

SUOMEN SÄÄDÖSKOKOELMA

2005

Julkaistu Helsingissä 21 päivänä huhtikuuta 2005

N:o 231—235

SISÄLLYS

N:o		Sivu
231	Laki osuuspankeista ja muista osuuskuntamuotoisista luottolaitoksista annetun lain muuttamisesta	815
232	Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta	817
233	Valtioneuvoston asetus sähkön alkuperän ilmoittamisesta	824
234	Liikenne- ja viestintäministeriön asetus autojen ja perävaunujen rakenteesta ja varusteista annetun liikenne- ja viestintäministeriön asetuksen liitteen 1 muuttamisesta	826
235	Maa- ja metsätalousministeriön ilmoitus maa- ja metsätalousministeriön asetuksesta valtuutettujen tarkastajien palkkioiden perusteista	833

N:o 231

Laki

osuuspankeista ja muista osuuskuntamuotoisista luottolaitoksista annetun lain muuttamisesta

Annettu Helsingissä 15 päivänä huhtikuuta 2005

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan osuuspankeista ja muista osuuskuntamuotoisista luottolaitoksista 28 päivänä joulukuuta 2001 annetun lain (1504/2001) 3 §:n 3 momentti, 5 §, 10 §:n 1 momentin 1 kohta sekä 11 §:n 1 momentin 1 kohta ja 2 momentti, sellaisina kuin niistä ovat 3 §:n 3 momentti ja 5 § laissa 704/2004, sekä

lisätään lakiin uusi 9 a § seuraavasti:

3 §

Keskusyhteisöllä on hallintoneuvosto. Jos 1 momentin 3 kohdassa tarkoitettulla liikepankillä on hallintoneuvosto, keskusyhteisön hallintoneuvoston jäsenet muodostavat liikepankin hallintoneuvoston jäsenten enemmistön. Keskusyhteisön hallituksen puheenjohtaja toimii liikepankin hallituksen puheenjohtajana.

5 §

Keskusyhteisö tai jäsenluottolaitos taikka niiden konsolidointiryhmään kuuluva yhteisö ei saa toiminnassaan ottaa niin suurta riskiä,

että siitä aiheutuu olennaista vaaraa keskusyhteisön, jäsenluottolaitoksen tai koko yhteenliittymän vakavaraisuudelle tai maksuvalmiudelle. Keskusyhteisöllä tulee olla koko yhteenliittymään nähden riittävä sisäinen valvonta ja riittävät riskienhallintajärjestelmät.

9 a §

Jos jäsenluottolaitos tai jäsenluottolaitoksen emoyritys on rahoitus- ja vakuutusryhmittymien valvonnasta annetussa laissa (699/2004) tarkoitettu ryhmittymän emoyritys, se valvontaviranomainen, joka mainitun lain 7 §:n nojalla toimii ryhmittymän koordinoivana valvontaviranomaisena, voi jäsenluottolaitoksen tai sen emoyrityksen hake-

HE 1/2005
TaVM 3/2005
EV 16/2005

muksesta määrääjäksi myöntää luvan jättää soveltamatta ryhmittymään mainittua lakia. Lupa voidaan myöntää, jos lain soveltamisella ryhmittymään olisi ainoastaan vähäinen merkitys lain tavoitteiden kannalta.

10 §

Sen lisäksi, mitä osuuskuntalain 2 luvun 3 §:ssä säädetään, keskusyhteisön säännöissä on määrättävä:

1) että keskusyhteisö, osuuspankkien keskusrahallaitoksena toimiva liikepankki, muut keskusyhteisön konsolidointiryhmään kuuluvat yhteisöt, jäsenluottolaitokset, jäsenluottolaitosten konsolidointiryhmiin kuuluvat yhteisöt sekä sellaiset luottolaitokset, rahoituslaitokset ja palveluyritykset, joista edellä mainitut yhteisöt yksin tai yhdessä omistavat yli puolet, muodostavat 3 §:ssä tarkoitetun osuuspankkien yhteenliittymän;

11 §

Sen lisäksi, mitä muualla laissa säädetään, jäsenluottolaitoksen säännöissä tai yhtiöjärjestyksessä on määrättävä:

1) että keskusyhteisö, osuuspankkien keskusrahallaitoksena toimiva liikepankki, muut

keskusyhteisön konsolidointiryhmään kuuluvat yhteisöt, jäsenluottolaitokset, jäsenluottolaitosten konsolidointiryhmiin kuuluvat yhteisöt sekä sellaiset luottolaitokset, rahoituslaitokset ja palveluyritykset, joista edellä mainitut yhteisöt yksin tai yhdessä omistavat yli puolet, muodostavat 3 §:ssä tarkoitetun osuuspankkien yhteenliittymän;

Jäsenluottolaitoksen muuta kuin 14 §:ssä tarkoitettua keskusyhteisöstä eroamista tarkoittavaa sääntöjen tai yhtiöjärjestyksen muutosta ei saa merkitä kaupparekisteriin, ellei keskusyhteisö ole hyväksynyt muutosta.

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä toukokuuta 2005.

Keskusyhteisön tai jäsenluottolaitoksen sääntöihin tai yhtiöjärjestykseen sisältyvien tämän lain 10 ja 11 §:n vastaisten määräysten sijasta noudatetaan tämän lain säännöksiä. Sääntöjen tai yhtiöjärjestyksen muutokset lain mukaisiksi on ilmoitettava rekisteröitäväksi samalla kun muu sääntöjen tai yhtiöjärjestyksen muutos ilmoitetaan rekisteröitäväksi, kuitenkin viimeistään viiden vuoden kuluttua lain voimaantulosta.

Helsingissä 15 päivänä huhtikuuta 2005

Tasavallan Presidentti

TARJA HALONEN

Toinen valtiovarainministeri *Ulla-Maj Widenroos*

N:o 232

Laki

naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta

Annettu Helsingissä 15 päivänä huhtikuuta 2005

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
kumotaan naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8 päivänä elokuuta 1986 annetun lain (609/1986) 13 §,

muutetaan 3, 4, 6, 6 a, 7—12, 15 sekä 17—23 §, sellaisina kuin niistä ovat 4, 6, 6 a, 7, 11 ja 15 § laissa 206/1995, 8 ja 21 § osaksi mainitussa laissa 206/1995, 9 § osaksi laissa 624/1992 ja mainitussa laissa 206/1995, 10 § osaksi viimeksi mainitussa laissa ja laissa 71/2001 sekä 20 § osaksi laissa 610/1986 ja mainitussa laissa 206/1995, sekä

lisätään lakiin uusi 4 a, 6 b, 8 a—8 d, 9 a, 10 a ja 21 a § seuraavasti:

3 §

Palvelussuhteiden osapuolten määritelmiä

Työntekijällä tarkoitetaan tässä laissa henkilöä, joka sopimuksessa sitoutuu tekemään toiselle (työnantaja) työtä tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan taikka on virkasuhteessa tai muussa siihen verrattavassa palvelussuhteessa valtioon, kuntaan tai muuhun julkisyhteisöön (viranomainen). Mitä tässä laissa säädetään työntekijästä, sovelletaan soveltuvin osin myös muussa palvelussuhteeseen rinnastettavassa oikeussuhteessa työskentelevään.

Työnantajalla tarkoitetaan tässä laissa 1 momentissa tarkoitettua työnantajaa ja julkisyhteisöä. Mitä tässä laissa säädetään työnantajasta, sovelletaan vastaavasti työvoimaa toiselta työnantajalta vuokraavaan yritykseen

(käyttäjäyritys) sen käyttäessä työnantajalle kuuluvaa määräysvaltaa työsopimuslain (55/2001) mukaisesti.

Työnantajaa koskevia säännöksiä sovelletaan soveltuvin osin myös muun palvelussuhteeseen rinnastettavan oikeussuhteen toimeksiantajaan.

4 §

Viranomaisen velvollisuus edistää tasa-arvoa

Viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä luoda ja vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa.

Erityisesti tulee muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista.

Naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistäminen tulee ottaa huomioon 1 ja 2 momentissa tarkoitettulla tavalla palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa.

4 a §

Julkisen hallinnon ja julkista valtaa käyttävien toimielinten kokoonpano

Valtion komiteoissa, neuvottelukunnissa ja muissa vastaavissa toimielimissä sekä kunnallisissa että kuntien välisen yhteistoiminnan toimielimissä lukuun ottamatta kunnanvaltuustoja tulee olla sekä naisia että miehiä kumpiakin vähintään 40 prosenttia, jollei erityisistä syistä muuta johdu.

Jos julkista valtaa käyttävällä toimielimellä tai virastolla, laitoksella taikka kunta- tai valtioenemmistöisellä yhtiöllä on hallintoneuvosto, johtokunta tai muu luottamushenkilöistä koostuva johto- tai hallintoelin, toimielimessä tulee olla tasapuolisesti sekä naisia että miehiä, jollei erityisistä syistä muuta johdu.

Viranomaisten ja kaikkien niiden tahojen, joita pyydetään nimeämään ehdokkaita tässä pykälässä tarkoitettuihin toimielimiin, tulee mahdollisuuksien mukaan ehdottaa sekä naisia että miestä jokaista jäsenpaikkaa kohden.

6 §

Työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa

Jokaisen työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee, ottaen huomioon käytävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat:

1) toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä;

2) edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen;

3) edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa;

4) kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille;

5) helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin; ja

6) toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

6 a §

Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi

Jos työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on toteutettava tasa-arvoa edistävät toimet vuosittain laadittavan, erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskevan tasa-arvosuunnitelman mukaisesti. Suunnitelma voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan.

Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa, ja sen tulee sisältää:

1) selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista;

2) käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi; ja

3) arvio tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista.

Edellä 1 momentissa tarkoitettua vuosittaisen tarkastelun sijasta voidaan paikallisesti sopia, että 2 momentin 1 kohdan mukaiset toimenpiteet voidaan tehdä vähintään kerran kolmessa vuodessa.

6 b §

Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi oppilaitoksissa

Oppilaitoksen tulee vuosittain yhteistyössä henkilöstön ja opiskelijoiden edustajien kanssa laatia tasa-arvosuunnitelma. Suunnitelman tulee sisältää oppilaitoksen tasa-arvotilanteen ja siihen liittyvien ongelmien kartoitus sekä toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toi-

menpiteet tasa-arvon edistämiseksi. Erityistä huomiota tulee kiinnittää tasa-arvon toteutumiseen opiskelijavalinnoissa, opetusta järjestettäessä ja opintosuorituksia arvioitaessa sekä toimenpiteisiin, joilla pyritään seksuaalisen häirinnän ja sukupuolen perusteella tapahtuvan häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen.

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista.

Suunnitelma voidaan sisällyttää osaksi opetussuunnitelmaa tai muuta oppilaitoksessa laadittavaa suunnitelmaa. Vuosittaisen tarkastelun sijasta voidaan oppilaitoksessa sopia, että suunnitelma laaditaan vähintään kerran kolmessa vuodessa.

Tätä pykälää ei sovelleta perusopetuslaissa (628/1998) tarkoitettuihin opetuksen järjestäjiin ja kouluihin.

7 §

Syrjinnän kieltö

Välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty.

Välittömällä syrjinnällä tarkoitetaan tässä laissa:

1) naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella; tai

2) eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä.

Välillisellä syrjinnällä tarkoitetaan tässä laissa:

1) eri asemaan asettamista sukupuoleen nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella; tai

2) eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.

Edellä 3 momentin 1 ja 2 kohdassa tarkoitettua menettelyä ei kuitenkaan ole pidettävä syrjintänä, jos sillä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen nähden.

Seksuaalista häirintää ja häirintää sukupuolen perusteella samoin kuin käskyä tai ohjetta

harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää on pidettävä tässä laissa tarkoitettuna syrjintänä.

8 §

Syrjintä työelämässä

Työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettyinä syrjintänä, jos työnantaja:

1) työhön ottaessaan taikka tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jollei työnantajan menettely ole johtunut muusta, hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta taikka jollei menettelyyn ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä;

2) työhön ottaessaan, tehtävään tai koulutukseen valitessaan tai palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta taikka palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan;

3) soveltaa palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva työntekijä;

4) johtaa työtä, jakaa työtehtävät tai muutoin järjestää työolot siten, että yksi tai useampi työntekijä joutuu muihin verrattuna epäedullisempaan asemaan sukupuolen perusteella;

5) irtisanoo, purkaa tai muutoin lakkauttaa palvelussuhteen taikka siirtää tai lomauttaa yhden tai useamman työntekijän sukupuolen perusteella.

Työnantaja ei kuitenkaan ole rikkonut 1 momentin 2—5 kohdassa tarkoitettua syrjinnän kieltöä, jos kyse on 7 §:n 4 momentissa tarkoitettua tilanteesta ja säännöksen mukaisesta hyväksyttävästä syystä.

8 a §

Työnantajan vastatoimet

Työnantajan menettelyä on pidettävä tässä

laissa kiellettyinä syrjintänä, jos henkilö irti-sanotaan tai asetetaan muutoin epäedulliseen asemaan sen jälkeen, kun hän on vedonnut tässä laissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin taikka osallistunut sukupuolisyrjintää koskevan asian selvittämiseen.

8 b §

Syrjintä oppilaitoksissa

Oppilaitoksen sekä muiden koulutusta ja opetusta järjestävien yhteisöjen menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettyinä syrjintänä, jos henkilö asetetaan opiskelijavalinnoissa, opetusta järjestettäessä, opintosuoritusten arvioinnissa tai oppilaitoksen tai yhteisön muussa varsinaisessa toiminnassa sukupuolen perusteella muita epäedullisempaan asemaan taikka muutoin kohdellaan 7 §:ssä tarkoitetulla tavalla. Tätä pykälää ei sovelleta perusopetuslaissa tarkoitettuihin opetuksen järjestäjiin ja kouluihin.

8 c §

Syrjintä etujärjestöissä

Menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettyinä syrjintänä, jos henkilö asetetaan muita epäedullisempaan asemaan sukupuolen perusteella työmarkkinajärjestön tai muun ammatillista edunvalvontaa harjoittavan järjestön toiminnassa, jäseneksi pääsyssä tai sen tarjoamia etuuksia annettaessa taikka häntä muutoin kohdellaan 7 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

8 d §

Häirintä työpaikoilla

Työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettyinä syrjintänä, jos työnantaja saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään seksuaalisen tai muun sukupuoleen perustuvan häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissä oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi.

9 §

Menettely, jota ei ole pidettävä syrjintänä

Tässä laissa tarkoitettuna sukupuoleen perustuvana syrjintänä ei ole pidettävä:

1) naisten erityistä suojelua raskauden tai synnytyksen vuoksi;

2) asevelvollisuuden säätämistä ainoastaan miehille;

3) vain joko naisten tai miesten hyväksymistä muun yhdistyksen kuin varsinaisen työmarkkinajärjestön jäseniksi, jos tämä perustuu yhdistyksen säännöissä olevaan nimenomaiseen määräykseen; jos yhdistys on muu ammatillista edunvalvontaa harjoittava järjestö, edellytetään lisäksi, että järjestö pyrkii tämän lain tarkoituksen toteuttamiseen; eikä

4) väliaikaisia, suunnitelmaan perustuvia erityistoimia tosiasiallisen tasa-arvon edistämiseksi, joilla pyritään tämän lain tarkoituksen toteuttamiseen.

9 a §

Todistustaakka

Jos joku, joka katsoo joutuneensa tässä laissa tarkoitetun syrjinnän kohteeksi, esittää tässä laissa tarkoitettua asiaa tuomioistuimessa tai toimivaltaisessa viranomaisessa käsiteltäessä tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa, että kyseessä on syrjintä sukupuolen perusteella, vastaajan on osoitettava, ettei sukupuolten välistä tasa-arvoa ole loukattu, vaan että menettely on johtunut muusta, hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta. Säännöstä ei sovelleta rikosasian käsittelyssä.

10 §

Työnantajan velvollisuus antaa selvitys menettelystään

Työnantajan on pyynnöstä viivytyksettä annettava kirjallinen selvitys menettelystään sille, joka katsoo joutuneensa syrjäytetyksi 8 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitetuin tavoin. Selvityksestä tulee käydä ilmi työnantajan noudattamat valintaperusteet, valituksi tulleen koulutus, työ- ja muu kokemus sekä muut valintaan vaikuttaneet selvästi osoitettavissa olevat ansiot ja seikat.

Työnantajan on samoin viivytyksettä annettava kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista työnhakijalle tai työntekijälle, joka katsoo joutuneensa 8 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetun syrjinnän kohteeksi.

Työnantajan on annettava selvitys työntekijälle tämän palkkauksen perusteista ja muut työntekijää koskevat välttämättömät tiedot, joiden perusteella voidaan arvioida, onko 8 §:n 1 momentin 2 tai 3 kohdan mukaista palkkasyrjinnän kieltoa noudatettu.

Työehtosopimuksen perusteella valitulla luottamusmiehellä ja työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettulla luottamusvaltuutetulla tai sen mukaan kuin asianomaisella työpaikalla on sovittu, muulla työntekijöiden edustajalla, on itsenäinen oikeus saada palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja yksittäisestä työntekijästä hänen suostumuksellaan tai työntekijäryhmästä, tai siten kuin alaa koskevassa työehtosopimuksessa on sovittu, silloin kun on aihetta epäillä palkkasyrjintää sukupuolen perusteella. Jos tiedot koskevat yksittäisen henkilön palkkausta, asianomaiselle on ilmoitettava, että tietoja on annettu. Luottamusmies, luottamusvaltuutettu tai muu työntekijöiden edustaja ei saa ilmaista muille palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja.

Selvitykseen ei saa merkitä tietoa kenenkään terveydentilasta tai muista henkilökoh-
taisista oloista ilman tämän suostumusta.

10 a §

Oppilaitoksen velvollisuus antaa selvitys menettelystään

Oppilaitoksen sekä muun koulutusta ja opetusta järjestävän yhteisön on pyynnöstä viivytyksettä annettava kirjallinen selvitys menettelystään opiskelijalle, joka katsoo joutuneensa syrjityksi 8 b §:ssä mainituin tavoin.

Selvitykseen ei saa merkitä tietoa kenenkään terveydentilasta tai muista henkilökoh-
taisista oloista ilman tämän suostumusta.

11 §

Hyvitys

Se, joka on rikkonut 8 tai 8 a—8 d §:ssä

tarkoitettua syrjinnän kieltoa, on velvollinen maksamaan loukatulle hyvitystä.

Hyvityksenä on suoritettava vähintään 3 000 euroa. Työhönottotilanteessa hyvityksenä on suoritettava enintään 15 000 euroa. Hyvitystä määrättäessä on otettava huomioon syrjinnän laatu ja laajuus sekä sen kestoaika sekä samasta teosta muun lain nojalla henkilöön kohdistuvasta loukkauksesta tuomittu tai maksettavaksi määrätty taloudellinen seuraamus.

Hyvitystä voidaan alentaa edellä säädetystä vähimmäismäärästä tai velvollisuus suorittaa hyvitystä kokonaan poistaa, jos se harkitaan kohtuulliseksi ottaen huomioon rikkojan taloudellinen asema ja pyrkimykset estää tai poistaa menettelyn vaikutukset sekä muut olosuhteet. Hyvityksen enimmäismäärä saadaan ylittää, kun se syrjinnän vakavuus ja muut olosuhteet huomioon ottaen on perusteltua.

Hyvityksen suorittaminen ei estä loukattua lisäksi vaatimasta korvausta taloudellisesta vahingosta vahingonkorvauslain (412/1974) taikka muun lain mukaan.

12 §

Hyvityksen vaatiminen

Hyvitystä on vaadittava kanteella, joka on pantava vireille sen paikkakunnan tuomioistuimessa, missä työnantajalla, oppilaitoksella tai etujärjestöllä on kotipaikka.

Kanne hyvityksen suorittamisesta on nostettava kahden vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta. Työhönottotilanteissa kanne on kuitenkin nostettava vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta.

Kun kanne hyvityksen suorittamisesta syrjinnän perusteella on pantu vireille ja useammalla on oikeus vaatia hyvitystä saman teon tai laiminlyönnin perusteella, on kaikki hyvitysvaatimukset, siltä osin kuin se on mahdollista, käsiteltävä samassa oikeudenkäynnissä.

15 §

Lausunnon pyytäminen tasa-arvolautakunnalta

Tuomioistuin voi pyytää tasa-arvolauta-

kunnan lausunnon 7, 8, 8 a—8 d ja 14 §:n soveltamisesta lain tavoitteiden kannalta merkittävässä asiassa.

17 §

Tietojen antaminen tasa-arvoviranomaisille

Tasa-arvovaltuutetulla ja tasa-arvolautakunnalla on oikeus maksutta saada viranomaisilta tämän lain noudattamisen valvontaa varten tarpeelliset tiedot sen estämättä, mitä asian tai asiakirjan julkisuudesta säädetään tai määrätään.

Tasa-arvovaltuutetulla on oikeus asettamassaan kohtuullisessa määräajassa saada jokaiselta tämän lain noudattamisen valvontaa varten tarpeelliset tiedot sekä vaatia tämän hallussa oleva asiakirja esitettäväksi, jollei tällä ole lain mukaan oikeutta tai velvollisuutta kieltäytyä todistamasta tai esittämästä asiakirjaa.

Palkkasyrjintää epäilevän työntekijän pyynnöstä 10 §:n 4 momentissa tarkoitettulla työntekijän edustajalla on oikeus saada palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja yksittäisestä työntekijästä tasa-arvovaltuutetulta silloin, kun epäilyyn on perusteltua aihetta. Tasa-arvovaltuutetun tulee toimittaa tiedot edustajalle viivytyksettä, kuitenkin kahden kuukauden kuluessa pyynnön vastaanottamisesta. Jos tasa-arvovaltuutettu kieltäytyy antamasta vaadittuja tietoja, työntekijän edustaja voi saattaa asian tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi.

Kirkon ja seurakunnan asiakirjojen julkisuudesta evankelisluterilaisessa kirkossa on säädetty erikseen.

18 §

Tarkastukset ja virka-apu

Tasa-arvovaltuutetulla on oikeus suorittaa tarpeellinen tarkastus työpaikalla, oppilaitoksessa tai etujärjestössä, jos on syytä epäillä, että on menetelty tämän lain vastaisesti taikka että tässä laissa säädettyjä tasa-arvovelvoitteita ei muutoin ole noudatettu.

Tasa-arvovaltuutetulla on oikeus saada tarkastuksen toimittamista varten muilta viranomaisilta virka-apua.

Tarkastus on toimitettava siten, ettei siitä aiheudu tarpeettomasti haittaa tai kustannuksia.

19 §

Ohjeiden ja neuvojen antaminen

Se, joka epäilee joutuneensa tässä laissa tarkoitettun syrjinnän kohteeksi, voi pyytää tasa-arvovaltuutetulta ohjeita ja neuvoja asiassa.

Havaitessaan, että tässä laissa säädettyjä velvoitteita ei noudateta tai että lain säännöksiä muutoin rikotaan, tasa-arvovaltuutetun on ohjein ja neuvoin pyrittävä siihen, että lainvastaista menettelyä ei jatketa tai uusita.

Havaitessaan, että työnantaja tai oppilaitos 2 momentissa tarkoitetuista ohjeista ja neuvoista huolimatta laiminlyö 6 a tai 6 b §:ssä säädetyn velvollisuutensa laatia tasa-arvosuunnitelma, tasa-arvovaltuutettu voi asettaa kohtuullisen määräajan, jonka kuluessa velvollisuus on täytettävä.

20 §

Asian saattaminen tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi

Tasa-arvovaltuutettu tai työmarkkinoiden keskusjärjestö voi saattaa 7, 8, 8 a—8 d ja 14 §:n säännösten vastaista menettelyä koskevan asian tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi 21 §:ssä tarkoitettua menettelyä varten.

Tasa-arvovaltuutettu voi saattaa 6 a ja 6 b §:n vastaista menettelyä koskevan asian tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi 21 §:n 4 momentissa tarkoitettua menettelyä varten.

Lautakunnan käsiteltäväksi ei kuitenkaan voida saattaa asiaa, joka koskee eduskunnan tai sen toimielimen, tasavallan presidentin, valtioneuvoston, ministeriön, valtioneuvoston kanslian, eduskunnan oikeusasiamiehen, valtioneuvoston oikeuskanslerin, korkeimman oikeuden tai korkeimman hallinto-oikeuden toimintaa.

Asian käsittelystä tasa-arvolautakunnassa säädetään tasa-arvovaltuutetusta ja tasa-arvolautakunnasta annetussa laissa (610/1986).

21 §

Tasa-arvolautakunnan toimivalta lainvastaisen menettelyn johdosta

Tasa-arvolautakunta voi kieltää sitä, joka on menetellyt 7, 8, 8 a—8 d tai 14 §:n säännösten vastaisesti, jatkamasta tai uudesta menettelyä, tarvittaessa sakon uhalla.

Sakon uhka voidaan asettaa sille, jota kiello koskee, tai tämän edustajalle taikka molemmille.

Kieltoa asetettaessa voidaan samalla päättää, että kieltoa on noudatettava vasta päätöksessä mainitusta ajankohdasta, jos on aiheellista, että velvoitetulle varataan kohutuullinen aika kiellon perusteena olevien olosuhteiden tai menettelyn muuttamiseksi.

Tasa-arvovaltuutetun esityksestä tasa-arvolautakunta voi, tarvittaessa sakon uhalla, velvoittaa työnantajan tai oppilaitoksen, joka on laiminlyönyt 6 a tai 6 b §:ssä tarkoitetun velvollisuuden, määrääjässä laatimaan tasa-arvosuunnitelman.

Uhkasakon määrää maksettavaksi tasa-arvolautakunta.

21 a §

Tasa-arvovaltuutetun oikeus asettaa uhkasakon

Tasa-arvovaltuutettu voi asettaa 17 §:n 2 momentissa tarkoitetun tietojenanto- ja asia-

Helsingissä 15 päivänä huhtikuuta 2005

kirjan esittämisvelvollisuuden tehosteeksi uhkasakon. Uhkasakon määrää maksettavaksi tasa-arvolautakunta.

Uhkasakkoon sovelletaan muutoin, mitä uhkasakkolaissa (1113/1990) säädetään.

22 §

Muutoksenhaku

Tasa-arvolautakunnan päätökseen haetaan muutosta valittamalla hallinto-oikeudelta. Muutoksenhausta on voimassa, mitä hallintolainkäyttölaissa (586/1996) säädetään.

Tasa-arvolautakunnan 21 §:n nojalla tekemää kiello- ja velvoitepäätöstä on heti noudatettava, vaikka se ei ole saanut lainvoimaa, jollei lautakunta tai hallinto-oikeus toisin määrää.

23 §

Hyvityksen euromäärien tarkistaminen

Edellä 11 §:n 2 momentissa mainitut euromäärät tulee valtioneuvoston asetuksella tarkistaa kolmivuotiskausittain rahanarvon muutosta vastaavasti.

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä kesäkuuta 2005. Ennen lain voimaantuloa voidaan ryhtyä lain täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin.

Tasavallan Presidentti

TARJA HALONEN

Sosiaali- ja terveysministeri *Sinikka Mönkäre*

N:o 233

Valtioneuvoston asetus
sähkön alkuperän ilmoittamisesta

Annettu Helsingissä 14 päivänä huhtikuuta 2005

Valtioneuvoston päätöksen mukaisesti, joka on tehty kauppa- ja teollisuusministeriön esittelystä, säädetään sähkön alkuperän varmentamisesta ja ilmoittamisesta 19 päivänä joulukuuta 2003 annetun lain (1129/2003) 11 §:n nojalla:

1 §

Soveltamisala

Tätä asetusta sovelletaan sähkönmyyjän sähkön alkuperää koskevaan ilmoitusvelvollisuuteen, josta säädetään sähkön alkuperän varmentamisesta ja ilmoittamisesta annetussa laissa (1129/2003).

2 §

Sähkön alkuperän ilmoittamistapa

Sähkön alkuperä on ilmoitettava sähkönkäyttäjille suunnatuissa sähkölaskuissa tai niiden liitteissä vähintään kerran kalenterivuodessa sekä suoraan sähkönkäyttäjille jae-
tussa tai lähetetyssä myynninedistämisineis-
tossa.

3 §

Sähkön energialähteiden osuuksien laskemistapa

Ilmoituksessa on jaoteltava sähkönmyyjän edellisen kalenterivuoden aikana myymän sähkön tuottamiseen käytettyjen energialäh-

teiden osuudet suhteessa myydyin sähkön kokonaismäärään vähintään seuraavalla tarkkuudella:

- 1) fossiiliset energialähteet ja turve;
- 2) uusiutuvat energialähteet; sekä
- 3) ydinvoima.

Jos sähkönmyyjä on hankkinut sähköä sähköpörssistä tai Euroopan talousalueen ulkopuolelta, on ilmoitettava lisäksi näiden hankintojen osuudet suhteessa myydyin sähkön kokonaismäärään.

Jaotteluun on sisällytettävä sekä sähkönkäyttäjille että sähkönmyyjille myydyin sähkön kaikki hankintalähteet tasesähköyksikön toimittamaa tasesähköä lukuun ottamatta.

4 §

Energialähteistä syntyneiden hiilidioksidipäästöjen ja radioaktiivisten jätteiden määrän laskemistapa

Julkisessa tietolähteessä olevassa ilmoituksessa on mainittava sähkönmyyjän edellisen kalenterivuoden aikana myymän sähkön tuottamiseen käytetyistä energialähteistä syntyneet:

- 1) hiilidioksidin ominaispäästöt (grammaa/kilowattituntia); sekä

2) käytetyn ydinpolttoaineen määrä suhteessa myydyn sähkön kokonaismäärään (milligrammaa/kilowattituntia).

Hiilidioksidin ominaispäästöjä koskevassa ilmoituksessa on mainittava ominaispäästöjen laskennassa käytetyt energialähde- ja tuotantotapakohtaiset päästökertoimet sekä sähkön ja lämmön yhteistuotannon päästöjen jakomenetelmä.

Käytetyn ydinpolttoaineen määrää koskeva

tieto voi perustua joko sähkönmyyjän sähkönhankintaan tai säteilyturvakeskuksen julkaisemiin tilastotietoihin.

5 §

Voimaantulo

Tämä asetus tulee voimaan 1 päivänä heinäkuuta 2005.

Helsingissä 14 päivänä huhtikuuta 2005

Kauppa- ja teollisuusministeri *Mauri Pekkarinen*

Neuvotteleva virkamies Arto Rajala

N:o 234

Liikenne- ja viestintäministeriön asetus

autojen ja perävaunujen rakenteesta ja varusteista annetun liikenne- ja viestintäministeriön asetuksen liitteen 1 muuttamisesta

Annettu Helsingissä 5 päivänä huhtikuuta 2005

Liikenne- ja viestintäministeriön päätöksen mukaisesti
muutetaan autojen ja perävaunujen rakenteesta ja varusteista 19 päivänä joulukuuta 2002 annetun liikenne- ja viestintäministeriön asetuksen (1248/2002) liitteessä 1 olevan I osan 0 ja 10 kohta,

sellaisena kuin niistä on liitteessä 1 olevan I osan 0 kohta asetuksessa 840/2004, seuraavasti:

Tämä asetus tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2006. Liitteessä 1 olevan I osan 0 kohdan muutokset, jotka liittyvät direktiiviin 2001/92/EY, tulevat kuitenkin voimaan 1 päivänä toukokuuta 2005.

Helsingissä 5 päivänä huhtikuuta 2005

Liikenne- ja viestintäministeri *Leena Luhtanen*

Liikenneneuvos Kari Saari

Liite 1

I OSA

**AUTOJA JA PERÄVAUNUJA SEKÄ JÄRJESTELMIÄ, OSIA JA ERILLISIÄ
TEKNISIÄ YKSIKÖITÄ KOSKEVAT VAATIMUKSET**

Vaatus, jär- jestelmä, osa tai erillinen tekninen yk- sikkö	Perusdirekti- vi	Vas- taava E- säätö	Ajoneu- voluokat, joita vaa- timus koskee	Voimaantulopäivä			
	- muutosdirek- tiivit			Tyypinhyväksyntävaati- mus		Vaatus direktiiviä tai E-säätöä vastaamisesta	
				uudelle ajoneuvo- tyypille	ensi kertaa käyttöön otettavalle ajoneuvolle	uudelle ajoneu- votyypille	ensi kertaa käyttöön otet- tavalle ajo- neuvolle
0. Auton ja sen perävaunun (M-, N- ja O- luokan ajo- neuvotyypit) tyypinhyväk- syntä	70/156/ETY ¹	-	M, N, O	M ₁ -luokka: 1.1.1996 ²	M ₁ -luokka: 1.1.1998 ²	1993	
	- 78/315/ETY ³						
	- 78/547/ETY ⁴						

¹ Ajoneuvon katsotaan 2 ja 41 kohdassa tarkoitettu pakokaasupäästövaatimuksia koskevin poikkeuksin täyttävän tämän asetuksen vaatimukset, jos se on direktiivin 70/156/ETY mukaisesti tyypinhyväksyttyä tyypin.

² Direktiivi 70/156/ETY, sellaisena kuin se on muutettuna direktiivillä 92/53/ETY, koskee kuitenkin monivaiheisesti tyypinhyväksyttävää M₁- ja L-luokan ajoneuvoa sekä ETA-valtiossa tyypinhyväksyntä N-luokan ajoneuvosta M₁-luokan ajoneuvoksi muutettavaa ajoneuvoa tyypinhyväksynnässä 1.1.1998 alkaen ja käyttöönnotossa 1.1.2000 alkaen.

³ Mahdollisuus erillisen teknisen yksikön tyypinhyväksyntään.

⁴ Lisätty tarkastuskohteiden luetteloon matkustajatilän lämmityslaite ja roiskesuojat.

Vaatus, jär- jestelmä, osa tai erillinen tekninen yk- sikkö	Perusdirekti- vi	Vas- taava E- säätö	Ajoneu- voluokat, joita vaa- timus koskee	Voimaantulopäivä			
				Tyypinhyväksyntävaati- mus		Vaatus direktiiviä tai E-säätöä vastaamisesta	
	- muutosdirek- tiivit			uudelle ajoneuvo- tyypille	ensi kertaa käyttöön otettavalle ajoneuvolle	uudelle ajoneu- votyypille	ensi kertaa käyttöön otet- tavalle ajo- neuvolle
	- 80/1267/ETY ⁵						
	- 87/358/ETY ⁶						
	- 87/403/ETY ⁷						
	- 92/53/ETY ⁸						
	- 93/81/ETY ⁹					1.10.1993	
	- 95/54/EY ¹⁰	10	M, N	M ₁ -luokka: 1.1.1998	M ₁ -luokka: 1.10.2002	1.1.1998	1.10.2002
	- 96/27/EY ¹¹	95	M ₁ , N ₁ (R-pisteen korkeus ≤ 700 mm)	1.10.1998	1.10.2003		
	- 96/79/EY ¹²	94	M ₁ ≤ 2500 kg	1.10.1998	1.10.2003		

⁵ Lisätty tarkastuskohteiden luetteloon teho, vääntömomentti ja polttoaineenkulutus.

⁶ Tarkistuksia määritelmiin, ilmoituslomakkeeseen, todistukseen ja sen toimittamiseen.

⁷ Lisätty maastoajoneuvojen määritelmät.

⁸ Tyypinhyväksynnän uudistus ja pakollisuus M₁-luokan ajoneuvoille.

⁹ Sarjan viimeisiä ajoneuvoja koskevan poikkeuksen ulottaminen kaikkiin ajoneuvoluokkiin.

¹⁰ Ajoneuvojen aiheuttamat radiohäiriöt ja sähkömagneettinen yhteensopivuus, ks. 10 kohta.

¹¹ Sivutörmäys, ks. 54 kohta.

¹² Etutörmäys, ks. 53 kohta.

Vaatus, jär- jestelmä, osa tai erillinen tekninen yk- sikkö	Perusdirekti- vi	Vas- taava E- säätö	Ajoneu- voluokat, joita vaa- timus koskee	Voimaantulopäivä			
				Tyypinhyväksyntävaati- mus		Vaatus direktiiviä tai E-säätöä vastaamisesta	
	- muutosdirek- tiivit			uudelle ajoneuvo- tyypille	ensi kertaa käyttöön otettavalle ajoneuvolle	uudelle ajoneu- votyypille	ensi kertaa käyttöön otet- tavalle ajo- neuvolle
	- 97/27/EY ¹³	-	M ₂ , M ₃ , N, O			1.8.1997	
	- 98/14/EY ¹⁴	-	M, N, O	M ₁ -luokka: 1.10.1998	ei koske; ai- empaa vaa- timustenmu- kaisuusto- distusta voi käyttää 30.9.1999 saakka	1.10.1998	ei koske; ai- empaa vaa- timustenmukai- suustodistusta voi käyttää 30.9.1999 saakka
	- 98/91/EY ¹⁵	105	N, O			1.12.1999	
	- 2000/40/EY ¹⁶	93	N ₂ , N ₃			10.8.2003	
	- 2001/56/EY ¹⁷	-	M, N, O	M ₁ -luokka: 9.5.2004	M ₁ -luokka: 9.5.2005	9.5.2004	ei koske

¹³ Mitat ja massat, muut kuin M₁-luokka, ks. 48 kohta.

¹⁴ Tyypinhyväksyntämenettelyn kehittäminen.

¹⁵ Vaarallisten aineiden kuljetukseen tarkoitetun ajoneuvon tunnustaminen, ks. 56 kohta.

¹⁶ Alleajosuojia edessä, ks. 57 kohta.

¹⁷ Lämmityslaitteita koskevan direktiivin uudistus, ks. 36 kohta.

Vaatimus, järjestelmä, osa tai erillinen tekninen yksikkö	Perusdirektiivi	Vastaava E-sääntö	Ajoneuvoluokat, joita vaatimus koskee	Voimaantulopäivä			
				Tyyppihyväksyntävaatimus		Vaatimus direktiiviä tai E-sääntöä vastaamisesta	
	- muutodirektiivit			uudelle ajoneuvotyyppille	ensi kertaa käyttöön otettavalle ajoneuvolle	uudelle ajoneuvotyyppille	ensi kertaa käyttöön otettavalle ajoneuvolle
	- 2001/85/EY ¹⁸	36, 52, 66, 107	M ₂ , M ₃	13.2.2004 (koskee EY-tyyppihyväksynnän myöntämistä ajoneuvotyyppille tai korityypille erillisenä teknisenä yksikkönä)	ei koske	13.2.2004 (ks. alaviite 69: vaihtoehtoinen kansallinen säädos)	13.2.2004 (ks. alaviite 69: vaihtoehtoinen kansallinen säädos)
	- 2001/92/EY ¹⁹	43	M, N, O	M ₁ -luokka: 1.10.2002	M ₁ -luokka: 1.7.2003 ^{19a}	1.10.2002	ei koske
	- 2001/116/EY ²⁰	-	M, N, O	M ₁ -luokka: 1.7.2002	M ₁ -luokka: 1.7.2003 (koskee vaatimustenmukaisuustodistuksen mallia)	muut ajoneuvoluokat: 1.7.2002	muut ajoneuvoluokat: 1.7.2003 (koskee vaatimustenmukaisuustodistuksen mallia)
	- 2003/19/EY	-	M ₂ , M ₃ , N, O			1.10.2004	ei koske

¹⁸ Linja-autojen erityissäännökset, ks. 48 ja 52 kohdat.

¹⁹ Turvalasidirektiiviä koskevat hallinnolliset muutokset, ks. 45 kohta.

^{19a} Pelkästään osina myytäviin turvalaseihin vaatimuksia sovelletaan 1.7.2003 alkaen; käytössä oleviin ajoneuvoihin saa edelleen valmistaa, tuoda maahan, myydä ja ottaa käyttöön direktiivin 92/22/ETY vaatimukset täyttäviä turvalaseja.

²⁰ Tyyppihyväksyntädirektiivin kokonaisuudistuksen ensimmäinen vaihe: direktiivin liitteiden uudistus.

Vaatus, jär- jestelmä, osa tai erillinen tekninen yk- sikkö	Perusdirekti- vi	Vas- taava E- säätö	Ajoneu- voluokat, joita vaa- timus koskee	Voimaantulopäivä			
				Tyypinhyväksyntävaati- mus		Vaatus direktiiviä tai E-säätöä vastaamisesta	
	- muutodirek- tiivit			uudelle ajoneuvo- tyypille	ensi kertaa käyttöön otettavalle ajoneuvolle	uudelle ajoneu- votyypille	ensi kertaa käyttöön otet- tavalle ajo- neuvolle
	- 2003/102/EY ^{20a}	-	M ₁ , N ₁	1.10.2005/ 1.9.2010	31.12.2012/ 1.9.2015		
	- 2003/97/EY ^{20b}	-	M, N	26.1.2006/ 26.1.2007	26.1.2007/ 26.1.2010		
	-2004/3/EY ^{20c}	-	M ₁ , N ₁	M ₁ -luokka: 19.2.2005; N ₁ -luokka, I alaluokka: 1.1.2005; N ₁ -luokka, II ja III ala- luokka: 1.1.2007	N ₁ -luokka, I alaluokka: 1.1.2006; N ₁ -luokka, II ja III ala- luokka: 1.1.2008		
	- 2004/78/EY ^{20d}	-	M, N, O	1.1.2006	1.1.2007		
	- 2004/104/EY ^{20e}	-	M ₁ ,N,O	M ₁ -luokka: 1.7.2006	M ₁ -luokka: 1.1.2009	muut ajo- neuvo- luokat: 1.7.2006	muut ajoneu- voluokat: 1.1.2009

^{20a} Jalankulkijoiden suojele, ks. 58 kohta.

^{20b} Näkyvyys taakse, ks. 8 kohta.

^{20c} Polttoaineen kulutuksen mittausta, ks. 39 kohta.

^{20d} Lämmitysjärjestelmät, ks. 36 kohta.

^{20e} Ajoneuvojen aiheuttamat radiohäiriöt ja sähkömagneettinen yhteensopivuus, ks. kohta 10

Vaatus, jär- jestelmä, osa tai erillinen tekninen yk- sikkö	Perusdirekti- vi	Vas- taava E- säätö	Ajoneu- voluokat, joita vaa- timus koskee	Voimaantulopäivä			
				Tyypinhyväksyntävaati- mus		Vaatus direktiiviä tai E-säätöä vastaamisesta	
	- muutosdirek- tiivit			uudelle ajoneuvo- tyypille	ensi kertaa käyttöön otettavalle ajoneuvolle	uudelle ajoneu- votyypille	ensi kertaa käyttöön otet- tavalle ajo- neuvolle
10. Ajoneuvo- jen aiheutta- mat radiohäi- rinnät ja säh- kömagneetti- nen yhteenso- pivuus	72/245/ETY	10	M, N, O	M ₁ -luokka: 1.1.1996	M ₁ -luokka: 1.1.1998	ottomoottorilla varustetut: 1993	
	- 89/491/ETY			M ₁ -luokka: 1.1.1998	M ₁ -luokka: 1.10.2002	1.1.1998	1.10.2002
	- 95/54/ETY ³⁷						
	- 2004/104/EY ^{37a}	-	M,N,O	M ₁ -luokka: 1.7.2006	M ₁ -luokka: 1.1.2009	muut ajo- neuvoluo- kat: 1.7.2006	muut ajo- neuvoluokat: 1.1.2009

³⁷ Vaatus ei koske ajoneuvoja, jotka on tyypinhyväksytty 11 kohdassa tarkoitetun direktiivin 72/306/ETY tai E-säätöön n:o 24 mukaisesti ennen 1.1.1996.

^{37a} Jälkimarkkinoiden laitteina myytävälle osille riittää direktiivissä 89/336/ETY tai 1999/5/EY säädettyjen menettelyiden mukainen vaatimustenmukaisuusvakuutus ja vakuutus direktiivissä 2004/104/EY määrättyjen raja-arvojen täyttämistä, jos osat eivät liity häiriönsietoon liittyviin toimintoihin. Tällaisista jälkimarkkinoitavista laitteista tutkimuslaitos ilmoittaa tyypinhyväksyntäviranomaiselle kaikista tarkastuksista, jotka ovat johtaneet turvallisuusperusteisiin hylkäyksiin. Tyypinhyväksyntäviranomaisella ilmoittaa komissiolle kaikista turvallisuusperusteisista hylkäyksistä 2.12.2007 mennessä.

N:o 235

Maa- ja metsätalousministeriön ilmoitus**maa- ja metsätalousministeriön asetuksesta valtuutettujen tarkastajien palkkioiden perusteista**

Annettu Helsingissä 12 päivänä huhtikuuta 2005

Maa- ja metsätalousministeriö ilmoittaa Suomen säädöskokoelmasta 25 päivänä helmikuuta 2000 annetun lain (188/2000) 4 §:n nojalla:

Maa- ja metsätalousministeriö on antanut seuraavan asetuksen:

Asetuksen nimike	MMM:n määräys- kokoelman n:o	antopäivä	voimaantulopäivä
MMMa valtuutettujen tarkastajien palkkioiden perusteista	19/05	12.4.2005	25.4.2005

Edellä mainittu asetus on julkaistu maa- ja metsätalousministeriön määräyskokoelmassa. Asetus on saatavissa maa- ja metsätalousministeriön tietopalvelukeskuksesta, osoite (Mariankatu 23, Helsinki), PL 310, 00023 Valtioneuvosto, puhelin 020 772 005.

Helsingissä 12 päivänä huhtikuuta 2005

Maa- ja metsätalousministeri *Juha Korkeaoja*

Ylitarkastaja Sinikka Saari

SDK/SÄHKÖINEN PAINOS

JULKAISIJA: OIKEUSMINISTERIÖ

N:o 231—235, 2 1/2 arkkia

EDITA PRIMA OY, HELSINKI 2005

EDITA PUBLISHING OY, PÄÄTOIMITTAJA JARI LINHALA

ISSN 1455-8904