

Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi valtion virkamieslain ja Suomen Pankin virkamiehistä annetun lain muuttamisesta

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi valtion virkamieslakia ja Suomen Pankin virkamiehistä annettua lakia. Ehdotetuilla muutoksilla pantaisiin täytäntöön avoimia ja ennakoivia työehtoja Euroopan unionissa koskeva Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi.

Esityksen mukaan virkamiehelle annettaisiin kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista. Lisäksi viranomaisen olisi osa-aikaisen tai määräaikaisen virkamiehen pyynnöstä annettava perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää säännöllistä työaikaa tai nimityksen kestoaikaa. Jos työnantajalla on lakiin tai virkaehtosopimukseen perustuva velvollisuus tarjota virkamiehelle työn edellyttämää koulutusta, sen olisi oltava virkamiehelle maksutonta ja tällainen koulutus olisi luettava työajaksi.

Lisäksi valtion virkamiehen sairauden todistamista koskevaa säännöstä ehdotetaan muutettavaksi siten, että nykyisen kolmen vuorokauden sijasta virkamies voisi todistaa sairautensa enintään viiden vuorokauden ajalta myös muulla virkavapauden myöntävän viranomaisen hyväksymällä luotettavalla tavalla kuin lääkärintodistuksella, terveyskeskuksen terveydenhoitajan antamalla todistuksella taikka viraston osoittaman terveydenhoitajan tai sairaanhoitajan antamalla todistuksella.

Ehdotetut lait on tarkoitettu tulemaan voimaan 1.8.2022.

SISÄLLYS

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ.....	1
PERUSTELUT	3
1 Asian tausta ja valmistelu	3
1.1 Tausta	3
1.2 Valmistelu	3
1.2.1 EU-säädöksen valmistelu	3
1.2.2 Hallituksen esityksen valmistelu	4
2 EU-säädöksen tavoitteet ja pääasiallinen sisältö.....	4
2.1 Johdanto	4
2.2 Tarkoitus, soveltamisala ja määritelmät.....	5
2.3 Selvitys työntekijälle työnteon keskeisistä ehdoista	5
2.4 Työehtoihin liittyvät vähimmäisvaatimukset	6
2.5 Laaja-alaiset säännökset.....	8
2.6 Loppusäännökset.....	8
3 Nykytila ja sen arviointi.....	9
3.1 Työehtodirektiivin täytäntöönpanosta johtuvat muutokset	9
3.2 Työehtodirektiivin säännökset, jotka eivät edellytä kansallista täytäntöönpanoa.....	10
3.3 Valtion virkamiehen sairauden todistaminen.....	12
4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset	13
4.1 Keskeiset ehdotukset.....	13
4.1.1 Työehtodirektiivin täytäntöönpanosta johtuvat muutokset	13
4.1.2 Muut ehdotukset.....	13
4.2 Pääasialliset vaikutukset.....	13
4.2.1 Taloudelliset vaikutukset	13
4.2.2 Muut yhteiskunnalliset vaikutukset.....	14
4.2.3 Vaikutukset viranomaisiin	15
5 Muut toteuttamisvaihtoehdot	15
5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset.....	15
5.2 Muiden jäsenvaltioiden suunnittelemat tai toteuttamat keinot.....	16
6 Lausuntopalaute.....	16
7 Säännöskohtaiset perustelut.....	19
7.1 Laki Valtion virkamieslain muuttamisesta.....	19
7.2 Laki Suomen Pankin virkamiehistä annetun lain muuttamisesta.....	24
8 Voimaantulo	25
9 Suhde muihin esityksiin.....	25
LAKIEHDOTUKSET	27
Laki valtion virkamieslain muuttamisesta	27
Laki Suomen Pankin virkamiehistä annetun lain muuttamisesta	28
LIITE	31
RINNAKKAISTEKSTIT	31
Laki valtion virkamieslain muuttamisesta	31
Laki Suomen Pankin virkamiehistä annetun lain muuttamisesta	34

PERUSTELUT

1 Asian tausta ja valmistelu

1.1 Tausta

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2019/1152 avoimista ja ennakoitavista työehtoista Euroopan unionissa, jäljempänä *työehtodirektiivi*, hyväksyttiin 20.6.2019. Työehtodirektiivin tarkoituksena on parantaa etenkin epävarmemmissa työsuhteissa työskentelevien työntekijöiden asemaa edistämällä turvatumia ja ennakoitavampia työehtoja. Työehtodirektiivin säännökset koskevat muun muassa työnantajan velvollisuutta antaa työsuhdetta koskevia tietoja työntekijälle, koeaikaa, kilpailevan toiminnan kieltoa sekä vaihtelevan työajan sopimuksia. Lisäksi työehtodirektiivissä on työntekijän oikeussuojaa koskevia säännöksiä. Työehtodirektiivin täytäntöönpano-aika päättyy 1.8.2022.

Tällä esityksellä pannaan täytäntöön työehtodirektiivi ja samalla toteutetaan myös muita tarvittavia muutoksia valtion virkamieslaissa (750/1994), jäljempänä *virkamieslaki*.

1.2 Valmistelu

1.2.1 EU-säädöksen valmistelu

Euroopan yhteisöjen neuvosto antoi vuonna 1991 direktiivin työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöille työ sopimuksessa tai työsuhteessa sovellettavista ehdoista 91/533/ETY, jäljempänä *todentamisdirektiivi*. Todentamisdirektiivin tarkoituksena oli muun muassa parantaa työntekijöiden suojaa mahdollisia oikeuksien loukkauksia vastaan ja lisätä työmarkkinoiden avoimuutta. Lisäksi todentamisdirektiivillä pyrittiin yhdenmukaistamaan vaatimukset ilmoittaa palkatulle työntekijälle kirjallisesti työ sopimuksen tai työsuhteen keskeiset ehdot. Todentamisdirektiivi on Suomessa pantu täytäntöön pääasiassa työ sopimuslain (55/2001) 2 luvun 4 §:llä, jonka mukaan työnantajan on annettava työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista.

Komissio antoi 21.12.2017 ehdotuksen työehtodirektiiviksi¹, jonka oli tarkoitus korvata vanha todentamisdirektiivi. Taustalla olivat työelämässä tapahtuneet muutokset, kuten epätyypillisten työsuhteiden lisääntyminen. Digitalisointi on helpottanut uusien työmuotojen syntymistä, ja väestörakenteen muutokset ovat lisänneet työikäisen väestön monimuotoisuutta. Uusiin työmuotoihin liittyvä jousto on edistänyt merkittäväällä tavalla työpaikkojen luomista ja työmarkkinoiden kasvua. Samalla tämä suuntaus on kuitenkin lisännyt epävakautta ja vähentänyt ennustettavuutta työsuhteissa. Direktiiviehdotuksen tavoitteena olikin edistää turvatumia ja ennakoitavamia työllisyyttä niin, että samalla varmistetaan työmarkkinoiden joustavuus ja parannetaan elin- ja työoloja.

Suomi suhtautui direktiiviehdotukseen lähtökohtaisesti myönteisesti kiinnittäen kuitenkin direktiivin valmistelussa huomiota siihen, että yritysten hallinnollisen taakan tulisi olla tarkoituksenmukaisessa suhteessa sääntelyn hyötyihin nähden.²

Euroopan parlamentti ja neuvosto hyväksyivät direktiiviehdotuksen 20.6.2019. Työehtodirektiivi korvasi todentamisdirektiivin ja lisäksi siinä säädettiin uusia työehtojen ennakoitavuutta ja

¹ COM(2017) 797 final.

² Valtioneuvoston kirjelmä U 2/2018 vp.

turvaamista koskevia vaatimuksia erityisesti epävarmoissa työsuhteissa työskentelevien osalta. Lisäksi työehtodirektiivin soveltamisala laajeni todentamisdirektiiviin nähden.

1.2.2 Hallituksen esityksen valmistelu

Valtiovarainministeriö on valmistellut muutokset virkamieslakiin ja Suomen Pankin virkamiehistä annettuun lakiin (1166/1998).

Työ- ja elinkeinoministeriö asetti 5.11.2020 kolmikantaisen työryhmän valmistelemaan työehtodirektiivin täytäntöönpanoa. Työryhmän tehtävänä oli 31.8.2021 mennessä valmistella hallituksen esityksen muotoon laadittu mietintö, jossa ovat ehdotukset niiksi lainsäädäntömuutoksiksi, joita työehtodirektiivin täytäntöönpano edellyttää. Työehtodirektiivin täytäntöönpanoa valmistelleen työryhmän tiedot ja hallituksen esityksen valmisteluasiakirjat ovat julkisessa palvelussa osoitteessa <https://tem.fi/hankehaku> tunnuksella TEM117:00/2020.

Valtiovarainministeriö oli edustettuna työryhmässä, ja virkamieslakiin ja Suomen Pankin virkamiehistä annettuun lakiin ehdotetaan vastaavia muutoksia. Virkamieslain 23 a §:n muutosehdotus perustuu valtiovarainministeriön omaan valmisteluun. Hankkeen asiakirjat löytyvät osoitteesta: <https://vm.fi/hanke?tunnus=VM011:00/2022>.

Esityksen taustalla olevan kolmikantaisesti valmistellun työryhmämietinnön ja esityksen kiireellisyyden vuoksi esityksen lausuntoaika on ollut neljä viikkoa. Lausuntoaika oli 14.2. - 14.3.2022. Valtiovarainministeriö järjesti oikeusministeriölle, sisäministeriölle ja puolustusministeriölle sekä Tullille 1.3.2022 kuulemistilaisuuden perusteista, joilla työehtodirektiivin III luvusta voitaisi säätää poikkeuksia.

2 EU-säädöksen tavoitteet ja pääasiallinen sisältö

2.1 Johdanto

Työehtodirektiivin tarkoituksena on parantaa työehtoja edistämällä avoimempaa ja ennakoitavampaa työtä samalla kun varmistetaan työmarkkinoiden mukautuvuus. Työehtodirektiivillä kumotaan niin kutsuttu todentamisdirektiivi. Todentamisdirektiivin antamisen jälkeen työmarkkinoilla on tapahtunut väestörakenteen kehityksen ja digitalisoitumisen vuoksi kauaskantoisia muutoksia, jotka ovat johtaneet innovointia, työpaikkojen luomista ja työmarkkinoiden kasvua edistävien uusien työsuhteen muotojen syntymiseen. Nykyisessä muuttuvassa työn maailmassa työntekijöiden on yhä tarpeellisempaa saada kaikki olennaisia työehtojaan koskevat tiedot.

Työehtodirektiivissä säädetään vähimmäisoikeudet, jotka koskevat unionissa kaikkia työntekijöitä, joilla on työsopimus tai työsuhde. Euroopan unionin tasolla tapahtuva työsuhteen ehtojen vähimmäisvaatimuksien yhdenmukaistaminen ja vahvistaminen takaavat, että voidaan varmistaa kaikkien unionin alueen työntekijöiden työehtojen riittävä avoimuus ja ennakoitavuus siten, että epätyypilliset työsuhteet pysyvät kuitenkin kohtuullisen joustavina, jolloin niiden hyödyt työntekijöille ja työnantajille säilyvät ennallaan.

Jäsenvaltiot voivat säätää objektiivisin perustein, että osaa työehtodirektiivin säännöksistä (III luku) ei sovelleta virkasuhteessa oleviin, julkisiin pelastuspalveluihin, asevoimiin, poliisiviranomaisiin, tuomareihin, syyttäjiin, rikostutkijoihin tai muihin lainvalvontaviranomaisiin.

2.2 Tarkoitus, soveltamisala ja määritelmät

Työehtodirektiivin I luku sisältää yleiset säännökset, joihin kuuluvat työehtodirektiivin tarkoitus, soveltamisala ja määritelmät. Työehtodirektiivin tarkoituksena on parantaa työehtoja edistämällä avoimempaa ja ennakoitavampaa työtä samalla kun varmistetaan työmarkkinoiden mukautuvuus.

Työehtodirektiivin soveltamisala on todentamisdirektiiviä laajempi, sillä lähtökohtaisesti työehtodirektiivi koskee kaikkia työntekijöitä. Jäsenvaltioille annetaan mahdollisuus olla soveltamatta työehtodirektiivin säännöksiä sellaisiin työsuhteisiin, joissa ennalta määritelty ja tosiasiallinen työaika on enintään keskimäärän kolme tuntia viikossa neljän perättäisen viikon pituisen viiteajanjakson aikana. Poikkeusta ei saisi soveltaa työsuhteisiin silloin, kun työtunteja ei ole määritelty ennalta (esimerkiksi tarvittaessa työhön kutsuttavat työntekijät). Lisäksi jäsenvaltiot voivat rajata yksityiset kotitaloudet tiettyjen vaatimusten ulkopuolelle sekä säätää objektiivisin perustein, että työehtodirektiivin työoloihin liittyviä vähimmäisvaatimuksia koskevia III luvun säännöksiä ei sovelleta virkasuhteessa oleviin, julkisiin pelastuspalveluihin, asevoimiin, poliisiviranomaisiin, tuomareihin, syyttäjiin, rikostutkijoihin tai muihin lainvalvontaviranomaisiin.

Eräät työehtodirektiivissä käytetyt käsitteet määritellään 2 artiklassa. Työvuoroluettelolla tarkoitetaan suunnitelmaa, jossa määritetään tunnit ja päivät, joina työ alkaa ja päättyy. Uusina määritelmänä työehtodirektiivissä määritellään viitetunnit ja -päivät, joilla tarkoitetaan tiettyjen päivien aikaväliä, jona työtä voidaan tehdä työnantajan pyynnöstä sekä työn teettämismalli, jolla tarkoitetaan työajan ja sen jakautumisen järjestämistä tietyn työnantajan määrittelemän mallin mukaisesti. Työn teettämismalli voi olla esimerkiksi kokonaan tai enimmäkseen ennakoitavissa tai kokonaan tai enimmäkseen ennakoimaton.

2.3 Selvitys työntekijälle työnteon keskeisistä ehdoista

Työehtodirektiivin I lukuun sisältyy lisäksi tietojen antamista koskeva 3 artikla. Siinä säädetään, että työnantajan on annettava kullekin työntekijälle työehtodirektiivissä edellytetyt tiedot kirjallisesti. Uutena mahdollisuutena työehtodirektiivissä on tietojen antaminen sähköisesti edellyttäen, että sähköisessä muodossa olevat tiedot ovat työntekijän saatavilla, ne voidaan tallentaa ja tulostaa ja että työnantaja saa todistuksen tietojen toimittamisesta tai vastaanottamisesta.

Työehtodirektiivin II luvun sisältö muodostuu pääosin todentamisdirektiiviä vastaavista säännöksistä, mutta ajantasaistettuna. Luvun 4 artikla koskee työnantajan tiedonantovelvollisuutta, ja siinä on luettelo niistä tiedoista, jotka työnantajan olisi annettava työntekijälleen. Uusina vähimmäistietoina todentamisdirektiiviin verrattuna luetteloon sisältyy:

- Tieto koeajan kestosta ja ehdoista
- Tieto oikeudesta koulutukseen, jos työntekijällä on sellainen oikeus
- Tieto ylityötä ja sen korvaamista koskevista järjestelyistä
- Työvuoroluettelon laatimisen periaatteet erityisesti silloin, kun työntekijä noudattaa vaihtelevaa työaika
- Tiedot sosiaalivakuutusmaksuja saavista sosiaaliturvalaitoksista, silloin kun asia on työnantajan vastuulla
- Viitetunnit ja -päivät, joina työnantaja voi edellyttää työntekoa

- Vuokratyöntekijöiden tapauksessa käyttäjäyritysten tunnistetiedot, kun ja heti kun se on tiedossa
- Tieto irtisanomismenettelystä.

Selvitys työnteon ehdoista on annettava työntekijälle henkilökohtaisesti tiedosta riippuen joko viimeistään sellaisen ajanjakson aikana, joka alkaa ensimmäisenä työpäivänä ja päättyy viimeistään seitsemäntenä kalenteripäivänä tai kuukauden kuluessa ensimmäisestä työpäivästä. Nämä aikarajat ovat uusia, sillä todentamisdirektiivissä vastaava määräaika oli kaksi kuukautta työsuhteen alusta tai muutoksen tapahtumisesta. Jäsenvaltiot voivat laatia malleja ja asiakirjatyypppejä kirjalliselle ilmoitukselle. Edellä mainitut mallit sekä työsuhteisiin liittyvä lainsäädäntö ja työehtosopimukset on laitettava yleisesti saataville verkkosivustoille.

Työehtodirektiivin 6 artiklassa säädetään erikseen tiedon antamisesta silloin, kun työsuhteen ehto muuttuu. Tällöin tieto pitää antaa asiakirjan muodossa mahdollisimman pian ja viimeistään päivänä, jona muutos tulee voimaan. Muuttuneiden tietojen antamisen takaraja on kiristetty, todentamisdirektiivissä takaraja oli yksi kuukausi. Asiakirjaa ei kuitenkaan tarvitse 6 artiklan 2 kohdan mukaan toimittaa sellaisista muutoksista, jotka johtuvat lainsäädännön tai työehtosopimuksiin tehdyistä muutoksista.

Työehtodirektiivin 7 artiklan 1 kohdassa vaaditaan jäsenvaltioita varmistamaan, että työntekijä saa eräät lisätiedot, jos häntä vaaditaan työskentelemään muussa jäsenvaltiossa tai kolmannessa maassa kuin siinä jäsenvaltiossa, jossa hän tavallisesti työskentelee. Tiedot vastaavat suurella määrin todentamisdirektiivin 4 artiklassa todettua, ja ne on annettava ennen työntekijän lähtöä. Artiklan 2 kohdassa edellytetään lisäksi, että direktiivin 96/71/EY³ mukaiselle lähetetylle työntekijälle on ilmoitettava tietyt lisätiedot. Nämä ovat uusia vaatimuksia verrattuna todentamisdirektiiviin. Ilmoitettavia tietoja ovat palkka, johon työntekijällä on oikeus vastaanottavassa jäsenvaltiossa sovellettavan lainsäädännön mukaisesti, tarvittaessa kaikki lähetettynä olemisesta maksettavat lisät sekä kaikki matka-, majoitus- ja ruokailukustannusten korvaamisjärjestelyt. Lisäksi on ilmoitettava linkit vastaanottavien jäsenvaltioiden direktiivin 2014/67/EU⁴ nojalla kehittämälle viralliselle kansalliselle verkkosivustolle. Artiklan 4 kohdassa sallitaan soveltamisalapoikkeus, jonka mukaan artiklan 1 ja 2 kohtaa ei sovelleta, jos kunkin työskentelyjakson kesto sen jäsenvaltion ulkopuolella, jossa työntekijä tavallisesti työskentelee, on enintään neljä perättäistä viikkoa.

2.4 Työehtoihin liittyvät vähimmäisvaatimukset

Työehtodirektiivin III luvussa on todentamisdirektiivin nähden uudet säännökset työehtoihin liittyvistä vähimmäisvaatimuksista.

Työehtodirektiivin 8 artiklan mukaan koeajan enimmäispituus saisi olla enintään kuusi kuukautta. Määräaikaisiin työsuhteisiin liittyen jäsenvaltioiden on varmistettava, että tällaisen koeajan kesto on oikeassa suhteessa työsopimuksen oletettuun kestoon ja työn luonteeseen. Uusittaessa samaa työtä ja samoja työtehtäviä koskeva sopimus työsuhteessa ei tulisi soveltaa uutta

³ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 96/71/EY palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon.

⁴ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2014/67/EU palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon annetun direktiivin 96/71/EY täytäntöönpanosta sekä hallinnollisesta yhteistyöstä sisämarkkinoiden tietojenvaihtojärjestelmässä annetun asetuksen (EU) N:o 1024/2012 (IMI-asetus) muuttamisesta.

koeaikaa. Jäsenvaltiot voivat säätää pidemmästä koeajasta sellaisia tapauksia varten, joissa tämä on perusteltua työn luonteen vuoksi. Lisäksi, jos työntekijä on ollut koeaikana poissa työstä, jäsenvaltiot voivat säätää, että koeaikaa voidaan pidentää poissaolon kestoa vastaavasti.

Työehtodirektiivin 9 artiklan mukaan työnantaja ei saisi kieltää työntekijää ottamasta vastaan työtä muilta työnantajilta eikä kohdistaa työntekijään epäsuotuisaa kohtelua, jos tämä niin tekee. Sivutyön tekemistä voitaisiin kuitenkin rajoittaa tilanteissa, joissa se on perusteltua esimerkiksi liikesalaisuuksien suojelun, julkishallinnon luotettavuuden tai eturistiriitojen välttämisen kaltaisilla oikeutetuilla syillä.

Vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asemaa pyritään parantamaan direktiivin 10 artiklan säännöksillä. Työnteon keskeisiä ehtoja koskevassa selvityksessä työnantajan olisi ilmoitettava niin sanotut viitetunnit ja -päivät, joina työntekijää voidaan vaatia tekemään työtä. Työntekijää ei voitaisi velvoittaa työskentelemään muuna aikana. Lisäksi työnteon keskeisiä ehtoja koskevassa selvityksessä olisi ilmoitettava, kuinka paljon etukäteen työntekijän on saatava ennakkoilmoitus työvuorosta. Jos jompikumpi tai kumpikaan edellä mainituista vaatimuksista ei täyty, työntekijällä on oikeus kieltäytyä työtehtävästä ilman kielteisiä seuraamuksia. Artiklassa säädetään myös työntekijän oikeudesta korvaukseen, jos työnantaja peruuttaa kohtuullisen määräjälkeen työntekijän aiemmin vastaanottaman työtehtävän.

Direktiivin 11 artiklassa jäsenvaltioita vaaditaan toteuttamaan yksi tai useampi seuraavista toimenpiteistä vaihtelevan työajan sopimusten väärinkäytön ehkäisemiseksi. Toimenpiteitä ovat vaihtelevan työajan sopimusten käyttöä ja kestoa koskevat rajoitukset, kumottavissa oleva oletama sellaisen työsuhteen olemassaolosta, jossa on tietyn ajanjakson aikana tehtyjen keskimääräisten työtuntien määrään perustuva vähimmäismäärä palkallisia työtunteja tai muut vastaavat toimenpiteet, joilla varmistetaan väärinkäytösten tehokas ehkäiseminen.

Työehtodirektiivin 12 artiklassa säädetään siitä, että työntekijät voisivat työsuhteen kestänyt kuusi kuukautta pyytää turvatumpaa ja helpommin ennakoitavissa olevaa työmuotoa. Tämä koskee esimerkiksi työntekijöitä, jotka haluavat siirtyä kokoaikaiseen työsuhteeseen tai työsuhteeseen, jossa on enemmän taattuja palkallisia työtunteja tai vähemmän muuttuva työaika. Työnantajien on vastattava pyyntöihin kirjallisesti kuukauden kuluessa. Jäsenvaltiot voivat pidentää määräaikaa kolmeen kuukauteen keskisuurten yritysten tai sitä pienempien yritysten kohdalla sekä mahdollistaa vastauksen antamisen suullisesti saman työntekijän esittämään seuraavaan vastaavaan pyyntöön, jos vastauksen perustelut työntekijän tilanteen osalta ovat pysyneet muuttumattomina. Jäsenvaltiot voivat myös rajoittaa sitä, kuinka usein tai tiheällä aikavälillä työntekijä voi esittää pyyntöjä.

Pakollisesta koulutuksesta säädetään työehtodirektiivin 13 artiklassa. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että kun työnantaja vaaditaan unionin oikeudessa tai kansallisessa lainsäädännössä taikka työehtosopimuksessa antamaan koulutusta työntekijälle, sen on oltava maksutonta työntekijälle, se on laskettava työajaksi ja sen on mahdollisuuksien mukaan tapahduttava työaikana.

Työehtodirektiivin 14 artiklassa säädetään, että jäsenvaltiot voivat sallia, että työmarkkinaosapuolet pitävät voimassa, neuvottelevat, tekevät ja panevat täytäntöön kansallista lainsäädäntöä tai käytäntöä noudattaen työehtosopimuksia, joilla luodaan työntekijöiden työehtoja koskevat 8–13 artiklassa säädettyistä työehdoista poikkeavat järjestelyt. Näiden järjestelyiden täytyy artiklan mukaan kuitenkin noudattaa työntekijän kokonaisvaltaista suojelua.

2.5 Laaja-alaiset säännökset

Työehtodirektiivin IV lukuun sisältyy vaatimuksia, joilla pyritään varmistamaan täytäntöönpanon tehokas toteutuminen.

Työehtodirektiivin 15 artiklassa säädetään, että työnteon keskeisiä ehtoja koskevaan selvitykseen liittyvien laiminlyöntien osalta jäsenvaltiot voivat valita yhden tai molemmat kahdesta eri seuraamusjärjestelmästä: joko työntekijään sovelletaan jäsenvaltion määrittelemiä suotuisia olettamia tai työntekijällä on mahdollisuus jättää kantelu toimivaltaiselle viranomaiselle tai elimelle ja saada asianmukainen oikaisu tehokkaasti ja kohtuullisessa ajassa.

Muutoksenhausta säädetään työehtodirektiivin 16 artiklassa, jonka mukaan jäsenvaltioiden on varmistettava, että työntekijöillä, mukaan lukien ne työntekijät, joiden työsuhde on päättynyt, on oikeus tehokkaaseen ja puolueettomaan riitojen ratkaisuun ja oikeus muutoksenhakuun silloin, kun heidän tässä työehtodirektiivissä säädettyjä oikeuksiaan rikotaan.

Suojelua epäsuotuisalta kohtelulta tai epäsuotuisilta seurauksilta koskevan 17 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on otettava käyttöön tarvittavia toimenpiteitä työntekijöiden, mukaan lukien työntekijöiden edustajina toimivat työntekijät, suojelemiseksi työnantajan harjoittamalta epäsuotuisalta kohtelulta tai epäsuotuisilta seurauksilta, jotka johtuvat heidän jättämästään työnantajaa koskevasta kantelusta tai jotka johtuvat heidän vireille panemastaan menettelystä, jonka tarkoituksena on varmistaa työehtodirektiivissä säädettyjen oikeuksien noudattaminen.

Työehtodirektiivin 18 artiklassa säädetään irtisanomissuojasta ja todistustaakasta. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet kieltääkseen irtisanomisen tai sitä vastaavan toimenpiteen sekä kaikki sitä koskevat valmistelut sen johdosta, että työntekijät ovat käyttäneet työehtodirektiivissä säädettyjä oikeuksia. Jos työntekijä katsoo, että hänet on irtisanottu tai että hän on joutunut vaikutukseltaan vastaavien toimenpiteiden kohteeksi (esimerkiksi tarvittaessa työhön kutsuttavalle työntekijälle ei enää osoiteta toimeksiantoja) sillä perusteella, että hän soveltaa tai hyödyntää työehtodirektiivissä säädettyjä oikeuksia, työnantajan on työntekijän pyynnöstä esitettävä kirjalliset perustelut sille, että irtisanominen tapahtui muilla perusteilla.

Jäsenvaltioiden on toteutettava 18 artiklan 3 kohdan mukaan myös sellaiset toimenpiteet, että kun työntekijät esittävät tuomioistuimessa tai muussa toimivaltaisessa viranomaisessa tai elimessä tosiseikat, joiden perusteella voidaan olettaa irtisanomisen tapahtuneen, työnantajan on näytettävä toteen, että irtisanominen on tapahtunut muilla perusteilla, kuin niillä, että työntekijät ovat käyttäneet työehtodirektiivissä säädettyjä oikeuksiaan. Samassa artiklassa säädetään, että jäsenvaltioiden ei edellytetä soveltavan todistustaakkaa koskevaa artiklan 3 kohtaa menettelyihin, joissa tosiseikkojen tutkiminen on esimerkiksi tuomioistuimen vastuulla. Todistustaakkaa koskevaa artiklan 3 kohtaa ei sovelleta myöskään rikosoikeudellisiin menettelyihin, ellei jäsenvaltio toisin säädi.

Työehtodirektiivin 19 artiklassa säädetään, että jäsenvaltioiden on säädettävä seuraamuksista, joita sovelletaan, jos direktiivin nojalla annettuja kansallisia säännöksiä tai direktiivin soveltamisalaan kuuluvia oikeuksia rikotaan. Seuraamusten on oltava tehokkaita, oikeasuhtaisia ja varoittavia.

2.6 Loppusäännökset

Työehtodirektiivin 5 luku sisältää työoikeudellisille direktiiveille tyypilliset loppusäännökset sekä täytäntöönpanoon ja voimaantuloon liittyvät säännökset. Työehtodirektiivi on vähimmäisvelvoittava, joten jäsenvaltiot voivat tarjota paremman suojan kuin työehtodirektiivissä taataan.

Työehtodirektiivin 20 artiklassa säädetään, ettei työehtodirektiivi ole pätevä peruste heikentää jäsenvaltioiden työntekijöille jo myönnettyä suojan yleistä tasoa.

Työehtodirektiivin 21 artiklassa säädetään, että jäsenvaltioiden on annettava työehtodirektiivin noudattamisen edellyttämät säädökset viimeistään 1.8.2022. Työehtodirektiivi koskee myös työehtodirektiivin voimaan tullessa voimassa olevia työsuhteita. Työehtodirektiivin artiklassa 22 säädetään kuitenkin, että työnantajan olisi täydennettävä työnteon keskeisiä ehtoja koskevia uusia tietovaatimuksia vain työntekijän pyynnöstä. Tällaisen pyynnön esittämättä jättäminen ei saisi johtaa siihen, että työntekijä menettää tässä työehtodirektiivissä vahvistetut vähimmäisoi-keudet.

3 Nykytila ja sen arviointi

3.1 Työehtodirektiivin täytäntöönpanosta johtuvat muutokset

Virkamieslaki ja laki Suomen Pankin virkamiehistä eivät sisällä direktiivin 4 ja 7 artikloissa säädettyjä velvoitteita selvityksen antamisesta työnteon keskeisistä ehdoista. Valtion virkaa tai virkasuhdetta koskevan nimityspäätöksen tulee kuitenkin täyttää hallintolain (434/2003) 7 lu-vun vaatimukset. Osin työehtodirektiivin edellyttämiä tietoja työnteon keskeisistä ehdoista si-sältyykin valtion tai Suomen Pankin virkaa tai määräaikaista virkasuhdetta koskevaan nimitys-päätökseen. Myös valtion virkamiesasetuksen (971/1994), jäljempänä *virkamiesasetus* 16 §:ään perustuva nimittämiskirja sisältää osin työehtodirektiivin edellyttämiä tietoja. Virkamieslakia ja Suomen Pankin virkamiehistä annettua lakia tulee täydentää kirjallista selvitystä koskevan direktiivin sääntelyn täytäntöönpanemiseksi.

Virkamieslakiin ja Suomen Pankin virkamiehistä annettuun lakiin ei sisälly turvatumpaan pal-velussuhdemuotoon siirtymistä koskevia työehtodirektiivin 12 artiklan edellyttämiä työnantajan velvoitteita. Virkamieslaki ja laki Suomen Pankin virkamiehistä eivät sisällä myöskään työeh-todirektiivin 13 artiklan velvoitteita koulutuksen maksuttomuudesta, koulutukseen osallistumi-sen laskemista työajaksi ja koulutuksen toteuttamista työajalla. Virkamieslain 27 §:ssä säädetyn työntarjoamis- ja koulutusvelvollisuutta koskevan säännöksen mukaan viranomaisen on järjes-tettävä kuitenkin virkamiehelle sellaisten uusien – irtisanomisen vaihtoehtona tarjottavien – teh-tävien edellyttämää koulutusta, johon virkamies voidaan ammattitaitoonsa ja kykyynsä nähden kohtuudella kouluttaa. Vastaava säännös on myös Suomen Pankin virkamiehistä annetun lain 20 §:ssä.

Työturvallisuuslain (738/2002) 14 §:ssä säädetään työntekijälle annettavasta opetuksesta ja oh-jauksesta. Säännöksen mukaan työnantajan on muun muassa annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus huomioon ottaen työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpai-kan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloitta-mista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetel-mien käyttöön ottamista.

Viranomaista koskeva velvollisuus järjestää virkamiehen työn kannalta välttämätöntä koulu-tusta voi perustua myös muuhun lainsäädäntöön. Eri aloja koskevassa lainsäädännössä voi olla säädetty työnantajaa koskevia velvollisuuksia tarjota tai järjestää virkamiehen työn kannalta välttämätöntä koulutusta tai huolehtia virkamiehen osallistumisesta niihin. Lainsäädännön li-säksi tällaisia määräyksiä voisi sisältyä virkaehtosopimuksiin.

Koulutuksen lukeminen työajaksi määräytyy voimassa olevan työaikalain (872/2019) 3 §:n ja sitä koskevien esitöiden (HE 158/2018 vp) mukaisesti. Työaikalain 3 §:n 1 momentin mukaan työaikaa on työhön käytetty aika ja aika, jolloin työntekijä on velvollinen olemaan työntekopaikalla työnantajan käytettävissä. Työaikalain näkökulmasta aika, joka ei ole työaikalain mukaista työajaksi luettavaa aikaa, on lepoaikaa. Työaikalain 3 §:n perusteluiden mukaan ”koulutukset ovat usein työnantajan osoittamia tilaisuuksia, jotka sivuavat välittömästi työntekijän työtehtäviä ja lisäksi työntekijöiden edellytetään niihin osallistuvan. Koulutukseen osallistumisen voidaan arvioida tällöin olevan osa 1 momentissa tarkoitettua työhön käytettyä aikaa ja sen myötä määritelmän mukaista työaikaa. Myös työpaikalla työntekijän perehdyttämiseen käytettävä aika olisi työaikaa. Kysymys voisi olla esimerkiksi uuden työssä käytettävän tietojärjestelmän tai koneen käyttämiseen liittyvästä koulutuksesta. Sen sijaan vapaaehtoista koulutusta, jonka tavoitteena on esimerkiksi yleisellä tasolla parantaa tai ylläpitää työntekijän osaamista ja ammatitaitoa ja jota ei voida nähdä osana työntekijän tekemää työtä, ei luettaisi työaikaan.”

Työaikalaisissa tai sitä koskevassa hallituksen esityksessä ei oteta kantaa koulutuksen järjestämiseen työaikana, toisin sanoen työntekijän päivittäisen työajan sisällä. On oletettavaa, että tätä koskevat käytännöt työelämässä vaihtelevat riippuen muun muassa siitä, millainen työaikajärjestely työpaikalla on käytössä sekä siitä, milloin koulutuksia kulloinkin on tarjolla. Työehtodirektiivin sanamuodon mukaisesti kyse ei toisaalta ole ehdottomasta vaatimuksesta.

Voidaan olettaa, että siltä osin kuin kysymys on edellä kuvatuista työlainsäädännössä säädettyistä työnantajaa koskevista koulutusvelvoitteista, tällaisiin koulutuksiin osallistuminen olisi maksutonta työntekijälle. Ei ole kuitenkaan poissuljettua, etteikö työntekijälle voisi koitua kustannuksia sellaisista koulutuksista, joiden järjestämistä koskeva työnantajan velvollisuus perustuu johonkin muuhun lakiin tai työ- tai virkaehtosopimukseen. Työehtodirektiivin asianmukaisen täytäntöönpanon varmistamiseksi olisi perusteltua säätää työnantajaa pakottavasti velvoittavan koulutuksen maksuttomuudesta työntekijälle. Samassa yhteydessä olisi tarkoituksenmukaista säätää myös koulutuksen lukemisesta työajaksi ja mahdollisuuksien mukaan järjestämisestä säännönmukaisten työvuorojen aikana, vaikka kansallinen lainsäädäntö vaikuttaisikin ensiksi mainitulta osin täyttävän työehtodirektiivin vaatimukset.

Työehtodirektiivin edellyttämät muutokset tehtäisiin virkamieslakiin ja Suomen Pankin virkamiehistä annettuun lakiin.

3.2 Työehtodirektiivin säännökset, jotka eivät edellytä kansallista täytäntöönpanoa

Työehtodirektiiviin sisältyy eräitä säännöksiä, joiden osalta kansallisen lainsäädännön on arvioitu jo täyttävän työehtodirektiivissä edellytetyt vaatimukset.

Koeajan enimmäiskesto koskeva 8 artikla ei edellytä kansallisen lainsäädännön muuttamista. Virkamieslain 10 §:n mukaan virkamiestä nimitettäessä voidaan edellyttää enintään kuuden kuukauden pituista koeaikaa. Jos virkamies on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä, viranomaisella on oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapajaksoihin sisältyvää 30 kalenteripäivää kohden. Viranomaisen on ilmoitettava virkamiehelle koeajan pidentämisestä ennen koeajan päättymistä. Vuotta lyhyemmässä määräaikaisessa virkasuhteessa koeaika saa olla enintään puolet määräaikaisen virkasuhteen kestosta. Suomen Pankin virkamiehistä annetun lain 8 §:n mukaan virkamiehen koeaika voi olla enintään kuusi kuukautta. Kansallisen lainsäädännön voidaan arvioida olevan sopusoinnussa työehtodirektiivin kanssa.

Sivutyötä koskevasta työehtodirektiivin 9 artiklasta ei aiheudu tarvetta muuttaa virkamieslakia. Työehtodirektiivin mukaan sivutyön tekemistä voitaisiin rajoittaa tilanteissa, joissa se on perusteltua esimerkiksi liikesalaisuuksien suojelun tai eturistiriitojen välttämisen kaltaisilla oikeuteilla syillä. Työn ja sivutyön yhteensopimattomuutta koskevia rajoituksia voidaan säätää myös, jos perusteena on julkishallinnon luotettavuus. Sivutoimia koskevan valtion virkamieslain 18 §:n mukaan virkamies ei saa ottaa vastaan eikä pitää sivutointa, joka edellyttää työajan käyttämistä sivutoimeen kuuluvien tehtävien hoitamiseen, ellei asianomainen viranomainen hakeuksesta myönnä hänelle siihen lupaa. Harkittaessa sivutoimiluvan myöntämistä on otettava huomioon, että virkamies ei saa sivutoimen vuoksi tulla esteelliseksi tehtävässään. Sivutoimi ei myöskään saa vaarantaa luottamusta tasapuolisuuteen tehtävän hoidossa tai muutenkaan haitata tehtävän asianmukaista hoitamista taikka kilpailevana toimintana ilmeisesti vahingoittaa työnantajaa. Viranomainen voi kieltää tällaisen sivutoimen vastaanottamisen ja pitämisen edellä todetuilla perusteilla. Vastaava sääntely on Suomen Pankin virkamiesten osalta Suomen Pankin virkamiehistä annetun lain 14 §:ssä.

Virkamieslaissa ja Suomen Pankin virkamiehistä annetussa laissa ei ole 10 - 11 artiklojen mukaisia säännöksiä vaihtelevan työajan sopimuksista, eikä työehtodirektiivi edellytä, että muutoksia niiden osalta olisi esitettävä. Suomen Pankin virkasuhteen ehtojen määräytymistä koskevassa virkaehtosopimuksessa on sovittu tuntipalkkaisten ja osa-aikaisten virkamiesten virkasuhteiden ehdoista. Työehtodirektiivin 14 artikla mahdollista näistä sopimisen jatkossakin virkaehtosopimuksessa. Virkaehtosopimus täyttää 10 ja 11 artiklan vaatimukset.

Työehtodirektiivin 14 artikla koskee työehtodirektiivin eräistä artikloista työehtosopimuksilla poikkeamista tietyin edellytyksin. Kyseisen artiklan täytäntöönpano itsessään ei edellytä kansallisia sääntelytoimia. Osapuolten mahdollisuus sopia työehtosopimuksessa työehtodirektiivissä määritellyistä artikloista perustuu yleiseen säännöstämiskompetenssiin tai työläinsäädännön semidispositiivisiin säännöksiin.

Oikeusolettamaa ja varhaisten riitojen ratkaisumekanismeja koskevasta 15 artiklasta ei johdu tarvetta muuttaa kansallista lainsäädäntöä. Virkamieslain 13 §:n ja Suomen Pankin virkamiehistä annetun lain 10 §:n mukaan asianomaisen viranomaisen on huolehdittava siitä, että virkamiehelle annetaan virkasuhteesta johtuvat oikeudet sellaisina kuin ne hänelle kuuluvat. Jos viranomainen ei anna virkamiehelle esityksen 6 e §:ssä tarkoitettua kirjallista selvitystä taikka 9 d §:ssä tarkoitettua perusteltua vastausta, virkamiehen on mahdollista saattaa vireille hallinnollinen menettely viranomaisen toimimattomuudesta ja velvollisuuksien laiminlyönnistä esimerkiksi hallintokantelulla. Vastaava mahdollisuus on Suomen Pankin virkamiehillä, jos heille ei anneta Suomen Pankin virkamiehistä annetun lain 16 a §:n mukaista vastausta tai 32 a §:n mukaista selvitystä. Hallintokantelu voidaan tehdä kantelun kohteena olevan henkilön esimiehelle, kantelun kohteena olevan viranomaisen toimintaa valvovalle hallintoviranomaiselle tai ylimmille laillisuusvalvojille. Virkavastuu toteutetaan hallinnollisessa menettelyssä, jos virkatoimen lainvastaisuus ei ole rikosoikeudellisesti rangaistavaa eikä se ole aiheuttanut korvattavaa vahinkoa.

Muutoksenhakuoikeutta koskevasta 16 artiklasta, suojelua epäsuotuisalta kohtelulta tai epäsuotuisilta seurauksilta koskevasta 17 artiklasta ja irtisanomissuojaa ja todistustaakkaa koskevasta 18 tai seuraamuksia koskevasta 19 artiklasta ei aiheudu tarvetta muuttaa virkamieslakia tai lakia Suomen Pankin virkamiehistä. Valtion ja Suomen Pankin virkamiesten oikeusturvasta ja muutoksenhakuoikeudesta on säädetty kattavasti. Valtiotyönantajan, jota edustavat viranomaiset ja virastot, velvollisuuksista on säädetty lainsäädännössä tarkasti. Virkamieslain 11 §:ssä ja Suomen Pankin virkamiehistä annetun lain 9 §:ssä säädetään viranomaiselle velvoite kohdella palveluksessaan olevia virkamiehiä tasapuolisesti sekä viitataan erikseen yhdenvertaisuuden ja syrjinnän kiellon sekä tasa-arvon osalta naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettuun lakiin

(609/1986) sekä yhdenvertaisuuslakiin (1325/2014). Virkamieslain muutoksenhakua koskevan 14 luvun mukaan virkamiehellä on myös valittamalla oikeus hakea muutosta itseään koskevaan päätökseen sekä vaatia oikaisua, jos viranomaisen ei ole antanut hänelle virkasuhteesta johtuvaa taloudellista etuutta sellaisena kuin se olisi ollut hänelle suoritettava. Virkamiehen virkasuhde jatkuu katkeamatta, jos virkamiehen irtisanominen tai virkasuhteen purkaminen on tehty ilman laissa säädettyä perustetta. Vastaavat säännökset Suomen Pankin virkamiesten osalta sisältyvät Suomen Pankin virkamiehistä annetun lain 10 ja 11 lukuun. Virkamiestä koskevien päätösten tulee täyttää hallintolaissa hallintopäätökselle säädetyt vaatimukset. Viranomaisen tekee virkamiestä koskevat päätökset, samoin kuin antaa työnjohto- ja valvontaoikeuden piiriin kuuluvat määräykset virkavastuulla, joka sisältää hallinnollisen, rikosoikeudellisen ja vahingonkorvaus-oikeudellisen virkavastuun. Lisäksi virkamiehellä on oikeus tehdä valvontapyyntö työsuojeluviranomaiselle mm. vuosilomalain (162/2005), työaikalain ja työturvallisuuslain valvontaan liittyvissä asioissa, nostaa naisten ja miesten tasa-arvosta annetun lain ja yhdenvertaisuuslain mukaisia hyvityskanteita taikka kannella ylimmille laillisuusvalvojille. Valtioneuvoston oikeuskanslerin tehtävänä on myös valvoa, että viranomaiset sekä virkamiehet noudattavat lakia ja täyttävät velvollisuudet. Työntekijöiden edustajien oikeuksien loukkaaminen on niin ikään säädetty rangaistavaksi rikoslaissa.

3.3 Valtion virkamiehen sairauden todistaminen

Virkamieslain voimassaolevan 23 a §:n mukaan virkamiehen on hakiessaan virkavapautta sairauden perusteella todistettava sairautensa sairausvakuutuslain (1224/2004) mukaisen päivärahan hakemista varten vahvistetun kaavan mukaisella lääkärintodistuksella, terveyskeskuksen terveydenhoitajan antamalla todistuksella taikka viraston osoittaman terveydenhoitajan tai sairaanhoitajan antamalla todistuksella. Jos sairaus kestää enintään kolme vuorokautta, virkamies voi todistaa sairautensa myös muulla virkavapauden myöntävän viranomaisen hyväksymällä luotettavalla tavalla. Jos sairaus kuitenkin kestää yli viisi vuorokautta, on se todistettava edellä tarkoitetulla lääkärintodistuksella.

Päivärahan hakemista varten vahvistetun kaavan mukaisesta lääkärintodistuksesta ei säädetä enää voimassaolevassa sairausvakuutuslaissa. Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto Valviran mukaan lääkärintodistukseksi kutsutaan lääkärin laatimaa kirjallista selvitystä, jossa todetaan tutkimuksin varmistetut tosiasiat tekemättä niiden perusteella johtopäätöksiä. Suomen Lääkäriliitto on antanut ohjeet lääkärintodistuksen kirjoittamisesta. Sairauspoissaoloa ("sairauslomaa") varten kirjoitettava todistus tarkoittaa todistusta, jossa lääkäri tai sairaanhoitaja antaessaan potilaalle sairautta koskevan todistuksen työnantajalta anottavaa sairauspoissaoloa varten ottaa kantaa siihen, kykeneekö henkilö sairautensa vuoksi tavalliseen työhönsä.

Covid-19-pandemian aikana ajanjaksolla 13.3.2020 - 31.7.2022 on voimassa valtioneuvoston asetus, jolla määrätään lievennyksistä virkamiehen velvollisuuteen sairauden todistamisessa. Asetuksen mukaan virkamies voi hakiessaan virkavapautta koronaviruksen aiheuttaman epäilyn covid-19-tartunnan perusteella todistaa sairautensa, jos poissaolo kestää enintään viisi vuorokautta, myös muulla virkavapauden myöntävän viranomaisen hyväksymällä luotettavalla tavalla, kuin lääkärintodistuksella taikka terveydenhoitajan tai sairaanhoitajan antamalla todistuksella. Sairauden todistamista koskeva lievennys koskee myös influenssa- ja muita kuumaisia hengitystieinfektiotapauksia. Määräaikaisen asetuksen voimassaolon aikana sairauspoissaolot ovat vähentyneet eikä sairauden ilmoittamiseen liittyvä lievennys ole johtanut havaittavaan valtionhallinnon sairauspoissaolojen lisääntymiseen. Saadun kokemuksen perusteella sairauspoissaolon todistamista koskevaa lievennystä voisi olla perusteltua soveltaa laajemmin ja pysyvästi. Muutos olisi perusteltua kuitenkin vain sillä edellytyksellä, että viranomaisen voisi tarvittaessa edelleen edellyttää todistusta jokaiselta sairauspoissaolopäivältä.

4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset

4.1 Keskeiset ehdotukset

4.1.1 Työehtodirektiivin täytäntöönpanosta johtuvat muutokset

Virkamieslakia muutettaisiin siten, että viranomaiselle säädettäisiin velvoite antaa virkamiehelle kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista. Pääosa tiedoista olisi annettava seitsemän päivän kuluessa siitä ajankohdasta, josta lukien asianosainen on virkaan tai virkasuhteeseen nimitetty eli työnteon aloittamisesta. Osa tiedoista voitaisiin antaa kuukauden kuluessa työnteon aloittamisesta. Jos tiedoissa tapahtuu muutos, olisi tieto tästä annettava viimeistään muutoksen tullessa voimaan, jollei muutos johdu lainsäädännön tai virkaehtosopimuksen muuttamisesta. Tiedot voitaisiin antaa myös osana nimityspäätöstä tai nimittämiskirjaa. Vastaavat muutokset tehtäisiin Suomen Pankin virkamiehistä annettuun lakiin. Muutokset perustuvat työehtodirektiivin vaatimuksiin.

Esityksessä ehdotetaan virkamieslakiin ja Suomen Pankin virkamiehistä annettuun lakiin säännöstä, jonka mukaan, jos viranomaisella on lakiin tai virkaehtosopimukseen perustuva velvollisuus tarjota virkamiehelle koulutusta, jotta tämä voi tehdä työtä, jota varten hänet on palkattu, tällaisen koulutuksen olisi oltava maksutonta virkamiehelle. Lisäksi tällainen koulutus on luettava työajaksi ja mahdollisuuksien mukaan sen on tapahduttava säännönmukaisten työvuorojen aikana.

Lisäksi mainittuihin lakeihin ehdotetaan säännöstä, jonka mukaan työntekijällä olisi tiedustellessaan mahdollisuutta päästä turvatumpaan työsuhdemuotoon oikeus pyynnöstä saada viranomaiselta vastaus kirjallisena. Nämä ehdotukset perustuvat työehtodirektiiviin.

4.1.2 Muut ehdotukset

Virkamieslain 23 a §:ää ehdotetaan muutettavan siten, että nykyisen kolmen vuorokauden sijasta, virkamies voisi todistaa sairautensa enintään viiden vuorokauden ajalta myös muulla virkavapauden myöntävän viranomaisen hyväksymällä luotettavalla tavalla kuin lääkärintodistuksella, terveyskeskuksen terveydenhoitajan antamalla todistuksella taikka viraston osoittaman terveydenhoitajan tai sairaanhoitajan antamalla todistuksella.

4.2 Pääasialliset vaikutukset

4.2.1 Taloudelliset vaikutukset

Työnteon ehtoja koskeva kirjallinen selvitys

Viranomaisella tai Suomen Pankilla ei ole voimassaolevan lainsäädännön mukaan velvoitetta antaa erillistä kirjallista selvitystä työnteon ehdoista. Virkaan tai virkasuhteeseen nimittämisestä tehdään kuitenkin hallintolain mukainen kirjallinen nimityspäätös ja virkamiehelle annetaan virkamiesasetuksen mukainen nimittämiskirja. Esityksessä ehdotettu selvitys edellyttää laadittavilta dokumenteilta laajempaa tietosisältöä. Viranomaiselle ja Suomen Pankille aiheutuu kirjallisen selvityksen antamisesta hallinnollista työtä, mutta arvion mukaan vain jonkin verran lisäkustannuksia. Kustannuksia ei voida kuitenkaan arvioida euromääräisinä tai lisätyötä aiheuttavina tunteina.

Oikeus siirtyä turvatumpaan työsuhdemuotoon

Esityksessä ehdotetaan, että viranomaisen tai Suomen Pankin olisi osa-aikaisen tai määräaikaisen virkamiehen pyynnöstä annettava perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää säännöllistä työaikaa tai nimityksen kestoaikaa. Virkamiehet, jotka haluavat tiedustella viranomaiselta mahdollisuutta siirtyä turvatumpaan työsuhdemuotoon, tiedustelevat asiaa arvion mukaan sekä vapaamuotoisesti että kirjallisesti. Viranomaiselle ja Suomen Pankille aiheutuu vastaamisesta hallinnollista työtä, mutta arvion mukaan vain jonkin verran lisäkustannuksia. Kustannuksia ei voida kuitenkaan arvioida euromääräisinä tai lisätyötä aiheuttavina tunteina.

Pakollisen koulutuksen maksuttomuus ja työaikakohtelu

Esityksessä ehdotetaan työehtodirektiivin edellyttämällä tavalla, että jos työnantajalla on lakiin tai virkaehtosopimukseen perustuva velvollisuus tarjota virkamiehelle koulutusta, jotta tämä voi tehdä työtä, jota varten hänet on palkattu, tällaisen koulutuksen olisi oltava maksutonta virkamiehelle. Lisäksi tällainen koulutus on luettava työajaksi ja mahdollisuuksien mukaan sen on tapahduttava säännönmukaisten työvuorojen aikana.

Lainsäädäntöön tai virkaehtosopimukseen perustuvia työnantajan koulutusvelvoitteita esiintyy työelämässä vähän ja ne vaikuttavat olevan jo nykyisin virkamiehelle maksuttomia. Sen sijaan koulutusten lukeminen työajaksi tai lähtökohtainen toteuttaminen työvuorojen aikana voi edellyttää satunnaisia muutoksia työaikajärjestelyissä. Tämä voi nousta esille muun muassa niiden virkamiesten kohdalla, joiden osalta on säädetty poikkeus työaikalain soveltamisesta.

Valtion virkamiehen sairauden todistaminen

Sairauden todistamista koskeva lievennys voisi arvion mukaan tuoda säästöjä työterveydenhuollon kustannuksiin vähentämällä hallinnollisen työn määrää ja työterveyshuollon käyntejä niissä tapauksissa, joissa on kyse vain lyhyen sairauspoissaolon todistamisesta.

4.2.2 Muut yhteiskunnalliset vaikutukset

Työnteon ehtoja koskeva kirjallinen selvitys

Työnteon ehtoja koskevan kirjallisen selvityksen voidaan arvioida vähentävän virkasuhteen ehtoja koskevia erimielisyyksiä. Myönteinen vaikutus heijastuu virkasuhteen osapuolten lisäksi työsuojeluviranomaiseen sekä muihin tahoihin, jotka selvittävät virkasuhteisiin liittyviä epäselvyyksiä (esim. liitot).

Pyyntö siirtyä turvatumpaan työsuhdemuotoon

Esityksessä ehdotetaan, että viranomaisen ja Suomen Pankin olisi osa-aikaisen tai määräaikaisen virkamiehen pyynnöstä annettava perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää säännöllistä työaikaa tai nimityksen kestoaikaa. Säännös perustuisi työehtodirektiiviin. Tavoitteena olisi, että virkamies saisi tietoa mahdollisuuksista siirtyä turvatumpaan työsuhdemuotoon.

Säännöksen merkitys jää todennäköisesti vähäiseksi, koska virkamiehellä on mahdollisuus myös vapaamuotoisesti tiedustella, onko viranomaisella tarjolla turvatumpaa työsuhdemuotoa. Luultavasti suurin osa virkamiehistä, joilla on intressi virkasuhtemuodon muuttamiselle, tiedustelee asiaa suullisesti työnantajaltaan. Joissakin erityistilanteissa säännöksellä voi kuitenkin

olla käytännön merkitystä. Perustellun kirjallisen vastauksen pyytäminen voisi tulla kysymykseen esimerkiksi määräaikaisten nimitysten ketjutustilanteessa, jossa virkamies haluaa varmistua määräaikaisuuden taustasyistä.

Vaikutukset sukupuolten tasa-arvoon

Valtion virkamiehistä 50,5 % on naisia ja 49,5 % miehiä. Määräaikaaisesti nimitettyjen virkamiesten osuus koko valtion henkilöstöstä on 16,2 %. Määräaikaaisesta virkasuhteisesta henkilöstöstä puolestaan 54,4 % on naisia ja 45,6 % miehiä. Valtion virkamiehistä osa-aikaisia on vain 4,7 % eli 3 706 henkilöä. Osa-aikaisista 70,9 % on naisia ja 29,1 % miehiä. Osa-aikaisuuden perusteena on oma valinta 75,4 %:lla naisista ja 70,7 %:lla miehistä.⁵

Säännöksen, jonka mukaan työnantajan olisi osa-aikaisen tai määräaikaisten virkamiehen pyynnöstä annettava perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää säännöllistä työaikaa tai palvelusuhteen kestoaikaa, merkitys jää edelle todettuihin lukuihin perustuvan arvion mukaan vähäiseksi. Näin ollen ehdotuksella ei arvioida olevan sukupuolten tasa-arvoon kohdistuvia vaikutuksia.

4.2.3 Vaikutukset viranomaisiin

Työehtodirektiivin vaikutukset

Viranomaisista esityksessä ehdotettujen muutosten vaikutukset kohdistuvat ennen kaikkea työsuojeluviranomaiseen, koska tämän tehtäviin kuuluu laajasti työlaainsäädännön valvonta. Edellä on kuvattu, kuinka työnteon ehtoja koskeva kirjallinen selvitys voi vähentää erimielisyyksiä virkasuhteissa. Tämä voi myönteisellä tavalla vaikuttaa myös työsuojeluviranomaiseen.

Valtion virkamiehen sairauden todistaminen

Muutos ei vaikuttaisi työterveydenhuollon tasoon, eikä vähentäisi saatavissa olevan työterveydenhuollon määrää, mutta helpottaisi ja yksinkertaistaisi lyhyiden sairauspoissaolotilanteiden hoitamista sekä virkamiehen että viranomaisen näkökulmasta.

5 Muut toteuttamisvaihtoehdot

5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset

Työehtodirektiivin säännökset ovat luonteeltaan melko yksityiskohtaisia. Muutamassa artikkelissa on annettu jäsenvaltioille kansallista liikkumavaraa direktiivin täytäntöönpanossa. Nämä koskevat muun muassa direktiivin soveltamisalaa (mahdollisuus olla soveltamatta direktiivin 3 luvun säännöksiä virkasuhteessa oleviin, julkisiin pelastuspalveluihin, asevoimiin, poliisiviranomaisiin, tuomareihin, syyttäjiin, rikostutkijoihin tai muihin lainvalvontaviranomaisiin) sekä pienille ja keskisuurille yrityksille sallittuja joustoja turvatumpaan työsuhtemuotoon siirtymistä koskevaan työntekijän pyyntöön vastaamisessa. Esityksessä ehdotetaan, että kansallisessa sääntelyssä hyödynnettäisiin näitä direktiivissä sallittuja mahdollisuuksia joustoon. Tarve liikkumavaran hyödyntämiseen tulee eritoten työnantajille sääntelyn noudattamisesta aiheutuvan lisäantuvan hallinnollisen taakan näkökulmasta.

⁵ Valtiovarainministeriö, Tahti-rekisteri, helmikuu 2022.

5.2 Muiden jäsenvaltioiden suunnittelemat tai toteuttamat keinot

Useassa EU:n jäsenmaassa toimet työehtodirektiivin täytäntöönpanemiseksi ovat vielä kesken. EU-lainsäädännön virallisen verkkosivuston mukaan toistaiseksi vain muutama jäsenvaltio on ilmoittanut tehneensä kansallisia lainsäädäntötoimia direktiivin täytäntöönpanon vuoksi. Tällaisia maita ovat Belgia, Tšekki ja Itävalta. Ruotsissa on valmisteltu muistio työehtodirektiivin täytäntöönpanosta kansallisessa lainsäädännössä. Muistiossa ehdotetaan muutoksia muun muassa Ruotsin työsuhteturvaa koskevaan lakiin (lag om anställningsskydd, 1982:80). Muutosehdotukset koskevat lain soveltamisalaa, työntekijälle annettavaa kirjallista selvitystä työnteon ehdoista, ulkomaille lähetettävälle työntekijälle annettavia lisätietoja, kilpailevaa toimintaa sekä turvattumpaan työsuhtemuotoon siirtymistä koskevaa työntekijän pyyntöä ja siihen annettavaa kirjallista vastausta. Työehtodirektiivin 10 tai 11 artiklasta ei siten muistion mukaan aiheudu tarvetta muuttaa lainsäädäntöä, poikkeuksena kotitaloustyö, jota koskevaan lainsäädäntöön ehdotetaan eräitä muutoksia direktiivin 10 artiklan täytäntöönpanon nojalla. Muistiosta on järjestetty lausuntokierros, mutta varsinaisia lakiehdotuksia ei ole vielä esitetty Ruotsin valtiopäiville.

6 Lausuntopalaute

Esitysluonnoksesta pyydettiin lausuntoa ministeriöiltä ja valtion virastoilta, valtioneuvoston oikeuskanslerilta, eduskunnan oikeusasiamieheltä, Suomen Pankilta sekä tasa-arvovaltuutetun toimistolta. Lausunto pyydettiin myös valtion henkilöstöä edustavilta pääsopijajärjestöiltä Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:ltä (jäljempänä *JUKO*), Ammattiliitto Pro ry:ltä (jäljempänä *PRO*) ja Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:ltä (jäljempänä *JHL*) sekä Suomen Pankin Henkilöstöyhdistys ry:ltä. Myös korkeimmalle hallinto-oikeudelle ja Helsingin hallinto-oikeudelle ja Hämeenlinnan hallinto-oikeudelle varattiin tilaisuus antaa lausuntonsa esitysluonnoksesta. Hallituksen esitys oli lausuntopalvelu.fi-sivustolla avoimesti myös muiden lausuttavissa. Lausuntoja tuli määräajassa 48.

Valtioneuvoston kanslia, oikeusministeriö, sisäministeriö, opetus- ja kulttuuriministeriö, liikenne- ja viestintäministeriö, työ- ja elinkeinoministeriö, ympäristöministeriö ja Suomen Pankki ilmoittivat, että niillä ei ole lausuttavaa esitysluonnoksesta. Myös muun muassa eduskunnan oikeusasiamiehen kanslia, korkein hallinto-oikeus, Helsingin hallinto-oikeus ja Hämeenlinnan hallinto-oikeus ilmoittivat, etteivät ne anna lausuntoa.

Lausunnon antaneet viisi ministeriötä eivät vastustaneet direktiivin edellyttämiä muutoksia. Puolustusministeriö esitti kuitenkin, että puolustusministeriön ja Puolustusvoimien osalta säädettäisiin soveltamisalaan poikkeus 9 d §:n osalta. Maa- ja metsätalousministeriö, ulkoministeriö ja sosiaali- ja terveysministeriö toivoivat lausunnoissaan, että valtiovarainministeriö laatisi yleensä ottaen uusien säännösten mukaisten tietojen antamiseen yhteiset mallipohjat. Sosiaali- ja terveysministeriö ja aluehallintovirastot sekä aluehallintovirastojen hallinto- ja kehittämispalvelut sekä talous- ja henkilöstöyksikkö kiinnittivät huomiota esityksen perusteluissa työsuojeluviranomaisen toimivaltaan. Työsuojeluviranomaisen roolin ja toimivallan kuvausta valtion virkamiehiä koskevissa asioissa täsmennettiin tämän perusteella.

Tasa-arvovaltuutettu kiinnitti lausunnossaan määräaikaisten palvelussuhteiden osalta huomiota tasa-arvoaisissa säädettyyn syrjintäkieltoon ja tasa-arvovaikutusten arviointiin. Esityksen vaikutusten arviointia täydennettiin sukupuolten tasa-arvoa koskevalla osiolla.

JUKO ja Suomen Pankin Henkilöstöyhdistys ry kannattivat lausunnoissaan kaikkia ehdotettuja muutoksia. JHL:llä ei ollut huomauttamista 9 d ja 13 a §:iin ehdotettuun sääntelyyn liittyen ja se kannatti lain 23 a §:ään ehdotettua muutosta. PRO piti lausunnossaan ehdotettuja uusia py-

käliä perusteltuina ja kannatti 23 a §:n muutosta. JHL:lla ja PRO:lla oli lausunnoissaan kuitenkin muutamia kommentteja ehdotetusta 6 e §:stä. JHL ehdottaa myös lausunnossaan, viitaten työehtodirektiivin 17 ja 18 artikloihin, että virkamieslakiin säädettäisiin yleinen työnantajan vastatoimien kieltä koskeva pykälä. Lausunnon mukaan esimerkiksi työtehtävien poisottaminen, muuhun tehtävään määräämiset taikka muut virkamiehen asemaan vaikuttavat työnantajan toimet voivat käytännössä olla vastatoimia virkamiehen vaatiessaan lakiin perustuvia oikeuksiaan. Esityksen perusteluja on täydennetty muun muassa JHL:n esiin tuomien näkökohtien johdosta. Virkamiehellä on esityksen luvussa 3.2 artiklojen 15 - 18 yhteydessä todetulla tavalla kattavasti mahdollisuus oikeussuojaan ja -turvaan tilanteissa, joissa kokee joutuneensa työnantajan vastatoimien kohteeksi.

Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista

Ministeriöiden lausunnoista tuli osin esiin huoli hallinnollisen työn lisääntymisestä ja toive, että säädösmuutoksista työnantajalle aiheutuvat uudet velvoitteet voitaisiin hoitaa hallinnollisesti mahdollisimman keveästi, jolloin se olisi mahdollista tehdä olemassa olevien resurssien puitteissa. Maa- ja metsätalousministeriö totesi lausunnossaan, että informointivelvollisuus työnteon keskeisistä ehdoista on omiaan turvaamaan erilaisissa palvelussuhteissa työskentelevien asemaa. Toisaalta puolustusministeriön lausunnon mukaan ehdotettu säännös saattaisi lisätä henkilöstöön liittyvää työtä suuressakin määrin.

Virastot kiinnittivät lausunnoissaan ehdotetusta 6 e §:stä huomiota siihen, että osa kyseessä olevista tiedoista sisältyy jo nyt nimittämispäätökseen tai nimittämiskirjaan. Lausunnoista tulivat esiin muun muassa kysymykset siitä, millä tarkkuudella eri tiedot tulee esittää, miten tietojen tai niiden muuttumista koskevat ilmoittamisvelvollisuuden ajankohdat tarkasti määritellään ja missä muodossa tieto tai tietojen muuttuminen voidaan antaa virkamiehelle sekä miten tieto todennetaan annetuksi. Muutamassa lausunnossa kiinnitettiin huomiota sähköisesti annettavan selvityksen suhteesta sähköisestä asioinnista viranomaistoiminnassa annetun lain (13/2003) 19 §:ssä säädettyyn tavalliseen sähköiseen tiedoksiantoon. Esitys ei sisällä muutoksia tiedoksiantamista koskevaan lainsäädäntöön. Työehtodirektiivi kuitenkin mahdollistaa selvityksen antamisen sähköisesti myös sillä edellytyksellä, että tiedot ovat työntekijän saatavilla, että ne voidaan tallentaa ja tulostaa ja että työnantaja saa todistuksen tietojen toimittamisesta tai vastaanottamisesta. Osassa lausunnoista toivottiin yhteistä mallia tietojen ilmoittamiseen tai esimerkiksi nimittämiskirjaan, jossa säädetyt tiedot esitettäisiin kattavasti. Valtiovarainministeriö laatii tarvittaessa tietojen antamiseen liittyvä ohjeistusta ja malleja.

Syyttäjälaitos ja Tuomioistuinvirasto kiinnittävät lausunnossaan huomiota muutoksen soveltamiseen niiden virkamiesten kohdalla, joiden osalta on säädetty poikkeus työaikalain soveltamisalasta. Esityksessä ei ehdoteta työaikalain soveltamisalaa tai sen ulkopuolelle kuuluvien virkamiesten työajan määrittämiseen tai työajaksi lukemiseen muutoksia. Esityksessä ei sen vuoksi kuvata näitä seikkoja yksittäisten virkamiesryhmien osalta erikseen.

Ilmatieteen laitos huomioi lausunnossaan myös, että virastolla on sekä työ- että virkasuhteista henkilöstöä ja toivoi, että virkamieslakiin tehtävät muutokset olisivat mahdollisimman yhdenmukaisia työsopimuslakiin tehtävien muutosten kanssa. Myös muun muassa Rajavartiolaitos kiinnitti huomiota muutosten toteuttamiseen yhdenmukaisesti eri palvelussuhdelajien osalta. Osa virastoissa arvioi lausunnoissaan, että hallinnollisen työn määrä lisääntyy ehdotettujen muutosten johdosta.

PRO ehdotti lausunnossaan, että erillisen selvityksen sijasta työnteon keskeiset ehdot otettaisiin nimittämiskirjaan siten kuin kunnan ja hyvinvointialueiden viranhaltijoista annettuun lakiin

(jäljempänä *viranhaltijalaki*) asiasta ehdotetaan säädettäväksi. Nimittämiskirjaan tulisi lausunnon mukaan merkitä vähintään samat tiedot kuin kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijoista annetun lain vastaavaan säännökseen. Lisäksi esitettiin harkittavaksi, että virkamiesasetuksen sijasta virkamieslaissa säädettäisiin velvollisuudesta antaa virkamiehelle nimittämiskirja. Myös JHL ehdottaa lausunnossaan samaa. JHL:n lausunnon mukaan osa tiedoista voitaisi antaa kuitenkin myös erillisellä kirjallisella selvityksellä. Virkamieslain muutosehdotus sisältää velvoitteen antaa työehtodirektiivin edellyttämät tiedot. Säännös ei vastaa kuitenkaan muilta osin viranhaltijalain viranhoidomääräystä koskevaa säännöstä tai siihen ehdotettuja muutoksia. Virkamiesasetukseen perustuva nimittämiskirja on todistus nimittämisestä, eikä se vastaa viranhaltijalaissa säädettyä viranhoidomääräystä, eikä sen osalta ehdoteta tässä yhteydessä muutoksia.

JHL kiinnitti lausunnossaan huomiota myös siihen, että valtiolla tulee aina sovellettavaksi useampi virkaehtosopimus, koska virastoilla on mm. omat virastokohtaiset palkkaussopimuksensa ja tämä tulisi huomioida ilmoitettaessa sovellettavasta virkaehtosopimuksesta. Esityksen perusteluja täsmennettiin siten, että selvityksessä annettava tieto sovellettavasta virkaehtosopimuksesta voi tarkoittaa useampaa selvityksessä ilmoitettavaa sopimusta.

Vastaus säännöllisen työajan pidentämisestä tai virkasuhteen keston jatkamisesta

Ministeriöiden lausunnoissa todettiin muun muassa, että virkasuhteen kesto on tyypillisesti sidoksissa tiettyyn projektiluonteiseen tehtävään tai vakinaisen virkamiehen viransijaisuuteen, jolloin osa- tai määräaikaaisuuden jatkaminen ei perustu harkinnanvaraisuuteen. Puolustusministeriön lausunnon mukaan Puolustusvoimat tulisi rajata esitetyn 9 d §:n soveltamisalan ulkopuolelle. Puolustusministeriö esitti lisäksi harkittavaksi, että myös puolustusministeriö rajattaisiin pykälän soveltamisen ulkopuolelle. Puolustusministeriön lausunnon mukaan säännöksen mukaisen vastauksen perustelut saattaisivat sisältää tietoa, joka koskee Puolustusvoimien varustamista, kokoonpanoa, sijoitusta tai käyttöä taikka muuta sotilaallista maanpuolustusta tai puolustusvalmiuteen varautumista. Erityisesti valmiutta kohotettaessa Puolustusvoimissa ei lausunnon mukaan olisi mahdollista antaa virkamiehen pyyntöön perusteltua vastausta, jos vastaus sisältää salassa pidettävää tietoa. Puolustusministeriön lausunnon mukaan oli huomattava, että Puolustusvoimien henkilöstöjärjestelmä on luotu poikkeusoloja varten. Lausunnon mukaan näissä tilanteissa myös hallinnolliset resurssit olisi voitava kohdentaa tarkoin ydintoimintaan, jollaisena esitettyä 9 d §:ä ei voisi pitää. Puolustusministeriön lausunnon mukaan selvityspyyntöä olisi myös mahdollista käyttää väärin esimerkiksi tiedustelutarkoituksessa tai siten, että sitä käytettäisiin tarpeettomasti tarkoituksena kuormittaa henkilöstöhallintoa ja sen prosesseja. Esitykseen ei lisätty poikkeusta pykälän soveltamisalasta. Perustellun vastauksen kuvausta tarkennettiin pykälän perusteluissa ja riittävän vastauksena olisi pidettävä sitä, että virkamiehelle selostetaan tämä perusteluissa kuvattu asiantila. Virkamiehet voivat pyytää perusteltua vastausta vain omalta osaltaan, eikä vastausta tarvitsisi antaa, jos virkamiehen edellisestä pyynnöstä on kulunut alle 12 kuukautta. Vastausta koskisi myös joka tapauksessa viranomaisen toiminnan julkisuudesta annetussa laissa (621/1999) säädetyt salassapitovelvoitteet, eikä velvoite anna vastaus laajentaisi vastauksessa esitettyjen tietojen julkisuutta. Virastot suhtautuivat lausunnoissaan ehdotuksen 9 d §:seen lähtökohtaisesti myönteisesti, eikä sen nähty olennaisesti muuttavan asiassa jo vallitsevaa tilaa. Muutoksen arvioitiin joissain lausunnoissa lisäävän kuitenkin hallinnollisen työn määrää. Lausunnoissa kiinnitettiin huomiota myös siihen, että määräaikaaisuuden perusteista, virkojen julkisesta hakumenettelystä ja palvelussuhteen vakinaistamisesta säädetään virkamieslaissa melko tarkasti, joten esimerkiksi määräaikaaisuuden jatkamiseen tai palvelussuhteen vakinaistamiseen ei liittynyt näiltä osin harkinnanvaraisuutta ja erityistä selvitetävää. Perustelujen kuvausta annettavasta vastauksesta täsmennettiin huomioiden perusteella.

Koulutuksen maksuttomuus ja lukeminen työajaksi

Ministeriöiden lausunnoissa tuli esiin, että jo nykyään virkamiehelle työtehtävien edellyttämä välttämätön koulutus toteutetaan työajalla ja virkamiehelle maksuttomasti. Myös virastojen lausunnoissa ehdotetusta 13 a §:stä todettiin laajasti, että se ei lähtökohtaisesti aiheuta muutoksia olemassa olevaan, työntajan tarjoama koulutus on jo lähtökohtaisesti ilmaista ja toteutetaan yleensä työajalla. Rajavartiolaitos totesi lausunnossaan, että säännöksen sanamuotoa soisi selkeyttää kytkemällä työajaksi lukeminen nimenomaisesti työvelvoitteen täyttymiseen - erotukseksi muun muassa ns. työaikaperusteisten korvausten maksamiseen liittyvistä työnantajan velvoitteista, joista on valtiolla sovittu virkaehtosopimuksin. Tilastokeskus kiinnitti lausunnossaan huomiota siihen, että tulkinta milloin viranomaisella on velvollisuus tarjota koulutustalain tai virkaehtosopimuksen määräyksen perusteella saattaa olla jossain määrin epäselvää ja aiheuttaa tulkintahaasteita. Esityksellä ei muuteta työajaksi luettavan ajan lakisääteistä tai virkaehtosopimukseen perustuvaa määritelmää, eikä säädetä tai määritellä koulutuksen perustumisesta lakiin tai virkaehtosopimukseen, eikä esityksessä sen vuoksi kuvata näitä seikkoja tarkemmin.

Sairauden todistaminen

Ehdotusta 23 a §:n muutoksesta kannatettiin yleisesti ja muun muassa maa- ja metsätalousministeriö viittasi lausunnossaan koronapandemian aikana voimassa olleen määräaikaisen asetuksen ajalta sairauspoissaolojen määrän kehityksestä valtionhallinnossa kertyneeseen tietoon.

Virastot pitivät lausunnoissaan ehdotettua 23 a §:n muutosta lähtökohtaisesti kannatettavana. Lausunnoista tuli kuitenkin laajasti esiin, että edelleen olisi tärkeää, että viranomainen voi tarvittaessa edellyttää todistusta jokaiselta poissaolopäivältä. Osassa virastojen lausunnoista nähtiin, että muutos yksinkertaistaa lyhyiden sairauspoissaolotilanteiden hoitamista sekä viraston että virkamiehen näkökulmasta ja sen voivan vähentää myös työterveydenhuollon käyntejä ja kustannuksia.

7 Säännöskohtaiset perustelut

7.1 Laki Valtion virkamieslain muuttamisesta

6 e §. Lakiin ehdotetaan uutta pykälää, jossa ehdotetaan tehtäväksi työehtodirektiivin 3–7 artiklan täytäntöönpanosta johtuvat muutokset siltä osin kuin mainittujen artiklojen säännöksillä on merkitystä virkasuhteisessa työssä. Pykälän *1 momentin* mukaan virkamiehelle on annettava kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista, jolleivät ehdot käy ilmi viran tai virkasuhteen nimityspäätöksestä tai nimitetylle annetusta nimittämiskirjasta. Selvitys olisi luonteeltaan informatiivinen luettelo työnteon keskeisistä ehdoista, eikä selvitys sinänsä luo virkasuhteen osapuolille oikeuksia eikä velvollisuuksia. Selvitys voitaisiin antaa yhdellä tai useammalla asiakirjalla niiden tietojen osalta, jotka eivät käy ilmi nimityspäätöksestä tai nimittämiskirjasta. Selvitys voidaan antaa myös sähköisesti, jolloin tietojen on oltava työntekijän saatavilla tallennettavissa tai tulostettavissa, ja työnantajan tulee tällöin saada todistus tietojen toimittamisesta tai vastaanottamisesta.

Pykälän *2 momentissa* säädettäisiin ehdoista, jotka selvityksestä tulee vähintään käydä ilmi. *Momentin 1 kohdan* mukaan selvityksessä olisi annettava tieto virkasuhteen osapuolista. Virkasuhteen osapuolia ovat virkaan tai virkasuhteeseen nimitettävä henkilö ja se virasto tai viranomais, jonka virasta tai virkasuhteesta on kyse. Yleensä nämä asiat ilmenevät jo nimityspäätöksestä, jolloin tietoja ei tarvitsisi sisällyttää erilliseen selvitykseen.

Momentin 2 kohdan mukaan selvityksessä olisi annettava tieto virkasuhteen kestoajasta eli onko nimitys tehty toistaiseksi vai määräajaksi. Selvityksessä on ilmoitettava määräaikaisen virkasuhteen tai nimityksen määräaikaisesti virkaan päättymisaika.

Momentin 3 kohdan mukaan selvityksessä on ilmoitettava määräaikaisuuden peruste tai ilmoitus siitä, että kysymys on 9 c §:ssä tarkoitettusta määräaikaisesta nimityksestä pitkäaikaistyöttömälle.

Momentin 4 kohdan mukaan selvityksessä olisi annettava tieto ajankohdasta, josta lukien asianosainen on nimitetty virkaan tai määräaikaiseen virkasuhteeseen. Merkitystä ei ole sillä, milloin nimityspäätös on tehty.

Momentin 5 kohdan mukaan selvityksessä olisi annettava tieto viran tai virkasuhteen pääasiallisista tehtävistä. Virkamiehen tehtävät määräytyvät työnjohto- ja valvontaoikeuteen perustuvien toimien lisäksi muun muassa lainsäädännön, viraston työjärjestyksen, viran perustamis- päätöksen ja viranomaisen muiden erillisten päätösten perusteella. Tällöin riittävää olisi viitata asianomaiseen erilliseen perusteeseen.

Momentin 6 kohdan mukaan selvityksestä on ilmettävä viran tai virkasuhteen sijoituspaikka. Jos virkamiehellä ei ole pääasiallista kiinteää työntekopaikkaa, virkamiehelle olisi annettava selvitys niistä periaatteista, joiden mukaan virkamies työskentelee eri työkohteissa tai on vapaa määrittämään oman työntekopaikkansa.

Momentin 7 kohdan mukaan selvityksessä olisi annettava tieto virassa tai määräaikaisessa virkasuhteessa noudatettavasta koeajasta. Koeajan ehtojen osalta voitaisiin viitata valtion virkamieslakiin. Virkamiehen on kuitenkin selvityksen perusteella saatava käsitys koeajan ehdoista, kuten sen kestosta.

Momentin 8 kohdan mukaan selvityksessä olisi annettava tieto palkkauksen perusteista. Virkamiehen palkkaus perustuu pääsääntöisesti palkkausta koskevaan virkaehtosopimukseen taikka virkamiehen kanssa tehtyyn virkasopimukseen. Tällöin selvityksessä voidaan viitata noudatettavaan virkaehtosopimukseen taikka yksilöityyn virkasopimukseen.

Momentin 9 kohdan mukaan selvityksestä on käytävä ilmi noudatettava työaika. Virkamiehelle olisi annettava tieto säännöllisen työajan pituudesta, ja jos mahdollista, myös tieto työajan sijoittelusta. Osana noudatettavaa työaika virkamiehelle olisi niin ikään tarvittaessa kuvattava mahdolliset vuoronvaihtoja koskevat järjestelyt. Tällaisia voisivat olla esimerkiksi periaatteet, joiden mukaisesti vuorot kiertävät.

Momentin 10 kohdan mukaan selvityksessä olisi annettava mahdollisesta lakiin, sopimukseen tai käytäntöön perustuvasta oikeudesta työnantajan tarjoamaan koulutukseen. Työnantajan olisi informoitava virkamiestä siitä, että tällä on lakiin tai virkaehtosopimukseen perustuva oikeus saada koulutusta. Lisäksi olisi informoitava virkamiestä koulutusoikeudesta, joka perustuu työnantajan koulutuspolitiikkaan. Selvitys annettaisiin vain, jos virkamiehellä on jokin oikeus koulutukseen. Muussa tapauksessa selvitystä ei tarvitsisi antaa.

Momentin 11 kohdan mukaan selvityksessä olisi annettava tieto vuosiloman määräytymisestä. Useimmiten vuosiloma määräytyy vuosilomalain tai virkaehtosopimuksen perusteella. Tällaisessa tilanteessa selvitys voitaisiin antaa näihin viittaamalla.

Momentin 12 kohdan mukaan selvitykseen olisi sisällyttävä tieto virkamiehen irtisanomisajasta tai sen määräytymisen perusteesta. Irtisanomisajan määräytymisen perusteella tarkoitettaisiin

lähtökohtaisesti valtion virkamieslakiin tai virkaehtosopimukseen perustuvaa, virkasuhteen keston perustuvaa irtisanomisajan määräytymistä. Selvityksessä voidaan viitata asianomaisiin lainkohtiin tai virkaehtosopimuksen määräyksiin.

Momentin 13 kohdan mukaan selvityksessä olisi annettava tieto sovellettavasta virkaehtosopimuksesta tai jos sovellettavia virkaehtosopimuksia on useita, virkaehtosopimuksista.

Momentin 14 kohdan mukaan virkamiehelle olisi annettava tieto vakuutuslaitoksesta, jossa työnantaja on järjestänyt virkamiehen eläketurvan tai vakuuttanut viranhaltijan työtapaturman ja ammattitaudin varalta. Lainkohta perustuu työehtodirektiivin 4 artiklan 2 kohdan o alakohdtaan. Keva on eläkevakuuttaja, joka huolehtii valtion eläkeasioista. Valtion palveluksessa olevien työtapaturmat ja ammattitaudit käsittelee Valtiokonttori. Valtiokonttori maksaa valtion varoista työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015) mukaiset korvaukset.

Momentin 15 kohta koskisi vähintään kuukauden kestävään ulkomaantyöhön lähetettävälle virkamiehelle annettavia lisätietoja. Vähintään kuukauden kestävässä ulkomaantyössä virkamiehelle olisi annettava vastaavat tiedot kuin työntekijälle työsopimuslain 2 luvun 4 §:n 2 momentin 12 kohdan mukaan.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin tietojen antamisen ajankohdasta. Säännöksen mukaan 2 momentin 1 - 9 kohdassa tarkoitetut tiedot olisi annettava seitsemän päivän kuluessa ja 10 - 14 kohdassa tarkoitetut tiedot kuukauden kuluessa siitä ajankohdasta, josta lukien asianosainen on virkaan tai virkasuhteeseen nimitetty eli työnteon aloittamisesta. Momentin 15 kohdassa tarkoitetut tiedot olisi annettava ennen virkamiehen lähtöä ulkomaille.

Työehtodirektiivissä on säädetty siitä, miltä osin tietojen antamisessa on mahdollista viitata virkasuhteessa sovellettavaan lakiin tai virkaehtosopimukseen. Tätä noudattaen momentin toisessa virkkeessä säädettäisiin siitä, että 2 momentin 7 - 12 ja 14 kohdassa tarkoitetut tiedot voidaan antaa viittaamalla virkasuhteessa sovellettavaan lakiin tai virkaehtosopimukseen, jos mainituissa säännöksissä edellytetty tietosisältö ilmenee näistä säännöksistä tai määräyksistä. Lisäksi momentin viimeisessä virkkeessä säädettäisiin siitä, että jos määräaikainen virkasuhde jatkuisi uudella nimityksellä ehtojen säilyessä ennallaan, pykälän 2 momentissa tarkoitettua selvitystä ei tarvitsisi antaa uudelleen.

Pykälän 4 momentissa säädettäisiin selvityksen tiedoissa tapahtuvista muutoksista ilmoittamisesta. Muutoksesta olisi annettava tieto kirjallisesti niin pian kuin mahdollista ja viimeistään kuitenkin muutoksen tullessa voimaan. Jos muutos johtuisi selvityksessä viitatus lain säännöksen tai virkaehtosopimuksen määräyksen muuttumisesta, selvitystä työnteon ehdon muuttumisesta ei tarvitsisi kuitenkaan antaa.

9 d §. Pykälä olisi uusi ja sen mukaan viranomaisen olisi osa-aikaisen tai määräaikaisen virkamiehen pyynnöstä annettava perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää virkasuhteen säännöllistä työaikaa tai nimityksen kestoaikaa.

Osa-aikainen tai määräaikainen virkamies voisi virkasuhteen kestäessä tiedustella viranomaiselta, olisiko hänen virkasuhteensa säännöllistä työaikaa tai nimityksen kestoaikaa mahdollista pidentää. Pelkkä virkamiehen tiedustelu asiasta ei vielä laukaisisi pykälässä tarkoitettua veloitetta, vaan tarkoituksena olisi, että virkamies ja viranomainen voisivat jatkossakin käydä vapaa-uoitoista keskustelua virkasuhteen ehdoista ilman laissa asetettuja vaatimuksia. Joissakin tilanteissa voidaan kuitenkin pitää asianmukaisena, että viranomainen tekee tarkemmin selkoa niistä perusteista, joiden vuoksi viranomainen ei pidä mahdollisena suostua virkamiehen toivo-

maan muutokseen. Tämän vuoksi momentissa säädettäisiin siitä, että viranomaisen olisi virkamiehen nimenomaisesta pyynnöstä annettava virkamiehelle perusteltu ja kirjallinen vastaus. Velvollisuus syntyisi virkamiehen nimenomaisesti pyytäessä vastauksen saamista kirjallisesti.

Virkamiehen pyyntö saada perusteltu vastaus voisi koskea muun muassa mahdollisuutta lisätä virkasuhteen mukaista säännöllistä työaikaa. Pyyntö voisi siten koskea osa-aikatyöstä kokoaikatyöhön siirtymistä, mutta myös mahdollisuutta muuttaa virkamiehen säännöllistä työaikaa korkeammalle tasolle. Säännös ei koskisi virkamiehen pyyntöä saada tehdä lisää työaikalain mukaista lisä- tai ylityötä. Oikeus saada pyynnöstä perusteltu vastaus säännöllisen työajan lisäämisestä toimisi itsenäisenä oikeutena.

Määräaikaisen virkamiehen osalta pyyntö voisi koskea nimityksen kestoajan pidentämistä. Tämä voisi tarkoittaa toistaiseksi voimassa olevaan virkasuhteeseen siirtymistä, mutta mahdollisesti myös määräaikaisen nimityksen kestoajan pidentämistä.

Viranomaisen vastauksessa kuvatuille perusteille ei asetettaisi tarkempia sisältövaatimuksia, koska esimerkiksi osa-aikaiselle työlle ei ole asetettu lainsäädännössä perustellun synn vaatimusta. Jos työnantaja katsoo, ettei voi tai ei ole edellytyksiä tarjota virkamiehelle pidempää säännöllistä työaikaa tai pidentää nimityksen kestoaikaa, työnantajan on selostettava vastauksessaan kantansa taustalla olevat syyt.

Viranomaisen mahdollisuudet suostua virkamiehen pyyntöön voivat olla rajalliset muun muassa siitä syystä, että viranomaisen palveluksessa työskentelee muitakin samassa asemassa olevia virkamiehiä. Vaikka yksi virkamiehistä olisi tehnyt pyynnön perustellun vastauksen saamisesta, asianomaiselle virkamiehelle ei välttämättä voida antaa etusijaa muihin samassa asemassa työskenteleviin virkamiehiin nähden. Mahdollisuus pidentää säännöllistä työaikaa tai nimityksen kestoaikaa perustuu lähtökohtaisesti työnantajan lisääntyneeseen työvoiman tarpeeseen ja tapa, jolla tehtävät järjestetään, on pitkälti viranomaisen harkinnassa. Virkojen haettavaksi julistamisesta säädetään virkamieslain 6 a §:ssä. Määräaikainen nimitys voidaan tehdä vain virkamieslain 9 § ja 9 a-c §:issä säädettyillä perusteilla. Nimityksistä, jotka voidaan tehdä ilman haettavaksi julistamista, säädetään virkamieslain 6 b §:ssä. Asiaan voi vaikuttaa myös valtion virkamieslain 11 §:ssä tarkoitettu tasapuolisen kohtelun vaatimus. Näissä tilanteissa riittävänä vastauksena olisi pidettävä sitä, että virkamiehelle selostetaan tämä asiantila.

Vastaus olisi annettava kirjallisesti kuukauden kuluessa virkamiehen pyynnöstä. Jos viranomaisen virka- tai työsuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti enintään 250, vastaus voitaisiin kuitenkin antaa kolmen kuukauden kuluessa ja pyynnön toistuessa se voitaisiin antaa suullisesti, jos vastauksen perustelut eivät olisi muuttuneet edellisen vastauksen jälkeen. Kun virkamiehen pyyntöön vastataan ensimmäistä kertaa, vastaus olisi annettava siten aina kirjallisena. Henkilöstön määrä laskettaisiin soveltaen yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233 /2013) 7 §:ssä säädetyn soveltamisalarajan määrittämisessä noudatettua käytäntöä.

Velvollisuutta antaa kirjallista vastausta ei olisi silloin, kun virkamies on työskennellyt viranomaisen palveluksessa alle kuuden kuukauden ajan. Kuuden kuukauden aikaa laskettaessa merkityksellinen olisi nimenomaan päivä, jolloin virkamies aloittaa hoitamaan virkaan tai virkasuhteeseen kuuluvia tehtäviä, ei nimityspäätöksen laatimishetki. Peräkkäiset, toisiaan välittömästi tai vain lyhyin välein seuraavat määräaikaiset nimitykset huomioitaisiin laskennassa yhteen. Poikkeusmahdollisuus koskee kaikkia viranomaisia riippumatta näiden henkilöstömäärästä. Toiseksi kirjallista vastausta ei tarvitsisi antaa, jos virkamiehen edellisestä pykälässä tarkoitetusta pyynnöstä on kulunut alle 12 kuukautta. Rajoitus koskee virkamiehen peräkkäisiä

pyyntöjä, vaikka ne koskisivat eri asioita. Jos esimerkiksi osa-aikaisessa määräaikaisessa virkasuhteessa oleva virkamies pyytäisi ensin kokoaikaista virkasuhdetta ja sitten myöhemmällä pyynnöllä siirtymistä toistaiseksi voimassa olevaan virkasuhteeseen, viranomaisella olisi velvollisuus antaa kirjallinen vastaus jälkimmäiseen pyyntöön vain, jos edeltävästä pyynnöstä on kulunut vähintään 12 kuukautta.

Jos viranomaisella ei edellä mainittujen kriteerien kyseessä ollessa ole velvollisuutta antaa selvitystä kirjallisesti, ei hänellä olisi myöskään suullista selvityselvöllisyyttä.

Pykälään ehdotettu sääntely perustuisi työehtodirektiivin 12 artiklaan.

13 a §. Pykälä olisi uusi ja se koskisi lakiin tai virkaehtosopimukseen perustuvan pakollisen koulutuksen maksuttomuutta virkamiehelle sekä tällaisen koulutuksen työajaksi lukemista ja työajalla järjestämistä.

Säännöksen mukaan, jos viranomaisella olisi lakiin tai virkaehtosopimukseen perustuva velvollisuus tarjota virkamiehelle koulutusta, jotta tämä voi tehdä työn, jota varten hänet on palkattu, tällaisen koulutuksen olisi oltava maksutonta virkamiehelle. Lisäksi tällainen koulutus olisi luettava työajaksi ja mahdollisuuksien mukaan sen olisi tapahduttava työaikana. Säännös perustuisi työehtodirektiivin 13 artiklaan.

Pykälä ei itsessään loisi koulutusvelvollisuutta viranomaiselle, vaan velvollisuuden tarjota koulutusta täytyisi perustua muuhun lain säännökseen tai virkaehtosopimuksen määräykseen. Koulutuksen olisi lisäksi oltava välttämätöntä sen virkamiehen virkaan tai virkasuhteeseen kuuluvan työn kannalta. Eri alojen lainsäädännössä tai virkaehtosopimuksissa voi olla asetettu työnantajalle velvollisuuksia tarjota tai järjestää työntekijän työn kannalta välttämätöntä koulutusta. Kysymys voisi olla esimerkiksi työnantajan velvollisuudesta huolehtia työntekijän osallistumisesta tietyn ammattipätevyyden säilyttämiseksi tarpeelliseen koulutukseen tietyn määräajoin, mikäli tällainen huolehtimisvelvollisuus tosiasiaa tarkoittaisi koulutuksen tarjoamista tai sen järjestämistä koskevaa velvollisuutta. Säännöksellä ei sen sijaan lähtökohtaisesti tarkoitettaisi johonkin tiettyyn tehtävään palkkaamisen edellytyksenä olevan koulutuksen tai tutkinnon tai sen osan tarjoamista tai järjestämistä virkaan tai virkasuhteeseen hakevalle tai virkamiehelle, ellei tällaisesta velvollisuudesta olisi säädetty laissa tai virkaehtosopimuksessa. Myös työnantajan vapaaehtoisesti työntekijälle tarjoama koulutus jäisi säännöksen soveltamisalan ulkopuolelle siltä osin kuin koulutuksen tarjoamisvelvollisuus ei perustuisi lakiin tai virkaehtosopimukseen samoin kuin työnantajan mahdollisesti tarjoama muu koulutus, joka ei liittyisi virkamiehen työtehtäviin. Säännöstä ei sovellettaisi myöskään valtion virkamieslain 27 a §:ssä tarkoitettuun irtisanotun virkamiehen työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen, koska tuolloin virkamiehen virkasuhde viranomaiseen on päättymässä. Säännöksen soveltumisen kannalta ei olisi merkitystä sillä, järjestääkö työnantaja itse koulutuksen vai hankkiiko hän sen ulkopuoliselta taholta ostopalveluna.

Jos viranomaisella olisi lakiin tai virkaehtosopimukseen perustuva velvollisuus tarjota säännöksessä tarkoitettua koulutusta, olisi tällaisen koulutuksen oltava pykälän mukaan maksutonta virkamiehelle. Viranomaisella ei saisi periä koulutuksesta aiheutuvia kustannuksia virkamieheltä eikä esimerkiksi pidättää niitä virkamiehen palkasta.

Koulutukseen osallistuminen olisi luettava virkamiehen työajaksi. Työajan käsitteestä säädetään työaikalaisissa, jonka systematiikan mukaan aika on joko työaika tai lepoaika. Työaikalain 3 §:n mukaan työaika on työhön käytetty aika ja aika, jolloin työntekijä on velvollinen olemaan työntekopaikalla työnantajan käytettävissä. Lain esitöiden (HE158/2018 vp, s. 76) mukaan

”koulutukset ovat usein työnantajan osoittamia tilaisuuksia, jotka sivuavat välittömästi työntekijän työtehtäviä ja lisäksi työntekijöiden edellytetään niihin osallistuvan. Koulutukseen osallistumisen voidaan arvioida tällöin olevan osa työaikalain 3 §:n 1 momentissa tarkoitettua työhön käytettyä aikaa ja sen myötä määritelmän mukaista työaikaa.” Koska ehdotetussa pykälässä tarkoitettaisiin virkamiehen työn tekemisen kannalta välttämätöntä koulutusta, luettaisiin pykälässä tarkoitettu koulutus jo työaikalain nojalla virkamiehen työajaksi. Vaikka virkamieheen ei sovellettaisi työaikalakia, virkamies täyttäisi virkansa tai virkasuhteensa mukaista työvelvoitettaan osallistumalla koulutukseen.

Koulutuksen olisi mahdollisuuksien mukaan tapahduttava säännönmukaisten työvuorojen aikana. Tämä tarkoittaisi sitä, että jos virkamies työskentelee säännönmukaisesti määrättyinä aikoina, koulutus olisi lähtökohtaisesti pyrittävä sijoittamaan tuolle ajalle. Jos koulutus ei olisi kohtuullisesti järjestettävissä virkamiehen päivittäisen työajan sisällä, voitaisiin se toteuttaa muulloinkin.

Pykälässä tarkoitettulla koulutuksella tarkoitettaisiin nimenomaisesti koulutukseen osallistumista joko fyysisellä läsnäololla tai etäyhteyksin. Virkamiehen itseopiskelu, vaikka se olisikin osana koulutusta, jäisi pykälän soveltamisen ulkopuolelle.

23 a §. Pykälän *1 momenttia* muutettaisiin siten, että nykyisen kolmen vuorokauden sijasta, virkamies voisi todistaa sairautensa enintään viiden vuorokauden ajalta myös muulla virkavapauden myöntävän viranomaisen hyväksymällä luotettavalla tavalla kuin lääkärintodistus, terveyskeskuksen terveydenhoitajan antama todistus taikka viraston osoittaman terveydenhoitajan tai sairaanhoitajan antamalla todistus. Kuten voimassaolevan säännöksen mukaankin, viranomainen voisi edelleen edellyttää kuitenkin todistusta jokaiselta sairauspoissaolopäivältä.

Lääkärintodistuksen tulee olla kyseistä sairauspoissaoloa varten annettu ja kirjoitettu lääkärintodistus.

Säännös vastaa sisällöltään muuten voimassa olevaa 23 a §:ää.

7.2 Laki Suomen Pankin virkamiehistä annetun lain muuttamisesta

16 a §. Lakiin esitetään lisättävän uusi pykälä, jonka mukaan osa-aikaisen tai määräaikaisen virkamiehen pyynnöstä Suomen Pankin olisi annettava perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää virkasuhteen säännöllistä työaikaa tai määräaikaisen virkasuhteen kestoaikaa. Säännös perustuu työehtodirektiivin 12 artiklaan ja se vastaa sisällöltään valtion virkamieslain uutta 9 d §:ää, jonka säännöskohtaiset perustelut soveltuvat myös tähän säännökseen. Ainoa poikkeus kyseiseen valtion virkamieslain säännökseen verrattuna on, että Suomen Pankin osalta ei säädettaisi mahdollisuudesta antaa vastaus kolmen kuukauden kuluessa tai suullisesti, jos henkilöstön määrä olisi säännöllisesti enintään 250 henkilöä. Suomen Pankin ja siihen mukaan luetavan Finanssivalvonnan henkilöstömäärä ylittää tämän henkilöstön raja-arvon, joten poikkeussäännökselle ei ole tarvetta. Suomen Pankin tulisi näin ollen aina antaa kirjallinen vastaus kuukauden kuluessa pyynnön esittämisestä, ellei virkamies ole säännöksen mukaisesti ollut palveluksessa alle kuusi kuukautta tai edellisestä pyynnöstä on kulunut alle 12 kuukautta.

16 b §. Lakiin esitetään lisättävän uusi pykälä lakiin tai virkaehtosopimukseen perustuvan pakollisen koulutuksen maksuttomuudesta virkamiehelle sekä tällaisen koulutuksen työajaksi lukemisesta ja työajalla järjestämisestä. Säännöksellä täytäntöönpantaisiin työehtodirektiivin 13 artikla ja se vastaa sisällöltään valtion virkamieslain uutta 13 a §:ää, jonka säännöskohtaiset perustelut soveltuvat myös tähän uuteen säännökseen.

32 a §. Lakiin ehdotetaan uutta pykälää, jossa ehdotetaan tehtäväksi työehtodirektiivin 3–7 artiklan täytäntöönpanosta johtuvat muutokset siltä osin kuin mainittujen artiklojen säännöksillä on merkitystä Suomen Pankin virkasuhteisessa työssä. Säännös vastaa sisällöltään 2 momentin 16 kohtaa lukuun ottamatta valtion virkamieslain uutta 6 e §:ää ja sen säännöskohtaiset perus-
telut soveltuvat myös tähän uuteen pykälään. Pykälän 2 momentin 14 kohdassa tarkoitettuja vakuutuslaitoksia ovat Keva, joka huolehtii Suomen Pankin virkamiesten eläkkeiden maksatuksesta sekä Pohiola-vhtiöt, jossa Suomen Pankin virkamiehet on tällä hetkellä vakuutettu työtaturmien ja ammattitautien varalta.

Pykälän 2 momentin 16 kohdassa säädettäisiin eräistä vaihtelevaa työaikaa noudattavalle virkamiehelle annettavista tiedoista. Virkamiehelle on ensinnäkin annettava tieto siitä, missä tilanteissa ja missä määrin Suomen Pankille syntyy työvoiman tarvetta. Virkamiehelle tulisi antaa tieto viikonpäivistä ja kellonajoista, joina Suomen Pankki voi työaikalain 30 a §:n mukaisesti teettää työtä ilman virkamiehen kutakin kertaa varten tai lyhyehköksi ajaksi kerrallaan antamaa suostumusta. Nämä tiedot tulisi antaa 3 momentin mukaisesti kuukauden kuluessa siitä ajankohdasta, josta lukien asianosainen on nimitetty virkaan tai virkasuhteeseen. Säännöksen tarkoituksena olisi parantaa työntekijän mahdollisuuksia ennakoida tulevia työvuoroja ja suunnitella elämäänsä. Suomen Pankin olisi arvioitava, minä viikonpäivinä tai kellonaikoina sille yleensä syntyy työvoiman tarvetta siten, että virkamiehelle tarjottaisiin työtä. Riittävänä voidaan yleensä pitää sitä, että tietona annetaan esimerkiksi pääsääntöinen virka-aika, jollei tarkempi määrittäminen ole mahdollista. Työaikalain 30 §:n mukaan työvuoroluettelo on annettava työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitettua ajanjakson alkamista. Tämän voidaan katsoa täyttävän 10 artiklassa tarkoitettua vaatimuksen työvuoron ilmoittamisesta kohtuullisessa ajassa.

8 Voimaantulo

Lait ehdotetaan tulemaan voimaan 1.8.2022.

Virkamieslain 6 e §:ssä ja Suomen Pankin virkamiehistä annetun lain 32 a §:ssä säädetään virkamiehelle annettavasta selvityksestä työnteon keskeisistä ehdoista. Jos virkasuhde on alkanut ennen tämän lain voimaantuloa, viranomaisen ei tarvitsisi täydentää pykälissä tarkoitettua kirjallista selvitystä sellaisten tietojen osalta, joita ennen tämän lain voimaantuloa ei ole edellytetty. Jos työnteon ehdoissa tapahtuu lain voimaan tulon jälkeen muutoksia, niistä on kuitenkin annettava selvitys virkamiehelle edellä mainittujen säännösten mukaisesti.

9 Suhde muihin esityksiin

Tämän esityksen kanssa samanaikaisesti on tarkoitus antaa eduskunnalle käsiteltäväksi hallituksen esitys eduskunnalle työehtodirektiivin täytäntöönpanosta ja vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi. Sen mukaan työsopimuslakiin ehdotetaan lisättäväksi 2 luvun 4 §:n 3 momentin 16 kohta sekä työaikalakiin uusi 30 a §.

Tähän esitykseen sisältyvä virkamieslain ehdotus uudeksi 6 e §:ksi ja Suomen Pankin virkamiehistä annetun lain uudeksi 32 a §:ksi. Pykälän 2 momentin 15 kohdassa viitataan voimassaolevan työsopimuslain 2 luvun 4 §:n 2 momentin 12 kohtaan, joka vireillä olevan työsopimuslakiin tehtävän muutoksen jälkeen olisi 2 luvun 4 §:n 3 momentin 16 kohta. Lisäksi Suomen Pankin virkamiehistä annetun lain 32 a §:n 2 momentin 16 kohdassa viitataan ehdotettuun työaikalakiin lisättävään 30 a §:ään.

Valtion virkamieslain ja Suomen Pankin virkamiehistä annetun lain edellä mainittujen muutosten voimaantulo riippuu työsopimuslain ja työaikalain edellä mainittujen muutosten voimaantulosta. Esitysten riippuvuus toisistaan olisi huomioitava ja sääntely olisi tarvittaessa yhteensovitettava eduskuntakäsittelyn aikana.

Ponsi

Koska työehtodirektiivissä on säännöksiä, jotka ehdotetaan pantaviksi täytäntöön lailla, annetaan eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

1.

Laki

valtion virkamieslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan valtion virkamieslain (750 /1994) 23 a §, sellaisena kuin se on laissa 1088/2007,
ja
lisätään lakiin uusi 6 e, 9 d ja 13 a § seuraavasti:

6 e §

Virkamiehelle on annettava kirjallinen selvitys työnaton keskeisistä ehdoista, jolleivät ehdot käy ilmi nimityspäätöksestä tai nimittämiskirjasta.

Selvityksestä on käytävä ilmi ainakin:

- 1) virkasuhteen osapuolet;
- 2) virkasuhteen kestoai-ka;
- 3) määräaikaaisuuden peruste;
- 4) ajankohta, josta lukien asianosainen on virkaan tai virkasuhteeseen nimitetty;
- 5) pääasialliset tehtävät tai niiden määräytymisperuste;
- 6) viran tai virkasuhteen sijoituspaikka tai jos virkamiehellä ei ole pääasiallista kiinteää työntekopaikkaa, selvitys niistä periaatteista, joiden mukaan virkamies työskentelee eri työkohteissa tai on vapaa määrittämään oman työntekopaikkansa;
- 7) mahdollinen koeaika;
- 8) palkkauksen perusteet;
- 9) noudatettava työaika;
- 10) mahdollinen lakiin, sopimukseen tai käytäntöön perustuva oikeus työnantajan tarjoamaan koulutukseen;
- 11) vuosiloman määräytyminen;
- 12) irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste;
- 13) työhön sovellettava virkaehtosopimus;
- 14) vakuutuslaitos, jossa työnantaja on järjestänyt virkamiehen eläketurvan tai vakuuttanut virkamiehen työtapaturman ja ammattitautin varalta;
- 15) vähintään kuukauden kestävässä ulkomaan työssä työ sopimuslain (55/2001) 2 luvun 4 §:n 2 momentin 12 kohdassa tarkoitetut tiedot.

Edellä 2 momentin 1 - 9 kohdassa tarkoitetut tiedot on annettava seitsemän päivän kuluessa ja 10 - 14 kohdassa tarkoitetut tiedot kuukauden kuluessa siitä ajankohdasta, josta lukien asianosainen on virkaan tai virkasuhteeseen nimitetty. Mainitun momentin 15 kohdassa tarkoitetut tiedot on annettava ennen virkamiehen lähtöä ulkomaille. Mainitun momentin 7 - 12 ja 14 kohdassa tarkoitetut tiedot voidaan antaa viittaamalla virkasuhteessa sovellettavaan lakiin tai virkaehtosopimukseen. Virkasuhteiden toistuessa selvitystä ei tarvitse antaa uudelleen.

Selvityksen tiedoissa tapahtuvasta muutoksesta on annettava tieto kirjallisesti niin pian kuin mahdollista, viimeistään kuitenkin muutoksen tullessa voimaan, jollei muutos johdu lainsäädännön tai virkaehtosopimuksen muuttamisesta.

9 d §

Viranomaisen on osa-aikaisen tai määräaikaisen virkamiehen pyynnöstä annettava perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää virkamiehen säännöllistä työaika tai virkasuhteen kestoai-

kaa. Vastaus on annettava kirjallisesti kuukauden kuluessa pyynnöstä. Jos viraston henkilöstömäärä on säännöllisesti enintään 250, vastaus voidaan kuitenkin antaa kolmen kuukauden kuluessa ja pyynnön toistuessa vastaus voidaan antaa suullisesti, jos vastauksen perustelut eivät ole muuttuneet edellisen vastauksen jälkeen. Velvollisuutta antaa kirjallista vastausta ei myöskään ole, jos virkamies on työskennellyt työnantajan palveluksessa alle kuuden kuukauden ajan tai virkamiehen edellisestä pyynnöstä on kulunut alle 12 kuukautta.

13 a §

Jos viranomaisella on lakiin tai virkaehtosopimukseen perustuva velvollisuus tarjota virkamiehelle koulutusta, jotta tämä voi tehdä työtä, jota varten hänet on palkattu, tällaisen koulutuksen on oltava maksutonta virkamiehelle. Lisäksi tällainen koulutus on luettava työajaksi ja mahdollisuuksien mukaan sen on tapahduttava säännönmukaisten työvuorojen aikana.

23 a §

Virkamiehen on hakiessaan virkavapautta sairauden perusteella todistettava sairautensa lääkärintodistuksella, terveyskeskuksen terveydenhoitajan antamalla todistuksella taikka viraston osoittaman terveydenhoitajan tai sairaanhoitajan antamalla todistuksella. Jos sairaus kestää enintään viisi vuorokautta, virkamies voi todistaa sairautensa myös muulla virkavapauden myöntävän viranomaisen hyväksymällä luotettavalla tavalla. Jos sairaus kuitenkin kestää yli viisi vuorokautta, on se todistettava lääkärintodistuksella.

Määrätyn ajanjakson tai alueen tai muulla tavoin rajoitettujen tapausten osalta voidaan valtioneuvoston asetuksella määrätä lievennyksistä virkamiehen velvollisuuteen sairauden todistamiseen.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20.

Jos virkasuhde on alkanut ennen tämän lain voimaantuloa, viranomaisen ei tarvitse täydentää 6 e §:n 1 momentissa tarkoitettua kirjallista selvitystä sellaisten tietojen osalta, joita ennen tämän lain voimaantuloa ei ole edellytetty. Jos työnteon ehdoissa tapahtuu muutoksia, niistä on kuitenkin annettava selvitys virkamiehelle noudattaen, mitä mainitussa pykälässä säädetään.

2.

Laki

Suomen Pankin virkamiehistä annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
lisätään Suomen Pankin virkamiehistä annettuun lakiin (1166/1998) uusi 16 a, 16 b ja 32 a § seuraavasti:

3 luku

Suomen Pankin ja virkamiehen yleiset velvollisuudet

16 a §

Suomen Pankin on osa-aikaisen tai määräaikaisen virkamiehen pyynnöstä annettava perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää virkamiehen säännöllistä työaikaa tai virkasuhteen kestoaikaa. Vastaus on annettava kirjallisesti kuukauden kuluessa pyynnöstä. Velvollisuutta antaa

kirjallista vastausta ei kuitenkaan ole, jos virkamies on työskennellyt työnantajan palveluksessa alle kuuden kuukauden ajan tai virkamiehen edellisestä pyynnöstä on kulunut alle 12 kuukautta.

16 b §

Jos Suomen Pankilla on lakiin tai virkaehtosopimukseen perustuva velvollisuus tarjota virkamiehelle koulutusta, jotta tämä voi tehdä työtä, jota varten hänet on palkattu, tällaisen koulutuksen on oltava maksutonta virkamiehelle. Lisäksi tällainen koulutus on luettava työajaksi ja mahdollisuuksien mukaan sen on tapahduttava säännönmukaisten työvuorojen aikana.

9 luku

Sopimus palvelussuhteen ehdoista

32 a §

Virkamiehelle on annettava kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista, jolleivät ehdot käy ilmi nimityspäätöksestä.

Selvityksestä on käytävä ilmi ainakin:

- 1) virkasuhteen osapuolet;
- 2) virkasuhteen kesto aika;
- 3) määräaikaaisuuden peruste;
- 4) ajankohta, josta lukien asianosainen on virkaan tai virkasuhteeseen nimitetty;
- 5) pääasialliset tehtävät tai niiden määräytymisperuste;
- 6) viran tai virkasuhteen sijoituspaikka tai jos virkamiehellä ei ole pääasiallista kiinteää työntekopaikkaa, selvitys niistä periaatteista, joiden mukaan virkamies työskentelee eri työkohteissa tai on vapaa määrittämään oman työntekopaikkansa;
- 7) mahdollinen koe aika;
- 8) palkkauksen perusteet;
- 9) noudatettava työ aika;
- 10) mahdollinen lakiin, sopimukseen tai käytäntöön perustuva oikeus työnantajan tarjoamaan koulutukseen;
- 11) vuosiloman määräytyminen;
- 12) irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste;
- 13) työhön sovellettava virkaehtosopimus;
- 14) vakuutuslaitos, jossa työnantaja on järjestänyt virkamiehen eläketurvan tai vakuuttanut virkamiehen työtapaturman ja ammattitaudin varalta;
- 15) vähintään kuukauden kestävässä ulkomaan työssä työ sopimuslain (55/2001) 2 luvun 4 §:n 2 momentin 12 kohdassa tarkoitettut tiedot;
- 16) vaihtelevaa työ aikaa noudattavan virkamiehen osalta:
 - a) missä tilanteissa ja missä määrin Suomen Pankille syntyy työvoiman tarvetta;
 - b) viikonpäivistä ja kellonajoista, joina Suomen Pankki voi työ aikalain (872/2019) 30 a §:n mukaisesti teettää työtä ilman virkamiehen kutakin kertaa varten antamaa suostumusta.

Edellä 2 momentin 1 - 9 kohdassa tarkoitettut tiedot on annettava seitsemän päivän kuluessa ja 10 - 14 ja 16 kohdassa tarkoitettut tiedot kuukauden kuluessa siitä ajankohdasta, josta lukien asianosainen on virkaan tai virkasuhteeseen nimitetty. Mainitun momentin 15 kohdassa tarkoitettut tiedot on annettava ennen virkamiehen lähtöä ulkomaille. Mainitun momentin 7 - 12 kohdassa tarkoitettut tiedot voidaan antaa viittaamalla virkasuhteessa sovellettavaan lakiin tai virkaehtosopimukseen. Virkasuhteiden toistuessa selvitystä ei tarvitse antaa uudelleen.

Selvityksen tiedoissa tapahtuvasta muutoksesta on annettava tieto kirjallisesti niin pian kuin mahdollista, viimeistään kuitenkin muutoksen tullessa voimaan, jollei muutos johdu lainsäädännön tai virkaehtosopimuksen muuttamisesta.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Jos virkasuhde on alkanut ennen tämän lain voimaantuloa, Suomen Pankin ei tarvitse täydentää 32 a §:n 1 momentissa tarkoitettua kirjallista selvitystä sellaisten tietojen osalta, joita ennen tämän lain voimaantuloa ei ole edellytetty. Jos työnteon ehdoissa tapahtuu muutoksia, niistä on kuitenkin annettava selvitys virkamiehelle noudattaen, mitä mainitussa pykälässä säädetään.

Helsingissä 21.4.2022

Pääministeri

Sanna Marin

Kuntaministeri Sirpa Paatero

1.

Laki

valtion virkamieslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan valtion virkamieslain (750 /1994) 23 a §, sellaisena kuin se on laissa 1088/2007,
ja
lisätään lakiin uusi 6 e, 9 d ja 13 a § seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

6 e §

Virkamiehelle on annettava kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista, jolleivät ehdot käy ilmi nimityspäätöksestä tai nimittämiskirjasta.

Selvityksestä on käytävä ilmi ainakin:

- 1) virkasuhteen osapuolet;*
- 2) virkasuhteen kesto aika;*
- 3) määräaikaisuuden peruste;*
- 4) ajankohta, josta lukien asianosainen on virkaan tai virkasuhteeseen nimitetty;*
- 5) pääasialliset tehtävät tai niiden määräytymisperuste;*
- 6) viran tai virkasuhteen sijoituspaikka tai jos virkamiehellä ei ole pääasiallista kiinteää työtekopaikkaa, selvitys niistä periaatteista, joiden mukaan virkamies työskentelee eri työkohteissa tai on vapaa määrittämään oman työtekopaikkansa;*
- 7) mahdollinen koe aika;*
- 8) palkkauksen perusteet;*
- 9) noudatettava työ aika;*
- 10) mahdollinen lakiin, sopimukseen tai käytäntöön perustuva oikeus työnantajan tarjoamaan koulutukseen;*
- 11) vuosiloman määräytyminen;*
- 12) irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste;*
- 13) työhön sovellettava virkaehtosopimus;*

Voimassa oleva laki

Ehdotus

14) vakuutuslaitos, jossa työnantaja on järjestänyt virkamiehen eläketurvan tai vakuuttanut virkamiehen työtapaturman ja ammattitaudin varalta;

15) vähintään kuukauden kestävässä ulkomaan työssä työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 4 §:n 2 momentin 12 kohdassa tarkoitetut tiedot.

Edellä 2 momentin 1 - 9 kohdassa tarkoitetut tiedot on annettava seitsemän päivän kuluessa ja 10 - 14 kohdassa tarkoitetut tiedot kuukauden kuluessa siitä ajankohdasta, josta lukien asianosainen on virkaan tai virkasuhteeseen nimitetty. Mainitun momentin 15 kohdassa tarkoitetut tiedot on annettava ennen virkamiehen lähtöä ulkomaille. Mainitun momentin 7 - 12 ja 14 kohdassa tarkoitetut tiedot voidaan antaa viittaamalla virkasuhteessa sovellettavaan lakiin tai virkaehtosopimukseen. Virkasuhteiden toistuessa selvitystä ei tarvitse antaa uudelleen.

Selvityksen tiedoissa tapahtuvasta muutoksesta on annettava tieto kirjallisesti niin pian kuin mahdollista, viimeistään kuitenkin muutoksen tullessa voimaan, jollei muutos johdu lainsäädännön tai virkaehtosopimuksen muuttamisesta.

9 d §

Viranomaisen on osa-aikaisen tai määräaikaisen virkamiehen pyynnöstä annettava perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää virkamiehen säännöllistä työaikaa tai virkasuhteen kestoaikaa. Vastaus on annettava kirjallisesti kuukauden kuluessa pyynnöstä. Jos viraston henkilöstömäärä on säännöllisesti enintään 250, vastaus voidaan kuitenkin antaa kolmen kuukauden kuluessa ja pyynnön toistuessa vastaus voidaan antaa suullisesti, jos vastauksen perustelut eivät ole muuttuneet edellisen vastauksen jälkeen. Velvollisuutta antaa kirjallista vastausta ei myöskään ole, jos virkamies on työskennellyt työnantajan palveluksessa alle kuuden kuukauden ajan tai virkamiehen edellisestä pyynnöstä on kulunut alle 12 kuukautta.

13 a §

Voimassa oleva laki

Ehdotus

Jos viranomaisella on lakiin tai virkaehtosopimukseen perustuva velvollisuus tarjota virkamiehelle koulutusta, jotta tämä voi tehdä työtä, jota varten hänet on palkattu, tällaisen koulutuksen on oltava maksutonta virkamiehelle. Lisäksi tällainen koulutus on luettava työajaksi ja mahdollisuuksien mukaan sen on tapahduttava säännönmukaisten työvuorojen aikana.

23 a §

Virkamiehen on hakiessaan virkavapautta sairauden perusteella todistettava sairautensa sairausvakuutuslain (1224/2004) mukaisen päivärahan hakemista varten vahvistetun kaavan mukaisella lääkärintodistuksella, terveyskeskuksen terveydenhoitajan antamalla todistuksella taikka viraston osoittaman terveydenhoitajan tai sairaanhoitajan antamalla todistuksella. Jos sairaus kestää enintään kolme vuorokautta, virkamies voi todistaa sairautensa myös muulla virkavapauden myöntävän viranomaisen hyväksymällä luotettavalla tavalla. Jos sairaus kuitenkin kestää yli viisi vuorokautta, on se todistettava *edellä tarkoitetulla* lääkärintodistuksella.

Määrätyn ajanjakson tai alueen tai muulla tavoin rajoitettujen tapausten osalta voidaan valtioneuvoston asetuksella määrätä lievennyksistä virkamiehen velvollisuuteen sairauden todistamiseen.

23 a §

Virkamiehen on hakiessaan virkavapautta sairauden perusteella todistettava sairautensa *lääkärintodistuksella, terveyskeskuksen terveydenhoitajan antamalla todistuksella taikka viraston osoittaman terveydenhoitajan tai sairaanhoitajan antamalla todistuksella*. Jos sairaus kestää enintään viisi vuorokautta, virkamies voi todistaa sairautensa myös muulla virkavapauden myöntävän viranomaisen hyväksymällä luotettavalla tavalla. Jos sairaus kuitenkin kestää yli viisi vuorokautta, on se todistettava lääkärintodistuksella.

Määrätyn ajanjakson tai alueen tai muulla tavoin rajoitettujen tapausten osalta voidaan valtioneuvoston asetuksella määrätä lievennyksistä virkamiehen velvollisuuteen sairauden todistamiseen.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20.

Jos virkasuhde on alkanut ennen tämän lain voimaantuloa, viranomaisen ei tarvitse täydentää 6 e §:n 2 momentissa tarkoitettua kirjallista selvitystä sellaisten tietojen osalta, joita ennen tämän lain voimaantuloa ei ole edellytetty. Jos työnteon ehdoissa tapahtuu muutoksia, niistä on kuitenkin annettava selvitys virkamiehelle noudattaen, mitä mainitussa pykälässä säädetään.

2.

Laki

Suomen Pankin virkamiehistä annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
lisätään Suomen Pankin virkamiehistä annettuun lakiin (1166/1998) uusi 16 a, 16 b ja 32 a § seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

3 luku

Suomen Pankin virkamiehen yleiset velvollisuudet

16 a §

Suomen Pankin on osa-aikaisen tai määräaikaisen virkamiehen pyynnöstä annettava perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää virkamiehen säännöllistä työaikaa tai virkasuhteen kestoaikaa. Vastaus on annettava kirjallisesti kuukauden kuluessa pyynnöstä. Velvollisuutta antaa kirjallista vastausta ei kuitenkaan ole, jos virkamies on työskennellyt työnantajan palveluksessa alle kuuden kuukauden ajan tai virkamiehen edellisestä pyynnöstä on kulunut alle 12 kuukautta.

16 b §

Jos Suomen Pankilla on lakiin tai virkaehtosopimukseen perustuva velvollisuus tarjota virkamiehelle koulutusta, jotta tämä voi tehdä työtä, jota varten hänet on palkattu, tällaisen koulutuksen on oltava maksutonta virkamiehelle. Lisäksi tällainen koulutus on luettava työajaksi ja mahdollisuuksien mukaan sen on tapahduttava säännönmukaisten työvuorojen aikana.

9 luku

Sopimus palvelussuhteen ehdoista

32 a §

Virkamiehelle on annettava kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista, jolleivät ehdot käy ilmi nimityspäätöksestä.

Voimassa oleva laki

Ehdotus

Selvityksestä on käytävä ilmi ainakin:

- 1) virkasuhteen osapuolet;*
- 2) virkasuhteen kesto aika;*
- 3) määräaikaisuuden peruste;*
- 4) ajankohta, josta lukien asianosainen on virkaan tai virkasuhteeseen nimitetty;*
- 5) pääasialliset tehtävät tai niiden määräytymisperuste;*
- 6) viran tai virkasuhteen sijoituspaikka tai jos virkamiehellä ei ole pääasiallista kiinteää työntekopaikkaa, selvitys niistä periaatteista, joiden mukaan virkamies työskentelee eri työkohteissa tai on vapaa määrittämään oman työntekopaikkansa;*
- 7) mahdollinen koeaika;*
- 8) palkkauksen perusteet;*
- 9) noudatettava työaika;*
- 10) mahdollinen lakiin, sopimukseen tai käytäntöön perustuva oikeus työnantajan tarjoamaan koulutukseen;*
- 11) vuosiloman määräytyminen;*
- 12) irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste;*
- 13) työhön sovellettava virkaehtosopimus;*
- 14) vakuutuslaitos, jossa työnantaja on järjestänyt virkamiehen eläketurvan tai vakuuttanut virkamiehen työtapaturman ja ammattitaudin varalta;*
- 15) vähintään kuukauden kestävässä ulkomaan työssä työ sopimuslain (55/2001) 2 luvun 4 §:n 2 momentin 12 kohdassa tarkoitetut tiedot;*
- 16) vaihtelevaa työaikaa noudattavan virkamiehen osalta:*
 - a) missä tilanteissa ja missä määrin Suomen Pankille syntyy työvoiman tarvetta;*
 - b) viikontöistä ja kelloajoista, joina Suomen Pankki voi työaikalain (872/2019) 30 a §:n mukaisesti teettää työtä ilman virkamiehen kutakin kertaa varten antamaa suostumusta.*

Edellä 2 momentin 1 - 9 kohdassa tarkoitetut tiedot on annettava seitsemän päivän kuluessa ja 10 - 14 ja 16 kohdassa tarkoitetut tiedot kuukauden kuluessa siitä ajankohdasta, josta lukien asianosainen on virkaan tai virkasuhteeseen nimitetty. Mainitun momentin 15 kohdassa tarkoitetut tiedot on annettava

Voimassa oleva laki

Ehdotus

ennen virkamiehen lähtöä ulkomaille. Mainitun momentin 7 - 12 kohdassa tarkoitetut tiedot voidaan antaa viittaamalla virkasuhteessa sovellettavaan lakiin tai virkaehtosopimukseen. Virkasuhteiden toistuessa selvitystä ei tarvitse antaa uudelleen.

Selvityksen tiedoissa tapahtuvasta muutoksesta on annettava tieto kirjallisesti niin pian kuin mahdollista, viimeistään kuitenkin muutoksen tullessa voimaan, jollei muutos johdu lainsäädännön tai virkaehtosopimuksen muuttamisesta.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Jos virkasuhde on alkanut ennen tämän lain voimaantuloa, Suomen Pankin ei tarvitse täydentää 32 a §:n 1 momentissa tarkoitettua kirjallista selvitystä sellaisten tietojen osalta, joita ennen tämän lain voimaantuloa ei ole edellytetty. Jos työnteon ehdoissa tapahtuu muutoksia, niistä on kuitenkin annettava selvitys virkamiehelle noudattaen, mitä mainitussa pykälässä säädetään.
