

Asia: VN/19527/2024

Luonnos hallituksen esitykseksi henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevan lainsäädännön muuttamisesta (työsopimuslain ja merityösopimuslain muuttaminen)

Lausunnonantajan lausunto

1. Yleistä lausuttavaa esitysluonnoksesta

Vammaisfoorumi on 28 valtakunnallisen vammaisjärjestön yhteistyöjärjestö, jonka tarkoituksena on YK:n vammaisten ihmisten oikeuksia koskevan sopimuksen mukaisesti edistää vammaisten ihmisten tasa-arvoa ja yhdenvertaisen osallistumisen mahdollisuuksia yhteiskunnassa. Vammaisfoorumi edustaa jäsenjärjestöjensä kautta noin 223 000 vammaista ja pitkäaikaissairasta ihmistä.

Kiitämme mahdollisuudesta jättää lausunto asiassa. Asia koskee monia vammaisia henkilöitä ja otamme kantaa erityisesti vammaisten henkilöiden yhdenvertaisuuden ja vammaisoikeuksien sopimuksen toteutumisen näkökulmasta.

Vammaisfoorumi näkee huolestuttavia riskejä irtisanomisperusteiden muutoksissa. Työsopimuslakiin ollaan esittämässä sellaisia sallittuja irtisanomisperusteita, joilla tulee olemaan merkitystä, kun työntekijän työkykyä työssä suoriutumisessa arvioidaan. Työkyvyn tukemiseen työpaikoilla on suunnattu jo pitkään erilaisia kehittämistoimia, kuten työn muokkauksen keinoja työntekijöiden työssä pysymisen ja työssä jaksamisen hyväksi. Yhdenvertaisuuslain 15 § edellyttämät yksilölliset kohtuulliset mukautukset myös velvoittavat työnantajaa vammaisen työntekijän työkyvyn tukemisessa. Nyt suunniteltu muutos voi heikentää tätä kehitystä ja vaikuttaa negatiivisesti jo saavutettuihin tuloksiin.

Vammaisfoorumi muistuttaa siitä, että työsuojeluviranomaisen valvonnassa on noussut esiin, että monilla työpaikoilla oli heikko tietämys yhdenvertaisuuslain velvoitteista ja että ei ollut tietoa siitä, mistä yhdenvertaisuuden edistämisessä on kysymys ja mitä asioita yhdenvertaisuussuunnitelman tulee kattaa. Tämän takia Vammaisfoorumi esittää, että työsopimuslakiin on lisättävä viittauksia yhdenvertaisuuslakiin.

Veera Florica Rajala

puheenjohtaja

Anni Kyröläinen

pääsihteeri

p. 045 217 4936

anni.kyrolainen@vammaisfoorumi.fi

2. Asiallisen syyn vaatimus ja sen täsmentäminen (luonnoksen 7 luvun 2 §:n 1 momentti)

Esitysluonnoksessa esitetään, että asiallinen irtisanomisen syy voi olla kohta 2) työntekijästä johtuvaa jatkuvaluonteista puutteellisuutta työsuorituksessa ja kohta 3) työntekijän henkilöön liittyvien työntekoedellytysten muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Nämä molemmat syyt voivat linkittyä vammaisuuteen tai sairastumiseen tai terveydentilaan. Vaikka syrjintä näillä perusteilla on kielletty 2a §:ssä kuten nykyäänkin, se ei takaa, etteikö näihin liittyen epäselvyydet lisääntyisi.

Vammaiset työntekijät ovat haavoittuvassa asemassa työelämässä ja alttiita epäasialliselle kohtelulle. Jos irtisanomiskynnyksen soveltamiseen liittyvät perustelut ovat epäselviä ja tulkinnanvaraisia, on vaara, että vammaiset työntekijät saattaisivat irtisanomistilanteessa nykyistä helpommin joutua tosiasiallisesti syrjinnän kohteeksi. Vammaisfoorumi esittää, että 2 §:n 1 momentin kohdasta kaksi luovutaan epäselvänä ja tarpeettomana.

On erittäin tärkeää varmistua huolellisesti siitä, että työsopimuslaki ei luo mahdollisuutta käyttää henkilökohtaisia irtisanomisperusteita syrjivällä tai asiattomalla tavalla. Tämän asian esilletuomiseen on kautta koko esityksen kiinnitettävä enemmän huomiota.

3. Kokonaisarvioinnin perusteet (luonnoksen 7 luvun 2 §:n 2 momentti)

Kuten esitysluonnoksen perus- ja ihmisoikeusvaikutusarvioinnissa todetaan, on mahdollista, että joissain tapauksissa syrjinnän osoittaminen voi vaikeutua, mikäli työnantaja vetoaa työntekijästä johtuvaan lailliseen irtisanomisperusteeseen, vaikka syy olisi tosiasiallisesti työsyryntä.

Vammaisfoorumi näkee tämän riskin todelliseksi huomioiden se seikka, että työnantajilla ei ole riittävästi tietoa yhdenvertaisuuslain velvoitteista. Ehdotamme, että lakiin lisätään viittaus yhdenvertaisuuslakiin ja nimenomaan yhdenvertaisuuslain 15 §:n mukaisiin kohtuullisiin mukautuksiin. Työntekijän henkilöön liittyvissä irtisanomisperusteissa tulee Vammaisfoorumin

näkemyksen mukaan viitata siihen, että yhdenvertaisuuslain kohtuulliset mukautukset tulee olla työnantajalla toteutettuna ennen kuin voidaan päätyä työntekijän irtisanomiseen.

4. Uudelleensijoitusvelvollisuutta koskeva muutos (luonnoksen 7 luvun 2 §:n 3 momentti)

-

5. Varoittamista koskevat muutokset (luonnoksen 7 luvun 2 b §)

-

6. Merityösopimuslain muuttaminen

-

7. Muut huomiot

-

Ignatius Katri

Vammaisfoorumi ry - Veera Florica Rajala, puheenjohtaja; Anni Kyröläinen,
pääsihteeri p. 045 217 4936 anni.kyrolainen@vammaisfoorumi.fi