



EUROOPAN YHTEISÖJEN KOMISSIO

Bryssel, 08.01.1997
KOM(96) 696 lopull.

KOMISSION KERTOMUS

NEUVOSTOLLE, EUROOPAN PARLAMENTILLE
JA TALOUS- JA SOSIAALIKOMITEALLE

TYÖNTEKIJÖIDEN SUOJAA TYÖNANTAJAN
MAKSUKYVYTTÖMYYSTILANTEESSA KOSKEVAN JÄSENVALTIOIDEN
LAINSÄÄDÄNNÖN LÄHENTÄMISESTÄ 20 PÄIVÄNÄ LOKAKUUTA 1980
ANNETUN NEUVOSTON DIREKTIIVIN N:O 80/98/ETY SAATTAMISESTA
OSAKSI KANSALLISTA LAINSÄÄDÄNTÖÄ
ITÄVALLASSA
SUOMESSA
RUOTSISSA

Yleisiä huomautuksia

1. 15 päivänä kesäkuuta 1995 komissio antoi kertomuksen 20 lokakuuta 1980 annetun neuvoston direktiivin nro 80/987/ETY saattamisesta osaksi kansallista lainsäädäntöä 12 jäsenvaltiossa¹. Keskipitkän ajan sosiaalisessa toimintaohjelmassa (1995–1997) komissio ilmoitti laativansa direktiivin täytäntöönpanosta uuden kertomuksen, jossa otetaan huomioon uudet jäsenvaltiot.

Tämä kertomus täydentää vuonna 1995 laadittua kertomusta, jossa jo tarkasteltiin yksityiskohtaisesti direktiivien artiklojen sisältöä.

2. Tärkein jäsenvaltioihin kohdistuva vaatimus on direktiivin 3 artiklan mukaan sellaisten palkkaturvajärjestelmien toteuttaminen, että työntekijöille turvataan työnantajan maksukyvyttömyystapauksessa maksamatta olevat palkkasaatavat, jotka johtuvat työsopimuksista tai työsuhteista ja jotka kohdistuvat palkkoihin tiettyä päivämäärää edeltävältä ajalta.

Direktiivissä säädetään periaatteista, jotka koskevat palkkaturvajärjestelmien organisaatiota, rahoitusta ja toimintaa (5 artikla).

Direktiivissä on kolme sosiaaliturvaan liittyvää artiklaa (6, 7, 8 artikla), jotka koskevat sekä lakisääteisiä järjestelmiä että yhtiön tai yhtä useamman yhtiön yhteisiä lisäeläkejärjestelmiä. Lisäksi direktiivissä annetaan jäsenvaltioille oikeus toteuttaa tarvittavat toimenpiteet väärinkäytösten estämiseksi ja tietyssä tilanteessa vähentää maksamatta olevien palkkasaatavien maksamista tai jopa evätä palkkasaatavien maksaminen palkkaturvajärjestelmästä (10 artikla).

3. Tässä kertomuksessa tarkastellaan, miten direktiivi on saatettu osaksi kansallista lainsäädäntöä kolmessa uudessa jäsenvaltiossa. Kertomus on riippumattomien asiantuntijoiden laatima, ja kertomus on tarkastettu kyseisten jäsenvaltioiden toimivaltaisissa ministeriöissä. Ministeriöiden huomautukset on otettu huomioon.

Kertomuksen perusteella on todettava seuraavaa:

Itävalta

Itävallan lainsäädäntö sisältää direktiivin säännöksiä suosiollisempia määräyksiä. Siitä huolimatta on syytä tehdä seuraavat huomautukset. Johtavassa asemassa olevia työntekijöitä, jotka harjoittavat huomattavaa määräysvaltaa yrityksessä, ei ole syytä jättää palkkaturvan soveltamisalan ulkopuolelle, koska kansallisessa laissa heitä pidetään työntekijöinä eikä ryhmä ei sisälly direktiivin liitteen osaan I.

¹ KOM (95) 164, lopullinen

Toisaalta työntekijöiden jättäminen turvan ulkopuolelle pelkän väärinkäytösepäilyn perusteella ei ole perusteltua direktiivin 10 artiklan perusteella.

Suomi

Suomen lainsäädäntö sisältää direktiivin säännöksiä suosiollisempia määräyksiä. Erityisesti maksukyvyttömyyden käsite määritellään laissa laajemmin. On kuitenkin huomattava, että direktiivin 8 artiklan säännösten osalta, jossa pyritään siihen, että lisäeläkejärjestelmät selviytyisivät velvoitteistaan yrityksen maksukyvyttömyystapauksessa, laki ei vastaa tämän artiklan sisältöä ja tavoitetta.

Ruotsi

Ruotsin lainsäädäntö sisältää useita direktiivin säännöksiä suosiollisempia määräyksiä. Tämä koskee esimerkiksi maksukyvyttömyyden käsitteen määritelmää, joka on laajempi kuin direktiivissä. Palkkaturvajärjestelmien kattamat saatavat ylittävät toisaalta ainoastaan maksamattomista palkoista johtuvat saatavat.

On kuitenkin syytä tehdä seuraavat huomautukset.

Direktiivin 10 artiklassa annetaan jäsenvaltioille oikeus toteuttaa toimenpiteitä, joilla estetään palkkaturvan väärinkäytökset. Ei ole kuitenkaan selvää, vastaako Ruotsin lain 9a § direktiiviä. Siinä säädetään, että työntekijä, jolle kahden viimeksi kuluneen vuoden aikana on jo myönnetty korvausta, ei ilman erityistä syytä ole oikeutettu palkkaturvaan. Sama koskee Ruotsin lain määräystä siitä, että palkkaturva ei kata työntekijöitä, jotka yksin tai yhdessä lähisukulaisten kanssa omistavat vähintään 20 prosenttia yrityksestä.

Ruotsi on ilmoittanut poistavansa piakkoin 9a §:n, mikä ratkaisee ongelmat direktiivin suhteen.

Lisäksi direktiivin 8 artiklan säännökset, jotka koskevat pääasiassa vanhuusetuuksia ja kattavat jälkeenjäneiden etuudet, näyttävät puuttuvan kansallisesta laista.

**DIREKTIIVIN SAATTAMINEN OSAKSI
KANSALLISTA LAINSÄÄDÄNTÖÄ ITÄVALLASSA**

I. JOHDANTO

Itävallan kansallisneuvosto hyväksyi 2 päivänä kesäkuuta 1977 liittovaltion lain työntekijöiden turvasta työnantajan maksukyvyttömyystapauksessa, (*Insolvenzgeltsicherungsgesetz* = IESG), Bundesgesetzblatt 1977/324. Tällä turvataan monipuolisesti työntekijöiden saatavat työnantajan maksukyvyttömyystapauksessa. Lakia on muutettu monta kertaa, viimeksi Novelle Bundesgesetzblattin numerolla 1995/297. Lain täytäntöönpanemiseksi perustettiin työ- ja sosiaaliministerin yhteyteen rahasto, jolla on (maksukyvyttömyysvajaussrahaston) oikeushenkilöllisyys eli sillä on asianosais- ja oikeustoimikelpoisuus. Työ- ja sosiaaliministeri on myös sen lakimääräinen edustaja. Rahasto rahoitetaan ensisijaisesti työnantajien maksuilla, jotka kerätään työttömyysvakuutusmaksujen lisämaksuina. Suunnitelmissa ei ole kerätä maksuja työntekijöiltä. Lisävaroja saadaan takaisinperimästä maksukyvyttömyysmenettelyssä (rahastosta maksetut työntekijöiden saatavat siirretään lain nojalla rahastolle ja se voi vaatia niitä maksukyvyttömyysmenettelyssä).

Rahastolla suojataan hakemuksesta yksityisen alan työntekijöille ja heidän jälkeläisilleen työsuhteesta johtuvat vanhentumattomat saatavat työnantajan maksukyvyttömyystapauksessa (ottaen huomioon jäljempänä tarkemmin esitetyt rajoitukset). Suojattuja ovat kaikki saatavat maksukyvyttömyysmenettelyn aloittamista edeltävältä ajalta sekä periaatteessa kaikki saatavat seuraavilta kolmelta kuukaudelta. Suoja kattaa palkkasaatavien lisäksi työntekijöiden osuudet sosiaalivakuutusmaksuista. Suojan yläraja on tällä hetkellä 75 600 Itävallan šillinkiä kuukaudessa bruttona.

Rahaston hallinnosta vastaavat erityisviranomaiset, sosiaali- ja vammaisasioita hoitavat virastot (*Bundessozialämter*). Jos korvaukset evätään, voidaan vedota työ- ja sosiaalituomioistuimeen (*Arbeits- und Sozialgerichte*).

Tässä kertomuksessa käsitellään ainoastaan kysymyksiä, joilla on merkitystä direktiivin saattamisessa osaksi lainsäädäntöä.

II SOVELTAMISEDELLYTYKSISTÄ (1 ja 2 artiklat)

1) Työntekijä

IESG-lain 1 §:n 1 momentin mukaan suojattuja ovat kaikki työntekijät, aikaisemmat työntekijät ja heidän jälkeläisensä (samoin kuin näiden oikeusseuraajat). Laissa käytetään siten yleistä työntekijäkäsitettä ja laajennetaan sitä 2 §:ssä myös työntekijöihin verrattaviin henkilöihin ja kaikkiin henkilöihin, jotka ovat oikeutettuja palkkakorvaussuojaan kotityön

vuoksi.² Työntekijöihin verrattavat henkilöt määritellään työ- ja sosiaalioikeuslain (ASGG) 51§:n 3 momentin 2 kohdan perusteella henkilöiksi, jotka olematta työsuhteessa tekevät työtä tietyille henkilöille ja heidän lukuunsa eivätkä ole taloudellisesti itsenäisiä. Asiaa tarkasteltaessa on otettava huomioon kaikki kuhunkin yksittäistapaukseen vaikuttavat tekijät (työoikeuden kokoelmat 9944, 9347, 9315).

Keskeinen peruste on taloudellinen riippuvuus tietystä tai jopa useista työnantajista. Riippuvuus on olemassa, jos työntekijän päätösvalta oman työnsä suhteen on hyvin vähäinen ja jos hänen työnsä tuloksia käytetään määräykset antavassa yrityksessä. Toisin sanoen työtä tehdään alisteisessa suhteessa toisen hyväksi (kokoelma 9315).

Ratkaisevaa työntekijänä pitämisen kannalta ei ole perusteiden määrä, vaan harjoitetun työn kokonaisvaltainen tarkastelu. IESG-laki kattaa myös oppisopimuskoulutuksessa olevat ensimmäisestä oppisopimusvuodesta alkaen sekä merkitykseltään vähäistä työtä tekevät henkilöt sosiaaliturvaa koskevan yleislain merkityksessä (ASVG-lain 5 §:n 2 momentti). IESG-laissa ei mainita työsuhteessa olevia henkilöitä, joilla ei ole pätevää työsopimusta. Jos työsopimuksen pätemättömyys kuitenkin johtuu siitä, että työntekijä on laittomasti paikattu ulkomaalainen, hän on palkan osalta samanarvoinen tavallisen työntekijän kanssa³ ja nauttii kiistattomasti IESG-lain suojaa. Muissa tapauksissa, joissa työsopimus ei ole pätevä, työntekijöillä on periaatteessa oikeus ainoastaan kohtuulliseen palkkaan.⁴ Myös näitä saatavia pidetään vallitsevan opin mukaan suojattuna.⁵ On myös mainittava tapaus, jossa työnantaja ja työntekijä eivät olleet tehneet muodollista (kirjallista tai suullista) työsopimusta. Tällaisessa tapauksessa on tarkastettava, vallitseeko riippuvuussuhde (jonka myötä työntekijä menettää suuren osan vapaudestaan työpaikan, työajan ja ammatillisen toiminnan suhteen ollessaan työnantajan määräysvallan alainen tai tämän valvonnassa).

Toisin sanoen on kysyttävä, voidaanko päätellä Itävallan siviililain 863 §:n merkityksessä, että työntekijän ja työnantajan välillä vallitsee julki tuomaton työsopimus. Jos tällainen työsopimus on olemassa, työntekijä kuuluu IESG-lain soveltamisalan piiriin.

Oikeuskäytännössä on selvästi korostettu, että IESG-lain 1 §:ssä työntekijän käsitettä käytetään sellaisena kuin se on määritetty nimenomaan Itävallan työoikeudessa (*Arbeitsvertragsrecht*) eikä muissa laeissa käytettyä työntekijän käsitettä (esimerkiksi työntekijöiden edustusjärjestöä koskevassa laissa (*Arbeiterkammergesetz*) tai työoikeuslaissa (*Arbeitsverfassungsgesetz*)).⁶ Käytetyn käsitteen mukaan työntekijä on henkilö, joka sopimuksella sitoutuu tekemään työtä jollekin toiselle henkilölle tietynä ajanjaksona henkilökohtaisessa riippuvuussuhteessa. Sopimusperuste tarkoittaa sitä, että minkäänlainen tahdonvastainen työvelvollisuus ei johda työntekijän asemaan. Perustavaa

² Kotityöntekijöitä ei työsopimuksellisesti pidetä työntekijöinä.

³ Vertaa ulkomaalaisten työlain 29 §.

⁴ Vertaa esim. *Oberster Gerichtshof, Zeitschrift für Arbeitsrecht und Sozialrecht* = ZAS 1985, 151.

⁵ Vertaa Schwarz/Reissner/Holzer/Holler, *Die Rechte des Arbeitnehmers bei Insolvenz*, 3. painos 1993, 61.

⁶ *Verwaltungsgerichtshof*, päätös ZAS 1981, 31, useita myöhempiä päätöksiä.

laatua olevana pitämässä päätöksessään korkein oikeus (*Oberster Gerichtshof*)⁷ korosti henkilökohtaisen riippuvuuden näkyvän siinä, että työntekijä on työnantajan toiminnallisen määräysvallan alainen (eli työntekijä on organisatorisesti sidottu erityisesti työaikoihin, työpaikkaan ja valvontaan). Tärkein seikka työsopimuksessa on "työntekijän määräämisvapauden laajamittainen rajoittaminen, koska työnantajalla on oikeus antaa ohjeita työpaikan, työajan ja työhön liittyvän käyttäytymisen osalta, tai jos tästä käyttäytymisestä on jo etukäteen sovittu työsopimuksessa tai se määräytyy muiden sääntöjen mukaan, se on ainakin työnantajan jatkuvan valvonnan alainen".

IESG-lakiin liittyy kuitenkin joitakin rajoituksia. Laki ei koske työntekijöitä, jotka ovat palvelusuhteessa liittovaltion, osavaltioon, kuntaan tai kuntainliittoon (1 § 6 momentti 1 kohta). Tähän on syynä se, että maksukyvyttömyys ei käytännössä aiheuta uhkaa työntekijöille, jotka työskentelevät tällaisille työnantajille (ns. alueyhdykskunnille). Vaikka tällainen alueyhdykskunta julkisoikeudellisena oikeushenkilönä voisi lain mukaan olla maksukyvytön, tätä ei ole koskaan tapahtunut ja tätä mahdollisuutta pidetään kirjallisuudessa lähinnä teoreettisena⁸. Tätä vahvisti viimeksi perustuslakituomioistuim (Verfassungsgerichtshof)⁹ tarkastellessaan oikeudellista määräystä, jolla Itävallan rautatiet siirrettiin liittovaltion hallinnon alaisuudesta erilliseksi oikeushenkilöksi. Tällä lailla siirrettiin muun muassa rautatieläisten palvelusuhteet liittovaltion viranomaisilta uudelle oikeushenkilölle. Perustuslakituomioistuin piti tätä luvattomana puuttumisena yksityiseen määräämisoikeuteen¹⁰, koska palkkasaatavien osalta kyseiset työntekijät menettivät "merkittävän suojan, joka heillä on ollut periaatteellisessa mahdollisuudessa turvautua työnantajansa, liittovaltion viranomaisten, käytännöllisesti katsoen rajoittamattomaan suojarahastoon". Lainsäätäjän olisi ainakin pitänyt määrätä, että liittovaltio vastaa edelleen mainituista vaatimuksista. Näin ollen perustuslakituomioistuin katsoi, että maksukyvyttömyysriski koski uutta riippumatonta rautatieyrittystä mutta ei liittovaltiota.

Alueyhdykskuntien osalta kunta on se yksikkö, jota maksukyvyttömyyden vaara saattaisi todennäköisimmin koskea. Tähän liittyvät rahoituksen järjestämistä koskevan lain 12 ja 13 § sekä rahoituksen tasaamista koskevan lain 20 § ja sitä seuraavat pykälät, joissa määrätään valtion tuesta kunnille maksukyvyttömyyden vaaran välttämiseksi. Lisäksi perustuslain 119 a §:n 2 momentin nojalla kunnat ovat omalla toimialallaankin osavaltioiden valvonnan alaisia.

Perustuslain 127 §:n 7 momentin ja 127 a §:n 7 momentin nojalla osavaltioilla on myös mahdollisuus pyytää tilintarkastusviraston tarkastusta. Tilintarkastusvirastot valvovat omasta aloitteestaan vain yli 20 000 asukkaan kuntia. Jos jokin kunta joutuisi maksukyvyttömäksi (mikä on epätodennäköistä), tällä ei olisi mitään taloudellista vaikutusta kunnan työntekijöiden palkkasaataviin, sillä osavaltiot ovat velvollisia huolehtimaan niistä.

⁷ ZAS 1982, 10.

⁸ Vertaa Petschek/Reimer/Schiemer, *Das österreichische Insolvenzrecht*, 1973, 21; Fasching, *Konkurs, Ausgleich und Zwangsvollstreckung bei Gemeinden*, 1983; Rebhahn/Strasser, *Zwangsvollstreckung und Insolvenz bei Gemeinden*, 1989.

⁹ Päätös 9.3.1995, G 28/93, in infas 1995, A 67.

¹⁰ Liittovaltio palkkasi rautatieläiset yksityisoikeudellisilla sopimuksilla.

Toinen poikkeus koskee työntekijöitä, joiden työnantajat nauttivat kansainvälisen oikeuden tai Itävallan lain mukaista koskemattomuutta (myös IESG-lain 1 § 6 momentti 1 kohta). Tämän perusteena on selittävän lainaineiston mukaisesti se, että tällaisiin työnantajiin ei voida soveltaa Itävallan maksukyvyttömyysmenettelyä¹¹.

IESG-lain ulkopuolelle jäävät myös oikeushenkilön jäsenet, jotka ovat lakimääräisen edustajan asemassa. Tätä sovelletaan riippumatta siitä, millaista määräysvaltaa henkilöt käyttävät yrityksen johtamisessa. Siihen kuuluvat esimerkiksi osakeyhtiön, osuuskunnan tai yhdistyksen johtokunnan jäsenet sekä rajoitettuvastuisen yhtiön toimitusjohtajat. Lainaineiston mukaan syy näiden henkilöiden jättämiseen lain ulkopuolelle on se, että heitä ei voida pitää Itävallan osallistumisoikeuden (*Mitbestimmungsrecht*) mukaisina työntekijöinä (*Arbeitererfassungsgesetz* 36 §)¹². Lain ulkopuolelle jäävät myös yhtiökumppanit, joilla on oikeus käyttää huomattavaa määräysvaltaa yhdistyksessä, vaikka he toimisivat ainoastaan uskotun miehen ominaisuudessa (IESG-lain 1 § 6 momentti 4 kohta sellaisena kun se on muutettuna).

Jos kyseiset henkilöt ovat toimineet kyseisissä tehtävissä oikeushenkilön toimielimen jäsenenä ainostaan osan siitä ajasta, jolta he esittävät saatavia koskevia vaatimuksia, oikeuskäytännössä oletetaan, että muun ajan osalta, jona he eivät ole toimineet kyseisissä tehtävissä, heidän saatavansa työntekijöinä ovat suojattuja¹³. Yhdessä viimeaikaisista päätöksistään korkein tuomioistuin¹⁴ tulkitsi asiaa vieläkin tiukemmin: jos rajoitettuvastuisen osakeyhtiön toimitusjohtaja irtisanoutuu (tai siirretään tehtävästään) maksukyvyttömyyden alkaessa tai juuri sitä ennen, mutta hän pysyy kuitenkin yrityksen työntekijänä siihenastisen työsopimuksensa perusteella, hänellä ei ole oikeutta suojaan, koska hänen toiminnallaan organisaatiossa on edelleen vaikutusta maksukyvyttömyysuojan osalta.

Direktiiviä ajatellen edellä mainittuja poikkeuksia olisi tarkasteltava eri näkökulmasta. Itävallan oikeuskäytännön mukaisesti osakeyhtiön ja samankaltaisten oikeushenkilöiden (esimerkiksi säästöpankkien) johtokunnan jäsenet eivät voi olla työntekijöitä, koska heillä on tällainen osakeyhtiölain mukainen asema¹⁵. Tämä on direktiivin mukaista. Samoin oikeuskäytännössä katsotaan, että yhtiökumppaneita, joilla on huomattavaa määräysvaltaa yrityksen johdossa, ei voida pitää yhtiönsä työntekijöinä, mahdollisesta työpanoksesta huolimatta¹⁶.

Se, pidetäänkö rajoitettuvastuisen yhtiön toimitusjohtajia ja yhdistysten johtokuntien ja muiden oikeushenkilöiden jäseniä työntekijöinä vai itsenäisinä ammatinharjoittajina (eli henkilöinä, jotka eivät työskentele työsopimuksen perusteella vaan henkilökohtaisesti

¹¹ Hallituksen esitykseen liittyvät selittävät huomiot = EB, 446 Liitteet kansallisneuvoston pikakirjoitusasiakirjoihin, 15. lainsäädäntökausi (= 15. GP), 5.

¹² EB 446 Beil. NR, 15. GP, 5.

¹³ Vertaa *Verwaltungsgerichtshof*, Työtuomioistuimessa käsiteltyjen asioiden kokoelma = Arb 10.469/1984; *Oberster Gerichtshof*, *Das Recht der Arbeit* = öRdA 1992, 220.

¹⁴ Päätös, 22.9.1993, 9 Ob S 16/93.

¹⁵ Vertaa *Oberster Gerichtshof*, Arb 9371/1975, 10.406/1985.

¹⁶ Vertaa *Verwaltungsgerichtshof*, ZAS 1981, 31; *Oberster Gerichtshof*, ecollex 1990, 305.

riippumattomana), riippuu heidän kanssaan tehdyn työsopimuksen luonteesta. Vaikka heitä yksittäistapauksissa pidettäisiin työntekijöinä työsopimuksen ehtojen perusteella, jäävät he silti IESG-lain soveltamisen ulkopuolelle.

Vaikka tämän ryhmän rajoittaminen IESG-lain ulkopuolelle on joka tapauksessa direktiivin mukaista, koska he eivät ole työntekijöitä työsopimuksen ehtojen perusteella, Itävalta on erityisesti rajannut nämä ryhmät direktiivin sovellusalan ulkopuolelle direktiivin liitteen ensimmäisessä osassa. Tämä rajoitus koskee "oikeushenkilön sen toimielimen jäseniä, joka on vastuussa oikeushenkilön oikeudellisesta edustuksesta, sekä yhtiökumppaneita, joilla on oikeus harjoittaa huomattavaa määräysvaltaa yhdistyksessä, vaikka tämä valta perustuisi luottamusmiehen asemaan". Näin näyttää oikeutetulta se, että lain ulkopuolelle jätetään oikeushenkilön toimielimen jäsenet, koska heitä voidaan Itävallan lain mukaisesti pitää työntekijöinä tietyssä tilanteessa.

Vuodesta 1995 alkaen (IESG-lain 1 § 6 momentti 3 kohta sellaisena kun se on muutettuna) kaikki johtavassa asemassa olevat työntekijät (*leitende Angestellte*), joilla on oikeus käyttää jatkuvaa ratkaisevaa määräysvaltaa yrityksen johtamisessa, on jätetty lain soveltamisalan ulkopuolelle. Tämä poikkeus ei sisälly direktiivin liitteeseen. Tämä uusi määräys perustuu vuonna 1992 annettuun työntekijöiden ja toimihenkilöiden edustusjärjestöjä koskevaan lakiin (*Gesetz über die Kammern für Arbeiter und Angestellte und die Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte*). Tämän lain 10 §:n 1 momentissa määrätään, että kaikki työntekijät kuuluvat edustusjärjestöön. Lisäksi laajennetaan tässä 1 momentissa työntekijöinä pidettävien henkilöiden ryhmää siten, että siihen kuuluu tiettyjä muita ryhmiä (esimerkiksi työttömät). 10 § 2 momentissa määritetään se, ketkä eivät kuulu edustusjärjestöön. Näitä ovat 1 kohdan mukaan julkishallinnon työntekijät ja 2 kohdan mukaan muun muassa johtavassa asemassa olevat työntekijät, joilla on oikeus käyttää jatkuvaa ratkaisevaa määräysvaltaa yrityksen johtamisessa. Tämä tarkoittaa sitä, että näitä henkilöitä ei pidetä työntekijöinä tämän Itävallassa perustavaa laatua olevan organisaatioita koskevan lain perusteella. Lain 1 §:n mukaan edustusjärjestön tehtävänä on edustaa ja edistää työntekijöiden sosiaalisia, taloudellisia, ammatillisia ja kulttuurillisia etuja. Se perustuu periaatteessa, kuten aiemmin on todettu, kaikkien työntekijöiden pakolliseen jäsenyyteen. Lisäksi sillä on lakisääteinen oikeus tehdä työehtosopimuksia, vaikka käytännössä järjestö jättää tämän tehtävän ammattiyhdistyksille.

IESG-lain perusteluissa¹⁷ mainitaan esimerkkeinä tällaisista johtavassa asemassa olevista työntekijöistä myynnistä vastaavat ja tekniset johtajat sekä kirjanpito- ja henkilöstöosastojen päälliköt. Nämä määritelmät ovat kuitenkin selvästi lakitekstin vastaisia. Ottaen huomioon esimerkiksi kirjanpito-osaston päällikön aseman on tuskin todennäköistä, että hänellä koskaan on ratkaisevaa määräysvaltaa yrityksen johtamisessa. Sen vuoksi on odotettavissa, että oikeuskäytännössä tällaisia henkilöitä ei pidetä johtavassa asemassa olevina työntekijöinä.

Perusteluihin sisältyy myös lausunto rajoituksen syystä. Tarkoituksena on, että maksukyvyttömyydestä johtuvan palkanmenetyksen korvaukseen ei ole oikeutta henkilöillä, joilla on vähintään työnantajankaltainen asema työnantajan yrityksessä.

¹⁷ EB, 134 Beil NR, 19. GP, 82.

Tämän henkilöryhmän jättäminen lain sovellusalan ulkopuolelle aiheuttaa ongelmia suhteessa direktiivin 1 artiklaan. Kuten Euroopan yhteisöjen tuomioistuin päätti asiassa C-334/92 (Wagner Miret), johtavassa asemassa olevia työntekijöitä (*higher management staff*) ei voida sulkea maksukyvyttömyyssuojan soveltamisen ulkopuolelle silloin, kun kyseiset henkilöt luokitellaan kansallisen lain mukaan työntekijöiksi ja heitä ei ole lueteltu direktiivin liitteen osassa I. Itävallan lain mukaan tällaisten johtavassa asemassa olevien työntekijöiden asema on kaksitahoinen. Toisaalta he kuuluvat työntekijöitä koskevan lain (*Angestelltengesetz*) piiriin, jossa periaatteessa säädetään työsopimuksista johtuvista lainmukaisista oikeuksista ja velvollisuuksista, sekä työoikeussäädöksen (*Arbeitsverfassungsgesetz*) osan 1 piiriin sikäli, kun se koskee työehtosopimusten vaikutuksia. Toisaalta heitä ei pidetä työntekijöinä työpaikkaneuvostojen (*Betriebsräte*) osalta, joista säädetään työoikeussäädöksen osassa II ja jotka edustavat työntekijöiden etuja. Tämän vuoksi heidän työsuhteensa ei ole työpaikkasopimusten (*Betriebsvereinbarungen*) kattama. Usein he jäävät myös työehtosopimusten sovellusalan ulkopuolelle. Lisäksi kansallisesta näkökulmasta on merkittävää, että he eivät kuulu työntekijöiden edustusjärjestön kautta tapahtuvan, kaikkien työntekijöiden kattavan edustuksen piiriin.

Itävallan työlaainsäädäntöön sisältyy siten useita eri tulkintoja niiden työntekijöiden ryhmästä, jotka ovat johtavassa asemassa ja joihin ei siis sovelleta työoikeuden säännöksiä. Kuten edellä on jo selitetty, tähän ryhmään kuuluvat lähinnä johtavassa asemassa olevat työntekijät, joilla on keskeinen määräysvalta yrityksen johtamisessa. Heillä ei ole oikeutta liittyä yleiseen etujärjestöön, joka edustaa laillisesti Itävallan työntekijöitä ja johon kaikkien työläisten ja toimihenkilöiden on pakko kuulua. IESG-lakiin on otettu tämä suppea johtavassa asemassa olevien työntekijöiden määritelmä.

Työoikeussäädöksen osassa II (36 §:n 2 momentin 3 kohdassa) säädetään kaikkien sellaisten työntekijöiden jättämisestä lain soveltamisalan ulkopuolelle, joilla on keskeinen määräysvalta yrityksen johtamisessa. Useita toimipisteitä käsittävissä yrityksessä kunkin tytäryhtiön tai konttorin johtohenkilöstön katsotaan kuuluvan johtavassa asemassa oleviin työntekijöihin, vaikka heillä ei sinänsä olekaan vaikutusta yrityksen johtamiseen. Syynä on, että he ovat osapuolena kyseisen tytäryhtiön tai konttorin komiteoissa ja heidän asemansa niissä on työnantajan asemaan verrattava. Tällainen johtohenkilöstö kuuluu kuitenkin työntekijöiden edustusjärjestöön ja IESG-lain suojan piiriin.

Työaika koskevassa laissa säädetään sellaisten työntekijöiden jättämisestä lain soveltamisalan ulkopuolelle, jotka ovat johtavassa asemassa ja henkilökohtaisesti vastuussa ratkaisevista johtotehtävistä (1§:n 2 momentin 8 kohta). Tähän ryhmään kuuluvat edellä mainittujen yritysten johtohenkilöstön lisäksi muut henkilöt, jotka ovat esimiesasemassa, vaikka ovatkin yrityksen johtajien alaisia. Tämä johtavassa asemassa olevan työntekijän laajennettu käsite on äskettäin sisällytetty työtarkastusta koskevaan lakiin (23 §:n 2 momentti) täysin eri yhteydessä, nimittäin yritysten työntekijöiden suojelua valvovien tarkastajien nimeämisen yhteydessä. Nämä tarkastajat ovat vastuussa suojatoimista ja heidän on ehdottomasti oltava johtavassa asemassa olevia työntekijöitä, jotka ovat henkilökohtaisesti vastuussa ratkaisevista johtotehtävistä.

IESG-lain soveltamisalan ulkopuolelle eivät siis jää kaikki työntekijät, jotka ovat johtavassa asemassa Itävallan työoikeuden merkityksessä, vaan ainoastaan "lähin

sisäpiiri". Kyse on ainoastaan henkilöistä, jotka ovat (yhteisesti) vastuussa yrityksen päätöksistä.

IESG-laissa ei säädetä kaikkien sellaisten työntekijöiden jättämisestä lain soveltamisalan ulkopuolelle, jotka ovat johtavassa asemassa, vaan ainoastaan niiden työntekijöiden, joiden osalta lainsäätäjällä on voinut päätellä, että heillä on osavastuu maksukyvyttömyystilaan joutumisesta. On kuitenkin syytä korostaa, että Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen 16. joulukuuta 1993 asiassa C-334/92 (Teodoro Wagner Miret) antaman tuomion mukaisesti johtohenkilöstöä ei voida sulkea 20 päivänä lokakuuta 1980 työntekijöiden suojaajan työnantajan maksukyvyttömyystilanteesta koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä annetun neuvoston direktiivin 80/987/ETY soveltamisalan ulkopuolelle silloin, kun kyseiset henkilöt luokitellaan kansallisen lain mukaan työntekijöiksi ja heitä ei ole lueteltu direktiivin liitteen osassa I.

Vaikka Itävallan lainsäädännössä on taipumus vaatia johtohenkilöstön käsitteen suppeaa hyväksymistä, kyseinen lain ulkopuolelle jättäminen ei vaikuta perustellulta ottaen huomioon edellä mainitun Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen tuomion.

Tähän ryhmään viitataan uudestaan jäljempänä osassa VI käsiteltävässä direktiivin 10 artiklaa.

Lopuksi voidaan todeta, että laki ei kata myöskään työvelvollisuuttaan suorittavia vankeja. Heitä ei yleensä pidetä työntekijöinä, koska he eivät suorita työtä vapaaehtoisesti.

2)Työnantajat

Työnantajaa ei ole tarkasti määritelty Itävallan laissa. Työnantaja on työntekijän sopimuskumppani. Työvoimanvuokraussopimusten osalta ei tässä yhteydessä voi syntyä ongelmia, koska työntekijät ovat vaarassa kärsiä ainoastaan sen yrityksen maksukyvyttömyydestä, johon heidän palkkaansa kohdistuu. Tämä on se osapuoli, jonka kanssa heillä on työsopimus, yleensä työvoimanvuokraaja.

Aiemmin on jo käsitelty alueyhdyksuntien poikkeuksellista asemaa työnantajana.

3)Maksukyvyttömyys

Säädös sisältää kattavan luettelon maksukyvyttömyystapauksista, joissa korvausvaatimukset ovat oikeutettuja (IESG-lain 1 § 1 momentti ja 1a §):

- konkurssimenettelyn aloittaminen
- akordimenettelyn aloittaminen
- konkurssihallintomääräys (ainoastaan pankkien osalta)
- vararikon hylkääminen varojen puutteen vuoksi
- vararikon hylkääminen, koska oikeushenkilö on jo purettu tai, yhtiön varat on jo jaettu
- alustavan menettelyn keskeyttäminen aloittamatta konkurssimenettelyä

- konkurssihakemuksen hylkääminen sen vuoksi, että se ei kuulu tuomioistuimen tuomiovaltaan
- tuomioistuimen päätös siitä, että perintöön liittyvä menettely ei ole mahdollinen vainajan vähäisen varallisuuden vuoksi
- tuomioistuimen päätös saatavien pienentämisestä työnantajan henkilökohtaisten taloudellisten olosuhteiden huonontumisen vuoksi.

Näin ollen maksukyvyttömyys määritellään laissa niin laajasti kuin mahdollista. Siinä on pyritty muutosten avulla kattamaan kaikki tunnetut muodolliset menettelyt. Ainoat tapaukset, joita ei ole katettu, ovat epäviralliset yksityiset järjestelyt ja täysin epätavalliset tapaukset, joissa ei ole aloitettu muodollista maksukyvyttömyysmenettelyä menetelmien puutteiden vuoksi.¹⁸

4) Työsopimuksista ja työsuhteista johtuvat saatavat

Kuten aiemmin on todettu, epäpätevistä työsopimuksista johtuvia palkkasaatavia kohdellaan samalla tavalla kuin pätevistä työsopimuksista johtuvia saatavia. Tämän vuoksi riittää, että tarkastelemme ainoastaan jälkimmäistä tapausta.

IESG-lain suoja kattaa paljon enemmän kuin palkkasaatavat. Suojattuja ovat voimassa olevat vanhentumattomat oikeudet, joita ei rajoiteta lain ulkopuolelle muusta syystä ja jotka perustuvat voimassa olevaan tai jo päättyneeseen työsuhteeseen (IESG-lain 1 § 2 momentti). Näitä ovat:

- palkkasaatavat (tämänhetkiset sekä työsuhteen päättymisestä johtuvat) sekä työntekijöiden lakimääräiset sosiaaliturvamaksusuodet
- vahingonkorvaussaatavat
- muut työnantajalle esitettävät saatavat
- oikeudenkäyntikulut.

Suojan kattavuuden vuoksi ei ole tarpeen tarkastella lähemmin sitä, perustuuko työsuhteen päättymisestä johtuva saatava sopimukseen vai vahingonkorvaukseen, koska molemmat tapaukset on suojattu. Vanhuusetuuksien suojaa käsitellään myöhemmin.

Suoja pysyy voimassa, vaikka oikeudet on ulosmitattaisiin, pantattaisiin tai siirrettäisiin muille henkilöille.

Muista syistä lain ulkopuolelle rajattuja saatavia käsitellään tarkasteltaessa 10 artiklaa.

¹⁸ Esimerkkeinä katso Schwarz/Reissner/Holzer/Holler, *Die Rechte des Arbeitnehmers bei Insolvenz*, 3. painos 1993, 73.

████████████████████
████████████████████

5) Saatavien kannalta ratkaiseva ajankohta ja palkkaturvasuoritusten ajallinen rajoittaminen (3 artiklan 2 kohta, 4 artiklan 2 kohta)

Kuten huomioista edellä 3 kohdassa käy ilmi, Itävallan lainsäädäntöviranomaiset ovat päättäneet valita palkkasaatavien kannalta ratkaisevaksi ajankohdaksi sen päivän, jolloin aloitetaan maksukyvyttömyysmenettely tai jokin muu muodollinen menettely (direktiivin 4 artiklan 1 kohdan 1 alakohta). IESG-laki ei kuitenkaan suojaa ainoastaan kaikkia tätä päivää edeltäviä saatavia vaan myös lisävaatimukset ainakin kolmelta kuukaudelta.

Mitä tulee saataviin tätä tiettyä päivää edeltävältä ajalta, ainoa IESG-lain asettama rajoitus on se, että vaatimukset eivät saa olla vanhentuneita tai rauenneita. Palkkavaatimusten sekä yleensä vahingonkorvausvaatimusten vanhentumisaika on kolme vuotta. Aika voi myös olla lyhempi yksityisten sopimusten ja työehtosopimusten perusteella. Tätä määräaika ei voida kuitenkaan lyhentää siinä määrin, että saatavien periminen estyy liikaa ilman asianmukaista syytä.¹⁹ Laissa ja työehtosopimuksissa säädetään joskus, että saatavat raukeavat, jos työntekijä ei hae niitä tietyn ajan kuluessa. Nämä määräykset vanhentumisesta ja raukeamisesta koskevat maksukyvyttömyystapauksien lisäksi myös maksukykyisiä työnantajia.

Siltä osin kuin palkkaturvan laskemisen alkamisajankohta on aikaisempi kuin ajankohta, jolloin työnantajan omaisuus joutui täytäntöönpanotoimien kohteeksi, Itävallan laki on direktiivin edellä mainittujen artiklojen mukainen.

IESG-laissa on erityinen määräys, joka koskee työntekijöiden sosiaaliturvamaksuja; ne taataan takautuvasti enintään kahdeksi vuodeksi (13 a §).

6) Palkkaturvamaksujen enimmäismäärät (4 artikla 3 kohta)

IESG-laissa enimmäismääränä pidetään kaksinkertaista eläkevakuutuksen kuukausittaista enimmäismäärää, joka on tällä hetkellä 37 800 Itävallan šillinkiä (1 § 4 momentti). Tämä tarkoittaa, että enimmäismäärä on tällä hetkellä 75 600 Itävallan šillinkiä. Määrä tarkistetaan vuosittain. Summa on keskimääräisen työntekijän tuloja huomattavasti korkeampi, ja se kattaa myös korkeammat palkat. Kunkin yksittäisen vaatimuksen osalta on otettava huomioon työnantajan maksut tai vararikon varat.

III PALKKATURVAJÄRJESTELMÄT (5 ARTIKLA)

Kuten aiemmin on todettu, maksu suoritetaan maksukyvyttömyyttä varten perustetusta rahastosta, joka on itsenäinen julkisoikeudellinen oikeushenkilö. Rahaston varat ovat sidottuja tiettyyn tarkoitukseen (12 § 5 momentti). Yksittäisen työnantajan maksukyvyttömyys ei vaikuta rahastoon. Varsinaisista maksuista huolehtivat liittovaltion sosiaalivirastot, jotka ovat liittovaltion erityisiä hallintoviranomaisia.

Suurin osa rahaston varoista saadaan työnantajien maksuosuuksista, jotka maksetaan työttömyysvakuutusmaksujen lisänä. Niiden määrästä päätetään työ- ja sosiaaliasiosta

¹⁹ Vertaa *Oberster Gerichtshof*, ZAS 1983, 177.

vastaavan ministerin antamassa asetuksessa. Työntekijöiltä ei kerätä maksuja. Työntekijöiden suojatut saatavat siirretään lain nojalla rahastolle (IESG-lain 11 §). Rahasto voi periä ne maksukyvyttömyysmenettelyssä. Näin kerätään lisävaroja.

IESG-lakiin ei sisälly määräyksiä, joiden mukaan yllä mainittujen työnantajamaksujen laiminlyönti voisi vähentää työntekijöiden oikeutta etuuksiin.

IV MAKSUKYVYTTÖMYYSTURVA OSANA SOSIAALITURVAA (6–8 artiklat)

1) 6 artikla

Kuten aiemmin on mainittu, Itävalta ei ole käyttänyt 6 artiklaa. Sosiaaliturvaa varten maksettavat työntekijöiden maksuosuudet ovat suojattuja ja ne maksetaan rahastosta sosiaaliturvalaitoksille. Suojaamattomia ovat ainoastaan työnantajien maksuosuudet.

2) 7 artikla

Työntekijöiden maksuja kerätään ainoastaan sairaus-, eläke- ja työttömyysvakuutusta varten. Kaikki kolme vakuutuslajia ovat *ipso iure* -periaatteen mukaan hoidettuja vakuutuksia²⁰ eli vakuutussuoja ei riipu maksuosuuksien suorituksesta. Ratkaisevaa on ainoastaan se, että olemassa on palkkaan oikeuttava työsuhde. Ainoastaan lakisääteisen eläkevakuutuksen alalla on erityissääntöjä sitä tapausta varten, että työntekijää ei ole rekisteröity tai hänet on rekisteröity liian myöhään. Tässä tapauksessa vakuutuskausia kerääntyy eläkevakuutusta varten ainoastaan, jos maksut suoritetaan jälkikäteen tietyn ajan kuluessa (*Allgemeines Sozialversicherungsgesetz*, 225 § 1b momentti). Tällä tapauksella ei ole kuitenkaan mitään tekemistä sen kanssa, että maksut laiminlyödään työnantajan maksukyvyttömyyden vuoksi, koska silloin työntekijät pysyvät rekisteröityinä. Näin ollen työntekijät eivät kärsi työnantajiansa maksukyvyttömyyden seurauksena mitään välittömiä sosiaaliturvaan liittyviä haittoja.

Välillisiä haittoja saattaa mahdollisesti syntyä vapaaehtoisen sosiaaliturvan osalta. Tämä tulee työntekijöiden osalta kysymykseen kuitenkin ainoastaan silloin, kun he saavat työsuhteestaan ainoastaan vähäisen palkan (tällä hetkellä enintään 3 452 Itävallan šillinkiä kuukaudessa). Tässä tapauksessa työntekijät eivät kuulu pakollisen sairaus- ja eläkevakuutuksen vakuutuksen piiriin, vaan he voivat vapaaehtoisesti vakuuttaa itsensä. Oma vakuutus päättyy sairausvakuutuksessa, kun maksuja ei ole suoritettu kahteen kuukauteen (*Allgemeines Sozialversicherungsgesetz*, 16 § 6 momentti). Vapaaehtoisessa eläkevakuutuksessa vakuutuskausien karttuminen katkeaa silloin, kun työntekijä lopettaa maksujen suorittamisen. Työnantajan maksukyvyttömyys vaikuttaa tilanteeseen ainoastaan silloin, kun työntekijät eivät sen vuoksi itse voi suorittaa maksuja vapaaehtoista vakuutusta varten.

²⁰ Vertaa *Allgemeines Sozialversicherungsgesetz* 10 §, *Arbeitslosenversicherungsgesetz* 1 §.

[REDACTED]

3) Yksityisistä vanhuusetuuksista johtuvien välittömien tai tulevaisuuteen kohdistuvien oikeuksien turvaaminen (8 artikla)

Aluksi on todettava yleisesti, että yrityseläkkeillä ei ole suurta merkitystä Itävallassa, kun otetaan huomioon lakimääräisen eläkevakuutuksen korkea taso (40 vakuutusvuoden jälkeen voidaan saada eläkettä, jonka määrä on 80 prosenttia 180 parhaimman vakuutuskuukauden vakuutetusta keskimääräisestä ansiosta).

Vuodesta 1990 alkaen Itävallassa on ollut voimassa kaksi lakia, joilla on merkitystä tällä alalla: yrityseläkelaki (*Betriebspensionsgesetz*, Bundesgesetzblatt 282/1990) sekä eläkekassalaki (*Pensionskassengesetz*, Bundesgesetzblatt 281/1990). Näistä tärkeämpi on yrityseläkelaki, jossa erotetaan yrityskohtaisten vanhuusetuuksien neljä erilaista muotoa: eläkekassat, suorat eläkkeet, henkivakuutukset työntekijöiden eduksi ja avustuskassat. Yksittäisistä muodoista voidaan sanoa seuraavaa:

Vallitsevan mielipiteen mukaan avustuskassoista maksettavat suoritukset eivät ole lakisääteisiä saatavia. Myös yrityseläkelaisissa säädetään ainoastaan tasavertaisuuskohtelusta (15 §). Avustuskassat voivat siten lakkauttaa suoritukset milloin tahansa välittömien tai tulevaisuuteen kohdistuvien oikeuksien puuttuessa. Maksukyvyttömyystapauksia koskeva suoja ei näin ollen tule kysymykseen tässä suhteessa.

Yrityskohtaiset ja yritysten yhteiset eläkekassat on eläkekassalain mukaisesti perustettava osakeyhtiön muodossa. Niiden omaisuus on näin ollen täysin erillään kaikkien yksittäisten työnantajien omaisuudesta eikä työnantajien maksukyvyttömyys koske niitä. Sen lisäksi ne ovat rahoitusasioista vastaavan ministerin laajan valvonnan alaisena (*Pensionskassengesetz* 33 §). Ne tarvitsevat oman toimiluvan sekä rahoitusasioista vastaavan ministerin hyväksynnän toimintasuunnitelmilleen. Sen lisäksi niiden on noudatettava tiukkoja arviointimääräyksiä. Maksukyvyttömyysriski on sen vuoksi hyvin vähäinen, vaikka laissa eläkekassan konkurssia pidetäänkin mahdollisena (*Pensionskassengesetz* 37 §). Tällaisessa tapauksessa vain valtiovarainministeriö voi pyytää eläkekassan selvitysmenettelyn aloittamista, ja silloin riskiyhteisölle kuuluvat saatavat muodostavat erillisiä varoja.

Tilanne on samankaltainen, jos työnantaja ottaa työntekijöille henkivakuutuksen. Vakuutuslaitokset ovat vakuutusvalvontalain (*Versicherungsaufsichtsgesetz*) mukaisesti rahoitusasioista vastaavan ministerin tiukan valvonnan alaisia, ja niiden on noudatettava tiukkoja arviointimääräyksiä. Henkivakuutussopimuksen tehneen työnantajan maksukyvyttömyydellä ei ole vaikutusta niihin.

Erityistä huomiota on kiinnitettävä työnantajan suoraan maksamiin eläkkeisiin. Työnantajan vapaaehtoisesti antaman suoran lupauksen perusteella työntekijä saa alkuun vain toivon tulevasta yrityseläkkeestä, koska laissa sallitaan jopa kymmenen vuoden odotusaika (työtapaturmista ja ammattisairauksista johtuville eläkkeille viisi vuotta). Jos työsopimus loppuu ennen odotusajan päättymistä, työntekijällä ei ole oikeutta yrityseläkkeeseen. Jos odotusaika on päättynyt, tulevaisuuteen kohdistuvaa oikeutta ei periaatteessa voida peruuttaa. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijä säilyttää oikeuden yrityseläkkeeseen, tai jos hän lähtee yrityksestä ennen eläkeikää, hänellä on oikeus ns. varausosuuteen (joka vastaa yrityseläkkeen kertymää). Yrityseläkelain 7 §:n 3 momentin

[REDACTED]

1 kohdan viimeisen virkkeen nojalla invaliditeettiriskin mukaan kertyvää määrää ei oteta huomioon. Tulevaisuuteen kohdistuvien peruuttamattomien oikeuksien kertymä vastaa varausosuutta ainoastaan silloin, kun se lasketaan Teilwertverfahren mukaan soveltaen nykyisiä periaatteita, sellaisina kuin ne on esitetty vuonna 1988 annetun tuloverolain 14 §:n 7 momentin 1-4 kohdassa. Verolaissa kertymän laskemiseksi sallittu Gegenwertverfahren johtaa erilaiseen tulokseen kertymän tason suhteen. Tietyissä tapauksissa työntekijä menettää kuitenkin kaikki saavutetut oikeudet. Näin tapahtuu silloin, kun työntekijä itse irtisanoo työsopimuksen, kun hänet irtisanotaan virheen takia ilman irtisanomisaikaa tai kun hän lähtee yrityksestä ilman pätevää syytä noudattamatta irtisanomisaikaa (*Betriebspensionsgesetz* 7 §).

Tuloverolaissa (*Einkommensteuergesetz*) säädetään tietystä suoraa eläkkeitä koskevasta vakuutuksesta. Vuonna 1988 annetun tuloverolain 14 §:n 7 momentin mukaan työnantaja voi luoda verotuksessa vähennettävän rahaston peruuttamattomia suoraa eläkelupauksia varten vakuutusmatemaattisten sääntöjen mukaisesti. Eläkerahasto on kuitenkin katettava arvopaperien avulla seuraavasti: Kunkin talousvuoden lopussa yrityksen varojen on sisällettävä haltijalle asetettuja kotimaisten velkojien obligaatioita, jotka ovat nimellisarvoltaan vähintään 50 prosenttia edellisen tilivuoden lopun taseessa ilmoitetusta rahastomäärästä (*Einkommensteuergesetz* 1988, 14 § 5 momentti). Rahasto täytyy kokonaisuudessaan kattaa arvopapereilla 20 vuoden kuluessa (*Einkommensteuergesetz* 1988, 116 § 4 momentti). Yrityseläkelain 11 §:ssä säädetään vain erillisestä konkurssipesästä, joka koskee arvopapereilla katettavia yrityseläkkeitä. Oikeudellisen menettelyn yhteydessä niiden henkilöiden saatavia, joilla on oikeus tai tulevaisuuteen kohdistuva oikeus etuihin, pidetään ensisijaisina saatavina (jos nämä eläkerahastot on katettava arvopaperein). Tulevaisuuteen kohdistuva oikeus etuihin on työntekijöillä, jotka ovat jo hankkineet peruuttamattoman oikeuden yrityseläkkeeseen. Nämä arvopaperit jäävät sen lisäksi takavarikkoonoton ulkopuolelle lukuunottamatta edellä mainittujen saatavien kattamista.

Koska todellisuudessa kaikki suorat eläkelupaukset johtavat rahastojen muodostamiseen, tämä määräys kattaa käytännössä kaikki suorat lupaukset, jotka on tehty heinäkuusta 1990 alkaen. Yrityseläkelaki tuli voimaan 1 päivänä heinäkuuta 1990. Vanhempien eli ennen tätä annettujen etulupausten osalta lakia voidaan soveltaa ainoastaan osittain. Sen määräykset koskevat nimittäin ainoastaan niitä tulevaisuuteen kohdistuvia oikeuksia, jotka ovat syntyneet tämän ajankohdan jälkeen. Vanhempien etulupausten osalta oikeudellinen asema on näin ollen monitahoinen. Kaikkien ennen 1 päivää heinäkuuta 1990 syntyneiden tulevaisuuteen kohdistuvien etujen osalta sovelletaan edelleen vanhaa lakia, jossa ei tunneta peruuttamattomuutta eikä velvollisuutta arvopapereilla kattamiseen. 1 päivän heinäkuuta 1990 jälkeen syntyneiden saatavien osalta sovelletaan yrityseläkelakia.

Lisäksi on huomattava, että vanhan lain mukaan eläkelupaukseen saattoi sisältyä taloudellisia vaikeuksia koskeva peruutuslauseke. Tuomioistuimien tehtäväksi jäi valvoa, olivatko peruutussyyt riittäviä²¹. Vanhojen lupausten osalta peruutuslausekkeet pysyvät yrityseläkelain 9 §:n mukaisesti edelleen voimassa. Vuonna 1990 tai sen jälkeen tehtyjen lupausten osalta voidaan määrätä, että työnantajan taloudellisten vaikeuksien vuoksi ei

²¹ Lähemmin katso Schrammel, *Betriebspensionsgesetz*, 1992, 122 ja seur.

[REDACTED]

synny uusia tulevaisuuteen kohdistuvia oikeuksia. Sen sijaan ei enää voida menettää jo myönnettyjä yritys-eläkkeitä. Tulevaisuuteen kohdistuvien oikeuksien ja jo kertyneiden yritys-eläkkeiden osalta voidaan kuitenkin edelleen tehdä sopimuksia maksuajan pidennyksistä tai eläkemäärän vähentämisestä. Asiattomat ja epäyhtäläiset erot oikeutettujen kohtelussa eivät kuitenkaan ole sallittuja (*Betriebspensionsgesetz* 18 §).

IESG-laki sisältää erityisen maksukyvyttömysoikeudellisen suojan suoriin eläkkeisiin kohdistuvien saatavien ja tulevaisuuteen kohdistuvien oikeuksien osalta. Vaikka IESG-laki kattaa periaatteessa suorat eläkkeet, etuuskien määrän osalta on olemassa tiukkoja rajoituksia.

Virallisessa lehdessä nro 282/1990 julkaistun lain V §:n 3 momentin siirtymäsäännöksistä voidaan päätellä, että lisäeläkkeitä koskeva laki (BPG) ei kata ennen 1. heinäkuuta 1990 voimaan tullutta lakia kertyneitä eläkkeitä, sillä ne eivät perustu 1. heinäkuuta 1990 jälkeen hankittuihin tulevaisuuteen kohdistuviin oikeuksiin. Koska BPG-laki ei kata näitä eläkkeitä, IESG-lain 3 §:n 6 momentin (liittovaltion lain IV §, VL nro 282/1990) mukaan ne on varmistettava 12 kuukausimaksua vastaavalla suorituksella.

1. heinäkuuta 1990 jälkeen erääntyneet eläkkeet kattaa BPG-laki 1.7.1990 alkaen kertyneiden oikeuksien osalta. Tämä BPG-lain kattama osuus on IESG-lain 3 §:n 5 momentin mukaan katettava 24 kuukausimaksun suorituksena. Osa, jota BPG-laki ei kata ja joka perustuu ennen 1.7.1990 hankittuihin tulevaisuuteen kohdistuviin oikeuksiin, on puolestaan katettava IESG-lain 3 §:n 6 momentin mukaan 12 eläkekuukautta vastaavana suorituksena.

Jos työntekijällä on maksukyvyttömyyden yhteydessä vain suoraan eläkelupaukseen perustuvia tulevaisuuteen kohdistuvia oikeuksia, varausosuus on 1.7.1990 alkaen kertyvien ja BPG-lain kattamien oikeuksien osalta laskettava ajankohtana, jolloin työsopimus päättyi maksukyvyttömyyden vuoksi, ja työntekijän on saatava IESG-lain 3 §:n 5 momentin mukaan katettava 24 eläkekuukautta vastaava korvaus. Ennen 1.7.1990 kerääntyneiden oikeuksien osalta IESG-laissa ei säädetä minkäänlaisesta turvasta maksukyvyttömyystapauksessa.

Yritys-eläkkeitä koskevia saatavia, jotka kohdistuvat johonkin eläkekassaan, ei ole suojattu IESG-lailla (3 § 3 momentti 6 kohta). Tämä koskee myös henkivakuutukseen perustuvia saatavia, vaikka tätä ei ole laissa suoraan ilmaistu²². Koska eläkekassat ja vakuutuslaitokset on laissa täysin erotettu työnantajasta ja hänen omaisuudestaan, tämä rajoitus ei ole ristiriidassa direktiivin kanssa.

Yritys-eläkelain ja eläkekassalain piiriin ei kuulu se tapaus, että työnantaja ottaa omaan laskuunsa vapaaehtoisen lisävakuutuksen lakimääräisen eläkevakuutuksen yhteydessä. Tässä tapauksessa maksukyvyttömyysriski on kuitenkin yhtä vähäinen kuin otettaessa henkivakuutus.

²² Katso Schwarz/Reissner/Holzer/Holler, *Die Rechte des Arbeitnehmers bei Insolvenz*, 3. painos 1993, 188.

Edellä olevien yksityiskohtaisten tietojen perusteella näyttää siltä, että direktiivin 8 artikla on saatettu asianmukaisesti osaksi Itävallan lainsäädäntöä.

V SOVELLUSALA JA EDULLISEMMAT SÄÄNNÖKSET (9 ARTIKLA)

Kuten aiemmin on todettu, työntekijän suoja työnantajan maksukyvyttömyyden vaikutuksia vastaan on Itävallassa huomattavasti direktiivin vaatimuksia laajempi. IESG-lain perusteella ovat vakuutettuja periaatteessa kaikki vaateet maksukyvyttömyyden alkamista seuraavilta kolmelta ensimmäiseltä kuukaudelta sekä työsopimuksen päättymisestä johtuvat saatavat kuten eroraha ja korvaus tilanteessa, jossa työnantaja ei noudata irtisanomisaikoja. Suojattuja ovat myös työsuhteesta johtuvat työntekijöiden vahingonkorvausvaatimukset sekä tarpeelliset oikeudenkäyntikulut.

VI MAKSUKYVYTTÖMYSSUOJAN EPÄÄMINEN JA RAJOITTAMINEN VÄÄRINKÄYTTÖSTEN JA SALAISTEN SOPIMUSTEN YHTEYDESSÄ (10 ARTIKLA)

Itävalta on käyttänyt 10 artiklan tarjoamia mahdollisuuksia.

IESG-lain 1 § 3 momentti sisältää joitakin vakuutusta koskevia rajoituksia, joiden tarkoituksena on selvästi estää väärinkäytöksiä. Tähän kuuluvat 1 kohdan mukaan ennen kaikkea kaikki saatavat, jotka ovat syntyneet oikeuskäytännön kautta ja jotka ovat valituksen alaisia vuonna 1914 annetun valitusasetuksen tai konkurssiasetuksen määräysten mukaisesti. Tällainen valitus voidaan tehdä sellaisista menettelyistä, joihin konkurssivelallinen on ryhtynyt ennen maksukyvyttömyyden alkamista saadakseen osan omaisuudestaan velkojien ulottumattomiin. Tähän kuuluu esimerkiksi työnantajan yritys siirtää omaisuutta omaisille solmimalla heidän kanssaan työsopimuksia, joihin liittyy liian korkea palkka, tai solmia uusia työsopimuksia tai tehdä runsaskätisiä henkilöstön etuja koskevia suunnitelmia, vaikka työnantaja on täysin tietoinen maksukyvyttömyydestään.

IESG-lain 1 §:n 3 momentin 2 kohdan mukaan yksittäiset sopimukset, joissa sovitaan liian suurista palkoista, ovat suojan ulkopuolella, jos sopimukset solmitaan kuusi kuukautta ennen maksukyvyttömyyden alkamista tai sitä myöhemmin. Tämän määräyksen avulla vältetään selvästi se, että maksukyvyttömyystapauksissa työntekijöitä suositaan suhteessa velkoihin.

IESG-lain 1 §:n 3 momentin 3 kohta koskee irtisanomisrahan sitä osaa, joka ylittää kolmen kuukauden palkan. Itävallan lain mukaan näiden osien osalta on otettava huomioon, mitä työntekijä on säästänyt työsuorituksen tekemättä jättämisen avulla tai mitä hän on todellisuudessa ansainnut tai jättänyt tarkoituksella ansaitsematta. Näitä määriä ei ole suojattu.

IESG-lain 1 §:n 3 momentin 3a kohdan avulla pyritään välttämään kaksinkertaisia suorituksia. Kohta koskee tapausta, jossa saman ajanjakson aikana maksettavaksi tulevat sekä irtisanomisraha että palkka. Tämä voi tapahtua silloin, kun työntekijä konkurssin takia irtisanoutuu palveluksesta tavallista aikaisemmin ja konkurssipesän hoitaja palkkaa hänet heti uudestaan uudella työsopimuksella. Saatavat pysyvät tässä tapauksessa suojattuna ainoastaan, jos konkurssipesän hoitaja (työnantaja) ei voi maksaa palkkaa.

Tämä suoja loppuu kuitenkin sinä ajankohtana, kun työntekijä voisi purkaa työsopimuksen ennaikaisesti työpalkan pidättämisen vuoksi.

IESG-lain 1 §:n 3 momentin 5 kohdan mukaisesti vaateet ovat perusteettomia, kun joku muu kuin (aiempi) työnantaja on lain mukaan vastuussa maksusta. Tämä määräys on tehty erityisryhmiä ajatellen. Se koskee rakennustyöntekijöitä, joiden lomapalkkaa ja irtisanomisrahaa koskevat saatavat rakennustyöntekijöiden loma- ja irtisanomislain (*Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz*) mukaan eivät kohdistu työnantajaan vaan oikeudellisesti riippumattomaan rakennustyöntekijöiden loma- ja irtisanomiskassaan. Määräys kattaa lisäksi apteekeissa työskentelevät farmaseutit, joiden palkkavaatimus palkkakassalain (*Gehaltsskassengesetz*) mukaan ei kohdistu heidän työnantajaansa vaan farmaseuttien palkkakassaan.

Tässä yhteydessä on vielä palattava aiemmin kohdassa II 1) mainittuun poikkeukseen johtavassa asemassa olevista työntekijöistä, joilla on ratkaisevaa määräysvaltaa yrityksen johdossa. Syynä tähän poikkeukseen on se (kuten direktiivin liitteessä määritettyjen oikeushenkilöiden toimielinten jäsenten rajoittamiseen lain ulkopuolelle) että heillä tosiasiallisesti on työnantajan asema.

Kuten aiemmin on mainittu, itävaltalainen lakiaineisto ei mainittujen johtavassa asemassa olevien työntekijöiden poissulkemisella IESG-laista suoranaisesti ilmaissut, että pyrkimyksenä oli estää väärinkäyttöä. Ei ole kuitenkaan epäilystä siitä, että tarkoituksena oli tämä, koska poissulkemista vakuutuksen piiristä perustellaan vähintään työnantajan kaltaisella asemalla²³. Näin ollen myös itävaltalainen perustuslakituoimioistuin²⁴ (*Verfassungsgerichtshof*) on pitänyt lakiaineiston selitystä riittämättömänä. Se on pitänyt näiden henkilöiden poissulkemista oikeutettuna, koska he jokapäiväisen elämän kokemusten perusteella voivat "tavallisesti vaikuttaa yrityksen taloudelliseen asemaan merkittävästi ja välittömästi sekä saada ajoissa henkilökohtaisesti kattavan käsityksen ratkaisevista olosuhteista". Heidän asemansa on näin ollen erityisesti yrityksen maksukyvyttömyyteen nähden olennaisilta osin erilainen kuin tavallisen työntekijän. Tämä perustuslakituoimioistuimen käsitys voidaan tiivistää niin, että lainsäätäjä on aivan ilmeisesti halunnut torjua sen mahdollisuuden, että rahaston avulla suojataan sellaisten henkilöiden saatavia, jotka - kuten kokemus osoittaa - ovat vastuussa maksukyvyttömyyden syntymisestä.

On myös muistettava, että myös korkein oikeus (*der Oberste Gerichtshof*) on toiminut ajatellen mahdollista väärinkäyttöä, kun se ei hyväksynyt maksukyvyttömyyskorvaukseen liittyen yritystä edustamaan oikeutetun toimielimen jäsenen näistä tehtävistä eroamisen ja yrityksen maksukyvyttömyyden ajallisen yhteyden lyhyttä (katso kohta II 1 edellä).

Tältä osin ei ole mahdotonta, että yrityksen johtamisessa ratkaisevaa vaikutusta käyttävän henkilöstön käyttäytyminen saattaisi heijastaa joitakin direktiivin 10 artiklassa tarkoitettuja väärinkäytöksiä. Pelkkä tätä henkilöstöryhmää koskeva väärinkäytösepäily ei kuitenkaan ole riittävä peruste sen sulkemiseksi kokonaan turvan ulkopuolelle direktiivin 10 artiklan nojalla. Siltä osin kuin kyseisessä artiklassa säädetään työntekijöiden saatavien suojaa koskevista poikkeuksista, edellytetään poikkeusten tiukkaa tulkintaa.

²³ Vertaa *EB, 134 Beil NR, 19. GP, 82*.

²⁴ Päätös 28.2.1984, Kokoelma perustuslakituoimioistuimen päätöksistä (*Sammlung der Erkenntnisse und wichtigsten Beschlüsse des Verfassungsgerichtshofes*) 9935

Tärkeimmät itävaltalaiset lait, jotka liittyvät direktiivin saattamiseen osaksi kansallista lainsäädäntöä

Maksukyvyttömyyskorvauslaki (*Insolvenzentgeltsicherungsgesetz*), Bundesgesetzblatt 1977/324

Yrityseläkelaki (*Betriebspensionsgesetz*), Bundesgesetzblatt 1990/282

Eläkekassalaki (*Pensionskassengesetz*), Bundesgesetzblatt 1990/281



Direktiivin saattaminen osaksi kansallista lainsäädäntöä Suomessa

I. Johdanto

Säännöt työntekijöiden suojelusta työnantajan maksukyvyttömyyden varalta sisältyvät Suomessa palkkaturvalakiin 649/73, joka tuli voimaan 1. tammikuuta 1974. Lain tarkoitus on suojella työntekijöiden oikeutettuja palkkasaatavia. Lakia edelsi vuonna 1971 pidetty Pohjoismaiden neuvoston istunto, jossa allekirjoitettiin hallituksille tarkoitettu suositus. Siinä hallituksia pyydetään toteuttamaan toimenpiteitä työntekijöiden suojelemiseksi työnantajan maksukyvyttömyyden varalta.²⁵ Lakia on muutettu vuosina 1982, 1984, 1990, 1992, 1994 ja 1995. Merimiehet ovat suojattuja merimiesten palkkaturvalailla 927/79, jota on muutettu vuosina 1982, 1990, 1992, 1994 ja 1995. Merimiesten palkkaturvalaki vastaa suurimmaksi osaksi lakia 649/73 ja siinä noudatetaan samoja periaatteita, mutta sitä on mukautettu merenkulun erityisolosuhteisiin.

II. Direktiivin saattaminen osaksi kansallista lainsäädäntöä jäsenvaltioissa

1. Soveltamisala ja määritelmät (1 ja 2 artikla)

a) Työntekijä

Työsopimuslain (320/70) 1 §:ssä työsopimuksella tarkoitetaan "sopimusta, jossa toinen osapuoli, työntekijä, sitoutuu tekemään toiselle, työnantajalle, työtä tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan". Tämä määritelmä on tärkeä muutoinkin kuin työsopimuslain soveltamisen kannalta. Suomen työoikeudessa vallitsevan niin sanotun perussuhdeteorian mukaisesti määritelmän avulla päätetään siitä laajasta alueesta, jolla sovelletaan työoikeussääntöjen järjestelmää.

Työntekijän määritelmä Suomen laissa on laaja. Se kattaa sekä toimihenkilöt että teollisuustyöntekijät. Jopa kotona tai työntekijän omilla välineillä suoritettu työ voi suoraan kuulua lain sovellusalaan. Lisäksi vaatimusta siitä, että työ olisi suoritettava työnantajan johdon ja valvonnan alaisena, on tulkittu väljästi. Riittävänä on pidetty pelkästään työnantajan oikeutta valvoa työtä riippumatta siitä, valvotaanko työntekijää tosiasiallisesti.

b) Työnantajan maksukyvyttömyys

aa) Työnantajan käsite

Suomen lainsäädännössä työsuhteen käsite määrittää epäsuorasti työnantajan käsitteen. Työnantaja voi olla joko fyysinen tai oikeudellinen henkilö. Myös henkilö, joka perustaa osakeyhtiön, saattaa henkilökohtaisesti joutua vastuuseen toimenpiteistä, jotka on toteutettu ennen kuin yhtiö rekisteröidään ja se saa oikeustoimikelpoisuuden (Korkein oikeus 1982-II-23).

²⁵ Hallituksen lakiesitys 9/1973, s. 1

bb) Maksukyvyttömyys

Työnantajaa pidetään Suomessa palkkaturvalain (649/73) 1 §:n 2 momentin mukaan maksukyvyttömänä:

- 1) jos työnantaja on kuollut ja hänen kuolinpesänsä on luovutettu pesänselvittäjän hallintaan sekä voidaan todeta, ettei työnantajan varoista pystytä maksamaan vaadittua määrää,
- 2) jos työnantajan toiminta on lopetettu ja voidaan todeta, ettei työnantajan varoista pystytä maksamaan vaadittua määrää,
- 3) jos työnantaja tekee konkurssin,
- 4) jos työnantajalta on ulosotossa todettu puuttuvan riidattomia varoja vaaditun määrän maksamiseen,
- 5) jos työnantaja on poistunut maasta tai piileskelee eikä saatavan suoritukseen riittäviä varoja todeta,
- 6) jos työnantaja on laiminlyönyt ajallaan tilittää säädetyt ennakonpidätykset, sosiaaliturva- ja eläketurvamaksut tai
- 7) jos työnantajan maksukyvyttömyys muissa tässä momentissa mainittuihin verrattavissa tapauksissa voidaan palkkaturvaviranomaisen toimesta selvästi ja riidattomasti todeta.

c) Työsopimuksista ja työsuhteista johtuvat saatavat

Palkkaturvalain (649/73) 1 §:n 1 momentissa säädetään, että valtio turvaa työntekijöiden työsuhteesta johtuvan palkka- ja muun saatavan suorituksen työnantajan konkurssin tai muun maksukyvyttömyyden varalta palkkaturvana siten kuin kyseisessä laissa säädetään.

Laki koskee myös suomalaisen työnantajan palveluksessa ulkomailla työskentelevää työntekijää, jolla on kotipaikka Suomessa. Ulkomaalaisen työnantajan ulkomailta Suomeen tilapäiseen työhön lähettämän työntekijän saatavia ei turvata palkkaturvana.

Merimiehillä on oikeus palkkaturvaan niiden työsuhteesta johtuvien erääntyneiden palkka- ja muiden saatavien osalta, joilla olisi merilain (1588/92) mukainen meripanttioikeus alukseen (merimiesten palkkaturvalaki 927/79, 2 §).

d) Palkkaturvan kannalta ratkaiseva päivä (3 artiklan 2 kohta)

Suomen laki on direktiivin 3 artiklan 2 kohdassa tarkoitetun ensimmäisen vaihtoehdon mukainen. Palkkaturva kattaa palkkaturvalain (649/73) 2 §:n 1 momentin mukaan kolmen kuukauden kuluessa ennen palkkaturvahakemuksen jättämistä erääntyneet työsuhteesta johtuneet palkka- ja muut saatavat. Suomen laissa maksukyvyttömyyden käsite määritellään laajemmin kuin direktiivissä. Lisäksi suomalaisessa järjestelmässä palkkaturvaa voidaan

maksaa työsuhteen kestäessäkin ja hakemuksia voidaan tehdä eri aikoina uudelleen. Korvaus, hyvitys tai muu vastaava saatava, joka työntekijällä on työnantajalta työsuhteen perusteettoman päättämisen tai lakiin tai sopimukseen perustuvan velvollisuuden laiminlyönnin vuoksi, maksetaan palkkaturvana, jos palkkaturvaa haetaan viimeistään kolmen kuukauden kuluttua siitä, kun asia on lainvoimaisella tuomiolla ratkaistu tai sellaisen saatavan perusteesta ja määrästä on sovittu asianosaisten tai asianomaisten järjestöjen kesken vakiintunutta työmarkkinakäytäntöä noudattaen.

Erityisistä syistä palkkaturvana voidaan maksaa ulkomailla tehtyyn työhön perustuvia saatavia, jotka ovat erääntyneet maksettaviksi yli kolmen kuukauden mutta kuitenkin enintään kuuden kuukauden kuluessa ennen palkkaturvahakemuksen jättämistä (1071/90).

Työntekijällä ei ole oikeutta saada palkkaturvana ulkomailla tehtyyn työhön perustuvia saatavia siltä osin kuin hän saa työsuhteeseen sovellettavan vieraan valtion lainsäädännön mukaista palkkaturvaa tai vastaavaa etuutta (1071/90).

Merimiesten palkkaturvalailla 927/79 suojattujen saatavien erääntymiselle ei ole aikarajoituksia.

e) Palkkaturvamaksujen ajalliset rajoitukset (4 artiklan 2 kohta)

Kuten d) kohdassa todetaan, palkkaturvalaissa (649/73) säädetään, että palkkaturvana maksetaan kolmen kuukauden kuluessa ennen palkkaturvahakemuksen jättämistä erääntyneet työsuhteesta johtuneet palkka- ja muut saatavat. Työn ajankohtaa tai kestoja ei ole määritetty. Määräävä tekijä Suomessa on ajankohta, jolloin saatava erääntyy, ei ajankohta, jolloin työ on suoritettu. Kun otetaan huomioon kohdissa a) ja c) esitetyt huomiot sekä se, että palkkaturvahakemus voidaan jättää ennen konkurssimenettelyn hakemista, Suomen palkkaturvalaki vastaa direktiivin 3 ja 4 artiklan vaatimuksia.

f) Palkkaturvamaksujen enimmäismäärät (4 artiklan 3 kohta)

Palkkaturvalain (649/73) 2 §:n 5 momentin (1071/90) mukaan palkkaturvan enimmäismäärästä yhtä työntekijää kohden säädetään asetuksella. Tämä on käytännöllistä sen vuoksi, että näin on helpompi seurata työmarkkinoilla noudatettavia maksutapoja tietyinä ajankohtana ja muuttaa palkkaturvaa.²⁶ Palkkaturva-asetuksessa 883/73, sellaisena kun se on muutettuna vuonna 1993 (1439/93), säädetään, että palkkaturvan enimmäismäärä yhtä työntekijää kohden samalle työnantajalle tehdyn työn perusteella on 75 000 markkaa.

Merimiesten palkkaturvalain 927/79 2 §:ssä ei säädetä tiettyä enimmäismäärää.

2. Palkkaturvajärjestelmät (5 artikla)

²⁶ Hallituksen lakiesitys 9/1973, s.3

████████████████████
████████████████████

Suomessa valtio turvaa palkkaturvan, ja sitä hallinnoivat työministeriö ja työvoimapiirien toimistot. Työntekijöiden saatavat siirtyvät valtiolle sinä päivänä, jolloin työvoimapiirin toimisto päättää maksaa palkkaturvaa. Työnantaja on velvollinen maksamaan saatavalle vuotuista korkoa 16 prosenttia siitä alkaen, kun saatava siirtyy valtiolle. (Palkkaturvalaki (9/73, 5 §). Vuoden 1996 alusta alkaen korko on lain muutoksen jälkeen (1661/95) n-ukautettu yleiseen korkotasoon, ja vuoden alussa se oli 13 prosenttia. Työntekijöille palkkaturvana maksettujen määrien ja työnantajilta perittyjen pääomamäärien erotus on vuosittain jälkikäteen korvattava valtiolle työttömyyskassojen keskuskassasta (16 § 1 momentti).

Päätöksen palkkaturva-asiassa tekee sen työvoimapiirin toimisto, jonka alueella työnantajalla, jota hakemus koskee, on kotipaikka. Jos kotipaikasta ei ole selvyyttä, asian käsittelee sen työvoimapiirin toimisto, jonka alueella hakemuksessa tarkoitettu työ on pääasiallisesti tehty (1 §:n 3 momentti).

Jos palkkaturvahakemus hylätään, työvoimapiirin toimiston on kehotettava työntekijää nostamaan kanne. Kanne on nostettava työnantajaa ja valtiota vastaan, jos hylkääminen johtuu siitä, ettei saatavan perustetta tai määrää ole saatu selvitetynksi ja työnantaja on kiistänyt saatavan. Kanne on nostettava valtiota vastaan, jos hylkääminen johtuu siitä, ettei saatavan määrää ja perustetta katsota selvitetynksi eikä työnantaja ole kiistänyt saatavaa (1 §:n 3 momentti ja 7 §:n 1 momentti). Jos hakemus hylätään muulla kuin mainitulla perusteella, asiasta voidaan 1.1.1995 voimaan tulleen lain 1443/1994 nojalla valittaa työttömyysturvalautakuntaan.

Hakemus palkkaturvan maksamisesta osoitetaan työvoimapiirin toimistolle ja toimitetaan työvoimatoimistoon. Ulkomailta tehtyä työtä koskeva palkkaturva-anomus voidaan jättää myös Suomen ulkomailta olevaan lähetystöön, konsulinvirastoon tai muuhun edustustoon (3 §).

Palkkaturva-asioissa toimii työministeriön apuna kolmikantainen neuvottelukunta. Neuvottelukunta asetetaan kolmeksi vuodeksi kerrallaan, ja sen tehtäviin kuuluu tehdä aloitteita ja seurata palkkaturvajärjestelmän kehitystä (Palkkaturva-asetus 883/739, 10 §).

3. Maksukyvyttömyysturva osana sosiaaliturvaa (6–8 artikla)

a) Maksukyvyttömyysturvan rajoitukset (6 artikla)

Suomen palkkaturvalain (649/73) 1 §:ssä säädetään työsuhteesta johtuvien työntekijöiden palkka- ja muiden saatavien turvaamisesta. Palkkaturvan enimmäismäärää lukuunottamatta tätä määrystä ei ole rajoitettu.

Jos työntekijä siirtää työsuhteesta johtuvan saatavansa, siirron saajalla on oikeus palkkaturvaan vain silloin, kun siirron saajana on työntekijäjärjestö tai sellainen yhteisö tai rahasto, jonka hallintoon työntekijäjärjestö osallistuu (13 §).

[REDACTED]

b) Turva, joka kattaa työnantajien työntekijöiltä pidättämät tilittämättömät maksut lakisääteisiin sosiaaliturvajärjestelmiin (7 artikla)

Valtio takaa työntekijöiden palkkasaatavat. Työttömyyskassojen keskuskassa maksaa vuosittain jälkikäteisen valtiolle takaisin palkkaturvana maksettujen ja työnantajilta takaisinperittyjen pääomamäärien erotuksen. Tähän tarkoitukseen kerätään varat työttömyysvakuutusmaksuina pelkästään työnantajilta. Suoritetuista maksuosuuksista vähennetään kuitenkin vero- ja ennakkipidätykset, ja merimiesten palkkaturvalain (927/79) 10 §:n mukaan palkkaturvaa maksettaessa toimitetaan maksetusta määrästä eläkevakuutusmaksu ja niin sanottu merimiespalvelumaksu.

c) Turva, joka koskee välittömiä tai tulevaisuuteen kohdistuvia oikeuksia yksityisen täydentävän vanhuuseläkejärjestelmän mukaisiin etuuksiin (8 artikla)

Lakia sovelletaan ainoastaan työnantajien ja tarkasteluhetkellä heidän palveluksessaan olevien työntekijöiden välisiin suhteisiin.

Toisin sanoen entiset työntekijät eivät voi saada palkkaturvaa sellaisten lisäeläkesaatavien osalta, joista työnantaja vastaa entiseen työsuhteeseen liittyvien sitoumustensa perusteella.

Suomessa vapaaehtoisen vakuutuksen voi ottaa vakuutusyhtiöstä tai vakuutuskassasta taikka se voidaan järjestää perustamalla eläkesäätiö. Eläkesäätiölaitilla (29.12.1995/1774) säädellään eläkesäätiöitä ja vakuutuskassalaitilla (27.11.1992/1162) vakuutuskassoja. Eläkesäätiöillä on käytännön merkitystä; vuonna 1993 aktiivisia eläkesäätiöitä oli 214.

Työnantajan asettaminen konkurssiin vaikuttaa usein epäsuorasti eläkesäätiöön. Tällöin säätiö voidaan purkaa tai asettaa sekin konkurssiin. Tämä ei vastaa direktiivin 8 artiklan säännöksiä, joissa pyritään varmistamaan säätiön kyky vastata tulevaisuuteen kohdistuvia vanhuusetuuksia koskevista sekä muista velvollisuuksistaan huolimatta säätiön jäsenenä olevan työnantajan maksukyvyttömyydestä. Tällaisissa konkurssitapauksissa entisten työntekijöiden eläkesaatavat eivät ole ensisijaisia.

Ennen vuotta 2011 alkavissa konkurseissa etuoikeus on eläkesäätiön työnantajalta olevalla saatavalla, joka kattaa eläkesäätiölain mukaisista vapaaehtoisista lisäetuuksista aiheutuvaa eläkevastuuta (ks. laki velkojien maksunsaantijärjestyksestä 29.12.1995/1776, 9 §). Eläkeetuuksia koskevia sitoumuksia työsopimuksessa mahdollisesti tehneeseen entiseen työnantajaan kohdistuvat työntekijän eläkesaatavat eivät puolestaan ole etuoikeutettuja. (ks. KKO:1991:186).

Suomen lainsäädäntö pyrkii monin tavoin takaamaan sen, että eläkesäätiöt ja vakuutuskassat kattavat eläkevastuun täysimääräisenä (aiemmin 75 prosentin osalta). Työnantajien rahoitusvaikeuksien välttämiseksi on otettu käyttöön siirtymäaikoja, jotka johtavat eläkevastuun täysimääräiseen kattamiseen viidentoista vuoden kuluessa. Asteittaisella täytäntöönpanolla pyritään siihen, että vastuut katetaan täysimääräisenä vuoden 2011 alusta.

Täysi vastuu merkitsee toisin sanoen sitä, että työntekijöiden ja eläkkeelle siirtyneiden työntekijöiden lisäeläkkeet katetaan. Mikäli säätiö, kassa tai työnantaja syyllistyy

väärinkäytöksiin, voi syntyä tilanne, jossa velvoitetta ei kyetä täyttämään. Tässä tilanteessa vastuullinen osapuoli voidaan haastaa oikeuteen ja velvoittaa mahdollisiin korvauksiin. Tilanteeseen ei kuitenkaan voida soveltaa valtiontukea.

Eläkesäätiölain 88 §:n 2 momentin sisältämällä erityisillä säännöksillä säännellään tilanteita, jossa eläkesäätiö puretaan työnantajan liiketoiminnan lakkaamisen vuoksi. Tällaisissa tapauksissa on suojattava myös niiden työntekijöiden eläke-edut, joiden työsuhde on päättynyt aikaisintaan vuosi ennen yrityksen toiminnan loppumista. Tämä säännös perustuu oikeudenmukaisuussyihin. Kun taloudellinen tilanne heikkenee, työnantaja vähentää usein henkilökuntaansa irtisanomisten kautta ja työntekijät saattavat työpaikkansa menettämisen pelossa etsiä työtä muualta. Tässä tilanteessa eivät ole suojattuja niiden työntekijöiden eläke-etuudet, joiden työsuhde päättyi enemmän kuin vuoden aikaisemmin kuin työnantajan liiketoiminta lakkasi. Sikäli kun työnantajan maksukyvyttömyys todennäköisesti vaikuttaa eläkesäätiöistä maksettaviin tulevaisuuteen kohdistuviin sosiaaliturvaetuuksiin, Suomen lainsäädäntö ei vastaa direktiivin tätä artiklaa.

4. Maksukyvyttömyyssuojan epääminen tai vähentäminen väärinkäytösten, yhteisten etujen tai salaisen sopimuksen vuoksi (10 artikla)

Työntekijällä ei ole oikeutta palkkaturvan sellaisen sopimuksen tai sopimukseen rinnastettavan tosiasiallisen järjestelyn perusteella, joka on ilmeisesti tehty siinä tarkoituksessa, että valtio maksaisi työntekijälle työsuhteesta johtuvan saatavan palkkaturvana (palkkaturvalain (403/84) 2a §).

Lain 12 §:ssä säädetään, että työvoimapiirin toimisto voi erityisestä syystä evätä työntekijältä, jolle on maksettu palkkaturvaa, 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.

Palkkaturvan hakemuksen hylkäämiseksi on esitettävä erityisiä syitä. Näyttövelvollisuus on hylkäämistä ehdottavalla osapuolella.

Palkkaturvalain 2 §:n 4 momentin mukaan palkkaturvaviranomaisella on valta harkita, onko palkkaturvana maksettava enemmän kuin kaksi kertaa se määrä, jonka työntekijän saatavan maksamatta jättänyt työnantaja vuoden kuluessa ennen palkkaturvahakemuksen jättämistä on maksanut työntekijälle työsuhteesta johtuvan saatavan suorituksena.

Joka antamalla virheellisiä tietoja tai muulla tavoin tahallaan tai tuottamuksellisesti on saanut aikaan palkkaturvan aiheettoman maksun tai turvan maksamisen liian suurena tai muun edun myöntämisen, on lain (815/90) 14 §:n mukaan velvollinen palauttamaan takaisin tai korvaamaan liikaa maksetun määrän. Petollisesta käytöksestä rangaistaan rikoslain nojalla.

[REDACTED]

Väärinkäytösten estämiseksi työnantaja on lisäksi velvollinen 17 §:n mukaan antamaan palkkaturva-asiaa hoitavalle työvoimaviranomaiselle kaikki ne tiedot, jotka ovat tarpeen palkkaturvalain täytäntöönpanoa varten. Mainitulla viranomaisella on oikeus tarkistaa tiedot työnantajan kirjanpidosta.

Lääninhallitus ja poliisipiirin päällikkö ovat velvollisia antamaan tarvittavaa virka-apua tietojen hankkimiseksi. Työvoimaviranomaisella on myös oikeus saada veroviranomaisilta palkkaturva-hakemuksen käsittelyä varten tarpeelliset tiedot työntekijän verotusta koskevista asiakirjoista.

Suomen järjestelmä väärinkäytösten estämiseksi on direktiivin 10 artiklassa säädettyjen vaihtoehtojen mukainen.



Direktiivin saattaminen osaksi kansallista lainsäädäntöä Ruotsissa

I. Johdanto

Määräykset työntekijöiden suojelemisesta työnantajan maksukyvyttömyyden varalta sisällytettiin Ruotsin lainsäädäntöön vuonna 1971. Palkkaturvalaki (*Lönegarantilagen*, 1970:741) tuli voimaan 1. tammikuuta 1971. Se oli voimassa kunnes uusi palkkaturvalaki (1992:497) tuli voimaan 1. heinäkuuta 1992. Tätä lakia on sen jälkeen muutettu useita kertoja. Viimeisin muutos tuli voimaan heinäkuussa 1995.

Palkkaturvan taso Ruotsissa vastaa direktiiviä 80/987/ETY, mutta Ruotsin lainsäädäntö ei teknisesti perustu direktiiviin. Ennen kuin palkkaturvaa koskevat määräykset sisällytettiin lainsäädäntöön, työntekijöiden palkkasaatavat olivat suojattuja työnantajan konkurssin varalta siten, että niillä oli etuoikeus maksunsaantijärjestyksessä. Tällä suojalla on merkitystä kuitenkin ainoastaan silloin, jos konkurssipesässä on jäljellä varoja. Palkkaturvaa koskevien, direktiivin osaksi kansallista lainsäädäntöä saattamisen yhteydessä annettujen määräysten avulla työntekijöiden palkat muuttuivat suojatuiksi konkurssipesän varoista riippumatta. Turva kattaa samanlaiset palkkasaatavat kuin ne, joita suojeltiin etuoikeusasemalla. Valtion sitoumusta on rajoitettu määrittämällä turvalle enimmäismäärä.²⁷

Kolmen vuoden aikana 1980-luvun lopun ja vuoden 1992 välisenä aikana palkkaturvan kustannukset nousivat seitsenkertaisiksi. Määräyksiä muutettiin kustannusten pienentämiseksi, ja uusi palkkaturvalaki tuli voimaan 1. heinäkuuta 1992. Uusien määräysten tarkoituksena oli rajoittaa kustannuksia ja tehostaa valvontaa sen varmistamiseksi, että palkkaturvaa käytettiin tarkoituksenmukaisesti. Samalla haluttiin välttää työntekijöiden suojan asiatonta rajoittamista²⁸. Palkkaturvan enimmäismäärää pienennettiin. Aikaisemmin määrä oli noin 400 000 Ruotsin kruunua (noin 45 000 ecua); nykyään määrä on 100 000 Ruotsin kruunua (11 000 ecua). Määrää pidetään riittävänä palkkaturvan sosiaalisen tavoitteen saavuttamiseksi.

Konkurssien määrän nousu pysähtyi vuonna 1993, mutta hallitus piti edelleen kustannuksia korkeina. Palkkaturvarahaston tulot olivat myös pienentyneet niin, että rahaston piti lainata rahaa valtionvelkakonttorilta. Tällöin otettiin käyttöön uusia määräyksiä kustannusten vähentämiseksi.

Toinen syy lainsäädännön muuttamiseen oli se, että palkkaturvan väärinkäytöstä oli tehty valituksia. Yritykset käyttivät palkkaturvaa konkurssin jälkeisen uudelleenjärjestelyn tukemiseen, ja tämä johti epäoikeudenmukaiseen kilpailutilanteeseen.²⁹ Palkkaturvan käytöllä saattoi olla myös se vaikutus, että työntekijät pysyivät taloudellisesti epävarmoissa yrityksissä, jotka pitkällä aikavälillä eivät olleet kannattavia.

²⁷ Walin, G., Rydin B., Kihlgren T., s. 149

²⁸ Hallituksen lakiesitys 1993/94:208, s. 14 ja seur.

²⁹ Hallituksen lakiesitys 1993/94:208, s. 16

II. Direktiivin saattaminen osaksi jäsenvaltioiden kansallista lainsäädäntöä

1. Soveltamisala ja määritelmät (1 ja 2 artikla)

a) Työntekijä

Ruotsin työoikeus perustuu yhtenäiselle ja kansainvälisesti katsottuna laajalle työntekijän käsitteelle. Lakien täytäntöönpanossa ei ole kuitenkaan noudatettu yhtenäistä linjaa, koska eri tuomioistuinten on tulkittava eri lakeja eri tarkoituksia varten. Esimerkiksi tällä hetkellä voimassa olevassa palkkaturvallaissa (*Lönegarantilagen*, 1992:497) säädetään selvästi (9a §), että palkkaturvan ulkopuolelle jäävät tietyt työntekijäryhmät. Niihin kuuluvat esimerkiksi ne, joille kahden vuoden kuluessa konkurssipäätöksestä on maksettu korvausta palkkaturvana saatavasta, joka kohdistuu pääasiassa samaan toimintaan. Poikkeuksia ovat ne henkilöt, joita työnvälitystoimisto on kehottanut ottamaan työpaikan vastaan, sekä yksittäiset tapaukset, joissa palkkaturvan myöntämiselle on erityinen syy. Laissa (7 §) viitataan myös etuoikeutettuja saatavia koskevaan lakiin (*Förmånsrättslagen*, 1970:979). Sen mukaan palkkaturva ei kata työntekijöitä, jotka yksin tai yhdessä lähisukulaisten kanssa omistavat vähintään 20 prosenttia yrityksestä.

Etuoikeutettuja saatavia koskevan lain (1970:979) alustava valmistelutyö on perustunut siihen käsitykseen, että työntekijän käsitteen merkitystä mukautetaan työmarkkinoiden kehitykseen.³⁰ Tähän mennessä määritelmää on muutettu suhteellisen itsenäisten ammatinharjoittajien osalta. Nämä työntekijäryhmät sisältyvät tällä hetkellä useissa tapauksissa palkkaturvan sovellusalaan.³¹ Menetelmä, jota käytetään päätettäessä kuka on ja kuka ei ole työntekijä, lähenee sosiaaliturva-asioissa käytettävää menetelmää.³²

Tiettyjen perusedellytysten on täytyttävä ennen kuin henkilöä voidaan pitää työntekijänä oikeudellisessa merkityksessä. Työstä on oltava jonkinlainen sopimus. Ratkaisevaa ei ole se, kuinka osapuolet nimittävät sopimusta. Tuomioistuimet päättävät, onko henkilö työntekijä kussakin yksittäistapauksessa tehtävän yleisarvion perusteella³³. Yhteispäätöslain (*Medbestämmandelagen*, 1976:580) valmistelutyössä tehtiin yhteenveto kymmenestä edellytyksestä, joiden on täytyttävä, jotta henkilöä pidetään työntekijänä.³⁴ Jos osapuolten välisen sopimuksen tarkoitus näyttää petolliselta, tuomioistuimet jättävät yleensä sopimuksen sisällön huomiotta. Tuomioistuimet kiinnittävät erityistä huomiota tapauksiin, joissa henkilö on ollut työntekijänä, mutta työ on muuttunut toimeksiantoluonteiseksi. Jos olosuhteissa ei ole tapahtunut varsinaisia muutoksia, tuomioistuimet päättävät usein, että henkilö on edelleen työntekijä.³⁵ Muutoin tuomioistuimet noudattavat yleistä käytäntöä kyseessä olevan sopimuksen mukaisesti.³⁶

³⁰ Katso SOU 1969:5, s. 150

³¹ Walin, G., Rydin, B. ja Kihlgren, T., s. 107

³² Sigeman, T., s. 68

³³ Ruotsin korkeimman oikeuden (*Högsta domstolen*) käsittelemistä tapauksista, joissa on tehty yleisarvio, tärkein on NJA 1949, s. 768.

³⁴ SOU 1975:1, s. 722

³⁵ Katso esimerkiksi Arbetsdomstolen, AD1977 n:o 39 ja 98, 1978 n:o 13 ja 1989 n:o 80.

³⁶ Katso esimerkiksi NJA 1982, s. 782, AD 1981 n:o 121 ja AD 1987 n:o 21.

b) Työnantajan maksukyvyttömyys

aa) Työnantajan käsite

Työntekijän ja työnantajan käsitteillä ei ole Ruotsissa lakiin perustuvaa määritelmää. Työnantajan käsite määritellään epäsuorasti: kun henkilöä pidetään työntekijänä, hänen vastapuoltaan pidetään työnantajana.

Yksityisoikeudessa tuomioistuimet tekevät yleisarvion kustakin yksittäistapauksesta.

Jos syntyy kiistaa siitä, onko henkilö työntekijä ja onko hänellä oikeutta saada palkkaa palkkaturvarahastosta, kiista on muiden kuin työsopimuksen alkuperäisten osapuolten välillä ja asiassa on otettava huomioon tiettyjä tekijöitä. Siten osapuolten aikomuksella alkuperäisessä työsopimuksessa on merkitystä tuomioistuimen arviointia varten.³⁷ (Katso esimerkiksi korkeimman oikeuden päätös asiassa NJA 1992, s. 631.) Merkitystä on sopimuksen sisällöllä sekä ennen konkurssia vallinneella todellisella tilanteella. Jos katsotaan, että osapuolten välillä on vallinnut työsuhde, valtio on velvollinen maksamaan palkkatakuun. Sillä, mitä osapuolet ilmoittavat suhteestaan konkurssin jälkeen, on vähemmän merkitystä, koska varsinainen etujen ristiriita ei ole heidän välillään.

bb) Maksukyvyttömyys

Palkkaturvalain (1992:497) 1 §:ssä säädetään, että valtio on vastuussa työntekijöiden palkkasaatavista tapauksissa, jossa työnantaja hakee yrityksen konkurssiin. Konkurssi on edellytys lain soveltamiselle.

Maksukyvytön fyysinen tai juridinen henkilö voidaan konkurssilain (*Konkurslagen*, 1987:672) 1 artiklan 2 §:n mukaan julistaa konkurssiin sen jälkeen, kun hän itse tai velkoja on hakenut käräjäoikeudelta konkurssiin asettamista, jollei laissa muuta säädetä. Maksukyvyttömyys tarkoittaa sitä, että velallinen ei voi normaalisti maksaa velkojaan ja että tämä kyvyttömyys ei ole väliaikaista.

Lain 7 §:ssä säädetään, että velallisen ilmoitus maksukyvyttömyydestä hyväksytään, ellei ole erityisiä syitä uskoa muuta. Tällaisiin syihin saattaa kuulua se, että konkurssihakemus jätetään kilpailusyistä tai että yrityksen varsinaiset varat ylittävät tason, jolla yritys on määritelty maksukyvyttömäksi. Tuomioistuimen on tutkittava, onko hakemuksen jättävällä henkilöllä siihen oikeus ja onko konkurssille esteitä.

Lain 8 ja 9 § sisältävät kolme niin sanottua olettamussääntöä, joiden avulla velkojan on helpompi todistaa, että velallinen on maksukyvytön. Velallisen katsotaan olevan maksukyvytön, jos

a) ulosottoviranomainen on todennut, että velallisella ei ole varoja kaikkien ulosottosaatavien maksamiseksi,

³⁷ Sigeman, T., s. 64

b) velallinen on pysäyttänyt maksut,

c) velallista (jolla on kirjanpitovelvollisuus) on kehoitettu maksamaan riidaton summa viikon kuluessa. Hänelle on lisäksi ilmoitettu, että konkurssihakemus jätetään muutoin käräjäoikeudelle, mutta hän ei siitä huolimatta suorita maksua.

Käytännössä Ruotsissa noudatetaan kuitenkin useimmin menettelyä, jossa velkojien saatavia käsitellään yhteisesti kuten direktiivissä on tarkoitettu.

c) Työsopimuksista ja työsuhteista johtuvat saatavat

Palkkaturvalain (1992:497) 7 §:n mukaan, jossa viitataan etuoikeutettuja saatavia koskevan lain (1970:979) 12 §:ään, työntekijä on oikeutettu palkkaturvaan kaikkien saatavien osalta, jotka liittyvät maksamattomiin palkkoihin ja muihin työhön liittyviin palkkioihin mukaan lukien ansaitut lomapalkat ja eläkkeet.

Valtio on palkkaturvalain 1 §:n mukaan vastuussa sellaiseen työnantajaan kohdistuvista työntekijöiden saatavista, joka on asetettu konkurssiin Ruotsissa. Työntekijöiden kotimaalla tai sillä, onko yritys ruotsalainen, ei ole merkitystä. Jos konkurssi on tapahtunut Ruotsissa, oletuksena on, että Ruotsin palkkaturva kattaa palkkasaatavat.

Kun konkurssia haetaan jossakin muussa Pohjoismaassa, palkkaturvan avulla voidaan korvata ainoastaan pääasiallisesti Ruotsiin tai Ruotsin olosuhteisiin liittyvät saatavat. Jos työ on kokonaan suoritettu toisessa maassa, yhteys Ruotsiin tai ruotsalaisiin olosuhteisiin ei yleensä ole hyväksyttävä.

Palkkaturvalakia ei voida soveltaa silloin, kun Ruotsin kansalaisen työnantaja on ulkomailla konkurssiin julistettu yritys, mutta henkilö on ollut työssä Ruotsissa paikallisessa toimistossa. (Katso *Hovrätt*, RH, 1992:88, s. 219). Ratkaisevaa ei ole se, että yritys on maksanut työntekijän puolesta sosiaalimaksuja ja maksuja palkkaturvarahastoon, vaan se, että yritys on julistettu konkurssiin Ruotsissa tai jossakin muussa Pohjoismaassa. (On luonnollista, että ulkomaisten yritysten tytäryhtiöt, jotka ovat erillisiä oikeudellisia henkilöitä, on julistettava konkurssiin Ruotsissa, jotta palkkaturvalakia voidaan soveltaa.) Jonkin muun maan kansalaisella, joka asuu ulkomailla mutta joka aikaisemmin on työskennellyt Ruotsissa siellä konkurssiin julistetussa ruotsalaisessa yrityksessä, pitäisi toisaalta olla oikeus Ruotsin palkkaturvaan.³⁸

Jos työnantaja on julistettu konkurssiin ennen kyseessä olevaa konkurssia, saatavia, joita on haettu tai joita olisi voitu hakea aiemmassa vararikossa, ei makseta.

Sama koskee tilannetta, jossa työntekijän sukulaisella on eläkesaatavia velalliselta työntekijän asemasta johtuen. Myös henkilö, jolla on oikeus elatusapuun, on oikeutettu elatusavun takuumäärään, joka taataan palkanpidätyksellä. Yleiset vakuutuskassat, jotka ovat maksaneet elatusapua, eivät kuitenkaan ole oikeutettuja turvaan (1–6 §).

³⁸ Walin, G., Rydin, B., Kihlgren, T., s. 165

d) Palkkaturvan kannalta ratkaiseva päivä (3 artikla 2 kohta)

Palkkaturvalain (1992:497) 7 §:ssä säädetään, että palkkaturvan nojalla maksetaan saatava, joka liittyy etuoikeutettuja saatavia koskevan lain (1970:979) 12 §:ssä tarkoitettuihin palkkoihin tai muihin palkkioihin saman lain 12 tai 13 §:n nojalla etuoikeusasemassa olevaan eläkesaatavaan. Sitä, missä määrin palkka- tai eläkesaatava voidaan hyväksyä konkurssitilanteessa, säännellään konkurssia koskevassa laissa (1987:672).

Ruotsi on valinnut direktiivin 3 artiklan 2 kohdan ensimmäisen vaihtoehdon. Etuoikeutettuja saatavia koskevan lain 12 §:n mukaan palkkasaatavien etuoikeutetun aseman takaaminen koskee sellaiseen työhön perustuvia saatavia, joka on tehty konkurssiin menneelle työnantajalle kuuden edeltäneen kuukauden aikana ja enintään kolme kuukautta ennen konkurssihakemuksen jättämistä käräjäoikeuteen.

Ruotsin lainsäädännössä ei ole yleisiä sääntöjä työsopimusten vaikutuksesta työnantajan konkurssin varalta. Ongelmaa on kuitenkin käsitelty Ruotsin tuomioistuimissa.

Työsopimus ei automaattisesti lakkaa olemasta voimassa, jos työnantaja julistetaan konkurssiin. Sekä työntekijälle että konkurssitoimitsijalla on kuitenkin oikeus irtisanoa sopimus. Jos sopimus irtisanoaan konkurssiin julistamisen yhteydessä, työntekijän palkkasaatavia kohdellaan konkurssiin kuuluvina saatavina sekä palkkaturvalakiin ja etuoikeutettuja saatavia koskevaan lakiin sisältyvinä saatavina. Irtisanomisajan kuluessa työntekijän on työskenneltävä, jos sitä vaaditaan. Oikeudellisesti katsotaan, että työsopimus konkurssiin menneen työnantajan ja työntekijän välillä jatkuu, vaikka konkurssitoimitsija ottaa hoitaakseen työnantajan harjoittamat tehtävät.³⁹

Määräykset sisältävät palkkasaatavat irtisanomisajan kuluessa. Jos työntekijää ei vaadita tekemään työtä konkurssin tehneelle työnantajalleen ja jos hän ei työskentele muualla, määräykset kattavat palkkasaatavat irtisanomisajan kuluessa ainoastaan, jos työnantaja on ilmoittautunut työnvälitystoimistoon työnhakijaksi. Palkka, jonka työntekijä saa toiselta työnantajalta irtisanomisajan kuluessa – tai selvästi saisi työstä, joka hänen kohtuullisesti katsoen olisi hyväksyttävä – vähennetään palkkaturvana maksettavasta korvauksesta (*Lag om anställningsskydd* 1982:80, 13 §). Koska palkkasaatavien etuoikeusasema koskee saatavia, jotka ovat eräänntyneet enintään kolme kuukautta ennen konkurssihakemuksen rekisteröintiä käräjäoikeudessa, henkilö, jolla on kuuden kuukauden irtisanomisaika (pisin mahdollinen irtisanomisaika) ja joka ei ole löytänyt uutta työpaikkaa, saattaa mahdollisesti jäädä ilman palkkasaatavia.

Työntekijä voi hallita tilannetta jonkin verran irtisanomalla sopimuksensa ja varmistaa näin palkkasaatavat, jotka koskevat konkurssia edeltävää kolmea kuukautta. Työntekijän irtisanomisaika on kuukausi, jonka jälkeen hän ei enää ole työssä ja näin ollen ei voi hakea lisäkorvausta.

Konkurssitoimitsija voi myös tehdä työntekijän kanssa uuden työsopimuksen. Tällöin kysymyksessä on tarkistettu sopimus, jossa toimitsijaa ei kuitenkaan pidetä lainmukaisena

³⁹ Sigeman, T., s. 339

[REDACTED]

työnantajana. Siinä tapauksessa kaikki tulevat palkkasaatavat kohdistuvat itse konkurssipesään. Vaikka saatavilla on etusija kaikkiin muihin konkurssisaataviin nähden (konkurssia koskevan lain 1 luvun 11 §), ne eivät sisälly palkkaturvaan.

Ruotsin määräykset sisältävät myös lomakorvauksen, joka on ansaittu kuluvana vuonna tai vuonna, joka edeltää konkurssihakemuksen rekisteröintiä käräjäoikeudessa.

Eläkettä koskevat saatavat, jotka työntekijä tai hänen jälkeensä ovat ansainneet enintään kuusi kuukautta ennen kuin konkurssihakemus jätettiin käräjäoikeuteen sekä seuraavana kuutena kuukautena, ovat suojattuja etuoikeutettuja saatavia koskevan lain nojalla. Tämä sisältää eläkkeen, joka on ansaittu toiselle työnantajalle tehdyn työn perusteella, jos konkurssiin joutunut työnantaja on ottanut vastuun kyseisestä eläkkeestä.

e) Palkkaturvamaksujen ajalliset rajoitukset (4 artikla 2 kohta)

Kuten kohdassa d) on mainittu, palkkaturvalain (1992:497) 7 §:ssä viitataan etuoikeutettuja saatavia koskevan lain (1970:979) 12 §:ään. Siinä todetaan, että palkkaturvalla suojataan ne konkurssin tehneen työnantajan vastuulla olevat palkat työssäolon viimeisten kuuden kuukauden osalta, mutta kuitenkin enintään kolmen kuukauden osalta ennen konkurssihakemuksen jättämistä käräjäoikeuteen. Tämä ei ole täysin direktiivin 4 artiklan 2 kohdan ensimmäisen vaihtoehdon mukaista. Direktiivin sanamuodon mukaan henkilö, joka on ollut työnantajan palveluksessa kolme kuukautta maksukyvyttömyyden alkamista edeltäneiden viimeisten kuuden kuukauden aikana eli jonka työsuhde on päättynyt enintään kolme kuukautta ennen maksukyvyttömyyden alkamista, on oikeutettu palkkaturvaan sen palkan osalta, joka liittyy kolmeen viimeiseen työkuukauteen. Ruotsissa henkilön palkkasaatavia ei ole turvattu kolmea kuukautta pidemmäksi ajaksi, joka edeltää konkurssihakemuksen jättämistä käräjäoikeuteen. Koska turvattuja ovat ne palkkasaatavat, jotka ovat eräänntyneet työsuhteen kuutena viimeisenä kuukautena, ajanjakso saattaa toisaalta ulottua konkurssipäivän jälkeen ja siihen saattaa sisältyä palkkasaatavia, jotka koskevat lisätyötä tai palkkaa irtisanomisaikana. Tästä näkökulmasta Ruotsin lainsäädäntö on direktiivin säännöksiä suosiollisempaa.

f) Palkkaturvamaksujen enimmäismäärät (4 artikla 3 kohta)

Konkurssia koskevan lain (1987:672) 2 luvun 5 §:ssä määrätään konkurssitapauksessa hyväksyttävistä palkkasaatavista koskevasta yleisestä rajoituksesta. Konkurssimenettelyssä ei voida myöntää palkkasaatavaa tai muuta korvausta tai eläkettä koskevaa saatavaa siinä määrin, että se selvästi ylittää sen, mitä voidaan pitää kohtuullisena tehtyyn työhön, yrityksen varallisuuteen tai muihin olosuhteisiin nähden. Maksettavan summan osalta palkkaturvalain (1992:497) 9 §:ssä enimmäismääräksi asetetaan 100 000 Ruotsin kruunua (noin 11 000 eua) jokaista työntekijää kohti.

2. Palkkaturvajärjestelmät (5 artikla)

Ruotsin valtio on palkkaturvalain (1992:497) 1 §:n mukaan vastuussa työntekijöiden palkkasaatavien maksamisesta työnantajan konkurssitapauksessa. Turva rahoitetaan

[REDACTED]

palkkaturvarahastoon suoritettavilla työnantajien maksuilla, joihin sisältyvät työntekijöiden palkoista vähennetyt maksut. 1. heinäkuuta 1995 alkaen työnantajien maksut suoritetaan valtion talousarvion erityiseen budjettikohtaan. Rahan jaosta vastaa lääninhallitus (*Länsstyrelsen*) siinä läänissä, jossa konkurssia käsittelevä käräjäoikeus sijaitsee (22 §). Maksettavasta määrästä vähennetään kaikki työntekijään kohdistuvat saatavat, joihin työnantajalla on oikeus viitata (*Lag om arbetsgivares kvittningsrätt* 1970:215). Työntekijä, joka ei ole tyytyväinen konkurssitoimitsijan päätökseen siitä, kattaako palkkaturva saatavan, voi palkkaturvalain 29 §:n mukaan hakea muutosta käräjäoikeudesta.

3. Maksukyvyttömyysturva osana sosiaaliturvaa (6–8 artikla)

a) Maksukyvyttömyysturvan rajoitukset (6 artikla)

Palkkaturvalaissa (1992:497) säädetään (kaikkien) palkkasaatavien maksamisesta tilanteessa, jossa työnantaja on asetettu konkurssiin Ruotsissa tai jossakin muussa Pohjoismaassa ja jossa saatavat koskevat pääasiassa Ruotsiin tai ruotsalaisiin olosuhteisiin liittyvää työtä. Ruotsi on päättänyt, että se ei käytä rajoitusmääräyksiä, joita koskeva mahdollisuus sisältyy direktiivin 6 artiklaan.

b) Turva, joka kattaa työnantajien työntekijöiltä pidättämät tilittämättömät maksut lakisääteisiin sosiaaliturvajärjestelmiin (7 artikla)

Ruotsin valtio on palkkaturvalain (1992:497) mukaan vastuussa työntekijän palkkasaatavien maksamisesta silloin, kun saatavat koskevat pääasiassa Ruotsiin tai ruotsalaisiin olosuhteisiin liittyvää työtä ja kun työnantaja on asetettu konkurssiin Ruotsissa tai jossakin muussa Pohjoismaassa. Varat kerätään työnantajilta, ja maksuosuus on 0,25 prosenttia siitä summasta, joka vastaa palkkoina käteisenä tai muunlaisena korvauksena kyseisen vuoden aikana tehdystä työstä maksettua summaa. (Sosiaaliturvaa koskevan lain (*Lag om socialavgifter* 1981:691) 1 luvun 2 ja 3 §).

Kansallisen tason sopimukseen perustuvassa sosiaaliturvajärjestelmässä turvatut edut rahoitetaan osittain verojen ja osittain työnantajamaksujen avulla. Oikeus korvaukseen ei kuitenkaan riipu siitä, onko kyseinen työnantaja suorittanut osuutensa (Palkkaturvalain 1 § ja yleisiä vakuutusjärjestelmiä koskevan lain (*Lag om allmän försäkring* 1962:381) 1 luku).

c) Turva, joka koskee välittömiä tai tulevaisuuteen kohdistuvia oikeuksia yksityisen täydentävän vanhuuseläkejärjestelmän mukaisiin etuuksiin (8 artikla)

Ruotsin sosiaaliturvajärjestelmä perustuu yhdistelmään, joka muodostuu pakollisista määräyksistä ja työehtosopimukseen perustuvista määräyksistä. Ruotsalaisista työntekijöistä suuri osa kuuluu ammattiliittoon (noin 85 prosenttia), ja kaikkien työnantajien, jotka kuuluvat Ruotsin työnantajayhdistykseen (SAF), on työehtosopimusten mukaan otettava työntekijöitään varten täydentäviä vakuutuksia, joihin kuuluu myös vanhuuseläke. Kuuluakseen vakuutuksen piiriin työntekijöiden ei tarvitse olla ammattijärjestön jäseniä, mikä tarkoittaa sitä, että täydentävät järjestelmät kattavat enemmän kuin 85 prosenttia

työntekijöistä. Työehtosopimukseen perustuvien järjestelmien lisäksi käytössä on yksityisiä sosiaaliturvajärjestelmiä, joista sovitaan työsopimuksissa.

Kaikki työehtosopimukseen perustuvat eläkkeet katetaan työehtosopimuksia koskevalla takuulla, mikä merkitsee sitä, että työntekijöiden eläke-edut on suojattu siinäkin tapauksessa, että työnantaja on laiminlyönyt työntekijöitään koskevien vakuutusmaksujen maksamisen.

Työnantajat voivat varmistaa eläkelupaoksensa myös eläkelupausten varmistamista koskevan lain (*Lagen om tryggande av pensionsutfästelser m.m.*; 1967:531) 1 §:n säännösten mukaisesti. Pykälässä säädetään, että työntekijöitä ja heidän jälkeenjääneitään koskevat eläkelupaokset voidaan varmistaa eläkevastuista pidettävän erityisen kirjapidon avulla tai sijoittamalla varoja eläkesäätiöön, jonka valvojana toimii lääninhallitus (31 §). Säännösten rikkominen saattaa johtaa sakkorangaistukseen (7–8 §). Voidakseen tehdä eläkemaksuihin perustuvia verovähennyksiä työnantajan on noudatettava, mitä laissa säädetään. Palkkaturvalain 1 §:ssä säädetään, että valtio on vastuussa työntekijän palkkasaatavan suorittamisesta silloin, kun työnantaja on julistettu konkurssiin. Lain 7 §:ssä säädetään, että turva kattaa saatavat, jotka koskevat palkkoja tai muita palkkioita, joilla etuoikeutettuja saatavia koskevan lain (1970:979) 12 §:n mukaan on etuoikeus. Tässä laissa todetaan puolestaan, että työstä johtuvilla palkoilla tai muilla palkkioilla on etusija – poikkeuksista ei säädetä – ja että ne sisältävät vakuutusmaksut yksityisiä eläkejärjestelmiä varten.⁴⁰

Etuoikeutettuja saatavia koskevan lain 12 §:n mukaan turva kattaa työntekijän tai jälkeenjääneiden eläkesaatavat.


Palkkaturva kattaa ainoastaan eläkkeen, joka on ansaittu aikaisintaan kuusi kuukautta ennen konkurssihakemuksen jättämistä tai enintään kuusi kuukautta sen jälkeen. Turva ei kata tulevaisuuteen kohdistuvia palkkasaatavia. Palkkaturva sisältää myös eläkkeen, joka on ansaittu aiemman työn aikana, jos uusi (konkurssiin joutunut) työnantaja on ottanut sen hoitaakseen eläkelupausten varmistamista koskevan lain (1967:531) 23 ja 26 §:n mukaisesti. Jos eläke maksetaan kertosuorituksena, turva kattaa ainoastaan määrän, joka ei saa ylittää kohtuullisena eläkkeenä pidettävää määrää sen ajanjakson osalta, joka kattaa kuusi kuukautta ennen konkurssihakemuksen rekisteröimistä käräjäoikeudessa ja kuusi kuukautta sen jälkeen.⁴¹ Yleiset vakuutuskassat jakavat lakimääräisen eläkkeen, ja työehtosopimuksissa sovittu eläke jaetaan vakuutusyhtiön kautta.

Eläkeoikeuksien suojaava laki (1967:531) sisältää määräykset tavasta, jolla työnantaja voi turvata eläkesaatavat. Eläkkeeseen liittyvät saatavat voidaan turvata joko erityisen kirjapidon avulla tai sijoittamalla varoja eläkesäätiöön (1 §). Se, että työnantaja noudattaa lain määräyksiä, on edellytys eläkemaksujen vähentämiselle kunnallisveroista.

Eläkeoikeudet, jotka on suojattu erityiskirjapidon avulla, voidaan samaan aikaan suojata maksuilla eläkesäätiöön. Jos työnantaja vähentää maksettua määrää osuutensa vähentämiseksi ja eläkesäätiö ei kata puuttuvaa osuutta, hänelle voidaan määrätä sakko (7 ja 8 §).

⁴⁰ Walin, G., Rydin, B., Kihlgren, T., s. 112

⁴¹ Mts. 126



Työnantajan eläkeoikeuksien turvaamiseksi perustamaa eläkesäätiötä valvoo lääninhallitus siinä läänissä, jossa työnantajalla on pääkonttori (31 §). Säätiön hallintoneuvostoon kuuluu yhtä paljon sekä työnantajan että työntekijöiden edustajia. Jos yli 3/4 työntekijöistä kuuluu ammattiliittoon, ammattiliitto nimittää työntekijöiden edustajat (16 ja 17 §). Säätiö voi myöntää työntekijälle lainan ainoastaan takuuta vastaan tai valvontaviranomaisten suostumuksella. Säätiö ei voi ilman valvontaviranomaisten lupaa hankkia sen yrityksen osakkeita, joka on sen perustanut (11 §).

Säätiö korvaa työnantajalle kulut ja kustannukset, jotka johtuvat eläkemaksuista, eläkevakuutukseen liittyvistä kuluista tai muihin eläkejärjestelmiin liittyvistä kuluista. Korvaukset suoritetaan säätiö pääoman ylijäämästä ja edellä mainittujen kulujen osalta saman vuoden tuloista, jos säätiöllä ei ole ylijäämää (14 ja 15 §).

Eläkesäätiö maksaa eläkemaksuja työnantajan puolesta ainoastaan, jos se voi olla varma siitä, että edun saaja ei saa saatavaa työnantajalta ilman huomattavaa viivettä tai jos valvontaviranomainen kehottaa sitä tekemään niin (13 §). Henkilön, jolla on eläkesaatavia, ei näin ollen tarvitse odottaa eläkesaataviaan esimerkiksi siihen saakka, että työnantaja joutuu selvitystilaan.

Kun toiminta siirtyy toiselle omistajalle, tarvitaan työntekijöiden tai valvontaviranomaisten suostumus, jotta eläkesaatavia koskeva vastuu voidaan siirtää uudelle omistajalle. Kun vastuu on siirretty, eläkesaatavilla katsotaan olevan sama oikeudellinen arvo kuin jos työntekijä olisi ollut uuden työnantajan palveluksessa siitä saakka, kun hänen työsuhteensa alkoi aiemman työnantajan kanssa (23 §). Jos saatavat on turvattu eläkesäätiön avulla, valvontaviranomainen päättää voidaanko säätiö siirtää uudelle omistajalle ja minkälaisilla ehdoilla säätiö voidaan siirtää (24 §). Kun työnantaja lopettaa toiminnan ilman, että vastuu eläkesaatavista siirtyy kolmannelle osapuolelle, työnantajan on - ellei valvontaviranomainen muutoin päätä - turvattava työntekijän eläkeoikeuksiin liittyvät saatavat. Tämä ei koske tilannetta, jossa oikeudet on turvattu eläkesäätiöllä selvitystilän jälkeen tai jos oikeudet turvataan luottovakuutuksella (25 §).

Jos työnantaja asetetaan selvitystilaan, myös työnantajan eläkeoikeuksien suojelemiseksi perustama eläkesäätiö asetetaan selvitystilaan (19 §). Tämä koskee myös tilannetta, jossa työnantaja on vastuussa eläkesaatavista erityiskirjanpidon kautta mutta ei ole turvannut niitä eläkesäätiön avulla eikä hänellä ole taloudellisia mahdollisuuksia vastata näistä saatavista selvitystilassa. Työntekijöillä ja heidän jälkeensä jääneillä on kuitenkin eläkesitoumuksia koskevan lain (1970; 979) 12 §:n 5 momentin mukaan etuoikeus eläkkeeseen, joka koskee enintään kuuden kuukauden jaksoa ennen selvitystilahakemusta ja enintään kuuden kuukauden jaksoa sen jälkeen. Etuoikeutetut saatavat voivat kuulua palkkaturvan piiriin (palkkaturvalain 7 §).

Lainsäädännössä ei ole eläketurvaa koskevia poikkeuksia yksityisten vakuutusjärjestelmien suojan osalta. Valtio on viime kädessä vastuussa sekä työntekijöiden oikeudesta lakimääräiseen eläkkeeseen että työntekijöiden oikeuden suojelemisesta yksityisten eläkejärjestelmien kautta hankitun eläkkeen osalta.

[REDACTED]

Turva kattaa kuitenkin ainoastaan sellaiset eläke-etuudet, jotka ovat erääntyneet aikaisintaan kuusi kuukautta ennen konkurssia tai kuusi kuukautta sen jälkeen – toisin sanoen kaikkiaan yhden vuoden eläkkeen. Työntekijöiden edut eivät näytä olevan suojattuja tulevaisuuteen kohdistuvien oikeuksien osalta.

4. Maksukyvyttömyyssuojan epääminen tai vähentäminen väärinkäytösten, yhteisten etujen tai salaisen sopimuksen yhteydessä (10 artikla)

Palkkaturvalain (1992:497), sellaisena kun se on muutettuna 1. heinäkuuta 1994 (SFS 1994:636), 9a §:n mukaan työntekijät, jolle kahden viimeksi kuluneen vuoden kuluessa on jo myönnetty korvausta pääasiassa samaan yritykseen kohdistuvia palkkasaatavia varten, jäävät lain ulkopuolelle. Niiden työntekijöiden lisäksi, joita työnvälitystoimisto on kehottanut ottamaan työpaikan vastaan, palkkaturva koskee 1. heinäkuuta 1995 tehdyn muutoksen (SFS 1995:675) kautta myös edellä mainittuja tilanteita, jos palkkaturvaan on erityisiä syitä.

Ruotsin lainsäädännössä vuodelta 1994 jätetään nimenomaisesti palkkaturvarahastosta maksettavan palkkaturvan ulkopuolelle tietyt työntekijät. Lain 9a §:llä sen vuodelta 1994 peräisin olevassa muodossa pyrittiin palkkaturvan väärinkäytön rajoittamiseen. Lainkohta asetettiin kyseenalaiseksi jo silloin, kun lakiehdotus laki oli lausuntokierroksella, ja myös sen säätämisen jälkeen.

Myös EFTAn valvontaviranomainen (ESA) asetti Ruotsin lain kyseenalaiseksi. ESA otti yhteyttä Ruotsin hallitukseen syksyn 1994 aikana ja pyysi selitystä sille, että kokonainen ryhmä työntekijöitä jää turvan ulkopuolelle.

Varbergin käräjäoikeus pyysi EFTAn jäsenvaltioiden välisen, valvontaviranomaisen ja tuomioistuimen perustamista koskevan sopimuksen 34 §:n mukaisesti asiassa T 1157/94 neuvoa-antavaa lausuntoa direktiivin 80/987/ETY 10 artiklan 2 kohdan tulkinnasta Ruotsin palkkaturvalain 9 a §:n osalta. EFTA-tuomioistuin vahvisti asiassa E-1/95 20. kesäkuuta 1995, että direktiivin 10 artikla a kohtaa on tulkittava niin, että se kieltää kansallisen lainsäädännön, joka on säädetty väärinkäytön estämiseksi ja jonka mukaan työntekijällä ei ole oikeutta korvaukseen, jos hänelle on kahden vuoden aikana ennen konkurssipäätöstä maksettu korvausta palkkaturvana saatavasta, joka kohdistuu pääasiassa samaan toimintaan sen yleisessä sovellettavuudessa.

Arvostelu ennen 9a §:n säätämistä ja sen jälkeen (mukaan lukien Ruotsin kertomus EFTAn valvontaviranomaiselle) johti myöhemmin muutettuun poikkeukseen, jonka mukaan turva kattaa myös edellä mainitut tilanteet, kun siihen on erityisiä syitä. Näin on esimerkiksi silloin, kun työntekijällä on todellisia vaikeuksia löytää muuta työtä tai kun ei pidetä kohtuullisena, että työntekijä kärsii epäonnistuneesta uudelleenjärjestelystä. Myös turvan taloudellista merkitystä työntekijälle voidaan pitää "erityisenä syynä".⁴²

Ennen muutosta, joka on ollut voimassa 1. heinäkuuta 1995 alkaen, säännöstä poikkeaminen yksittäistapauksessa ei ollut mahdollista. Muutos on antanut yksittäisille henkilöille

⁴² Hallituksen lakiesitys 1994/95:180, s. 5–6.

[REDACTED]

mahdollisuuden saada korvausta palkkaturvarahastosta. Konkurssitoimitsijan tehtävä on tutkia, voidaanko palkkaturvalain 9a §:ää soveltaa, ja jos sitä voidaan soveltaa, onko erityisiä syitä poikkeukseen. Sääntöjä koskevassa valmisteleavassa työssä annetaan esimerkkejä, joista suurin osa liittyy materiaaliin tai ei-materiaaliin ongelmiin, joita yksittäiset henkilöt ovat kohdanneet toiminnan uudelleen aloittamisen tai uuden työn etsimisen vuoksi. Esimerkeissä käsitellään tällaisia erityisyyttä. Pykälä jättää kuitenkin tilaa liian väljälle tulkinnalle direktiivin 10 artiklan suhteen. Näin syntyy vaara siitä, että laiminlyödään direktiivin yleinen tavoite, jolla ensisijaisesti varmistetaan, että työnantajan maksukyvyttömyydestä kärsivät työntekijät saavat korvaukset saatavistaan.

Työministeriö on äskettäin laatinut asiakirjan, jossa ehdotetaan palkkaturvalain 9a §:n kumoamista. Kun ehdotus on laadittu, se esitetään eduskunnalle. Ehdotetun muutoksen olisi tultava voimaan muutaman kuukauden kuluttua.

Palkkaturvalaissa (7 §) viitataan myös etuoikeutettuja saatavia koskevaan lakiin (1970:979), jossa jätetään suojan ulkopuolelle työntekijät, jotka yksin tai yhdessä lähisukulaisten kanssa omistavat vähintään 20 prosenttia yrityksestä. Tämä on korjaus aiempaan sanamuotoon, jonka mukaan edellytettiin merkittävän osan omistamista sekä huomattavaa määräysvaltaa yrityksessä. Laki muotoiltiin uudelleen, koska katsottiin, että ilmaukset "merkittävä osa" ja "huomattava määräysvalta" olivat epätasällisia eikä niiden avulla voitu riittävän hyvin päätellä, pitäisikö sääntöä soveltaa. Nykyään ei vaadita näyttöä työntekijän varsinaisesta vaikutuksesta päätöksentekoon. Jos työntekijä omistaa 20 prosenttia yrityksestä yksin tai lähisukulaisten kanssa, hänen katsotaan yleisesti saavan haltuunsa tietoja ja näin ollen voivan vaikuttaa yrityksen toimintaan, ja tämän vuoksi on oikeutettua jättää tämä työntekijäryhmä direktiivin tarjoaman suojan ulkopuolelle.⁴³

Yrityksestä osan omistavien jättämisen lain ulkopuolelle voidaan katsoa noudattavan direktiivin 1 artiklan 2 kohtaa, jonka mukaan on mahdollista jättää turvan ulkopuolelle tietyt työntekijäryhmät työntekijöiden työsopimuksen tai työsuhteen erityislaadun vuoksi

Kun Ruotsi neuvotteli liittymisestään Euroopan unioniin, sellaisten työntekijöiden jättäminen lain ulkopuolelle, jotka yksin tai yhdessä lähisukulaisten kanssa omistavat merkittävä osan yrityksestä ja joilla on huomattavaa määräysvaltaa yrityksessä, liitettiin Ruotsin liittymissopimukseen (liite I IV D). Vaikka Ruotsin lainsäädäntöä muutettiin ennen liittymistä, liitteen sanamuoto vastaa etuoikeutettuja saatavia koskevan lain aiempaa sanamuotoa sekä ETA-sopimuksen kansallista poikkeusta. Toisin sanoen Ruotsi ei ole pyytänyt poikkeusta direktiivin soveltamisesta niiden työntekijöiden osalta, jotka omistavat osan yrityksestä *mutta joilla ei ole* määräysvaltaa yrityksessä. Näin ollen direktiivillä tulisi suojata tätä työntekijäryhmää.

⁴³ Työministeriö A94/1501/RS, s. 3, vastauksena EFTAn valvontaviranomaiselle, asiak. n:o 94/14734-D.



LÄHDELUETTELO

- HEUMAN, L., Specialprocess ursökning och konkurs (Juristförlaget, Stockholm 1991).
Kommittédirektiv 1995:163, Förmånsrätt vid konkurs.
Prop. 1993/94:208, Förändringar i lönegarantisystemet.
Prop. 1994/95:180, Löneskydd vid upprepade konkurser.
SIGEMAN, T. et. al, Löntagarrätt (revised edition, Juristförlaget, Stockholm 1994).
SOU 1969:5, Utsökningsrätt IX, förmånsrättsordning m.m.
SOU 1975:1, Demokrati i arbetslivet.
WALIN, G., RYDIN, B., KIHLGREN, T., Förmånsrättslag, lönegaranti, kvittning mot lön m.m. (Fritzes förlag, Stockholm 1995).

ISSN 1024-4492

KOM(96) 696 lopullinen

ASIAKIRJAT

FI

06 04

Luettelonumero : CB-CO-96-705-FI-C

ISBN 92-78-13765-0

Euroopan yhteisöjen virallisten julkaisujen toimisto

L-2985 Luxemburg