

Asia: VN/16013/2022

Luonnos hallituksen esitykseksi eduskunnalle laiksi työturvallisuuslain muuttamisesta

1. Yleiset huomiot esityksestä

Yleiset huomionne esityksestä

1. Yleisesti perustelua

Työturvallisuuslaissa (738/2002) ja vastaavasti pelastuslaissa (379/2011) on aina vuodesta 2002 alkaen ollut se ”keskinäinen valuvika”, että kun työturvallisuuslaki toisaalta 4 §:n kohdassa 8 määrää työturvallisuuslakia sovellettavaksi myös ”sopimuspalokuntaan kuuluvan pelastustoimintaan vapaaehtoisesti osallistuvan henkilön työhön” ja saman lain monessa muussa kohdassa sitten asettaa tällaisen henkilön työnantajalle erilaisia velvoitteita, niin ei työturvallisuuslaissa, pelastuslaissa taikka missään muussakaan laissa määritetä, mikä taho on tosiasiallisesti ja viime kädessä katsottava tällaisen henkilön työnantajaksi etenkin silloin, kun varsinaista työsuhdetta ei ole muodollisesti olemassa (vrt. esim. työsopimuslain (55/2001) 1 §, ottaen huomioon, että sopimuspalokuntatyö ei ole ollut ainakaan toistaiseksi tulkittu kyseisen lain 2 §:n mukaiseksi ”julkisoikeudelliseksi palvelussuhteeksi”, ”tavanomaiseksi harrastustoiminnaksi” taikka ”laissa erikseen säädetyksi sopimuksenmukaiseksi työksi”.

Muodollinen työsuhde on arvioitu puuttuvaksi kutakuinkin joka toisessa sopimuspalokunnassa, missä henkilökohtaista vastiketta sopimuspalokuntatyösuorituksista siis ei lainkaan makseta. Nämä sopimuspalokunnat toimivat etenkin Etelä- ja Lounais-Suomessa. Niissä sopimuspalokunnissa, missä henkilökohtaista vastiketta maksetaan, on työnantajan rooli yksiselitteisesti selvä ainoastaan niissä tapauksissa, missä sopimushenkilöstö on suorassa työsuhteessa pelastuslaitokseen. Sen sijaan tilanne on kovin epäselvä myös niissä sopimuspalokunnissa, missä työsuorituksista maksetaan mutta pelastuslaitoksen ja henkilön välillä on pelastuslaitoksen kanssa palokuntasopimuksen tehnyt yleensä yhdistyslain mukainen rekisteröity yhdistys.

Kaikissa mainituissa tapauksissa operatiivinen sopimuspalokuntatyö (eli varsinainen sammutus- ja pelastustyö, siihen valmentava koulutus mukaan lukien) joka tapauksessa kuuluu pelastuslaitoksen lakisääteisiin velvoitteisiin ja tehdään pelastusviranhaltijan ohjeiden mukaisesti (vrt. pelastuslain 25

§, 27b §, 34 § sekä 56 § ja kaiken lisäksi siten, että mahdollisesti suoritettavat vastikkeet viime kädessä ovat peräisin ja useimmiten myös suoraan maksetaan pelastuslaitoksen varoista.

Käytännössä tämä epäselvyys työnantajan roolista ja vastuiden kantamisesta on johtanut tilanteeseen, missä jokseenkin kaikki osallistujatahot ovat voineet viitata ”jonnekin muualle”. Toki moni pelastuslaitos on tunnollisesti kantanut vastuunsa, mutta läheskään kaikki eivät ole niin toimineet vaan erilaisin verukkein yrittäneet siirtää vastuun sopimuspalokuntayhdistysten kannettaviksi. Tästä sekavuudesta on mm. Vaasan hovioikeus todennut, että sopimuspalokuntalaisen työoikeudellinen asema on epäselvä ja tapauskohtaisesti ratkaistava asia (kts: VaaHO 2017:242, Dno S 16/792). Tällainen epämääräinen asema on paitsi juridisesti kestämätön myös palokuntalaisten oikeusturvaa loukkaava, kun esim. sopimuspalokunnan tilannepaikalla oleva yksikönjohtaja ei ilman tuomioistuimen päätöstä voi tietää, mihin kaikkeen hänen olisi tullut olla vastuussa, kun hän toimii osana yhteiskunnan velvoitteiden täyttämisen paikallista suoritusorganisaatiota. Samaten epäselvyys on joillakin alueilla johtanut siihen, että sopimuspalokuntalaisten työterveyshuoltoon kuuluvia tehtäviä on käytännössä kokonaan laiminlyöty.

Todellisuudessa ainoastaan harvalla sopimuspalokuntayhdistyksellä on sellaista osaamista, jonka puitteissa yhdistys pystyisi kaikki työnantajan veloitteet ongelmitta täyttämään. Toki muutama poikkeuskin on olemassa, mutta ne löytyvät yleensä sellaisissa palokunnissa, missä vastiketta ei makseta ja missä sopimushenkilöstön asema on jo siltä kannalta epämääräinen ja työnantajan veloitteet täsmentämättömät.

Siitä poiketen pelastuslaitoksissa voidaan olettaa, että vaadittava tietotaito löytyy. Lisäksi on syytä todeta, että sopimuspalokuntatyö kuuluu yhteiskunnan ja täsmällisemmin alueen pelastustoimen ja sen pelastuslaitoksen velvoitteisiin, eikä sitä siis tehdä palokuntayhdistykselle vaan yleisesti yhteiskunnalle, ja että työn johtaminen ja valvominen joka tapauksessa on säädetty viranomaisen yksinoikeudeksi (ainoa poikkeus siitä on pelastuslain 34 §:n mukainen tilapäissäöntö, jonka mukaan sopimuspalokunnan yksikönjohtaja joskus joutuu kantamaan virkavastuun siihen saakka, kunnes toimivaltainen viranhaltija ottaa tehtävän hoitaakseen).

Näin ollen ainoa looginen työnantajavastuun kantajataho löytyy pelastuslaitoksista, ellei asiasta ole molemminpuolisesti nimenomaan toisin sovittu.

Siltä osin kuin vastuun täsmentyminen voidaan katsoa tuottavan kustannusvaikutuksia, voidaan todeta, että ne saattavat enintään syntyä tilanteista, missä lainsäädännön epämääräisyyden mahdollistama molemminpuolinen velvoitteiden laiminlyönti on jättänyt jo sinänsä lakisäätieisiä veloitteita täyttämättä. Siinä yhteydessä todettakoon, että sopimuspalokuntatoiminnan kustannukset joka tapauksessa päättyvät yhteiskunnan eli käytännössä pelastuslaitosten maksettaviksi joko suoraan tai palokuntasopimukseen sisällytettynä. Näin ollen huomiomme kohdistuukin lähinnä sopimushenkilöstön oikeusturvaan ja mahdollisten laiminlyöntien korjaamiseen vastuutahon täsmentymisen myötä.

2. Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite (8 §)

Huomionne lain 8 §:n 1 momentin muutosehdotuksesta

-

Huomionne lain 8 §:n 4 momentin muutosehdotuksesta

Kun työturvallisuuslaki (738/2002) on nyt kerran aukaistu muutettavaksi, ehdotamme, että työturvallisuuslain 4 §:ään lisätään uusi momentti, jossa todetaan esim. seuraavaa:

”Edellä 8 momentissa tarkoitettun pelastustoiminnan osalta tässä laissa tarkoitettuna työnantajana toimii alueen pelastustoimi, ellei asiasta ole palokuntasopimuksessa toisin sovittu.”

3. Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi (10 §)

Huomionne ikääntymisen lisäämisestä huomioon otettavana seikkana (3 kohta)

-

Huomionne työn kuormitustekijöiden täsmentämisestä (4 kohta)

-

4. Työntekijälle annettava opetus ja ohjaus (14 §)

Huomionne 14 §:n 1 momentin muutosehdotuksesta

-

5. Erityistä vaaraa aiheuttava työ (11 §) ja yötyö (30 §)

Huomionne 11 §:n 2 momentin täsmennyksistä

-

Huomionne ehdotetuista asetuksenantovaltuuksista

-

6. Esityksen vaikutukset

Huomionne esityksen arvioituista vaikutuksista

-

Maskonen Ari
Suomen Sopimuspalokuntien Liitto