

Asia: VN/36586/2023

Luonnos hallituksen esitykseksi eduskunnalle Suomen ja Yhdysvaltojen välillä tehdyn puolustusyhteistyösopimuksen hyväksymiseksi ja voimaansaattamiseksi ja siihen liittyviksi laeiksi

Lausunnonantajan lausunto

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään

DCA-sopimus työsopimuksellisesta näkökulmasta:

DCA-sopimuksen 24. artiklassa määritellään USA:n joukkojen oikeudesta ottaa ja erottaa paikallisia työntekijöitä.

Tässäkin asiassa rikotaan suomalaista lainsäädäntöä ja oikeuskäytäntöä vastaan.

Katsotaanpa mitä 24. artiklan kakkoskohdassa säädetään:

USA:n joukot ja kyseiset organisaatiot määräävät palvelussuhteen ehdot noudattaen sovellettavia USA:n säädöksiä ja määräyksiä. Näissä palvelussuhteen ehdoissa kunnioitetaan olennaisia Suomen lainsäädännön säännöksiä työstä, kuten palkkatasosta, työturvallisuudesta ja säännöllisestä työajasta, niiltä osin ja sellaisin ehdoin, jotka eivät ole tämän sopimuksen tai USA:n joukkojen sotilaallisten vaatimusten vastaisia. USA:n joukot voivat irtisanoa paikalta palkatun siviilihenkilön palvelussuhteen turvallisuusnäkökohtien, sopimattoman menettelyn tai muiden operatiivisten vaatimusten perusteella. Yhdysvallat ei luovu mistään koskemattomuudesta, myöskään valtion koskemattomuudesta, tällaisen henkilöstön palvelussuhteen ollessa kyseessä.

Kakkoskohdassa siis sanotaan, että USA:n joukot voivat irtisanoa paikalta palkatun siviilihenkilön palvelussuhteen turvallisuuskäytökohtien, sopimattoman menettelyn tai muiden operatiivisten vaatimusten perusteella. Mitä asiasta sanoo Suomen työsopimuslaki?

7. luvun 2 §

Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet

Työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönsä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekeodellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on kokonaisarvioinnissa otettava huomioon työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä sekä työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. (18.1.2019/127)

Asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena ei voida pitää ainakaan:

- 1) työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa, ellei hänen työkykynsä ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista;
- 2) työntekijän osallistumista työehtosopimuslain mukaiseen tai työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen;
- 3) työntekijän poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä tai hänen osallistumistaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan;
- 4) turvautumista työntekijän käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin.

Työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä.

Työnantajan on kuultuaan työntekijää 9 luvun 2 §:ssä tarkoitetulla tavalla ennen irtisanomista selvitettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön.

Jos irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista, ei 3 ja 4 momentissa säädettyä tarvitse noudattaa.

Palvelussuhteen turvallisuusnäkökohdat, sopimaton menettely ja muut operatiiviset vaatimukset jäävät sopimuksessa täysin määrittelemättä. Onko mahdollista, että kuuluminen ammattiliittoon ja ammattiosaston perustaminen hoitamaan tukikohdassa työskentelevien suomalaisten työehtoihin liittyviä asioita katsottaisiin USA:n joukkojen näkökulmasta turvallisuuden rikkomiseksi tai operatiivisten vaatimusten rikkomiseksi? Mitä, jos ammattiliitto, mihin tukikohdassa työskentelevä suomalainen kuuluisi, järjestäisi laillisen lakon? Katsottaisiinko tämä tukikohdan turvallisuuden rikkomiseksi? Se jopa kuulostaa suoraan siltä – turvallisuus heikkenee, jos työntekijä ei tule töihin.

Entä, jos USA:n joukot saavat selville, että suomalainen työntekijä on sosiaalisessa mediassa ilmaissut vastustavansa Suomen kuulumista Natoon tai vastustaa DCA-sopimusta? Eikö tätä katsottaisi myös tukikohdan turvallisuuden vaarantamiseksi?

Suomalaisen työntekijän kuuluminen ammattiliittoon, lakkoon osallistuminen ja mielipiteiden esittäminen eivät työ sopimuslain mukaan voi olla perusteita irtisanomiselle, mutta DCA-sopimusta tulkitsemalla voidaan tulla johtopäätökseen, että eri mieltä oleminen USA:n joukkojen kanssa riittäisi irtisanomisperusteeksi.

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan on arvioitava sopimuksen 24. artikla tarkasti

Nämä ovat seikkoja, joita eduskunnan valiokunnat – varsinkaan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta – eivät voi jättää selvittämättä, kun DCA-sopimus on eduskunnan käsittelyssä.

Katja Rajamäki-Törmä

Tes-asiantuntija

Vapaa ammattiliitto-Valo ry

Rajamäki-Törmä Katja
Vapaa ammattiliitto - VALO ry