

Kunnallisen esimiehen virkasuhdeopas



Kunnallisen esimiehen virkasuhdeopas

KT Kuntatyönantajat
Helsinki 2015

KT Kuntatyöntajat

4. uudistettu painos

Painetun julkaisun ISBN 978-952-293-275-4

Verkkajulkaisun ISBN 978-952-293-276-1

Paino

Otavan Kirjapaino Oy

Keuruu 2015

Layout ja taitto

Vitale Ay

Myynti:

<http://shop.kuntatyöntajat.fi>

Tilausnumero 3-0859

KT Kuntatyöntajat

Toinen linja 14

00530 HELSINKI

p. 09 7711

www.kt.fi

Lukijalle

Tämä opas koskee kunnallisia viranhaltijoita. Vastaava opas on laadittu kuntien ja kuntayhtymien työsuhteisesta henkilöstöstä. Oppaasta on neuvoteltu asianomaisten pääsopijajärjestöjen kanssa ja sen sisällöstä on saavutettu yksimielisyys.

Oppaassa on käsitelty tärkeimpiä virkasuhteen käyttöä, virkasuhteen alkamista, päättymistä ja lomauttamista koskevia asioita sekä keskeisimpiä työnantajan ja viranhaltijan oikeuksia ja velvollisuuksia.

Tämä opas korvaa Kunnallisen työmarkkinalaitoksen aikaisemmin julkaiseman Kunnallisen esimiehen virkasuhdeoppaan.

KT Kuntatyönantajat

LYHENTEET

Kuntal	Kuntalaki (365/95 ja 410/15)
KVhl	Laki kunnallisesta viranhaltijasta (304/03)
TSL	Työsopimuslaki (55/01)
KYtl	Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (449/2007)
KVTES	Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus 2014–2016
OVTES	Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus 2014–2016

Tässä oppaassa kunnalla tarkoitetaan paitsi kuntaa myös kuntayhtymää.

Sisältö

1 Kunnallisen palvelussuhteen lajit	8
1.1 Virkasuhde ja työsuhde.....	8
1.2 Virka- ja työsuhteen keskeiset erot.....	8
2 Kunnalliset virat ja viranhaltijat	9
2.1 Viran perustaminen.....	9
2.1.1 Julkisen vallan käyttäminen.....	10
2.2 Virkasuhteen muuttaminen työsuhteeksi.....	11
2.3 Toistaiseksi voimassa oleva ja määräaikainen virkasuhde.....	11
3 Virkasuhteen alkaminen	12
3.1 Virkasuhteen kesto.....	12
3.2 Perusteet määräaikaiseen virkasuhteeseen ottamiselle.....	13
3.2.1 Työn luonne.....	13
3.2.2 Sijaisuus.....	13
3.2.3 Avoinna olevaan virkasuhteeseen kuuluvien tehtävien hoidon järjestäminen.....	14
3.2.4 Muu edellisiin rinnastettava kunnan toimintaan liittyvä määräaikaista virkasuhdetta edellyttävä syy.....	14
3.2.5 Viranhaltijan oma pyyntö.....	15
3.2.6 Määräajaksi ottaminen perustuu lakiin ja/tai asetukseen.....	15
3.3 Toistuvat määräaikaiset virkasuhteet.....	15
3.4 Määräajan pituus ja määräaikaisuuden merkitys.....	16
3.5 Määräaikaisuuden peruste puuttuu.....	17
3.6 Viran haettavaksi julistaminen ja täyttäminen.....	17
3.6.1 Haettavaksi julistaminen.....	17
3.6.2 Virkasuhteeseen ottaminen.....	18
3.6.3 Yhteenveto hakijoista.....	20
3.6.4 Viran kelpoisuusvaatimukset.....	20
3.6.5 Terveystilaa koskeva selvitys.....	21
3.6.6 Koeaika.....	21
3.7 Viranhoitomääräys.....	22
3.8 Rikostaustan selvittäminen.....	23
3.9 Virkasuhteen sekä viranhaltijan oikeuksien ja velvollisuuksien alkaminen.....	23
4 Työnantajan velvollisuuksista	24
4.1 Syrjinnän kieltö.....	24
4.2 Tasa-arvolain velvoitteet.....	25

4.2.1	Syrjinnän yleiskielto.....	26
4.2.2	Syrjintä työelämässä	26
4.2.3	Syrjintä virkaan, tehtävään tai koulutukseen valittaessa	26
4.2.4	Syrjintä raskauden tms. perusteella	27
4.2.5	Palkkasyrjintä.....	27
4.2.6	Syrjintä irtisanomisissa tai lomautuksissa.....	27
4.3	Työyhteisön ja työilmapiirin kehittäminen	28
4.4	Työturvallisuus	28
4.5	Palkkalaskelma.....	28
4.6	Kokoontumisoikeus	28
4.7	Viranhaltijan oikeus saada vapaata luottamustoimen hoitamiseksi	28
4.8	Yksityisyyden suoja	28
4.8.1	Tietojen tarpeellisuusvaatimus	29
4.8.2	Henkilötietojen kerääminen	29
4.8.3	Terveystilaa koskevat tiedot	29
4.8.4	Huumausaineiden käyttöä koskevien tietojen käsittely	30
5	Viranhaltijan velvollisuuksista	33
5.1	Yleismääräys	33
5.2	Sivutoimi ja kilpaileva toiminta	33
5.2.1	Sivutoimilupa	34
5.2.2	Sivutoimi-ilmoitus.....	34
5.2.3	Kilpaileva toiminta.....	34
5.3	Terveystietojen antaminen virkasuhteen aikana	35
6	Vastuista ja sanktioista.....	36
6.1	Virantoimituksesta pidättäminen	36
6.1.1	Perusteet.....	36
6.1.2	Menettely	37
6.1.3	Väliaikainen virantoimituksesta pidättäminen	37
6.1.4	Uudelleenarviointi.....	37
6.1.5	Kuuleminen.....	38
6.2	Vahingonkorvausvelvollisuus	38
6.3	Rikosoikeudellinen vastuu	38
7	Virkasuhteessa tapahtuvat muutokset.....	39
7.1	Virkasuhteen muuttaminen osa-aikaiseksi.....	39
7.1.1	Peruste	39
7.1.2	Menettely	39
7.1.3	Työnantajan velvollisuus tarjota lisätyötä osa-aikaiselle.....	40

7.2	Virantoimitusvelvollisuuden muuttaminen.....	41
7.3	Viranhaltijan siirtäminen toiseen virkasuhteeseen.....	42
7.3.1	Pysyvä siirto.....	42
7.3.2	Väliaikainen siirto.....	43
7.4	Viranhaltijan asema liikkeen luovutuksessa.....	43
7.4.1	Käsite ja edellytykset.....	43
7.4.2	Oikeudet ja velvollisuudet.....	45
8	Virkavapaa	46
8.1	Virkavapaan hakeminen ja myöntäminen.....	46
8.2	Virkavapaan keskeyttäminen ja peruuttaminen.....	47
8.3	Perhevapaat.....	47
9	Lomautus	48
9.1	Määritelmä.....	48
9.2	Sopimukseen perustuva lomautus.....	49
9.3	Työnantaja lomauttaa yksipuolisesti.....	49
9.3.1	Lomautusperusteet.....	49
9.3.2	Muun työn tarjoamisvelvollisuus ennen lomautusta ja lomautusaikana.....	49
9.3.3	Koulutusvelvollisuus.....	50
9.3.4	Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun lomauttaminen.....	50
9.3.5	Lomautuksen kesto.....	50
9.3.6	Lomautusmenettely.....	51
9.3.6.1	Yhteistoimintamenettely.....	51
9.3.6.2	Työvoiman vähentämisyjärjestys.....	52
9.3.6.3	Lomautusilmoitus.....	52
9.3.7	Lomautuksen alkaminen ja päättyminen.....	52
9.3.8	Työn alkamisesta ilmoittaminen.....	53
9.3.9	Muu työ lomautusaikana.....	53
9.3.10	Poikkeukselliset lomautustilanteet.....	53
9.4	Lomautetun viranhaltijan irtisanominen tai irtisanoutuminen.....	54
9.4.1	Irtisanominen.....	54
9.4.2	Viranhaltijan irtisanoutuminen.....	54
9.4.3	Korvaus.....	55
9.5	Lomautuspäätöstä koskeva muutovirhe.....	55
9.6	Korvaus menetetyistä ansioista.....	55
9.7	Erimielisyyksien ratkaiseminen.....	55
10	Virkasuhteen päättyminen	56
10.1	Virkasuhteen päättyminen ilman irtisanomista.....	57

10.2	Virkasuhteen irtisanominen	58
10.2.1	Yleistä	58
10.2.2	Viranhaltijasta johtuvat irtisanomisperusteet.....	58
10.2.2.1	Velvoitteiden rikkominen ja laiminlyönti	58
10.2.2.2	Viranhaltijan henkilöön liittyvien työntekoedellytysten olennainen muuttuminen.....	59
10.2.2.3	Kielletyt irtisanomisperusteet.....	59
10.2.2.4	Varoitus.....	61
10.2.2.5	Selvittely toiseen virkaan sijoittamisesta	62
10.2.2.6	Kokonaisharkinta	63
10.2.2.7	Viranhaltijasta johtuvaan irtisanomisperusteeseen vetoaminen.....	63
10.2.3	Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet.....	63
10.2.3.1	Perusteet.....	63
10.2.3.2	Muun työn tarjoamisvelvollisuus.....	65
10.2.3.3	Koulutusvelvollisuus.....	65
10.2.4	Raskaus, perhevapaat ja irtisanominen	66
10.2.5	Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun virkasuhteen irtisanominen.....	66
10.2.6	Irtisanomisoikeus liikkeen luovutuksen yhteydessä.....	66
10.2.7	Irtisanomisaika.....	67
10.2.8	Irtisanotun viranhaltijan takaisinottaminen	68
10.3	Virkasuhteen purkaminen.....	68
10.3.1	Purkamisperusteet.....	68
10.3.2	Purkamisoikeuden raukeaminen.....	70
10.4	Virkasuhteen päättämismenettely.....	71
10.4.1	Kuuleminen.....	71
10.4.2	Yhteistoimintamenettely (taloudelliset ja tuotannolliset syyt).....	71
10.4.3	Viranhaltijan oikeus työllistymisvapaaseen	73
10.4.4	Päätös virkasuhteen päättämisestä ja päätöksen tiedoksiantaminen	73
10.4.5	Muutoksenhaku	74
10.5	Irtisanomisperusteiden tutkiminen purkamista koskevassa asiassa	74
10.6	Virkasuhteen jatkuminen.....	74
10.7	Menetettyjen ansioiden korvaaminen	75

11 Palkkasaatavan vanhentuminen	77
--	----

12 Palkan takaisinperiminen	78
--	----

13 Työtodistus	79
-----------------------------	----

LIITE Virka- ja työsuhteen erot	80
--	----

1 Kunnallisen palvelussuhteen lajit

Säännökset ja määräykset

Kunnan henkilöstö	KuntaL 87 §
Viran perustaminen ja lakkauttaminen	KuntaL 88 §
Virkasuhteen muuttaminen työsuhteeksi	KuntaL 89 §
Toistaiseksi voimassa oleva ja määräaikainen virkasuhde	KVhL 3 §

1.1 Virkasuhde ja työsuhde

Kuntalain mukaan kunnan palveluksessa oleva henkilöstö on virkasuhteessa tai työsuopimussuhteessa kuntaan.

Virkasuhde on julkisoikeudellinen palvelussuhde. Kuntalakiin ja lakiin kunnallisesta viranhaltijasta (KVhL) sisältyvät olennaiset kunnallista virkasuhdetta yleisesti säätelevät normit (kuntalakiin mm. viran perustamista ja lakkauttamista koskevat säännökset ja KVhL:iin mm. virkasuhteen alkamista ja viranhaltijan yleisiä velvollisuuksia, virkasuhteen irtisanomista ja purkamista, lomautusta ja määräaikaista virkasuhdetta koskevat säännökset). Erityislainsäädännössä voi olla tiettyjä viranhaltijaryhmiä koskevia erityissäännöksiä. Rikoslaisissa säädetään viranhaltijan rikosoikeudellisesta virkavastuusta. Viranhaltijan korvausvastuu määräytyy vahingonkorvauslain (412/74) mukaan.

Kunnan työntekijöiden, so. työsuhteisen henkilöstön, oikeudellinen asema määräytyy pääosin samoin kuin

yksityisellä sektorilla. Keskeiset säännökset ovat työsuopimuslaissa. Kunnan työntekijällä on kuitenkin laajempi rikosoikeudellinen vastuu kuin yksityisen sektorin työntekijällä. Työntekijän korvausvastuu määräytyy vahingonkorvauslain mukaan. Myös eläkeoikeus ja työnantajan oikeus tehdä työehtosopimuksia poikkeavat yksityis-sektorista.

Viranhaltijoiden ja työntekijöiden palvelussuhteen ehdoista on määrätty kunnallisissa virka- ja työehtosopimuksissa.

1.2 Virka- ja työsuhteen keskeiset erot

Virka- ja työsuhde eroavat edelleenkin toisistaan, vaikkakin eroja on pyritty vähentämään. Erot käyvät ilmi oppaan liitteenä olevasta taulukosta.

2 Kunnalliset virat ja viranhaltijat

2.1 Viran perustaminen

Kuntalain mukaan virat perustetaan sellaisia tehtäviä varten, joissa käytetään julkista valtaa. Vaikka henkilön tehtäviin sisältyisi julkisen vallan käyttöä vain vähäisessä määrin, henkilön tulee olla kuntaan virkasuhteessa. Erityislainsäädännössä voi olla säännöksiä viroista ja virkasuhteen käytöstä.

Lähtökohtana on kuntalain mukaan se, että julkisen vallan käyttöä sisältävää tehtävää varten perustetaan virka. Viran perustamisesta ja lakkauttamisesta päättää valtuusto tai kunnan johtosäännössä määrätty kunnan muu toimielin. Toimivaltaa ei voida siirtää viranhaltijalle. Perustellusta syystä henkilö voidaan kuitenkin ottaa virkasuhteeseen myös ilman, että tehtävää varten on perustettu virka, mikäli tehtävässä käytetään julkista valtaa. Perusteltu syy voi olla esimerkiksi toiminnan laajuudessa tapahtuvat vaihtelut, mistä syystä toiminta olisi perusteltua järjestää joustavasti ja hallinnollisesti yksinkertaisesti kuten tuntiopettajien kohdalla. Perusteltu syy voi olla myös silloin, kun kyse on tehtävästä, jota on välittömästi ryhdyttävä hoitamaan, mutta johon ei esimerkiksi päätöksentekoon liittyvistä aikataulusyistä ole vielä ehditty perustaa virkaa tai kyse on vain lyhyestä määräaikaisuudesta, eikä sitä varten ole hallinnollisesti perusteltua perustaa virkaa.

Avoimeksi tullut virka, jossa ei käytetä julkista valtaa, on lakkautettava. Jos ko. tehtävään tarvitaan uusi henkilö, hänet otetaan työsopimussuhteeseen. Tältä osin kunnilla/kuntayhtymillä ei ole harkintavaltaa. Myös ns. pakastevirat on syytä lakkauttaa, ellei niihin kuulu julkisen vallan käyttämistä. Tavoitteena on virkasuhteen käytön rajaaminen niihin tehtäviin, joissa käytetään julkista valtaa.





2.1.1 Julkisen vallan käyttäminen

Ratkaisevaa virkasuhteen käyttämiselle on tehtävien sisältö eikä sinänsä käytettävä nimike. Myös henkilön, joka toimii julkista valtaa käyttävän viranhaltijan sijaisena tämän estyneenä ollessa, tulee olla virkasuhteessa ellei julkisen vallan käyttöön liittyvien tehtävien hoitamista ole tänä aikana annettu muulle viranhaltijalle.

Julkista valtaa käytetään

- tehtävissä, joissa tehtävän suorittaja voi lakiin perustuvan toimivaltansa perusteella yksipuolisesti päättää toisen edusta, oikeudesta tai velvollisuudesta
- tehtävissä, joissa tehtävän suorittaja voi lakiin perustuvan toimivaltansa nojalla yksipuolisesti antaa toista velvoittavan määräyksen tai muulla tavalla tosiasiallisesti puuttua toisen etuun tai oikeuteen
- tehtävässä, johon kuuluu esittelyä kunnallisessa päätöksentekoprosessissa.
- tehtävässä, jossa käytetään kunnan delegeoitua päätösvaltaa

- valmistelutoimenpiteissä, joilla on merkittävä vaikutus julkisen vallan käyttöä koskevaan päätöksentekoon (vastuullinen valmistelu).

Julkisen vallan käyttöä voi kuulua esimerkiksi seuraaviin tehtäviin:

- sosiaalityöntekijät
- opettaja, joka päättää oppilaaksi ottamisesta, kurinpidosta, oppilasarvostelusta tai tutkintojen hyväksymisestä
- lääkärit, johtavat hammaslääkärit ja eläinlääkärit
- rakennus-, palo- ja terveystarkastajat sekä pysäköinnintarkastajat
- pelastusviranomaisiksi määrätty palohenkilöstö
- ylihoitajat ja osastonhoitajat
- talousjohtajat/-päälliköt/kamreerit.

Vastaavasti julkisen vallan käyttämistä ei ole

- tehtävissä, joissa toteutetaan yksilön lakiin perustuvaa oikeutta ilman, että tehdään valituskelpoisia päätöksiä tai ilman, että annetaan lakiin perustuvia yksilön oikeusasemaan tai vapauteen puuttuvia määräyksiä kuten esimerkiksi terveydenhuollon tavanomaiset potilaan hoitoon kuuluvat tehtävät (sairaanhoitajan, perus-/lähihoitajan tehtävät).
- työnantajan tavanomaiseen työnjohto-oikeuteen kuuluvan päätösvalan käyttämistä ei voida pitää julkisen vallan käyttämisenä kuten esim. työvuoroluettelon hyväksyminen tai vuosilomien vahvistaminen. Sen sijaan esimerkiksi virkasuhteen alkamiseen, päättymiseen, virasta pidättämiseen ja harkinnanvaraisen virkavapauden myöntämiseen liittyvää päätöksentekoa on pidettävä julkisen vallan käyttönä.

Tyypillisiä tehtäviä, joihin ei pääsääntöisesti kuulu julkisen vallan käyttöä, ovat esimerkiksi suurin osa tavanomaisista toimistotehtävistä, tietotekninen ala, kirjasto- ja

vapaa-aikatoimen suorittavat tehtävät, ruokapalveluhenkilöstö, liikennelaitosten kuljettajat, psykologit, sairaan- ja terveydenhoitajat, siivous- ja kiinteistöhoitohenkilöstö, päivähoidon henkilöstö (kuitenkin esim. päiväkodin johtajan, jonka tehtäviin kuuluu päätöksen tekeminen hoitopaikan myöntämisestä, tulee olla virkasuhteessa). Myöskään esimerkiksi kansalaisopistojen opettajien tehtäviin ei yleensä kuulu julkisen vallan käyttöä, joitakin poikkeustapauksia lukuun ottamatta (tutkintotavoitteinen koulutus, jossa annetaan arvosanoja).

2.2 Virkasuhteen muuttaminen työsuhteeksi

Kuntalain säännösten tarkoituksena on virkasuhteen käytön rajaaminen niihin tehtäviin, joissa käytetään julkista valtaa. Muutos virkasuhteesta työsuhteeksi tapahtuu ensisijaisesti sopimalla eli työnantaja ja viranhaltija tekevät työsopimuslaisissa tarkoitetun työsopimuksen ja sopivat työsuhteen ehdoista, työsopimuksen alkamisesta ja muista työsopimukseen kuuluvista asioista. Työsopimuksen tekemisen yhteydessä on suositeltavaa esim. työsopimuksessa todeta, että virkasuhde päättyy työsopimuksen syntymisen myötä. Asianomaisen päättävän viranomaisen on myös syytä tämän jälkeen todeta virkasuhteen päättyminen.

Ellei virkasuhteen muuttamisesta päästä sopimukseen, työnantaja voi yksipuolisesti päättää virkasuhteen muuttamisesta työsuhteeksi mikäli kyseessä olevan viran tai virkasuhteen tehtäviin ei kuulu julkisen vallan käyttöä. Yksipuolinen päättäminen edellyttää, että työnantaja on tarjonnut työsuhteista tehtävää vähintään entisillä palvelussuhteen ehdoilla ja antanut viranhaltijalle TSL 2:4 §:n mukaisen selvityksen työsuhteen keskeisistä ehdoista (käyvät yleensä ilmi tarjotusta työsopimuksesta). Laissa ei ole säädetty, mikä kunnan viranomainen päätöksen tekee. Ko. asiaa koskevan päätösvalan

delegoinnista tulee määrätä erikseen. Ellei päätösvaltaa delegoida, asiasta päättää valtuusto.

Viranhaltija voi hakea muutosta työnantajan yksipuoliseen päätökseen KuntaL:n mukaisesti oikaisuvaatimuksella ja kunnallisvalituksella. Muutoksenhaku voi koskea kaikkia niitä seikkoja, jotka ovat säännöksen perusteella työsuhteeksi muuttamisen edellytyksiä. Virkasuhde muuttuu työsopimussuhteeksi päätöksen tultua lainvoimaiseksi (ts. päätöksestä ei tehdä oikaisuvaatimusta tai kunnallisvalitusta taikka tuomioistuin on antanut asiasta lopullisen päätöksen). Näin ollen jos päätöksestä valitetaan, työsopimussuhde syntyy vasta tuomioistuimen ratkaisun saatua lainvoiman.

Kun virkasuhde on joko sopimalla tai lainvoimaisella päätöksellä muuttunut työsuhteeksi, kunnan tai kuntayhtymän tulee lakkauttaa ko. virka.

2.3 Toistaiseksi voimassa oleva ja määräaikainen virkasuhde

Kunnalliset viranhaltijat otetaan virkasuhteeseen joko toistaiseksi tai määräajaksi. Toistaiseksi otetulla viranhaltijalla tarkoitetaan viranhaltijaa, jonka virkasuhteen kesto ei ole etukäteen määrätty tai rajoitettu. Määräaikaisen viranhaltijan virkasuhteen kestoaika on ajallisesti rajoitettu.

Pääsääntönä on viranhaltijan ottaminen virkasuhteeseen toistaiseksi. Vain laissa tai asetuksessa erikseen säädettyissä tapauksissa viranhaltija voidaan ottaa määräajaksi. Määräaikaisuuden perusteita käsitellään jäljempänä kohdassa 3.2.

Laissa ei ole säännöksiä pää- ja sivuviranhaltijoista eikä vakinaisista, väliaikaisista tai tilapäisistä viranhaltijoista.

3 Virkasuhteen alkaminen



Säännökset ja määräykset

Kunnanjohtaja	KuntaL 24 §
Virkasuhteen kestoaja	KVhL 3 §
Vaali	KuntaL 60 §
Päätöksen tiedoksianto	KuntaL 95 §
Julkinen hakumenettely	KVhL 4 §
Virkasuhteeseen ottaminen	KVhL 5 §
Kelpoisuusvaatimukset	KVhL 6 §
Terveystilaa koskeva selvitys	KVhL 7 §
Koeaika	KVhL 8 §
Viranhoidtomääräys	KVhL 9
Virkasuhteen ja oikeuksien sekä velvollisuuksien alkaminen	KVhL 10 §
Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä (504/02)	

3.1 Virkasuhteen kesto

Viranhaltija otetaan virkasuhteeseen

- toistaiseksi (ns. vakinainen viranhaltija) tai
- määräajaksi.

Toistaiseksi voimassa olevan virkasuhteen kesto ei ole etukäteen rajoitettu. Sen sijaan määräaikainen virkasuhde päättyy määräajan päättyessä ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa.

Virkasuhteeseen otetaan yleensä toistaiseksi. Viranhaltija voidaan ottaa virkasuhteeseen määräajaksi vain, jos siihen on olemassa laissa tai asetuksessa erikseen säädetty peruste. Virkasuhteen päätyypinä ovat siis toistaiseksi voimassa olevat virkasuhteet.

Jos työ on pysyvää, otetaan viranhaltija toistaiseksi voimassa olevaan virkasuhteeseen, vaikka viraston tai laitoksen toiminta keskeytyy toiminnan luonteen vuoksi ennakoitua aikaisemmin (esim. kesäajaksi). Siten esimerkiksi kelpoisuusvaatimukset täyttävää tuntiopettajaa ei voida ottaa määräaikaiseen palvelussuhteeseen lukuvuodeksi kerrallaan, jos työ kestää useampia lukuvuosia.

Tarvittaessa viranhaltija voidaan lomauttaa toiminnan keskeytyksen ajaksi noudattaen virkaehtosopimuksen lomauttamista koskevia määräyksiä (opettajia ei voida lomauttaa pelkästään ns. kesäkeskeytyksen aikana tai muunakaan opetustyön keskeytysaikana).

Määräaikaisen viranhaltijan ottamisesta päättää sama viranomainen, joka päättää viran täyttämisestä toistaiseksi, jollei johtosäännössä ole toisin määrätty. Määräaikaisuuden peruste tulee mainita viranhoitomääräyksessä.

3.2 Perusteet määräaikaiseen virkasuhteeseen ottamiselle

Kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain mukaan viranhaltija voidaan ottaa virkaan määräajaksi

- viranhaltijan omasta pyynnöstä
- määräajaksi ottamisesta on erikseen säädetty taikka
- tehtävän luonne
- sijaisuus
- avoimena olevaan virkaan kuuluvien tehtävien hoidon järjestäminen tai
- muu näihin rinnastettava kunnan toimintaan liittyvä määräaikaista virkasuhdetta edellyttävä seikka sitä vaatii.

Hyväksyttäviä määräaikaisuuden perusteita eivät ole pelkästään esimerkiksi, että

- viran palkkamenot on budjetoitu vain tietyille ajalle tai että
- virkoja ei ole perustettu tarpeeksi kaikkien sellaisten pysyvien tehtävien hoitamiseksi, joissa käytetään julkista valtaa
- ns. täyttölupamenettely ei myöskään sellaisenaan ole peruste määräaikaisen viranhoitomääräyksen antamiselle, ellei taustalla ole lain tarkoittamaa hyväksyttävää määräaikaisuuden perustetta.

3.2.1 Työn luonne

Määräaikaisuus voi liittyä viranhaltijan tehtävän luonteen esimerkiksi

- kun hänet otetaan suorittamaan ennalta määrätty, kestoltaan rajoitettu tehtäväkokonaisuus (nk. projekti) tai
- jos työnantajalla on lyhytaikainen tarve sellaisten virkatehtävien hoitamiseksi, joita työnantaja ei normaalisti teetä.

Tehtävän luonne voi olla määräaikaisuuden peruste kunnanjohtajan viran (Kuntalaki 24 §) lisäksi esimerkiksi apulaiskunnanjohtajan viroissa.

Määräaikaiseen virkasuhteeseen ottaminen voi olla mahdollista myös silloin, kun viranomastehtäviä tehdään kausiluontoisesti joko tiettyinä aikoina vuodessa tai kun työn määrä lisääntyy huomattavasti ennalta tiedossa olevina ajanjaksoina.

Virkasuhteen määräaikaisuuden perusteena voi olla myös esim. tilapäinen projekti tai muu tilapäinen tehtävä. Viranhaltija voidaan ottaa määräajaksi myös, jos virkasuhdetta edellyttävään tehtävään tarvitaan välittömästi viranhaltija, mutta tarvittavaa virkaa ei ole vielä perustettu, siihen saakka kunnes virka perustetaan ja täytetään asianmukaisesti.

3.2.2 Sijaisuus

Sijaisuus on tyypillisin määräaikaisuuden peruste. Viransijainen voidaan ottaa viranhaltijan virantoimituksesta poissaolon ajaksi. Virkavapaalla olevan viranhaltijan virkasuhde kuntaan jatkuu edelleen. Poissaolo voi johtua viranhaltijan

- vuosilomasta
- sairauslomasta
- äitiys-, vanhempain-, hoito-, tai isyysvapaasta

- opintovapaasta
- vuorotteluvapaasta tai
- muusta virkavapaasta.

Myös osa-aikaeläkkeen myöntäminen toistaiseksi voimassa olevassa virkasuhteessa olevalle viranhaltijalle voi olla sijaisuuden peruste.

Viransijaiseksi voidaan ottaa joko ulkopuolinen henkilö tai kunnan palveluksessa oleva viranhaltija tai työntekijä. Sijainen on mahdollista ottaa myös muihin tehtäviin ja hoitaa poissaolevan viranhaltijan tehtävät sisäisillä tehtäväjärjestelyillä. Uuden henkilön palkkaamisen tarpeen tulee kuitenkin perimmiltään johtua viranhaltijan poissaolosta.

Sijaisen viranhoitomääräykseen on syytä merkitä sijaitettava henkilö tai virka yksilöitynä. Jos henkilö otetaan kesäajaksi hoitamaan eri viranhaltijoiden vuosilomasijaisuuksia, riittää, että viranhoitomääräyksessä todetaan sijaistettavien virkojen nimike tai nimikkeet ja peruste: eri viranhaltijoiden vuosilomasijaisuuksia.

3.2.3 Avoinna olevaan virkasuhteeseen kuuluvien tehtävien hoidon järjestäminen

Avoinna olevaan virkaan kuuluvia tehtäviä hoitamaan voidaan ottaa viranhaltija määräajaksi siihen asti, kunnes virka saadaan täytettyä ja virkaan valittu viranhaltija ryhtyy hoitamaan virkaan kuuluvia tehtäviä.

Viranhaltija voidaan määrätä hoitamaan avoinna olevaan virkaan kuuluvia tehtäviä määräajaksi myös silloin, kun virkaan ei ole saatu kelpoisuusehdot täyttävää hakijaa. Kelpoisuudesta ks. jäljempänä kohta 3.7.4.

Organisaatiossa vireillä olevat muutokset, jotka voivat merkitä henkilöstötarpeen uudelleenarviointia ja joiden suunnittelemisesta, valmistelemisesta tai toteuttamisesta

on yleensä jo päätetty viranhaltijaa palkattaessa, voivat olla peruste virkasuhteen määräaikaaisuudelle siksi ajaksi kuin muutosten toteuttaminen edellyttää.

Toistaiseksi voimassa olevaan virkasuhteeseen ei voida valita henkilöä, joka ei täytä viran kelpoisuusehtoja. Sen sijaan tällainen henkilö voi toimia avoimen viran hoitajana kunnes virka saadaan täytettyä kelpoisuusehdot täyttävällä hakijalla. Kunnan on kuitenkin riittävästi ja kohtuullisin väliajoin selvitettävä mahdollisuudet kelpoisuusehdot täyttävän hakijan valitsemiseksi virkaan (esim. 1–2 kertaa vuodessa, jollei paikallisista olosuhteista muuta aiheudu).

Jos toistaiseksi voimassa olevaan virkasuhteeseen otetun viranhaltijan ottamispäätöksestä on valitettu, otetaan virkaan valittu yleensä avoimen viran hoitajaksi siihen asti kunnes asia on lainvoimaisella tuomiolla ratkaistu.

3.2.4 Muu edellisiin rinnastettava kunnan toimintaan liittyvä määräaikaista virkasuhdetta edellyttävä syy

Muut kuin kunnallisesta viranhaltijasta annetussa laissa nimenomaan mainitut määräaikaisuuden perusteet tulee harkita tapauskohtaisesti. Joissakin tapauksissa esim. organisaatiouudistuksista tai muista uudelleenjärjestelyistä aiheutuva virkatehtävien vakiintumattomuus saattaa olla määräaikaisuuden perusteena jonkin aikaa. Toimintojen vakiinnuttua ei määräaikaisuuden perustetta enää ole.

Virkatehtävien määrä saattaa toisinaan myös vaihdella siten, ettei virkatehtävien tarvetta pystytä määrittelemään kuin vain tietyksi ajaksi eteenpäin (esim. oppilasmäärien väliaikainen lisääntyminen tai ennakoitu vähentyminen sekä heidän valintamahdollisuuksiensa lisääntyminen).

3.2.5 Viranhaltijan oma pyyntö

Viranhaltija voi itse pyytää, että hänet nimitetään virkaan vain tietyksi määräajaksi. Tällöin ei tarvita muita perusteita määräaikaiseen virkasuhteeseen ottamiselle. Virkamääräykseen on syytä merkitä selvästi, että määräaikaiseen virkasuhteeseen ottamisen syynä on nimenomaan viranhaltijan oma pyyntö. Vaikka viranhaltija tulisikin myöhemmin toisiin ajatuksiin, pysyy virkasuhde määräaikaisena määräajan loppuun saakka viranhaltijan oman pyynnön perusteella.

3.2.6 Määräajaksi ottaminen perustuu lakiin ja/tai asetukseen

Muulla laissa tai asetuksessa on säännöksiä määräaikaisen virkasuhteen käytöstä. Tällaiset määräykset täydentävät KVhL:n säännöksiä virkasuhteen määräaikaisuuden osalta. Määräaikaisuudesta on säädetty mm. Kuntal 24 §:ssä, jonka mukaan valtuusto valitsee kunnanjohtajan virkaansa toistaiseksi tai määräajaksi.

Määräaikaisesta virantäytöstä on tarkentavia säännöksiä myös mm. opetustoimen, sosiaalihuollon ja terveydenhuollon henkilöstön kelpoisuuksista annetuissa asetuksissa:

- opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annetun asetuksen (986/1998, 23 § 1 mom.) mukaan opetusta voidaan väliaikaisesti enintään vuoden ajaksi määrätä antamaan henkilö, jolla on riittävä koulutus ja tehtävän edellyttämä taito. Tällainen henkilö voidaan kuitenkin määrätä antamaan opetusta yli kuudeksi kuukaudeksi vain, jos tehtävän edellyttämät kelpoisuusvaatimukset täyttävät henkilöitä ei ole määräystä annettaessa saatavilla tai jos siihen on muu erityinen syy.
- opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annetun asetuksen (986/98) 13 a §:n mukaan ammatillista opetusta on oikeutettu antamaan henkilö, joka on otettu opettajaksi ehdolla, että hän

kolmen vuoden kuluessa palvelussuhteen alkamisesta suorittaa opettajan pedagogiset opinnot.

- jos sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön tehtävään ei saada henkilöä, jolla on säädetty kelpoisuus, tehtävään voidaan eräin poikkeuksin ottaa enintään vuodeksi henkilö, jolla suoritettujen opintojen perusteella on riittävät edellytykset tehtävän hoitamiseen (laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 272/2005, 12 §).
- erikoistumiskoulutuksessa tai yleislääketieteen erityiskoulutuksessa olevat lääkärit voidaan ottaa määräaikaiseen virkasuhteeseen
- terveydenhuollon ammattihenkilöstöstä annetun asetuksen (564/1994) 3 §:ssä on tarkempia säännöksiä siitä, että opiskelijat voivat tietyin edellytyksin tilapäisesti toimia terveydenhuollon ammattihenkilön tehtävissä.
- hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta annetun valtioneuvoston asetuksen (708/2013) 13 §:n mukaan työterveyshuollossa toimivalla laillistetulla terveydenhoitajalla on oltava terveydenhoitajan pätevyys ja lisäksi vähintään viidentoista opintopisteen laajuinen työterveyshuollon koulutus kahden vuoden kuluessa siitä, kun hän siirtyy työterveyshuollon tehtäviin.

3.3 Toistuvat määräaikaiset virkasuhteet

Toistuvia määräaikaisia viranhoidon määräyksiä ei tule antaa ilman perusteltua syytä. Avoimen viran hoitomääräystä ei saa toistuvasti uudistaa ilman perusteltua syytä. Henkilön ottaminen toistuvasti määräaikaisiin virkasuhteisiin on mahdollista silloin, kun

- kaikille määräaikaisille virkasuhteille on olemassa laissa tarkoitettu peruste

- ja myös toistuville viranhoidomääräyksille eli ketjuttamiselle on perusteltu syy (esim. uusi viransijaisuus).

Jos henkilö A on toiminut viranhaltija B:n sijaisena tämän sairausloman ajan ja B:n palattua jatkaa toisen viranhaltijan, C:n vuosiloman sijaisena, ei kysymys ole kielletystä virkasuhteiden ketjuttamisesta. Sama koskee tilannetta, jos B:n sairauslomaa jatketaan uuden lääkärintodistuksen perusteella. Kumpaankin määräaikaiseen virkasuhteeseen on tällöin olemassa laissa tarkoitettu hyväksyttävä peruste.

Mikäli työnantajalla on samanlaisissa töissä pysyvä viransijaisuustarve, työnantajan pitäisi perustaa riittävästi virkoja, joilla katetaan myös tämä pysyvä sijaisuustarve. Tällöin organisaatiossa saattaa olla viranhaltijoita, joilla ei ole pysyväisluonteista sijoituspaikkaa.

3.4 Määräajan pituus ja määräaikaisuuden merkitys

Määräaikaisen virkasuhteen kestoaika voidaan yksilöidä eri tavoin:

- se voi määräytyä kalenteriajan mukaan (esim. 1.4.–31.5).
- se voi määräytyä tietyn tehtävän mukaisesti (esim. projektin päättymiseen asti).
- kestoaika voi määräytyä myös sen perusteella, milloin virkaan toistaiseksi valittu viranhaltija ryhtyy hoitamaan virkaan kuuluvia tehtäviä (ns. avoimen viran hoito).
- virkasuhteen määräaikaisuus voi myös käydä ilmi viranhoidomääräyksen tarkoituksesta, jos viranhaltija on otettu esim. hoitamaan viran hoitajan tehtäviä tämän sairausloman tai perhevapaan ajaksi.

Määräajan pituutta ei ole laissa määritelty. Olennaista on se, että määräaikaisuudelle on olemassa hyväksyttävä peruste. Määräaika määräytyy kussakin tapauksessa sen

mukaan, miten pitkäksi ajaksi määräaikaiseen viran hoitoon on tarvetta. Henkilö voidaan ottaa määräaikaiseen virkasuhteeseen luonnollisesti enintään siksi ajaksi, kun hyväksyttävä määräaikaisuuden peruste on olemassa. Siten esim. viranhaltijan sijaiseksi otetun henkilön määräajan peruste lakkaa viimeistään silloin, kun viran hoitaja palaa hoitamaan virkaa, ellei määräaikaiselle viranhaltijalle ole osoittaa esim. toista sijaisuutta tai muuta virkaa, jonka määräaikaiselle hoitamiseksi on olemassa lain tarkoittama peruste. Jos sijaisuustarve on ennalta tiedossa tietyksi ajaksi, ei ole syytä pilkkoa määräaikaista virkasuhdetta useampaan jaksoon.

Sijaista ei tarvitse ottaa koko siksi ajaksi, kun määräaikaisuuden peruste on olemassa. Jos esim. viranhaltijan opintovapaa päättyy elokuussa, voi hänen sijaisekseen otetun määräaikaisen viranhaltijan palvelussuhde päättyä jo toukokuussa, jos tarvetta viran hoitoon ei kesän aikana ole.

Määräaikainen viranhaltija voidaan ottaa lyhyemmäksi ajaksi kuin määräaikaisuuden peruste on olemassa myös silloin, kun viran määräaikaisen hoidon tarpeesta ei voida etukäteen olla varmoja tai jos viran määräaikainen täyttö koko ajaksi ei ole taloudellisesti mahdollista, vaikka toiminnallista tarvetta siihen sinänsä olisikin.

Määräaikaisen viranhaltijan virkasuhde päättyy ilman irtisanomista määräajan päättyessä tai ennalta määrätyn tehtävän tultua suoritetuksi. Jos poissa olevalla viranhaltijalla on ehdoton oikeus keskeyttää virkavapaansa ja palata virantoimitukseen, (vanhempain-, hoito- tai opintovapaalla oleva tai asevelvollisuutta suorittava viranhaltija eräin edellytyksin), sijaisen määräaika päättyy poissaolevan viranhaltijan palatessa virkaansa, vaikka sijainen olisikin määrätty pidemmäksi määräajaksi. Hyvän hallinnon mukaista on, että viransijaiselle kuitenkin ilmoitetaan mahdollisimman nopeasti virkasuhteen päättymisestä.

Toistaiseksi voimassa olevassa virkasuhteessa oleva viranhaltija ja määräaikainen viranhaltija eivät voi hoitaa

samaa virkaa yhtä aikaa edes väliaikaisesti. Työnantajan harkinnasta riippuu, suostuuko työnantaja viranhaltijan pyyntöön keskeyttää virkavapaansa ennen määräaikaisen viranhaltijan virkamääräyksen päättymistä, jos virkavapaalla olevalla viranhaltijalla ei siis ole siihen ehdotonta oikeutta. Eräs vaihtoehto on merkitä viranhoito mm. että määräaikainen virkasuhde kestää siihen asti, kunnes viranhaltija palaa hoitamaan virkaansa, kuitenkin enintään tiettyyn päivään asti. Mikäli viranhaltijalla ei ole ehdotonta oikeutta palata virantoimitukseen, mutta työnantaja sallii hänen palata ennen myönnetyn virkavapaan päättymistä, sijaisen virkasuhde ei lakkaa ilman irtisanomista. Irtisanominen tapahtuu tällöin taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla noudattaen normaalia irtisanomismenettelyä (yhteistoimintamenettely, selvitys uudelleen-sijoitus- ja koulutusmahdollisuuksista, irtisanomisajan noudattaminen).

Määräajan päättymisen voidaan määritellä myös sen mukaan, milloin tietty määrätehtävä valmistuu. Tällöinkin on syytä määritellä viimeinen päivä, jolloin virkasuhde päättyy huolimatta siitä, onko määrätehtävä valmistunut ennen sitä vai ei. Jos virkasuhteen päättymisaika ei ole etukäteen tiedossa tai perustuu tiettyjen edellytysten täyttymiseen, tulee työnantajan ilmoittaa viranhaltijalle päättymisajankohta niin pian kuin se on tiedossa.

Määräaikaisen viranhaltijan virkasuhde voi päättyä ennen määräajan päättymistä myös siten, että työnantaja irtisanoo viranhaltijan taloudellisista ja tuotannollisista taikka viranhaltijasta johtuvista syistä. Määräaikainen virkasuhde voidaan myös purkaa erittäin painavasta syystä. Määräajaksi otettu viranhaltija voi myös itse irtisanoutua virastaan ennen määräajan päättymistä (vrt. työ sopimus, jossa määräaika sitoo molempia osapuolia ellei toisin ole sovittu).

Määräaikaisen viranhaltijan ei saa sallia jatkaa työntekoa määräajan päätyttyä. Jos on tarvetta jatkaa viranhoitoa, tulee viranhaltijalle antaa asianmukainen viranhoitomääräys

tai tehdä työ sopimus. Määräaikaiseen viranhoitomääräykseen tai työ sopimukseen tulee olla laissa säädetty peruste.

3.5 Määräaikaisuuden peruste puuttuu

Mikäli viranhaltija on otettu määräaikaiseen virkasuhteeseen työnantajan aloitteesta ilman laissa tarkoitettua perustetta, voi työnantaja joutua korvaamaan viranhaltijalle vähintään kuuden ja enintään 24 kuukauden palkkaa vastaavan summan. Vastaava oikeus korvaukseen on viranhaltijalla, joka on otettu toistuvasti peräkkäin määräajaksi virkasuhteeseen ilman perusteltua syytä.

Määräaikaisuuden perusteeseen ja korvaukseen liittyvät kysymykset ratkaistaan hallintoriita-asiana hallinto-oikeudessa. Viranhaltijalla on myös mahdollisuus virkasuhteen kestäessä saada erikseen hallintoriita-asiana vahvistetuksi, onko virkasuhteen määräaikaisuudelle olemassa lain mukainen peruste.

Määräaikainen virkasuhde ei muutu toistaiseksi voimassa olevaksi, vaikka hallinto-oikeus toteaisikin määräaikaisuuden perusteen puuttuvan (vrt. työsuhde, joka muuttuu määräaikaisuuden perusteen puuttuessa toistaiseksi voimassa olevaksi).

3.6 Viran haettavaksi julistaminen ja täyttäminen

3.6.1 Haettavaksi julistaminen

Kunnan tulee harkita täytetäänkö avoinna oleva virka ja missä aikataulussa viran täyttäminen tapahtuu.

Ennen viran täyttämistä se on julistettava haettavaksi. Virkasuhteeseen voidaan ottaa ilman hakumenettelyä, kun kyseessä on

- sijainen
- avoimena olevaan virkaan ottaminen määräajaksi
- taloudellisista tai tuotannollisista syistä irtisanotun viranhaltijan ottaminen toiseen virkasuhteeseen
- virkasuhteen tarjoaminen osa-aikaiselle viranhaltijalle
- viranhaltijan siirtäminen toiseen virkasuhteeseen
- muun työnantajan palveluksessa olevan henkilön ottaminen virkasuhteeseen lain tai sopimuksen nojalla tapahtuvan toiminnan siirtämisen yhteydessä
- muu näihin rinnastettava kunnan johtosäännössä määrätty syy (tarkistettava erikseen omista johtosäännöistä). Ks. KHO:2009:93, jonka mukaan viran määräaikainen hoitaminen ei ole laissa tarkoitettu rinnastettava syy.

Viranhakuilmoitus on julkaistava ainakin julkisten kuulustusten ilmoitustaululla ja tarpeen vaatiessa muulla kunnan itsensä päättämällä tavalla (esim. sanomalehti-ilmoitus, kunnan Internet-sivut). Kunta päättää myös, mikä viranomaisen kunnassa päättää virkasuhteen haettavaksi julistamisesta. Haku-aika on vähintään 14 kalenteripäivää siitä, kun ilmoitus on julkaistu ilmoitustaululla.

Kunta päättää itse viranhakuilmoituksen sisällöstä. Hakuilmoituksessa tulisi kuitenkin olla mainittuna ainakin

- kunta
- haettavana oleva virkasuhde
- kelpoisuusvaatimukset
- haku-aika
- kenelle hakemus on osoitettava
- minne hakemus on toimitettava
- virkasuhteen mahdollinen määräaikaisuus.

Mikäli kyseessä on lasten parissa tehtävä työ, hakuilmoituksessa on mainittava myös velvollisuudesta toimittaa rikosrekisteriote (ks. jäljempänä kohta 3.8).

Varsinaisten kelpoisuusvaatimusten lisäksi hakuilmoituksessa voi olla maininta seikoista, joita pidetään tärkeinä

viranhoidossa ja jotka vaikuttavat valintapäätökseen.

Tällaisia seikkoja voi olla esimerkiksi tietty erityiskoulutus tai -kokemus.

Koeajasta ei tarvitse olla mainintaa viranhakuilmoituksessa. Koeaika on käsitelty kohdassa 3.6.6.

Nimittävä viranomaisen voi päättää hakuajan pidentämisestä, kokonaan uudesta hakumenettelystä tai viran täyttämättä jättämisestä. Viran täyttäminen ei aina ole mahdollista tai kunnan edun mukaista haettavaksi julistamisesta huolimatta. Virka voidaan julistaa uudelleen haettavaksi, jos kelpoisuusvaatimukset täyttäviä hakijoita ei ole tai hakijoita on vain muutama tai jos kunta muuten katsoo tarpeelliseksi saada uusia hakijoita. Uusintahaun yhteydessä on mainittava, otetaanko aikaisemman haun perusteella tulleet hakemukset huomioon automaattisesti vai pitääkö kaikkien hakijoiden toimittaa uudet hakemukset. Virka voidaan myös em. syistä päättää jättää täyttämättä, vaikka se on ollut julkisesti haettavana. Viran täyttämättä jättämisestä ei voi tehdä oikaisuvaatimusta tai kunnallisvalitusta (ks. KHO 2005:82 ja 2011:87).

3.6.2 Virkasuhteeseen ottaminen

Virkasuhteeseen voidaan ottaa vain henkilö, joka on hakenut virkaa hakuajan päättymiseen mennessä ja tällöin täyttää virkaan asetetut kelpoisuusvaatimukset. Vaaditun kielitaidon voi osoittaa hakuajan päättymisen jälkeenkin myönnetyllä kielitaitotodistuksella, jos tämä ei viivytä asian käsittelyä.

Postitse lähetetyn hakemuksen katsotaan saapuneen viranomaiselle sinä päivänä, jolloin se on jätetty viranomaisen postilokeroon tai viranomaiselle on toimitettu ilmoitus lähetyksen saapumisesta.

Hakemus voidaan toimittaa myös sähköisiä viestimiä käyttämällä (ei kuitenkaan tekstiviestillä). Hakemusta ei

tarvitse myöhemmin täydentää allekirjoituksen osalta, jos hakemuksessa on tiedot lähettäjistä eikä hakemuksen alkuperäisyyttä ole syytä epäillä.

Hakemuksen tulee olla kirjallinen. Kirjalliseen hakemukseen on liitettävä selvitys hakijan kelpoisuudesta. Kelpoisuus voidaan osoittaa esim. tutkintotodistuksilla, kielitaitoa koskevilla todistuksilla, aikaisempia palvelussuhteita koskevilla työtodistuksilla tai nimikirjanotteella.

Hakijan tulee täyttää kelpoisuusvaatimukset hakuajan päättymiseen mennessä (poikkeuksena kielitaito vaatimus). Hakija voi täydentää hakemustaan hakuajan päättymisen jälkeen mm. tutkinto- tai työtodistusten osalta.

Kunnanjohtajan virkaan voidaan valita henkilö, joka ilmoitetaan virkaan hakuajan jälkeen mutta ennen virkavaalin toimittamista. Valtuusto voi joko erikseen tehtävällä päätöksellä tai esim. johtosäännön määräyksellä muunkin viran osalta päättää mahdollisuudesta ottaa henkilö virkasuhteeseen tämän suostumuksen perusteella. Tällöin on yleensä kysymys kunnan ylimpien viranhaltijoiden ottamisesta.

Päätöksen virkasuhteeseen ottamisesta tekee lain, hallintosäännön tai muun johtosäännön perusteella toimivaltainen viranomainen.

- Mikäli viranhaltijan valitseminen kuuluu monijäsenisen toimielimen (esim. lautakunta) toimivaltaan, nimitetään toimielimen valintapäätöksen tekemistä virkavaaliksi. Vaali toimitetaan enemmistövaalina, jolloin valituksi tulee vaalissa eniten ääniä saanut hakija. Äänten mennessä tasan ratkaisee arpa. Jos samalla kertaa täytetään useampia samanlaisia virkoja, vaali pitää suorittaa erikseen kunkin viran osalta.
- Jos valintapäätöksen tekee yksittäinen viranhaltija, on kysymyksessä hallintopäätös.

Virkaa täytettäessä voidaan virkaan valitun lisäksi valita yksi tai useampia varalle siltä varalta, että virkaan valittu ei ottaisikaan virkaa vastaan tai vaali muutoin raukeaisi. Tällöin varalle valittu hakija tulee suoraan ilman uutta valintapäätöstä valituksi ko. virkaan. Tämän vuoksi pitää myös mahdollisen varamiehen valinnassa noudattaa samanlaista harkintaa ja huolellisuutta kuin valinnassa yleensäkin. Varalle valittavasta viranhaltijasta pitää suorittaa eri vaali.

Vaalin suorittavalla toimielimellä tai valintapäätöksen tekevällä viranhaltijalla on oltava tieto kaikista hakijoista ja kaikki tiedossa olevat heitä koskevat asiaan vaikuttavat seikat päätöstä tehtäessä (ks. yhteenveto hakijoista jäljempänä kohta 3.6.3). Hakijaa koskeva soveltuvuuden arviointitestin tulos on salassa pidettävä tieto, mutta testin tulokset annetaan päätöksentekoon osallistuville, jotka eivät saa ilmoittaa ulkopuolisille salassa pidettäviä tietoja. Testin mukainen hakijoiden soveltuvuusjärjestys ei ole salassa pidettävä tieto.

Kun vaali on suoritettu, sitä ei voida enää samassa eikä myöhemmässä kokouksessa kumota ja toimittaa uutta vaalia. Sen sijaan virkavaalin kuten myös yksittäisen viranhaltijan tekemään valintapäätökseen sovelletaan KuntaL:n 51 §:n säännöksiä asian ottamisesta hallituksen tai lautakunnan käsiteltäväksi, jolloin valinta voi muuttua.

Virkaan valintapäätös on perusteltava. Perusteluista on ilmettävä lyhyesti, mitkä seikat ja selvitykset ovat vaikuttaneet valintaan, eli miten virkaan valituksi tullut täyttää kelpoisuusvaatimukset ja muut edellytykset virkaan paremmin kuin muut hakijat. Viranhaltijan tekemässä hallintopäätöksessä perustelut on aina esitettävä. Perustelut voidaan jättää esittämättä, kun kyseessä on kunnan monijäsenisen toimielimen suorittama vaali. Jos päätös riitautetaan, toimielimen vaalipäätökset on perusteltava oikaisuvaatimusratkaisussa tai valitusviranomaiselle annettavassa lausunnossa. Hyvään hallintoon kuuluu, että hakijalle pyritään pyynnöstä ilmoittamaan valinnan

perusteet riippumatta siitä, aikooko hän riitauttaa päätöksen vai ei (KHO 29.7.2008 T 1772).

Viran täyttämistä koskevasta päätöksestä voidaan tehdä kuntalain mukainen oikaisuvaatimus ja kunnallisvalitus.

Valitusperusteena voi olla

- muotovirhe (valinnan suorittanut väärä viranomainen, esteellisyys päätöksenteossa, valituksi tulleen hakemus ei saapunut määräajassa jne.) tai
- muu laillisuusperuste (esim. valittu viranhaltija ei täytä kelpoisuusvaatimuksia tai päätös on tasa-arvolain vastainen).

Virkaan valitseminen annetaan tiedoksi kirjeellä sekä valituksi tulleelle että muille hakijoille. Valintapäätökseen liitetään oikaisuvaatimusohje tai valitusosoitus. Päätös voidaan antaa tiedoksi myös sähköisesti, jos hakija on antanut tähän etukäteen suostumuksen. (ks. L sähköisesti asioinnista viranomaistoiminnassa 13/2003 19 §). Valituksi tulleelle ilmoitetaan myös vaalin vahvistamis- päätöksestä tai raukeamisesta, jos valinta on ollut ehdollinen esim. terveydentilaa koskevan selvityksen puuttumisen vuoksi. Myös oman viran ohella tapahtuvasta viran hoitamisesta annetaan pöytäkirjanote tai muu vastaava viranhoitomääräys.

3.6.3 Yhteenveto hakijoista

Virkaa hakeneista on syytä tehdä yhteenveto, joka toimii valintapäätöksen perusteena. Yhteenveto on tehtävä huolella ja kaikkien hakijoiden osalta tasapuolisesti. Yhteenvetoon voidaan kerätä tiedot mm. kaikkien hakijoiden

- koulutuksesta
- valintaan vaikuttavasta työkokemuksesta
- kelpoisuuden täyttymisestä.

Yhteenveto hakijoista tulee julkiseksi vasta valintapäätöksen jälkeen. Se voidaan pyydetessä lähettää virkaa

hakeneille henkilöille. Yhteenvetotietoja ei ole syytä julkaista kunnan internet-sivustolla.

3.6.4 Viran kelpoisuusvaatimukset

Perustuslain mukaiset yleiset nimitysperusteet julkisiin virkoihin ovat taito, kyky ja koeteltu kansalaiskunto.

- Taidolla tarkoitetaan lähinnä koulutuksen tai työkokemuksen avulla hankittuja tietoja ja taitoja.
- Kyvyllä viitataan yleisesti tuloksellisen työskentelyn edellyttämiin henkilön ominaisuuksiin kuten luontaiseen lahjakkuuteen, järjestelykykyyn, aloitteellisuuteen ja muihin vastaaviin tehtävien hoitamisen kannalta tarpeellisiin kykyihin.
- Koetellulla kansalaiskunnolla tarkoitetaan yleisessä kansalaistoiminnassa saatuja viran hoidon kannalta merkityksellisiä ansioita sekä nuhteetonta käytöstä. Sanalla kansalaiskunto ei viitata Suomen kansalaisuuteen.

Kunnalliseen virkasuhteeseen nimittäminen ei edellytä Suomen kansalaisuutta. Kunnalliseen virkasuhteeseen voidaan ottaa vain 18 vuotta täyttänyt henkilö.

Virkaan valittavalla tulee yleisen kelpoisuuden lisäksi olla erikseen säädetty tai kunnan päättämä erityinen kelpoisuus. Kunnallisten viranhaltijoiden erityisistä kelpoisuusvaatimuksista säädetään mm. pelastuslain (379/2011) 57 §:ssä, ja valtioneuvoston asetuksessa pelastustoimesta (407/2011) 6 ja 7 §:ssä, opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annetussa asetuksessa (986/1998) ja sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusehdoista annetussa laissa (272/2005).

Erytisistä kelpoisuusvaatimuksista voidaan poiketa silloin, kun siitä on erikseen säädetty tai kyseessä on viran määräaikainen täyttäminen. Kunta voi erityisestä syystä päättää erityisten kelpoisuusvaatimusten osalta, että

määräaikaiseen virkasuhteeseen (esim. sijaisuus, avoimen viran hoito) voidaan valita myös henkilö, jolla ei ole erityistä kelpoisuutta esimerkiksi silloin, kun työvoimapulan vuoksi ei ole saatavissa kelpoisuusvaatimukset täyttäviä henkilöitä, mutta virkasuhdetta hoitamaan on kuitenkin välttämättömästi saatava henkilö. Poikkeaminen erityisistä kelpoisuusvaatimuksista ei kuitenkaan ole mahdollista silloin, kun kysymyksessä on henkilön ottaminen toistaiseksi voimassa olevaan virkasuhteeseen.

Niiden virkasuhteiden osalta, joiden erityistä kelpoisuutta ei ole erikseen säädetty, työnantaja voi itse määrätä ne kelpoisuusvaatimukset, joita se pitää kunkin virkasuhteen osalta tarpeellisena.

- Kelpoisuusvaatimukset voivat sisältyä johtosääntöihin, viran perustamispäätökseen tai erillisiin päätöksiin.
- Erityisenä kelpoisuusvaatimuksena voi olla esim. määrätty tutkinto, koulutus tai aikaisempi kokemus työelämässä.
- Työnantaja päättää virkasuhteeseen vaadittavasta kielitaidosta. Viranhaltijalla tulee kuitenkin olla vähintään sellainen kielitaito, jota virkasuhteen menetyksellinen hoitaminen edellyttää. Valintaa tekevän viranomaisen on myös huomioitava kielilain vaatimukset kaksikielisen palvelun tarjoamiseksi.

Työnantaja voi päätöksillään tiukentaa laissa tai asetuksessa säädettyjä kelpoisuusvaatimuksia, mutta ei lieventää niitä.

3.6.5 Terveystilaa koskeva selvitys

Virkaan saadaan ottaa henkilö, joka on lääkärintodistuksen tai työnantajan harkinnan mukaisen muun luotettavan selvityksen perusteella todettu terveystensä puolesta sopivaksi virkaan. Jollei selvitys terveystilasta ole käytettävissä virkaa täytettäessä, valinta on suoritettava ehdollisena. Valinnan vahvistaminen ratkaistaan vasta

sitten, kun selvitys on esitetty. Tarvittaessa voidaan virkaan ehdollisesti valittu velvoittaa lisätutkimuksiin kunnan kustannuksella. Virkaan ehdollisesti valitun on esitettävä selvitys terveystilastaan ottamisesta päättävän viranomaisen asettamassa kohtuullisessa määräajassa ottamista koskevan päätöksen tiedoksisaannista lukien.

Ottamisesta päättävä viranomainen voi perustellusta syystä päättää, ettei selvitystä vaadita, esim.

- jos virkaan valitaan henkilö, joka on jo kunnan virkai tai työsuhteessa ja on jo aikaisemmin esittänyt selvityksen terveystilastaan tai
- jos virka täytetään enintään kuuden kuukauden ajaksi.

Valinnan suorittanut viranomainen toteaa päätöksellään valinnan rauenneeksi, mikäli selvitys terveystilasta osoittaa, ettei hakija ole terveystensä puolesta sopiva virkaan tai mikäli selvitystä ei määräaikaan mennessä esitetä. Viranhaltijan ehdollinen valinta ja sen vahvistaminen tai raukeaminen on annettava viranhaltijalle tiedoksi esim. pöytäkirjanotteella asianmukaisin muutoksenhaku-osoituksin.

3.6.6 Koeaika

Virkaa täytettäessä on yleensä perusteltua käyttää koeaikaa. Koeaikaa voidaan käyttää sekä toistaiseksi voimassa olevaan että määräaikaiseen virkasuhteeseen otettaessa. Koeajan käyttämisestä päättää yleensä viranhaltijan ottamisesta päättävä viranomainen. Koeajasta määrätään viimeistään ottamispäätöstä tehtäessä. Koeajasta on syytä mainita haastattelujen yhteydessä.

Koeajan käyttämiseen ei tarvita viranhaltijan suostumusta. Jollei valittu hyväksy koeaikaa, hän voi kieltäytyä viran vastaanottamisesta.

Koeajan pituus voi olla enintään kuusi kuukautta viran-toimituksen alkamisesta. Vuotta lyhyemmissä määrä-

aikaisissa virkasuhteissa koeaika voi olla enintään puolet virkasuhteen kestosta.

- Jos viranhaltija siirtyy saman työnantajan palveluksessa toiseen virkasuhteeseen, työnantaja voi määrätä uuteen virkasuhteeseen koeajan jos viranhaltijan tehtävissä tai hänen asemassaan tapahtuu huomattava muutos.
- Jos määräaikainen viranhaltija siirtyy välittömästi toistaiseksi voimassa olevaan virkasuhteeseen, voidaan hänelle määrätä uusi koeaika siten, että koeaikojen (määräaikaisessa virkasuhteessa ollut koeaika ja toistaiseksi voimassa olevaan virkasuhteeseen määrättävä) pituus on yhteensä enintään kuusi kuukautta jos tehtävät ja asema pysyvät samana. Mikäli tehtävissä kuitenkin tapahtuu huomattava muutos viranhaltijan itse hakeutuessa toiseen virkaan, voidaan koeaika määrätä uudelleen kuuden kuukauden pituisena.
- Peräkkäisissä määräaikaisissa virkasuhteissa ei voida määrätä uutta koeaikaa, elleivät viranhaltijan tehtävät tai asema muutu.

Koeajan kuluessa virkasuhde voidaan molemmin puolin purkaa päättymään välittömästi.

- Perusteeksi riittää lähtökohtaisesti vetoaminen koeaikaan. (perustelemisesta ks. KHO 2014:103)
- Purkaminen ei kuitenkaan saa tapahtua syrjivillä tai muuten epäasiallisilla perusteilla.
- Asiallinen syy on esimerkiksi se, että työnantaja ei ole tyytyväinen viranhaltijan työtuloksiin.

Jos virkasuhdetta ei pureta koeajan kuluessa, se jatkuu koeajan päätyttyä viranhoitomääräyksen mukaisesti ilman uutta päätöstä. Viranhaltijalle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi ennen virkasuhteen purkamista koeaikana. Viranhaltijalla on oikeus käyttää kuulemisessa avustajaa ja tästä oikeudesta on myös ilmoitettava viranhaltijalle.

3.7 Viranhoitomääräys

Viranhaltijalle on annettava viipymättä ja mikäli mahdollista ennen virantoimituksen alkamista virkaan tai virkasuhteeseen ottamisesta pöytäkirjanote, päätösluettelon ote tai muu kirjallinen viranhoitomääräys.

Virkaan tai virkasuhteeseen valintaa ei voida tehdä takautuvasti. Viranomaisen ei voi päättää laillisesti, että sen ottaman viranhaltijan virkasuhde on alkanut ennen kuin asiasta on päätetty. Viranhoitomääräyksen antaminen vasta virantoimituksen alkamisen jälkeen voi poikkeuksellisesti tulla kysymykseen, kun viransijaista tarvitaan välittömästi tai kun kysymyksessä on aikaisemmin alkaneen viranhoidon jatkaminen uudella määräyksellä, eikä kirjallista viranhoitomääräystä ehditä antaa etukäteen.

Viranhoitomääräyksestä tulee käydä ilmi ainakin

- virkanimike
- virkasuhteeseen valitun henkilön nimi
- virkasuhteen kestoaika (toistaiseksi voimassaoleva tai määräaikainen virkasuhde)
- määräaikaisuuden peruste
- mahdollinen koeaika
- virantoimituksen alkamisajankohta tai maininta, että siitä päätetään ja ilmoitetaan erikseen
- pääasialliset tehtävät tai niiden määräytymisperuste sekä
- palkkauksen perusteet (esim. viittaus ao. virkaehtosopimukseen ja peruspalkka virkasuhteen alkaessa).

Lisäksi viranhoitomääräyksessä on syytä mainita muut viranhoidon kannalta mahdollisesti tarpeelliset seikat, esim. viranhoitopaikka virkasuhteen alkaessa.

Viranhoitomääräystä ja työ sopimusta varten tulisi olla erilliset lomakkeet, jotta vaikeilta tulkintaongelmilta palvelussuhteen lajin suhteen vältyttäisiin.

Ks. huumausainetestiä koskevasta todistuksesta kohta 4.8.4.

3.8 Rikostaustan selvittäminen

Lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetun lain tarkoituksena on suojella alaikäisen koskemattomuutta ja edistää henkilökohtaista turvallisuutta. Lain mukaan työnantajalla on velvollisuus vaatia, että virkaan valittu esittää itseään koskevan rikosrekisteriotteen ennen virka määräyksen antamista tai viran-toimituksen aloittamista työssä, johon pysyväisluotoisesti ja olennaisesti kuuluu

- ilman huoltajan läsnäoloa tapahtuvaa alaikäisen kasvatusta, opetusta, hoitoa tai muuta huolenpitoa taikka
- muuta työskentelyä henkilökohtaisessa vuorovaikutuksessa alaikäisen kanssa.

Ote ei saa olla kuutta kuukautta vanhempi. Otetta ei tarvitse toimittaa, jos em. tehtävät kestävät yhden vuoden aikana enintään kolme kuukautta.

Annettaessa jo virkasuhteessa olevalle viranhaltijalle ensimmäisen kerran laissa tarkoitettuja tehtäviä, rikosrekisteriote on pyydettävä nähtäväksi.

Rikosrekisteriotteesta selviää, onko henkilö tuomittu sukupuolisiveellisyttä loukkaavasta teosta, seksuaalirikoksesta, törkeästä henkeen tai terveyteen kohdistuneesta rikoksesta, ihmiskaupparikoksesta tai huumausainerikoksesta. Työnantaja harkitsee otteen perusteella onko henkilö soveltuva em. tehtäviin.

Velvollisuudesta esittää rikosrekisteriote on mainittava viranhakuilmoituksessa.

Työnantaja voi tehdä henkilötietoihin ainoastaan merkin-nän otteen esittämisestä ja otteen tunnistustiedot. Ote on palautettava viipymättä asianosaiselle. Työnantajalla ja muilla päätöksentekoon osallistuneilla on vaitiolovelvol-lisuus otteen sisällöstä.

Rikosrekisteriotetta voi pyytää oikeusrekisterikeskukselta vain henkilö itse.

Valinta tehdään ehdollisena, jos viranhaltija ei ole esittä-nyt rikosrekisteriotetta ennen valintapäätöksen tekemis-tä. Valinnan vahvistaminen ratkaistaan vasta sitten, kun ote on esitetty. Ehdollisesti valitun on esitettävä rikos-rekisteriote nähtäväksi viimeistään 30 päivän tai viran täyttävän viranomaisen erityisestä syystä myöntämän pidemmän määräajan kuluessa valitsemispäätöksen tie-doksisaannista. Valinta raukeaa, mikäli otetta ei esitetä. Valinnan vahvistamisesta tai sen raukeamisesta päättää ehdollisen valinnan suorittanut viranomainen. Vahvistami-sesta voi päättää myös alempi täytäntöön paneva viran-omainen.

3.9 Virkasuhteen sekä viranhaltijan oikeuksien ja velvollisuuksien alkaminen

Virkasuhde alkaa virkasuhteeseen ottamista koskevan päätöksen tekemisestä. Tämän jälkeen sekä viranhaltija että työnantaja voivat irtautua virkasuhteesta ainoas-taan irtisanomalla tai purkamalla virkasuhteen. Viranhalti-jan oikeudet ja velvollisuudet alkavat kuitenkin vasta siitä, kun viranhaltija ryhtyy viran-toimitukseen eli ensimmäisen kerran tosiasiallisesti hoitamaan virkaansa kuuluvia teh-täviä (OVTES:ssa poikkeavia määräyksiä yleissivistävän koulun osalta). Jos viranhaltija siirtyy kunnassa välittö-mästi toiseen virkasuhteeseen, ei palvelussuhde välillä katkea, vaan viranhaltijan oikeudet jatkuvat sellaisinaan.

4 Työnantajan velvollisuuksista



Säännökset ja määräykset

Yleisvelvoite	KVhL 11 §
Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)	
Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/86)	erityisesti 8 §
Työyhteisön ja työilmapiirin kehittäminen	KVhL 13 §
Työturvallisuus	KVhL 14 §
Työturvallisuuslaki (738/02)	
Palkkalaskelma	KVhL 15 §, KVTES II luku 18 § 3 mom.
Kokoontumisoikeus	KVhL 16 §
Luottamustehtävien hoitamiseen myönnettävä vapaa	KVhL 16 a §, KuntaL 32 b §
Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004)	6–12 §
KYtL	4 §

4.1 Syrjinnän kieltö

Syrjinnän käsitteestä, oikeuttamisperusteista, vasta-toimien kiellosta ja todistustaakasta syrjintäasiaa käsitel-täessä säädetään yhdenvertaisuuslaissa. Yhdenvertai-suuslaissa säädetään myös työnantajan velvollisuudesta laatia yhdenvertaisuussuunnitelma sekä viranhaltijan oikeudesta saada hyvitys.

Yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alku-perän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoimin-nan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Syrjintä on kiellettyä riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosi-seikkaan (läheissyrijintä) tai oletukseen (oletettavaan perus-tuva syrjintä). Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi laissa tarkoitettua syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.

Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää yhden-vertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Lakia sovelletaan sekä julkiseen että yksityiseen toimintaan.

Lain mukaan työnantaja on velvollinen edistämään yhden-vertaisuutta ja tähän liittyen työnantajan tulee laatia yhdenvertaisuussuunnitelma, jos sen palveluksessa on

vähintään 30 henkilöä. Lakia sovelletaan muun ohella työhönnottoperusteisiin, työoloihin ja työehtoihin sekä henkilöstökoulutukseen ja uralla etenemiseen.

Työnantaja voidaan velvoittaa maksamaan syrjinnästä hyvitystä. Tuomittavan hyvityksen suuruuteen vaikuttaa teon vakavuus sekä rikkomuksen laatu, laajuus ja kesto. Hyvityksen lisäksi myös vahingonkorvauslain mukainen korvaus on mahdollinen. Hyvitys- ja vahingonkorvauskanteita ajetaan yleisissä tuomioistuimissa.

Syrjintäasioissa noudatetaan ns. käännettyä todistus- taakkaa. Jos joku katsoo joutuneensa syrjinnän kieltoa koskevan säännöksen vastaisen menettelyn kohteeksi ja esittää tästä selvitystä, jonka perusteella voidaan olettaa kieltoa rikotun, työnantajan on osoitettava, että kieltoa ei ole rikottu.

Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa virkasuhteissa ei ilman perusteltua syytä saa pelkästään virkasuhteen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia ehtoja kuin muissa virkasuhteissa.

Työnantajan on kohdeltava toisiinsa verrattavia viranhaltijoita samankaltaisissa tilanteissa yhdenvertaisesti. Periaate edellyttää työnantajalta johdonmukaisia toimia ja ratkaisuja suhteessa viranhaltijoihinsa.

Syrjinnän kieltäminen ei kuitenkaan oikeuta viranhaltijaa kieltäytymään virkavelvollisuuksistaan esimerkiksi uskonnolliseen vakaumukseensa vedoten.

4.2 Tasa-arvolain velvoitteet

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain eli tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä.

Lisäksi tasa-arvolaisissa säädelty syrjinnän kieltä koskee myös sukupuoli-identiteettiä (henkilön kokemus omasta sukupuolestaan) ja sukupuolen ilmaisua (sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastavalla tavalla). Laki koskee sekä työ- että virkasuhteessa olevia.

Laki asettaa työnantajalle veloitteen edistää tasa-arvoa ja kieltää syrjinnän työelämässä. Osa työnantajiin kohdistuvista kielloista on sanktioitu (hyvitys).

Työnantajalla on tasa-arvolain 6 §:n mukaan yleinen velvollisuus edistää tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti, ottaen kuitenkin huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat. Edistämismvelvollisuuden laiminlyönnistä ei ole seuraamuksia. Työnantajan tulee toimia siten, että avoimena oleviin tehtäviin hakeutuu sekä naisia että miehiä. Työnantajan on edistettävä naisten ja miesten sijoittumista tasapuolisesti erilaisiin tehtäviin ja luotava heille yhtäläiset mahdollisuudet edetä urallaan. Työnantajan tulee edistää tasa-arvoa myös työehdoissa, erityisesti palkkauksessa. Työoloja on kehitettävä siten, että ne sopivat yhtä hyvin naisille kuin miehille. Työnantajan tulee pyrkiä helpottamaan naisten ja miesten työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin. Työnantajan on myös toimittava niin, että ennakoita ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

Tasa-arvolain noudattamista valvovat tasa-arvovaltuutettu ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta. Lisätietoja saa osoitteesta www.tasa-arvo.fi

Tasa-arvolain 7 §:ssä on syrjintää koskeva yleiskiello ja 8 §:ssä syrjintää työelämässä koskeva erityissäännös. Lisäksi 8 a §:ssä on työnantajan vastatoimia koskeva kieltä ja 8 d §:ssä on säännelty työnantajan vastuu häirinnän poistamisesta, kun tieto häirinnästä on saatettu työnantajan tietoon.

4.2.1 Syrjinnän yleiskiello

Yleiskiellon perusteella syrjintä on kielletty välittömästi ja välillisesti sukupuolen perusteella.

Välittömällä sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä tarkoitetaan:

- 1) naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella
- 2) eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä
- 3) eri asemaan asettamista sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella.

Välillisellä sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä tarkoitetaan:

- 1) eri asemaan asettamista sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella
- 2) eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.

Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista (läheissyrjintä) koskaan tosiseikkaan tai oletukseen (olettaisiin perustuva syrjintä).

Menettelyä ei kuitenkaan pidetä välillisenä syrjintänä, jos sillä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen nähden.

4.2.2 Syrjintä työelämässä

Tasa-arvolain 8 §:n säännökset syrjinnästä työelämässä ovat työnantajan kannalta lain keskeisimmät säännökset.

Näissä säännöksissä kielletty syrjintä on sanktioitu. Työnantaja voidaan velvoittaa maksamaan syrjintäkiellon rikkomisesta loukatulle vähintään 3 470 euron ja työhönottilanteissa enintään 17 360 euron hyvitys (vuonna 2014). Enimmäismäärä, joka koskee vain työhönottilanteita, voidaan kuitenkin perustellusta syystä ylittää. Hyvityksen lisäksi myös vahingonkorvauslain mukainen korvaus on mahdollinen. Hyvitystä on vaadittava kanteella kahden vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta. Työhönottilanteessa kanne on kuitenkin nostettava yhden vuoden kuluessa valintapäätöksen tekemisestä.

Hyvitys- ja vahingonkorvauskanteita ajetaan yleisessä tuomioistuimessa (käräjäoikeus, hovioikeus ja korkein oikeus). Virkavalintaa koskevasta päätöksestä voidaan myös tehdä kunnallisvalitus tasa-arvolain perusteella ja hallintotuomioistuimet voivat kumota päätöksen, mikäli se on tasa-arvolain vastainen.

4.2.3 Syrjintä virkaan, tehtävään tai koulutukseen valittaessa

Työnantajan menettelyä on pidettävä kiellettyinä syrjintänä, jos työnantaja virkasuhteeseen ottaessaan taikka tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva, jollei työnantaja voi osoittaa, että hänen menettelynsä on työn tai tehtävän laadusta johtuva painava ja hyväksyttävä syy tai että hänen menettelynsä on johtunut muusta hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta. Vertailuhenkilöiden pitää siis olla eri sukupuolta.

Edellä mainittu säännös rajoittaa työnantajan harkintavaltaa esimerkiksi virkaan otettaessa. Sen, joka väittää tulleensa syrjityksi, on osoitettava ansiovertailulla, että hän on ansioituneempi kuin työtehtävään tai koulutukseen valittu. Työnantaja voi torjua syrjintäolettaman osoittamalla, että hänen menettelynsä on ollut hyväksyttävä syy (ks. esim. KHO 2013:46, KHO 2005:44).



Ansiovertailussa otetaan huomioon hakijoiden koulutus, työkokemus ja sellaiset tiedot ja taidot, jotka voidaan yksiselitteisesti osoittaa. Jos haettavana olleen tehtävän kelpoisuusvaatimus täyttyy, ei tätä korkeampaa koulutusta välttämättä pidetä lisäansiona. Haettavana olleeseen tehtävään liittyvälle ammattikokemukselle eli tietyn ammatin harjoittamiselle annetaan suurempi arvo kuin kyseiseen työhön liittymättömälle työkokemukselle yleensä. Erot hakijoiden työvuosien määrässä eivät välttämättä merkitse sitä, että kauemmin työssä ollutta pidettäisiin ansioituneempina. Työkokemuksen painoarvoa voi vähentää myös sen koostuminen lyhyistä jaksoista.

Hakijan sopivuus ja soveltuvuus tehtävään, työkyky ja muut henkilökohtaiset ominaisuudet eivät ole tasa-arvolain mukaisessa ansiovertailussa vertailtavia asioita. Sen sijaan ne voivat muodostaa työnantajalle muun hyväksyttävän syyn olla valitsematta tehtävään hakijaa, joka ansiovertailun (koulutuksen ja työkokemuksen) perusteella on ansioitunein.

4.2.4 Syrjintä raskauden tms. perusteella

Työnantajan menettelyä on samoin pidettävä kiellettyinä syrjintänä, jos työnantaja virkasuhteeseen ottaessaan taikka tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella tai tällaisen syyn perusteella rajoittaa viranhaltijan virkasuhteen kestoa tai sen jatkumista.

Syrjintä eroaa edellä kohdassa 4.2.3 selostetusta tilanteesta siinä, että syrjintä voi syntyä myös silloin, kun vertailuhenkilöt ovat samaa sukupuolta tai kysymys on virkasuhteen kestoajan tai sen jatkumisen rajoittamisesta raskauden tai vanhemmuuden perusteella, esim. virkasuhde on määrätty päätymään äitiysloman alkaessa. Jos raskaana olevalle viransijaiselle ei anneta uutta viranhoidomääräystä ja uudeksi viransijaiseksi on otettu toinen

henkilö vain ensimmäisen viransijaisen raskauden tai vanhemmuuden perusteella, menettely on po. säännöksen vastainen. Työnantaja voi torjua syrjintäolettaman, jos hän voi osoittaa, että hänen menettelyynsä on muu hyväksyttävä syy. Oikeuskäytännössä on lukuisia tapauksia, joissa valituksen perusteena on ollut tasa-arvolain rikkominen virkaan otettaessa, esim. KHO 19.3.2013 T 988

4.2.5 Palkkasyrjintä

Työnantaja ei saa soveltaa viranhaltijaan tai viranhaltijoihin sukupuolen perusteella epäedullisempia palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja kuin yhteen tai useampaan muuhun työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä olevaan viranhaltijaan.

Viranhaltijan on kyettävä osoittamaan, että työnantaja soveltaa häneen epäedullisempia palkkaehtoja kuin samaa tai samanarvoista työtä tekevään vastakkaista sukupuolta olevaan henkilöön taikka että epäedulliseen asemaan joutuminen palkkauksessa liittyy raskauteen, synnytyksestä johtuvaan syyhyn, vanhemmuuteen tai perheenhuoltovelvollisuuteen. Torjuakseen syrjintäolettaman työnantajan on näytettävä toteen, että palkkaerot perustuvat objektiivisiin palkkausperusteisiin eli että palkkaeroille on olemassa muu hyväksyttävä syy kuin viranhaltijan sukupuoli.

4.2.6 Syrjintä irtisanomisissa tai lomautuksissa

Työnantaja ei saa irtisanoa, purkaa tai muutoin päättää sukupuolen, raskauden, synnytyksen, vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella. Viranhaltijaa ei saa myöskään lomauttaa tai siirtää toisiin tehtäviin sukupuolen perusteella.

4.3 Työyhteisön ja työilmapiirin kehittäminen

Työnantajan on pyrittävä viranhaltijaa perehdyttämällä, kouluttamalla ja opastamalla huolehtimaan siitä, että viranhaltija voi suoriutua tehtävänsä hoidosta myös tehtävää tai työmenetelmiä muutettaessa taikka kehitetyssä. Em. tilanteita voivat olla esimerkiksi organisaatiomuutokset, tehtävien uudelleenjärjestelyt, työtapojen ja -menetelmien kehittyminen.

Työnantajan on pyrittävä edistämään viranhaltijan mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan urallaan.

Työnantajan on myös pyrittävä edistämään suhteitaan viranhaltijoihin samoin kuin palveluksessaan olevien keskinäisiä suhteita (esim. hyvää työilmapiiriä edistävät toimet).

4.4 Työturvallisuus

Työnantajan on huolehdittava työturvallisuudesta viranhaltijan suojelemiseksi tapaturmilta ja terveydellisiltä vaaroilta niin kuin työturvallisuuslaissa ja sen nojalla annetuissa säännöksissä säädetään.

Jos raskaana olevan viranhaltijan työtehtävät tai työolot vaarantavat hänen tai sikiön terveyden eikä työssä tai työoloissa olevaa vaaratekijää voida poistaa, viranhaltija on pyrittävä raskauden ajaksi siirtämään muihin, hänen työkykynsä ja ammattitaitonsa huomioon ottaen sopiviin tehtäviin.

4.5 Palkkalaskelma

Työnantajan on annettava viranhaltijalle palkanmaksun yhteydessä ja tarvittaessa muulloinkin viipymättä palkkalaskelma (palkkatodistus), josta ilmenevät palkan suuruus ja sen määräytymisperusteet.

4.6 Kokoontumisoikeus

Työnantajan on sallittava viranhaltijoiden ja heidän järjestöjensä käyttää työnantajan hallinnassa olevia sopivia tiloja taukojen aikana ja työajan ulkopuolella käsitelläkseen virkasuhdeasioita sekä ammatillisen yhdistyksen toimialaan kuuluvia asioita. Kokoontumisoikeuden käyttö ei saa aiheuttaa haittaa työnantajan toiminnalle.

4.7 Viranhaltijan oikeus saada vapaata luottamustoimen hoitamiseksi

Viranhaltijalla on oikeus saada työstään vapaata kunnallisen luottamustoimen hoitamiseen liittyvän kunnan toimielimen kokoukseen osallistumista varten, jos vapaasta sovitaan työnantajan kanssa. Työnantaja ei voi ilman työhön liittyvää painavaa syytä kieltäytyä sopimasta viranhaltijan osallistumisesta kunnan toimielimen kokoukseen.

Kunnan määräämän muun kuin 1 momentissa tarkoitetun luottamustoimien hoitamista varten tarvittavasta vapaasta kunnan luottamushenkilön on sovittava työnantajansa kanssa.

Luottamushenkilön on ilmoitettava toimielimen kokousajankohdat ja kunnan määräämät luottamustehtävät työnantajalle viipymättä sen jälkeen, kun hän on saanut ne tietoonsa. Työnantajan on pyydettyäessä annettava kirjallinen selvitys kieltäytymisensä perusteista.

Luottamustoimen hoitamiseksi annettava vapautus on kuntalainen perusteella palkatonta.

4.8 Yksityisyyden suoja

Lakiin yksityisyyden suojasta työelämässä on koottu keskeisimmät työelämän tietosuojakysymykset. Lakia

sovelletaan työsuhteisten ohella virkasuhteisiin ja virkaa hakeviin.

4.8.1 Tietojen tarpeellisuusvaatimus

Työnantajalla on oikeus käsitellä vain välittömästi virkasuhteen kannalta tarpeellisia tietoja, eikä tästä vaatimuksesta voida poiketa edes viranhaltijan suostumuksella. Työnantajan ja viranhaltijan oikeuksien ja velvollisuuksien kannalta tarpeellisia tietoja ovat esimerkiksi virkatehtävien suorittamiseen, virkavalintaan, työolosuhteisiin ja virkaehtosopimusten määräysten noudattamiseen liittyvät tiedot. Viranhaussa työnantajan on arvioitava tietojen tarpeellisuutta siitä tehtävästä lähtien, jota henkilö on hakenut.

4.8.2 Henkilötietojen kerääminen

Tiedot on kerättävä pääasiassa viranhaltijalta itseltään tai hänen suostumuksellaan kolmannelta. Tästä periaatteesta voidaan poiketa, jos kysymys on viranhaltijan luotettavuuden selvittämisestä tai työnantajalle laissa määrätystä tehtävästä. Työnantajan on tiedotettava viranhaltijalle muualta kerätyistä häntä koskevista tiedoista ennen niiden käyttämistä viranhaltijaa koskevaan päätöksentekoon.

Henkilö- ja soveltuvuusarviointeja tehtäessä työnantajan velvollisuutena on varmistaa käytettävissä olevilla keinoilla testimenetelmien luotettavuus, testaajien asiantuntemus ja testitulosten virheettömyys. Testejä voidaan tehdä vain viranhakijan tai -haltijan suostumuksesta.

Viranhaltijalla on oikeus saada maksutta em. arvioinnissa annettu kirjallinen lausunto.

Jos lausunto on annettu suullisesti työnantajalle, on testatulle viranhakijalle tai viranhaltijalle annettava lausunnon sisällöstä selvitys, joka voidaan myös antaa suullisena.

Selvityksen tulee olla testatun ymmärrettävissä ja siitä tulee käydä ilmi ainakin testaamisen tarkoitus ja tulos sekä päätöksentekoon vaikuttaneet arvioinnit. Työnantaja vastaa viime kädessä lausuntoa koskevan tiedon antamisesta.

Jos entinen työnantaja, tämän edustaja tai joku muu ilmaisee ainoastaan muistikuviaan henkilöstä, eikä luovuta henkilörekisteriin talletettuja henkilötietoja, eivät tällaiset muistikuvat ja niistä kertominen kuulu lain soveltamisen piiriin, eikä niihin siten tarvita henkilön suostumusta. Jos entinen työnantaja sen sijaan luovuttaa suullisestikin henkilörekisteriin tallennettuja tietoja, tulee laissa säädettyjen luovutusedellytysten täytyttyä.

Viranhakijan tai viranhaltijan luotettavuustiedot voivat koskea mm. henkilöluottotietoja tehtävissä, joissa henkilö on välittömästi taloudellisessa vastuussa työnantajan omaisuudesta tai kun virkasuhde vaatii muutoin erityistä luottamusta. Ellei virkasuhde edellytä vastuuta työnantajan omaisuudesta tai erityistä luottamusta, tietoja ei saa luovuttaa työnantajalle. Näin ollen ei ole mahdollista, että työnantaja tarkistaisi aina kaikkien viranhakijoiden luottotiedot.

Lain mukaan yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat sekä viranhaun yhteydessä että virkasuhteen aikana tapahtuva henkilötietojen kerääminen. Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat myös sähköpostin ja tietoverkon käyttö sekä viranhaltijaan kohdistuvan teknisen valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja siinä käytettävät menetelmät.

4.8.3 Terveystilaa koskevat tiedot

Työnantajan oikeus käsitellä viranhaltijan terveydentilätietoja perustuu laissa rajattuihin kysymyksiin kuten sairausajan palkan suorittamiseen, työstä poissaolo-oikeuden selvittämiseen tai jos viranhaltija nimenomaan

haluaa selvitetävän työkykyisyyttään terveydentilati-
ten perusteella.

Kunnallisen viranhaltijalain 19 §:ssä (ks. jäljempänä kohta 5.3) on erikseen säännelty viranhaltijan velvollisuudesta antaa virkasuhteen aikana terveyttään koskevia tietoja. Työnantajan on nimettävä ko. tietoja käsittelevät henkilöt tai määriteltävä tehtävät, joissa näitä tietoja saadaan käsitellä. Näillä henkilöillä on salassapitovelvollisuus, joka jatkuu palvelussuhteen päättymisen jälkeenkin.

Viranhaltijan terveydentilan tarkastamisessa ja muussa testaamisessa työnantaja voi käyttää vain terveydenhuollon ammattihenkilöitä ja palveluja. Tämä koskee myös huume- ja alkoholitestejä puhalluttamista lukuun ottamatta. Työnantaja ei saa edellyttää viranhaltijalta osallistumista geenitestiin, eikä hänellä ole oikeutta tietää, onko viranhaltijalle tehty geenitutkimus.

Työnantajan keräämien tietojen tarpeellisuusvaatimus koskee myös huume- ja alkoholitestejä. Käsitelytarvetta arvioitaessa on kiinnitettävä huomiota siihen, voiko työn suorittaminen huumeen tai alkoholin vaikutuksen alaisena vaarantaa yleistä tai toisten turvallisuutta taikka muiden oikeuksia. Pelkkä tarve selvittää yleistä luotettavuutta ei ole riittävä peruste käsitellä ko. tietoja.

4.8.4 Huumausaineiden käyttöä koskevien tietojen käsittely

■ Työnantajan oikeus käsitellä huumausainetestiä koskevaa todistusta

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 6–12 §:ssä säädetään työnantajan oikeudesta käsitellä huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittyjä tietoja. Näitä säännöksiä sovelletaan sekä työnhakijoihin että jo palvelussuhteessa oleviin. Työnhakija tai viranhaltija toimittaa itse työnantajalle huumausainetestiä

koskevan todistuksen, josta saa ilmetä vain se, onko hän käyttänyt huumausaineita muihin kuin lääkinällisiin tarkoituksiin siten, että työ- tai toimintakyky on heikentynyt. Huumausainetestiä koskeva tieto on terveydentilaa koskeva tieto eli henkilötietolain mukainen arkaluonteinen henkilötieto. Säännökset eivät koske alkoholin aiheuttaman päihtymystilan tutkimista työpaikalla.

■ Tehtävät, joissa huumausainetestitodistusta voidaan pyytää tai edellyttää

Todistusta voidaan ensinnäkin pyytää tai edellyttää, jos viran tehtävät edellyttävät tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä tai hyvää reagointikykyä. Tarkkuutta ja hyvää reagointikykyä vaaditaan esimerkiksi työtehtäviin, joissa työntekijä itsenäisesti käyttää erityistä vaaraa aiheuttavia koneita ja laitteita. Luotettavuus ja itsenäinen harkintakyky ovat tarpeen esimerkiksi erilaisissa johtotehtävissä, omaisuudenhoitotehtävissä sekä tehtävissä, joissa työntekijällä on pääsyoikeus luottamuksellisiin tietoaineistoihin.

Toiseksi edellytetään, että tehtävän hoitaminen huumeiden vaikutuksen alaisena tai niistä riippuvaisena yleisen kokemuksen mukaan voi todennäköisesti vaarantaa

- työntekijän tai toisen henkilön henkeä, terveyttä tai työturvallisuutta,
- maanpuolustusta tai valtion turvallisuutta,
- liikenneturvallisuutta,
- työtehtävissä saatujen tietojen tietoturvaluottuutta ja siten aiheuttaa vahinkoa salassapitosäännösten suojaamille yleisille eduille tai vaarantaa rekisteröityjen yksityisyyden suojaa tai oikeuksia,
- liike- ja ammattisalaisuutta tai aiheuttaa työnantajalle tai tämän asiakkaalle vähäistä suurempaa taloudellista vahinkoa, jos vaarantamista tai riskien syntymistä ei voida muiden keinojen avulla estää tai
- lisätä merkittävien ympäristövahinkojen riskiä.

Huume-testitodistusten käsittelyoikeus edellyttää, että kahdesta ryhmästä täyttyy vähintään yksi edellytys samanaikaisesti.

■ Huumausainetestitodistuksen toimittaminen virkaan valittaessa

Työnantajalla on oikeus pyytää vain virkaan *valitulta hakijalta* huume-testitodistus, mutta tällä ei ole velvollisuutta todistuksen toimittamiseen. Kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain mukaan viranhakijalle voidaan asettaa virkaan nimittämisen edellytyksenä velvollisuus esittää huumausainetestitodistus edellä mainittujen edellytysten täytyessä.

Työnantaja voi valintapäätöstä tehtäessä jättää valitsematta hakijan, joka ei toimita todistusta työnantajalle. Valintapäätös on käytännössä syytä tehdä ehdollisena siihen asti, kunnes virkaan valittu on toimittanut todistuksen.

Näitä säännöksiä sovelletaan myös tilanteessa, jossa viranhaltijan tehtävät muuttuvat siten, että työelämän yksityisyysensuojalain edellytykset huumausainetestitodistuksen käsittelylle täyttyvät.

Edellä lueteltujen tehtävien lisäksi työnantajalla on huume-testitodistuksen käsittelyoikeus myös silloin, kun hakijalta edellytetään erityistä luotettavuutta ja työskentely ta-
pahtuu muualla kuin työnantajan valvomissa toimitiloissa. Lisäksi edellytetään, että työtehtävien suorittaminen huumeiden vaikutuksen alaisena tai huumeista riippuvai-
sena voi aiheuttaa työnantajan asiakkaalle merkittävää taloudellista vahinkoa tai vaarantaa tämän henkilökoh-
taista turvallisuutta. Tällaiseksi tehtäväksi katsotaan lain esitöiden mukaan esimerkiksi siivoaja, joka käy asiakkaan kotona siivoamassa ja jolle tätä varten annetaan kodin avaimet. Tämä säännös soveltuu myös kunnallisen koti-
palvelun työntekijään, joka hoitaa ulkopuolisesta avusta riippuvaista vanhusta tämän kotona.

Työnantajalla on vastaava käsittelyoikeus myös silloin, kun virkatehtäviin kuuluu pysyvästi ja olennaisesti alai-
kaisen lapsen kasvatusta, opetusta, hoitoa tai muuta huolenpitoa tai muuta työskentelyä henkilökohtaisessa vuorovaikutuksessa alaikaisen kanssa ilman muiden aikuisten läsnäoloa. Esimerkiksi peruskoulun luokanopet-
tajan tehtävät kuuluvat pääsääntöisesti tämän kohdan piiriin. Sen sijaan lastentarhoissa työskentelee yleensä samanaikaisesti useita henkilöitä lapsiryhmien koosta riippuen, joten siellä nämä edellytykset eivät useinkaan toteudu.

Lisäksi työnantajalla on sama oikeus, jos työnhakijan on tarkoitus hoitaa sellaisia lääkehuollon tehtäviä, joissa on pääsy itsenäisesti ja valvomattomasti huumausaineisiin tai vähäistä suurempaan määrään sellaisia lääkkeitä, joita voidaan käyttää huumaaviin tarkoituksiin. Tällaisia tehtä-
viä on kunta-alalla esimerkiksi sairaaloissa ja lääkevaras-
toissa.

■ Huumausainetestiä koskevan todistuksen toimittaminen virkasuhteen aikana

Virkasuhteen aikana työnantaja voi velvoittaa viranhalti-
jan kohtuullisessa määräajassa esittämään todistuksen huumausainetestistä, kun on perusteltua aihetta epäillä, että työntekijä on huumeiden vaikutuksen alaisena työs-
sä tai että työntekijällä on riippuvuus huumeista ja edel-
lyttäen, että työelämän yksityisyysensuojalain 8 §:ssä säädetyt edellytykset täyttyvät. Nämä kriteerit ovat lähtökohtaisesti lain 7 §:n 2 momentin erityistilanteita lukuun ottamatta samat kuin 7 §:n mukaisessa hakutilan-
teessa, mutta niitä sovelletaan tiukemmin. Laissa edelly-
tetään virkatehtävien vaativan erityistä tarkkuutta, luot-
tettavuutta jne. ja vaarantamisen olevan luonteeltaan vakavaa.

Lisäksi työnantaja saa velvoittaa viranhaltijan esittä-
mään todistuksen niissä tapauksissa, joissa tämä on jo

aikaisemmin saanut positiivisen tuloksen huumausainetestistä ja tuolloin sitoutunut huumevieroitushoitoon, jonka toteutumisen seurantaan nämä testit kuuluvat.

Huume-testitodistuksen toimittamisvelvollisuus on virkasuhteeseen liittyvä velvoite, jonka rikkomisesta aiheutuvat seuraamukset määräytyvät kokonaisharkinnan pohjalta. Kyseeseen voi tulla tällöin myös virkasuhteen irtisanominen tai purku.

Huumausainetestä voidaan sisällyttää myös kunnallista viranhaltijaa koskevan lain 19 §:ssä tarkoitettuun terveystarkastukseen.

■ Päihdeohjelma

Jos henkilöstölle on tarkoitus tehdä huumausainetestä, työnantajalla on työterveyshuoltolain 11 § 4 momentin mukaan oltava kirjallinen päihdeohjelma, jonka tulee sisältää työpaikan yleiset tavoitteet ja noudatettavat käytännöt päihteiden käytön ehkäisemiseksi ja päihdeongelmaisten hoitoon ohjaamiseksi. Ennen ohjelman hyväksymistä on KYtL:n mukaisessa yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävä ne tehtävät, joiden osalta työnantaja voi pyytää tai edellyttää huumausainetestä koskevaa todistusta. Ilman tällaista ohjelmaa huumausainetestä ei saa suorittaa. Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietinnön mukaan päihdeohjelman pitää koskea myös alkoholin käytöstä aiheutuvia haittoja.

■ Työnantajan tiedonantovelvollisuus ja todistuksen hankkimiskustannukset

Työnantajalla on velvollisuus ilmoittaa viranhakijalle jo hakuvaiheessa siitä, että on kysymys tehtävästä, jossa hän pyytää valituksi tulleelta tai velvoittaa viranhaltijan palvelussuhteen aikana esittämään huumausainetestä koskevan todistuksen.

Työnantaja vastaa sille toimitettujen huumausainetestitodistusten hankkimisesta aiheutuneista kustannuksista sekä viranhakijan että jo virkasuhteessa olevien osalta.



5 Viranhaltijan velvollisuuksista

Säännökset ja määräykset

Viranhaltijan yleiset velvollisuudet	KVhL 17 §
Sivutoimi ja kilpaileva toiminta	KVhL 18 §
Terveystietojen antaminen	KVhL 19 §

5.1 Yleismääräys

Yleismääräyksessä velvollisuudet on jaettu kolmeen ryhmään

- 1) velvollisuus noudattaa säännöksiä ja määräyksiä sekä työnantajan johto- ja valvontamääräyksiä
- 2) aktiivinen velvollisuus suorittaa virkaan kuuluvat tehtävät asianmukaisesti ja viivytyksettä
- 3) toimittava tehtävässään tasapuolisesti ja käyttäytyvä asemansa ja tehtävänsä edellyttämällä tavalla.

5.2 Sivutoimi ja kilpaileva toiminta

Sivutoimella tarkoitetaan virkasuhdetta, työtä ja pysyväisluonteista tehtävää, josta viranhaltijalla on oikeus kieltäytyä, sekä ammatin, elinkeinon ja liikkeen harjoittamista.



5.2.1 Sivutoimilupa

Jos sivutoimi edellyttää työajan käyttämistä sivutoimeen kuuluvien tehtävien suorittamiseen, on siihen saatava lupa. Sivutoimilupa voidaan antaa myös määräajaksi ja rajoitettuna. Se voidaan peruuttaa, kun siihen on syytä.

Ennen peruuttamista viranhaltijalle on annettava tilaisuus tulla kuulluksi. Myös sellaisen henkilöllä ennestään olevan tehtävän pitäminen, joka edellyttää sivutoimilupaa ja joka henkilöllä on hänen tullessaan otetuksi virkasuhteeseen, on kiellettyä, ellei työnantaja myönnä viranhaltijalle hake-
muksesta sivutoimilupaa.

Harkittaessa sivutoimiluvan myöntämistä on otettava huomioon, että viranhaltija ei saa sivutoimen vuoksi tulla esteelliseksi tehtävässään. Sivutoimi ei myöskään saa vaarantaa luottamusta tasapuolisuuteen tehtävän hoidossa tai muutenkaan haitata tehtävän asianmukaista hoitamista. Em. haitasta on kyse myös silloin, kun viranhaltija ei sivutoimesta johtuen ehdi hoitamaan tehtäviään asianmukaisesti, vaikka sivutoimi ei aiheutaisikaan esteellisyyttä tai muuten vaarantaisi luottamusta. Sivutoimena ei saa harjoittaa sellaista toimintaa, joka kilpailevana toimintana ilmeisesti vahingoittaa työnantajaa.

5.2.2 Sivutoimi-ilmoitus

Muusta sivutoimesta (ei edellytä työajan käyttöä) viranhaltijan on tehtävä ilmoitus työnantajalle.

Työnantaja voi viranhaltijaa kuultuaan kieltää tällaisen sivutoimen vastaanottamisen ja pitämisen, jos sivutoimen hoitaminen haittaa viranhaltijan virkatehtävien asianmukaista suorittamista tai viranomaisen toimintaa muutoin. Myöskään työajan ulkopuolella tehtävä sivutoimi ei saa tehdä viranhaltijaa esteelliseksi tehtävässään,

eikä vaarantaa luottamusta tasapuolisuuteen tehtävän hoidossa eikä muutenkaan haitata tehtävän asianmukaista hoitamista.

5.2.3 Kilpaileva toiminta

Viranhaltija ei saa sivutoimena myöskään harjoittaa sellaista toimintaa, joka kilpailevana toimintana ilmeisesti vahingoittaa työnantajaa. Samoin kilpailevan toiminnan valmistelemiseksi tehtävät toimenpiteet, joita ei kohdassa 5.2.1 mainitut seikat huomioon ottaen voida pitää hyväksyttävänä, ovat kiellettyjä.

OIKEUSTAPPAUS

KHO 14.8.1995 t 3044

Sairaanhoitopiiri kielsi sivutoimet osastonylilääkäriltään (tulosyksikön johtaja) ja osaston hoitajalta sekä eräiltä erikoislääkäreiltä. Perusteena oli se, että sairaanhoitopiirin palveluksessa oleva viranhaltija ei saa kilpailla samojen tuotteiden myyntiä oman työnantajansa kanssa itsenäisenä yrittäjänä tai toisen palveluksessa, koska tällainen kilpaileva toiminta aiheuttaa haittaa sairaanhoitopiirille. Osastonylilääkärin sivutoimi oli yhdistyksen vastaava ylilääkäri ja osastonhoitajan sivutoimi yhtiön toimitusjohtaja. Erikoislääkärit myivät oman erikoisalansa palveluja alueen terveyskeskuksille itsenäisinä ammatinharjoittajina tai työsuhteessa. Lääninoikeus piti voimassa kieltopäätökset. KHO katsoi, että piirillä oli oikeus kieltää tulosyksikön johtajana toimivan osastonylilääkärin ja osastonhoitajan sivutoimet. Muiden eri nimikkeillä toimivien yrittäjätoiminnan KHO ei katsonut haittaavan sairaanhoitopiirin toimintaa ja kumosi heidän osaltaan sivutoimien kieltopäätökset.

5.3 Terveystietojen antaminen virkasuhteen aikana

Viranhaltija on velvollinen

- 1) työnantajan pyynnöstä antamaan tehtävän hoitamisen terveydellisiä edellytyksiä koskevat tarpeelliset tiedot työ- ja toimintakyvyn selvittämiseksi
- 2) työnantajan määräyksestä osallistumaan terveydentilansa toteamiseksi suoritettaviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin, jos se on välttämätöntä tehtävän hoitamisen edellytysten selvittämiseksi. Viranhaltijalle on ennen määräyksen antamista varattava tilaisuus tulla kuulluksi.

Tarkastuksen tai tutkimuksen perusteena voivat olla tehtävän luonteesta johtuvat viranhaltijan terveydentilalle asetettavat vaatimukset. Tietojen antamisen tulee olla tarpeen tehtävän hoitamiseen liittyvien terveydellisten edellytysten selvittämiseksi. Kyseeseen voivat tulla joko tavanomaiset terveystarkastukset tai muut tehtävän terveydellisten edellytysten selvittämiseksi välttämättömät tutkimukset.

Mikäli viranhaltija kieltäytyy edellä mainittujen tietojen antamisesta tai tarkastuksiin ja tutkimuksiin osallistumisesta, viranhaltija laiminlyö velvollisuuksiaan. Jos on ilmeistä, että viranhaltija ei suoriudu tehtävän hoitamisesta, työnantaja voi ryhtyä toimenpiteisiin kyseessä olevan tehtävän hoitamisen järjestämiseksi. Viime kädessä tämä voi merkitä viranhaltijan siirtämistä tosiin tehtäviin, virantoimituksesta pidättämistä tai virkasuhteen päättämistä, jos laissa asetetut edellytykset täyttyvät ks. KHO 1.12.2006 T 3289.

Työnantajalla ei ole oikeutta saada kyseisiä tietoja suoraan terveydenhuoltohenkilökunnalta, vaan tietojen täytyy tulla viranhaltijalta itseltään.

Työnantajan määräämistä tarkastuksista ja tutkimuksista aiheutuvista välttämättömistä kustannuksista vastaa työnantaja. Työnantajan määräämistä tarkastuksista aiheutuva korvausvelvollisuus rajoittuu vain välttämättömiin kustannuksiin. Mikäli viranhaltija käyttää muuta kuin työnantajan osoittamaa terveydenhuollon palvelua, viranhaltija on velvollinen maksamaan itse tästä aiheutuvat ylimääräiset kustannukset.

Päätöksestä, jolla viranhaltija on määrätty KVhL 19 §:ssä tarkoitettuun terveydentilan toteamiseksi suoritettaviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin, viranhaltija voi tehdä oikaisuvaatimuksen ja valituksen.



6 Vastuista ja sanktioista



Säännökset ja määräykset

Virantoimituksesta pidättäminen	KVhL 47 §
Palkka virantoimituksen pidättämisen ajalta	KVTES II luku 20 §
Virantoimituksesta pidättämisessä noudatettava menettely	KVhL 48 §
Virantoimituksesta pidättämisen uudelleenarviointia	KVhL 49 §
Virkarikokset	Rikoslaki 40:1–10 §
Vahingonkorvausvelvollisuus	Vahingonkorvauslaki (412/74) 4 luku

6.1 Virantoimituksesta pidättäminen

6.1.1 Perusteet

Jos viranhaltijan voidaan todennäköisin perustein epäillä syyllistyneen

- a) virantoimituksessaan virkarikokseen tai muuten menetelleen virassaan velvollisuuksiensa vastaisesti,
 - hänet voidaan pidättää tutkimuksen tai oikeudenkäynnin ajaksi virantoimituksesta
 - jos kysymyksessä on ilmeinen virkarikos, asiasta on viipymättä tehtävä rikosilmoitus
- b) rikokseen virantoimituksen ulkopuolella,
 - hänet voidaan pidättää tutkimuksen tai oikeudenkäynnin ajaksi virantoimituksesta,

- jos asiassa ilmenevillä seikoilla voi olla vaikutusta viranhaltijan edellytyksiin hoitaa tehtäväänsä (esim. viranhaltijan julkinen luotettavuus kärsinyt).
- c) Muissa kuin em. tilanteissa viranhaltija voidaan pidättää virantoimituksesta siksi ajaksi, kun viranhaltija ei voi hänestä itsestään johtuvasta syytä suorittaa virkatehtäviään asianmukaisesti, eikä hänelle ole myönnetty täksi ajaksi virkavapautta tai vuosilomaa. Viran hoitamisen esteenä voi tällöin olla esim. viranhaltijan pidättäminen, tutkintavankeus, virkakelpoisuuden menettäminen (esimerkiksi lääkäri menettää lääkäri-oikeudet) tai määräaikainen ajokielto, jos ao. viran tehtäviin kuuluu olennaisena osana auton kuljettaminen eikä viranhaltijalle voida järjestää muuta sopivaa työtä.

Viranhaltijalla on velvollisuus antaa työnantajalle tehtävän hoitamisen terveydellisiä edellytyksiä koskevia tietoja työ- ja toimintakykynsä selvittämiseksi. Viranhaltija on velvollinen osallistumaan myös terveydentilansa toteamiseksi suoritettaviin tarkastuksiin tai tutkimuksiin. Jos viranhaltija kieltäytyy antamasta em. tietoja työnantajalle, vaikka hänellä siihen on velvollisuus, työnantajalla voi olla perusteltu syy estää virantoimitus pidättämällä viranhaltija virantoimituksesta (ks. edellä kohta 5.3).

Virantoimituksesta pidättäminen ei ole mahdollista sinä aikana, kun viranhaltijan virantoimitus on jo keskeytynyt hänelle myönnetyn vuosiloman tai virkavapauden vuoksi.

Palkan pidättämisestä virasta pidättämisen ajalta on määräykset KVTES:ssa. Pääsääntönä on, että palkka pidätetään virantoimituksesta pidättämisen ajalta. Jos virantoimituksesta pidättämisen syynä on rikoksesta epäily eikä viranhaltijaa tuomita lainvoiman saaneella tuomiolla sakko- tai vankeusrangaistukseen, viranhaltijalle maksetaan saamatta jäänyt säännöllisen työajan ansio vähennettynä samalta ajalta muissa palvelussuhteissa, ammatinharjoittajana tai yrittäjänä ansaitulla vastaavalla ansiolla, jota viranhaltija ei olisi saanut virkaa hoitaessaan. Jos syyte- tai tuomioistuinmenettely on virkasuhteen päättymisen johdosta rauennut tai menettelyssä on sovellettu rikoslain 3 luvun 4 §:n säännöksiä, pidätettyä palkkaa ei kuitenkaan makseta takaisin, mikäli viranhaltija on syyllistynyt sellaiseen tekoon tai laiminlyöntiin, että hänelle olisi voitu tuomita sakko- tai vankeusrangaistus.

6.1.2 Menettely

Viranhaltijan virantoimituksesta pidättämisestä päättää kunnanhallitus tai johtosäännössä määrätty muu viranomaislainen. Kunnanjohtajan virasta pidättämisestä päättää kuitenkin aina valtuusto. Kuntayhtymän muiden viranhaltijoiden kuin johtavan viranhaltijan virantoimituksesta pidättämisestä päättää yhtymähallitus tai johtosäännössä

mainittu muu viranomaislainen. Varsinaisesta virasta pidättämisestä on päätettävä viivytyksettä.

6.1.3 Väliaikainen virantoimituksesta pidättäminen

Virantoimituksesta pidättäminen vaatii yleensä nopeaa päätöksentekoa. Tämän vuoksi viranhaltijan väliaikaisesta virantoimituksesta pidättämisestä voi päättää kunnanjohtaja tai muu johtosäännössä määrätty johtava viranhaltija. Kunnanjohtajan väliaikaisesta virantoimituksesta pidättämisestä voi päättää kunnanvaltuuston puheenjohtaja.

Kuntayhtymän johtavan viranhaltijan (ts. ylin viranhaltija) väliaikaisesta virantoimituksesta pidättämisestä päättää kuntayhtymän ylin toimielin. Ennen kuntayhtymän ylimmän toimielimen kokousta voi kuntayhtymän johtavan viranhaltijan virantoimituksesta pidättämisestä väliaikaisesti päättää kuntayhtymän ylimmän toimielimen puheenjohtaja.

Kuntayhtymän muiden viranhaltijoiden kuin johtavan viranhaltijan väliaikaisesta virantoimituksesta pidättämisestä päättää vastaavasti kuntayhtymän ylin viranhaltija tai johtosäännössä määrätty johtava viranhaltija. Johtava viranhaltija voi siten olla muukin johtavassa asemassa oleva viranhaltija kuin ylin viranhaltija.

Päätös, joka tehdään väliaikaisesta virantoimituksesta pidättämisestä, on valmistelevalta toimenpiteeltä ennen lopullista virantoimituksesta pidättämissäpäätöstä. Siten väliaikaisesta päätöksestä ei ole muutoksenhakuoikeutta (ks. KHO 2009:54).

6.1.4 Uudelleenarviointi

Virantoimituksesta pidättämisestä päättäneen toimielimen tulee aktiivisesti ja omasta aloitteestaan seurata ja arvioida virantoimituksesta pidättämisen perusteita

olosuhteiden muuttuessa. Olosuhteiden muutosten ei edellytetä olevan olennaisia, vaan ratkaisevaa on se, onko virantoimituksesta pidättämiselle edelleen tarvetta. Tarvittaessa asiassa tulee tehdä uusi päätös, joka on myös valituskelpoinen. Mahdollinen virantoimituksesta pidättämisen jatkaminen tulee myös ottaa viipymättä ratkaistavaksi, jos viranhaltija sitä vaatii. Näin viranhaltija voi halutessaan olosuhteiden muuttuessa saada virantoimituksesta pidättämisensä uudelleen arvioitavaksi sekä myös uuden valituskelpoisen päätöksen.

6.1.5 Kuuleminen

Ennen kuin päätös virantoimituksesta pidättämisestä tehdään, on viranhaltijalle varattava tilaisuus tulla kuulluksi. Virantoimituksesta pidättämistä koskeva päätös voidaan panna heti täytäntöön. Väliaikaisen virantoimituksesta pidättämisen osalta kuuleminen voidaan tapauskohtaisesti suorittaa suullisesti tai se voi jäädä myös kokonaan suorittamatta.

6.2 Vahingonkorvausvelvollisuus

Viranhaltijan työtoverilleen tai sivulliselle virkaa hoitaessaan aiheuttamasta vahingosta vastaa ensisijaisesti kunta työnantajana. Viranhaltija voidaan velvoittaa korvaamaan kunnalle sen maksama vahingonkorvaus kokonaan tai osittain.

Viranhaltijan vahingonkorvausvastuusta on säädetty vahingonkorvauslaissa. Virassaan virheellään tai laiminlyönnillään aiheuttamastaan vahingosta viranhaltija voidaan velvoittaa korvaamaan määrä, joka harkitaan kohtuulliseksi ottamalla huomioon vahingon suuruus, teon laatu, vahingon aiheuttajan asema, vahingon kärsineen tarve sekä muut olosuhteet. Jos viranhaltijan viaksi jää vain lievä tuottamus, ei vahingonkorvausvelvollisuutta ole. Tahallisesti aiheutettu vahinko on korvattava täysimääräisesti, ellei erityisistä syistä harkita kohtuulliseksi alentaa korvausta.

6.3 Rikosoikeudellinen vastuu

Viranhaltija voi joutua myös rikosoikeudelliseen vastuuseen menettelystään tai laiminlyönnistään. Ns. virkarikoksia ovat lahjusrikokset, virkasalaisuuden rikkominen, virka-aseman väärinkäyttäminen ja virkavelvollisuuden rikkominen.

Rikoslain perusteella rangaistuksena virkarikoksesta voi olla viraltapano, vankeus, sakko tai varoitus rikoksen laadusta riippuen. Viranhaltija voi myös virkatehtävissään syyllistyä muihin, yleisiin rikoksiin (esim. kavallus), joista tuomitaan rangaistuksena sakkoa tai vankeutta.

7 Virkasuhteessa tapahtuvat muutokset

Säännökset ja määräykset

Virkasuhteen muuttaminen osa-aikaiseksi	KVhL 21 §
Osa-aikaisen viranhaltijan oikeus muuhun virkaan	KVhL 22 §
Virantoimitusvelvollisuuden muuttaminen	KVhL 23 §
Viranhaltijan siirtäminen toiseen virkasuhteeseen	KVhL 24 §
Viranhaltijan asema liikkeen luovutuksessa	KVhL 25 §
Yhteistoimintamenettely	KYtL 4–8, 11 ja 13 §

7.1 Virkasuhteen muuttaminen osa-aikaiseksi

Työajan järjestäminen osa-aikaiseksi voi perustua

- viran perustamispäätökseen tai vastaavaan
- viranhaltijan pyyntöön
- viranhaltijan suostumukseen eli työnantaja ja viranhaltija sopivat asiasta
- osittaiseen lomautukseen (järjestely tarkoitettu väliaikaiseksi), jolloin pitää olla lomauttamisperuste (ks. jäljempänä kohta 9.1) tai
- työnantajan yksipuoliseen päätökseen, jota käsitellään jäljempänä.

7.1.1 Peruste

Työnantaja voi yksipuolisesti muuttaa virkasuhteen osa-aikaiseksi noudattaen irtisanomisaikaa taloudellisten ja tuotannollisten irtisanomisperusteiden ollessa olemassa (irtisanomisperuste, ks. jäljempänä kohta 10.2.3).

7.1.2 Menettely

■ Yhteistoimintamenettely

Mikäli kunnan talousarvioehdotuksessa edellytetään sellaisia toimenpiteitä, joiden toteuttaminen todennäköisesti aiheuttaisi useita osa-aikaistamisia (tai irtisanomisia ja lomautuksia), toimenpiteitä on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä ennen kuin kunnanhallitus tekee valtuustolle lopullisen talousarvioehdotuksen.

Ennen kuin työnantaja päättää viranhaltijoiden osa-aikaistamisesta taloudellisista tai tuotannollisista syistä, työnantajan on neuvoteltava toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista yhteistoiminnan henges- sä yksimielisyyden saavuttamiseksi ainakin niiden viranhaltijoiden tai heitä edustavan luottamusmiehen kanssa, joita asia koskee. Yksittäistä viranhaltijaa koskeva asia käsitellään ensisijaisesti työnantajan ja viranhaltijan välillä.

Viranhaltijan pyynnöstä asian käsittelyyn voi osallistua myös luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu tai muu henkilöstön edustaja. Milloin osa-aikaistaminen (tai irtisanominen tai lomauttaminen) koskee vähintään kolmea viranhaltijaa/työntekijää tai työnantaja, viranhaltija taikka luottamusmies sitä vaatii, yhteistoimintaneuvotteluun osallistuu myös henkilöstön edustaja.

Ennen neuvottelujen aloittamista työnantajan on annettava kirjallinen neuvotteluesitys viranhaltijalle viimeistään 5 päivää ennen neuvottelujen aloittamista. Neuvotteluesityksellä tarkoitetaan kirjallista tietoa neuvottelujen aloittamisajasta ja -paikasta sekä neuvotteluissa käsiteltävistä asioista. Neuvotteluesitys tai siitä ilmenevät tiedot on toimitettava kirjallisesti työ- ja elinkeinotoimistolle viimeistään yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa.

Harkitessaan vähintään kymmenen viranhaltijan/työntekijän osa-aikaistamista, irtisanomista taloudellisista tai tuotannollisista syistä tai lomauttamista yli 90 päivän ajaksi, työnantajan on annettava ko. työntekijöiden edustajille kirjallisesti käytettävissä olevat tiedot:

- aiottujen toimenpiteiden perusteista
- alustava arvio irtisanomisten, lomauttamisten ja osa-aikaistamisten määrästä
- selvitys periaatteista, joiden mukaan irtisanomisen, lomauttamisen tai osa-aikaistamisen kohteeksi joutuvat viranhaltijat määrätään
- arvio ajasta, jonka kuluessa irtisanomiset, lomauttamiset ja osa-aikaistamiset tehdään.

Työnantajan ei katsota täyttäneen edellä tarkoitettua neuvotteluelvoitettaan ennen kuin asiasta on sovittu tai neuvottelujen aloittamisesta on kulunut vähintään

- 14 päivää (irtisanominen, lomauttaminen tai osa-aikaistaminen kohdistuu alle 10 viranhaltijaan/työntekijään taikka enintään 90 päivää kestävä lomauttaminen kohdistuu vähintään 10 viranhaltijaan/työntekijään) tai
- 6 viikkoa (irtisanominen, osa-aikaistaminen tai 90 päivää pidempi lomauttaminen kohdistuu vähintään 10 viranhaltijaan/työntekijään).

■ Osa-aikaistamisen toteutuminen

Muutos vaikuttaa viranhaltijan etuihin aikaisintaan irtisanomisajan kuluttua päätöksen tiedoksisaannista.

Virkasuhteen muuttamisesta osa-aikaiseksi päättää se viranomainen, jolle toimivalta johtosäännössä on delegoitu.

7.1.3 Työnantajan velvollisuus tarjota lisätyötä osa-aikaiselle

Mikäli työnantaja tarvitsee uusia viranhaltijoita

- tehtäviltään samankaltaiseen
 - kokoaikaiseen virkasuhteeseen
 - osa-aikainen viranhaltija on etukäteen kirjallisesti ilmoittanut haluavansa kokoaikaiseen virkasuhteeseen
 - viranhaltija täyttää kokoaikaisen virkasuhteen kelpoisuusvaatimukset ja
 - tehtävä on hänelle sopiva,
- työnantajan on tarjottava toistaiseksi virkaan otetulle osa-aikaiselle viranhaltijalle mahdollisuutta siirtyä tällaiseen virkasuhteeseen.

Osa-aikaiselle viranhaltijalle ei siis ole pakko tarjota toista osa-aikaista virkasuhdetta, eikä yhdistää kahta tai useampaa osa-aikavirkaa yhdeksi täysiaikaiseksi viraksi.

Osa-aikaiselle viranhaltijalle ei myöskään ole pakko tarjota koko- tai osa-aikaista työsuhdetta. Säännös työnantajan velvollisuudesta tarjota lisätyötä viranhaltijalle ei koske määräaikaisessa osa-aikaisessa virkasuhteessa olevaa eikä tuntiopettajaa, koska tuntiopettajaa ei ole otettu virkaan, vaikka hän olisikin virkasuhteessa. Etukäteen edellytetty kirjallinen ilmoitus vaaditaan hallinnon helpottamiseksi.

Työnantajan pitää tarjota uutta lisätyötä ensisijaisesti osa-aikaiselle viranhaltijalle ja vasta toissijaisesti taloudellisista ja tuotannollisista syistä irtisanotun viranhaltijan takaisinottamiseksi (takaisinottovelvollisuudesta ks. jäljempänä kohta 10.2.8).

7.2 Virantoimitusvelvollisuuden muuttaminen

Virantoimitusvelvollisuuden olennainen sisältö on virkasuhteeseen liittyvien tehtävien suorittaminen ja työnantajan työjohto- ja valvontamääräyksiensä noudattaminen. Työnantaja päättää viranhaltijalle kuuluvista tehtävistä yksipuolisesti johtosäännössä, viran perustamispäätöksessä tai muulla tavalla.

■ Menettely

Työnantajalla on oikeus muuttaa viranhaltijan virantoimitusvelvollisuutta laajemmin kuin mihin työnantajalla olisi oikeus pelkästään normaalin direktio-oikeuden perusteella. Muutos voi koskea mm. tehtävien sisältöä (lisääminen/vähentäminen) tai virantoimituksen suoritusta paikkaa. Lähtökohtana on toiminnan ja virkatehtävien sopeuttaminen muuttuviin tilanteisiin, tarpeisiin ja olosuhteisiin tai että muu perusteltu syy edellyttää virantoimitusvelvollisuuden muuttamista. Perusteltu syy arvioidaan kunnan hallinnon tarpeiden perusteilla tapauskohtaisesti.

Mikäli työnantajan toiminnan tai hallinnon uudelleenjärjestelyt merkitsevät niin laajoja viranhaltijan tehtävien muutoksia, että virka voidaan katsoa sisällöltään ja luonteeltaan uudeksi, virka tulee yleensä lakkauttaa ja perustaa uusi virka. Tällöin viranhaltijan asema määräytyy KVHL 37 §:n mukaan (ks. jäljempänä kohta 10.2.3).

OIKEUSTAPAUSET

KHO 25.8.1999 t 2109

Koululautakunta oli päätöksellään siirtänyt viranhaltija Y:n virantoimituspaikkaa lukuvuodeksi 1998–1999 toisen koulun ala-asteelle. Y:tä ei siis siirretty toiseen virkaan, vaan hänen viranhoitopaikakseen osoitettiin toinen viranhoitopaikka, toisen koulun ala-aste. Perusteena oli työrauhan palauttaminen työpaikalle. Asian yhteydessä ei esitetty väitettä siitä, että Y olisi syyllistynyt laiminlyönteihin virkansa hoitamisessa eikä myöskään siirtopäätös perustunut tähän. KHO totesi, että mikäli toiminnan uudelleenjärjestely tai muu perusteltu syy sitä edellyttää, voi toimivaltainen viranomaispäättäjä, että virantoimitusvelvollisuutta muutetaan tai viranhaltijan virkatehtäviä järjestellään uudelleen. Virkatehtävien uudelleenjärjestely tai virantoimitusvelvollisuuden muuttaminen ei edellytä kenenkään syyllisyyttä. Koululautakunta voi päättää siitä, mikä on kunnan hallinnon kannalta perusteltu syy. (ks. myös KHO 2014:94)

Säännös ei koske virkasuhteen muuttamista osa-aikaiseksi (ks. edellä kohta 7.1), eikä myöskään viranhaltijan siirtämistä toiseen virkasuhteeseen (ks. jäljempänä kohta 7.3).

■ Päättävä viranomainen

Virantoimitusvelvollisuuden muuttamisesta tai virka-tehtävien uudelleenjärjestelystä päättää se kunnan viranomainen, joka päättää toistaiseksi voimassa olevaan virkasuhteeseen ottamisesta.

■ Vaikutus palkkaukseen

Olenainen tehtävien muutos saattaa aiheuttaa muutoksia myös palkkauksessa. Tästä on määräykset virkaehtosopimuksessa. Tehtävämuutos ei aina edellytä palkkauksen muuttamista, vaikka kysymyksessä olisi tehtävien lisääminen tai vähentäminen työajan pysyessä ennallaan.

■ Kuuleminen

Ennen päätöstä virantoimitusvelvollisuuden muuttamisesta viranhaltijalle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi muutoksen perusteista. Mikäli viranhaltijan tehtävät tai asema muutoin muuttuvat merkittävästi, asia on käsiteltävä yt-menettelyssä. Yt-menettely ja KVHL:n mukainen kuuleminen voidaan yhdistää.

7.3 Viranhaltijan siirtäminen toiseen virkasuhteeseen

7.3.1 Pysyvä siirto

Viranhaltijan siirtäminen toiseen virkaan merkitsee poikkeamista normaalista hakumenettelystä.

Säännös ei velvoita siirtämään viranhaltijaa virasta toiseen, vaan se ainoastaan mahdollistaa sen, kun siirron edellytykset täyttyvät ja kun asianomainen kunnallinen viranomainen katsoo siirron säännöksessä mainituissa tapauksissa tarkoituksenmukaiseksi. Säännökseen perustuva siirto on aina kunnan sisäinen järjestely.

■ Siirron edellytykset

Viranhaltija voidaan siirtää kunnan toiseen virkasuhteeseen edellyttäen, että

- viranhaltija täyttää sen virkasuhteen kelpoisuusvaatimukset, johon hänet siirretään
 - tätä virkaa voidaan pitää hänelle sopivana
 - hänen asemansa toistaiseksi otettuna tai määräaikaisena viranhaltijana ei muutu ja
 - perusteena siirtoon on
- a) toiminnan tai tehtävien uudelleenjärjestelyyn liittyvä perusteltu syy ja hänen varsinainen palkkansa ei alene tai hän on antanut siirtoon suostumuksensa tai
- b) muu hyväksyttävä syy ja viranhaltija on antanut siirtoon suostumuksensa.

OIKEUSTAPAUUS

KHO 25.10.2002 t 2705

Kaupunginhallitus oli siirtänyt viranhaltija X:n kaksi eri kertaa väliaikaisesti toisiin virkoihin. Väliaikaisia siirtoja oli perusteltu osastolla työskentelevän henkilökunnan välisillä jatkuvilla ja sovittamattomilla ongelmilla. Myöhemmin kaupunginhallitus siirsi viranhaltijan pysyvästi toiseen virkaan samoilla perusteilla kuin hänet aikaisemmin oli siirretty väliaikaisesti. Kaupunginhallituksen mukaan perusteena pysyvään siirtoon oli osaston tehtävien uudelleenjärjestely. KHO totesi, ettei kaupunginhallitus ole esittänyt X:n siirron syyksi sellaista toiminnan tai tehtävien uudelleenjärjestelyä kuin laki edellyttää, vaan kysymyksessä katsottiin olevan X:n siirtäminen toiseen virkaan pelkästään henkilöiden välisten erimielisyyksien takia.

■ Päättävä viranomainen

Viranhaltijan siirtämisestä päättää se viranomainen, jolle toimivalta johtosäännössä on delegoitu.

■ Kuuleminen

Ennen kuin siirtämisestä tehdään päätös, viranhaltijalle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi. Mikäli viranhaltijan tehtävät tai asema muutoin muuttuvat merkittävästi, asia on käsiteltävä yt-menettelyssä. Yt-menettely ja KVhL:n mukainen kuuleminen voidaan yhdistää.

7.3.2 Väliaikainen siirto

■ Siirron edellytykset

Työnantaja voi yksipuolisesti siirtää viranhaltijan väliaikaisesti toiseen virkasuhteeseen,

- jonka kelpoisuusvaatimukset hän täyttää
- jota voidaan pitää hänelle sopivana
- perustellusta syystä
- enintään vuoden määräajaksi
- edellyttäen, ettei viranhaltijan varsinainen palkka vähene.

Väliaikaisessa siirrossa viranhaltijan virantoimitusvelvollisuus omassa virkasuhteessaan päättyy siirron ajaksi. Työnantajan on syytä kirjata tämä siirtopäätökseen, koska tällöin erillistä virkavapaapäätöstä ei tarvitse tehdä. Siirron syynä on useimmiten sijaisuuden tai avoimen viran hoitaminen kunnan tehtävien hoidon turvaamiseksi. Virkasuhteen sopivuudella tarkoitetaan sitä, että mm. viranhaltijan työmatkan pituus, asunto-olot ja perhesuhteet otetaan huomioon siirrosta päätettäessä.

Mikäli tehtävien hoitaminen edellyttää siirtämisen jatkamista vuoden määräajan jälkeen, voidaan uudesta siirrosta päättää perustellusta syystä.

Pöytäkirjanote tai muu kirjallinen viranhoidon määräys on annettava viranhaltijalle silloinkin, kun kysymyksessä on tässä tarkoitettu väliaikainen sisäinen viranhoidon määräys. Viranhoidon määräystä ei voida antaa takautuvasti ja siitä on muutoinkin voimassa, mitä edellä kohdassa 3.8 on todettu viranhoidon määräyksestä ja sen antamisesta.

■ Kuuleminen

Ennen kuin siirtämisestä tehdään päätös, viranhaltijalle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi. Väliaikainen siirto voi joissakin tapauksissa edellyttää yhteistoimintamenettelyä. Yt-menettely ja KVhL:n mukainen kuuleminen voidaan yhdistää.

■ Peruutus

Väliaikainen viranhoidon määräys (siirto) voidaan milloin tahansa peruuttaa ja viranhaltija on velvollinen siirtymään välittömästi takaisin entiseen virkasuhteeseen siihen kuuluvin palkkaeduin. Peruutus tulee voimaan heti.

7.4 Viranhaltijan asema liikkeen luovutuksessa

7.4.1 Käsite ja edellytykset

Liikkeen luovutuksella tarkoitetaan kunnan tai kuntayhtymän toiminnallisen osan luovuttamista toiselle työnantajalle siten, että luovutettava osa pysyy luovutuksen jälkeen samana tai samankaltaisena. Tarkoituksena on, että



liikkeen luovutuksen määritelmä vastaa työsopimuslain vastaavaa määritelmää, vaikka sanamuoto poikkeaaakin työsopimuslain määritelmästä.

Liikkeen luovutuksen edellytysten täyttyminen tulee ratkaistavaksi yksittäistapauksittain kokonaisharkintaa käyttäen ja samalla tulee ottaa huomioon erityisesti seuraavat seikat:

- millaisesta toiminnallisesta osasta on kysymys (voidaanko yksikössä toimia itsenäisesti)
- onko rakennuksia, irtaimistoa tai muuta sellaista aineellista omaisuutta luovutettu
- minkä arvoinen aineeton omaisuus on luovutushetkellä ollut
- onko pääosa henkilöstöstä otettu toiminnan uuden harjoittajan palvelukseen
- onko asiakaskunta siirtynyt toiminnan mukana
- miten samanlaista ennen luovutusta ja sen jälkeen harjoitettu toiminta on ollut
- kuinka pitkän ajan tämä toiminta mahdollisesti on ollut keskeytyneenä.

Liiketoimintakokonaisuuden tulee olla pysyvällä tavalla organisoitu eikä sen toiminta saa rajoittua vain tietyn työn suorittamiseen.

Eri arviointiperusteille annettava painoarvo vaihtelee sen mukaan, millaisesta toiminnasta/toiminnallisesta kokonaisuudesta on kysymys, esim. onko kyseessä henkilöstövaltainen vai pääomavaltainen kokonaisuus.

Kunnallisesta viranhaltijalaista poiketen liikkeenluovutukseksi katsotaan myös sellaiset kuntarakennelain (1698/2009) mukaiset kuntajaon muutokset ja kunta- ja palvelurakennemuutoksesta annetussa laissa (169/2007) tarkoitetut uudelleenjärjestelyt, jotka johtavat henkilöstön työnantajan vaihtumiseen. Tällöin ei tarvitse erikseen arvioida, onko kysymys KVhL:n mukaisesta liikkeenluovutuksesta.

OIKEUSTAPAUKSIA

KKO 2002:54, taltio 1727

Palvelutaltoa ylläpitänyt yhdistys oli valmistanut aterioita mm. palvelutalon asukkailla. Ruoanvalmistustoiminnan tappiollisuuden vuoksi yhdistys irtisanoi palveluksessa olleet emännän ja keittiöapulaisen ja alkoi hankkia ateriat ostopalveluna A:lta, jolle yhdistys vuokrasi palvelutalon keittiötilat koneineen ja muine varusteineen ja joka lisäksi ryhtyi harjoittamaan tiloissa lounasruokala- ja pitopalvelutoimintaa. Yhdistyksen irtisanomat emäntä ja keittiöapulainen eivät olleet siirtyneet A:n palvelukseen. Kyseessä ei ollut liikkeen luovutus. (Ään.)

KKO 2001:49, taltio 1021

A oli vuokrasopimuksensa nojalla harjoittanut ravintolatoimintaa X:n omistamassa hotellissa. A:n irtisanottua vuokrasopimuksen X oli järjestänyt tarjouskilpailun, johon olivat ottaneet osaa sekä A että B. A:n ja X:n välisen vuokrasopimuksen päätyttyä B oli alkanut harjoittaa ravintolatoimintaa X:n kanssa tekemänsä vuokrasopimuksen perusteella. A:lta ei ollut siirtynyt omaisuutta tai työntekijöitä B:lle. Kyseessä oli liikkeen luovutus. (Ään.)

KKO 2001:48, taltio 1020

X Oy:n henkilöstöruokalaa yhtiön tiloissa ja kalustolla pitänyt osuuskunta A oli irtisanonut työntekijänsä ja lopettanut toimintansa. Tarjouskilpailun jälkeen ruokalaa oli alkanut X Oy:n kanssa tekemänsä sopimuksen nojalla hoitaa B Oy. Kolme osuuskunnan yhdeksästä työntekijästä oli otettu B Oy:n palvelukseen. Kysymyksessä ei ollut liikkeen luovutus. (Ään.)

KKO 2001:44, taltio 848

Tilannetta, jossa linja-autoliikenteen harjoittaja oli vaihtunut erällä seutulinoilla kilpailuttamisen seurauksena, ei tulkittu liikkeen luovutukseksi kun yritysten välillä ei ollut tapahtunut merkittävä aineellisen liikeomaisuuden luovutusta.

7.4.2 Oikeudet ja velvollisuudet

Liikkeen luovutuksessa työnantajan luovutushetkellä voimassa olevista virkasuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet siirtyvät uudelle omistajalle tai haltijalle. Oikeuksien ja velvollisuuksien siirtyminen ei kuitenkaan koske nimenomaan virkasuhteeseen kuuluvia oikeuksia kuten esimerkiksi virkasuhteen jatkuvuusperiaatetta silloin, jos luovutus tapahtuu yksityisoikeudelliselle työnantajalle. Tällöin viranhaltijat siirtyvät työsopimussuhteeseen luovutuksensaajan palvelukseen.

Viranhaltijalla ei ole oikeutta vastustaa siirtymistä ja jäädä luovuttajan palvelukseen. Liikkeen luovutusta koskevaan säännökseen liittyy myös irtisanomisoikeus liikkeen luovutuksen yhteydessä ja taloudellisista ja tuotannollisista syistä irtisanotun viranhaltijan takaisinottamisesta liikkeen luovutustilanteissa.

Kuntarakennelakiin ja kunta- ja palvelurakennemuutoksesta annettuun lakiin perustuvasta erityisestä irtisanomissuojasta ks. kohta 10.2.3.1

Vastuu viranhaltijoiden palkka- tai muiden virkasuhteesta johtuvien saatavien maksamisesta siirtyy luovuttajalta luovutuksensaajalle luovutushetkellä. Luovutuksensaajan on noudatettava siirtyvään henkilöstöön myös luovuttajan heihin soveltamaa virkaehtosopimusta siihen saakka kun virkaehtosopimus on voimassa. Sopimuksen umpeuttua siirtyneeseen henkilöstöön sovelletaan sitä virka- tai työehtosopimusta, jota muuhunkin luovutuksensaajan henkilöstöön sovelletaan.

Liikkeenluovutusta on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä KYtL:n säännösten mukaisesti.

Liikkeenluovutusperiaate ei koske kuntayhtymän purkamista paitsi, jos kuntayhtymän ja jäsenkunnan kesken on sovittu kuntayhtymän toiminnallisen osan siirtymisestä

jäsenkunnan hoidettavaksi siten, että siirtyvä osa pysyy luovutuksen jälkeen samana tai samankaltaisena. Vaikka säännökset eivät koskisikaan kuntayhtymän purkamista, kuntayhtymän jäsenkuntien pitäisi selvittää, löytyykö jäsenkunnista kuntayhtymän viranhaltijoille vastaavaa työtä.



8 Virkavapaa



Säännökset ja määräykset

Virkavapaa	KVhL 26 §
Virkavapaan hakeminen ja myöntäminen	KVhL 27 §
Virkavapaan keskeyttäminen ja peruuttaminen	KVhL 28 §
Perhevapaat	KVhL 29 § KVTES V luku 7–10 §

8.1 Virkavapaan hakeminen ja myöntäminen

Viranhaltijalle voidaan hakemuksesta myöntää määräajaksi vapautus virkatehtävien hoitamisesta joko kokonaan tai osittain. Eri virkavapaita koskevat erityismääräykset sisältyvät voimassa oleviin virkaehtosopimuksiin tai erityislainsäädäntöön, esimerkiksi opintovapaalaki (273/1979) ja vuorotteluvapaalaki (1305/2002).

Virkavapaata on haettava kirjallisesti, jollei muualla toisin säädetä tai virkaehtosopimuksessa ole toisin määrätty. Esimerkiksi KVTES:n V luvun 1 §:n mukaan sairauslomaa ei tarvitse hakea kirjallisesti.

Virkavapaat voidaan jakaa ehdottomiin ja ns. harkinnanvaraisiin virkavapauksiin. Ehdoton virkavapaa perustuu erityissäännöksiin tai -määräyksiin. Tällöin työnantajan on noudatettava ao. säännöksiä tai määräyksiä. Esim. KVTES:n V luvussa on määräyksiä virkavapaasta, joita on noudatettava. Muussa tapauksessa virkavapaan

myöntäminen, sen pituus ja virkavapaan keskeyttäminen ovat työnantajan harkinnassa.

Mikäli virkavapaata ei voida tai harkinnanvaraista haluta myöntää hakemuksen mukaisesti, hakemus on hylättävä. Jos myöntävä viranomaiskatsoo mahdolliseksi myöntää virkavapaan anottua lyhyempänä tai pidempänä, pitää viranhaltijan tehdä uusi hakemus tai kirjallisesti antaa suostumuksensa muuksi ajaksi myönnettävään virkavapaaseen. Virkavapaata ei voida siis myöntää yksipuolisesti anottua lyhyemmäksi tai pidemmäksi ajaksi.

Yleensä ei voida pitää tarkoituksenmukaisena sitä, että harkinnanvaraista virkavapaata myönnetään esim. maanantaista perjantaihin, mikäli lauantai ja sunnuntai ovat viranhaltijan säännönmukaisia vapaapäiviä. Virkavapaata ei voida kuitenkaan myöntää ilman kirjallista suostumusta pidemmäksi ajaksi kuin sitä on anottu. Tällaisessa tapauk-

nessa saatetaan anomus joutua hylkäämään, mutta viranomaisen tulisi tällöin ilmoittaa hakijalle, että virkavapaa voidaan myöntää, mikäli sitä anotaan koko viikoksi. Jos toisaalta viranhaltija tarvitsee virkavapaata esim. vain torstaiksi ja perjantaiksi, ei voida edellyttää, että hän anoisi sitä myös lauantaiksi ja sunnuntaiksi. Nyrkkisääntönä voidaan pitää, että 2–3 työpäivällä ansaitaan yksi vapaapäivä ja 4–5 työpäivällä kaksi.

Jos viranhaltija on ollut poissa virantoimituksesta, eikä hänelle ole myönnetty virkavapaata, poissaolo merkitään jälkikäteen virkavapaaksi, mikäli virkavapaasta päättävä viranomainen toteaa poissaolon johtuneen ylivoimaisesta esteestä tai muusta pätevistä syistä.

Kunnissa on syytä omaksua ja noudattaa mahdollisimman yhdenmukaista käytäntöä harkinnanvaraisten virkavapauksien myöntämisen perusteissa, palkallisuudessa jne. sekä tiedottaa nämä perusteet viranhaltijoille.

8.2 Virkavapaan keskeyttäminen ja peruuttaminen

Pääsäännön mukaan kun virkavapaapäätös on tehty, se sitoo kumpaakin osapuolta. Työnantaja ei voi yleensä enää yksipuolisesti muuttaa tai peruuttaa päätöstään. Toisaalta viranhaltijakaan ei voi enää yksipuolisesti vaikuttaa virkavapaaseen.

Virkavapaan keskeyttäminen tai peruuttaminen viranhaltijan hakemuksesta on työnantajan harkinnassa, jollei laissa toisin säädetä tai virkaehtosopimuksessa toisin määrätä. KVTES:n V luvussa on useita erityismääräyksiä virkavapaan keskeyttämisestä. Esimerkiksi perhevapaita koskevien määräysten mukaan viranhaltijalla on ehdoton oikeus keskeyttää virkavapaansa, jos kyseessä on ennalta arvaamaton ja perusteltu syy. Tällaiseksi ennalta-

arvaamattomaksi ja perustelluksi syyksi katsotaan hoitovapaan osalta äitiysvapaan alkaminen uuden raskauden johdosta (EYTI C-116/06). Äitiysvapaan palkallisuus edellyttää, että vapaata on haettu KVTES:n määräysten mukaisesti.

Muiden perhevapaiden osalta uutta raskautta ja äitiysvapaata ei katsota perustelluksi syyksi muun jo myönnetyn perhevapaan keskeyttämiseksi. Myös opintovapaa voidaan keskeyttää tietyin edellytyksin.

Jollei virkavapaan keskeyttämisestä tai peruuttamisesta ole erityissäännöksiä tai -määräyksiä, virkavapaan myöntänyt työnantaja voi halutessaan viranhaltijan pyynnöstä peruuttaa virkavapaan tai muuttaa sitä. Mitään velvollisuutta tähän ei kuitenkaan ole.

Työnantaja voi yksipuolisesti päättää virkavapaan keskeyttämisestä tai peruuttamisesta, jos virkavapaata käytetään muuhun tarkoitukseen kuin mitä varten se on myönnetty. Keskeytys- tai peruuttamispäätöksessä on myös todettava, milloin viranhaltijan on palattava työhön.

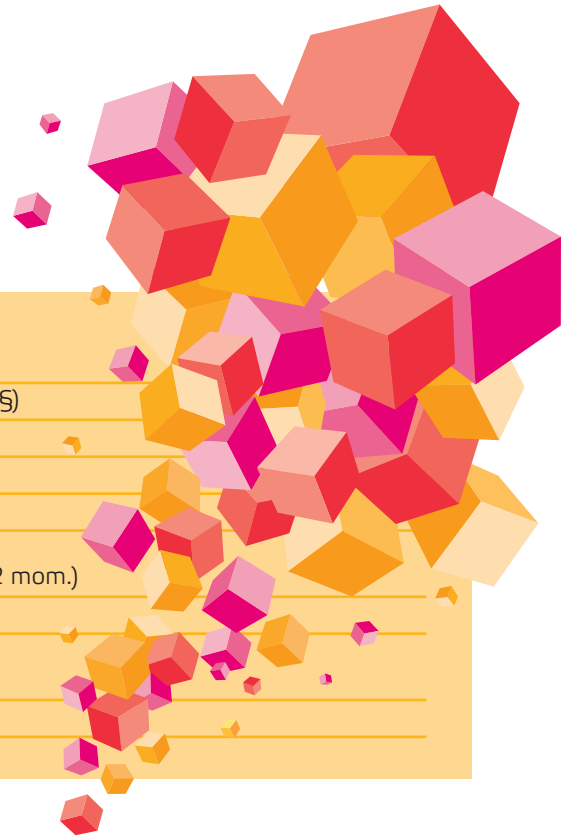
Virkavapaalla oleva viranhaltija voidaan määrätä suostumuksensa perusteella suorittamaan joitakin virkatehtäviä perustellusta syystä, jolloin virkavapaa keskeytyy.

Ennen virkavapaapäätöksen muuttamista viranhaltijalle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi.

8.3 Perhevapaat

Viranhaltijalla on oikeus saada virkavapaata perhevapaiden vuoksi siten kuin työsopimuslain 4 luvun 1–8 §:ssä säädetään. Viranhaltijoiden perhevapaista on säädetty KVhL 29 §:ssä ja osittain sovittu virkaehtosopimuksissa (äitiysvapaa ja tilapäisen hoitovapaan palkka).

9 Lomautus



Säännökset ja määräykset

Lomauttaminen	KVTES VIII luku 1 § (ja KVhL 30–33 §)
(Lomautuksen ennakkoselvitys	KVhL 31 § 1 mom.)
Yhteistoimintamenettely	KYtL 4-8, 13 §.
Työvoiman vähentämisjärjestys	KVTES VIII luku 1 § 3 mom., 4 §
Lomautusilmoitus ja lomautusilmoitusaika	KVTES VIII luku 2 § (vrt KVhL 31 § 2 mom.)
Lomautuksen siirtäminen	KVTES VIII luku 2 § 2 mom.
Virkasuhteen irtisanominen lomautuksen yhteydessä	KVhL 32 §
Korvausvelvollisuus	KVhL 33 §, 45 §

Tässä oppaassa ei ole käsitelty lomautukseen liittyvää työttömyysturvaa. Viranhaltija voi parhaiten selvittää nämä seikat työttömyyskassastaan, työ- ja elinkeinotoimistosta tai KELAsta.

9.1 Määritelmä

Lomautettaessa virkasuhde ei katkea, mutta virantoimitus sekä palkan maksaminen keskeytyvät määräajaksi tai toistaiseksi. Lomautuksen päätyttyä palvelussuhde jatkuu entisin ehdoin.

Lomautus voidaan toteuttaa

- työnantajan aloitteesta sopimuksella
- työnantajan yksipuolisella toimenpiteellä.

Lomauttaa voidaan virkasuhteeseen toistaiseksi otettu viranhaltija ja sellainen määräaikaisessa virkasuhteessa oleva viranhaltija, jonka virkasuhde on ennen lomautuksen alkamista keskeytymättä jatkunut vähintään 6 kuukautta.

■ Kokoaikainen lomautus

Virantoimitus sekä palkan maksaminen lopetetaan kokonaan toistaiseksi tai määräajaksi.

■ Osittainen lomautus

Siirrytään väliaikaisesti lyhennettyyn työaikaan, esimerkiksi työskentelemään kolmena päivänä viikossa tai viitenä tuntina päivässä.

9.2 Sopimukseen perustuva lomautus

Työnantajan ja viranhaltijan väliseen sopimukseen perustuvassa lomautuksessa em. osapuolet voivat yksittäistapauksessa sopia

- lomautuksen kestosta
- noudatettavista menettelytavoista kuten lomautusilmoitusajasta.

Sopiminen koskee virkasuhteen kestäessä konkreettista, yksittäistä lomautusta. Työnantaja ja viranhaltija eivät kuitenkaan voi esimerkiksi sopia, että viranhaltija on aina tiettyyn aikaan vuodesta lomautettuna. Aloite sopimiseen pitää tulla työnantajalta. Lomautukseen tulee olla työnantajan toiminnasta tai taloudellisesta tilanteesta johtuva peruste. Perusteeksi ei siis riitä se, että viranhaltija itse haluaisi tiettyyn aikaan vuodesta keskeyttää virantoimituksen.

9.3 Työnantaja lomauttaa yksipuolisesti

Työnantajalla pitää olla virkaehtosopimuksessa määrätyt lomautusperusteet (tai mikäli virkaehtosopimuksessa ei ole määräyksiä asiasta KVHL:ssa säädetty lomautusperusteet). Työnantajan pitää lisäksi noudattaa jäljempänä selostettavia lomautusta koskevia menettelytapoja.

9.3.1 Lomautusperusteet

Viranhaltija voidaan lomauttaa

- a) toistaiseksi tai määräajaisesti: samoilla taloudellistuotannollisilla perusteilla, joilla kunta voisi irtisanoa virkasuhteen
- b) määräajaisesti: viranhaltija voidaan lomauttaa enintään 90 päivän ajaksi, jos tehtävät ovat tilapäisesti vähentyneet, eikä työnantaja voi kohtuudella järjestää muita tehtäviä tai kunnan tarpeisiin sopivaa koulutusta.

Lomautuksen perusteena voi olla mm. kunnan tai kuntayhtymän tai sen kyseisen toimintayksikön kustannusten pakottava vähentämistarve.

Työnantaja ei voi lomauttaa viranhaltijaa hänen henkilönsä liittyvillä syillä.

9.3.2 Muun työn tarjoamisvelvollisuus ennen lomautusta ja lomautusaikana

Työnantajalla ei ole lomautusperustetta mm. silloin, kun viranhaltija voitaisiin ammattitaitoonsa ja kykyynsä nähdessä kohtuudella sijoittaa muihin työnantajan kokoaikaisiin tai osa-aikaisiin tehtäviin. Jos täyttää työaikaa tekevä on tarjolla vain osa-aikaista työtä, voi osa-aikainen lomautus tulla kysymykseen. Työnantaja ei ole vain tietty hallintokunta tai laitos vaan koko kunta tai kuntayhtymä. Muu työ voi olla myös esim. viransijaisuus tai avoimen viran hoito edellyttäen, että työnantajalla on tarkoitus ottaa viransijainen tai täyttää avoimena oleva virka lomautusajaksi, eikä virkaa esim. säästösyistä jätetä täyttämättä.

Viranhaltijalle pitää ensisijaisesti tarjota mahdollisimman samanlaisia tehtäviä kuin hänen virkaansa kuuluvat tehtävät ovat. Jollei tällaista työtä voida järjestää, tarjottavan työn ei tarvitse olla lomautettavan viranhaltijan virkaan kuuluvien tehtävien kaltaista eikä samalla tavoin palkattua. Tarjotusta työstä maksetaan tarjotun työn mukainen palkka. Työn tarjoamisvelvollisuus koskee kaikkea työtä, jota voidaan pitää viranhaltijalle soveltuvana ottaen huomioon hänen koulutuksensa, yleinen ammattitaitonsa ja kokemuksensa ja jota lomautettava voi lainsäädännön (esim. ammatinharjoittamista koskeva lainsäädäntö) estämättä suorittaa.

Työnantajan tehtävänä on arvioida, ketkä lomautettavista pystyisivät tarjolla olevaa muuta työtä tekemään ja keille sitä on tällä perusteella tarjottava. Jos lomautuksen asemesta on esimerkiksi tarjolla sijaisuuden hoitaminen ja useat lomautettavista pystyisivät sijaisuuden hoitamaan,

tulee työnantajan ottaa huomioon työvoiman vähentämisyjärjestys (ks. jäljempänä kohta 9.3.6.2.) päättäessään, kenelle sijaisuuden hoitamista tarjooa.

Työnantajan pitää aina tarjota lomautettavalle työtä (esimerkiksi sijaisuuden hoitamista), joka on

- työnantajan tiedossa lomautusilmoituksen antamishetkellä tai
- jota ilmaantuu lomautusilmoituksen antamisen jälkeen ennen lomautuksen alkamista tai lomautuksen aikana.

Työn tarjoamistavat voidaan selvittää paikallisesti ja niistä on syytä selvästi ilmoittaa lomautettaville. Jos viranhaltija kieltäytyy ottamasta vastaan tarjottua muuta työtä, työnantajalla on oikeus lomauttaa hänet lomautuksen muiden edellytysten täytyessä. Kieltäytymisilmoitus on syytä ottaa kirjallisesti.

9.3.3 Koulutusvelvollisuus

Lomauttamisen edellytyksenä kohdassa 9.3.2. selostetun muun työn tarjoamisvelvoitteen lisäksi se, että viranhaltijalle ei voida lomautuksen sijasta järjestää koulutusta. Lomauttaessaan viranhaltijan toistaiseksi tai määräaikaisesti samoilla taloudellis-tuotannollisilla perusteilla, joilla kunta voisi irtisanoa virkasuhteen, työnantajan velvollisuus järjestää koulutusta määräytyy samoin kuin KVhL 37 §:ssä (ks. tästä jäljempänä kohta 10.2.3.3).

Lomauttaessaan viranhaltijan määräaikaisesti työn tilapäisen vähentymisen perusteella koulutuksen järjestämisvelvollisuuden sisältö ei ole niin laaja kuin KVhL 37 §:n perusteella.

9.3.4 Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun lomauttaminen

Luottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on erityinen suoja myös lomautustilanteessa. Luottamusmies ja työ-

suojeluvaltuutettu voidaan irtisanoa taloudellis-tuotannollisella perusteella vain, jos työ päättyy kokonaan, eikä hänelle voida järjestää muuta työtä, joka vastaa hänen ammattitaitoaan, tai kouluttaa häntä muuhun työhön. Jos työnantajalla on irtisanomisperuste, luottamusmies voidaan lomauttaa sijasta lomauttaa. Luottamusmies voidaan lomauttaa myös työn tilapäisen vähentymisen vuoksi, mutta vain jos hänen työnsä tilapäisesti kokonaan loppuu, eikä hänelle voida järjestää hänen ammattitaitoaan vastaavaa muuta työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön.

Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu lomautetaan käytännössä viimeisinä edellyttäen, että he ammattitaitonsa ja kokemuksensa puolesta kykenevät selviämään jäljellä olevista tehtävistä.

ESIMERKKI

Luottamusmies Virtanen on kuntayhtymän keskussairaалassa vuodeosasto yhden osastonhoitajana. Kyseisen osaston muu henkilökunta lomautetaan osaston toiminnan keskeyttämisen vuoksi. Koska saman kuntayhtymän vuodeosasto kahdessa on osastonhoitajan tehtäviä, joihin Virtanen voidaan siirtää, ei Virtasta voida lomauttaa. Sen sijaan osastonhoitaja Lahtinen vuodeosasto kahdesta lomautetaan.

9.3.5 Lomautuksen kesto

Jos työnantajalla on perusteet viranhaltijan virkasuhteen taloudellis-tuotannolliseen irtisanomiseen, voidaan viranhaltija lomauttaa toistaiseksi tai määräajaksi.

Jos perusteena on edellä mainittu tehtävien tilapäinen vähentyminen (esim. työn tarjoamisedellytysten vähene-

minen kunnan taloudellisesta tilanteesta johtuvista säästösyistä), lomautuksen enimmäisaika on 90 päivää kerrallaan. Mikäli työnantaja jo aikoessaan lomauttaa viranhaltijan tietää tai voi jo melkoisella varmuudella ennakoida, että työn vähentyminen tulisi kestävänsä jossain määrin 90 päivää pidemmän ajan, viranhaltija voidaan lomauttaa tiedossa olevaksi ajaksi. Myös jos lomautuksen kestäessä ilmenee, että lomautusta olisi jatkettava hieman yli 90 päivän, lomautusta voidaan jatkaa lyhyehkön määräajan. Määräajan pituus vaihtelee tapauskohtaisesti, se voi olla muutamista päivistä pariin viikkoon.

Jos työn vähyyden edelleen jatkuu, kysymykseen voi tulla irtisanominen tuotannollis-taloudellisella perusteella tai uusi määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva lomautus.

9.3.6 Lomautusmenettely

- Yhteistoimintamenettely
- Työvoiman vähentämisyjärjestys
- Lomautusilmoitus

9.3.6.1 Yhteistoimintamenettely

Mikäli kunnan talousarvioehdotuksessa edellytetään sellaisia toimenpiteitä, joiden toteuttaminen todennäköisesti aiheuttaisi useita lomautuksia (tai irtisanomisia tai osa-aikaistamisia), toimenpiteitä on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä ennen kuin kunnanhallitus tekee valtuustolle lopullisen talousarvioehdotuksen.

Erillistä kunnallisen viranhaltijalain mukaista ennakkoselvitystä lomautuksesta ei tarvitse antaa. Ennakkoselvityksen korvaa KYtL:n mukainen yhteistoimintamenettely.

Ennen kuin työnantaja päättää viranhaltijoiden lomautuksesta taloudellisista tai tuotannollisista syistä, työnantajan on neuvoteltava toimenpiteen perusteista,

vaikutuksista ja vaihtoehtoista yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi ainakin niiden viranhaltijoiden kanssa, joita asia koskee. Yksittäistä viranhaltijaa koskeva asia käsitellään ensisijaisesti työnantajan ja viranhaltijan välillä. Viranhaltijan pyynnöstä asian käsittelyyn voi osallistua myös luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu tai muu henkilöstön edustaja. Milloin lomautaminen (tai irtisanominen tai osa-aikaistaminen) koskee vähintään kolmea viranhaltijaa/työntekijää tai työnantaja, viranhaltija taikka luottamusmies sitä vaatii, yhteistoimintaneuvotteluun osallistuu myös henkilöstön edustaja.

Ennen neuvottelujen aloittamista työnantajan on annettava kirjallinen neuvotteluesitys viranhaltijalle viimeistään 5 päivää ennen neuvottelujen aloittamista. Neuvotteluesityksellä tarkoitetaan kirjallista tietoa neuvottelujen aloittamisajasta ja -paikasta sekä neuvotteluissa käsiteltävistä asioista. Neuvotteluesitys tai siitä ilmenevät tiedot on toimitettava kirjallisesti työ- ja elinkeinotoimistolle viimeistään yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa.

Harkitessaan vähintään kymmenen viranhaltijan/työntekijän osa-aikaistamista, (tai irtisanomista taloudellisista tai tuotannollisista syistä tai lomauttamista yli 90 päivän ajaksi), työnantajan on annettava ko. työntekijöiden edustajille kirjallisesti käytettävissä olevat tiedot:

- aiottujen toimenpiteiden perusteista
- alustava arvio irtisanomisten, lomauttamisten ja osa-aikaistamisten määrästä
- selvitys periaatteista, joiden mukaan irtisanomisen, lomauttamisen tai osa-aikaistamisen kohteeksi joutuvat viranhaltijat määrätään
- arvio ajasta, jonka kuluessa irtisanomiset, lomauttamiset ja osa-aikaistamiset tehdään.

Työnantajan ei katsota täyttäneen edellä tarkoitettua neuvotteluelveloitettaan ennen kuin asiasta on sovittu tai neuvottelujen aloittamisesta on kulunut vähintään

- 14 päivää (irtisanominen, lomauttaminen tai osa-aikaistaminen kohdistuu alle 10 viranhaltijaan/työntekijään taikka enintään 90 päivää kestävä lomauttaminen kohdistuu vähintään 10 viranhaltijaan/työntekijään) tai
- 6 viikkoa (irtisanominen, osa-aikaistaminen tai 90 päivää pidempi lomauttaminen kohdistuu vähintään 10 viranhaltijaan/työntekijään)

Neuvottelujen yhteydessä on selvitettävä, voidaanko viranhaltija sijoittaa kunnan tai kuntayhtymän muihin töihin tai voidaanko viranhaltijalle järjestää työnantajan tarpeisiin soveltuvaa koulutusta. Muun työn ja koulutuksen tarjoamisvelvollisuutta on käsitelty edellä lomautusperusteiden yhteydessä. Luottamusmiehellä on oikeus osallistua selvittelyyn.

9.3.6.2 Työvoiman vähentämistäjärjestys

Taloudellisista ja tuotannollisista syistä esimerkiksi kunnan tai sen toimintayksikön kustannusten pakottavan vähentämistarpeen vuoksi tapahtuvan lomauttamisen yhteydessä työnantajan on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan

- viimeksi lomautetaan kunnan tai kuntayhtymän toiminnalle tärkeitä viranhaltijoita ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä
- jos viranhaltijat ovat edellä mainituilla perusteilla samanarvoisia, kiinnitetään huomiota myös huoltovelvollisuuden määrään ja virkasuhteen kestoaikaan.

Palvelussuhdelajien välillä ei ole eroa, joten vähentämistäjärjestystä katsotaan kokonaisuutena palvelussuhdelajista riippumatta.

9.3.6.3 Lomautusilmoitus

Lomautusilmoitusaika on yksi kuukausi (KVhL:ssa säädetyn 14 päivän ilmoitusajan asemesta).

Kun viranhaltija lomautetaan useammaksi lomautusjaksoksi, kaikista tiedossa olevista lomautusjaksoista voidaan ilmoittaa samassa lomautusilmoituksessa. Lomautuksen perustuessa työn tilapäiseen vähenemiseen on samalla lomautusilmoituksella toteutettavien lomautusjaksojen yhteenlaskettu enimmäisaika 90 päivää (ks. kuitenkin edellä lomautuksen kestosta sanottu).

Jokaisen yksittäisen viranhaltijan lomauttamisesta on tehtävä kirjallinen päätös. Tämä annetaan viranhaltijalle tiedoksi henkilökohtaisesti. Jos henkilökohtaista ilmoitusta ei ole mahdollista antaa, ilmoitus saadaan toimittaa postitse. Tällöin sen katsotaan tulleen viranhaltijan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä kirjeen lähettämisestä. Ilmoitus on toimitettava niin hyvissä ajoin, että kirjeen katsotaan tulleen viranhaltijan tietoon viimeistään 30 päivää ennen lomautuksen alkamista.

Ilmoituksesta tulee ilmetä lomautuksen syy, alkamisaika ja lomautuksen kesto. Lomautuksen kesto ilmoitetaan määräaikaisen lomautuksen osalta täsmällisesti ja toistaiseksi voimassa olevan lomautuksen osalta arvioituna. Arvio ei sido työnantajaa.

Lomautusilmoitus annetaan tiedoksi luottamusmiehelle ja, jos kohteena on vähintään 10 viranhaltijaa/työntekijää, työ- ja elinkeinotoimistolle

9.3.7 Lomautuksen alkaminen ja päättymisen

Lomautusta ei voida määrätä alkamaan eikä päättymään sellaisena päivänä, joka olisi normaalisti viranhaltijan vapaapäivä (viikkolepopäivä, viikon toinen vapaapäivä tai arkipyhä.) Lomautusaikaan sisällytettävien työpäivien ja vapaapäivien suhteesta ks. TT:2013-93.

Opettajien lomauttamisen ajankohdasta on erityismääräys KVTES:n VIII luvun 1 § 1 momentin soveltamisohjeessa.

9.3.8 Työn alkamisesta ilmoittaminen

Jos lomauttaminen on tapahtunut toistaiseksi, on työnantajan todisteellisesti ilmoitettava lomautetulle viranhaltijalle työn alkamisesta vähintään viikkoa ennen, jollei toisin ole sovittu. Määräaikainen lomautus päättyy määräajan päättyessä ilman erillistä ilmoitusta.

9.3.9 Muu työ lomautusaikana

Lomauttaminen ei estä viranhaltijaa ottamasta lomautusajaksi muuta työtä. Ottaessaan muuta työtä lomautusajaksi on viranhaltijan kuitenkin huolehdittava siitä, ettei uusi tehtävä estä häntä palaamasta lomautuksen päättyessä siihen työhön, josta hän on lomautettuna.

9.3.10 Poikkeukselliset lomautustilanteet

■ Lomauttaminen ja virkavapaa sattuvat samaan aikaan

Kun virkavapaa ja lomautus sattuvat samaan ajankohtaan, virantoimituksen estymisen katsotaan johtuneen siitä syystä, joka on alkanut ensimmäisenä. Tällöin ratkaiseva merkitys annetaan lomautusilmoituksen tiedoksi antamisen ajankohdalle.

ESIMERKKI

Lomautusilmoitus 3.3. alkavasta ja 7.3. päättyvästä lomautuksesta on annettu 2.2. Viranhaltijan työnantajalle toimittaman lääkärintodistuksen mukaan hän on työkyvytön 23.2.–10.3. Sairausajan palkkaa ei makseta ajalta 3.3.–7.3. Lomautus toteutetaan annetun ilmoituksen mukaisesti. Jos taas viranhaltijan sairausloma on alkanut ennen kuin hän on saanut lomautusilmoituksen tiedokseen, lomauttaminen alkaa vasta sairausloman päättyttyä.

■ Lomautuksen peruuttaminen

Jos työnantajalle ilmaantuu lomautusilmoitusaikana uutta työtä, voidaan lomautuksen peruuttamisesta ilmoittaa ennen lomautuksen alkamista. Tällöin lomautusilmoituksen merkitys poistuu ja myöhemmin toimeenpantavien lomautusten on perustuttava uusiin lomautusilmoituksiin.

■ Lomautuksen siirtäminen

Työnantajalle voi lomautusilmoitusaikana ilmaantua uutta, tilapäistä työtä. Tällöin lomauttamisen alkamisajankohtaa voidaan siirtää myöhempään ajankohtaan. Lomautusta voidaan tällä perusteella siirtää vain kerran uutta lomautusilmoitusta antamatta ja enintään sen verran kuin lomautusilmoitusaikana ilmaantunut työ kestää.

ESIMERKKI

Työnantajan annettua 2.4. lomautusilmoituksen 2.5. alkavasta lomautuksesta hänelle ilmaantuu ennen lomautuksen alkamista uutta työtä seitsemän päivän ajaksi. Työnantaja voi uutta lomautusilmoitusta antamatta siirtää lomautuksen alkamisajankohtaa 7 päivällä eli alkamaan 9.5. Jos työnantaja on lomauttanut viranhaltijan useammaksi lomautusjaksoksi ilmoittamalla kaikista lomautusjaksoista samalla lomautusilmoituksella, on työnantajalla oikeus siirtää kerran jokaisen lomautusilmoituksessa mainitun lomautusjakson alkamisajankohtaa.

■ Lomautuksen keskeyttäminen

Työnantajalle voi ilmaantua tilapäistä työtä lomautuksen jo alettua. Lomauttamisen keskeyttämisen, mikäli lomautuksen on uutta ilmoitusta antamatta tarkoitus jatkaa

välittömästi työn tekemisen jälkeen, tulee perustua työnantajan ja viranhaltijan väliseen sopimukseen. Tällainen sopimus on syytä tehdä ennen työn alkamista. Samassa yhteydessä on syytä selvittää tilapäisen työn arvioitu kesto aika.

Edellä esitetty koskee vain työnantajan ja viranhaltijan välistä suhdetta, eikä sillä ole otettu kantaa valtakunnallisista työttömyyskassoista annetun lain tai työllisyyslainsäännösten tulkintaan.

Jos työnantajalle ilmaantuu lomautuksen jo alettua uutta työtä siten, että kokoaikaisen lomautuksen asemesta viranhaltija voidaan joko koko lomautuksen loppuajaksi tai lomautuksen loppuajan osaksi ottaa tekemään lyhennettyä työaika (esimerkiksi työskentelemään 3 päivänä viikossa), voi työnantaja sopia viranhaltijan kanssa kokoaikaisen lomautuksen muuttamisesta osittaiseksi lomautukseksi. Tällainen sopimus on syytä tehdä ennen viran toimituksen alkamista. Samassa yhteydessä on syytä selvittää osittaisen lomautuksen arvioitu kesto aika. Osittainen lomautus kestää enintään siihen asti, jolloin kokoaikaisen lomautuksen oli alun perin määrä päättyä.



Työnantajalla on oikeus ilman viranhaltijan suostumusta keskeyttää lomautus siksi, että vuosiloma määrätään virkaehtosopimuksen mukaisesti annettavaksi. Työnantajan on ilmoitettava viranhaltijalle vuosiloman ajankohdasta, mikäli mahdollista, vähintään kuukautta ennen vuosiloman tai sen osan alkamista, tai jos tämä ei ole mahdollista, viimeistään 2 viikkoa ennen vuosiloman tai sen osan alkamista. Sairauden, synnytyksen tai tapaturman vuoksi siirretyn vuosiloman tai sen osan ajankohdasta on ilmoitettava kahta viikkoa, tai jos tämä ei ole mahdollista, viimeistään viikkoa ennen loman tai sen osan alkamista.

9.4 Lomautetun viranhaltijan irtisanominen tai irtisanoutuminen

9.4.1 Irtisanominen

Kunta voi irtisanoa viranhaltijan lomautusaikana KVHL:n mukaisilla irtisanomisperusteilla. Irtisanominen tulee käytännössä useimmiten kysymykseen silloin, kun viranhaltija on lomautettu ja lomautuksen aikana ilmenee, että työn vähentyminen tulee jatkumaan niin pitkään, ettei työn tarjoamismahdollisuuksia tule olemaan eli työn vähentyminen on pysyvää. Lomautetun viranhaltijan irtisanomisessa on noudatettava samaa irtisanomisaikaa ja menettelyä kuin muutoinkin irtisanomisessa.

9.4.2 Viranhaltijan irtisanoutuminen

Viranhaltijalla on puolestaan oikeus irtisanoa virkasuhde milloin hyvänsä lomautuksen aikana. Mitään erityistä perustetta ei irtisanoutumiseen tarvita. Virkasuhde päättyy tällöin ilman irtisanomisaikaa. Oikeutta irtisanoutumiseen ilman irtisanomisaikaa ei kuitenkaan ole, mikäli lomautuksen päättymiseen on enintään viikko ja lomautuksen päättymisen on viranhaltijan tiedossa.

9.4.3 Korvaus

■ Työnantaja irtisanoo

Viranhaltijalla ei ole oikeutta normaaliin irtisanomisajan palkkaan työnantajan irtisanoessa viranhaltijan lomautuksen aikana. Työnantajalla on kuitenkin velvollisuus maksaa lomautusaikana irtisanotulle viranhaltijalle korvaus irtisanomisajan palkan tai sen osan menettämisestä. Työnantaja saa vähentää irtisanomisajan palkasta 14 päivän palkan, jos viranhaltija on lomautettu yli 14 päivän ilmoitusaikaa käyttäen. Kun kunnallisten virkaehtosopimusten mukainen lomautusilmoitusaika on yksi kuukausi eli yli 14 päivää, on työnantajalla aina oikeus vähentää irtisanomisajan palkasta mainittu 14 päivän palkka.

■ Viranhaltija irtisanoutuu

Vastaavasti viranhaltijalla on oikeus saada korvaus irtisanomisajan palkan menettämisestä irtisanoutuessaan lomautusaikana virastaan. Oikeus korvaukseen on kuitenkin vain jos kysymyksessä on

- toistaiseksi voimassa oleva lomautus,
- joka on kestänyt yhtäjaksoisesti vähintään 200 kalenteripäivää.

Korvauksen suuruus määräytyy samalla tavoin kuin työnantajan irtisanoessa lomautetun viranhaltijan virkasuhteen.

9.5 Lomautuspäätöstä koskeva muotovirhe

Jos

- 1) lomauttamista koskeva päätös on kumottu oikaisuvaatimuksen tai valituksen johdosta muotovirheen perusteella (esimerkiksi menettelyvirhe tai esteellinen henkilö on osallistunut päätöksentekoon) ja

- 2) kunnan/kuntayhtymän toimivaltainen viranomaisen on uudella päätöksellä päättänyt samasta lomauttamisesta ja
- 3) tämä viimeksi mainittu päätös on saanut lainvoiman, katsotaan lomauttaminen tehdyksi ensin tehdyn (1 kohdassa tarkoitetun) päätöksen mukaisesti, jollei lomautuksen ilmoitusajasta tai lomautuksen peruuntumisesta muuta johdu.

9.6 Korvaus menetetyistä ansioista

Lomautus merkitsee virantoimituksen ja samalla palkanmaksun keskeyttämistä. Mikäli lomautusta koskeva päätös myöhemmin kumotaan valituksen johdosta, viranhaltijalla on oikeus saada lomautuksen ajalta saamatta jääneet säännöllisen työajan ansiot takautuvasti vastaavasti kuin jäljempänä kohdassa 10.7 on selostettu. Edellinen ei kuitenkaan koske 9.5. kohdassa esitettyä tilannetta.

9.7 Erimielisyyksien ratkaiseminen

Mikäli lomautuksen perusteista, vähentämisjärjestyksestä tai lomautusilmoitusajasta syntyy erimielisyyttä, asia ratkaistaan pääsopimuksen III luvun mukaisen neuvottelumenettelyn kautta. Lomautusta koskevasta yhteistoimintamenettelystä syntyvät erimielisyydet ratkaistaan yleisessä tuomioistuimessa. Hallinto-oikeudet käsittelevät lomautuksien lainmukaisuutta siltä osin, kun valituksissa on esitetty väitteitä siitä, että kunta on lomauttamalla rikkonut lakisääteisiä palveluvelvoitteitaan. Näitä valituksia tehdään erityisesti opettajien lomautuksien osalta.



10 Virkasuhteen päättyminen

Säännökset ja määräykset

Virkasuhteen päättyminen ilman irtisanomista	KVhL 34 §
Viranhaltijasta johtuvat irtisanomisperusteet	KVhL 35 §, KuntaL 25 §
Viranhaltijasta johtuvaan irtisanomisperusteeseen vetoaminen	KVhL 36 §
Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet	KVhL 37 §
Toimintasuunnitelma, työllistymisvapaa	KYtL 9 §, KVhL 37 a §
Yhteistoimintamenettely	KYtL 4-9 §, 13 §
Erityinen irtisanomissuoja	KVhL 38 §, KVTES VII luku 7 §
L työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta	37 §
Virka- ja työehtosopimus työsuojeluvaltuutetun irtisanomissuojasta	
Irtisanomisaika	KVTES VIII luku 6 §, (KVhL 40 §) OVTES Yleinen osa 55 §
Virkasuhteen purkaminen	KVhL 41-42 § ja 51 §
Virkasuhteen päättämismenettely	KVTES VIII luku 4 §, KYtL 4-9 §, 13 §
Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä (504/2002)	
Kuntarakennelaki	29 §
Laki kunta- ja palvelurakenneuudistuksesta	13 §

Virkasuhteen päättymistavat

- virkasuhteen päättyminen ilman irtisanomista
- virkasuhteen irtisanominen
- virkasuhteen purkaminen
- rikosoikeudellinen viraltapano (ks. edellä kohta 6.3).



10.1 Virkasuhteen päättyminen ilman irtisanomista

Virkasuhte päättyy ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa

- 1) kun määräaika, joksi viranhaltija on otettu, on kulunut loppuun; (virkasuhte määräaikainen, ks. myös kohta 3.5).**
- 2) kun määrätehtävää varten otetun viranhaltijan tehtävä on suoritettu; (virkasuhte määräaikainen, ks. myös kohta 3.5).**
- 3) Sijaiseksi otetun määräaikaisen viranhaltijan määräajasta riippumatta toistaiseksi otetun viranhaltijan palatessa virantoimitukseen, kun toistaiseksi otetulla viranhaltijalla on lakiin tai virkaehtosopimuksen määräykseen perustuva ehdoton oikeus palata virantoimitukseen.**

Virkavapaalla olevalla toistaiseksi otetulla viranhaltijalla voi olla erikseen määrätyin edellytyksin ehdoton oikeus lain tai virkaehtosopimuksen määräysten perusteella ollessaan tietyillä virkavapailla kuten opintovapaalla, vanhempainvapaalla tai hoitovapaalla keskeyttää myönnetty virkavapaa ja palata virantoimitukseen. Keskeytysoikeus voi johtua myös laista maanpuolustusvelvollisuutta täyttävän työ- tai virkasuhteen jatkamisesta. Näissä tapauksissa viransijaisen virkasuhte päättyy toistaiseksi otetun viranhaltijan palatessa virantoimitukseen. Näissä tapauksissa ei ole kohtuullista, että työnantaja olisi velvollinen pitämään voimassa sijaiseksi palkatun henkilön virkasuhteen. Hyvän hallinnon mukaista on, että viransijaiselle kuitenkin ilmoitetaan mahdollisimman nopeasti virkasuhteen päättymisestä. Niissä tapauksissa, joissa tällaista ehdotonta oikeutta ei ole, työnantajalla on oikeus hyväksyessään viranhaltijan virkavapauden keskeyttämisen irtisanoa viransijaisen virkasuhte noudattaen taloudellis-

tuotannollisia irtisanomisperusteita ja ao. viranhaltijaan sovellettavaa irtisanomisaikaa.

- 4) kun viranhaltijalle on virkasuhteen perusteella myönnetty täysi työkyvyttömyyseläke toistaiseksi, sen kalenterikuukauden päättyessä, jonka aikana viranhaltijan oikeus sairausajan palkan saamiseen on päättynyt tai jos työnantaja on saanut työkyvyttömyyseläkepäätöksestä tiedon myöhemmin, tiedoksisaantikuukauden päättyessä.**

Viranhaltijan virkasuhte ei pääty pelkästään kansaneläkelain perusteella myönnetyn työkyvyttömyyseläkkeen perusteella. Virkasuhte ei myöskään pääty osatyökyvyttömyyseläkkeen eikä yksilöllisen varhaiseläkkeen myöntämisen perusteella ilman normaalia irtisanomista.

- 5) kun viranhaltijan ehdollista valintaa ei vahvisteta, vahvistamatta jättämispäätöksen tiedoksisaantipäivää seuraavasta päivästä lukien.**

Virkasuhteeseen otettaessa ei päättävän viranomaisen käytettävissä ole ollut virkaan otettavan henkilön tehtävän hoidon terveydellisiä edellytyksiä koskevia tietoja (tavallisesti lääkärintodistus). Päätös on tällöin tehtävä ehdollisena. Ehdollisesti otetun viranhaltijan on esitettävä em. tiedot ottamisesta päättävän viranomaisen asettamassa määräajassa. Jos selvitystä ei ole esitetty asettamassa määräajassa tai esitetyn selvityksen perusteella viranhaltijaa ei voida pitää terveytensä puolesta sopivaksi tehtävään, ehdollisesti toimitettua ottamista ei vahvisteta ja ao. viranomainen toteaa päätöksellään ottamisen rauenneeksi (ks. edellä kohta 3.7.5).

Kysymyksessä on valinta tehtävään, johon valittavan on esitettävä rikosrekisterinote lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetun lain mukaisesti, ja virkaa täytettäessä ei ole käytettävissä rikosrekisterinotetta. Valinta on suoritettava ehdollisena ja valinta

vahvistetaan vasta sitten, kun ote on esitetty (ks. tarkemmin edellä kohta 3.9).

6) sen kalenterikuukauden päättyessä, jonka aikana viranhaltija täyttää 68 vuotta, jollei viranhaltijan kanssa sovita virkasuhteen määräaikaisesta jatkamisesta.

Virkasuhde ei pääty 68 vuoden täyttämiseen, jos työnantaja ja viranhaltija sopivat virkasuhteen määräaikaisesta jatkamisesta. Virkasuhde muuttuu tällöin määräaikaiseksi virkasuhteeksi. Määräajan päättyessä virkasuhde päättyy ilman irtisanomista 1. kohdan perusteella.

10.2 Virkasuhteen irtisanominen

10.2.1 Yleistä

Kunta ja viranhaltija voivat kirjallisesti irtisanoa virkasuhteen päättymään irtisanomisajan kuluttua. Tämä koskee sekä toistaiseksi voimassa olevia että määräaikaisia virkasuhteita. Tässä suhteessa määräaikaisessa virkasuhde on eri asemassa kuin määräaikainen työsuhde, jota ei voida irtisanoa, ellei nimenomaisesti ole toisin sovittu.

Viranhaltijalla on oikeus irtisanoutua virastaan. Irtisanoutuminen tulee voimaan, kun työnantaja saa siitä tiedon. Eron myöntäminen irtisanoutumisilmoituksen perusteella tarkoittaa vain irtisanoutumisilmoituksen tiedoksi merkittämistä. Irtisanoutunut viranhaltija ei voi pätevästi peruuttaa ilmoitustaan sen jälkeen, kun kirjallinen irtisanoutumisilmoitus on saapunut työnantajalle. Ennen virkasuhteen päättymistä viranomaisen voi kuitenkin halutessaan aina hyväksyä irtisanoutumisen peruuttamisen. Ks. KHO 2009:41

Viranhaltijan ei tarvitse ilmoittaa syytä irtisanoutumiselleen. Työnantajalla sen sijaan tulee olla irtisanomiselleen

laissa säädetty peruste. Irtisanomisperuste voi olla viranhaltijasta riippumaton eli taloudellisesti tuotannollinen tai viranhaltijasta johtuva.

10.2.2 Viranhaltijasta johtuvat irtisanomisperusteet

Kunta ei saa irtisanoa virkasuhdetta viranhaltijasta johtuvasta syystä, ellei tämä syy ole asiallinen ja painava.

10.2.2.1 Velvoitteiden rikkominen ja laiminlyönti

Viranhaltijasta johtuvana asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää virkasuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä.

Irtisanominen virkasuhteeseen kuuluvien velvoitteiden rikkomisen tai laiminlyönnin perusteella on sallittua ainoastaan silloin, kun menettely kohdistuu kyseisen virkasuhteen kannalta olennaisena pidettäviin velvollisuuksiin. Virkasuhteen irtisanomiseen oikeuttava peruste voi olla myös viranhaltijan muussa laissa säädettyjen velvoitteiden vakava rikkominen tai laiminlyönti.

Tavallisin virkavelvollisuuksien vastainen menettely on virantoimitusvelvollisuuden laiminlyönti, joka voi ilmetä muun muassa yksittäisen virkatehtäviin kuuluvan tehtävän täyttämättä jättämisellä, virkatehtävien puutteellisena hoitona, luvattomana työstä poissaolona taikka jatkuvana tai usein toistuvana myöhästelynä.

Irtisanomisperuste voi olla myös viranhaltijan ilmeinen huolimattomuus työssä, työnantajan direktio-oikeuden tai muun toimivallan rajoissa antamien määräysten noudattamatta jättäminen ja epäasianmukainen käyttäytyminen. Myös perusteeton työstä kieltäytyminen sekä viranhaltijan epärehellisyys ja siitä aiheutuva luottamuspula voivat olla irtisanomisen perusteena.

Viranhaltijasta johtuva asiallinen ja painava syy voi olla myös se, että viranhaltija on niin sopeutumaton ja hankala työyhteisössä, että hänen käytöksensä vaikeuttaa muiden viranhaltijoiden tai työntekijöiden tehtävien asianmukaista hoitamista ja työyhteisön kokonaisuus edellyttää viranhaltijan irtisanomista, vaikka hän ei olisi syyllistynyt varsinaiseen virkavirheeseen. Työnantajan on tarvittaessa näytettävä toteen työyhteisön ongelmat, joita ei ole yrityksistä huolimatta pystytty poistamaan. Työnantajan pitää myös voida osoittaa, että ongelmat voidaan pääasiassa katsoa ao. viranhaltijan syyksi.

Virkasuhdetta käytetään lain mukaan vain niissä tehtävissä, joihin kuuluu julkisen vallan käyttämistä. Julkisen vallan käyttämisessä korostuu toiminnan laillisuuden, tasa-puolisuuden ja julkisen toiminnan luotettavuuden vaatimus. Näillä seikoilla on merkitystä myös arvioitaessa irtisanomisperusteen asiallisuutta ja painavuutta. Jos viranhaltija on työ- tai vapaa-aikana esimerkiksi syyllistynyt sellaiseen rikokseen, jonka vuoksi hänen ja työnantajan välinen luottamusuhde horjuu vakavalla tavalla, työnantajalla on peruste irtisanoa virkasuhde. Perusteen asiallisuuden ja painavuuden arvioinnissa merkitystä on muun muassa rikoksen laadulla, vakavuudella ja siitä tuomittavalla rangaistuksella sekä toisaalta viranhaltijan työtehtävien laadulla ja hänen asemallaan työnantajan organisaatiossa.

Rikkomukset ja laiminlyönnit pitää pystyä tarvittaessa (esim. mahdollisen muutoksenhaun johdosta) näyttämään toteen esimerkiksi esimiehen tai muun henkilön todistelulla.

10.2.2.2 Viranhaltijan henkilöön liittyvien työntekeodellytysten olennainen muuttuminen

Irtisanominen on sallittua myös, jos viranhaltijan henkilöön liittyvät työntekeodellytykset ovat muuttuneet niin olennaisesti, ettei viranhaltija tämän vuoksi enää kykene

selviytymään työtehtävistään, eikä hänelle jäljempänä selostetulla tavalla voida tarjota muita tehtäviä.

Viranhaltijan työntekeodellytykset voivat heikentyä tai hävitä hänen fyysisessä, psyykkisessä tai sosiaalisessa työ- ja toimintakyvyssään tapahtuneiden muutosten vuoksi. Koska sairaudesta, vammasta tai tapaturmasta johtuvaa työkyvyn heikentymistä irtisanomisperusteena arvioidaan jäljempänä selostettavien ns. kiellettyjen irtisanomisperusteiden mukaan, tässä tarkoitettua viranhaltijan henkilöön liittyvillä työntekeodellytysten olennaisella muuttumisella tarkoitetaan muista syistä kuin viranhaltijan alentuneesta terveydentilasta johtuvia työnteon rajoituksia. Esimerkiksi pitkäaikainen vapausrangaistus voi estää työnteon laissa tarkoitettulla tavalla.

10.2.2.3 Kielletyt irtisanomisperusteet

Ns. kiellettyjä irtisanomisperusteita ovat

- 1) viranhaltijan sairaus, vamma tai tapaturma, ellei viranhaltijan työkyky ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää virkasuhteen jatkamista
- 2) osallistuminen viranhaltijayhdistyksen päätöksen perusteella yhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen
- 3) viranhaltijan poliittinen, uskonnollinen tai muu mielipide tai osallistuminen yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan
- 4) turvautuminen viranhaltijan käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin.

1) Viranhaltijan sairaus, vamma tai tapaturma ellei viranhaltijan työkyky ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää virkasuhteen jatkamista.

Työkykyä arvioidaan aina työtehtävien asettamiin vaatimuksiin nähden. Viranhaltijan sairauden vaikutuksia arvioidaan siis siltä osin kuin ne ovat yhteydessä viranhaltijan työtehtävistä selviytymiseen. Työkyvyn olennainen heikkeneminen edellyttäisi sitä, että viranhaltija ei sairauden, vamman tai tapaturman vuoksi pysty olennaisilta osin täyttämään virkasuhteesta johtuvia velvoitteitaan. Vaikeakaan sairaus ei oikeuta päättämään virkasuhdetta niin kauan kuin viranhaltija kykenee suoriutumaan velvollisuuksistaan.

Lisäksi edellytetään, että sairauden, vamman tai tapaturman aiheuttama työkyvyn alentuminen on niin pitkäaikainen, että virkasuhteen jatkamisen edellytyksiä ei ole. Oikeuskäytännössä työkyvyn alentumisen pysyvyydeltä ei ole edellytetty lopullisuutta vaan pitkäaikaisuutta. Pysyvyyss-kriteeriä arvioidessa on otettu huomioon sairauden kesto ennen irtisanomisen toimittamista ja toisaalta myös lääketieteellinen ennuste sairauden tulevasta kestosta ja viranhaltijan paranemis- ja kuntoutumismahdollisuuksista.

OIKEUSTAPAUKSIA

KHO 1991 A 28

Kunnalla oli oikeus irtisanoa viranhaltija, joka sairauden johdosta oli yhtäjaksoisesti lähes kolmen vuoden ajan ollut estynyt hoitamasta virkatehtäviään.

TT 2002-47

Työntekijä oli ollut sairauslomalla vähäisin keskeytyksin masennussairauden vuoksi irtisanomisajan kohtana noin 15 kuukautta. Työnantaja oli ilmoittanut olevansa valmis harkitsemaan irtisanomisen peruuttamista, jos työntekijän työkyky palautuu irtisanomisaikana. Sairausloma oli kuitenkin jatkunut. Työtuomioistuin katsoi, että työntekijän työkyky oli alentunut niin olennaisesti ja pysyvästi, ettei työnantajalta kohtuudella voitu edellyttää työsuhteen jatkamista.

Arvioidessaan oikeutta irtisanoa virkasuhde sairauden perusteella työnantajan on selvittävä viranhaltijan edellytykset selvittää työstä sairaudesta huolimatta. Huomiota on kiinnitettävä viranhaltijan edellytyksiin selvittää omista tai työpaikalla tarjolla olevista muista työtehtävistä koulutuksensa, tietojensa, ammattitaitonsa ja kokemuksensa perusteella. Irtisanomisperusteen täyttymiseen vaikuttavat myös työpaikan yleiset olosuhteet, mahdollisuus sopeuttaa viranhaltijan työtehtävät tai työolot hänen työkykyään vastaaviksi sekä työnantajan mahdollisuudet tehtävien uudelleenjärjestelyyn ja muun virkasuhteen tarjoamiseen.

2) Viranhaltijan osallistuminen viranhaltijayhdistyksen päätöksen perusteella yhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen.

Toimiessaan järjestön päätöksen mukaisesti viranhaltijan ei katsota syyllistyvän sellaiseen olennaiseen rikkomukseen, jonka perusteella työnantajalta ei voisi edellyttää virkasuhteen jatkamista. Yhdistyksen päätöksiin toimeenpannusta virkaehtosopimuslain vastaisesta työtaistelutoimenpiteestä vastuun kantaa viranhaltijoiden yhdistys.

Työtaistelutoimenpiteeseen osallistuminen voi olla asiallinen ja painava syy virkasuhteen irtisanomiseen ainoastaan silloin, kun työtaistelutoimenpiteeseen on ryhdytty ilman viranhaltijajärjestön päätöstä tai myötävaikutusta. Tällöin perusteen riittävyttä tulee arvioida ottaen huomioon edellä selostetut irtisanomisen yleiset edellytykset. Arvioinnissa otetaan huomioon muun muassa työtaistelun kesto, mahdollinen toistuvuus ja työnantajalle aiheutuneen vahingon määrä sekä työnantajan menettely työtaistelutoimenpiteen yhtenä mahdollisena syynä.

Huomioon tulee ottaa myös edellä työnantajan velvoitteissa selostettu syrjintäkielto, edellä tarkoitettuun lakoon osallistuneita viranhaltijoita ei saa ilman perusteltua syytä asettaa eriarvoiseen asemaan keskenään.

3) Viranhaltijan poliittinen, uskonnollinen tai muu mielipide tai viranhaltijan osallistuminen yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan.

Tämä kielto liittyy edellä työnantajan velvoitteissa selostettuun syrjäntäkieltoon. Syrjäntäkiellolla suojataan muun muassa viranhaltijan mielipiteen ja järjestäytymisen vapautta. Mikäli näiden vapauksien ”käyttäminen” johtaa esimerkiksi virkasuhteeseen kuuluvien työtehtävien laiminlyönteihin, rikkomukset voivat oikeuttaa irtisanomiseen, jos irtisanomisen edellytykset täyttyvät, vaikka rikkomukset olisivatkin seurausta kansalaisvapauksien käyttämisestä.

OIKEUSTAPPAUS

KHO 17.1.1970 taltio 107
Sairaala lääkäri irtisanottu, koska hän oli uskonnollisen vakaumuksensa takia kieltäytynyt hänelle kuuluvista eräistä tehtävistä eikä hänellä tämän vuoksi ollut edellytyksiä hoitaa virkaansa. Irtisanominen oli tapahtunut laillisin perustein.

4) Viranhaltijan turvautuminen hänen käytettävissään oleviin oikeusturvakeinoihin.

Säännöksen taustalla on perustuslain 21 § sekä ILO:n yleissopimus n:o 158, joka koskee työnantajan toimesta tapahtuvaa palvelussuhteen päättämistä. Yleissopimuksen mukaan virkasuhteen päättäminen ei saa perustua siihen, että viranhaltija on tehnyt valituksen tai osallistunut oikeudenkäyntiin työnantajansa vastaan tämän väitetyn lainvastaisen menettelyn johdosta. Myöskään viranhaltijan kääntyminen toimivaltaisen hallintoviranomaisen kuten työsuojeluviranomaisen tai tasa-arvovaltuutetun toimiston puoleen ei oikeuta päättämään virkasuhdetta.



10.2.2.4 Varoitus

Viranhaltijaa, joka on laiminlyönyt virkasuhteesta johtuvien velvollisuuksien täyttämisen tai rikkonut niitä, ei pääsääntöisesti saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä. Varoituksella viranhaltija saa tiedon siitä, kuinka vakavana rikkomuksena työnantaja pitää hänen menettelyään. Varoitus on ennakkomuistutus siitä, millä tavoin työnantaja tulee reagoimaan varoituksessa tarkoitetun rikkomuksen tai laiminlyönnin toistuesssa. Varoituksen tarkoituksena on antaa viranhaltijalle mahdollisuus korjata menettelynsä ja osoittaa siten, että edellytykset virkasuhteen jatkamiselle ovat olemassa

OIKEUSTAPAUKSET

KHO 18.12.2000 taltio 3239

Kaupungin koulutuslautakunta irtisanoi 4.11.1997 musiikki-instituutin rehtorin kunnallisen viranhaltijan palvelussuhdeturvasta annetun lain 6 §:n perusteella. Syyksi ilmoitettiin viranhaltijan kykeneettömyys asianmukaisesti suorittaa virkatehtäviään pöytäkirjassa mainituista syistä. Koulutuslautakunta oli jo aiemmin keväällä käsitellyt ehdotusta po. viranhaltijan irtisanomiseksi virastaan, mutta irtisanomisen sijasta päättänyt 3.6. 1997 antaa rehtorille virkasäännön mukaisen varoituksen. Kun rehtorille päätettiin antaa varoitus, perusteena olivat samat seikat, jotka sittemmin mainittiin irtisanomispäätöksen perusteluissa. KHO katsoi, että kun keväällä irtisanomisen sijasta päädyttiin kirjallisen varoituksen antamiseen, tarkoituksena on katsottava olleen antaa ko. viranhaltijalle vielä mahdollisuus ojentua hänen viakseen luettujen seikkojen suhteen. Näin ollen kun irtisanomista koskeva asia tuli kirjallisen varoituksen antamisen jälkeen alkaneen kesälomakauden jälkeen vireille jo syyslukukauden alussa, KHO katsoi, ettei ko. viranhaltijan ole varoituksen antamisen jälkeen osoitettu laiminlyöneen virkavelvollisuuksiaan siten, että työnantajalla olisi ollut palvelussuhdeturvain 6 §:n mukainen erityisen painava syy virkasuhteen irtisanomiseen.

Jos viranhaltijalle on annettu varoitus, saman tai samantyyppisen rikkomuksen toistuessa voidaan irtisanomisperusteena vedota aiemmin annettuun varoitukseen, ellei varoituksen antamisesta ole kulunut niin pitkää aikaa, että sen on katsottava menettäneen merkityksensä. Aiemmin annetun varoituksen merkityksen lakkaamiselle ei ole säädetty täsmällistä määräaikaa, koska varoitusta koskeva säännös on tarkoitettu kokonaisharkintaa edellyttäväksi joustavaksi normiksi.

Varoitus on mahdollista virkasuhteen päättämistä koskeva valmisteleva toimenpide, jolle ei ole säädetty määräämuotoa. Kysymyksessä on työnantajan määräysvaltaan kuuluva työnjohdollinen ohjaus viranhaltijalle vastaisen varalle. Viranhaltijalle ei näin ollen myöskään anneta muutoksenhakuohjeita (ks. KHO 2005:30). Tärkeätä on, että jälkikäteen pystytään todistamaan mistä seikasta, millä perustein ja milloin varoitus on annettu. Varoituksessa on syytä myös ilmoittaa, että saman tai samanlaisen laiminlyönnin tai rikkomuksen uusiutuessa työnantaja ryhtyy virkasuhteen päättämiseen. Näin ollen varoitus on yleensä syytä antaa kirjallisena. Jos varoituksen antamisesta laaditaan muistio, siihen voidaan myös kirjata, mitä ao. viranhaltija on asiasta lausunut.

Varoituksen antamisvelvollisuutta ei kuitenkaan ole, jos irtisanomisen perusteena on niin vakava virkasuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää virkasuhteen jatkamista. Tällaisessa tilanteessa viranhaltijan rikkomus on niin vakava, että hänen olisi ilman varoitustakin tullut ymmärtää menettelynsä moitittavuus, eikä varoituksen antaminen tällöin ole irtisanomisen edellytyksenä.

10.2.2.5 Selvittely toiseen virkaan sijoittamisesta

Työnantajan on ennen viranhaltijasta johtuvasta syytä tapahtuvaa irtisanomista kuultava viranhaltijaa irtisanomisen perusteena olevista seikoista (ks. jäljempänä irtisanomismenettely). Samassa yhteydessä työnantajan on myös pääsääntöisesti selvitettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä siirtämällä viranhaltija muuhun virkaan tai virkasuhteeseen.

Muun työn tarjoamisvelvollisuus tulee kysymykseen lähinnä silloin, kun viranhaltija ei enää kykene selviytymään työtehtävistään hänen työntekoa edellytyksissään tapahtuneiden muutosten vuoksi. Tässä tarkoitettu työnantajan velvollisuus selvittää ja tarjota muuta virkaa tai virka-

suhdetta irtisanomisen vaihtoehtona tulee kysymykseen myös sellaisissa tapauksissa, joissa viranhaltijan velvoitteiden rikkominen tai laiminlyönti on ollut niin vähäistä, että sen ei voida katsoa vaikuttavan virkasuhteen jatkamisen edellytyksenä olevaan luottamukseen. Viranhaltijalla tulee olla tarjottavan muun viran tai virkasuhteen edellyttämä kelpoisuus.

Tässä tarkoitettua selvittelyä ei tarvitse kuitenkaan suorittaa, jos irtisanomisen perusteena on niin vakava virkasuhteeseen liittyvä rikkomus, että kunnalta ei voida kohtuudella edellyttää virkasuhteen jatkamista.

10.2.2.6 Kokonaisharkinta

Viranhaltijan henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja viranhaltijan olosuhteet kokonaisuudessaan. Tämä tarkoittaa, että irtisanomisperusteen riittävyttä on arvioitava kaikkien tapauksessa ilmevien seikkojen kokonaisharkinnalla. Yksilöperusteisessa irtisanomisessa arvioinnissa vaikuttavia seikkoja voivat olla esimerkiksi viranhaltijan rikkeen laatu ja vakavuus, viranhaltijan asema ja hänen suhtautumisensa tekoonsa tai käyttäytymiseensä, työn luonne, työn teettämiseen liittyvät erityispiirteet ja työnantajan asema.

10.2.2.7 Viranhaltijasta johtuvaan irtisanomisperusteeseen vetoaminen

Irtisanominen on tehtävä kohtuullisen ajan kuluessa sitä, kun irtisanomisen peruste on tullut työnantajan tietoon.

Kohtuullisen ajan pituutta ei ole laissa määritelty täsmällisesti, vaan säännös on joustava. Kohtuullinen aika voi vaihdella olosuhteista riippuen. Työnantajalla on kuitenkin vähintään muutaman viikon harkinta-aika arvioida sitä, onko irtisanomiselle riittävät perusteet. Toisaalta

viranhaltijan kannalta ei ole kohtuullista vedota kuuksia aikaisemmin työnantajan tietoon tullessiin seikkoihin.

Työnantajan harkinta-aika alkaa kulua yleensä siitä, kun irtisanomisesta päättävä työnantajan edustaja, yksittäinen viranhaltija tai monijäseninen toimielin, on riittävällä varmuudella saanut tiedon niistä tosiseikoista, joihin viranhaltija irtisanominen perustuu. Jos syy on jatkuva, harkinta-aika alkaa kulua siitä kun syy on lakanut. Viranhaltijan esimiehen tai monijäsenisen toimielimen esittelijän on kohtuullisessa ajassa saatettava tietoonsa tulleet irtisanomiseen mahdollisesti vaikuttavat seikat toimivaltaisen päättävän viranomaisen tietoon.

Virkavelvollisuuksien rikkominen on yksilöitävä (mitä ja milloin) irtisanomispäätöksessä tai toimielimen pöytäkirjassa.

10.2.3 Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

10.2.3.1 Perusteet

KuntaL:n perusteella kunnalla on oikeus päättää virkojen perustamisesta ja lakkauttamisesta, mutta pelkkä viran lakkauttaminen ei ole viranhaltijan irtisanomisperuste. Kunnan pitää osoittaa, että viranhaltijan irtisanomiselle on KVhL:ssä säädetty taloudellinen ja tuotannollinen irtisanomisperuste.

Virkasuhde voidaan irtisanoa, kun

- viranhaltijan tehtävät ovat vähentyneet olennaisesti ja pysyvästi
- taloudellisista syistä
- työnantajan tai asianomaisen yksikön tehtävien uudelleenjärjestelyn vuoksi taikka
- muista niihin verrattavista syistä

- eikä viranhaltijaa voida ammattitaitoonsa ja kykyynsä nähden kohtuudella sijoittaa toiseen virkasuhteeseen tai
- ottaa sellaiseen työsuhteeseen, jonka tehtävät eivät olennaisesti poikkea viranhaltijan tehtävistä
- eikä kouluttaa uusiin tehtäviin.

Lisäksi KVhL:ssa on lueteltu eräitä tilanteita, joiden vallitessa kunnalla ei katsota olevan irtisanomisperustetta. Säännöksen mukaan irtisanomisperustetta ei ole ainaakaan silloin, kun

- irtisanomista on edeltänyt tai seurannut uuden henkilön ottaminen samankaltaisiin tehtäviin eikä kunnan toimintaedellytyksissä ole vastaavana aikana tapahtunut muutoksia tai
- irtisanomisen syyksi ilmoitetut tehtävien uudelleenjärjestelyt eivät tosiasiallisesti vähennä kunnalla tarjolla olevia tehtäviä tai muuta tehtävien laatua.

Viranhaltijoita, jotka hoitavat lakisääteistä virkaa, ei voida irtisanoa taloudellisilla ja/tai tuotannollisilla perusteilla, ellei tätä virkaa ole mahdollista yhdistää johonkin toiseen saman kunnan virkaan tai virka voi olla kahden tai useamman kunnan yhteinen. Osa-aikaistaminen voi kuitenkin olla mahdollista.

Työn vähentyminen voi johtua työnantajasta riippumattomista syistä tai työnantajan omista toimenpiteistä. Kunnan itsehallintoon kuuluu, että kunta voi ratkaista, millä tavoin sen hoidettavina olevat tehtävät suoritetaan ja palvelut tuotetaan.

Kunta hoitaa sille laissa säädettyt tehtävät itse tai yhteistoiminnassa muiden kuntien kanssa. Kunta voi hankkia tehtäviensä edellyttämiä palveluja myös muilta palvelujen tuottajilta. Lakisääteisiä tehtäviä lukuun ottamatta kunta voi myös itse päättää hoitamiensa tehtävien ja annettavien palvelujen laajuudesta ja tarvittaessa supistaa tai laajentaa niitä. Tehtävien ja palvelujen laadusta ja laajuus-

desta päättämiseen liittyvä oikeus päättää toimintojen järjestämistavasta.

Kunnan hallinnon tai tehtävien uudelleenjärjestely esimerkiksi taloudellisten tai organisatoristen syiden vuoksi voi merkitä tarvittavan henkilöstön vähentämistä. Kunta voi päätöksellään suunnata palvelutuotantoaan uudella tavalla esimerkiksi lopettamalla jonkun palvelun tai supistamalla palvelun antamista ja ostamalla palvelun ulkopuoliselta palvelujen tuottajalta. Tällöin kunnalla voi olla taloudellinen ja/tai tuotannollinen peruste irtisanoa viranhaltijaa, mikäli irtisanomisen muut edellytykset täyttyvät.

Jos tehtävien uudelleenjärjestely merkitsee viranhaltijan virantoimituspaikan muuttamista toiselle paikkakunnalle, eikä viranhaltija perustellusta syystä siirry uudelle paikkakunnalle, viranhaltija voidaan irtisanoa taloudellis-tuotannollisilla perusteilla.

Kunnan/kuntayhtymän henkilöstön lomauttaminen tai irtisanominen ei estä ottamasta palvelukseen tai pitämästä työssä työntekijää, joka suorittaa koulutukseen liittyvää ennakkoharjoittelua, koulutukseen sisältyvää harjoittelua tai erikoistumisharjoittelua (KVTES VIII luku 7 §).

Kuntarakennelain (1698/2009) 29 §:n mukaan vuosien 2014–2017 alusta voimaan tulevissa kuntajaon muutoksissa, joissa henkilöstöä siirtyy lain 3 §:ssä tarkoitetun uuden tai toisen kunnan palvelukseen, työnantajalla ei ole oikeutta irtisanoa palvelussuhdetta työsopimuslain 7 luvun 3 §:ssä tai kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 37 §:ssä tarkoitetuilla taloudellisilla tai tuotannollisilla irtisanomisperusteilla.

Työntekijä ja viranhaltija voidaan kuitenkin irtisanoa, jos hän kieltäytyy vastaanottamasta työnantajan hänelle tarjoamaa työsopimuslain 7 luvun 4 §:n tai kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 37 §:n mukaista uutta työtehtävää tai virkaa. Tämä kieltö koskee kaikkia kuntajaon

muutoksessa mukana olevia kuntia ja on voimassa viisi vuotta kuntajaon muutoksen voimaantulosta. (Irtisanomissuojaa on vastaavasti voinut syntyä kuntajakolain mukaisesti vuosina 2008–2013 voimaan tulleisiin kuntajaon muutoksiin ja kunta- ja palvelurakennemuutostuksesta annetun lain (voimassa 2007–2012) 5 §:n tarkoittamien kuntien ja perusterveydenhuollon ja siihen kiinteästi liittyvän sosiaalitoimen sekä ammatillisen peruskoulutuksen yhteistoiminta-alueiden muodostamisiin ja 6 §:n tarkoitamiin laajaa väestöpohjaa edellyttävien palvelujen turvaamiseksi toteutettaviin toimenpiteisiin. Kunta- ja palvelurakennelain irtisanomissuojaa sovelletaan yhteistoiminta-alueelle vuoden 2012 jälkeenkin siirrettävissä sosiaalihuollon tehtävissä työskenteleviin henkilöihin vuoden 2017 loppuun saakka).

10.2.3.2 Muun työn tarjoamisvelvollisuus

Työnantaja ei saa irtisanoa virkasuhdetta taloudellisista tai tuotannollisista syistä, vaikka viranhaltijalle määrätty työttehtävät olisivatkin vähentyneet sekä olennaisesti että pysyvästi, vaan työnantajalla on ensin velvollisuus sijoittaa viranhaltija toiseen virkasuhteeseen tai ottaa sellaiseen työsuhteeseen, jonka tehtävät eivät olennaisesti poikkea viranhaltijan tehtävistä taikka kouluttaa uusiin tehtäviin. Sijoitusvelvollisuus koskee niin koko- kuin osa-aikaisia tehtäviä. Uudelleensijoitusvelvoite koskee vain sellaisia virkasuhteita ja työttehtäviä, joita kunnassa on jo olemassa ja jotka ovat ”avoimena”.

Sijoittaminen toiseen virkasuhteeseen edellyttää, että irtisanottava viranhaltija täyttää asianomaiset kelpoisuusvaatimukset. Viranhaltijalle tulee tarjota ensisijaisesti sellaista virkaa tai virkasuhdetta, joka lähinnä vastaa hänen entistä virkasuhdettaan ja johon hän on ammattitaitonsa ja kykyjensä puolesta sopiva ja tämän jälkeen muuta vastaavaa virkaa. Uudelleensijoittaminen työsuhteeseen edellyttää, että työsuhteeseen kuuluvat tehtävät eivät olennaisesti poikkea viranhaltijan tehtävistä.

Olennaisena poikkeamisena ei yleensä pidetä pelkästään sitä, että työsuhteeseen kuuluviin tehtäviin ei voi sisältyä julkisen vallan käyttämistä. Muun työn tarjoamisvelvollisuus on olemassa ennen irtisanomista ja koko irtisanomisajan.

Em. tilanteissa toiseen virkaan uudelleen sijoitettaessa voidaan poiketa hakumenettelystä.

10.2.3.3 Koulutusvelvollisuus

Irtisanominen edellyttää, että viranhaltijaa ei voida kouluttaa kunnan vapaina oleviin uusiin tehtäviin. Annettavan koulutuksen tulee olla kunnan toiminnan kannalta tarpeellista. Kouluttamisen mahdollisuuksia arvioitaessa on otettava huomioon paitsi kunnan käytännölliset ja taloudelliset edellytykset koulutuksen antamiseen myös viranhaltijan soveltuvuus kyseen tulevan koulutuksen vastaanottamiseen.

Työnantajan työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus ovat näin ollen osa irtisanomisperustetta; irtisanomisperusteen asiallisuutta ja painavuutta harkittaessa tai arvioitaessa jälkikäteen tulee ottaa huomioon sekä tarjolla olevan työn vähentymisen määrä ja kestoaika että työnantajan mahdollisuus tarjota viranhaltijalle muuta työtä ja tämän työn mahdollisesti edellyttämä koulutus tai perehdyttäminen, jos viimeksi mainitut olisivat tarpeen.

Jos esimerkiksi kone- ja laitehankinnoista tai muista työmenetelmien muutoksista ei ole aiheutunut tehtävien vähentymistä, mutta muun muassa työn sisältö ja vaativuus ovat muuttuneet siten, että viranhaltijat eivät suoriutuisi siitä aikaisemmin valmiuksin, tulee työnantajan yleensä kouluttaa viranhaltijat niin, että he voivat jatkaa muuttuneissa tehtävissä.



10.2.4 Raskaus, perhevapaat ja irtisanominen

Kunta ei saa irtisanoa viranhaltijan virkasuhdetta raskauden vuoksi, eikä sillä perusteella, että viranhaltija käyttää oikeuttaan perhevapaaseen. Työnantajan pyynnöstä viranhaltijan on esitettävä selvitys raskaudesta.

Jos työnantaja irtisanoo raskaana olevan tai perhevapaata käyttävän viranhaltijan virkasuhteen, katsotaan irtisanomisen johtuvan viranhaltijan raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä, jollei kunta voi osoittaa sen johtuneen muusta seikasta.

Taloudellisista ja tuotannollisista syistä työnantaja saa irtisanoa äitiys-, erityisäitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaalla olevan viranhaltijan vain, jos työnantajan toiminta päättyy kokonaan. Valmisteleviin toimenpiteisiin, kuten esimerkiksi yhteistoimintamenettelyyn tai viranhaltijan kuulemiseen työnantaja voi ryhtyä jo mainittujen vapaiden aikana, mutta irtisanomista ei niiden aikana saa vielä tehdä. Kunta voi käyttää irtisanomisoikeuttaan mainittujen vapaiden päättyttyä.

Sen sijaan viranhaltijasta johtuvilla perusteilla virkasuhde on mahdollista irtisanoa tai purkaa myös em. vapaiden aikana, mutta kuten edellä on selostettu, työnantajan pitää tällöin pystyä näyttämään toteen, että irtisanominen tai purkaminen on johtunut nimenomaan muusta syystä kuin em. perhevapaan käyttämisestä. Esimerkiksi perhevapaan aikana voi ilmetä, että viranhaltija on viran-toimituksessa ollessaan syyllistynyt kavallukseen.

10.2.5 Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun virkasuhteen irtisanominen

Työnantaja voi irtisanoa pääluottamusmiehen ja luottamusmiehen sekä työsuojeluvaltuutetun virkasuhteen viranhaltijasta johtuvasta syystä vain, jos työnantajalla on edellä selostettu KVhL 35 §:ssä säädetty irtisanomis-

peruste ja lisäksi niiden viranhaltijoiden/työntekijäin enemmistö, joiden luottamusmiehenä hän on, antaa siihen suostumuksen. Suostumus tulee pyytää ennen irtisanomispäätöksen tekemistä.

Taloudellisista ja/tai tuotannollisista syistä luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun virkasuhde voidaan irtisanoa vain, kun työ kokonaan päättyy eikä hänelle voida järjestää muuta työtä, joka vastaa hänen ammattaitoaan tai kouluttaa häntä muuhun työhön sillä tavoin kuin taloudellis-tuotannollisissa irtisanomisperusteissa edellytetään.

Virkaehtosopimuksessa on myös määräykset pääluottamusmieheshdokkaan erityisestä irtisanomissuojasta (alkaa aikaisintaan kolme kuukautta ennen valittavana olevan pääluottamusmiehen toimikauden alkua ja päättyy yhdistyksen todettua vaalituloksen) ja pääluottamusmiehenä olleen viranhaltijan suojasta ko. tehtävän päättymisen jälkeen (6 kk).

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun virkasuhde voidaan purkaa KVhL:n mukaisin perustein kuten muidenkin viranhaltijoiden.

10.2.6 Irtisanomisoikeus liikkeen luovutuksen yhteydessä

■ Työnantaja

Luovutuksensaaja ei saa irtisanoa viranhaltijan palvelusuhdetta pelkästään liikkeen luovutuksen perusteella. Säännös ei estä irtisanomisia työvoimatarpeen muutoksiin johtavista taloudellisista, teknisistä tai organisatorisista syistä. Liikkeen luovutuksen yhteydessä sekä luovuttajalla että luovutuksensaajalla on irtisanomisoikeus ainoastaan, jos siihen on edellä selostettu viranhaltijan henkilöön liittyvä irtisanomisperuste tai taloudellinen taikka tuotannollinen peruste.

■ Viranhaltija

Viranhaltija saa virkasuhteessa muutoin sovellettavaa irtisanomisaikaa noudattamatta tai sen kestoajasta riippumatta irtisanoa liikkeen luovutuksessa virkasuhteen päättymään luovutuspäivästä, jos hän on saanut tiedon luovutuksesta työnantajalta tai liikkeen uudelta haltijalta viimeistään kuukautta ennen luovutuspäivää. Jos hänelle on annettu tieto luovutuksesta myöhemmin, hän saa irtisanoa palvelussuhteensa päättymään luovutuspäivästä tai tämän jälkeen, viimeistään kuitenkin kuukauden kuluessa saatuaan tiedon luovutuksesta. Tätä irtisanomisaikaa koskevaa erityissäännöstä sovelletaan sekä toistaiseksi voimassa olevissa että määräaikaisissa virkasuhteissa.

Liikkeen luovutuksesta ks. edellä kohta 7.4



10.2.7 Irtisanomisaika

Viranhaltijan virkasuhde päättyy irtisanomisen johdosta sen jälkeen kun häneen KVHL:n tai virkaehtosopimuksen mukaan noudatettava irtisanomisaika on päättynyt. Irtisanomisajoista voidaan sopia virkaehtosopimuksella ja näin on myös tehty. Näin ollen silloin kun virkaehtosopimuksessa on määräykset irtisanomisajoista noudatetaan niitä laissa säädettyjen sijasta.

Virkasuhteen irtisanomisajan pituus määräytyy virkasuhteen keston ja sen mukaan, kumpi osapuoli suorittaa irtisanomisen.

■ Työnantaja irtisanoo

Palvelussuhde jatkunut keskeytyttä	Irtisanomisaika
enintään vuoden	14 pv
yli vuoden, enintään 4 vuotta	1 kk
yli 4 vuotta enintään 8 vuotta	2 kk
yli 8 vuotta enintään 12 vuotta	4 kk
yli 12 vuotta	6 kk

Kunnan irtisanoessa viranhaltijan virkasuhteen irtisanomisaika on yhdestä kuukaudesta kuuteen kuukauteen palvelussuhteen keskeytyttömästä kestosta riippuen.

■ Viranhaltija irtisanoutuu

Irtisanomisaika on 14 kalenteripäivästä kahteen kuukauteen palvelussuhteen keskeytyttömästä kestosta riippuen.

Palvelussuhde jatkunut keskeytyttä	Irtisanomisaika
enintään 5 vuotta	14 pv
yli 5 vuotta	1 kk
jos viranhaltijan ottaminen kuuluu valtuustolle irtisanomisaika on	2 kk

OVTES:n mukaan määräaikaisen virkasuhteen irtisanomis-aika on molemmin puolin 14 kalenteripäivää.

Lain ja KVTES:n mukaiset irtisanomisajat ovat vähimmäis-aikoja. Viranhaltijan pyynnöstä tai suostumuksella voi-daan noudattaa lyhyempää irtisanomisaikaa.

Irtisanomisaika alkaa kulua sitä päivää seuraavasta päi-västä, jona irtisanominen on annettu tai saatettu tiedok-si. Irtisanominen annetaan tiedoksi viranhaltijalle henkilö-kohtaisesti tai, jollei tämä ole mahdollista, postitse kir-jeellä (KVhL 43 §). Menettelystä ks. tarkemmin kohta 10.4.

10.2.8 Irtisanotun viranhaltijan takaisinottaminen

Työnantajan on tarjottava

- taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla irtisanotulle
- toistaiseksi voimassa olleessa virkasuhteessa olleelle viranhaltijalle avoinna olevia virkoja tai virkasuhteita tietyin edellytyksin. Tässä tarkoitettu takaisinottovelvollisuus ei siis koske viranhaltijasta johtuvilla syillä irtisanottua eikä määräaikaista viranhaltijaa.

Säännöksen mukaan työnantajan, joka tarvitsee

- 9 kuukauden kuluessa irtisanomisajan päättymisestä viranhaltijaa
- tehtäviltään samankaltaiseen
- toistaiseksi voimassa olevaan tai yli 6 kuukautta kestävään virkasuhteeseen, on tiedusteltava paikalliselta työvoimaviranomaiselta, onko irtisanottuja viranhaltijoita etsimässä tämän viranomaisen välityksellä työtä, ja myönteisessä tapauksessa tarjottava työtä ensisijaisesti irtisanotuille kelpoisuusvaatimukset täyttävillä viranhaltijoille.

SANKTIO

Kunnan, joka tahallaan tai huolimattomuudesta laiminlyö edellä tarkoitetun velvollisuuden täyttämisen, on korvattava viranhaltijalle näin aiheuttamansa vahinko. Korvattavan vahingon määrää ei ole laissa tarkemmin määriteltä. Lähtökohtana on täyden vahingon korvaamisen periaate. Korvaus-velvollisuutta vähentää mm. muualla mahdollisesti ansaittu palkka sekä viranhaltijan saamat työt-tömyyspäivärahat. Viranhaltijan vaatimus korvauksen maksamisesta käsitellään hallinto-oikeudessa hallintoriita-asiana.

10.3 Virkasuhteen purkaminen

Virkasuhteen purkaminen merkitsee virkasuhteen päätty-mistä välittömästi ilman irtisanomisaikaa. Virkasuhteen purkaminen voi koskea sekä toistaiseksi voimassa olevaa että määräaikaista virkasuhdetta.

10.3.1 Purkamisperusteet

Työnantaja saa purkaa viranhaltijan virkasuhteen vain erittäin painavasta syystä. Tällaisena syynä voidaan pitää laista tai määräyksistä johtuvien, virkasuhteeseen olen-naisesti kuuluvien veloitteiden niin vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää virkasuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

Työnantajalla voi olla oikeus purkaa virkasuhde esimerkik-si silloin, kun viranhaltija välinpitämättömyydellään vaa-rantaa työturvallisuutta työpaikalla, esiintyy siellä päihty-neenä tai vastoin kieltoa käyttää siellä päihdyttäviä ainei-ta. Joissakin poikkeuksellisissa tapauksissa myös virka-

suhteen kannalta epäasianmukainen käyttäytyminen vapaa-aikana voi merkitä purkamisperusteen täyttymistä. Jos viranhaltija syyllistyy vapaa-aikanaan sellaiseen rikolliseen tekoon tai käyttäytymiseen, joka vakavalla tavalla heikentää osapuolten välistä luottamusta tai muutoin vaikuttaa olennaisella tavalla virkasuhteesta johtuvien velvoitteiden täyttämiseen, purkamisperuste voi täytyä.

Purkamisperusteen edellytyksenä olevan veloitteen laiminlyönnin tai rikkomisen vakavuutta kuvataan säännöksessä niin, että työnantajalta ei voida viranhaltijan menettelyn johdosta edellyttää virkasuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa. Tällä osoitetaan, että perusteen tulee olla irtisanomisperustetta painavampi.

KVhL:ssa ei ole työsopimuslain 8 luvun 3 §:ää vastaavaa säännöstä, jonka mukaan työnantaja saa käsitellä työsuhdetta purkautuneena poissaolon alkamisesta lukien, jos työntekijä on ollut poissa työstä vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta sinä aikana työnantajalle pätevää syytä poissaololleen. Vaikka vastaavaa säännöstä ei KVhL:iin sisällykään, tämä ei merkitse sitä, että viranhaltijalla olisi oikeus olla pätevää syytä ilmoittamatta poissa virantoimituksesta. Viranhaltijan luvaton poissaoloa virantoimituksesta arvioidaan yleisten irtisanomis- tai purkamisperusteiden perusteella.



OIKEUSTAPAUKSET

KHO 24.11.2000 taltio 3045

Kuntayhtymän hallitus oli muuttanut toiminnan ja tehtävien uudelleen järjestelyyn liittyvästä perustellusta syytä ylilääkäri N:n virantoimitusvelvollisuutta määräämällä hänet toimimaan ylilääkäri virassa keskussairaalan anestesialääkärinä. N oli aikaisemmin toiminut kuntayhtymään kuuluvan aluesairaalan ylilääkärinä. N ilmoitti, että työskentely keskussairaalamme on ylivoimaista ja ilmoitti palaavansa aluesairaalaan, kun kuntayhtymä ilmoittaa sen olevan mahdollista. N anoi virkavapautta, jota ei myönnetty. Yhtymähallitus purki N:n virkasuhteen, koska hän ei ollut esittänyt hyväksyttävää perustetta poissaololleen. HaO katsoi, ettei N:llä ollut oikeutta jättäytyä toimittamasta virkaansa sillä perusteella, että piti virantoimitusvelvollisuuden muuttamista lainvastaisena. Kuntayhtymällä oli oikeus purkaa N:n virkasuhde. KHO: ei muutosta.

Hoitoonohjaus

Mikäli kunta on hyväksynyt kunnassa sovellettavaksi päihdeongelmaisten hoitoonohjausta koskevan sopimuksen, tulee tämän sopimuksen määräykset ottaa huomioon harkittaessa virkasuhteen irtisanomista tai purkamista viranhaltijan alkoholi- tai muiden päihdeongelmien vuoksi. Jos paikallinen sopimus edellyttää kyseisessä tapauksessa päihdeongelmaisen viranhaltijan ohjaamista hoitoon, työnantajan on suoritettava hoitoonohjaus sen mukaisesti. Jos kuitenkin viranhaltija kieltäytyy hoidosta tai hoidon alettua laiminlyö hoidossakäymisen, voidaan hänen virkasuhteensa irtisanoa tai purkaa. Samoin voidaan virkasuhde päättää, mikäli hoidon päätyttyä todetaan, ettei hoito ole tuottanut tulosta. (ks. s. 32 Päihdeohjelma).

Virkavelvollisuuksien laiminlyönti tai rikkominen voi olla myös siinä määrin törkeää, että työnantajalla on oikeus ilman hoitoonohjausta purkaa tai irtisanoa virkasuhde. Tämä mahdollisuus tulee myös ottaa huomioon mahdollisissa hoitoonohjaussopimuksissa tai päätöksissä.

■ Kokonaisharkinta

Purkamisperusteen täyttymistä tulee harkita kokonaisarviolla, jolloin huomioon on otettava muun muassa virkasuhteen erityispiirteet kussakin tapauksessa. Purkamisoikeutta kokonaisuutena arvioitaessa tulee ottaa huomioon virkasuhteen luonne julkisen vallan käyttämiseen liittyvänä palvelussuhteena ja siihen näin ollen liittyvä julkisen hallinnon laillisuuden, tasapuolisuuden ja julkisen toiminnan luotettavuuden vaatimuksen korostuminen.

10.3.2 Purkamisoikeuden raukeaminen

Virkasuhteen purkamisessa on tärkeää, että päätös purkamisesta tehdään riittävän nopeasti purkamisen syyn ilmaannuttua. Purkamisoikeus raukeaa, jos virkasuhdetta ei pureta 14 päivän kuluessa siitä, kun työnantaja saa tosiasioihin perustuvan tiedon purkamisen perusteena olevista syistä. Purkamismenettelylle varatun 14 päivän aikana työnantajan tulisi varmistua perusteena olevien tosiasioiden paikkansapitävyydestä sekä arvioida menettelyn vaikutukset virkasuhteen jatkamisedellytyksiin.

Määräaika lasketaan purkamisen perusteena olevan teon tai laiminlyönnin tapahtumahetkestä tai jos työnantaja saa tiedon tapahtuneesta vasta myöhemmin, tosiasioiden selviämishetkestä. Jos perusteena on pitemmän aikaa jatkunut purkamiseen oikeuttava toiminta, purkamisoikeus raukeaa 14 päivän kuluttua siitä, kun syyn lakkaaminen tuli työnantajan tietoon.

OIKEUSTAPAUKSET

KHO 2003:15

Kunnallisen viranhaltijan palvelussuhdeturvasta annetun lain 12 §:n mukaan purkamisoikeus raukeasi viikon kuluttua siitä, kun purkamisesta päättävä viranomais on saanut tiedon purkamisen aiheesta. Työnantajan on kuitenkin näytettävä, että sillä on laissa edellytetty aihe purkaa virkasuhde. Virkasuhteen purkamisen perusteena oli ollut rikos. Vaikka tieto viranhaltijan menettelystä oli purkamisesta päättäneen viranomaisen tiedossa jo sen tehdessä esityksen viranhaltijan pidättämisestä virantoimituksesta, viranhaltijaa ei tuolloin ollut tuomioistuimen päätöksellä tuomittu rangaistukseen siitä teosta, joka oli purkamisen perusteena. Näissä oloissa viranomaisella oli ollut oikeus odottaa virkasuhteen purkamisedellytysten kannalta merkityksellisen käräjäoikeuden tuomion antamista, ennen kuin se teki päätöksensä virkasuhteen purkamisesta.

Purkamisesta päättävästä viranomais määrätään kunnan hallintosäännössä tai muussa johtosäännössä.

Jos purkamisesta päättää viranhaltija, 14 päivän aika alkaa kulua siitä, kun peruste on tullut hänen tietoonsa. Jos taas päätösvalta purkamisesta kuuluu monijäseniselle toimielimelle, on purkamista koskeva esitys toimitettava (esityslista lähetettävä) toimielimelle 14 päivän kuluessa siitä, kun asianomainen esittelijä on saanut asiasta tiedon. Mikäli purkamisperuste tulee muun työnantajan edustajan tietoon, on tämän saatettava asia esittelijän tietoon viipymättä.

Toimielimen on saatuaan asiaa koskevan esityksen, käsiteltävä asia ilman aiheetonta viivytyksiä.

Purkamisoikeus voi raueta ennen 14 päivän määräajan umpeen kulumista, jos purkamisen peruste menettää merkityksensä sitä ennen esimerkiksi työnantajan anteeksiannon johdosta.

Tapauksissa, joissa purkaminen estyy pätevän syyntä vuoksi purkamisen saa toimittaa vielä 14 päivän kuluessa esteen lakkaamisesta. Virkasuhteen purkaminen säädettyä määräaikaa myöhemmin on mahdollista ainoastaan, jos purkamisen toimittaminen on estynyt pakottavasta syystä. Tällainen syy voi olla esimerkiksi se, että päätösvalta purkamista koskevassa asiassa on yksittäisellä viranhaltijalla ja tämä on äkillisesti sairastunut.

Vaikka purkamisperusteeseen ei olisi vedottu pykälässä tarkoitettua 14 päivän kuluessa, peruste ei menetä kokonaan merkitystään. Työnantaja voi vedota siihen irtisanomisperusteena kohtuullisen ajan kuluessa, joka on pitempi aika kuin purkamisperusteeseen vetoamisaika.

10.4 Virkasuhteen päättämismenettely

10.4.1 Kuuleminen

Ennen työnantajan suorittamaa irtisanomista (taloudellisesta ja tuotannollisesta syystä tapahtuvassa irtisanomisessa yhteistoimintamenettely korvaa KVhL:n mukaisen kuulemisen) tai purkamista viranhaltijalle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi virkasuhteen päättämisen syistä perusteluineen. Viranhaltijalla on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajaa. Oikeudesta käyttää avustajaa on ilmoitettava viranhaltijalle.

Kuulemisella tarkoitetaan viranhaltijalle varattua mahdollisuutta saada tiedot virkasuhteensa päättämisen perusteista ja oikeutta esittää asiassa oma kantansa. Säännös ei sen sijaan sisällä neuvotteluelvoitetta työnantajalle. Riittävää on, että työnantaja varaa viranhaltijalle tosi-

asiallisen mahdollisuuden tulla kuulluksi. Säännös ei myöskään edellytä, että viranhaltija tosiasiansa käyttää hyväkseen hänelle varatun mahdollisuuden tulla kuulluksi. Kuuleminen voi olla joko kirjallista tai suullista kuulemistä.

Työnantajan velvollisuudesta neuvotella viranhaltijoiden tai heitä edustavan luottamusmiehen kanssa taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla tapahtuvan irtisanomisen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista ennen irtisanomispäätöksen tekemistä on säädetty kunnallisessa yhteistoimintalaissa (ks. jäljempänä: yhteistoimintamenettely). Näiden neuvottelujen lisäksi ei muuta kuulemistä tarvitse suorittaa.

Viranhaltijalla on oikeus käyttää kuulemisessa avustajaa, joka voi olla esimerkiksi luottamusmies, lakimies tai työtoveri. Viranhaltijalla on yleisten oikeusperiaatteiden mukaisesti myös oikeus valtuuttaa toinen käyttämään oikeuksia puolestaan. Tästä mahdollisuudesta on myös ilmoitettava viranhaltijalle. Viranhaltijalla tulee olla kohtuullinen valmistautumisaika (1–2 viikkoa, purkamisasiassa voi olla lyhyempikin) ennen kuulemistä, jotta hänellä on mahdollisuus esittää perusteltu näkemyksensä asiassa ja hankkia itselleen halutessaan avustaja taikka asiamies Kuulemiskutsussa tulee mainita mitä asiaa kuulemisessä käsitellään ja perusteet lyhyesti.

10.4.2 Yhteistoimintamenettely (taloudelliset ja tuotannolliset syyt)

Mikäli kunnan talousarvioehdotuksessa edellytetään sellaisia toimenpiteitä, joiden toteuttaminen todennäköisesti aiheuttaisi useita irtisanomisia (lomautuksia tai osa-aikaistamisia), toimenpiteitä on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä ennen kuin kunnanhallitus tekee valtuustolle lopullisen talousarvioehdotuksen.

Ennen kuin työnantaja päättää viranhaltijoiden irtisanomista taloudellisista tai tuotannollisista syistä, työnantajan

on neuvoteltava toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi ainakin niiden viranhaltijoiden kanssa, joita asia koskee. Yksittäistä viranhaltijaa koskeva asia käsitellään ensisijaisesti työnantajan ja viranhaltijan välillä. Viranhaltijan pyynnöstä asian käsittelyyn voi osallistua myös luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu tai muu henkilöstön edustaja. Milloin irtisanominen, osa-aikaistaminen tai lomauttaminen koskee vähintään kolmea viranhaltijaa/työntekijää tai työnantaja, viranhaltija taikka luottamusmies sitä vaatii, yhteistoimintaneuvotteluun osallistuu myös henkilöstön edustaja.

Ennen neuvottelujen aloittamista työnantajan on annettava kirjallinen neuvotteluesitys viranhaltijalle viimeistään 5 päivää ennen neuvottelujen aloittamista. Neuvotteluesityksellä tarkoitetaan kirjallista tietoa neuvottelujen aloittamisajasta ja -paikasta sekä neuvotteluissa käsiteltävistä asioista. Neuvotteluesitys tai siitä ilmenevät tiedot on toimitettava kirjallisesti työvoimatoimistolle viimeistään yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa.

Harkitessaan vähintään kymmenen viranhaltijan/työntekijän irtisanomista taloudellisista tai tuotannollisista syistä (tai osa-aikaistamista tai lomauttamista yli 90 päiväksi), työnantajan on annettava ko. työntekijöiden edustajalle kirjallisesti käytettävissä olevat tiedot:

- aiottujen toimenpiteiden perusteista
- alustava arvio irtisanomisten, lomauttamisten ja osa-aikaistamisten määrästä
- selvitys periaatteista, joiden mukaan irtisanomisen, lomauttamisen tai osa-aikaistamisen kohteeksi joutuvat viranhaltijat määrätään
- arvio ajasta, jonka kuluessa irtisanomiset, lomauttamiset ja osa-aikaistamiset tehdään.

Työnantajan ei katsota täyttäneen edellä tarkoitettua neuvotteluelvoitettaan ennen kuin asiasta on sovittu tai neuvottelujen aloittamisesta on kulunut vähintään

- 14 päivää (irtisanominen, lomauttaminen tai osa-aikaistaminen kohdistuu alle 10 viranhaltijaan/työntekijään taikka enintään 90 päivää kestävä lomauttaminen kohdistuu vähintään 10 viranhaltijaan/työntekijään) tai
- 6 viikkoa (irtisanominen, osa-aikaistaminen tai 90 päivää pidempi lomauttaminen kohdistuu vähintään 10 viranhaltijaan/työntekijään)

Työnantajan tulee antaa vähintään 10 työntekijän/viranhaltijan irtisanomista koskevan yhteistoimintamenettelyn alussa asianomaisille luottamusmiehillä esitys työllistymistä edistäväksi toimintasuunnitelmaksi, jonka sisällöstä neuvotellaan em. luottamusmiesten kanssa. Toimintasuunnitelmaa valmistellessaan työnantajan on viipymättä selvitettävä yhdessä työvoimaviranomaisten kanssa työllistymistä tukevat julkiset työvoimapalvelut.

Toimintasuunnitelmasta tulee käydä ilmi yhteistoimintamenettelyn suunniteltu aikataulu, neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat, yhteistoimintamenettelyssä noudatettavat toimintaperiaatteet julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitettuja palveluja käytettäessä sekä työnhaun ja koulutuksen edistämiseksi.

Jos yhteistoimintamenettely koskee alle 10 työntekijää/viranhaltijaa, yhteistoimintamenettelyssä on esitettävä toimintaperiaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa tuetaan viranhaltijoiden/työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä heidän työllistymistään julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitetuilla palveluilla. Irtisanottavalle viranhaltijalle on selvitettävä työvoimatoimistolta saatavat työvoimapalvelut.

Työnantajan on ilmoitettava viranhaltijoiden irtisanomisesta viipymättä työ- ja elinkeinotoimistolle, jos taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla irtisanottavia viranhaltijoita on vähintään kymmenen.

Ilmoituksesta on käytävä ilmi irtisanottavien lukumäärä, ammatit tai työtehtävät ja virkasuhteiden päättymisajan kohdat.

Työnantajalla on edellä tarkoitetuissa tapauksissa velvollisuus tiedottaa viranhaltijalle tämän oikeudesta julkisesti työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitettuun työllistymissuunnitelmaan

Yhteistoimintamenettely korvaa KVhL:n mukaisen kuulemismenettelyn.

10.4.3 Viranhaltijan oikeus työllistymisvapaaseen

Jolleivät työnantaja ja viranhaltija ole irtisanomisen jälkeen muuta sopineet, taloudellisella tai tuotannollisella perusteella irtisanotulla viranhaltijalla on oikeus vapaaseen täydellä palkalla osallistuakseen irtisanomisaikanaan julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitetun työllistymissuunnitelman laatimiseen, sen mukaiseen työvoimakoulutukseen ja siihen liittyvään harjoitteluun tai työssäoppimiseen tai oma-aloitteeseen tai viranomaisaloitteeseen työpaikan hakuun ja työhaastatteluun tai uudelleensijoitusvalmennukseen.

Työllistymisvapaan pituus määräytyy irtisanomisajan pituuden mukaan seuraavasti:

- 1) enintään yhteensä 5 työpäivää, jos irtisanomisaika on enintään yksi kuukausi,
- 2) enintään yhteensä 10 työpäivää, jos irtisanomisaika on yhtä kuukautta pidempi mutta enintään 4 kuukautta ja
- 3) enintään yhteensä 20 työpäivää, jos irtisanomisaika on yli 4 kuukautta.

Viranhaltijan on ennen työllistymisvapaan tai sen osan käyttämistä ilmoitettava siitä ja vapaan perusteesta työnantajalle niin hyvissä ajoin kuin mahdollista sekä

pyydettyä esitettävä luotettava selvitys kunkin vapaan perusteesta. Työllistymisvapaan käyttämisestä ei saa aiheutua työnantajalle merkittävää haittaa. Määräaikaisessa palvelussuhteessa olevalla ei ole oikeutta em. työllistymisvapaaseen.

10.4.4 Päätös virkasuhteen päättämisestä ja päätöksen tiedoksiantaminen

Työnantajan suorittamaa irtisanomista tai purkamista koskeva päätös perusteluineen on merkittävä pöytäkirjaan. Pöytäkirjan pitämisestä on säännökset KuntaL:n 62 §:ssä.

Päätös virkasuhteen irtisanomisesta ja purkamisesta on annettava kirjallisesti tiedoksi viranhaltijalle henkilökohtaisesti.

Jollei tämä ole mahdollista, ilmoitus virkasuhteen irtisanomisesta saadaan antaa tiedoksi lähettämällä päätös kirjeitse viranhaltijan ilmoittamaan tai muutoin tiedossa olevaan postiosoitteeseen.

Jos päätös virkasuhteen päättämisestä on lähetetty kirjeitse, katsotaan päätöksen tulleen viranhaltijan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun päätös on lähetetty. Viranhaltijan ollessa vuosilomalla tai työajan tasoittamisesta johtuvalla vähintään kahden viikon pituisella vapaa-ajalla katsotaan virkasuhteen päättäminen toimitetuksi kuitenkin aikaisintaan loman tai vapaa-ajan päättymistä seuraavana päivänä.

Toimitettaessa virkasuhteen purkamisilmoitus kirjeitse, katsotaan koeaikapurussa (KVhL 8 §) ja purkamisessa (KVhL 41 §) purkamisperusteeseen vedotun säädetyssä ajassa, jos ilmoitus on tuon ajan kuluessa jätetty postin kuljetettavaksi. Purkamisilmoitukseen vetoavalla on näytövelvollisuus ilmoituksen lähettämisestä ja tämän vuoksi kirjeitse lähetettäessä ilmoitus olisi suotavaa toimittaa kirjattuna.

Työnantajan on ilmoitettava viranhaltijoiden irtisanomisesta viipymättä työ- ja elinkeinotoimistolle, jos taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla irtisanottavia viranhaltijoita on vähintään kymmenen. Ilmoituksesta on käytävä ilmi irtisanottavien viranhaltijoiden lukumäärä, ammatit tai työtehtävät ja virkasuhteiden päättymisajankohdat.

10.4.5 Muutoksenhaku

Viranhaltijan virkasuhteen päättämistä koskevista päätöksistä voidaan tehdä oikaisuvaatimus sekä hakea muutosta valittamalla kuntalain mukaisesti. Yhteistoimintamenettelyä koskevat erimielisyydet käsitellään kuitenkin yleisissä tuomioistuimissa.

Oikaisuvaatimuksen ja kunnallisvalituksen saa tehdä se, johon päätös on kohdistettu tai jonka oikeuteen, velvollisuuteen tai etuun päätös välittömästi vaikuttaa sekä kuka tahansa kunnan jäsen. Oikaisuvaatimus on tehtävä 14 päivän ja kunnallisvalitus 30 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista.



Taloudellisin ja tuotannollisin perustein tehdystä irtisanomispäätöksestä oikaisuvaatimusaika alkaa kuitenkin kuluu vasta irtisanomisajan päättymisestä. Samoin valitusaika alkaa kuluu em. ajankohdasta silloin, kun taloudellistuotannollisin perustein tehdyn irtisanomispäätöksen on tehnyt valtuusto tai kuntayhtymän vastaava toimielin.

10.5 Irtisanomisperusteen tutkiminen purkamista koskevassa asiassa

Mikäli tuomioistuin virkasuhteen purkamista koskevaa asiaa käsitellessään katsoo, että laissa säädetty purkamisperusteet eivät täyty, tuomioistuimen on vaadittaessa harkittava, onko työnantajalla ollut laissa säädetty työntekijästä johtuvasta syystä tarkoitetut irtisanomisperusteet.

Irtisanomisperusteiden tutkiminen siis edellyttää, että sitä erikseen vaaditaan tuomioistuimessa (käytännössä työnantaja vaatii). Mikäli tuomioistuin tällöin katsoo, että työnantajalla on ollut laissa säädetty irtisanomisperuste, ei virkasuhde palaudu. Virkasuhteen katsotaan tällöin jatkuvan viranhaltijaan noudatettavan irtisanomisajan päättymiseen saakka (alkuperäisestä purkamispäätöksestä lukien) ja viranhaltijalla on oikeus saada irtisanomisajan palkkansa.

10.6 Virkasuhteen jatkuminen

Ns. jatkuvuusperiaate merkitsee sitä, että viranhaltijan virkasuhde palautuu eli jatkuu katkeamattomana, mikäli virkasuhteen päättymistä koskeva päätös kumotaan oikaisuvaatimuksen tai valituksen johdosta. Viranhaltijalla on tällöin oikeus saada menettämänsä palkka- ja muut virkasuhteesta johtuvat etunsa takautuvasti (vuosiloman osalta ks. TT 2005:5)

■ Ei irtisanomis- tai purkamisperustetta

Jatkuvuusperiaate on voimassa, mikäli virkasuhteen irtisanominen tai purkaminen on lainvoimaisen päätöksen mukaan tapahtunut ilman laissa säädettyä irtisanomis- tai purkamisperustetta.

■ Ns. muotovirhe

Viranhaltijan virkasuhde ei kuitenkaan välttämättä jatku, mikäli irtisanomista tai purkamista koskeva päätös on kumottu oikaisuvaatimuksen tai valituksen johdosta muulla perusteella kuin laissa säädettyjen irtisanomis-/ purkamisperusteiden vastaisena. Päätös voidaan kumota sillä perusteella, että se on syntynyt virheellisessä järjestyksessä (esimerkiksi viranhaltijaa ei ole lainkaan kuultu ennen päätöksen tekemistä tai kuuleminen on tapahtunut virheellisesti, esteellinen henkilö on valmistellut asian tai ottaa osaa päätöksentekoon jne.) tai päätöksen tehnyt viranomainen on ylittänyt toimivaltansa (esimerkiksi päätöksen on tehnyt väärä kunnan viranomainen).

Virkasuhteen päättymisen edellyttää, että kunnan toimivaltainen viranomainen tekee uuden päätöksen virkasuhteen päättämisestä ensin annettussa ja kumotuksi tullessa päätöksessä mainituilla perusteilla ja että tämä uusi päätös saavuttaa lainvoiman. Tällöin katsotaan virkasuhde päättyneeksi asiassa ensin tehdyn päätöksen mukaisesti. Mikäli viranhaltijan irtisanomisessa ei kuitenkaan ole noudatettu säädettyä irtisanomisaikaa, päättyy virkasuhde irtisanomisajan kuluttua ensimmäisestä päätöksestä.

10.7 Menetettyjen ansioiden korvaaminen

Viranhaltijalla on oikeus saada lainvastaisin perustein tapahtuneen virkasuhteen päättymisen johdosta menettämänsä säännöllisen työajan ansio, kun virka-

suhteen päättämistä koskeva asia on lainvoimaisesti ratkaistu. Viranhaltijalle maksetaan viipymättä virkasuhteen lainvastaisen päättymisen johdosta saamatta jäänyt säännöllisen työajan ansio vähennettynä samalta ajalta maksetuilla jäljempänä mainituilla ansioilla ja etuuksilla.

Oikeus korvauksen saamiseen koskee vain tilanteita, joissa virkasuhteen päättymisen on kumottu lainvoimaisella päätöksellä sillä perusteella, että asiassa ei ole ollut laissa säädettyä irtisanomis- tai purkamisperustetta. Menetetyn ansion korvaaminen edellyttää edelleen sitä, että viranhaltija toimittaa työnantajalle selvityksen eräistä ansioista ja etuuksista, jotka po. säännöksen mukaan työnantajalla on oikeus huomioon ottaa korvausvelvollisuuttaan vähentävinä erinä.

■ Säännöllisen työajan ansio

Säännöllisen työajan ansio ei sisällä esimerkiksi ylityö- tai varallaolokorvauksia. Mikäli kysymys on opetusvelvollisuustyöajassa olevasta opettajasta, menetetyt säännöllisen työajan ansioon sovelletaan virkaehtosopimuksen palkallisen virkavapausajan palkkausta koskevia määräyksiä.

■ Vähennettävät erät

Viranhaltija on voinut irtisanomisensa jälkeen olla muun työnantajan palveluksessa tai ammatinharjoittajana taikka muutoin ansaita palkka- tai muita tuloja. Viranhaltija on toisaalta voinut saada vastaavalta ajalta työttömyyskorvauksia tai sairausvakuutuslain mukaista päivärahaa. Koska virkasuhteen palautumisen ja menetettyjen ansioiden korvaamisen tulisi johtaa tilanteeseen, jossa viranhaltija on taloudellisesti samassa asemassa kun ilman palvelussuhteen päättymistä, mainitut palkka- ja muut edut otetaan huomioon vähennyksenä korvattavasta ansiosta.

Säännöllisen työajan ansiosta vähennetään muissa palvelussuhteissa, ammatinharjoittajana tai yrittäjänä ansaitulla vastaavalla ansiolla, jota viranhaltija ei olisi saanut virkaa hoitaessaan.

Samoin otetaan vähennyksenä huomioon viranhaltijalle maksettu työttömyysturvalaissa (602/1984) tarkoitettu ansioon suhteutettu työttömyyspäiväraha ja peruspäiväraha sekä työmarkkinatuesta annetussa laissa (1542/1993) tarkoitettu työmarkkinatuki sekä vastaavalta ajalta hänelle maksettu sairausvakuutuslain mukainen päivä- ja äitiysraha. Työttömyyspäivärahat ja sairausvakuutuslain mukaiset päivärahat vähennetään kokonaisuudessaan.

■ Viranhaltijan selvitysvelvollisuus

Viranhaltija on velvollinen esittämään työnantajalle viipymättä luotettavan selvityksen edellä mainitusta muusta ansiotulosta, työttömyyspäivärahasta, peruspäivärahasta tai työmarkkinatuesta sekä saamistaan sairausvakuutuskorvauksista.

■ Työnantajan velvollisuus tilittää vähennetyt työttömyyspäivärahat

Työnantaja on velvollinen viipymättä maksamaan työttömyysvakuutusrahastolle 75 % ja asianomaiselle työttömyyskassalle 25 % viranhaltijalle maksetusta ansiosidonnaisesta työttömyyspäivärahasta ja kansaneläke-

laitokselle viranhaltijalle maksetun peruspäivärahan tai työmarkkinatuen.

Työttömyyspäivärahan vähentäminen ei siis johda siihen, että työnantaja hyötyisi vähentämisestä, koska työnantajan on tilitettävä vähennetty osuus työttömyysvakuutusrahastolle ja asianomaiselle työttömyyskassalle.

■ Viranhaltijan eläke-etujen turvaaminen

Viranhaltijan eläke-etuja määrättäessä katsotaan palkkatuloksi edellä tarkoitettu säännöllisen työajan ansio, jossa on vähennyksenä huomioitu edellä tarkoitettussa muussa palvelussuhteessa, ammatinharjoittajana tai yrittäjänä ansaittu, eläkkeeseen oikeuttava tulo. Kun mainitut tulot katsotaan eläketuloksi muun eläkelainsäädännön perusteella, säännös merkitsee sitä, ettei näitä tuloja katsota eläkkeeseen vaikuttavaksi palkkatuloksi kunnallisessa eläkejärjestelmässä. Viranhaltija saa näistä tuloista eläkettä asianomaisen järjestelmän mukaan.

Sen sijaan vähennyksenä ei oteta huomioon edellä tarkoitettuja päivärahoja tai työmarkkinatukea.

Viranhaltijan katsotaan eläkeoikeutta määrättäessä olleen jatkuvassa virkasuhteessa myös sinä aikana, kun virkasuhde on ollut katkenneena lainvastaisin perustein tapahtuneen irtisanomisen tai purkamisen johdosta, vaikka hänelle ei tältä ajalta jäisi maksuun lainkaan ansiota.

11 Palkkasaatavan vanhentuminen

Säännökset ja määräykset

Palkkasaatavan vanhentuminen

KVhL 55 §

Kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain (304/2003) 55 §:n mukaan viranhaltijan on esitettävä palkkaa tai muuta taloudellista etuutta koskeva kirjallinen vaatimus kolmen vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jona asianomainen palkkaerä tai muu etu olisi ollut maksettava tai annettava. Kirjallisen vaatimuksen esittämisellä viranhaltija katkaisee vanhentumisen. Jos vaatimusta ei ole esitetty edellä mainitun määräajan kuluessa, oikeus palkkaan tai muuhun taloudelliseen etuuteen on menetetty. Edellä esitetyt vanhentumisajat koskevat myös henkilöä, jonka virkasuhde on lakannut, ja viranhaltijan kuolinpesää.



12 Palkan takaisinperiminen

Säännökset ja määräykset

Palkan takaisinperiminen	KVhL 56 §
Ulosottoaari	4 luku 45–51 §

Aiheettomasti maksettu palkka tai muu palvelussuhteesta johtuvan taloudellisen etuuden määrä saadaan periä takaisin. Takaisinperintä voidaan suorittaa myös siten, että perittävä määrä vähennetään seuraavan tai seuraavien palkanmaksujen yhteydessä viranhaltijan palkasta, jos tämä on edelleen saman työnantajan palveluksessa. Mikäli vähennystä ei voida suorittaa, voi työnantaja periä saatavan muulla tavalla (esim. hallintoriita-asiana hallintotuomioistuimessa).

Takaisinperintää koskevassa päätöksessä on mainittava takaisin perittävä kokonaismäärä ja takaisinperinnän peruste (suoritus, josta takaisinperintä johtuu). Takaisinperinnässä tulee kyseessä olla selvä virhe, esimerkiksi laskuvirhe tai muu ilmeinen erehdys.

Kulloinkin maksettavasta palkasta ei saa periä enempää kuin mitä palkasta lain mukaan saadaan ulosmitata. Kuitattavasta määrästä ja kuittaamatta jättämisestä ks. Ulosottoaari 4 luvun 45–51 §.

Työnantaja voi luopua takaisinperinnästä joko kokonaan tai osittain, jos takaisinperintää on olosuhteet huomioon ottaen pidettävä kohtuuttomana tai jos aiheettomasti

maksettu määrä on vähäinen. Jos viranhaltija on esimerkiksi harhaanjohtavilla selvityksillä tai muutoin vastaavalla tavalla vaikuttanut virheellisen päätöksen tai muun virheen syntymiseen, liikaa maksettu palkka on perittävä takaisin kokonaan. Tällöinkin saattaa kuitenkin joissain tilanteissa olla tarkoituksenmukaisinta luopua takaisinperinnästä etuuden vähäisyyden vuoksi.

Jos takaisinperinnästä ei ole päätetty tai pantu vireille muussa järjestyksessä (esim. hallintoriita-asiana) kolmen vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana aiheeton palkan tai muun etuuden määrä on maksettu, oikeus takaisinperintään on menetetty.

13 Työtodistus

Säännökset ja määräykset

Työtodistus

KVhL 58 §

Viranhaltijalla on virkasuhteen päättyessä oikeus pyynnöstä saada työnantajalta kirjallinen todistus virkasuhteen kestoajasta ja tehtävien laadusta. Viranhaltijan nimenomaisesta pyynnöstä todistuksessa on lisäksi mainittava virkasuhteen päättymisen syy ja arvio viranhaltijan työtaidosta, ahkeruudesta ja käytöksestä. Työtodistuksesta ei saa ilmetä muuta kuin sen sanamuodosta käy ilmi.

Työtodistus pyydetään yleensä virkasuhteen päättymisen yhteydessä (työnantajalla ei ole velvollisuutta antaa työtodistusta palvelussuhteen kestäessä). Työnantajalla on kuitenkin velvollisuus antaa työtodistus myöhemminkin, mutta aikarajana on 10 vuotta virkasuhteen päättymisestä. Henkilökohtaiseen arvioon perustuvaa todistusta eli arviota työtaidosta, ahkeruudesta ja käytöksestä on velvollisuus antaa viisi vuotta virkasuhteen päättymisestä.

Nimikirjamääräysten mukainen nimikirjan ote ei korvaa työtodistusta. Kuntien ja kuntayhtymien onkin syytä harkita onko nimikirjan pitäminen enää tarpeellista.



LIITE

VIRKA- JA TYÖSUHTEEN EROT (erot luonnehdittu yksinkertaistettuna)

VERTAILUPERUSTE	VIRKASUHDE	TYÖSUHDE	NORMIT
Palvelussuhteen syntyminen	Hakumenettely, yksipuolinen päätös, kirjallinen virkamääräys	Kirjallinen tai suullinen työso- pimus	KVhL 4,5, ja 9 § TSL 1:1 ja 3 §, 2:4 §
Oikeussuhteen luonne	Julkisoikeudellinen	Yksityisoikeudellinen	
Julkisen vallan käyttäminen	Kyllä	Ei	KuntaL 87 §
Työnantajan käskyvalta	Ta:lla toimivaltansa rajoissa Asteellinen toimivalta rajoittaa ta:n käskyvaltaa	Ta:lla työjohto-oikeus työso- pimuksen rajoissa	KVhL 17§ TSL 1:1 § ja 3:1 §
Velvollisuudet/tehtävät	Ta:lla määräysvalta (viran perustaminen, johto- sääntö, muu määräys)	Sovitaan työso- pimuksella	KuntaL 16 § KVhL 17 § TSL 1:1 § ja 3:1 §
Tehtävien muutokset	Ta määrää	Sovittava ellei irtisanomis- peruste, tilapäiset muutokset max. 8 viikkoa	KVhL 23 § TSL 1:1 § KVTES 1 luku 10 §
Johtosääntöjen alaisuus	On	Ei	KuntaL 16 §
Palvelussuhteen määräaikaisuus			
● peruste	Tehtävän luonne, sijaisuus, harjoittelu, avoinna olevaan virkasuhteeseen kuuluvien tehtävien hoito, harjoittelu, muu näihin rinnastettava seikka Erytysäännökset Oma pyyntö	Perusteltu syy Työn luonne, sijaisuus, harjoittelu, muu näihin rinnastettava seikka, muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä perusteltu syy, palvelujen kysynnän vakiintumattomuus Oma pyyntö	KVhL 3 § KuntaL 24 § TSL 1:3 §
● ketjutuskielto	On	On	KVhL 3 §, TSL 1:3 §
● seuraus perusteen vastaisesta määräaikaisuudesta	Korvaus 6–24 kk	Toistaiseksi voimassa oleva	KVhL 3 § TSL 1:3 § ja 12:2§

VERTAILUPERUSTE	VIRKASUHDE	TYÖSUHDE	NORMIT
<ul style="list-style-type: none"> päättymisen 	Määräajan päättymisen, vakinaisen palaaminen virantoimitukseen (eräissä tapauksissa), irtisanominen, purku	Määräajan päättymisen, purku, purkautuminen. Poikkeuksia: <ul style="list-style-type: none"> 5 vuotta pitempi määräaikainen työsopimus voidaan erikseen sopia irtisanomisehdosta 	KVhL 34, 35, 37 ja 41 § TSL 6:1 §, 8:1 § ja 8:3 §
Koeaika	Max 6 kk, alle vuoden määräaikaisessa virkasuhteessa max. puolet virkasuhteen kestosta. Ta määrää	Max 4 kk (koulutus 6 kk) ta:n ja tt:n sopimus. Alle 8 kk:n määräaikainen sopimus, max puolet sopimuksen kestosta.	KVhL 8 § TSL 1:4 §
Muun työn tekeminen	Sivutoimilupa, ta voi peruuttaa kun syytä on (esteellisyys, vaarantaa luottamusta tasapuolisuuteen, muutoin haittaa tehtävien asianmukaista hoitamista ja kilpaileva toiminta) Sivutoimi-ilmoitus, ta voi kieltää, perusteet kuten edellä	Kilpaileva työsopimus [Kilpailukieltosopimus]	KVhL 18 § TSL 3:3 § [TSL 3:5 §]
Osa-aikaistaminen			
<ul style="list-style-type: none"> peruste 	Taloudellinen ja tuotannollinen irtisanomisperuste	Taloudellinen ja tuotannollinen irtisanomisperuste	KVhL 21 § TSL 7:11 §
<ul style="list-style-type: none"> oikeus lisätyöhön 	Kokoaikainen virkasuhde Vh:n kirjallinen etukäteisilmoitus	Osa-aikainen tai täysiaikainen työsuhde, ta:lla selvittämisvelvollisuus	KVhL 22 § TSL 2:5 §
<ul style="list-style-type: none"> seuraus perusteen vastaisesta osa-aikaistamisesta 	Kumoutuminen	Vahingonkorvaus	KuntaL 11 luku TSL 12:1 §
Lomauttaminen			
<ul style="list-style-type: none"> sopimisoikeus 	Rajoitettu	Rajoitettu	KVhL 30 § TSL 5: 1 ja 2 §
<ul style="list-style-type: none"> määräaikaisessa palvelussuhteessa olevan lomauttaminen 	On mahdollista (yli 6 kk:n virkasuhde)	Vain, jos toimii vakinaisen sijaisena ja ta voisi lomauttaa vakinaisen	KVTES VIII luku 1 § TSL 5:2 §

VERTAILUPERUSTE	VIRKASUHDE	TYÖSUHDE	NORMIT
Virka-/työehtosopimus	Sopimisoikeus rajoitettu	Sopimisoikeus laajempi kuin ves, mutta rajoituksia	KVESL 2 § TESL, KTESL, TSL 13:7 §
Työtaistelukeinot	Rajoitettu: lakko, työnsulku, hakukielto ja -saarto	Rajoittamaton	KVESL 8,9 §
Suojelutyöntekemis- velvollisuus	On (työtaistelun ulkopuolisella vh:lla)	Ei	KVESL 12 §
Yksittäisen vh:n/tt:n sopimisoikeus palvelussuhteen ehdoista	Ei sopimisoikeutta pääsääntöisesti	Työsopimuksella sovittavissa	KVESL TSL 1 §, TESL 6 §
Odotusajan palkka	Ei	On	TSL 2:14 §
Rikosoikeudellinen vastuu	RL 40:1-8, 10-11	Rajoitetumpi, RL 40: 1-9	
Rikosoikeudellinen viraltapano	On	Ei	RL 2:10 RL 40 luku
Tehostettu suojatehtävien hoitamisessa	On	Ei	RL 16:1-6
Irtisanomisperusteet			
• yksilö	Asiallinen ja painava syy, virkasuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakava rikkominen tai laiminlyönti sekä viranhaltijan henkilöön liittyvien työntekoedellytysten olennainen muuttuminen	Asiallinen ja painava syy, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakava rikkominen tai laiminlyönti sekä työntekijän henkilöön liittyvien työntekoedellytysten olennainen muuttuminen	KVhL 35 § TSL 7: 1 ja 2 §
• kollektiivi	Taloudelliset ja tuotannolliset syyt (tehtävät vähentyneet olennaisesti ja pysyvästi)	Asiallinen ja painava syy. Taloudelliset ja tuotannolliset syyt (työ vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi)	KVhL 37 § TSL 7:1 ja 3 §
• muun työn tarjoamisvelvollisuus (kollektiiviperusteinen irtisanominen)	Virkasuhte tai työsuhte, jonka tehtävät eivät olennaisesti poikkea viranhaltijan tehtävistä	Työsuhte	KVhL 37 § TSL 7:3 ja 4 §

VERTAILUPERUSTE	VIRKASUHDE	TYÖSUHDE	NORMIT
<ul style="list-style-type: none"> seuraus perusteen vastaisesta irtisanomisesta (yksilöperuste) 	Kumoaminen, virkasuhteen palautuminen (ei muutovirhe)	Vahingonkorvaus (3–24 kk palkka)	KVhL 44 § TSL 12:2 ja 3 §
<ul style="list-style-type: none"> seuraus perusteen vastaisesta irtisanomisesta (kollektiiviperuste) 	Kumoaminen, virkasuhteen palautuminen (ei muutovirhe)	Vahingonkorvaus	KVhL 44 § TSL 12:2 ja 3 §
Takaisinottovelvollisuus	9 kk, virkasuhde (vakinainen tai yli 6 kk määräaikainen, samankalt. tehtävät)	9 kk, työsuhde, samankalt. tehtävät	KVhL 46 § TSL 6:6 §
Liikkeenluovutus-säännöstö	On	On	KVhL 25 § TSL 1:10 § ja 7:5 §
Purkaminen	Erittäin painava syy	Erittäin painava syy	KVhL 41 § TSL 8:1 §
Purkautuminen (poissaolo)	Ei	On (min. 7 pv)	TSL 8:3 §
Palvelussuhteen päättyminen ilman irtisanomista	Toistaiseksi myönnetty tkeläke, toistaiseksi tapahtuneen valinnan vahvistamatta jättäminen, 68 vuoden täyttäminen, (väliaikaisen määräyksen peruuttaminen)	Työkyvyttömyyseläke, 68 vuoden täyttäminen	KVhL 34 § (ja 24 § 2 mom.) KVTES VIII luku 6 § TSL 6:1a §
Siirtäminen toiseen virkaan/tehtävään	Ta:n yksipuolinen määräys	Suostumus, tilapäisesti (max 8 vko), irtisanomisperuste	KVhL 24 § KVTES 1 luku 9 §
Hiljainen pidennys	Ei	On	TSL 6:5 §
Vuosilomalaki	Sovelletaan	Sovelletaan	VLL 1 § KVTES IV luku 1 §
TAL, velvollisuus lisä-, ylityö- ja varallaoloon Riitojen käsittely	On, työn laadun ja erittäin pakottavien syiden vuoksi välttämätöntä Hallintotuomioistuimissa	Ei, suostumus. Yleinen tuomioistuin	TAL 18 §
Ta:lla oikeus oikeudenkäyntikuluihin	On	On	KVhL 53 § OK 21:1

Kunnallisen esimiehen virkasuhdeopas sisältää tietoa virkasuhteen käytöstä, virkasuhteen alkamisesta, päättymisestä ja lomauttamisesta sekä keskeisistä työnantajan ja viranhaltijan oikeuksista ja velvollisuuksista.

KT *Kuntatyönantajat*

ISBN 978-952-293-275-4
Tilausnumero 3-0859

www.kt.fi