

Elisa Gebhard sd ym.

Lakialoite laeiksi työsopimuslain ja valtion virkamieslain muuttamisesta

Eduskunnalle

ALOITTEEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Aloitteessa ehdotetaan toimenpiteitä raskaus- ja perhevapaasyrjinnän torjumiseksi. Perhevapaalta palaavan työsuhteeseen ehdotetaan lisättäväksi tehostettua irtisanomissuojaa eli niin sanottua jälkisuojaa, joka jatkuisi kuusi kuukautta perhevapaalta palaamisen jälkeen. Lisäksi määräaikaisessa työsuhteessa olevan sekä raskaana olevan tai perhevapaata käyttävän irtisanomissuojaa vahvistettaisiin siten, että työsuhteen uusimatta jättämisen katsottaisiin nykyistä selkeämmin johtuvan raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä, jos työntekijöitä tarvitaan samankaltaisiin tehtäviin eikä työnantaja pysty osoittamaan toisin.

Uudistus ehdotetaan toteutettavan lisäämällä työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 9 §:ään uusi 3 ja 4 momentti. Lisäksi pykälän otsikko muutettaisiin vastaamaan uutta sisältöä. Aloitteessa ehdotetaan tehtävän vastaavat muutokset myös valtion virkamieslakiin (750/1994).

PERUSTELUT

Raskaus- ja perhevapaasyrjintä ovat merkittäviä ongelmia työelämässä. Esimerkiksi yli puolet työelämää koskevista tasa-arvovaltuutetun neuvontapalveluun tulevista puheluista ja kolmasosa kirjallisista yhteydenotoista liittyy raskaussyrjintään tai sen epäilyihin.

Sekä tasa-arvovaltuutettu että useat järjestöt ovat ehdottaneet erilaisia keinoja raskaus- ja perhevapaasyrjinnän torjumiseen. Yksi tällainen ehdotus on perhevapaalta palaavan tehostettu irtisanomissuoja, joka laajentaisi työntekijän irtisanomissuojan jatkumaan kuusi kuukautta perhevapaalta palaamisen jälkeen. Lisäksi on ehdotettu määräaikaisessa työsuhteessa olevien, raskaana olevien ja perhevapaata käyttävien aseman vahvistamista.

Lain muuttaminen edellyttäisi myös vastaavien muutosten tekemistä virkasuhteita koskeviin lakeihin, ja tämä aloite sisältää myös valtion virkamieslain (750/1994) muutokset. Kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijoista annetun lain (304/2003) 8 luvun 38 §:n mukaan viranhaltijalla, jolle on myönnetty virkavapaata perhevapaiden vuoksi, on sama irtisanomissuoja kuin työntekijällä työsopimuslain mukaan. Sama koskee viranhaltijaa, joka on raskaana tai joka tulee käyttämään oikeuttaan edellä tarkoitettuihin vapaisiin. Siirtymäsäännöksellä voitaisiin tässä tapaukses-

Lakialoite LA 7/2024 vp

sa mahdollistaa lakien voimaantulot yhtäaikaaisesti sekä valmistella vastaava muutos myös muihin virkasuhteita koskeviin lakeihin.

Tehostettu irtisanomissuoja

Tehostettu irtisanomissuoja eli ns. jälkisuoja mahdollistaisi sellaisten tilanteiden ehkäisemisen, joissa työtehtäviin tehdään muutoksia perhevapaan aikana, ja tämä johtaa perhevapaalta palaavan työntekijän huonompaan asemaan työpaikalla kuin ennen perhevapaalle jäämistä. Esimerkki tällaisesta tilanteesta on, että perhevapaalta palaavan henkilön työtehtävät ovat tulleet siirretyiksi muille.

Vaikka tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki pitävät sisällään myös työelämää koskevat syrjinnän kiellot, ei lainsäädäntö käytännössä tai nimenomaisesti suojaa raskaana olevaa tai perhevapaata käyttävää sellaisessa tilanteessa, kun työpaikalla tapahtuu muutoksia. Perhevapaalta palaavan irtisanomissuoja ei myöskään sisälly nykyiseen lainsäädäntöön. Lisäksi asiasta säätäminen työsopimuslaissa toisi edellä kuvatut tilanteet päättämiskorvausvelvollisuuden piiriin, mikä parantaisi työntekijän asemaa. Jälkisuoja tulisi koskemaan sekä henkilöperustaisia että taloudellisia ja tuotannollisia irtisanomisia.

Määräaikaisessa työsuhteessa olevien suoja raskaus- ja perhevapaasyrjintää vastaan

Suomessa on Euroopan maista neljänneksi eniten määräaikaisia työsuhteita. Tilastokeskuksen mukaan määräaikaisissa työsuhteissa työskenteli vuonna 2022 lähes 20 % naispalkansaajista ja 15 % miespalkansaajista. Määräaikaiset työsuhteet ovat olleet yleisempiä naisilla kuin miehillä, mutta myös miehillä määräaikaisten palkansaajien osuus on kasvanut hieman.

Tasa-arvoaltuutettu on suositellut kertomuksissaan eduskunnalle, että perhevapaata käyttävän suojaa vahvistettaisiin ottamalla palvelussuhdelakeihin kiello jättää määräaikainen työsopimus uusimatta raskauden tai perhevapaan vuoksi. Asiaa on myös valmisteltu työ- ja elinkeinoministeriön työryhmässä, jonka toimesta asia ei kuitenkaan edennyt.

Tasa-arvoaltuutetun lisäksi useat järjestöt ovat puoltaneet määräaikaisessa työsuhteessa olevan perhevapaata käyttävän suojan vahvistamista, sillä niiden tietoon tulee syrjintäepäilyjä tällaisista tapauksista. Esimerkkinä tästä voidaan mainita tilanne, jossa määräaikainen työsuhde päättyy perhevapaan tai raskauden aikana ja toinen henkilö palkataan tekemään täysin samoja tehtäviä.

Edellä mainitut tilanteet eivät ole tasa-arvolain näkökulmasta nykyisinkään ongelmattomia, sillä laki kieltää syrjinnän raskauden, synnytyksen, vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella. Oikeustila kaipaa kuitenkin selkeytystä esimerkiksi siksi, että raskaus- ja perhevapaasyrjinnän kieltävää, nimenomaan määräaikaisia työsuhteita suojaavaa säännöstä ei tällä hetkellä ole työsopimuslaissa. Tämä on omiaan aiheuttamaan tilanteita, joissa työntekijät eivät tunnne omia oikeuksiaan tai uskalla viedä syrjintäepäilyä eteenpäin oikeudelliseen prosessiin.

Näin ollen nimenomaan sellaisten tilanteiden, joissa työnantaja jättää jatkamatta raskaana olevan tai perhevapaata käyttävän, määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän työsuhdetta raskauden tai perhevapaan aikana tilanteessa, jossa työnantaja tarvitsee työntekijöitä samoihin tai sa-

Lakialoite LA 7/2024 vp

mankaltaisiin tehtäviin, olisi katsottava johtuvan työntekijän raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä. Tällaisessa tilanteessa tulisi työnantajan vastuulle osoittaa, että työsuhteen jatkamatta jättäminen johtuu muusta seikasta kuin työntekijän raskaudesta tai perhevapaan käytöstä, eli todistustaakka olisi työnantajalla. Mikäli tällöin katsotaan, että työnantaja on jättänyt jatkamatta määräaikaisen työntekijän työsuhdetta raskauden tai perhevapaan käytön perusteella, työnantaja olisi velvollinen maksamaan työntekijälle korvauksen työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä työsopimuslain 12 luvun 2 §:n mukaisesti.

Edellä olevan perusteella ehdotamme,

että eduskunta hyväksyy seuraavat lakiehdotukset:

1.

Laki

työsopimuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 9 §:n otsikko sekä
lisätään 7 luvun 9 §:ään, sellaisena kuin se on osaksi laeissa 197/2011 ja 23/2022, uusi 3 ja 4 momentti, jolloin nykyinen 3 momentti siirtyy 5 momentiksi, seuraavasti:

7 luku

Työsopimuksen irtisanomisperusteet

9 §

Raskaana tai perhevapaalla olevan sekä perhevapaalta palaavan työntekijän irtisanominen

Jos työnantaja irtisanoo muuta kuin 4 luvun 7 a §:ssä säädettyä perhevapaata käyttävän työntekijän työsopimuksen aikaisemmin kuin 6 kuukautta perhevapaiden päättymisen jälkeen, katsotaan irtisanomisen johtuneen työntekijän raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä, jollei työnantaja voi osoittaa sen johtuneen muusta seikasta.

Jos työnantaja jättää uusimatta raskaana olevan tai muuta kuin 4 luvun 7 a §:ssä säädettyä perhevapaata käyttävän, määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän työsuhteen tilanteessa, jossa työnantaja tarvitsee työntekijöitä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, katsotaan työsopi-

Lakialoite LA 7/2024 vp

muksen uusimatta jättämisen johtuneen työntekijän raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä, jollei työnantaja voi osoittaa sen johtuneen muusta seikasta.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

2.

Laki

valtion virkamieslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan valtion virkamieslain (750/1994) 25 §:n 5 momentti, sellaisena kuin se on laissa 47/2022, sekä
lisätään 25 §:ään, sellaisena kuin se on osaksi laissa 47/2022, uusi 7 momentti seuraavasti:

25 §

Viranomainen ei saa irtisanoa virkamiestä raskauden johdosta. Jos viranomainen irtisanoa raskaana olevan virkamiehen, katsotaan irtisanomisen johtuvan raskaudesta, jollei viranomainen muuta perustetta näytä. Viranomainen ei saa irtisanoa virkamiestä erityisraskausvapaan, raskausvapaan, vanhempainvapaan taikka hoitovapaan aikana eikä myöskään saatuaan tietää virkamiehen olevan raskaana tai käyttävän edellä mainittua oikeuttaan, irtisanoa palvelussuhdetta päättämään sanotun vapaan alkaessa, vapaan aikana tai 6 kuukauden kuluessa vapaan päättymisestä.

Jos viranomainen jättää uusimatta raskaana olevan tai erityisraskausvapaata, raskausvapaata, vanhempainvapaata taikka hoitovapaata käyttävän, määräaikaisessa virkasuhteessa olevan virkamiehen virkasuhteen tilanteessa, jossa viranomainen tarvitsee virkamiehiä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, katsotaan virkasuhteen jatkamatta jättämisen johtuvan raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä, jollei viranomainen voi osoittaa sen johtuvan muusta seikasta.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Lakialoite LA 7/2024 vp

Helsingissä 5.3.2024

Elisa Gebhard sd
Pia Hiltunen sd
Eveliina Heinäluoma sd
Seppo Eskelinen sd
Johannes Koskinen sd
Jani Kokko sd
Aki Lindén sd
Lauri Lyly sd
Niina Malm sd
Marko Asell sd
Helena Marttila sd
Ville Merinen sd
Pinja Perholehto sd
Maria Guzenina sd
Anna-Kristiina Mikkonen sd
Mai Kivelä vas
Eemeli Peltonen sd
Ilmari Nurminen sd
Saku Nikkanen sd
Matias Mäkynen sd
Johanna Ojala-Niemelä sd
Nasima Razmyar sd
Timo Suhonen sd
Paula Werning sd
Tuula Väättäinen sd
Pia Viitanen sd
Juha Viitala sd
Laura Meriluoto vas
Timo Furuholm vas
Johan Kvarnström sd
Lotta Hamari sd
Timo Harakka sd
Minja Koskela vas
Merja Kyllönen vas