



15.8.2018

VN/1094/2018  
VN/1094/2018-PLM-5

Resurssipoliittinen osasto/Henkilöstöyksikkö

Sisäministeriö

SM:n lausuntopyyntö 30.4.2018 SMDno-2015-664

## **Puolustusministeriön lausunto: Siviilihenkilöstön osallistumista kriisinhallintaan koskevan lainsäädännön tarkistaminen**

Sisäministeriö on pyytänyt puolustusministeriöltä lausuntoa hallituksen esityksen muotoon laaditusta työryhmämietinnöstä Siviilihenkilöstön osallistumista kriisinhallintatehtäviin koskevan lainsäädännön tarkistaminen. Puolustusministeriö on varannut Pääesikunnalle mahdollisuuden antaa asiassa lausunto.

Puolustusministeriön huomiot työryhmämietinnöstä kohdistuvat erityisesti siviilihenkilöstön osallistumisesta kriisinhallintaan annetun lain (1287/2004), jäljempänä *siviilikriisinhallintalaki*, 7 §:än esitettyyn muutokseen. Kyseisessä pykälässä säädetään virkavapudesta ja työ- tai virkasuhteen jatkumisesta.

Esitysluonnoksen perusteluissa todetaan, että siviilikriisinhallintalaissa olevat säännökset palvelussuhteessa olevan henkilön oikeuksista ja velvollisuuksista pyrittiin aikanaan kirjoittamaan yhdenmukaisiksi sotilaallista kriisinhallintaa koskevien vastaavien säännösten kanssa. Voimassaoleva virkavapautta ja työsuhteen jatkumista koskeva siviilikriisinhallintalain 7 § vastaa lähes sanatarkasti voimassa olevaa sotilaallisesta kriisinhallinnasta annetun lain (211/2006) 25 §:n säännöstä virkavapaudesta ja työsuhteen päättymisestä.

Esitysluonnoksen mukaan 7 § 1 momenttia selkeytettäisiin nyt nimenomaisella maininnalla siitä, että velvoite myöntää vapautusta työstä tai palkatonta virkavapautta koskisi sekä työ- että virkasuhteessa olevien henkilöiden työnantajia, siis sekä julkisen että yksityisen sektorin työnantajia. Esitysluonnoksessa perustellaan siviilikriisinhallintalain 7 §:n muuttamista muun muassa sillä, että oikeuskäytännössä on huomautettu, ettei ko. sääntely ole kieliasultaan täysin yksiselitteinen.

Puolustusministeriö toteaa, että siviilikriisinhallintalain 7 §:ä ja sotilaallisesta kriisinhallinnasta annetun lain 25 §:ä käsittelevää oikeuskäytäntöä on poikkeuksellisen vähän. Esitysluonnoksessa viitataan tältä osin vain kahteen ratkaisuun, joista toinen on alioikeuden lainvoimainen ratkaisu. Oikeustapauksissa olevat kannanotot siitä kysymyksestä, onko työntekijällä oikeus lähteä kriisinhallintatehtävään ilman työnantajansa suostumusta ja saada irtisanomissuoja, vaikka yksityinen työnantaja ei myöntäisi hänelle vapautusta työstä kriisinhallintapalvelussuhteen ajaksi, ei siten ole puolustusministeriön näkemyksen mukaan muodostunut vielä siinä määrin vakiintuneeksi ja vahvaksi, että sen vuoksi tulisi muuttaa siviilikriisinhallintalain 7 §:ä.

Sotilaallisesta kriisinhallintalaista annetun lain 25 §:ä on puolustusvoimien toiminnassa tulkittu pitkälti siten, että kriisinhallintapalvelussuhteeseen ei ole otettu henkilöä, jolla ei ole, mikäli on henkilö yksityisen sektorin palveluksessa, työnantajansa myöntämää vapautusta työstä kriisinhallintapalvelussuhteen ajaksi. Yleinen käytäntö on, että sotilaallisesta kriisinhallinnasta annetun lain mukainen palvelussuhde tehdään puoleksi



15.8.2018

VN/1094/2018  
VN/1094/2018-PLM-5

Resurssipoliittinen osasto/Henkilöstöyksikkö

vuodeksi ja operaation jatkuessa mahdollisesti toiseksi korkeintaan puolen vuoden mittaiseksi jaksoksi. Tällaista toista määräaikaista palvelussuhdetta ei lähtökohtaisesti tehdä, jos työntekijä ei saa sille yksityisen työnantajansa hyväksymistä.

Puolustusministeriö toteaa lisäksi, että sotilaallisen kriisinhallinnan tehtävät on saatu pääosin ongelmitta täytetyiksi. Puolustusvoimilta saatu viesti on, että yksityisen sektorin työnantajat suhtautuvat yleensä myönteisesti työntekijänsä pyrkimykseen lähteä kriisinhallintatehtävään. Tätä edesauttaa se, että sotilaallisen kriisinhallinnan tehtävät kestävät yleensä maksimissaan vuoden, kun taas siviilikriisinhallintatehtävät kestävät yleisesti 3-4 vuotta. Mitä pidemmästä kriisinhallintatehtävästä on kyse, sitä varauksellisemmin saattaa yksityinen työnantaja suhtautua työntekijänsä suunnitelmiin kriisinhallintatehtävään lähtemisestä.

Puolustusministeriö haluaa vielä tuoda esiin puolustusvoimista annetun lain (551/2007) 12 b §:n säännöksen, joka koskee kansainvälisen avun antamiseen ja muuhun kansainväliseen toimintaan osallistuvaa henkilöstöä. Lissabonin sopimus sekä EU:n yhteisvastuulauseke ja keskinäisen avunannon lauseke edellyttivät, että Suomella olisi avun antamisen ja vastaanottamisen mahdollistava kansallinen lainsäädäntö. Vuoden 2017 heinäkuussa voimaan tullessa 12 b §:ssä säädetään, että *"jos reserviläinen otetaan tehtävän ajaksi puolustusvoimien palvelussuhteeseen, työ- tai virkasuhdetta, joka tehtävään otettavalla on, ei saa tehtävän takia päättää. Reserviläisellä on oikeus palata aikaisempaan työ- tai virkasuhteeseen, kun palvelussuhde puolustusvoimiin päättyy. Virkakavapauden tai työstä vapautuksen myöntämisestä reserviläiselle 12 §:ssä tarkoitettuihin tehtäviin päättää harkintansa mukaan työnantaja"*.

Puolustusministeriö pitää tärkeänä, että henkilöstöä koskevat säännökset ovat kaikilta osin, mutta erityisesti yksilön oikeuksien ja velvollisuuksien osalta, sisällöllisesti yksiselitteisiä. Tämän vuoksi puolustusvoimista annetun lain 12 b §:än säädettiin yksiselitteinen ilmaisu siitä, että puolustusvoimista annetun lain 12 §:ssä säädettyä tehtävä varten reserviläiselle myönnettävästä virkakavapaudesta tai työstä vapautuksesta päättää työnantaja.

Lopuksi puolustusministeriö viittaa vielä maanpuolustusvelvollisuutta täyttävän työ- ja virkasuhteen jatkumisesta annetussa laissa (309/2009) säädettyyn menettelyyn työstä vapautumiseksi. Työntekijän on ko. lain 2 §:n mukaan esitettävä työnantajalle selvitys palvelukseen määräämisestä viimeistään kaksi kuukautta ennen palveluksen alkamista tai, jos se ei ole mahdollista, välittömästi saatuaan tietää palveluksen alkamisesta. Vaikka tässä tilanteessa kyse on kansalaisvelvollisuuden täyttämistä, jonka suorittamiseksi kaikki työnantajat ovat velvollisia antamaan työntekijälle työstä vapautus, on työntekijälle silti säädetty velvollisuus informoida työnantajaa palveluksesta säädettyssä aikataulussa. Esitysluonnoksen mukaan työntekijällä ei näyttäisi olevan edes tällaista etukäteisinformointivelvollisuutta.

Ottaen huomioon vasta noin vuosi sitten voimaan tulleen 12 b §:n säännöksen työnantajan päätösvallasta sekä sotilaallisesta kriisinhallinnasta annetun lain 25 §:n sanamuodon ja puolustusvoimien käytännön toiminnassa noudatetun tulkinnan mainitun pykälän soveltamisalasta sekä maanpuolustusvelvollisuutta suorittamaan lähtevältä edellytetty menettely puolustusministeriö ei pidä tarkoituksenmukaisena, että siviilikriisinhallintalain 7 §:n 1 momentin säännöstä muutettaisiin siten, että velvoite myöntää vapautusta työstä tai palkatonta virkakavautta koskisi sekä työ- että virkasuhteessa olevien henkilöiden työnantajia.



15.8.2018

VN/1094/2018  
VN/1094/2018-PLM-5

Resurssipoliittinen osasto/Henkilöstöyksikkö

Esitysluonnoksessa ehdotetun uuden siviilikriisinhallintalain 7 §:n 2 momentin osalta puolustusministeriö esittää harkittavaksi, onko asiasisältö välttämätöntä tuota säädöstekstiin vai riittäisikö asiasisällön esiintuominen perustelutekstissä.

Muilta osin puolustusministeriöllä ei ole lausuttavaa esityksestä.

Hallitusneuvos, henkilöstöjohtajana



Jari Kajavirta

Vanhempi hallitussihteeri



Sinikka Vahvaselkä

Tiedoksi PLM HOLA  
Erityisavustaja Petteri Leino  
PEOIKOS  
PEHENKOS