

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lagar om ändring av lönegarantilagen och lagen om lönegaranti för sjömän

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I denna proposition föreslås det att lönegarantilagen och lagen om lönegaranti för sjömän ändras. I propositionen föreslås att det i lagarna tas in nya bestämmelser om de förutsättningar på basis av vilka fordringar som baserar sig på tredskodom och av domstol fastställd förlikning kan betalas enligt lönegarantin. I lönegarantilagen föreslås också bestämmelser om en längre ansökningstid än normalt för fordringar som hänför sig till allvarligt arbetsrelaterat utnyttjande.

I propositionen föreslås dessutom ändringar i lönegarantimyndighetens rätt att få och lämna uppgifter. Arbetsgivarens skyldighet att medverka utvidgas så att en juridisk persons skyldighet att lämna uppgifter utsträcks till att gälla också vissa fysiska personer. Dessutom ska skyldigheten att lämna uppgifter effektiviseras genom att lönegarantimyndigheten ges rätt att förelägga den som är skyldig att lämna uppgifter vite.

Propositionen hänför sig till budgetpropositionen för 2023 och avses bli behandlad i samband med den.

De föreslagna lagarna avses träda i kraft den 1 januari 2023.

INNEHÅLL

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL	1
MOTIVERING	3
1 Bakgrund och beredning	3
1.1 Bakgrund	3
1.2 Beredning	4
2 Nuläge och bedömning av nuläget	4
2.1 Behandling av fordringar som baserar sig på tredskodom och förlikning i lönegarantin	4
2.2 Ansökningstid i samband med allvarligt arbetsrelaterat utnyttjande	6
2.3 Lönegarantimyndighetens rätt att få och lämna uppgifter	8
2.4 Maximalt lönegarantibelopp och behandlingstid för ansökningarna	10
3 Målsättning	11
4 Förslagen och deras konsekvenser	12
4.1 De viktigaste förslagen	12
4.2 De huvudsakliga konsekvenserna	12
4.2.1 Ekonomiska konsekvenser	12
4.2.2 Konsekvenser för myndigheterna	13
4.2.3 Konsekvenser för arbetstagarna	14
4.2.4 Konsekvenser för företagen	14
5 Alternativa handlingsvägar	15
6 Remissvar	17
7 Specialmotivering	18
7.1 Lönegarantilagen	18
7.2 Lag om lönegaranti för sjömän	31
8 Ikraftträdande	32
9 Verkställighet och uppföljning	32
10 Förhållande till andra propositioner	32
10.1 Förhållande till budgetpropositionen	32
11 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning	33
LAGFÖRSLAG	35
1. Lag om ändring av lönegarantilagen	35
2. Lag om ändring av lagen om lönegaranti för sjömän	38
BILAGA	41
PARALLELLTEXTER	41
1. Lag om ändring av lönegarantilagen	41
2. Lag om ändring av lagen om lönegaranti för sjömän	46

MOTIVERING

1 Bakgrund och beredning

1.1 Bakgrund

Syftet med lönegarantilagen (866/1998) är att i händelse av arbetsgivarens insolvens trygga betalningen av arbetstagarnas fordringar som grundar sig på anställningsförhållande. En arbetstagar har rätt att av statens medel få sina fordringar som grundar sig på anställningsförhållande betalda enligt lönegarantin, om arbetsgivaren på grund av insolvens inte kan betala dem. När lönegaranti betalas får staten regressrätt mot arbetsgivaren, med stöd av vilken staten återkräver de betalda lönegarantibeloppen jämte dröjsmålsränta. Den del av lönegarantiutgifterna som inte kan drivas in hos arbetsgivarna, annan betalningsskyldig eller deras konkursbon debiteras årligen ur Sysselsättningsfonden. De medel som krävs för detta samlas in av arbetsgivarna i form av arbetslöshetsförsäkringspremier.

Lagen om lönegaranti för sjömän (1108/2000) motsvarar till största delen lönegarantilagen.

Lönegarantilagen har varit i kraft i över 20 år och under denna tid har inga stora ändringar gjorts i lagen. Brister i lönegarantilagens funktionsduglighet har dock upptäckts. De centrala bristerna gäller såväl lönegarantimyndighetens förutsättningar att reda ut oklara fordringar som behandling av fordringar som baserar sig på tredskodom och av domstol fastställd förlikning i lönegarantiförfarandet. Lönegarantilagen tryggar i sin nuvarande form inte heller i tillräcklig utsträckning fordringar som grundar sig på ett anställningsförhållande i sådana fall då arbetstagaren råkat ut för allvarligt arbetsrelaterat utnyttjande.

Under behandlingen av regeringens proposition (RP 88/2021 rd) om höjning av lönegarantilagens maximala belopp ansåg arbetslivs- och jämställdhetsutskottet att en övergripande reform av lönegarantin snabbt bör inledas och att den bör ta fasta på bland annat förlängd ansökningstid, tillräckligt högt maximibelopp, möjligheter att påskynda behandlingen av ansökningar och förnyelsebehov angående bestämmelserna om ändringssökande. Utskottets iakttagelser behandlas senare (AjUB 10/2021 rd).

I samband med de beslut som fattades 11.2.2022 angående sysselsättningsåtgärder som ska förstärka statens finanser beslöt regeringen att det ska påbörjas lagberedning om att utvidga lönegarantin till att gälla arbetstagarens lönefordringar i situationer då arbetsgivaren konstateras vara insolvent under rättsprocessen som gäller fordran och den tre månader långa tidsfristen för ansökning av fordringar redan gått ut. Bakom beslutet ligger statsminister Marins regeringsprogram i vilket det noteras att metoder för att ingripa i uppsåtlig eller grovt vårdslös lönedumpning ska utredas. Lönedumpning har behandlats i arbets- och näringsministeriet i den till ministerarbetsgruppen underordnade lagstiftningsgruppen, som för att ingripa i allvarliga fall av lönedumpning har utfärdat ett åtgärdsförslag som bland annat hänför sig till lönegaranti.

Enligt regeringsprogrammet ska regeringen utvidga och påskynda åtgärder för att bekämpa grå ekonomi genom ett omfattande åtgärdsprogram. Statsrådet har utfärdat ett principbeslut om en strategi och ett åtgärdsprogram för bekämpning av grå ekonomi och ekonomisk brottslighet 2020–2023. Enligt programmet ska bland annat informationsutbytet mellan myndigheterna utvecklas och utvecklingen när det gäller att på eget initiativ lämna ut uppgifter ska stödjas och hinder för det avlägsnas. I och med att det under lönegarantiprocessen kan noteras försök till missbruk, grå ekonomi, ekonomisk brottslighet och arbetsrelaterat utnyttjande bör rätten att få och lämna ut uppgifter som hänför sig till lönegarantin uppdateras så att de motsvarar dagens behov.

1.2 Beredning

Regeringens proposition har beretts i arbets- och näringsministeriet. Propositionen har behandlats i delegationen för lönegarantiärenden där centrala arbetsmarknadsorganisationer är representerade.

Propositionen har behandlats i delegationen för sjömansärenden som är verksamt i anslutning till arbets- och näringsministeriet och där utöver arbets- och näringsministeriet också social- och hälsovårdsministeriet, kommunikationsministeriet och centrala arbetsmarknadsorganisationer inom sjöfartsbranschen är representerade.

Uppgifter om beredningen av regeringens proposition finns på den offentliga adressen [https://tem.fi/sv/projektsokning-med-beteckningen TEM014:00/2022](https://tem.fi/sv/projektsokning-med-beteckningen-TEM014:00/2022).

Propositionsutkastet har varit på remiss under tidsperioden 22.6.–15.8.2022. Utlåtande begärdes från Akava rf, Finlands Näringsliv EK, Migrationsverket, justitieministeriet, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC – SAK rf, besvärsnämnden för social trygghet, STTK rf, Finlands Maskinförbunds rf, Finlands Skeppsbefälsförbund rf, Passagerarfartygsföreningen i Finland rf, Finlands Sjömans-Union FSU rf, Rederierna i Finland, Företagarna i Finland rf, Ekonomiförvaltningsförbundet, Sysselsättningsfonden, Närings-, trafik- och miljöcentralen i Nyland och försäkringsdomstolen.

Det kom sammanlagt 19 utlåtanden. Utlåtande om propositionsutkastet kom från justitieministeriet, Finlands Näringsliv EK, Europeiska institutet för kriminalpolitik (HEUNI), Akava rf, STTK rf, Industrifacket rf, Brottsofferjouren, Byggnadsförbundet rf, Servicefacket PAM rf, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC – SAK rf, Företagarna i Finland rf, Finlands Sjömans-Union FSU rf, Ekonomiförvaltningsförbundet, Skatteförvaltningen, Migrationsverket, Närings-, trafik- och miljöcentralen i Nyland, Sysselsättningsfonden, besvärsnämnden för social trygghet och försäkringsdomstolen. De utlåtanden som kommit finns fortfarande på ovan nämnda projektsida i webbtjänsten utlåtande.fi.

2 Nuläge och bedömning av nuläget

2.1 Behandling av fordringar som baserar sig på tredskodom och förlikning i lönegarantin

Syftet med lönegarantin är att i händelse av arbetsgivarens insolvens trygga betalningen av arbetstagarnas verifierbara lönefordringar, det vill säga lönefordringar vars grund och belopp är utredda. Enligt lönegarantin ansöks om en del fordringar som fastställts gentemot arbetsgivaren med tredskodom eller av domstol fastställd förlikning mellan parterna. Det har varit vanligt att med tredskodom fastställa stora skadestands- eller gottgörelsefordringar, vilka ansöks enligt lönegarantin. I fråga om tredskodom finns det problem i lönegarantin, eftersom en tredskodom baserar sig på arbetsgivarens passivitet och fordrans grunder eller belopp inte retts ut i rätten.

Exakt antal på hur många lönegarantiansökningar som baserar sig på tredskodom finns inte tillgänglig i datasystemet för lönegaranti. Enligt uppgifterna i det ärendehanteringssystem som Närings-, trafik och miljöcentralerna (senare *NTM-centralen*) använder samt å andra sidan uppföljningsuppgifter från föredraganden i lönegaranti behandlade lönegarantimyndigheten 2017–2021 åtminstone 149 fall, som baserat sig på tredskodom. I medeltal får lönegarantimyndigheten ungefär 30 ansökningar per år som baserar sig på tredskodom.

Det är även emellanåt svårt att behandla av domstolarna fastställda förlikningar enligt lönegarantin, eftersom det är vanligt att den utbetalning som avtalats i förlikningsavtalet endast består

av ett helhetsbelopp och att olika fordringstyper som ingår i beloppet, specifika intjäningstider för dessa eller förfallodagar för fordringarna inte specificerats.

En tredskodom baserar sig på motpartens passivitet under rättegången. I 5 kap. 13 § i rättegångsbalken (4/1734) bestäms att om en svarande som har uppmanats att avge skriftligt svaromål i ett mål där förlikning är tillåten inte har avgivit svaromålet inom utsatt tid eller inte i sitt svaromål har uppgett på vilka grunder han eller hon motsätter sig käromålet eller endast åberopar en grund som uppenbart saknar betydelse för målets avgörande, avgörs målet utan att förberedelsen fortsätter. Käromålet bifalls härvid genom en tredskodom. I 12 kap. i 10 § i rättegångsbalken bestäms att ett mål där förlikning är tillåten ska på yrkande av en part, om inte något annat följer av 12 eller 13 §, meddelas tredskodom såvida motparten har uteblivit från sammanträdet, eller inte har avgett en begärd skriftlig utsaga av vilken framgår hans ståndpunkt till de frågor som har ställts. Vidare i 13 § i samma kapitel bestäms att om en tredskodom meddelas mot svaranden, ska käromålet bifallas. Tredskodom får inte meddelas till den del käranden har eftergivit käromålet eller detta är uppenbart ogrundat.

En tredskodom baserar sig på de yrkanden som framställts i stämningsansökan och dessa yrkandens riktighet utreds vanligtvis inte. Arbetstagaren har inget ansvar eller grund att i sin stämningsansökan framföra sådana omständigheter som talar emot hans eller hennes yrkanden. På grund av detta är det möjligt att det med tredskodom fastställs också ogrundade eller till sitt belopp överdimensionerade fordringar. Enligt lönegarantimyndighetens uppfattning förkastas käromål sällan såsom uppenbart ogrundade.

Enligt 4 § i lönegarantilagen kan endast sådana fordringar vilkas grund och belopp har kunnat utredas betalas enligt lönegarantin. Lönegarantimyndigheten bör med stöd av 31 § i förvaltningslagen (434/2003) se till att lönegarantiansökan utreds tillräckligt och på behörigt sätt. Myndigheten ska i detta syfte skaffa den information och den utredning som behövs för att ärendet ska kunna avgöras. Grunderna och beloppen för en fordran som baserar sig på tredskodom eller en förlikning som fastställts av domstol har under rättsprocessen inte utretts, vilket innebär att en tredskodom eller fastställd förlikning inte har något mervärde för lönegarantimyndigheten då grund och belopp för fordringar som ansökts enligt lönegarantin utreds.

En fordran som baserar sig på en lagakraftvunnen tredskodom eller fastställd förlikning binder arbetsgivaren även om fordringens grund eller belopp inte utretts i domstolen. Ur lönegarantilagens synvinkel är situationen ändå en annan, eftersom lönegarantimyndigheten enligt lönegarantin endast kan betala sådana fordringar vars grund och belopp utretts. Alla fordringar, som en arbetstagare har gentemot sin arbetsgivare, betalas inte annars heller enligt lönegarantin, eftersom det i lönegarantilagen finns skilda bestämmelser genom vilka lönegarantisystemets ansvar vad gäller fordringar som grundar sig på anställningsförhållande begränsas.

Enligt 8 § i lönegarantilagen har lönegarantimyndigheten rätt att av grundad anledning förvägra betalning enligt lönegarantin eller pröva lönegarantibeloppet i missbrukssituationer. Om lönegarantimyndigheten konstaterar att det förekommer försök till missbruk i samband med en tredskodom eller fastställd förlikning är det möjligt att förkasta fordran helt eller delvis för att förhindra missbruk.

Arbetarnas agerande är dock i regel inte klandervärt då de kräver fordringar i rätten och dimensionerar yrkanden som grundar sig exempelvis på skadestånd eller gottgörelse som större än det belopp som skulle ha bestämts i en fullständig rättegång. Det är problematiskt att tillämpa bestämmelsen om missbruk på sådana situationer då arbetstagaren agerat uppriktigt och fått en fördelaktig tredskodom där grunderna och beloppen för fordran ändå inte utretts i domstolen.

Lagen borde vara lätt att förstå för arbetstagaren och tydlig för den som tillämpar lagen, och dessutom borde lönegarantiförfarandet vara genomskinligt.

Utgångspunkten för lönegarantisystemet är inte att enligt lönegarantin direkt ersätta fordringar som baserar sig på tredskodom eller fastställda förlikningar utgående från tredskodomen eller den fastställda förlikningen utan att reda ut de verkliga grunderna och beloppen. Å andra sidan ska fordran betalas enligt lönegarantin om det inte finns oklarheter i anslutning till tredskodomen eller den fastställda förlikningen och de övriga villkoren för betalning av fordran uppfylls.

Det finns inga bestämmelser i lönegarantilagen angående på vilka villkor lönegarantimyndigheten kan betala en fordran som baserar sig på tredskodom eller fastställd förlikning enligt lönegarantin. Tredskodomar och förlikningar skapar oklarheter i tillämpningen av lagen. Särskilt problematiskt är det i situationer, då en ansökan om skadestånd eller gottgörelse görs enligt lönegarantin med tredskodom eller fastställd förlikning som grund och domstolen inte utrett grunderna eller beloppen för dessa. I lönegarantilagen finns inte heller bestämmelser om hur lönegarantiförfarandet ska förhålla sig till av domstol fastställda förlikningar i vilka det inte tydligt framkommer vad som överenskommits.

Behandlingen av traditionella lönefordringar, som grundar sig på utfört arbete och vars grund kan verifieras med uträkningar och olika handlingar, är tydligare i lönegarantiförfarandet. Skadestånds- och gottgörelsefordringar avviker däremot från andra fordringar som grundar sig på anställningsförhållande. Betalning av dessa enligt lönegarantin förutsätter i allmänhet att det finns en lagakraftvunnen dom om dem. Vid tredskodomar och fastställda förlikningar utreds grunden och beloppet för skadestånds- och gottgörelsefordringen i allmänhet inte alls. På grund av detta är det i lönegarantiförfarandet svårt att reda ut grunder och belopp för skadestånds- och gottgörelsefordringar som baserar sig på tredskodomar och fastställda förlikningar. Det i enlighet med lönegarantilagen maximala beloppet för lönegaranti begränsar för sin del beloppet för de fordringar som betalas som skadestånd eller gottgörelse. I fråga om ersättning för att ett anställningsförhållande upphört av ogrundade skäl finns bestämmelser om ett minimibelopp, som motsvarar arbetstagarens lön för tre månader. För andra skadestånd och gottgörelser är det svårare att avgöra belopp.

Med tanke på det som anförts ovan finns det behov att i lagen förtydliga rättsläget genom att definiera de förutsättningar på basis av vilka fordringar som baserar sig på tredskodom och av domstol fastställd förlikning kan betalas enligt lönegarantin. Uttryckliga bestämmelser förtydligar lönegarantimyndighetens verksamhet samtidigt som de också främjar förutsägbarheten och genomskinligheten i besluten ur arbetstagarens synvinkel.

För att lönegarantibesluten ska vara riktiga krävs en utredning om innehållet i en av domstol fastställd förlikning. Eftersom det i lönegarantilagen bland annat finns begränsningar som gäller ansökningstid för fordringar och karaktären av fordringar som betalas behöver de fordringar som finns i förlikningen specificeras så att sådana fordringar som enligt lönegarantilagen faller utanför lönegarantin inte betalas enligt lönegaranti.

De förändringsbehov som anförts ovan gäller också för lagen om lönegaranti för sjömän.

2.2 Ansökningstid i samband med allvarligt arbetsrelaterat utnyttjande

Enligt 5 § i lönegarantilagen ska ansökan om lönegaranti göras inom tre månader från det att fordran förfallit till betalning. Ansökan om skadestånd eller gottgörelse, som baserar sig på lag eller avtal och som saknar särskild förfallodag, ska betalas enligt lönegarantin inom tre månader från det att domen vunnit laga kraft eller det att avtalet ingåtts med iakttagande av etablerad

arbetsmarknadspraxis. Ansökningstiden för lönegarantin är ovillkorlig och det går inte att avvika från den ens på grund av skälig bedömning.

Europaparlamentet och rådet har antagit ett direktiv 2008/94/EG om skydd för arbetstagare vid arbetsgivarens insolvens (senare *lönegarantidirektivet*). Lönegarantidirektivet möjliggör tidsmässig begränsning av lönegarantin. Enligt artikel 4.2 ska medlemsstaterna om de utnyttjar valmöjligheten enligt punkt 1 fastställa den period för vilken garantiinstitutionen ska betala utestående fordringar. Denna period får dock inte vara kortare än en period som omfattar lönen för de tre senaste månaderna av anställningsförhållandet före och/eller efter det datum som avses i artikel 3 andra stycket. Den bestämmelse om en tre månader lång ansökningstid som finns i Finlands lönegarantilag uppfyller därmed minimikravet.

Inom lönegarantiförfarandet är det ganska vanligt att en ansökan om lönegaranti avslås på grund av att ansökningstiden för fordringarna gått ut. Under 2021 var för sen inlämning orsaken till avslag för 18,2 % av alla de ansökningar om fordringar enligt lönegarantin som fick avslag. Snarare än att ogilla alla fordringar är det vanligare att endast en del av de fordringar som ansökts enligt lönegarantin ogillats på grund av att de ansökts om för sent.

Syftet med den korta ansökningstiden är att trygga en snabb och tillförlitlig utredning av fordringar som grundar sig på anställningsförhållande så snabbt som möjligt efter att fordringarna förfallit till betalning. I praktiken har det visat sig att ju längre tid det gått sedan fordringarna förfallit till betalning desto svårare är det att få tillgång till en utredning om de ansökta fordringarnas grunder och belopp. Ju längre ansökningstiden är desto sämre minns parterna händelserna och det blir dessutom svårare att hitta handlingarna och nå parterna. Ansökningstiden för lönegarantin är kopplad också till hur länge en arbetstagare kan fortsätta arbeta utan lön om han eller hon är medveten om arbetsgivarens insolvens. Syftet med en kort ansökningstid har också varit att säkerställa så gott indrivningsresultat som möjligt, eftersom staten driver in fordringar som betalats enligt lönegarantin av arbetsgivaren.

Den rätt så korta ansökningstiden för lönegarantin kan skapa orimliga konsekvenser för den sökande om han eller hon varit offer för arbetsrelaterat utnyttjande och lönedumpning. Arbetsrelaterat utnyttjande har inte definierats i lagen. Med arbetsrelaterat utnyttjande avses situationer då arbetstagarens arbetsvillkor är dåliga, han eller hon arbetar långa dagar, är offer för betydande lönedumpning och/eller arbetar i dåliga eller otrygga förhållanden och har mycket begränsade möjligheter att påverka sin situation. I dessa situationer är det ofta fråga om en utländsk arbetstagare som i förhållande till sin arbetsgivare är i en mycket ofördelaktig och underordnad ställning. Allvarligt arbetsrelaterat utnyttjande handlar om sådan betydande lönedumpning som inte kan tolkas som en vanlig lönetvist. Det finns också andra oetiska aspekter som är kopplade till allvarligt arbetsrelaterat utnyttjande. Dessa presenteras senare.

Vid allvarligt arbetsrelaterat utnyttjande kan rekvisitet för något arbetsbrott uppfyllas. Oftast är det fråga om brott som gäller människohandel, ocker och diskriminering i arbetslivet. En arbetstagare kan ha fordringar med både civila och brottsliga grunder gentemot sin arbetsgivare eller arbetsgivarens företrädare. Fordringarna i enlighet med de grunder som nämnts kan till sina belopp vara identiska, men det är ändå fråga om fordringar som baserar sig på olika rättsliga grunder. Den egentliga arbetsgivaren, oftast ett aktiebolag, ansvarar på civilrättslig grund med stöd av lagar om arbetstvister för betalning av obetalda fordringar som grundar sig på anställningsförhållande medan den fysiska person som representerat arbetsgivaren och begått brottet på straffrättslig grund med stöd av skadeståndslagen ansvarar för den skada som han eller hon orsakat. Vanligtvis kombineras behandlingen av ovan nämnda fordringar i domstolen till en helhet som behandlas i straffprocess. I dessa fall ges en dom som innehåller både det straffrättsliga ersättningsansvaret för den som gjort sig skyldig till brott och den egentliga arbetsgivarens

ersättningsansvar som baserar sig på arbetsavtalet. Enligt lönegarantiförfarandet betalas endast fordringar på civilrättslig grund enligt lönegarantin.

Tröskeln att ansöka om sina fordringar på rättslig väg är ofta hög för personer som varit offer för arbetsrelaterat utnyttjande. Orsaken till detta kan vara rädsla för arbetsgivaren, kostnadsrisken som en rättegång medför samt bevisfrågor. Å andra sidan är utrednings- och åtalsprövnings-tiderna för allvarligt arbetsrelaterat utnyttjande långa och således är det möjligt att arbetstaga-rens lönefordringar på civilrättslig grund hinner preskriberas gentemot den egentliga arbetsgi-varen innan åtal väcks. Dessutom kan processen för utredning av lönefordringar för offer för allvarligt arbetsrelaterat utnyttjande med tiden bli svår och långsam. I och med att offer för arbetsrelaterat utnyttjande befinner sig i ett särskilt sårbart läge är det motiverat att utveckla lönegarantilagen så att fordringar som grundar sig på anställningsförhållande för ett offer för allvarligt arbetsrelaterat utnyttjande på ett bättre sätt tryggas i situationer, då det genom fällande dom i brottmål eller på annat sätt är motiverat att misstänka att arbetstagaren råkat ut för allvar-ligt arbetsrelaterat utnyttjande.

I och med att det i lagen om lönegaranti för sjömän föreskrivs en längre ansökningstid behöver ansökningstiden i enlighet med lagen om lönegaranti för sjömän inte på motsvarande sätt för-längas med tanke på offer för allvarligt arbetsrelaterat utnyttjande. Enligt 4 § 1 mom. i lagen om lönegaranti för sjömän ska ansökan om att en fordran ska betalas enligt lönegarantin göras medan sjöpanträtt enligt 3 kap. 2 § 1 mom. i sjölagen (674/1994) gäller. Lönegaranti för sjömän bör därmed enligt huvudregeln ansökas om inom ett år från fordrans uppkomst.

2.3 Lönegarantimyndighetens rätt att få och lämna uppgifter

För att lönegarantibeslutens kvalitet ska garanteras förutsätts tillgång till tillräckligt omfattande uppgifter även från andra än de personer som ansöker om lönegaranti. I förvaltningslagen be-stäms om den sökandes skyldighet att till myndigheten leverera den information som behövs för att ärendet ska kunna avgöras. I lönegarantilagen å andra sidan bestäms om arbetsgivarens skyldighet att till lönegarantimyndigheten lämna de uppgifter som behövs för verkställigheten av lagen. I 28 § i lönegarantilagen bestäms också om olika myndigheters och samfunds skyl-dighet att lämna uppgifter till lönegarantimyndigheten.

Utvecklingen av arbetslivet har förändrat lönegarantimyndighetens behov av uppgifter. Bland annat den utländska arbetskraftens rörlighet, digitalisering, nya sätt att arbeta, en ökning av köp från underleverantörer och bekämpning av grå ekonomi gör att lönegarantimyndigheten behö-ver få mångsidiga uppgifter för att fatta ett korrekt lönegarantibeslut. Den gällande lönegaran-tilagens paragraf om rätt att få uppgifter är föråldrad. För att lönegarantibesluten ska basera sig på så korrekta och omfattande uppgifter som möjligt bör lönegarantimyndighetens rätt att få och lämna uppgifter utvidgas. En utvidgning av lönegarantimyndighetens rätt att få uppgifter un-derlättar utredningen av lönegarantiärenden och påskyndar därmed lönegarantiansökningarnas behandlingstider. Dessutom kan bättre informationsflöde mellan olika myndigheter förebygga grå ekonomi och brottslighet.

Den gällande paragrafen om rätt att få uppgifter i gällande lönegarantilag är bristfällig, eftersom där saknas väsentliga aktörer av vilka det med tanke på behandling av lönegarantiärenden borde vara möjligt att få också sekretessbelagda uppgifter. Det finns inte heller några sanktioner för arbetsgivarens skyldighet att lämna uppgifter. Enligt gällande lönegarantilag är det inte heller möjligt att på eget initiativ lämna ut uppgifter till exempel till Skatteförvaltningen eller polisen, även om det i lönegarantiprocessen framkommer förfarande som väcker misstankar om brotts-lighet eller verksamhet inom grå ekonomi.

Endast tydliga och obestridda fordringar kan betalas enligt lönegarantin. Riktigheten i de fordringar som ansöks om enligt lönegarantin ska garanteras främst på basis av de uppgifter som fås från parterna i anställningsförhållandet och å andra med hjälp av olika registeruppgifter (exempelvis den av Skatteförvaltningen framställda fullgöranderapporten, Skatteförvaltningens inkomstregister samt företags- och kreditupplysningstjänsten).

I praktiken har noterats att arbetsgivarna är ganska passiva i lönegarantiprocessen. Med tanke på att parterna i ett anställningsförhållande ofta har de mest omfattande uppgifterna om anställningens villkor och händelser är det nödvändigt att effektivisera i synnerhet arbetsgivarens skyldighet att lämna uppgifter. Då arbetsgivarens skyldighet att medverka inte effektiviserats i lönegarantilagen blir det arbetsgivaren själv som överväger hur aktiv han eller hon är i processen. För att korrigera detta missförhållande bör det i syfte att effektivisera skyldigheten att lämna uppgifter i lönegarantilagen stiftas om rätt att förelägga den som är skyldig att lämna uppgifter vite. Till exempel kan arbetarskyddsmyndigheten redan nu effektivisera att deras beslut som gäller förhållanden som strider mot bestämmelserna fullföljs genom att förelägga vite.

I 28 § i lönegarantilagen bestäms om arbetsgivarens skyldighet att lämna de uppgifter som behövs för verkställigheten av lagen till lönegarantimyndigheten. I samma paragraf bestäms dessutom att lönegarantimyndigheten har rätt att oberoende av sekretessbestämmelserna och andra begränsningar som gäller erhållande av uppgifter avgiftsfritt få uppgifter som är nödvändiga för verkställigheten av denna lag av skattemyndigheterna, utskökningsmyndigheterna, arbetarskyddsmyndigheterna, Folkpensionsanstalten, Pensionsskyddscentralen, pensionsanstalterna, arbetslöshetskassorna och arbets- och näringsbyråerna. Lönegarantimyndigheten har rätt att få uppgifterna också med hjälp av en teknisk anslutning eller annars på elektronisk väg. Denna rätt att erhålla uppgifter hjälper utredningen av grunder och belopp för fordringar som ansöks enligt lönegarantin. Å andra sidan hjälper tillräckliga rättigheter till erhållande av uppgifter också, i enlighet med regeringsprogrammet, förebyggandet av grå ekonomi och ekonomisk brottslighet. Det vanligaste är att lönegarantimyndigheten som handräckning av Skatteförvaltningen begär uppgifter och kopior på beskattningsbeslut och skatteförslag för de personer som ansöker om lönegaranti. Av Folkpensionsanstalten begär lönegarantimyndigheten bland annat uppgifter om förmåner.

I 28 § i lönegarantilagen nämns dock inte alla aktörer som i nuläget behandlar uppgifter som hänför sig till anställningsförhållanden och den sökandes fordringar av vilka lönegarantimyndigheten oberoende av sekretessbestämmelserna bör få uppgifter som är nödvändiga för behandling av lönegarantiärendet. I förteckningen i bestämmelsen som nämns ovan saknas Migrationsverket, varifrån det är nödvändigt att få uppgifter angående lönegaranti som en utländsk person ansökt om, eftersom lönegaranti i allmänhet inte betalas till personer som arbetat i Finland utan tillstånd. Eftersom handlingar om en utländsk person som vistas i Finland och hans eller hennes uppehållsrätt enligt 24 § 24 och 31 c-punkten i lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet (621/1999) i princip är sekretessbelagda bör lönegarantimyndighetens rätt att erhålla dessa uppgifter bestämmas genom lag.

Också kommunerna erhåller sådana sekretessbelagda uppgifter som behövs för behandling av lönegarantiärenden. Då en i lagen om service och stöd på grund av handikapp (380/1987) avsedd handikappassistent ansöker om lönegaranti erhåller kommunen nödvändiga uppgifter om avlönanandet av assistenten. Oftast betalas assistentens lön direkt av kommunen utan att gå via den som behöver assistans, trots att den egentliga arbetsgivaren är den person som behöver assistans.

Grå ekonomi förekommer i synnerhet på bygg- eller varvsarbetsplatser. Inom dessa branscher är det vanligt med långa underleverantörskedjor. Lönegarantimyndighetens rätt att erhålla uppgifter bör utvidgas till att gälla den som utövar den huvudsakliga bestämmanderätten på en gemensam bygg- eller varvsarbetsplats eller någon annan huvudgenomförare, eftersom dessa personer ofta har avgörande uppgifter om de företag som hör till underleverantörskedjan angående företagets personal, arbetsgivare, företag som använder hyrda arbetstagare, passerkontroll, arbetsplatskort och övriga med tanke på betalningen av lönegarantin viktiga aspekter.

Lönegarantimyndigheten har rätt att i arbetsgivarens bokföring granska de uppgifter som en arbetsgivare lämnat in. I lönegarantiprocessen uppkommer ändå ofta situationer då det är en utomstående räkenskapsbyrå som har hand om arbetsgivarens bokföring. Det är typiskt att en insolvent arbetsgivare som inte klarar av att betala sina anställdas lön inte heller klarar av att betala arvode till räkenskapsbyrå. I sådana situationer är det svårt att få uppgifter om arbetsgivarens bokföring. För att innehållet i lönegarantibesluten ska vara så korrekt som möjligt är det nödvändigt att stifta bestämmelser om lönegarantimyndighetens rätt att få uppgifter också från det bokföringsmaterial som tillhör räkenskapsbyrå. Det går dock inte att förelägga sådana förpliktelser utan att räkenskapsbyrå får rätt till skälig ersättning för det arbete som orsakas av att lämna ut de uppgifter som lönegarantimyndigheten begär.

De bestämmelser om lönegarantimyndighetens rätt att lämna ut uppgifter som finns i lönegarantilagen är väldigt kortfattade. Rätten till utlämnande av uppgifter hänför sig endast till uppgifter som lämnas ut till andra EU-länders lönegarantimyndigheter. I lönegarantilagen finns inga bestämmelser som ger rätt att på eget initiativ lämna ut uppgifter exempelvis då en lönegarantimyndighet under sin arbetsprocess märker att det finns tecken på brottslighet, skattekringgående eller arbetarskyddsbrott. För att bekämpa grå ekonomi och brottslighet bör lönegarantimyndigheten ges rätt att utlämna också sekretessbelagda uppgifter till bestämda myndigheter i syfte att förebygga och reda ut missbruk.

I 26 och 26 a § i lagen om lönegaranti för sjömän finns motsvarande bestämmelser om upplysningar och handräckning samt om utlämnande av sekretessbelagda uppgifter som i lönegarantilagen. Med stöd av det som redogjorts ovan är det motiverat att ändra lagen om lönegaranti för sjömän på motsvarande sätt. En bestämmelse om erhållande av uppgifter från kommunerna angående uppgifter som hänför sig till handikappassistenter anställningsförhållanden behöver dock inte tilläggas till lagen om lönegaranti för sjömän. Lagen om lönegaranti för sjömän behöver inte heller kompletteras med bestämmelser som ger den som utövar den huvudsakliga bestämmanderätten på en gemensam bygg- eller varvsarbetsplats eller någon annan huvudgenomförare rätten att erhålla uppgifter.

2.4 Maximalt lönegarantibelopp och behandlingstid för ansökningarna

I beredningen har de aspekter som arbetslivs- och jämställdhetsutskottet i sitt betänkande (AjUB 10/2021 rd) i samband med föregående ändring av lönegarantilagen lyft fram. Ansökningstiden för lönegarantin behandlas i avsnitt 2.2 och ändringssökande i avsnitt 5, och utöver det föreslås tydligare motiveringar för ändringssökande i samband med förslagen från vederbörande. Här behandlas frågor angående det maximala lönegarantibeloppets tillräcklighet och påskyndande av behandlingen av ansökningarna.

Syftet med centralisering av lönegarantiärenden och inrättande av en riksomfattande lönegarantienhet var bland annat att harmonisera lönegarantiärendenas behandlingstider. Tidsbundna extra resurser har allokerats till lönegarantin och dessutom har elektroniska tjänster, automatisering, underlättande av förfarande vid hörande av arbetsgivaren och processreformen förkortat ansökningstiderna. År 2021 var behandlingstiden för ansökningar som inte behandlats inom

påskyndat konkursförfarande i medeltal 151 dagar, då den 2016 var 245 dagar. Under tiden 1.1.–31.5.2022 har motsvarande behandlingstid varit 115 dagar. Detta visar att behandlingstiderna förkortats avsevärt.

Åtgärder som ska förkorta behandlingstiderna görs hela tiden. Lönegarantiförfarandet utvecklas genom att skapa nya verksamhetsmodeller samt genom att utnyttja datateknik i utvecklingen av lönegarantiprocessen. Ett sätt att förbättra behandlingstiderna är att förnya lönegarantilagen så att beslutsfattandet blir enklare. De ändringar av lönegarantilagen som anförts har en positiv inverkan på behandlingstiderna.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet konstaterade också i ovan nämnda betänkande att det i samband med förnyelse av lönegarantilagen är viktigt att fästa uppmärksamhet vid det maximala lönegarantibeloppets tillräcklighet.

Det maximala lönegarantibeloppet som betalas med stöd av lönegarantilagen höjdes genom lagen (678/2021) som trädde i kraft 1.7.2021 till 19 000 euro. Samtidigt höjdes maximibeloppet för de ersättningar och gottgörelser som avses i 8 § i lagen om lönegaranti för sjömän till 19 000 euro. Med stöd av statistiken ser det ut som att det gällande maximibeloppet på 19 000 euro räcker väl för att täcka de sökandes uteblivna löner. Under 2016–2020 ogillades i medeltal 286 fordringar och 1,14 miljoner euro per år på grund av att maximibeloppet uppnåts. Efter att det maximala beloppet för lönegaranti höjdes har överskridande av maximibeloppet använts som avslagsgrund för 127 fordringar och 0,56 miljoner euro under perioden 1.7.2021–30.6.2022. Efter lagändringen har antalet ogillade fordringar gått ner med 55,7 % i jämförelse med medeltalet 2016–2020, och på motsvarande sätt har mängden i euro gått ner 51,0 %. I nuläget ogillas få fordringar som ansöks om enligt lönegarantin på grund av att maximibeloppet uppnåts. På grund av detta anses en höjning av lönegarantins maximibelopp inte vara motiverad.

3 Målsättning

De centrala målsättningarna med de föreslagna ändringarna i lönegarantilagen och lagen om lönegaranti för sjömän är att förbättra lönegarantimyndighetens förutsättningar att avgöra lönegarantiärenden innehållsmässigt korrekt och snabbare än i nuläget.

Målsättningen är att skapa principer enligt vilka fordringar som baserar sig på tredskodom och av domstol fastställd förlikning avgörs i lönegarantiförfarandet, och på detta sätt förtydliga rättsläget. I lönegarantilagen finns inga bestämmelser om hur fordringar som baserar sig på tredskodom och av domstol fastställd förlikning ska behandlas enligt lönegarantin. Med förslaget som hänför sig till tredskodomar och av domstol fastställd förlikning är målsättningen dessutom att förtydliga ändringssökande för lönegarantin.

En annan central målsättning är att förbättra möjligheten för offer för arbetsrelaterat utnyttjande att enligt lönegarantin få sina obetalda fordringar som grundar sig på anställningsförhållande.

Dessutom ska ändringarna som gäller lönegarantimyndighetens rätt att få och lämna ut uppgifter förbättra informationsflödet mellan olika myndigheter i syfte att förebygga och avslöja grå ekonomi och övrigt missbruk.

4 Förslagen och deras konsekvenser

4.1 De viktigaste förslagen

Det föreslås att det i lönegarantilagen och lagen om lönegaranti för sjömän tas in nya bestämmelser om de förutsättningar på basis av vilka fordringar som baserar sig på tredskodom och av domstol fastställd förlikning kan betalas enligt lönegarantin. Dessutom föreslås en ny bestämmelse med stöd av vilken lönegarantimyndigheten får en utredning om av vilka fordringar som grundar sig på anställningsförhållande en fastställd förlikning består av. Ändring i avslag som gjorts med stöd av den nya bestämmelsen söks hos besvärsnämnden för social trygghet och vidare hos försäkringsdomstolen.

Det föreslås att det i lönegarantilagen tas in en ny bestämmelse som på ett bättre sätt än i nuläget tryggar fordringar enligt lönegarantin för en arbetstagare som råkat ut för allvarligt arbetsrelaterat utnyttjande. Enligt förslaget kan de fordringar som grundar sig på anställningsförhållande och enligt brottmålsdom dömts till betalning betalas enligt lönegarantin. Dessa fordringar ska enligt lönegarantin sökas senast inom tre månader från det att domen vunnit laga kraft. Dessutom föreslås att fordringar som grundar sig på anställningsförhållande kan betalas enligt lönegarantin även om den som ansöker om lönegaranti inte har en lagakraftvunnen brottmålsdom, om det på annan grund är motiverat att misstänka att arbetstagaren råkat ut för sådant allvarligt arbetsrelaterat utnyttjande som förhindrat honom eller henne från att ansöka om fordringar som grundar sig på anställningsförhållande inom tre månader från att en fordran förfallit till betalning. I dessa situationer ska lönegaranti sökas inom 18 månader från att anställningsförhållandet upphört. Den föreslagna bestämmelsen innefattar en begränsning som gör att samma arbetstagare inte kan utnyttja undantaget angående ansökningstid flera gånger. Ändring i beslut som fattats med stöd av den nya paragrafen söks hos besvärsnämnden för social trygghet och vidare hos försäkringsdomstolen.

I propositionen föreslås att lönegarantimyndighetens rätt att få och lämna ut uppgifter utvidgas. I fortsättningen har lönegarantimyndigheten rätt att få mer omfattande uppgifter av de personer som representerar eller har representerat arbetsgivaren, den som utövar den huvudsakliga bestämmanderätten på en gemensam bygg- eller varvsarbetsplats eller av någon annan huvudgenomförare samt av räkenskapsbyrån för arbetsgivaren. Dessutom ska arbetsgivarens skyldighet att lämna uppgifter effektiviseras genom rätt att förelägga vite för att uppfylla skyldigheten att medverka. Det föreslås att lönegarantimyndigheten ges rätt att oberoende av sekretessbestämmelserna få uppgifter som är nödvändiga för verkställigheten av lönegarantilagen också av Migrationsverket och kommunerna. Dessutom föreslås att lönegarantimyndigheten för att förebygga ekonomisk brottslighet och grå ekonomi ska ges rätt att på eget initiativ lämna ut uppgifter till bestämda myndigheter så att de kan sköta sina lagstadgade uppgifter.

Motsvarande ändringar föreslås där det behövs i lagen om lönegaranti för sjömän.

4.2 De huvudsakliga konsekvenserna

4.2.1 Ekonomiska konsekvenser

De ändringar som föreslås till lönegarantilagen har inga betydande ekonomiska konsekvenser. Ändringarna uppskattas skapa extrautgifter på ungefär 0,4 miljoner euro. Extrautgifterna uppkommer i och med att sådana obetalda fordringar som grundar sig på anställningsförhållande som hänför sig till allvarligt arbetsrelaterat utnyttjande ersätts enligt lönegarantin. Kostnader uppkommer också i och med att det till arbetsgivarnas räkenskapsbyråer, med statliga medel,

betalas ersättning då lönegarantimyndigheten av en räkenskapsbyrå begärt uppgifter om anställningsförhållandet. På grund av ändringarna finns det inget behov av att höja anslagskalkylen.

Förslagen som gäller tredskodom och av domstol fastställd förlikning har inga väsentliga ekonomiska konsekvenser, eftersom syftet inte är att skärpa förutsättningarna för betalning enligt lönegaranti utan förtydliga rättsläget. En del av de fordringar som i nuläget ogillas på basis av missbruk kommer i fortsättningen att ogillas med stöd av den nya bestämmelsen.

Det föreslås att bestämmelserna i lönegarantilagen och lagen om lönegaranti för sjömän som gäller lönegarantimyndighetens rätt att få och lämna ut uppgifter utvidgas. Lönegarantimyndigheten har rätt att avgiftsfritt få uppgifter från parterna. Enligt huvudregeln är inhämtande av uppgifter samt utlämnande av uppgifter på eget initiativ mellan myndigheter redan enligt gällande bestämmelser avgiftsfri. I fråga om detta har de föreslagna ändringarna i lönegarantimyndighetens rätt att få uppgifter inte några ekonomiska konsekvenser. Däremot kan inte förväntas att arbetsgivarens nuvarande eller före detta räkenskapsbyrå avgiftsfritt ger de uppgifter som lönegarantimyndighet begärt. På grund av detta föreslås att det i lönegarantilagen tas in en bestämmelse enligt vilken arbetsgivarens räkenskapsbyrå har rätt att få en skälighets ersättning för kostnaderna för fullgörandet av skyldigheten att de lämna uppgifter som lönegarantimyndigheten begärt. Detta ökar statens utgifter med några tiotusen euro.

4.2.2 Konsekvenser för myndigheterna

Ändringen som gäller tredskodom och av domstol fastställd förlikning förtydligar det nuvarande rättsläget och underlättar lönegarantimyndighetens beslutsfattande. I nuläget har det varit oklart hur lönegarantimyndigheten ska bedöma situationer då fordran grundar sig endast på tredskodom eller förlikning och det inte finns tillräcklig utredning om fordrans verkliga förekomst. I sådana fall då arbetstagaren hänvisar till en tredskodom genom vilken en fordran, som kan ses som oklar eller överdimensionerad, dömts på grund av arbetsgivarens passivitet kan ärendet i lönegarantiförfarandet ha bedömts enligt bestämmelserna om missbruk. Det är problematiskt att tillämpa bestämmelsen om missbruk i situationer då arbetstagarens agerande inte kan anses ha varit särskilt klandervärt. På grund av detta är det tydligare att ta in skilda bestämmelser om förutsättningarna för betalning av lönegarantin i situationer då en fordran som ansöpts om enligt lönegarantin baserar sig på tredskodom eller av domstol fastställd förlikning.

Det föreslås att det i lönegarantilagen tas in en ny bestämmelse för situationer då arbetstagaren varit offer för allvarligt arbetsrelaterat utnyttjande. Bestämmelsens syfte är att förbättra läget för dem som varit offer för utnyttjande. Den nya bestämmelsen anses inte på ett betydande sätt öka myndigheternas arbetsmängd, eftersom sådana fall av allvarligt utnyttjande som avses i bestämmelsen sällan kommer in till behandling hos lönegarantimyndigheten. I och med den nya paragrafen kommer dock skolning av tjänstemän som tillämpar lönegarantilagen att behövas.

Det föreslås att rätten att få och lämna ut uppgifter i enlighet med lönegarantilagen och lagen om lönegaranti för sjömän utvidgas. Syftet med de föreslagna tilläggen är att lönegarantibeslut ska basera sig på så korrekta och omfattande uppgifter som möjligt. Bättre möjligheter för lönegarantimyndigheten att få uppgifter, särskilt från arbetsgivaren, underlättar utredningen av lönegarantiärenden och minskar därmed lönegarantimyndighetens administrativa arbete och gör att beslutsfattandet blir snabbare.

Till lönegarantilagen och lagen om lönegaranti för sjömän föreslås bestämmelser som möjliggör effektivisering av skyldigheten att lämna uppgifter genom rätt att förelägga arbetsgivaren, i lag avsedda företrädare, en part som potentiellt överlåtits rörelsen och i 2 kap. 5 § 2 mom. i semesterlagen (162/2005) samt i 11 § i semesterlagen för sjöman (433/1984) avsedd närstående

aktör vite. Rätten att förelägga vite uppskattas redan i förväg förbättra arbetsgivarens eller dennes företrädares medverkan i utredning av lönegarantiärenden. I vissa fall kommer det ändå bli behövt att förelägga vite och uppgifterna i anslutning till detta kan öka myndighetens administrativa arbete. Dessutom förutsätter ändringarna att personalen skolas och processen planeras. I praktiken kommer det att vara få lönegarantiärenden som kräver att vite föreläggs.

4.2.3 Konsekvenser för arbetstagarna

Den nya bestämmelsen som gäller tredskodom och av domstol fastställd förlikning förtydligar lönegarantimyndighetens verksamhet vid avgörande och främjar ur arbetstagarens synvinkel förutsägbarheten och genomskinligheten av lönegarantimyndighetens beslut. Dessutom föreslås en bestämmelse om att en förutsättning för betalning av lönegarantin på basis av förlikning är att det reds ut vilka fordringar förlikningen består av. Lönegaranti kan inte betalas om det inte går att säkerställa att förlikningssumman inte innehåller exempelvis med tanke på lönegarantin preskriberade fordringar. Det kan antas att den nya paragrafen styr parterna i ett anställningsförhållande att utarbeta noggrannare rättsliga handlingar, vilket å sin sida påskyndar behandlingen av lönegarantin samtidigt som den har en inverkan på den innehållsmässiga riktigheten i lönegarantibesluten.

Målsättningen med den nya paragrafen som gäller tredskodom och av domstol fastställd förlikning är inte att skärpa lönegarantiförfarandet utan att vägleda övervägandet och motiveringen av lönegarantibeslut. Att det enligt lönegarantin ansökts om sådana fordringar som grundar sig på anställningsförhållande som baserar sig på tredskodom eller förlikning betyder inte att dessa fordringar inte kan betalas enligt lönegarantin.

Den nya bestämmelsen om allvarligt arbetsrelaterat utnyttjande förbättrar läget för offer för arbetsrelaterat utnyttjande i och med att den gör det möjligt att ansöka om lönegaranti senare än enligt gällande bestämmelser och till skillnad från tidigare förfarande också med brottmålsdom som grund.

Utvidgning av bestämmelserna som gäller lönegarantimyndighetens rätt att få uppgifter och å andra sidan på eget initiativ lämna ut uppgifter påverkar arbetstagarnas skyldigheter ganska lite. För att avgöra sin lönegarantiansökan ligger det i den sökandes intresse att lämna in så täckande uppgifter som möjligt om sitt anställningsförhållande. På grund av detta är de som ansöker om lönegaranti ofta aktiva i utredningen av sina ansökningar, och lagändringen för därmed inte i detta avseende med sig ändringar till den rådande situationen. Utvidgningen av lönegarantimyndighetens rätt att få uppgifter och å andra sidan den föreslagna möjligheten att förelägga vite för att effektivisera skyldigheten att lämna uppgifter påskyndar lönegarantiprocessen och därmed också beslutsfattandet, vilket innebär att de arbetstagare som ansökt om lönegaranti kan få lönegaranti snabbare än tidigare.

4.2.4 Konsekvenser för företagen

Utvidgningen av lönegarantimyndighetens rätt att få uppgifter har konsekvenser för företagen och de personer som är verksamma inom dem. Skyldigheten att lämna uppgifter sträcker sig i vissa situationer också till fysiska personer som tidigare varit del av företagsverksamheten. Enligt förslaget kan arbetsgivarens skyldighet att lämna uppgifter effektiviseras genom rätt att förelägga vite, vilket inte tidigare varit möjligt.

Föreläggande av administrativt vite och särskilt åläggande av dess betalning inverkar på arbetsgivarens rättsliga läge, men å andra sidan har försummelse att lämna in uppgifter om anställningsförhållandet en betydande inverkan på rättsskyddet för den som ansöker om lönegaranti.

Arbetsgivaren kan oftast med sin egen verksamhet påverka huruvida försummelse av skyldigheten att medverka medför negativa konsekvenser för honom eller henne. Däremot kan den som ansöker om lönegaranti inte med sin egen verksamhet påverka utlämningen av uppgifter för att få de uppgifter som endast arbetsgivaren kan ge.

Det föreslås att det i lönegarantilagen tas in en bestämmelse som möjliggör rätt att oberoende av sekretessbestämmelserna och andra begränsningar som gäller erhållande av uppgifter av den som utövar den huvudsakliga bestämmanderätten på en gemensam bygg- eller varvsarbetsplats eller av någon annan huvudgenomförare få de uppgifter som är nödvändiga för att avgöra ett lönegarantiärende. Entreprenadkedjor är i dag vanliga, särskilt på stora bygg- och varvsarbetsplatser, och den som utövar den huvudsakliga bestämmanderätten eller annan huvudgenomförare har ofta sådana uppgifter som lönegarantimyndigheten behöver. NTM-centralen har ändå på grund av bristfällig lagstiftning inte kunnat få de behövliga uppgifterna. Lagändringen som beskrivs ovan ökar huvudgenomförarens administrativa arbete något. Inom bygg- och varvsbranschen är de uppgifter som lönegarantimyndigheten behöver ändå ofta sådana uppgifter som huvudgenomföraren i vilket fall som helst måste samla in med tanke arbetssäkerhet och beskattning, vilket innebär att lönegarantimyndighetens behov av uppgifter inte märkvärt ökar företagens administrativa arbete.

Det är vanlig att arbetsgivaren utkontrakterar bokföringen och löneförvaltningen till en extern räkenskapsbyrå. I dessa situationer har räkenskapsbyrån ofta täckande uppgifter om till exempel löne-, semester- och familjeledighetsärenden som gäller den som ansöker om lönegaranti. Dessa uppgifter är ofta till och med utförligare än de uppgifter som arbetsgivaren har. I och med att det i gällande lönegarantilag och lag om lönegaranti för sjömän inte finns bestämmelser som berättigar till att från räkenskapsbyrån få uppgifter som är nödvändiga för att avgöra ett lönegarantiärende behöver rätt att få uppgifter stiftas genom lag. Lönegarantimyndigheten har i fortsättningen rätt att av räkenskapsbyrån oberoende av sekretessbestämmelserna och andra begränsningar som gäller erhållande av uppgifter avgiftsfritt få uppgifter som är nödvändiga för verkställigheten av lönegarantilagen. Lönegarantimyndighetens rätt att få uppgifter kommer att öka räkenskapsbyråernas arbetsmängd, men ökningen uppskattas inte vara betydande. Enligt förslaget har räkenskapsbyrån rätt att få en skälig ersättning för sitt arbete.

5 Alternativa handlingsvägar

Tredskodomar och förlikningar

Olika alternativ angående hur yrkande på lönegaranti som baserar sig på tredskodomar och av domstol fastställda förlikningar ska behandlas i lönegarantiförfarandet har avvägts i beredningen. Det är relevant att ta ställning till denna fråga, eftersom tredskodom eller av domstol fastställd förlikning inte i sig bevisar grunden eller beloppen för fordringarna för den som ansöker om lönegaranti. I lönegarantilagen förutsätts ändå att riktigheten av de fordringar som betalas enligt lönegarantin kan säkerställas.

Som ett alternativ övervägdes att otydliga yrkanden som grundar sig på tredskodom i regel avslås som outredda. En sådan riktlinje för verksamheten är ändå orimlig ur arbetstagarens synvinkel, eftersom han eller hon inte kan påverka om arbetsgivaren i rättsprocessen är passiv eller inte, och å andra sidan kan arbetstagarens fordringar vara motiverade.

Som ett annat alternativ avvägdes att en tredskodom eller förlikning direkt godkänns som grund för lönegarantibeslut. Svagheten i detta alternativ ligger i att en sådan verksamhetsmodell inne-

bär att det mycket sannolikt kommer att betalas också ogrundade och överdimensionerade fordringar enligt lönegarantin. Ett läge där samhället tryggar också fordringar i anslutning till vilka det finns stora oklarheter kan inte anses vara acceptabelt. Detta tillvägagångssätt är också orimligt ur arbetsgivarens och en annan potentiell betalningsskyldigs synvinkel, eftersom arbetsgivaren och en annan betalningsskyldig blir ansvariga för beloppet som betalats enligt lönegarantin och det kan indrivas direkt genom utsökning. Det är också möjligt att det i missbrukande syfte mot passiva arbetsgivare väcks talan för att fastställa ogrundade fordringar via tredskodom.

Som tredje alternativ övervägdes att det i lagen inte tas in särskilda bestämmelser om tredskodomar och förlikningar. Detta alternativ är ändå inte motiverat med tanke på det otydliga rättsläget. Det är också med tanke på båda parternas rättsskydd väsentligt att myndigheternas beslutsfattande är så genomskinligt som möjligt och görs med stöd av noggrant formulerade paragrafer.

Allvarligt arbetsrelaterat utnyttjande

I beredningen avvägdes ett alternativ med en bestämmelse om möjligheten att betala lönegarantin inom en tidsfrist på tre månader efter en straffprocess som gäller allvarligt arbetsrelaterat utnyttjande. Ett annat alternativ som övervägdes var möjligheten att endast på basis lönegarantimyndighetens omdöme betala lönegaranti till ett offer för allvarligt arbetsrelaterat utnyttjande inom en längre ansökningstid än vanligt. Alternativet som grundar sig endast på straffprocess anses inte vara motiverat, eftersom arbetstagarens lönegarantifordringar på grund av en långvarig straffprocess kan hinna preskriberas på civilrättslig grund, vilket innebär att de inte längre kan betalas enligt lönegarantin. Å andra sidan kräver ett offer för arbetsrelaterat utnyttjande inte alltid sina rättigheter och fordringar på rättslig väg. Det ansågs inte heller att ett alternativ som helt är frigjort från straffprocess och endast grundar sig på lönegarantimyndighetens omdöme är bra, eftersom ett offer för arbetsrelaterat utnyttjande inte nödvändigtvis kan eller vågar ansöka om lönegaranti utan det skydd polisen och rättsväsendet kan ge.

Ändringssökande

I beredningen av propositionen avvägdes en möjlighet att utveckla systemet för ändringssökande inom lönegarantin. Det lades fram förslag om att flytta ändringssökande som hänför sig till lönegarantibeslut helt till antingen förvaltningsdomstolen eller besvärsnämnden för social trygghet, eftersom det i lönegarantibeslut är fråga om förvaltningsbeslut. De sakfrågor som avgörs i lönegarantibeslut har ändå stark civilrättslig grund och därför var särskilt centralorganisationerna på arbetsmarknaden strakt emot denna ändring. Det lades också fram ett alternativ för genomförande som innebar att de beslut som det i nuläget söks ändring i genom att väcka talan mot staten om fastställande flyttas till besvärsnämnden för social trygghet. Det hade varit frågan om beslut genom vilka en fordran ogillats såsom outredd eller ogrundad. Detta alternativ valdes inte, eftersom det ansågs att det är problematiskt att avgöra vissa civilrättsliga frågor genom rättegång i förvaltningsdomstolen.

Vissa av de praktiska problem som uppkommit i samband med ändringssökande avgörs med stöd av den nya föreslagna 4 a § i lönegarantilagen och ändringssökande i samband med den. I fråga om fordringar som baserar sig på tredskodom eller av domstol fastställd förlikning bedöms i fortsättningen huruvida det är möjligt att reda ut fordran på basis av någon annan utredning. Om en sådan fordran ogillas på grund av att det inte varit möjligt att reda ut den eller den anses ogrundad kan ändring i beslutet sökas hos besvärsnämnden för social trygghet och vidare hos

försäkringsdomstolen. Enligt gällande lag söks ändring i ett beslut genom vilket en fordran ogil-lats såsom outredd eller ogrundad genom att väcka fastställsetalan mot staten.

6 Remissvar

I remissvaren var mottagandet av ändringsförslagen till lönegarantilagen och lagen om lönega-ranti för sjöman i allmänhet positivt. Särskilt reformerna som hänför sig till lönegarantimyndig-hetens rätt att få uppgifter och å andra sidan på eget initiativ lämna ut uppgifter ansågs vara viktiga. Mottagandet av ändringarna som gäller erhållande av sekretessbelagda uppgifter var positivt, eftersom insamling av täckande uppgifter och möjligheten att förelägga vite som hänför sig till arbetsgivarens skyldighet att lämna ut uppgifter på ett bättre sätt än tidigare främjar snabbare avgörande av ansökningarna samt beslutens riktighet. Möjligheten att på eget initiativ lämna ut uppgifter förbättrar å sin del möjligheterna att ingripa i brott och verksamhet inom grå ekonomi.

Den nya föreslagna paragrafen som gäller tredskodom och av domstol fastställd förlikning an-sågs föra utvecklingen i rätt riktning, eftersom den förtydligar rättsläget. STTK rf, Akava rf och FFC – SAK rf ansåg ändå att problemet med tanke på antalet fall som hänför sig till tredskodo-mar och av domstol fastställd förlikning inte är betydande. Dessutom betonade de centrala lön-tagarorganisationerna att skadestånd och gottgörelser som baserar sig på tredskodom eller av domstol fastställd förlikning inte heller i fortsättningen ska ses som kategoriskt överdimension-erade och att tröskeln för betalning av lönegaranti i dessa fall inte får vara för hög. Industrifacket rf och Servicefacket PAM rf fäste i sina utlåtanden uppmärksamhet vid att lönegarantimyndig-heten inom administrativt förfarande på nytt undersöker ett ärende som redan en gång avgjorts med lagakraftvunnen dom.

Förslaget som gäller allvarligt arbetsrelaterat utnyttjande fick mest uppmärksamhet. I allmänhet kan konstateras att remissvaren förhöll sig positivt till att förbättra situationen för personer som råkat ut för arbetsrelaterat utnyttjande. Responsen i utlåtandena var ändå motstridig i fråga om hur offrens situation borde förbättras. Främst ansågs det vara positivt att lönegarantin utvidgas till att gälla också allvarligt utnyttjade arbetstagare. Å andra sidan presenterades synpunkter om att offrens situation i första hand borde förbättras genom att effektivisera straffprocessen och utvidga offrets möjlighet att få ersättningar från Statskontoret.

I löntagarsidans utlåtanden om allvarligt arbetsrelaterat utnyttjande fästes uppmärksamhet vid den föreslagna omfattningen av lönegarantimyndighetens prövningsrätt och dessutom ansågs kriterierna för betalning av lönegaranti lämna för mycket rum för tolkning. I vissa utlåtanden konstaterades att i situationer där allvarligt arbetsrelaterat utnyttjande förekommit ska betal-ningen av lönegarantin vara bunden till en lagakraftvunnen brottmålsdom. Dessutom förde lön-tagarsidan och Brottsofferjouren fram sin oro över att tröskeln för betalning av lönegarantin på grund av de valda kriterierna i vissa fall kan bli för hög. Löntagarsidan, Brottsofferjouren och HEUNI kritiserade också begränsningen enligt vilken ett offer för arbetsrelaterat utnyttjande endast en gång kan få lönegaranti med stöd av den nya föreslagna paragrafen, eftersom det är svårt att bli av med offerrollen och utnyttjade arbetstagare ofta är benägna att bli utnyttjade på nytt. Också lönegarantins korta ansökningstid kritiserades. EK ansåg däremot att det är viktigt att både tidsmässigt och för betalningsgångernas del begränsa den lönegaranti som betalas med allvarligt arbetsrelaterat utnyttjande som grund, eftersom EK anser att det i de föreslagna be-stämmelserna finns risk för missbruk.

I justitieministeriets utlåtande bedömdes de ändringar som skisserats till lönegarantimyndighet-ens rätt att få och lämna ut uppgifter. I utlåtandet betonades särskilt betydelsen av exakthet och noggrann avgränsning då sekretessbelagda uppgifter begärs och lämnas ut. Dessutom fästes det

i utlåandet uppmärksamhet vid huruvida bestämmelserna som gäller byte av uppgifter skapar nya rättigheter i fråga om erhållande och utlämnande av uppgifter. I utlåanden betonades också att det finns behov att avväga bestämmelserna i förhållande till skyddet mot självinkriminering.

På basis av den respons som kommit in föreslås inga betydande ändringar till den föreslagna 4 a §. Syftet med den nya bestämmelsen är att förtydliga nuläget och med en lämpligare paragraf reglera betalningen av fordringar som baserar sig på tredskodom och fastställd förlikning enligt lönegarantin. Syftet är inte att skärpa lönegarantiförfarandet utan skapa förutsättningar enligt vilka lönegarantimyndigheten på ett bättre sätt kan reda ut grunden och beloppen för fordringar som ansöks om enligt lönegarantin. Dessutom förväntas den nya bestämmelsen föra med sig att innehållet i stämningsansökningarna och förlikningsavtalen blir tydligare.

Propositionen har ändrats på basis av de remissvar som hänför sig till allvarligt arbetsrelaterat utnyttjande. Enligt den nya formuleringen i paragrafen kan en utnyttjad arbetstagare få fordringar som grundar sig på anställningsförhållande enligt lönegarantin inom en längre ansökningstid. Lönegarantin kan betalas både efter en brottmålsdom som vunnit laga kraft och på basis av lönegarantimyndighetens omdöme. Båda föreslagna alternativen förlänger lönegarantins ansökningstid avsevärt i förhållande till det ursprungliga förslaget.

Motiveringen för bestämmelserna om lönegarantimyndighetens rätt att få och på eget initiativ lämna ut uppgifter har preciserats utgående från justitieministeriets remissvar.

7 Specialmotivering

7.1 Lönegarantilagen

4 a §. *Fordran som grundar sig på tredskodom eller förlikning.* I lagen föreslås en ny 4 a § som ska förtydliga rättsläget angående vilken betydelse en tredskodom eller av domstol fastställd förlikning ska ges i behandlingen av ett lönegarantiärende.

Till lönegarantin hör enligt 4 § 1 mom. i lagen fordringar som grundar sig på en arbetstagares anställningsförhållande och vilkas grund och belopp lönegarantimyndigheten har kunnat reda ut. Enligt 31 § i förvaltningslagen ska lönegarantimyndigheten se till att ett ärende utreds tillräckligt och på behörigt sätt. Myndigheten ska i detta syfte skaffa den information och den utredning som behövs för att ärendet ska kunna avgöras.

En fordran som söks enligt lönegarantin kan basera sig på tredskodom. Det är ofta fråga om att arbetstagaren mot sin arbetsgivare väckt talan som arbetsgivaren inte svarat på. En tredskodom kan också vara en följd av att arbetsgivaren i ett senare skede i rättegångsförfarandet passiverats.

Med tredskodom avses ett av huvudsakligen domstolen gjort avgörande som baserar sig på motpartens passivitet och inte på materiell utredning av ärendet. En tredskodom som givits till den kändes fördel godkänns i enlighet med de yrkanden som den kände ställt. Med en dom getts till den svarandes fördel förkastas talan.

En tredskodom är inte nödvändigtvis ett bevis på att arbetstagaren i verkligheten gentemot sin arbetsgivare har en fordran som grundar sig på arbetslagstiftning, kollektivavtal eller anställningsavtal. Fordran skulle kanske inte ha betalats som sådan om arbetsgivaren svarat på talan och en materiell utredning av ärendet skett i rättegångsförfarandet. På grund av detta kan enbart en tredskodom inte ses som bevis på att en sådan fordran som enligt lönegarantisystemet ska tryggas finns. Å andra sidan finns ingen orsak till en begränsning av lönegarantin bara av den

anledning att de fordringar som sökts enligt lönegarantin baserar sig på tredskodom eller av domstol fastställd förlikning om fordringarnas grund och belopp är tydliga.

Motsvarande frågeställning finns i samband med ett förlikningsavtal mellan arbetsgivare och arbetstagare som upprättats för att avgöra en arbetsrättslig tvist. Förlikningsavtalet kan ha upprättats innan rättegångsförfarandet eller under det. I sig kan det redan av processekonomiska skäl anses vara lönsamt att upprätta förlikningsavtal. Grunderna och beloppen för de fordringar som en arbetsgivare i förlikningsavtalet godkänt kan ändå inte ses som tydliga endast av den anledning att arbetsgivaren godkänt dem genom avtal. Arbetsgivaren kan till exempel ha godkänt ogrundade fordringar för att undvika rättegång. Anledningen till att arbetsgivaren velat undvika rättegång kan vara arbetsgivarens dåliga ekonomiska situation. Å andra sidan kan anledningen till att arbetsgivaren genom avtal godkänt arbetstagarens yrkanden också vara att arbetsgivaren ansett att arbetstagaren sökt fordringar enligt lönegarantin och godkännande av ett förlikningsavtal inte har någon nämnvärd betydelse för en insolvent arbetsgivare.

I paragrafens 1 *mom.* bestäms att en fordran som baserar sig på tredskodom eller en förlikning som fastställts av domstol kan betalas enligt lönegarantin, om lönegarantimyndigheten med stöd av någon annan utredning har kunnat försäkra sig om grunden för fordran och dess belopp. För att fordringar som baserar sig på förlikning ska kunna betalas enligt lönegarantin förutsätts dessutom, som också i alla andra fall, att också övriga förutsättningar för betalning av lönegarantin uppfylls.

Enbart en tredskodom eller av domstol fastställd förlikning kan därmed inte anses som bevis på att fordrans grund och belopp är tydliga. Lönegarantimyndigheten försöker ändå i enlighet med 31 § i förvaltningslagen skaffa den utredning som behövs för att ärendet ska kunna avgöras och bedöma om fordran på basis av den kan anses vara materialrättsligt riktigt. En annan utredning kan vara till exempel material som presenterats under rättegångsförfarandet eller utredningar som under lönegarantiförfarandet fått från parterna eller andra håll.

Det är ofta lättare för lönegarantimyndigheten att reda ut vanliga lönefordringar som hänför sig till arbete än fordringar som karaktäriseras som skadestånd eller gottgörelse. Som stöd för vanliga lönefordringar finns ofta tillgång till skriftliga utredningar, som till exempel utdrag ur arbetstids- och semesterbokföringen eller lönespecifikationer. I fråga om ersättningar och gottgörelser behöver lönegarantimyndigheten få en tillräcklig utredning om arbetsgivarens försummelse eller olagliga förfarande. Endast arbetstagarens ensidiga beskrivning av händelseförloppet kan inte anses vara en tillräcklig utredning. Ersättnings- och gottgörelsefordringar kan ändå betalas enligt lönegarantin om en annan tillgänglig utredning stöder arbetstagarens berättelse på tillräckligt sätt. Lönegarantimyndigheten ska utöver stämningsansökan skaffa också någon annan utredning i ärendet. Sådana utredningar kan vara till exempel uppgifter som fås från inkomstregistret eller via utfrågning.

Enligt paragrafens 2 *mom.* förutsätts för att fordringar som baserar sig på förlikning ska kunna betalas enligt lönegarantin dessutom att lönegarantimyndigheten får en utredning över vilka av de fordringar som följer av ett anställningsförhållande förlikningen grundar sig på. Även om arbetstagaren ursprungligen från arbetsgivaren ansökt om enskilda fordringar som följer av ett anställningsförhållande kan det i förlikningsavtalet konstateras endast ett totalbelopp, vilket innebär att det inte framkommer vilka fordringar avtalet består av. Ur lönegarantimyndighetens synvinkel är detta problematiskt, eftersom den för varje fordran måste säkerställa om förutsättningarna för betalning av lönegarantin uppfylls för fordran i fråga. Lönegarantimyndigheten bör bland annat reda ut när fordran förfallit till betalning och om dess grund är motiverad. Bestämelsen har betydelse endast i de situationer då fordringar som följer av ett anställningsförhållande inte specificeras i förlikningsavtalet.

Den föreslagna paragrafen är tillämplig både i sådana situationer då lönegarantin för första gången ansöks först efter en tredskodom eller av domstol fastställd förlikning, och situationer då rättsprocessen föregåtts av lönegarantiförfarande. Tillämpning av den föreslagna paragrafen förhindrar inte heller parallell tillämpning av 8 § i lönegarantilagen. Ändring i ett lönegarantibeslut genom vilket en lönegarantiansökan i sin helhet eller delvis avslagits med stöd av den föreslagna paragrafen kan sökas hos besvärsnämnden för social trygghet och vidare hos försäkringsdomstolen.

5 a §. *Allvarligt arbetsrelaterat utnyttjande.* I lagen föreslås en ny paragraf där det bestäms om en avvikande ansökningstid för lönegarantin i sådana situationer då arbetstagaren råkat ut för allvarligt arbetsrelaterat utnyttjande. Syftet med den nya paragrafen är att trygga ställningen för en person som råkat ut för allvarligt arbetsrelaterat utnyttjande samt förbättra dennes möjligheter att få sina fordringar som grundar sig på anställningsförhållande enligt lönegarantin.

Enligt 5 § i lönegarantilagen kan arbetstagarens fordringar som följer av anställningsförhållande betalas enligt lönegarantin då ansökan om att en fordran ska betalas enligt lönegarantin gjorts inom tre månader från det att fordran förfallit till betalning. I lönegarantilagen finns inga bestämmelser om tider inom vilka olika typer av fordringar som grundar sig på anställningsförhållande förfaller till betalning. Hur olika typer av fordringar förfaller till betalning baserar sig på arbetslagstiftning, såsom arbetsavtalslagen (55/2001), semesterlagen och arbetstidslagen (872/2019) samt kollektivavtal. Ansökningstiden för lönegarantin bryts av en inom tidsfristen inlämnad ansökan.

I 5 § i lönegarantilagen bestäms dessutom att ansökan om att skadestånd eller gottgörelse, som baserar sig på lag eller avtal och som saknar särskild förfallodag, ska betalas enligt lönegarantin ska göras inom tre månader från det att domen vunnit laga kraft eller det att avtalet ingåtts med iakttagande av etablerad arbetsmarknadspraxis. De mest typiska ersättningarna och gottgörelserna är av domstolen dömda skadestånd i enlighet med 12 kap. 1 och 2 § i arbetsavtalslagen eller gottgörelser i enlighet med lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986), samarbetslagen (1333/2021) eller diskrimineringslagen (1325/2014).

Enligt den föreslagna paragrafen förutsätts inte att lönegarantin ansöks om i enlighet med första meningen i 5 § 1 mom., det vill säga inom tre månader från det att en fordran förfallit till betalning, om det är fråga om allvarligt arbetsrelaterat utnyttjande. I dessa situationer är ansökningstiden längre. I paragrafens 1 mom. bestäms om två avvikelser till ansökningstiden. Enligt 1 punkten i momentet hindrar tidsfristen enligt 5 § inte att lönegaranti betalas, om arbetsgivaren eller dennes företrädare har gjort sig skyldig till sådana brott mot arbetstagaren som ger uttryck för allvarligt arbetsrelaterat utnyttjande. Betalningen av lönegarantin är bunden till domar enligt vilka arbetsgivaren eller dennes företrädare dömts för människohandel, grov människohandel, ocker, grovt ocker, diskriminering i arbetslivet eller ockerliknande diskriminering i arbetslivet, och det till brottsoffret dömts betalning av fordringar som följer av ett anställningsförhållande eller brottsskadeersättning som grundar sig på dessa. I dessa fall kan de fordringar som grundar sig på anställningsförhållande, och som dömts till betalning med en brottmålsdom som vunnit laga kraft, betalas till ett offer för allvarligt arbetsrelaterat utnyttjande utan att tidsfristen i 5 § hindrar.

Vilket brott som helst som skett i anställningsförhållandet och skadeståndsansvaret i anslutning till det förlänger således inte ansökningstiden för lönegaranti. Till exempel blir arbetarskyddsbrott, dataskyddsbrott och överträdelse av arbetsavtalslagen utanför den föreslagna bestämmelsen. Syftet med den nya bestämmelsen är inte heller att enligt lönegarantin betala vilka genom brottmålsdom dömda skador som helst utan med stöd av bestämmelsen betalas endast sådana

fordringar som är kopplade till utförande av arbetet samt skadestånd som grundar sig på dessa. Detta innebär att till exempel ersättningar för lidande inte kan betalas enligt lönegarantin.

Enligt momentets 2 punkt hindrar tidsfristen enligt 5 § inte att lönegaranti betalas, om lönegarantimyndigheten i ärendet annars har grundad anledning att bedöma att arbetstagaren har utsatts för sådant allvarligt arbetsrelaterat utnyttjande som har hindrat möjligheten att ansöka om betalning av fordringar enligt lönegarantin inom den vanliga tidsfristen på tre månader. En brottmålsdom som vunnit laga kraft förutsätts inte. Syftet med den föreslagna ändringen är inte att ändra ansökningstiden för lönegaranti för fordringar som hänför sig till vanliga anställningstviser.

Om förlängningen av ansökningstiden för lönegaranti i fråga om allvarligt arbetsrelaterat utnyttjande binds endast till en brottmålsdom kan tröskeln för skyddet för offrets fordringar som grundar sig på anställningsförhållande inom lönegarantiförfarandet bli ogrundat hög. Offren för utnyttjande vågar oftast inte inleda en straffprocess mot den som utnyttjat dem, åtminstone inte medan anställningsförhållandet ännu är i kraft. Dessutom kan fordringar som grundar sig på anställningsförhållande hinna preskriberas om straffprocessen tar lång tid, eftersom fordringar som grundar sig på anställningsförhållande enligt huvudregeln preskriberas senast inom två år från det att anställningsförhållandet upphört om inte i 7 § 3 mom. i preskriptionslagen kan tillämpas. Preskriberade fordringar som grundar sig på anställningsförhållande kan inte betalas enligt lönegarantin.

Bland annat av dessa anledningar föreslås att ett offer för allvarligt arbetsrelaterat utnyttjande utan brottmålsdom kan få lönegaranti inom en avvikande ansökningstid, om det finns grundad misstanke om att arbetstagaren råkat ut för sådant allvarligt arbetsrelaterat utnyttjande som hindrat honom eller henne från att ansöka om lönegaranti inom den vanliga ansökningstiden på tre månader.

Sådant allvarligt arbetsrelaterat utnyttjande som avses i bestämmelsen kan ta sig i uttryck på många olika sätt. Med allvarligt arbetsrelaterat utnyttjande avses i allmänhet situationer då arbetstagarens arbetsvillkor är dåliga, eller till och med olagliga, och arbetstagarens ställning är sådan att han eller hon har mycket begränsade möjligheter att påverka sin situation. Eftersom syftet med förslaget är att trygga arbetstagarens ställning i situationer där det förekommit allvarligt utnyttjande berättigar inte ens en betydande försummelse av arbetsgivarens förpliktelser till en förlängd ansökningstid. Lönegarantimyndigheten bör på basis av den utredning som presenterats kunna bedöma att det i arbetsgivarens aktioner finns också sådana egenskaper som kan kopplas till i punkt 1 avsedda brott eller att allvarlighetsgraden i arbetsgivarens aktioner är jämförbar med dessa brott.

I arbetsrelaterat utnyttjande av en arbetstagare är det ofta fråga om att arbetstagaren inte får lön eller att lönen är mycket liten. Det är dessutom möjligt att arbetstagaren hamnar betala tillbaka en del av sin lön till arbetsgivaren eller betala rekryteringsarvode. I dessa situationer är det vanligt att inga tillägg eller semesterersättning betalas. Det är dock viktigt att notera att endast uteblivna löner inte kan ses som allvarligt arbetsrelaterat utnyttjande, eftersom anledningen till alla lönegarantiansökningar är arbetsgivarens försummelse av betalning av löner.

Sådana anledningar att misstänka allvarligt arbetsrelaterat utnyttjande som avses i bestämmelsen kan vara till exempel utredningar där det framkommer att arbetstagaren varit offer för frihetsberövande, våld, hot, gäldsfängelse, vilseledande, påtryckning, isolering eller konfiskering av personliga dokument.

Hot kan ta sig i uttryck till exempel i form av att arbetstagarens eller dennes närståendes liv eller hälsa hotas, hot att påverka myndigheterna i syfte att ta tillbaka uppehållstillstånd eller köra bort arbetstagaren från landet. Påtryckning mot arbetstagaren kan utövas också på andra sätt. Arbetstagaren kan skrämmas med olika ekonomiska sanktioner eller böter. Gäldsfångelse kan uppkomma bland annat så att arbetsgivaren binder arbetstagaren till sig genom skuldsättning, snabbblån eller att kräva oskälig ersättning för levnadskostnader. Arbetstagaren kan gentemot sin arbetsgivare hamna i en sådan skuldspiral att han eller hon på grund av ekonomiska orsaker inte kan skaffa ordentlig bostad, kläder, tillräcklig näring eller återvända till sitt hemland. Isolering kan ta sig i uttryck i att arbetstagaren isoleras från andra människor genom att tvinga denne att bo på av arbetsgivaren angivet ställe, begränsa användning av telefon, förbjuda arbetstagaren att äta på själv valt ställe eller på annat sätt begränsa arbetstagarens umgänge med andra människor. Med konfiskering avses till exempel att arbetstagarens identitetshandling omhändertas, bankkonto kontrolleras, skattekort inte returneras eller annan oerättigad kontroll av viktiga handlingar.

Till lönegarantiansökningar som inte kan kopplas till brottmålsdom behövs också utöver den sökandes egen utredning någon annan utredning om allvarligt arbetsrelaterat utnyttjande. Miss-tanken om utnyttjande kan framkomma till exempel i arbetarskyddsmyndighetens granskningsprotokoll, genom observation från Migrationsverket eller i polisens förundersökningsprotokoll. Av den sökande förutsätts dessutom utredning om varför ansökan inte har kunnat lämnas inom den vanliga ansökningstiden för lönegarantin, det vill säga inom tre månader.

Enligt paragrafens 2 *mom.* ska ansökan om en sådan fordran som grundar sig på anställningsförhållande och en brottmålsdom som vunnit laga kraft som avses i 1 *mom.* 1 punkten enligt lönegarantin göras inom tre månader från det att domen i brottmålet vunnit laga kraft. Ansökan om en fordran som avses i 2 punkten ska göras inom 18 månader från det att anställningsförhållandet upphörde. Ansökningstiden på tre månader motsvarar den ansökningstid som enligt 5 § i gällande lönegarantilag gäller för skadestånd och gottgörelser. Det är också motiverat att begränsa ansökningstiden för i 2 punkten avsedda situationer för att lönegarantiärendet ska kunna avgöras innan den enligt arbetsavtalslagen bestämda preskriptionstiden på två år går ut. Det går inte att enligt lönegarantin betala sådana fordringar som grundar sig på anställningsförhållande som preskriberats enligt arbetsavtalslagen eller annan arbetsrättslig lag.

Enligt paragrafens 3 *mom.* ska betalningen av lönegarantin i ärenden som hänför sig till allvarligt arbetsrelaterat utnyttjande begränsas så att en utnyttjad arbetstagare endast en gång kan få till godo den enligt den förslagna paragrafen förlängda tidsfristen. Begränsningen hindrar inte att lönegaranti ansöks om med flera ansökningar inom den bestämda tidsfristen. Begränsningen utgör inte heller ett hinder för att få lönegaranti som grundar sig på arbete för en ny arbetsgivare inom den enligt 5 § bestämda ansökningstiden.

I lönegarantiförfarandet har arbete som en utländsk arbetstagare utfört utan tillstånd inte ansetts som juridiskt klanderfritt, vilket orsakat att en arbetstagares fordringar som grundar sig på anställningsförhållande inte betalats enligt lönegarantin. Lönegarantiförfarandet grundar sig på högsta förvaltningsdomstolens avgörande 1997:35 i vilket det konstateras att ett anställningsförhållande som berättigar till lönegaranti ska vara förutom privaträttsligt giltigt också i andra avseenden juridiskt klanderfritt. I avgörandet kommer det fram att staten som en part utanför anställningsförhållandet inte har lika stort ansvar för lönefordringar som arbetsgivaren. I försäkringsdomstolens avgörande H1536/2022 konstateras däremot att då arbetsgivaren medvetet anställt en person utan arbetstillstånd och försummat arbetsgivarprestationerna var det fråga om sådant arrangemang från arbetsgivarens sida som avses i 8 § 1 *mom.* 1 punkten i lönegarantila-

gen som gjorde att arbetstagaren inte var berättigad till lönegaranti. Bakom försäkringsdomstolens avgörande finns en lagakraftvunnen dom från hovrätten om ockerliknande diskriminering i arbetslivet.

Syftet med den förslagna 5 a § är att trygga ställningen för en arbetstagare som råkat ut för arbetsrelaterat utnyttjande samt förbättra dennes möjligheter att få sina fordringar som grundar sig på anställningsförhållande enligt lönegarantin. En del av de arbetstagare som utnyttjas arbetar utan arbetstillstånd. Med tanke på paragrafens syfte ska helhetssituationen för ett offer för allvarligt arbetsrelaterat utnyttjande samt anledningarna till olagligt arbete i fortsättningen beaktas i lönegarantiförfarandet. Det ska också övervägas skilt från fall till fall huruvida olagligt arbete hindrar betalning av lönegarantin till exempel med sådant arrangemang som avses i 8 § 1 mom. 1 punkten som grund.

Ändring i ett lönegarantibeslut genom vilket en lönegarantiansökan i sin helhet eller delvis avslagits med stöd av 5 a § kan sökas hos besvärsnämnden för social trygghet och vidare hos försäkringsdomstolen.

22 §. *Talan mot staten.* I paragrafen bestäms om talan som väcks mot staten. Talan mot staten fungerar som ett sätt att söka ändring i ett beslut genom vilket en lönegarantiansökan avslagits såsom outredd eller ogrundad och arbetsgivaren inte har bestridit fordran. Enligt 4 § i lönegarantilagen förutsätts att fordringarnas grund och belopp har kunnat utredas för att de ska kunna betalas enligt lönegarantin.

Det förslås att paragrafen på grund av den nya 4 a § ändras så att den gäller endast fordringar som med stöd av 4 § har ogillats såsom outredda eller ogrundade. Däremot söks ändring i lönegarantibeslut genom vilka fordringar som baserar sig på tredskodom eller av domstol fastställd förlikning med stöd av nya 4 a § ogillats såsom outredda eller ogrundade på basis av lönegarantimyndighetens prövning genom förvaltningsbesvär i enlighet med 26 §.

28 §. *Parts skyldighet att medverka och lämna uppgifter.* I gällande paragraf bestäms om uppgifter och handräckning. Det föreslås att de ändrade bestämmelserna om NTM-centralens rätt att få uppgifter tas in i den nya 28 c §. Det föreslås att bestämmelsen om handräckning tas in i nya 28 b §.

I paragrafen bestäms att den som är part i ett lönegarantiärende är skyldig att medverka till utredningen av lönegarantiärendet och lämna lönegarantimyndigheten de uppgifter som behövs för verkställigheten av lagen. Det förslås att paragrafens rubrik ändras så att den motsvarar det nya innehållet.

Skyldigheten att medverka och lämna uppgifter gäller den sökande och arbetsgivaren samt någon annan aktör som kan vara ansvarig för betalningen av lönefordringarna. Därmed gäller skyldigheten även en bolagsman i ett öppet bolag eller en bolagsman som har ansvaret i ett kommanditbolag, en person som överlåtits rörelsen samt en enligt 2 kap. 5 § 2 mom. i semesterlagen avsedd närstående aktör eller aktör med likställt ansvar.

Skyldigheten att medverka innebär en aktiv skyldighet att främja utredningen av lönegarantiärendet. Detta gäller särskilt arbetsgivaren som har de bästa förutsättningarna att ge utredningar om vilka lönefordringar arbetstagarna har.

Den sökande har enligt förvaltningslagen en skyldighet att i lönegarantiärenden presentera sina yrkanden och grunderna för dessa. För att en lönegarantimyndighet ska kunna fatta ett beslut om en ansökan bör grunderna och beloppen för de fordringar som ansöks redas ut. För att detta

ska vara möjligt krävs att myndigheten får behövliga handlingar och utredningar. Om den sökande på eget initiativ inte lämnar in alla behövliga handlingar och utredningar bör lönegarantimyndigheten begära uppgifterna från den sökande. Det är vanligt att till exempel arbetsavtal, arbetstidsbokföring, meddelande om uppsägning, lönespecifikationer, arbetsintyg, beskattningsuppgifter, permitteringsintyg, utredning om familjeledighet och övriga frånvarogrunder begärs från den sökande. Av arbetsgivaren begärs bland annat utlåtande om de fordringar som ansökts enligt lönegarantin och anledningar till att fordringar som grundar sig på anställningsförhållande inte har betalats, utredning om arbetsgivarens betalningsförmåga och påstådd betalning av lön, arbetstids- och semesterbokföring, utredning om arbetstidskonto och genomförda arbetsresor. I och med att också en person som överlåtits rörelsen, en enligt 2 kap. 5 § 2 mom. i semesterlagen avsedd närstående aktör eller aktör med likställt ansvar kan vara ansvarig för de fordringar som betalas enligt lönegarantin behöver lönegarantimyndigheten i vissa fall av dessa aktörer få de uppgifter som behövs för att fatta beslut om betalningsskyldigheten. Sådana uppgifter är till exempel utredningar om arbetstagare som överförs och huruvida deras anställningsförhållanden fortsatt.

28 a §. *Skyldighet att lämna uppgifter på en juridisk persons vägnar.* Lönegarantimyndigheten bör se till att ett lönegarantiärende utreds tillräckligt väl. Arbetsgivaren och dennes företrädare har de bästa förutsättningarna att ge utredningar om riktigheten angående fordringar som grundar sig på ett anställningsförhållande.

I paragrafens 1 mom. föreslås en bestämmelse om vilka fysiska personer som är skyldiga att på en juridisk persons vägnar lämna uppgifter till lönegarantimyndigheten. Samtidigt föreslås att paragrafens rubrik ändras så att den motsvarar det ändrade innehållet. Det föreslås att bestämmelsen om rätt att till en myndighet eller ett samfund som sköter lönegarantiärenden i en annan medlemsstat i Europeiska unionen lämna ut uppgifter i gällande lag flyttas till den nya 28 d §.

I praktiken svarar vissa arbetsgivare inte på begäran om utlåtande eller andra förfrågningar som skickats till dem. I allmänhet är arbetsgivarna juridiska personer. Arbetsgivarbolaget kan ha avslutat sin verksamhet och arbetsgivarnas företrädare är nödvändigtvis inte villiga att hjälpa till i utredningen av ärendena.

Om en juridisk person i arbetsgivarställning är passiv har lönegarantimyndigheten mycket få sätt att få uppgifter från arbetsgivaren. På grund av detta utvidgas lönegarantimyndighetens möjligheter att få uppgifter på ett sätt som gör att fysiska personer som i andra hand agerar som företrädare för arbetsgivaren personligen är skyldiga att lämna de uppgifter som lönegarantimyndigheten behöver till den.

Bestämmelsen motsvarar till sina huvudprinciper 3 kap. 54 § i utsökningsbalken (705/2007), där det bestäms om vem som på en sammanslutnings vägnar är skyldiga att lämna uppgifter till utmätningsmannen. Därmed är tolkningsförfarandet som hänför sig till utmätningsmyndigheten i den ovan nämnda bestämmelsens till stor del tillämpligt också inom lönegarantin.

Som första punkt gäller skyldigheten att lämna uppgifter den som är medlem i styrelsen eller motsvarande organ eller som är verkställande direktör eller innehar motsvarande ställning. Med organ som motsvarar styrelsen avses till exempel direktionen. Med tanke på skyldigheten att lämna uppgifter har det ingen betydelse om organets verksamhet baserar sig på lag, bolagsavtal, bolagsordning eller bestämmelse i sammanslutningens regler.

Som andra punkt gäller skyldigheten att lämna uppgifter den som är personligen ansvarig för sammanslutningens förpliktelser. Med en sådan person avses till exempel en bolagsman i ett

öppet bolag, en bolagsman som har ansvaret i ett kommanditbolag och en person som agerat på en oregistrerad juridisk persons vägnar.

Också firmatecknare är skyldiga att lämna uppgifter. I ett aktiebolag har de aktörer som har rätt att företräda aktiebolaget rätt att teckna firman. Om rätt att företräda bolaget bestäms i 6 kap. 25 och 26 § i aktiebolagslagen (624/2006). På motsvarande sätt bestäms för andelslagens del i 6 kap. 26 och 27 § i lagen om andelslag (421/2013) om rätt att företräda, vilket också innefattar företrädarens rätt att teckna andelslagets firma. Enligt 3 kap 1 § i lagen om öppna bolag och kommanditbolag (389/1988) har varje bolagsman rätt att företräda bolaget och teckna dess firma. Bolagsmännen är visserligen redan på den grund att de personligen är ansvariga för sammanslutningens förpliktelser skyldiga att lämna uppgifter. I ett kommanditbolag har en tyst bolagsman i och med sin ställning inte rätt att teckna firman. En tyst bolagsman är också skyldig att lämna uppgifter om han eller hon skilt fått fullmakt att teckna bolagets firmanamn. Rätt att teckna firman kan också grunda sig på en viss procura som registrerats i handelsregistret. Varje person som är del av en kollektivprocura är också enskilt skyldig att lämna uppgifter.

Skyldigheten att lämna uppgifter gäller också för de personer som av omständigheterna att döma i praktiken leder sammanslutningens verksamhet. Den person som av omständigheterna att döma i praktiken leder sammanslutningens eller stiftelsens verksamhet eller sköter dess förvaltning eller egendom är skyldig att lämna uppgifter. Med detta avses olika tillfälliga lösningar som innebär att en utomstående person använder den operativa makt som annars tillhör sammanslutningens organ. Dessa arrangemang kan förekomma särskilt i så kallade enpersonsbolag eller ”familjeaktiebolag”.

Enligt paragrafens 2 *mom.* är också den som har innehaft en sådan ställning som avses ovan under en tid av ett år innan uppgifterna begärdes skyldig att lämna uppgifter. Det kan vara fråga om till exempel en person som varit styrelsemedlem, suppleant, verkställande direktör, personligen ansvarig, givits fullmakt att teckna firman eller i praktiken lett verksamheten. Av en person som flera år tidigare avgått från bolagets styrelse kan begäras också nya uppgifter om han eller hon i praktiken leder bolaget eller sköter dess egendom.

Syftet med paragrafens 3 *mom.* är att säkerställa erhållande av uppgifter också om ovan nämnda personer som är skyldiga att lämna uppgifter inte finns i bolaget. Enligt bestämmelsen är den som senast har innehaft motsvarande ställning i sådana fall skyldig att lämna uppgifter. Det kan till exempel vara så att det är ett ”övergivet” bolag som är arbetsgivare. Det är inte ovanligt att ett bolag då det hotas av insolvens överläts till en person som är specialiserad på att tömma bolag. I sådana fall är de som senast varit verksamma i bolagets ledning skyldiga att lämna uppgifter oberoende av hur lång tid det gått sedan verksamheten.¹

28 b §. Vite och handräckning. Om en arbetsgivare eller dennes företrädare inte uppfyller sin skyldighet att lämna uppgifter har lönegarantimyndigheten i nuläget i stort sett inga sätt att påverka saken. Försummelse av skyldigheten att lämna uppgifter försämrar avsevärt lönegaranti-myndighetens möjlighet att reda ut ett lönegarantiärende. Nuläget kan inte anses vara tillfredsställande med tanke på att obetalda löner kan medföra betydande inkomstproblem för en arbetstagar.

¹ Tuula Linna, Tatu Leppänen ja Anssi Kärki – Ulosotto-oikeus I

I propositionen föreslås att skyldigheten att lämna uppgifter effektiviseras genom att lönegarantimyndigheten ges rätt att förelägga den som är skyldig att lämna uppgifter vite. Vite föreläggs på det sätt som föreskrivs i viteslagen (1113/1990).

Enligt paragrafens 1 mom. kan vite riktas till arbetsgivaren eller ovan i 28 a § avsedd företrädare för arbetsgivaren. Enligt 7 § i viteslagen får vite riktas endast mot en person som har rättslig och faktisk möjlighet att uppfylla förpliktelsen. Vite får inte föreläggas om en person inte har möjlighet att uppfylla sin skyldighet att lämna uppgifter.

Vite föreläggs genom att parten åläggs att uppfylla huvudförpliktelsen vid vite. Möjligheten att förelägga vite gäller endast sådana utredningar och material som skilt definierats i lagen. I enlighet med 6 § i viteslagen ska det av vitesföreläggandet tydligt framgå vad parten har förpliktats till och den tidpunkt när, före vilken eller från vilken förpliktelsen ska uppfyllas. Längden av en tidsfrist ska bestämmas med beaktande av huvudförpliktelsens art och omfattning, den förpliktades möjligheter att uppfylla förpliktelsen och övriga omständigheter som inverkar på saken.

Först och främst kan lönegarantimyndighetens yrkande att lämna in kopior av de handlingar som gäller anställningsförhållandet, arbetstidsbokföringen och semesterbokföringen som behövs för att utreda ett lönegarantiärende effektiviseras genom vite.

Ibland kan lönegarantimyndigheten få behov av noggrannare uppgifter om arbetsgivarföretagets betalningsrörelse, till exempel för att reda ut betalda förskott eller andra till arbetstagarna utförda betalningar. Av denna anledning behöver arbetsgivaren eller dennes företrädare vid vite lämna ut bokföringsböcker, verifikat och annat bokföringsmaterial samt andra handlingar och upptagningar som hänför sig till affärs- eller yrkesverksamheten, om de är nödvändiga för att utreda ett lönegarantiärende. Handlingarna kan behövas också för att reda ut vem som varit i arbetsgivarställning.

I vissa undantagsfall kan lönegarantimyndigheten behöva uppgifter om företagets affärsverksamhet eller relationen mellan olika företag för att till exempel kunna reda ut den verkliga arbetsgivaren eller huruvida rörelsen överlåtits. På grund av detta kan lönegarantimyndigheten vid vite bestämma att arbetsgivaren eller dennes företrädare till myndigheten lämnar ut handlingar som gäller sammanslutningars eller stiftelsers förvaltning och avtal. Eftersom det är fråga om ett exceptionellt behov av uppgifter förutsätts att uppgifterna och materialet är nödvändiga för att utreda ett lönegarantiärende.

Det är möjligt att arbetsgivaren eller en i 28 a § avsedd person inte har en handling som lönegarantimyndigheten behöver och möjligheten att förelägga vite inte uppfyller sitt syfte. I sådana situationer kan lönegarantimyndigheten förelägga vite för att få en utredning som motsvarar det material som behövs.

I paragrafens 2 mom. bestäms att möjligheten att förelägga vite gäller förutom arbetsgivaren eller en i 28 a § avsedd företrädare för arbetsgivaren en sådan part i fråga om vilken det har uppstått ett behov av att utreda om denne i egenskap av förvärvare enligt 1 kap. 10 § i arbetsavtalslagen är ansvarig för fordringar i fråga om vilka det ansökts om betalning enligt lönegarantin eller med stöd av 2 kap. 5 § 2 mom. i semesterlagen.

Vid användning av vite bör lönegarantimyndigheten beakta skyddet mot självinkriminering vars centrala syfte är rätten att låta bli att medverka till fastställandet av sin egen skuld. Skyddet mot självinkriminering kan bli betydande vid bedömning av huruvida skyldigheten att lämna uppgifter följs. Den som är skyldig att lämna uppgifter har rätt till tystnad om en brottsutredning som gäller samma frågor är aktuell parallellt med administrativ skyldighet att lämna uppgifter

eller då den som är skyldig att lämna uppgifter inte kan utesluta att de uppgifter som lämnas kan leda till straffprocess eller komma att användas i straffprocess. I sådant fall då lönegarantimyndigheten märker att användningen av vite för att effektivisera skyldigheten att lämna ut uppgifter kan riskera skyddet mot självinkriminering är det viktigt att kritiskt bedöma särskilt utdömande av vite och lönegarantimyndighetens utlämnande av uppgifter på eget initiativ.

Ändring till föreläggande av vite kan sökas i enlighet med bestämmelserna i 24 § 2 mom. i viteslagen. Ändring kan sökas i samma ordning som vad som föreskrivs om sökande av ändring i ett beslut som gäller huvudförpliktelsen. I och med att det i lönegarantilagen inte finns bestämmelser om beslut som gäller huvudförpliktelsen tillämpas bestämmelserna i lagen om rättegång i förvaltningsärenden (808/2019). Detta innebär att beslut som gäller huvudförpliktelsen och föreläggande av vite kan överklagas hos förvaltningsdomstolen.

I paragrafens 3 mom. bestäms på motsvarande sätt som i 28 § 1 mom. i gällande lag att en polismyndighet är skyldig att lämna sådan handräckning som behövs för inhämtande av uppgifterna.

28 c §. Rätt att få uppgifter av andra än parter. I 28 § 2 mom. i gällande lag bestäms att NTM-centralen oberoende av sekretessbestämmelserna och andra begränsningar som gäller erhållande av uppgifter har rätt att avgiftsfritt få uppgifter som är nödvändiga för verkställigheten av denna lag av vissa myndigheter och anstalter. I gällande paragraf finns ändå inte alla de myndigheter av vilka lönegarantimyndigheten borde kunna få sekretessbelagda uppgifter för att avgöra lönegarantiärenden.

Inom lönegarantin behandlas en del lönegarantiansökningar i vilka en personlig assistent ansöker om sina lönefordringar från den som behöver assistans, det vill säga sin arbetsgivare. Trots att det är den handikappade personen själv som är arbetsgivare är det vanligt att betalningen av löner sköts direkt av kommunerna. För att avgöra lönegarantiärendet är det i dessa situationer nödvändigt att få bland annat löneuppgifter, utredning om arbetsavtal, uppgifter om sjukledighet och övertid av kommunerna. På grund av detta behöver det i paragrafens 1 mom. bestämmas om lönegarantimyndighetens rätt att också av kommunerna få sådana sekretessbelagda uppgifter som hänför sig till anställningsförhållandet och som är nödvändiga för att avgöra ett lönegarantiärende.

I och med att arbetskraften blivit allt rörligare behandlas det i NTM-centralerna allt fler lönegarantiärenden i vilka antingen den sökande, arbetsgivaren eller båda är utlänningar. Lönegarantimyndigheten ska reda ut rätten att arbeta i Finland för arbetare från tredje länder då de ansöker om lönegaranti. I vissa fall behöver det redas ut om en utländsk arbetsgivare har ett uppehållstillstånd för företagare.

Utgångsläget är att NTM-centralen tar reda på rätten att arbeta från den som ansöker om lönegaranti. Alltid fås ändå inte de behövliga uppgifterna från den sökande. Dessutom fås tillräcklig utredning om överklaganden som gäller nekande av rätten att arbeta och huruvida besluten i dessa fall vunnit laga kraft sällan från den sökande själv. I sådana fall behöver uppgifter fås av Migrationsverket. Med anledning av det som konstaterats ovan behöver det i lönegarantilagen bestämmas om lönegarantimyndighetens rätt att oberoende av sekretessbestämmelserna få uppgifter som är nödvändiga för verkställigheten av denna lag av Migrationsverket.

Paragrafens 1 mom. motsvarar till övrig del 28 § 2 mom. i gällande lag. NTM-centralen har därmed rätt att oberoende av sekretessbestämmelserna avgiftsfritt få uppgifter som är nödvändiga för verkställigheten av denna lag av skattemyndigheterna, utökningsmyndigheterna, arbe-

tarskyddsmyndigheterna, Folkpensionsanstalten, Pensionsskyddscentralen, pensionsanstalterna, arbetslöshetskassorna och arbets- och näringsbyråerna. Sådana nödvändiga uppgifter som avses är bland annat uppgifter om en persons beskattningsbeslut, kundrelationen inom utsökning, potentiella granskningsberättelser från en arbetarskyddsmyndighet, direktiv och uppmaningar till arbetsgivaren, uppgifter om förmåner som Folkpensionsanstalten och pensionsanstalterna betalat samt uppgifter om arbetslöshet och arbetslöshetsersättning. Syftet med att erhålla de uppgifter som nämns ovan är att säkerställa anställningsförhållandets existens och riktigheten i de fordringar som ansökts.

I paragrafens 2 *mom.* bestäms om lönegarantimyndighetens rätt att oberoende av sekretessbestämmelserna och andra begränsningar som gäller erhållande av uppgifter av den som utövar den huvudsakliga bestämmanderätten på en gemensam bygg- eller varvsarbetsplats eller av någon annan huvudgenomförare få de uppgifter som är nödvändiga för att avgöra ett lönegarantiärende.

För att förebygga grå ekonomi samt av arbetarskyddsskäl har bestämmelser om olika förpliktelser angående identifiering av personal och insamling av uppgifter tagits i bruk på bygg- och varvsarbetsplatser. Enligt 52 a § i arbetarskyddslagen (738/2002) ska den byggherre som leder eller övervakar en gemensam byggarbetsplats, huvudentreprenören eller någon annan som är den som i huvudsak genomför byggprojektet svara för att var och en som arbetar på arbetsplatsen har ett synligt med fotografi försett personkort då denne rör sig där. Av kortet ska framgå om den som arbetar på arbetsplatsen är arbetstagare i arbetsavtalsförhållande eller egenföretagare. Skattenummer och namnet på arbetsgivaren ska vara synliga på personkortet. Dessutom ska det enligt 52 b § i arbetarskyddslagen på en gemensam byggarbetsplats föras en uppdaterad förteckning över de arbetstagare och egenföretagare som arbetar på byggarbetsplatsen. Av förteckningen ska framgå för- och efternamn, födelsetid och skattenummer, vilket datum arbete på arbetsplatsen börjar och slutar och namnet på arbetstagarens arbetsgivare och dennes FO-nummer. Enligt 52 c § i arbetarskyddslagen tillämpas vad som i 52 a och 52 b § i samma lag föreskrivs om gemensamma byggarbetsplatser också på varvsområden.

Utöver det som anförts ovan är en huvudgenomförare på en gemensam byggarbetsplats med vilken avses huvudentreprenören, den arbetsgivare som utövar den huvudsakliga bestämmanderätten eller i avsaknaden av en sådan byggherren själv skyldig att lämna uppgifter till Skatteförvaltningen. Enligt 15 b § i lagen om beskattningsförfarande (1558/1995) ska ett företag som är verksamt på en gemensam byggarbetsplats lämna uppgifter till arbetsplatsens huvudgenomförare, som i sin tur månatligen ska vidare till Skatteförvaltningen lämna uppgifter om de arbetstagare som arbetar på arbetsplatsen och deras identifieringsuppgifter, anställningsförhållandets natur, egenföretagare, arbetsgivare och de företag som använder hyrt arbete.

På bygg- och varvsarbetsplatser är det vanligt med långa entreprenadkedjor och utländsk arbetskraft. På de arbetsplatser som avses ovan förekommer också grå ekonomi. För att minska grå ekonomi har huvudgenomförarna givits en omfattande förpliktelse att samla in uppgifter av dem som är verksamma på en gemensam arbetsplats och förmedla en del av dessa uppgifter vidare till Skatteförvaltningen.

Lönegarantimyndigheten stöter på situationer då en arbetsgivare som varit verksam inom en entreprenadkedja på en gemensam bygg- eller varvsarbetsplats låter bli att betala lönefordringar. Det är svårt att få information om hurdant anställningsförhållande den som ansöker om lönegaranti har och om dennes fordringar om det inte finns ett skriftligt arbetsavtal, arbetstagaren inte själv fört timbokföring och arbetsgivaren är passiv. Den som ansöker om lönegaranti vet kanske inte ens alltid vem som officiellt är hans eller hennes arbetsgivare.

I gällande lönegarantilag finns ingen bestämmelse som berättigar lönegarantimyndigheten till att få uppgifter om till exempel arbetstagaren, anställningsförhållandet, arbetsgivaren, passerkontroll eller entreprenadavtal av huvudgenomföraren på en bygg- eller varvsarbetsplats. Med de anledningar som anförts ovan som motivering föreslås att lönegarantimyndigheten oberoende av sekretessbestämmelserna och andra begränsningar som gäller erhållande av uppgifter ges rätt att av den som utövar den huvudsakliga bestämmanderätten på en gemensam bygg- eller varvsarbetsplats eller av någon annan huvudgenomförare få de uppgifter som är nödvändiga för att avgöra ett lönegarantiärende.

Det är vanlig att arbetsgivaren utkontrakterar bokföringen och löneförvaltningen till en extern räkenskapsbyrå. I dessa situationer har räkenskapsbyrån täckande, och ofta till och med mer utförliga, uppgifter än arbetsgivaren om fordringarna för den som ansöker om lönegaranti. Inom lönegarantiförfarandet är det ganska vanligt att räkenskapsbyrån på arbetsgivarens vägnar ger utlåtande om lönegarantiansökan.

Å andra sidan om arbetsgivaren förblir passiv i lönegarantiförfarandet är lönegarantimyndighetens och arbetstagarens enda sätt att reda ut fordringar som grundar sig på anställningsförhållande att begära uppgifter av räkenskapsbyrån. I praktiken får lönegarantimyndigheten nästan alltid de uppgifter som begärts av räkenskapsbyrån. Det är ändå inte lämpligt att det inte finns några uttryckliga bestämmelser för erhållandet av dessa uppgifter.

Enligt 31 § 1 mom. i förvaltningslagen ska en myndighet se till att ett ärende utreds tillräckligt och på behörigt sätt. Enligt 31 § 2 mom. i förvaltningslagen ska en part dock lägga fram utredning om grunderna för sina yrkanden. Parten ska också i övrigt medverka till utredningen av ett ärende som han eller hon har inlett. Parten själv har ofta de bästa kunskaperna om sitt ärende och oftast också bäst förutsättningar att skaffa och presentera utredningar om grunderna för sina yrkanden. Hur utredningsansvaret i praktiken fördelas mellan myndigheten och den sökande beror i allmänhet på vilka intressen utredningen främst driver. En myndighet ansvarar för utredningen av förpliktande beslut medan utredningen av beslut varigenom det beviljas fördel ofta görs i enlighet med partens fördel.

Utgångspunkten i fråga om lönegarantiärenden kan anses vara att den som ansöker om lönegaranti presenterar den utredning och de handlingar som behövs för att reda ut ärendet. Endast i undantagsfall kan det bli lönegarantimyndighetens uppgift att reda ut ansökan. Lönegarantimyndigheten ska hålla sin neutralitet i förhållande till de sökande och behandla dem jämlikt. Myndigheten ska vara neutral också i förhållande till den sökandes arbetsgivare som blir ansvarig för de fordringar som eventuellt betalas enligt lönegarantin. Av dessa anledningar ska lönegarantimyndigheten använda prövning vid anskaffning av utredningen om fordringarna för en person som ansöker om lönegaranti.

I och med att det i gällande lönegarantilag inte finns någon bestämmelse som berättigar till att få uppgifter som är nödvändiga för att avgöra ett lönegarantiärende av räkenskapsbyråerna behöver det genom lag föreskrivas om denna rätt att erhålla uppgifter. Enligt den föreslagna bestämmelsen har lönegarantimyndigheten oberoende av sekretessbestämmelserna och andra begränsningar som gäller erhållande av uppgifter rätt att få uppgifter som är nödvändiga för verkställigheten av lönegarantilagen.

I princip är de uppgifter som lönegarantimyndigheten behöver av räkenskapsbyråerna sådana uppgifter som redan finns eller utredning angående på vilka grunder räkenskapsbyrån gjort beräkningar. Endast i undantagsfall hamnar lönegarantimyndigheten begära skräddarsydda utredningar eller beräkningar om den sökandes fordringar av en räkenskapsbyrå. Det är orimligt att

räkenskapsbyrån utan ersättning skulle bli tvungen att lämna in de uppgifter som lönegaranti-myndigheten begärt. På grund av detta behövs en bestämmelse om att räkenskapsbyrån har rätt att få en skälig ersättning för kostnaderna för fullgörandet av det arbete som orsakas av lönegaranti-myndighetens begäran om uppgifter. I och med att det i statens budget reserverats ett visst anslag för kostnaderna till räkenskapsbyråerna kan utgifter som orsakas av utredningarna betalas endast inom ramen för det anslag som står till förfogande.

Vid arbetsgivarens konkurs ska arbetstagarnas lönefordringar räknas enligt så kallat påskyndat förfarande, vilket innebär att lönefordringarna ska vara på arbetstagarnas konton inom två veckor från det att anställningsförhållandena sagts upp. Då det är fråga om ett konkursbo som förfaller kan påskyndat löneberäkningsförfarande oftast inte genomföras på grund av bristande resurser. Syftet med den föreslagna nya möjligheten till erhållande av uppgifter som sträcker sig till räkenskapsbyråerna är ändå inte att regelbundet med statliga medel täcka kostnaderna för beräkning av arbetstagarnas löner vid förfallande konkurser, eftersom det till konkursboets boförvaltares förpliktelser hör att göra upp en förteckning över fordringar som grundar sig på anställningsförhållande också då ett konkursbo förfaller.

I paragrafens 3 mom. tas in en bestämmelse, som motsvarar bestämmelsen i 28 § 3 mom. i gällande lag, om NTM-centralens rätt att inhämta uppgifter också av en myndighet eller ett samfund som sköter lönegarantiärenden i en annan medlemsstat i Europeiska unionen. Det föreslås ändå att paragrafen i fråga om de uppgifter som inhämtas ändras så att uppgifterna ska vara nödvändiga för behandlingen av lönegarantiärenden. Tidigare var förutsättningen för inhämtningen av uppgifter att uppgifterna behövs för behandlingen av lönegarantiärendet. Ändring av ordvalet i paragrafen behövs för att skyldigheten att lämna uppgifter för nationella myndigheter och å andra sidan myndigheter i Europeiska unionens medlemsstater ska bedömas enligt enhetliga kriterier. Dessutom har grundlagsutskottets förfarande beaktats i ändringen av ordvalet.

28 d §. Utlämnande av uppgifter. I lönegarantilagen finns ingen bestämmelse som ger lönegaranti-myndigheten rätt att på eget initiativ lämna ut uppgifter till finska myndigheter om den under lönegarantiprocessen ser tecken på potentiellt missbruk eller brottsligt förfarande. Bestämmelser om att på eget initiativ lämna ut uppgifter är nödvändiga för att skapa bättre förutsättningar än i nuläget att ingripa i grå ekonomi och olika brott. I och med att det i lönegarantiärenden också finns sekretessbelagda uppgifter behövs noggrant avgränsade och exakta bestämmelser om utlämnande av uppgifter.

I den föreslagna paragrafen bestäms om NTM-centralens rätt att i vissa situationer lämna ut uppgifter som erhållits i samband med behandling av ett lönegarantiärende till andra myndigheter. Den föreslagna paragrafen baserar sig på behovet att med hjälp av samarbete mellan myndigheter och informationsutbyte förbättra förutsättningarna för att bekämpa grå ekonomi och brottslighet. Att uppnå detta syfte krävs i statsrådets principbeslut om en strategi för bekämpning av grå ekonomi och ekonomisk brottslighet 2020–2023. Ett viktigt syfte med strategin är att vid sidan av andra bekämpningsåtgärder genomföra de projekt för bekämpning av grå ekonomi som räknas upp i regeringsprogrammet. Å andra sidan måste integritetsskydd beaktas vid utlämnande av uppgifter, vilket innebär att myndighetens prövningsrätt betonas vid utlämnande av uppgifter på eget initiativ.

Genom bestämmelsen ges NTM-centralen rätt att oberoende av sekretessbestämmelserna lämna ut nödvändiga uppgifter som hänför sig till lönegarantin till förundersökningsmyndigheter, åklagare, centralen för utredning av penningtvätt, Skatteförvaltningen eller arbetarskyddsmyndigheter för skötsel av de uppgifter som specificeras i paragrafen. I den föreslagna paragrafen avgränsas utlämnande av uppgifter på eget initiativ till de användningsändamål som föreskrivs

i paragrafen. Paragrafen ger inte de myndigheter som nämns i bestämmelsen några nya rättigheter till erhållande av uppgifter, eftersom det i de lagar som styr dessa myndigheters verksamhet redan föreskrivs om omfattande rättigheter att få uppgifter av andra myndigheter.

Den behandling av personuppgifter som görs med stöd av denna paragraf baserar sig på artikel 6.1 c i Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter och om upphävande av direktiv 95/46/EG (senare *dataskyddsförordning*). Handlingsutrymmet inom artikel 6.3 i dataskyddsförordningen gör det möjligt att genom nationell lagstiftning specificera bestämmelser om till exempel till vilka samfund och syften personuppgifter får överlåtas. En medlemsstats nationella rätt ska uppfylla ett mål av allmänt intresse och vara proportionell mot det legitima mål som eftersträvas. Enligt 28 § i dataskyddslagen (1050/2018) tillämpas på rätten att få och lämna ut personuppgifter vad som föreskrivs i lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet (621/1999). Enligt 29 § i offentlighetslagen ska det ändå finnas skilda bestämmelser om utlämnande av sekretessbelagda uppgifter. De föreslagna bestämmelserna har bedömts som behövliga på grund av de krav som ställs på bestämmelser som bryter sekretessen.

Att på eget initiativ lämna ut uppgifter till andra myndigheter innebär avvikande från uppgifternas ändamålsbegränsning. Enligt artikel 5 i dataskyddsförordningen ska personuppgifter samlas in för särskilda, uttryckligt angivna och berättigade ändamål och inte senare behandlas på ett sätt som är oförenligt med dessa ändamål.

Enligt dataskyddsförordningen är behandling av personuppgifter på det sätt som föreskrivs i artikel 6.4 möjlig också för andra ändamål än det ändamål för vilket uppgifterna samlades in. Angående rätt till behandling som avviker från det ursprungliga ändamålet kan bestämmas också i en medlemsstats nationella rätt ”som utgör en nödvändig och proportionell åtgärd i ett demokratiskt samhälle för att skydda de mål som avses i artikel 23.1”. Som godtagbara ändamål nämns i artikel 23.1 bland annat förebyggande, förhindrande, utredning, avslöjande eller lagföring av brott eller verkställande av straffrättsliga sanktioner (led d), andra av en medlemsstats viktiga mål av generellt allmänt intresse, särskilt ett av en medlemsstats viktiga ekonomiska eller finansiella intressen, däribland skattefrågor (led e), skydd av den registrerade eller andras rättigheter och friheter (led i). De ändamål för vilka uppgifter kan lämnas ut på eget initiativ hänför sig till bekämpning av grå ekonomi, utredning av brott, verkställande av straffrättsliga sanktioner samt arbetarskydd. Dessa ändamål kan anses vara i enlighet med det som föreskrivs i artikel 23.1 led d, e och i. Lagstiftningens ändamål motsvarar det som avses i artikel 6.3 med godtagbara ändamål. Utlämnande av uppgifter är avgränsat till uppgifter som är nödvändiga med tanke på de användningsändamål som föreskrivs i bestämmelsen och lagstiftningen kan därmed anses vara proportionell i förhållande till målsättningarna.

7.2 Lag om lönegaranti för sjömän

3 a §. *Fordran som grundar sig på tredskodom eller förlikning.* Till lagen fogas en ny 3 a §. Paragrafens innehåll motsvarar innehållet i den till lönegarantilagen föreslagna 4 a §.

20 §. *Talan mot staten.* Till paragrafen föreslås motsvarande ändring som till 22 § i lönegarantilagen.

26 §. *Parts skyldighet att medverka och lämna uppgifter.* I gällande paragraf bestäms om uppgifter och handräckning. Paragrafens rubrik och innehåll föreslås ändras på motsvarande sätt som 28 § i lönegarantilagen. På motsvarande sätt som i den till lönegarantilagen föreslagna ändringen föreslås att bestämmelser om NTM-centrales rätt att erhålla uppgifter i ändrad form tas in i nya 26 c §. Bestämmelsen om handräckning föreslås tas in i 26 b §.

26 a §. *Skyldighet att lämna uppgifter på en juridisk persons vägnar.* Paragrafen och dess rubrik föreslås ändras på motsvarande sätt som 28 a § i lönegarantilagen.

26 b §. *Vite och handräckning.* Det föreslås att till lagen fogas en ny 26 b §. Paragrafen motsvarar den till lönegarantilagen föreslagna nya 28 b §.

26 c §. *Rätt att få uppgifter av andra än parter.* I den nya paragrafen bestäms om NTM-centralens rätt att erhålla uppgifter av myndigheter och vissa andra aktörer. Paragrafen motsvarar i övrigt den till lönegarantilagen föreslagna 28 c §, men NTM-centralens rätt att erhålla uppgifter föreslås inte utvidgas till kommunerna eller huvudgenomföraren.

26 d §. *Utlämnande av uppgifter.* Den nya paragrafen motsvarar den till lönegarantilagen föreslagna nya 28 d §.

8 Ikraftträdande

Det föreslås att lagarna träder i kraft den 1.1.2023. För en del av de föreslagna ändringarna krävs dock övergångsbestämmelser.

De ändringar som föreslagits till lönegarantilagen ska tillämpas från och med att lagen träder i kraft. De föreslagna 4 a, 5 a och 22 § tillämpas ändå först på de ansökningar som lämnats in efter att lagen trätt i kraft. På de lönegarantiansökningar som är anhängiga då lagen träder i kraft tillämpas den 22 § som varit i kraft då denna lag trätt i kraft. Lagens 28, 28 a—28 d § kan därmed tillämpas också på de ansökningar som är anhängiga då lagen träder i kraft.

De ändringar som föreslagits till lagen om lönegaranti för sjömän ska tillämpas från och med att lagen träder i kraft. De föreslagna 3 a, och 20 § tillämpas ändå först på de ansökningar som lämnats in efter att lagen trätt i kraft. På de lönegarantiansökningar som är anhängiga då lagen träder i kraft tillämpas den 20 § som varit i kraft då denna lag trätt i kraft. Lagens 26, 26 a—26 d § kan därmed tillämpas också på de ansökningar som är anhängiga då lagen träder i kraft.

9 Verkställighet och uppföljning

Arbets- och näringsministeriet kommer av Nylands närings-, trafik och miljöcentral begära uppföljningsuppgifter om tillämpningen av 4 a § och 5 a § efter att lagen varit i kraft i två år. Utredningen kommer att behandlas i delegationen för lönegarantiärenden.

10 Förhållande till andra propositioner

10.1 Förhållande till budgetpropositionen

Propositionen hänför sig till budgetpropositionen för 2023 och avses bli behandlad i samband med den. I propositionen föreslås att det med statliga medel, i form av anslag, betalas en skälig ersättning till arbetsgivarens räkenskapsbyrå för det arbete som orsakas av att lönegarantimyndigheten begär de uppgifter som är nödvändiga för att avgöra ett lönegarantiärende. På grund av ändringarna finns det inget behov av att höja anslagskalkylen

11 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning

I propositionen föreslås att lönegarantimyndighetens rätt att få uppgifter från andra än parter utvidgas. I propositionen föreslås dessutom att lönegarantimyndigheten ges rätt att på eget initiativ lämna ut uppgifter till vissa myndigheter för att förhindra grå ekonomi och brott. Uppgifterna innefattar personuppgifter och kan innehålla också sekretessbelagda uppgifter.

Grundlagsutskottet har bedömt bestämmelser om myndigheternas rätt att oberoende av sekretess få och skyldighet att lämna ut uppgifter med avseende på skyddet för privatliv och personuppgifter i 10 § 1 mom. i grundlagen och då noterat bland annat vad och vem rätten att få uppgifter gäller och hur rätten är kopplad till nödvändighetskriteriet (GrUU 15/2018 rp). Myndigheternas rätt att få och möjlighet att lämna ut uppgifter kan gälla "behövliga uppgifter" för ett visst syfte, om lagen ger en uttömmande förteckning över innehållet i uppgifterna. Om innehållet däremot inte anges i form av en förteckning, ska det i lagstiftningen ingå ett krav på att "uppgifterna är nödvändiga" för ett visst syfte (se t.ex. GrUU 17/2016 rd, s. 5). I sina analyser av exakthet och innehåll har utskottet lagt särskild vikt vid huruvida de uppgifter som lämnas ut är av känslig art. Om de föreslagna bestämmelserna om överlåtelse av uppgifter också hänför sig till känsliga uppgifter, har ett villkor för att lagförslaget kan behandlas i vanlig lagstiftningsordning varit att bestämmelserna preciseras så att de följer grundlagsutskottets praxis för bestämmelser som rör rätten att få och att lämna ut myndighetsuppgifter trots sekretess (se t.ex. GrUU 38/2016 rd, s. 3). Å andra sidan har grundlagsutskottet ansett att grundlagen inte tillåter en vag och ospecificerad rätt att få uppgifter, låt vara att den är knuten till nödvändighetskriteriet (se till exempel GrUU 71/2014 rd s. 3/I, GrUU 62/2010 rd, s. 4/I och GrUU 59/2010 rd, s. 4/I).

Lönegarantimyndighetens rätt att oberoende av sekretessbestämmelser få uppgifter utvidgas till att gälla kommunerna och Migrationsverket. Dessutom föreslås att lönegarantimyndigheten ges rätt att få uppgifter också av vissa privata aktörer, det vill säga den som utövar den huvudsakliga bestämmanderätten på en gemensam bygg- eller varvsarbetsplats eller av någon annan huvudgenomförare samt av arbetsgivarens räkenskapsbyrå. Lönegarantimyndighetens rätt att oberoende av sekretessbestämmelser få uppgifter är på samma sätt som i gällande lag avgränsad till uppgifter som är nödvändiga för verkställigheten av lönegarantilagen.

I de föreslagna nya bestämmelserna som gäller utlämnande av uppgifter på eget initiativ finns en förteckning över för vilka ändamål NTM-centralen har rätt att lämna ut sekretessbelagda uppgifter eller handlingar till en annan myndighet. Ändamålen har stark anknytning till förebyggande av ekonomisk brottslighet och grå ekonomi, utredning av brott samt arbetarskydd. De ovan nämnda ändamålen som hänför sig till förebyggande av ekonomisk brottslighet och grå ekonomi, utredning av brott samt arbetarskydd kan anses vara godtagbara ändamål för att begränsa grundläggande rättigheter och den föreslagna lagstiftningen kan anses proportionell i förhållande till ändamålen. I bestämmelserna är utlämnande av uppgifter avgränsat till uppgifter som är nödvändiga för att myndigheterna ska kunna sköta sina uppgifter. De föreslagna bestämmelserna bedöms i och med de avgränsningar som nämns ovan uppfylla kravet på exakthet och noggrann avgränsning. Det går inte att göra en detaljerad förteckning över de uppgifter som faller inom ramen för utlämnande, men de hänför sig till sådana uppgifter som rör arbetstagares anställningsförhållande och betalning av lön som lönegarantimyndigheten erhållit i samband med skötsel av sina uppgifter. De myndigheter som nämns i paragrafen har rätt att få uppgifterna i fråga på basis av sina lagstadgade rättigheter att få uppgifter.

På basis av de grunder som nämnts ovan kan propositionerna behandlas i normal lagstiftningsordning.

Kläm

Med stöd av vad som anförts ovan föreläggs riksdagen följande lagförslag:

1.

Lag

om ändring av lönegarantilagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lönegarantilagen (866/1998) 22, 28 och 28 a §, av dem 28 § sådan den lyder i lagarna 1633/2009 och 1157/2016 och 28 a § sådan den lyder i lag 1633/2009, samt
fogas till lagen nya 4 a, 5 a och 28 b—28 d § som följer:

4 a §

Fordran som baserar sig på tredskodom eller förlikning

En fordran som baserar sig på tredskodom eller en förlikning som fastställts av domstol kan betalas enligt lönegarantin, om lönegarantimyndigheten med stöd av någon annan utredning har kunnat försäkra sig om grunden för fordran och dess belopp.

För att fordringar som baserar sig på förlikning ska kunna betalas enligt lönegarantin förutsätts dessutom att lönegarantimyndigheten får utredning över vilka av de fordringar som följer av ett anställningsförhållande förlikningen grundar sig på.

5 a §

Allvarligt arbetsrelaterat utnyttjande

Tidsfristen enligt 5 § hindrar inte att lönegaranti betalas, om

- 1) arbetsgivaren eller dennes företrädare har gjort sig skyldig till ett brott enligt 25 kap. 3 eller 3 a §, 36 kap. 6 eller 7 § eller 47 kap. 3 eller 3 a § i strafflagen (39/1889) mot arbetstagaren och det ansöks om betalning enligt lönegarantin av fordringar som grundar sig på anställningsförhållandet och som dömts ut genom straffdom eller på dem grundad brottsskadeersättning, eller
- 2) det i ärendet annars finns grundad anledning att bedöma att arbetstagaren har utsatts för sådant allvarligt arbetsrelaterat utnyttjande som har hindrat möjligheten att ansöka om betalning av fordringar enligt lönegarantin inom den tid som anges i 5 §.

Ansökan om att en fordran som avses i 1 punkten ska betalas enligt lönegarantin ska göras inom tre månader från det att domen i brottmålet vunnit laga kraft och ansökan om att en fordran som avses i 2 punkten ska betalas enligt lönegarantin ska göras inom 18 månader från det att anställningsförhållandet upphörde.

Vad som föreskrivs ovan i denna paragraf tillämpas dock inte, om arbetstagaren på grundval av ett tidigare anställningsförhållande har fått den tid som avses i 2 mom. till godo.

22 §

Talan mot staten

Om en fordran i fråga om vilken ansökts om betalning enligt lönegarantin och som arbetsgivaren inte har bestridit, med stöd av 4 § har ogillats såsom outredd eller ogrundad ska arbetstägaren för att bevara sin rätt till betalning enligt lönegarantin vid tingsrätten väcka talan mot staten om fastställande av grunden för och beloppet av fordran.

28 §

Parters skyldighet att medverka och lämna uppgifter

Den som är part i ett lönegarantiärende är skyldig att medverka till utredningen av lönegarantiärendet och lämna lönegarantimyndigheten de uppgifter som behövs för verkställigheten av lagen.

28 a §

Skyldighet att lämna uppgifter på en juridisk persons vägnar

Informationsskyldigheten för en juridisk person som är arbetsgivare gäller också

1) den som är medlem i styrelsen eller motsvarande organ eller som är verkställande direktör eller innehar motsvarande ställning,

2) den som är personligen ansvarig för den juridiska personens förpliktelser,

3) den som har rätt att ensam eller tillsammans med någon annan teckna den juridiska personens firma,

4) den som av omständigheterna att döma i praktiken leder den juridiska personens verksamhet eller sköter dess förvaltning eller egendom.

Skyldig att lämna uppgifter är också den som har innehaft en sådan ställning som avses i 1 mom. under en tid av ett år innan uppgifterna begärdes.

Om inga sådana personer som avses i 1 eller 2 mom. finns, är den som senast har innehaft motsvarande ställning skyldig att lämna uppgifter.

28 b §

Vite och handräckning

Lönegarantimyndigheten kan vid vite bestämma att arbetsgivaren eller en person som avses i 28 a § ska lämna ut följande material eller motsvarande utredning på det sätt som föreskrivs i viteslagen (1113/1990):

1) kopior av de handlingar som gäller anställningsförhållandet, arbetstidsbokföringen och semesterbokföringen, om de behövs för att utreda ett lönegarantiärende,

2) bokföringsböcker, verifikat, annat bokföringsmaterial och andra handlingar och upptagningar som hänför sig till affärs- eller yrkesverksamheten, om de är nödvändiga för att utreda ett lönegarantiärende, och

3) handlingar som gäller sammanslutningars eller stiftelsers förvaltning och avtal, om de är nödvändiga för att utreda ett lönegarantiärende.

Vad som föreskrivs i 1 mom. tillämpas också på en sådan part i fråga om vilken det har uppstått ett behov av att utreda om denne i egenskap av förvärvare enligt 1 kap. 10 § i arbetsavtalslagen är ansvarig för fordringar i fråga om vilka det ansökts om betalning enligt lönegarantin eller med stöd av 2 kap. 5 § 2 mom. i semesterlagen (162/2005).

En polismyndighet är skyldig att lämna sådan handräckning som behövs för inhämtande av uppgifterna.

28 c §

Rätt att få uppgifter av andra än parter

Närings-, trafik- och miljöcentralen har trots sekretessbestämmelserna rätt att avgiftsfritt få uppgifter som är nödvändiga för verkställigheten av denna lag av skattemyndigheterna, utökningsmyndigheterna, arbetarskyddsmyndigheterna, Folkpensionsanstalten, Pensionsskyddscentralen, pensionsanstalterna, arbetslöshetskassorna, arbets- och näringsbyråerna, kommunerna och Migrationsverket. Centralen har rätt att få uppgifterna också med hjälp av en teknisk anslutning eller annars på elektronisk väg.

Närings-, trafik- och miljöcentralen har trots sekretessbestämmelserna och andra begränsningar som gäller erhållande av uppgifter rätt att av den som utövar den huvudsakliga bestämmanderätten på en gemensam bygg- eller varvsarbetsplats eller av någon annan huvudgenomförare samt av räkenskapsbyrån för arbetsgivaren för den som ansöker om betalning enligt lönegarantin få de uppgifter som är nödvändiga för att avgöra ett lönegarantiärende. Arbetsgivarens räkenskapsbyrå har rätt att av närings-, trafik- och miljöcentralen få en skälig ersättning för kostnaderna för fullgörandet av skyldigheten att lämna uppgifter inom ramen för det anslag som står till förfogande.

Närings-, trafik- och miljöcentralen har rätt att inhämta uppgifter som är nödvändiga för behandlingen av lönegarantiärenden också av en myndighet eller ett samfund som sköter lönegarantiärenden i en annan medlemsstat i Europeiska unionen.

28 d §

Utlämnande av uppgifter

Närings-, trafik- och miljöcentralerna har trots sekretessbestämmelserna rätt att till en myndighet eller ett samfund som sköter lönegarantiärenden i en annan medlemsstat i Europeiska unionen lämna ut uppgifter som är nödvändiga för behandlingen av lönegarantiärenden som har inletts där.

Närings-, trafik- och miljöcentralerna får dessutom trots sekretessbestämmelserna på eget initiativ lämna ut uppgifter som hänför sig till lönegarantin och som är nödvändiga för

1) förundersökningsmyndigheter för att förebygga, avslöja eller utreda brott eller föra brott till åtalsprövning,

2) åklagare för skötsel av uppgifter enligt 9 § i lagen om Åklagarmyndigheten (32/2019),

3) centralen för utredning av penningtvätt för skötsel av uppgifter enligt 2 § i lagen om centralen för utredning av penningtvätt (445/2017),

4) Skatteförvaltningen för skötsel av uppgifter enligt 2 § i lagen om Skatteförvaltningen (503/2010),

5) arbetarskyddsmyndigheter som avses i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006) för lagstadgade tillsynsuppgifter som gäller arbetarskyddet.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Lagens 4 a, 5 a och 22 § tillämpas första gången på de lönegarantiansökningar som har lämnats in efter ikraftträdandet av lagen. På lönegarantiansökningar som är anhängiga vid ikraftträdandet av denna lag tillämpas de bestämmelser i 22 § som gällde vid ikraftträdandet.

2.

Lag

om ändring av lagen om lönegaranti för sjömän

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om lönegaranti för sjömän (1108/2000) 20, 26 och 26 a §, av dem 26 § sådan den lyder i lagarna 1634/2009 och 1158/2016 och 26 a § sådan den lyder i lag 1634/2009, samt *fogas* till lagen nya 3 a och 26 b—26 d § som följer:

3 a §

Fordran som baserar sig på tredskodom eller förlikning

En fordran som baserar sig på tredskodom eller en förlikning som fastställts av domstol kan betalas enligt lönegarantin, om lönegarantimyndigheten med stöd av någon annan utredning har kunnat försäkra sig om grunden för fordran och dess belopp.

För att fordringar som baserar sig på förlikning ska kunna betalas enligt lönegarantin förutsätts dessutom att lönegarantimyndigheten får utredning över vilka av de fordringar som följer av ett anställningsförhållande förlikningen grundar sig på.

20 §

Talan mot staten

Om en fordran i fråga om vilken ansökts om betalning enligt lönegarantin och som arbetsgivaren inte har bestridit, med stöd av 3 § har ogillats såsom outredd eller ogrundad ska arbetstagen för att bevara sin rätt till betalning enligt lönegarantin vid tingsrätten väcka talan mot staten om fastställande av grunden för och beloppet av fordran.

26 §

Parters skyldighet att medverka och lämna uppgifter

Den som är part i ett lönegarantiärende är skyldig att medverka till utredningen av lönegarantiärendet och lämna lönegarantimyndigheten de uppgifter som behövs för verkställigheten av lagen.

26 a §

Skyldighet att lämna uppgifter på en juridisk persons vägnar

Informationsskyldigheten för en juridisk person som är arbetsgivare gäller också

- 1) den som är medlem i styrelsen eller motsvarande organ eller som är verkställande direktör eller innehar motsvarande ställning,
- 2) den som är personligen ansvarig för den juridiska personens förpliktelser,
- 3) den som har rätt att ensam eller tillsammans med någon annan teckna den juridiska personens firma,

4) den som av omständigheterna att döma i praktiken leder den juridiska personens verksamhet eller sköter dess förvaltning eller egendom.

Skyldig att lämna uppgifter är också den som har innehaft en sådan ställning som avses i 1 mom. under en tid av ett år innan uppgifterna begärdes.

Om inga sådana personer som avses i 1 eller 2 mom. finns, är den som senast har innehaft motsvarande ställning skyldig att lämna uppgifter.

26 b §

Vite och handräckning

Lönegarantimyndigheten kan vid vite bestämma att arbetsgivaren eller en person som avses i 26 a § ska lämna ut följande material eller motsvarande utredning på det sätt som föreskrivs i viteslagen (1113/1990):

1) kopior av de handlingar som gäller anställningsförhållandet, arbetstidsbokföringen och semesterbokföringen, om de behövs för att utreda ett lönegarantiärende,

2) bokföringsböcker, verifikat, annat bokföringsmaterial och andra handlingar och upptagningar som hänför sig till affärs- eller yrkesverksamheten, om de är nödvändiga för att utreda ett lönegarantiärende, och

3) handlingar som gäller sammanslutningars eller stiftelsers förvaltning och avtal, om de är nödvändiga för att utreda ett lönegarantiärende.

Vad som föreskrivs i 1 mom. tillämpas också på en sådan part i fråga om vilken det har uppstått ett behov av att utreda om denne i egenskap av förvärvare enligt 1 kap. 10 § i lagen om sjöarbetsavtal är ansvarig för fordringar i fråga om vilka det ansökts om betalning enligt lönegarantin eller med stöd av 11 § i semesterlagen för sjömän (433/1984).

En polismyndighet är skyldig att lämna sådan handräckning som behövs för inhämtande av uppgifterna.

26 c §

Rätt att få uppgifter av andra än parter

Närings-, trafik- och miljöcentralen har trots sekretessbestämmelserna rätt att avgiftsfritt få uppgifter som är nödvändiga för verkställigheten av denna lag av skattemyndigheterna, utskönningsmyndigheterna, arbetarskyddsmyndigheterna, Folkpensionsanstalten, Pensionskyddscentralen, pensionsanstalterna, arbetslöshetskassorna, arbets- och näringsbyråerna och Migrationsverket. Centralen har rätt att få uppgifterna också med hjälp av en teknisk anslutning eller annars på elektronisk väg.

Närings-, trafik- och miljöcentralen har trots sekretessbestämmelserna och andra begränsningar som gäller erhållande av uppgifter rätt att av räkenskapsbyrån för arbetsgivaren för den som ansöker om betalning enligt lönegarantin få de uppgifter som är nödvändiga för att avgöra ett lönegarantiärende. Arbetsgivarens räkenskapsbyrå har rätt att av närings-, trafik- och miljöcentralen få en skälig ersättning för kostnaderna för fullgörandet av skyldigheten att lämna uppgifter inom ramen för det anslag som står till förfogande.

Närings-, trafik- och miljöcentralen har rätt att inhämta uppgifter som är nödvändiga för behandlingen av lönegarantiärenden också av en myndighet eller ett samfund som sköter lönegarantiärenden i en annan medlemsstat i Europeiska unionen.

26 d §

Utlämnande av uppgifter

Närings-, trafik- och miljöcentralerna har trots sekretessbestämmelserna rätt att till en myndighet eller ett samfund som sköter lönegarantiärenden i en annan medlemsstat i Europeiska unionen lämna ut uppgifter som är nödvändiga för behandlingen av lönegarantiärenden som har inletts där.

Närings-, trafik- och miljöcentralerna får dessutom trots sekretessbestämmelserna på eget initiativ lämna ut uppgifter som hänför sig till lönegarantin och som är nödvändiga för

1) förundersökningsmyndigheter för att förebygga, avslöja eller utreda brott eller föra brott till åtalsprövning,

2) åklagare för skötsel av uppgifter enligt 9 § i lagen om Åklagarmyndigheten (32/2019),

3) centralen för utredning av penningtvätt för skötsel av uppgifter enligt 2 § i lagen om centralen för utredning av penningtvätt (445/2017),

4) Skatteförvaltningen för skötsel av uppgifter enligt 2 § i lagen om Skatteförvaltningen (503/2010),

5) arbetarskyddsmyndigheter som avses i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006) för lagstadgade tillsynsuppgifter som gäller arbetarskyddet.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Lagens 3 a och 20 § tillämpas första gången på de lönegarantiansökningar som har lämnats in efter ikraftträdandet av lagen. På lönegarantiansökningar som är anhängiga vid ikraftträdandet av denna lag tillämpas de bestämmelser i 20 § som gällde vid ikraftträdandet.

Helsingfors den 19 september 2022

Statsminister

Sanna Marin

Arbetsminister Tuula Haatainen

1.

Lag

om ändring av lönegarantilagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lönegarantilagen (866/1998) 22, 28 och 28 a §, av dem 28 § sådan den lyder i lagarna
1633/2009 och 1157/2016 och 28 a § sådan den lyder i lag 1633/2009, samt
fogas till lagen nya 4 a, 5 a och 28 b—28 d § som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

4 a §

*Fordran som baserar sig på tredskodom eller
förlikning*

*En fordran som baserar sig på tredskodom
eller en förlikning som fastställts av domstol
kan betalas enligt lönegarantin, om lönegaran-
timyndigheten med stöd av någon annan utred-
ning har kunnat försäkra sig om grunden för
fordran och dess belopp.*

*För att fordringar som baserar sig på förlik-
ning ska kunna betalas enligt lönegarantin för-
utsätts dessutom att lönegarantimyndigheten
får utredning över vilka av de fordringar som
följer av ett anställningsförhållande förlik-
ningen grundar sig på.*

5 a §

Allvarligt arbetsrelaterat utnyttjande

*Tidsfristen enligt 5 § hindrar inte att lönega-
ranti betalas, om*

*1) arbetsgivaren eller dennes företrädare
har gjort sig skyldig till ett brott enligt 25 kap.
3 eller 3 a §, 36 kap. 6 eller 7 § eller 47 kap. 3
eller 3 a § i strafflagen (39/1889) mot arbets-
tagaren och det ansöks om betalning enligt lö-
negarantin av fordringar som grundar sig på
anställningsförhållandet och som dömts ut ge-
nom straffdom eller på dem grundad brottska-
deersättning, eller*

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

2) det i ärendet annars finns grundad anledning att bedöma att arbetstagaren har utsatts för sådant allvarligt arbetsrelaterat utnyttjande som har hindrat möjligheten att ansöka om betalning av fordringar enligt lönegarantin inom den tid som anges i 5 §.

Ansökan om att en fordran som avses i 1 punkten ska betalas enligt lönegarantin ska göras inom tre månader från det att domen i brottmålet vunnit laga kraft och ansökan om att en fordran som avses i 2 punkten ska betalas enligt lönegarantin ska göras inom 18 månader från det att anställningsförhållandet upphörde.

Vad som föreskrivs ovan i denna paragraf tillämpas dock inte, om arbetstagaren på grundval av ett tidigare anställningsförhållande har fått den tid som avses i 2 mom. till godo.

22 §

Talan mot staten

Om en fordran i fråga om vilken ansökts om betalning enligt lönegarantin och som arbetsgivaren inte har bestridit har ogillats såsom outredd eller ogrundad, skall arbetstagaren för att bevara sin rätt till betalning enligt lönegarantin vid tingsrätten väcka talan mot staten om fastställande av grunden för och beloppet av fordran.

28 §

Upplysningar och handräckning

Arbetsgivaren är skyldig att lämna de uppgifter som behövs för verkställigheten av lagen till närings-, trafik- och miljöcentralen, som har rätt att kontrollera uppgifterna i arbetsgivarens bokföring. En polismyndighet är skyldig att lämna sådan handräckning som behövs för inhämtande av uppgifterna.

Närings-, trafik- och miljöcentralen har oberoende av sekretessbestämmelserna och andra begränsningar som gäller erhållande av uppgifter rätt att avgiftsfritt få uppgifter som är nödvändiga för verkställigheten av denna lag av

22 §

Talan mot staten

Om en fordran i fråga om vilken ansökts om betalning enligt lönegarantin och som arbetsgivaren inte har bestridit, *med stöd av 4 §* har ogillats såsom outredd eller ogrundad ska arbetstagaren för att bevara sin rätt till betalning enligt lönegarantin vid tingsrätten väcka talan mot staten om fastställande av grunden för och beloppet av fordran.

28 §

Parters skyldighet att medverka och lämna uppgifter

Den som är part i ett lönegarantiärende är skyldig att medverka till utredningen av lönegarantiärendet och lämna lönegarantimyndigheten de uppgifter som behövs för verkställigheten av lagen.

(se 28 c § 1 mom.)

Gällande lydelse

skattemyndigheterna, utökningsmyndigheterna, arbetarskyddsmyndigheterna, Folkpensionsanstalten, Pensionsskyddscentralen, pensionsanstalterna, arbetslöshetskassorna och arbets- och näringsbyråerna. Centralen har rätt att få uppgifterna också med hjälp av en teknisk anslutning eller annars på elektronisk väg.

Närings-, trafik- och miljöcentralen har rätt att inhämta uppgifter som behövs för behandlingen av lönegarantiärenden också av en myndighet eller ett samfund som sköter lönegarantiärenden i en annan medlemsstat i Europeiska unionen.

28 a §

Utlämnande av sekretessbelagda uppgifter

Närings-, trafik- och miljöcentralerna har oberoende av sekretessbestämmelserna och andra begränsningar som gäller erhållande eller utlämnande av uppgifter rätt att till en myndighet eller ett samfund som sköter lönegarantiärenden i en annan medlemsstat i Europeiska unionen lämna ut uppgifter som är nödvändiga för behandlingen av lönegarantiärenden som har inletts där.

Föreslagen lydelse

(se 28 c § 3 mom.)

28 a §

Skyldighet att lämna uppgifter på en juridisk persons vägnar

(se 28 d § 1 mom.)

Informationsskyldigheten för en juridisk person som är arbetsgivare gäller också

1) den som är medlem i styrelsen eller motsvarande organ eller som är verkställande direktör eller innehar motsvarande ställning,

2) den som är personligen ansvarig för den juridiska personens förpliktelser,

3) den som har rätt att ensam eller tillsammans med någon annan teckna den juridiska personens firma,

4) den som av omständigheterna att döma i praktiken leder den juridiska personens verksamhet eller sköter dess förvaltning eller egendom.

Skyldig att lämna uppgifter är också den som har innehaft en sådan ställning som avses i 1 mom. under en tid av ett år innan uppgifterna begärdes.

Om inga sådana personer som avses i 1 eller 2 mom. finns, är den som senast har innehaft motsvarande ställning skyldig att lämna uppgifter.

28 b §

Vite och handräckning

Lönegarantimyndigheten kan vid vite bestämma att arbetsgivaren eller en person som avses i 28 a § ska lämna ut följande material

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

eller motsvarande utredning på det sätt som föreskrivs i viteslagen (1113/1990):

1) kopior av de handlingar som gäller anställningsförhållandet, arbetstidsbokföringen och semesterbokföringen, om de behövs för att utreda ett lönegarantiärende,

2) bokföringsböcker, verifikat, annat bokföringsmaterial och andra handlingar och upptagningar som hänför sig till affärs- eller yrkesverksamheten, om de är nödvändiga för att utreda ett lönegarantiärende, och

3) handlingar som gäller sammanslutningars eller stiftelsers förvaltning och avtal, om de är nödvändiga för att utreda ett lönegarantiärende.

Vad som föreskrivs i 1 mom. tillämpas också på en sådan part i fråga om vilken det har uppstått ett behov av att utreda om denne i egenkap av förvärvare enligt 1 kap. 10 § i arbetsavtalslagen är ansvarig för fordringar i fråga om vilka det ansökts om betalning enligt lönegarantin eller med stöd av 2 kap. 5 § 2 mom. i semesterlagen (162/2005).

En polismyndighet är skyldig att lämna sådan handräckning som behövs för inhämtande av uppgifterna.

28 c §

Rätt att få uppgifter av andra än parter

Närings-, trafik- och miljöcentralen har trots sekretessbestämmelserna rätt att avgiftsfritt få uppgifter som är nödvändiga för verkställigheten av denna lag av skattemyndigheterna, utskökningsmyndigheterna, arbetarskyddsmyndigheterna, Folkpensionsanstalten, Pensionsskyddscentralen, pensionsanstalterna, arbetslöshetskassorna, arbets- och näringsbyråerna, kommunerna och Migrationsverket. Centralen har rätt att få uppgifterna också med hjälp av en teknisk anslutning eller annars på elektronisk väg.

Närings-, trafik- och miljöcentralen har trots sekretessbestämmelserna och andra begränsningar som gäller erhållande av uppgifter rätt att av den som utövar den huvudsakliga bestämmanderätten på en gemensam bygg- eller varvsarbetsplats eller av någon annan huvud-

genomförare samt av räkenskapsbyrån för arbetsgivaren för den som ansöker om betalning enligt lönegarantin få de uppgifter som är nödvändiga för att avgöra ett lönegarantiärende. Arbetsgivarens räkenskapsbyrå har rätt att av närings-, trafik- och miljöcentralen få en skälig ersättning för kostnaderna för fullgörandet av skyldigheten att lämna uppgifter inom ramen för det anslag som står till förfogande.

Närings-, trafik- och miljöcentralen har rätt att inhämta uppgifter som är nödvändiga för behandlingen av lönegarantiärenden också av en myndighet eller ett samfund som sköter lönegarantiärenden i en annan medlemsstat i Europeiska unionen.

28 d §

Utlämnande av uppgifter

Närings-, trafik- och miljöcentralerna har trots sekretessbestämmelserna rätt att till en myndighet eller ett samfund som sköter lönegarantiärenden i en annan medlemsstat i Europeiska unionen lämna ut uppgifter som är nödvändiga för behandlingen av lönegarantiärenden som har inletts där.

Närings-, trafik- och miljöcentralerna får dessutom trots sekretessbestämmelserna på eget initiativ lämna ut uppgifter som hänför sig till lönegarantin och som är nödvändiga för

1) förundersökningsmyndigheter för att förebygga, avslöja eller utreda brott eller föra brott till åtalsprövning,

2) åklagare för skötsel av uppgifter enligt 9 § i lagen om Åklagarmyndigheten (32/2019),

3) centralen för utredning av penningtvätt för skötsel av uppgifter enligt 2 § i lagen om centralen för utredning av penningtvätt (445/2017),

4) Skatteförvaltningen för skötsel av uppgifter enligt 2 § i lagen om Skatteförvaltningen (503/2010),

5) arbetarskyddsmyndigheter som avses i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006) för lagstadgade tillsynsuppgifter som gäller arbetarskyddet.

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

*Denna lag träder i kraft den 20 .
Lagens 4 a, 5 a och 22 § tillämpas första gången på de lönegarantiansökningar som har lämnats in efter ikraftträdandet av lagen. På lönegarantiansökningar som är anhängiga vid ikraftträdandet av denna lag tillämpas de bestämmelser i 22 § som gällde vid ikraftträdandet.*

2.

Lag

om ändring av lagen om lönegaranti för sjömän

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om lönegaranti för sjömän (1108/2000) 20, 26 och 26 a §, av dem 26 § sådan den lyder i lagarna 1634/2009 och 1158/2016 och 26 a § sådan den lyder i lag 1634/2009, samt fogas till lagen nya 3 a och 26 b—26 d § som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

3 a §

Fordran som baserar sig på tredskodom eller förlikning

En fordran som baserar sig på tredskodom eller en förlikning som fastställts av domstol kan betalas enligt lönegarantin, om lönegarantimyndigheten med stöd av någon annan utredning har kunnat försäkra sig om grunden för fordran och dess belopp.

För att fordringar som baserar sig på förlikning ska kunna betalas enligt lönegarantin förutsätts dessutom att lönegarantimyndigheten får utredning över vilka av de fordringar som följer av ett anställningsförhållande förlikningen grundar sig på.

20 §

20 §

Talan mot staten

Om en fordran i fråga om vilken ansökts om betalning enligt lönegarantin och som arbetsgivaren inte har bestridit har ogillats såsom outredd eller ogrundad, skall arbetstagaren för att bevara sin rätt till betalning enligt lönegarantin vid tingsrätten väcka talan mot staten om fastställande av grunden för och beloppet av fordran.

26 §

Upplysningar och handräckning

Arbetsgivaren är skyldig att lämna de uppgifter som behövs för verkställigheten av lagen till närings-, trafik- och miljöcentralen, som har rätt att kontrollera uppgifterna i arbetsgivarens bokföring. En polismyndighet är skyldig att lämna sådan handräckning som behövs för inhämtande av uppgifterna.

Närings-, trafik- och miljöcentralen har oberoende av sekretessbestämmelserna och andra begränsningar som gäller erhållande av uppgifter rätt att avgiftsfritt få uppgifter som är nödvändiga för verkställigheten av denna lag av skattemyndigheterna, utskökningsmyndigheterna, arbetarskyddsmyndigheterna, Folkpensionsanstalten, Pensionsskyddscentralen, pensionsanstalterna, arbetslöshetskassorna och arbets- och näringsbyråerna. Centralen har rätt att få uppgifterna också med hjälp av en teknisk anslutning eller annars på elektronisk väg.

Närings-, trafik- och miljöcentralen har rätt att inhämta uppgifter som behövs för behandlingen av lönegarantiärenden också av en myndighet eller ett samfund som sköter lönegarantiärenden i en annan medlemsstat i Europeiska unionen.

26 a §

Utlämnande av sekretessbelagda uppgifter

Närings-, trafik- och miljöcentralerna har oberoende av sekretessbestämmelserna och

Talan mot staten

Om en fordran i fråga om vilken ansökts om betalning enligt lönegarantin och som arbetsgivaren inte har bestridit, *med stöd av 3 §* har ogillats såsom outredd eller ogrundad ska arbetstagaren för att bevara sin rätt till betalning enligt lönegarantin vid tingsrätten väcka talan mot staten om fastställande av grunden för och beloppet av fordran.

26 §

Parters skyldighet att medverka och lämna uppgifter

Den som är part i ett lönegarantiärende är skyldig att medverka till utredningen av lönegarantiärendet och lämna lönegarantimyndigheten de uppgifter som behövs för verkställigheten av lagen.

(se 26 c § 1 mom.)

(se 26 c § 3 mom.)

26 a §

Skyldighet att lämna uppgifter på en juridisk persons vägnar

(se 26 d § 1 mom.)

Gällande lydelse

andra begränsningar som gäller erhållande eller utlämnande av uppgifter rätt att till en myndighet eller ett samfund som sköter lönegarantiärenden i en annan medlemsstat i Europeiska unionen lämna ut uppgifter som är nödvändiga för behandlingen av lönegarantiärenden som har inletts där.

Föreslagen lydelse

Informationsskyldigheten för en juridisk person som är arbetsgivare gäller också

1) den som är medlem i styrelsen eller motsvarande organ eller som är verkställande direktör eller innehar motsvarande ställning,

2) den som är personligen ansvarig för den juridiska personens förpliktelser,

3) den som har rätt att ensam eller tillsammans med någon annan teckna den juridiska personens firma,

*4) den som av omständigheterna att döma i praktiken leder den juridiska personens verksamhet eller sköter dess förvaltning eller egen-
dom.*

Skyldig att lämna uppgifter är också den som har innehaft en sådan ställning som avses i 1 mom. under en tid av ett år innan uppgifterna begärdes.

Om inga sådana personer som avses i 1 eller 2 mom. finns, är den som senast har innehaft motsvarande ställning skyldig att lämna uppgifter.

26 b §

Vite och handräckning

Lönegarantimyndigheten kan vid vite bestämma att arbetsgivaren eller en person som avses i 26 a § ska lämna ut följande material eller motsvarande utredning på det sätt som föreskrivs i viteslagen (1113/1990):

1) kopior av de handlingar som gäller anställningsförhållandet, arbetstidsbokföringen och semesterbokföringen, om de behövs för att utreda ett lönegarantiärende,

2) bokföringsböcker, verifikat, annat bokföringsmaterial och andra handlingar och upptagningar som hänför sig till affärs- eller yrkesverksamheten, om de är nödvändiga för att utreda ett lönegarantiärende, och

3) handlingar som gäller sammanslutningars eller stiftelsers förvaltning och avtal, om de är nödvändiga för att utreda ett lönegarantiärende.

*Vad som föreskrivs i 1 mom. tillämpas också på en sådan part i fråga om vilken det har uppstått ett behov av att utreda om denne i egen-
skap av förvärvare enligt 1 kap. 10 § i lagen om sjöarbetsavtal är ansvarig för fordringar i*

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

fråga om vilka det ansökts om betalning enligt lönegarantin eller med stöd av 11 § i semesterlagen för sjömän (433/1984).

En polismyndighet är skyldig att lämna sådan handräckning som behövs för inhämtande av uppgifterna.

26 c §

Rätt att få uppgifter av andra än parter

Närings-, trafik- och miljöcentralen har trots sekretessbestämmelserna rätt att avgiftsfritt få uppgifter som är nödvändiga för verkställigheten av denna lag av skattemyndigheterna, utredningsmyndigheterna, arbetarskyddsmyndigheterna, Folkpensionsanstalten, Pensionsskyddscentralen, pensionsanstalterna, arbetslöshetskassorna, arbets- och näringsbyråerna och Migrationsverket. Centralen har rätt att få uppgifterna också med hjälp av en teknisk anslutning eller annars på elektronisk väg.

Närings-, trafik- och miljöcentralen har trots sekretessbestämmelserna och andra begränsningar som gäller erhållande av uppgifter rätt att av räkenskapsbyrån för arbetsgivaren för den som ansöker om betalning enligt lönegarantin få de uppgifter som är nödvändiga för att avgöra ett lönegarantiärende. Arbetsgivarens räkenskapsbyrå har rätt att av närings-, trafik- och miljöcentralen få en skälig ersättning för kostnaderna för fullgörandet av skyldigheten att lämna uppgifter inom ramen för det anslag som står till förfogande.

Närings-, trafik- och miljöcentralen har rätt att inhämta uppgifter som är nödvändiga för behandlingen av lönegarantiärenden också av en myndighet eller ett samfund som sköter lönegarantiärenden i en annan medlemsstat i Europeiska unionen.

26 d §

Utlämnande av uppgifter

Närings-, trafik- och miljöcentralerna har trots sekretessbestämmelserna rätt att till en myndighet eller ett samfund som sköter lönegarantiärenden i en annan medlemsstat i Euro-

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

peiska unionen lämna ut uppgifter som är nödvändiga för behandlingen av lönegarantiärenden som har inletts där.

Närings-, trafik- och miljöcentralerna får dessutom trots sekretessbestämmelserna på eget initiativ lämna ut uppgifter som hänför sig till lönegarantin och som är nödvändiga för

1) förundersökningsmyndigheter för att förebygga, avslöja eller utreda brott eller föra brott till åtalsprövning,

2) åklagare för skötsel av uppgifter enligt 9 § i lagen om Åklagarmyndigheten (32/2019),

3) centralen för utredning av penningtvätt för skötsel av uppgifter enligt 2 § i lagen om centralen för utredning av penningtvätt (445/2017),

4) Skatteförvaltningen för skötsel av uppgifter enligt 2 § i lagen om Skatteförvaltningen (503/2010),

5) arbetarskyddsmyndigheter som avses i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006) för lagstadgade tillsynsuppgifter som gäller arbetarskyddet.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Lagens 3 a och 20 § tillämpas första gången på de lönegarantiansökningar som har lämnats in efter ikraftträdandet av lagen. På lönegarantiansökningar som är anhängiga vid ikraftträdandet av denna lag tillämpas de bestämmelser i 20 § som gällde vid ikraftträdandet.
