

LAKI KUNTALAIN MUUTTAMISESTA (305/03)
LAKI KUNNALLISESTA VIRANHALTIJASTA (304/03)

Jäljempänä selostetaan lähinnä lakien muuttuneita säännöksiä.

1 KUNTALAIN MUUTOKSET

Kunnan henkilöstö (44 §)

KL:n 44 § on edelleen kunnan henkilöstöä koskeva perussäännös, jonka mukaan henkilöstö on joko virka- tai työsuhteessa kuntaan. Säännöksen 2 momentin mukaan sellaista tehtävää, jossa käytetään julkista valtaa (aikaisemmin "viranomaistehtävää"), tulee hoitaa virkasuhteessa. Vaikka muutoksella ei lain perustelujen mukaan olekaan tarkoitus muuttaa virkasuhteen käyttöalaa siitä, mikä sen nykyisen KL:n mukaan olisi pitänyt olla, muutoksella pyritään kuitenkin paremmin ilmaisemaan milloin henkilö otetaan virkasuhteeseen. Säännöksellä ei puututa erityislainsäädännössä oleviin virkasuhteen käyttöä määrittäviin säännöksiin. Jos erityislainsäädännössä siis edellytetään jossakin tehtävässä virkasuhteen käyttämistä, ei kuntalain muuttaminen vaikuta tällaiseen lainsäädäntöön.

Julkista valtaa käytetään lain perustelujen mukaan seuraavissa tehtävissä:

- Tehtävissä, joissa tehtävän suorittaja voi lakiin perustuvan toimivaltansa perusteella yksipuolisesti päättää toisen edusta, oikeudesta tai velvollisuudesta.
- Tehtävissä, joissa tehtävän suorittaja voi lakiin perustuvan toimivaltansa nojalla yksipuolisesti antaa toista velvoittavan määräyksen tai muulla tavalla tosiasiallisesti puuttua toisen etuun tai oikeuteen.
- Julkisen vallan käyttöä voi sisältyä myös tehtävään, johon kuuluu esittelyä kunnallisessa päätöksentekoprosessissa.
- Käyttäessään kunnan delegoitua päätösvaltaa henkilö käyttää julkista valtaa.
- Valmistelutoimenpiteet, joilla on merkittävä vaikutus julkisen vallan käyttöä koskevaan päätöksentekoon

Julkisen vallan käyttöä voi kuulua esimerkiksi seuraaviin tehtäviin

- sosiaalityöntekijä
- opettaja, joka päättää oppilaaksi ottamisesta, kurinpidosta, oppilasarvostelusta tai tutkintojen hyväksymisestä
- lääkäri, jonka tehtäviin voi sisältyä esimerkiksi pakkohoidosta päättäminen tai julkisen vallan käyttämistä koskevaa hallinnollista päätöksentekoa

Vartiainen-Hynönen/Niittyä

6.6.2003

- rakennus-, palo- ja terveystarkastajat sekä pysäköinnin valvonta-apulaiset
- palo- ja pelastushenkilöstö, jotka voidaan määrätä pelastusviranomaisiksi
- esittelytehtävät toimielimissä
- KL 14 §:n mukaista delegoitua päätösvaltaa käyttävä henkilö
- julkisen vallan käyttöä koskevan päätöksenteon vastuullinen valmistelu

Vaikka henkilön tehtäviin sisältyisi julkisen vallan käyttöä vain vähäisessä määrin, henkilön tulee olla kuntaan virkasuhteessa.

Vastaavasti lain perustelujen mukaan julkisen vallan käyttämistä ei ole:

- Tehtävissä, joissa toteutetaan yksilön lakiin perustuvaa oikeutta ilman, että tehdään valituskelpoisia päätöksiä, tai ilman, että annetaan lakiin perustuvia yksilön oikeusasemaan tai vapautteen puuttuvia määräyksiä esimerkiksi terveydenhuollon tavanomaiset potilaan hoitoon kuuluvat tehtävät (sairaanhoitajan, lähihoitajan tehtävät).
- Työnantajan tavanomaiseen työjohto-oikeuteen kuuluvan päätösvalan käyttämistä ei voida pitää julkisen vallan käyttämisenä kuten esim. työvuoroluettelon hyväksyminen tai vuosilomien vahvistaminen. Sen sijaan esimerkiksi virkasuhteen alkamiseen, päättymiseen, virasta pidättämiseen ja harkinnanvaraisen virkavapauden myöntämiseen liittyvää päätöksentekoa on pidettävä julkisen vallan käyttönä.
- Tyypillisiä tehtäviä, joihin ei pääsääntöisesti kuulu julkisen vallan käyttöä, ovat esimerkiksi suurin osa tavanomaisista toimistotehtävistä, tietotekninen ala, kirjasto- ja vapaa-aikatoimen suorittavat tehtävät, ruokapalveluhenkilöstö, liikennelaitosten kuljettajat jne. Myöskään esimerkiksi kansalais- ja työväenopistojen tai ammatillisten aikuiskoulutuskeskusten opettajille ei kuulu sellaisia edellä tarkoitettuja opettajille kuuluvia julkisen vallan käyttöön liittyviä tehtäviä, että heidän tulisi olla virkasuhteessa.

Lähtökohtana on kuntalain 44 §:n 2 momentin mukaan edelleen se, että julkisen vallan käyttöä sisältävää tehtävää varten pääsääntöisesti perustetaan virka. Perustellusta syystä henkilö voidaan kuitenkin ottaa virkasuhteeseen myös ilman, että tehtävää varten on perustettu virka, mikäli tehtävässä käytetään julkista valtaa. Perusteltu syy voi olla esimerkiksi toiminnan laajuudessa tapahtuvat vaihtelut, mistä syystä toiminta olisi perusteltua järjestää joustavasti ja hallinnollisesti yksinkertaisesti kuten tuntiopettajien kohdalla. Perusteltu syy voisi olla myös silloin, kun kyse on tehtävästä, jota on välittömästi ryhdyttävä hoitamaan, mutta johon ei esimerkiksi päätöksentekoon liittyvistä aikataulusyistä ole vielä ehditty perustaa virkaa tai kyse on vain lyhyestä määräaika-suudesta eikä sitä varten ole hallinnollisesti perusteltua perustaa virkaa.

Vartiainen-Hynönen/Niittyä

6.6.2003

Viran perustaminen ja lakkauttaminen (45 §)

Viran perustamista ja lakkauttamista koskevan uuden 45 §:n 2 momentin mukaan avoimeksi tullut virka, jossa ei käytetä julkista valtaa, lakkautetaan. Tältä osin kunnilla/kuntayhtymillä ei ole harkintavaltaa. Säännös liittyy edellä todettuun 44 §:n 2 momentin muutokseen, jonka tavoitteena on virkasuhteen käytön rajaaminen niihin tehtäviin, joissa käytetään julkista valtaa. Tarkoituksena on, että sitä mukaa kun virkoja, joissa ei käytetä julkista valtaa, tulee avoimeksi, tehtävän hoidossa siirrytään työsopimussuhteen käyttöön. Ks. myös jäljempänä 46 §:n selostus.

Virkasuhteen muuttaminen työsuhteeksi (46 §)

Kuntalain 46 § on sisällöltään uusi ja sen tavoitteena on 44 §:n ja 45 §:n muutosten ohella virkasuhteen käytön rajaaminen niihin tehtäviin, joissa käytetään julkista valtaa. Säännöksen mukaan työnantaja voi yksipuolisesti päättää virkasuhteen muuttamisesta työsuhteeksi mikäli kyseessä olevan viran tai virkasuhteen tehtäviin ei kuulu tai ei voi kuulua julkisen vallan käyttöä. Lähtökohtana on, että muutos virkasuhteesta työsuhteeksi tapahtuu ensisijaisesti sopimalla eli työnantaja ja viranhaltija tekevät työsopimuksella tarkoitettua työsopimusta ja sopivat työsuhteen ehtoista, työsopimuksen alkamisesta ja muista työsopimukseen kuuluvista asioista. Tällöin 46 § ei tule sovellettavaksi.

Jos työsopimusta ei saada solmittua, virkasuhde voidaan 46 §:ssä säädetyin edellytyksin (työnantaja tarjonnut työsuhteesta tehtävää vähintään entisillä palvelussuhteen ehoilla ja antanut TSL 2:4 §:n mukaisen selvityksen) yksipuolisella päätöksellä muuttaa työsuhteeksi. Laissa ei ole säädetty, mikä kunnan viranomaisen päätöksen tekee. Ko. asiaa koskevan päätösvallan delegoinnista tulee määrätä erikseen. Ellei päätösvaltaa delegoida, asiasta päättää valtuusto.

Viranhaltija voi hakea muutosta työnantajan päätökseen KL:n mukaisesti oikaisuvaatimuksella ja kunnallisvalituksella. Muutoksenhaku voi koskea kaikkia niitä seikkoja, jotka ovat säännöksen perusteella työsuhteeksi muuttamisen edellytyksiä. Virkasuhde muuttuu työsopimussuhteeksi päätöksen tultua lainvoimaiseksi. Näin ollen jos päätöksestä valitetaan, työsopimussuhde syntyy vasta tuomioistuimen ratkaisun saatua lainvoiman.

Kun virkasuhde on lainvoimaisella päätöksellä muuttunut työsuhteeksi, tulee kunnan tai kuntayhtymän lakkauttaa virka 45 §:n 2 momentin mukaisesti.

Virkasäännön asema (KL:n siirtymäsäännös)

KL:sta on kumottu muun muassa virkasääntöjen antamista koskeva valtuutussäännös. Sellaiset kunnallista viranhaltijaa koskevat määräykset, joita lain mukaan kunta voi antaa, annetaan johtosäännöissä, joista säädetään KL:n 16 §:n 1 momentissa. Virkasäännön antamista koskevan valtuutussäännöksen poistaminen merkitsee, että lainmuutosten voimaantultua kunnat/kuntayhtymät eivät enää voi hyväksyä uusia virkasääntöjä. Kunnat/kuntayhtymät eivät myöskään saa soveltaa niitä virkasäännön määräyksiä, joista on laintasoisesti säädetty mm. KVhL:ssa tai jotka ovat ristiriidassa lain kanssa taikka joista tulisi säätää lain tasoisesti.

Vartiainen-Hynönen/Niittyä

6.6.2003

Muilla osin lain voimaan tullessa voimassa olevaa virkasääntöä voidaan noudattaa enintään 31.10.2004 saakka. Tällaisia määräyksiä virkasäännössä (MVS:ssä) ovat 23 § (hakemusten toimittaminen sekä palkka- tai muun vaatimuksen käsittely), 25 § (nimikirja ja palvelussuhdetodistus) mikäli nimikirjaa edelleen halutaan pitää (ks. 58 §:n selostus jäljempänä), 26 § (irtisanomisesta päättävä viranomainen), 27 § (päättävä viranomainen).

KVhL:n perustelujen mukaan MVS:n määräyksiä asuinpaikasta (16 §), virkasunnosta ja muusta pakollisesta luontoissuorituksesta (17 §) ja lisä-, yli-, sunnuntai-, iltaj- ja yötyön sekä varallaolon suorittamisvelvollisuudesta (18 §) ei voida enää noudattaa. Viimeksi mainittuja asioita koskevat velvoitteet määräytyvät työaikalainsäädännön mukaisesti. Työaikalain mukaan lisätyön ja ylityön teettäminen sekä varallaolo edellyttää suostumusta ellei kysymys ole työaikalain 5 §:ssä (varallaolo) tai 18 §:n 4 momentissa (lisä- ja ylityö) tarkoitetuista tilanteista (varallaolon tai lisä- ja ylityön tekeminen työn laadun ja erittäin pakottavien syiden vuoksi välttämätöntä). Suostumus lisätyön tekemiseen ja varallaoloon voidaan antaa pysyvästikin (suostumus ylityöhön vain tapauskohtaisesti).

Suosittelavaa on, että päätös virkasäännön kumoamisesta ja voimaan jäävien määräysten siirtämisestä esim. hallintosääntöön tehdään mahdollisimman pian lain voimaantulon jälkeen ellei päätöstä ole tehty jo ennen 1.11.2003.

2 LAKI KUNNALLISESTA VIRANHALTIJASTA

1 luku Yleiset säännökset

2 §

Viranhaltija

Pykälässä määritellään viranhaltijan käsite: viranhaltija on henkilö, joka on virkasuhteessa kuntaan. Säännös liittyy osaltaan edellä selostettuun KL:n 44 §:ään. KVhL:ssä ja KL:ssä käytetään pääsääntöisesti yleiskäsitettä "virkasuhde" siitä riippumatta, onko ko. tehtävään perustettu virkaa vai onko kyseessä KL:n 44 §:ssä tarkoitettu tilanne, jossa virkaa ei perusteta.

KVhL 3 §:n mukaan viranhaltijat jaetaan toistaiseksi voimassa olevassa ja määräaikaisessa virkasuhteessa oleviin. Laissa ei siis ole enää jakoa vakinaisiin, väliaikaisiin ja tilapäisiin viranhaltijoihin, eikä myöskään jakoa pääviranhaltijoihin ja sivuviranhaltijoihin. Se, onko kysymyksessä päävirka vai sivuvirka, perustuu viran perustamispäätökseen. Sivuvirkoja on perustettu lähinnä tehtäviin, joissa tehtävien hoitamiseen käytettävä työaika on vähäinen. Kun kysymys on lähinnä työajan pituudesta, ei laissa ole vaa jakoa katsottu enää tarvittavan. Käytännössä viranhaltijakäsitteen muuttuminen ei aiheuta toimenpiteitä vanhoissa viroissa ja virkasuhteissa.

Erityislainsäädännössä voi olla säännöksiä sivuviroista, kuten erikoissairaanhoitolain (1062/1989) 28 §:ssä. Siltä osin kuin kunnissa tai kuntayhtymissä on sivuviranhaltijoita tai erityislainsäädännössä on säännöksiä sivuviranhaltijoista, voidaan kunnissa ja kuntayhtymissä edelleenkin perustaa sivuvirkoja. Sivuviranhaltijoiden asema määräytyy kuten muidenkin viranhaltijoiden asema (siis toistaiseksi voimassa olevaan vir-

Vartiainen-Hynönen/Niittyä

6.6.2003

kasuhteeseen otettuja tai määräaikaisia sivuviranhaltijoita) ellei muuta ole säädetty tai virkaehtosopimuksella muuta sovittu. Voimassaoleviin virkaehtosopimukseen sisältyviä sivuviranhaltijoita koskevia erityismääräyksiä sovelletaan sopimuskauden loppuun saakka, jolloin asia harkitaan uudelleen.

2 luku Virkasuhteen alkaminen

3 § Virkasuhteen kestoajaksi

Pääsääntönä on viranhaltijan ottaminen toistaiseksi voimassa olevaan virkasuhteeseen jos työ on pysyvää. Pykälän 2 momentissa säädetään perusteista, joiden perusteella viranhaltija voidaan ottaa virkasuhteeseen määräajaksi.

Määräaikaisuuden perusteet vastaavat pääosin voimassa olevan PSTL:n perusteita:

- tehtävän luonne (esim. apulaiskunnanjohtaja, projekti)
- sijaisuus
- erityislainsäädäntö (esim. kunnanjohtaja)
- avoimena olevaan virkasuhteeseen kuuluvien tehtävien hoito (haku- ja nimittämismenettelyn ajaksi, organisaatiossa vireillä olevat muutokset)
- muu näihin rinnastettava kunnan toimintaan liittyvä syy (esim. määrätty työ)
- viranhaltija ei täytä viran kelpoisuusvaatimuksia
- viranhaltijan oma pyyntö

Seuraamukset siitä, että viranhaltija on otettu ilman perustetta määräajaksi tai ilman perusteltua syytä otettu toistuvasti peräkkäin määräajaksi, vastaavat voimassa olevaa PSTL:ia eli viranhaltijalla on oikeus saada korvauksena 6-24 kuukauden palkkaa vastaava korvaus.

Määräaikaisista virkasuhteista lähetetään erillinen yleiskirje kesäkuussa 2003.

Julkinen hakumenettely (4 §)

Säännös vastaa asiasisällöltään MVS:n vastaavaa määräystä. Säännöksen 2 momentissa on virkasäännön ko. määräystä täsmennetty siten, että momentissa nimenomaan todetaan ottavan viranomaisen oikeudesta päättää haettavana olleen virkasuhteen täyttämättä jättämisestä.

Säännöksen 3 momentissa oleva luettelo tapauksista, joissa virkasuhteeseen voidaan ottaa ilman hakumenettelyä, vastaa virkasäännön vastaavaa luetteloa pääosin. Luetteloa on hieman lyhennetty ja lisätty viimeiseksi kohdaksi muu säännöksessä mainittuihin rinnastettava johtosäännössä mainittu peruste. Näin ollen kunnat ja kuntayhtymät voivat harkita, onko esimerkiksi hallintosääntöön tarpeellista sisällyttää perusteita, joiden perusteella hakumenettelyä ei noudateta. Esimerkiksi MVS:n 5 §:n 3 momentin 8 ja 9 kohdat pitää ottaa hallinto- tai muuhun johtosääntöön, jos niitä halutaan soveltaa vastaisuudessa.

Vartiainen-Hynönen/Niittyä

6.6.2003

Virkasuhteeseen ottaminen (5 §)

Säännös vastaa MVS:n määräystä. Todettakoon, että laissa ei säädetä erikseen (kuten MVS:ssä) viranhakijan oikeudesta täydentää hakemustaan. Oikeus täydentämiseen määräytyy hallintomenettelylain (598/82) 9 §:n ja vuoden 2004 alusta lukien hallintolain säännösten mukaisesti.

Kelpoisuusvaatimukset (6 §)

Säännös vastaa pääosin sisällöllisesti MVS:n määräyksiä. Täsmennyksenä säännöksessä viitataan nimenomaan perustuslain yleisiin kelpoisuusvaatimuksiin ja nimitysperusteisiin (perustuslaki 125 §: taito, kyky ja koeteltu kansalaiskunto).

Säännöksen 3 momentin mukaan virkasuhteeseen voidaan ottaa vain 18 vuotta täyttänyt henkilö (MVS:n mukaan 15–vuotta täyttänyt tietyin edellytyksin).

Koeaika (8 §)

Pääsääntöisesti koeajan pituus on enintään kuusi kuukautta kuten nykyäänkin. Koeaika tulee määrätä viimeistään viranhaltijan ottamispäätöstä tehtäessä. Nykyisestä poiketen vuotta lyhyemmissä määräaikaisissa virkasuhteissa koeaika voi kuitenkin olla enintään puolet virkasuhteen kestosta. Periaate vastaa TSL:n säännöksiä.

KVhL:n 8 §:n 2 momentin perusteella on voimassa olevista säännöksistä poiketen mahdollista asettaa viranhaltijalle uusi koeaika viranhaltijan siirtyessä saman työnantajan palveluksessa toiseen virkasuhteeseen, jos viranhaltijan asemassa ja tehtävissä tapahtuu huomattava muutos. Myös tilanteissa, joissa määräaikaisessa virkasuhteessa oleva viranhaltija otetaan välittömästi toistaiseksi voimassa olevaan virkasuhteeseen, voidaan määrätä uusi koeaika, vaikka määräaikaisessa virkasuhteessa olisi jo ollut koeaika. Koeajan pituus voi tällöin olla yhteensä enintään kuusi kuukautta, jos viranhaltijan tehtävät ja asema pysyvät samana. Jos tehtävissä kuitenkin tapahtuu huomattava muutos, voidaan koeaika tässäkin tilanteessa määrätä uudelleen kuuden kuukauden pituisena. Oikeus uuden koeajan määräämiseen koskee vain tilanteita, joissa viranhaltija on itse hakeutunut toiseen virkasuhteeseen.

Vastaavasti peräkkäisissä määräaikaisissa virkasuhteissa ei uuden koeajan määrääminen ole mahdollista, elleivät viranhaltijan tehtävät tai asema muutu.

Viranhoitomääräys (9 §)

Säännös on muutoin samansisältöinen kuin MVS:ssä ollut määräys, mutta virkamääräyksessä on lisäksi 9 §:n mukaan aina mainittava ainakin säännöksessä mainitut seikat kuten mm. virkasuhteen kestoaika, määräaikaisuuden peruste, mahdollinen koeaika, pääasialliset tehtävät tai niiden määräytymisperuste ja palkkauksen perusteet. Pääasialliset tehtävät voidaan ilmoittaa lyhyesti, esim. toimistotehtävät, sairaanhoitajan tehtävät jne. Palkkauksen perusteena voidaan mainita peruspalkka virkasuhteen alkaessa.

Vartiainen-Hynönen/Niittyä

6.6.2003

3 luku Työnantajan velvollisuudet

Yleisvelvoite (11 §)

Säännös on uusi ja vastaa valtion virkamieslain säännöstä. Säännöksen merkitys on lähinnä informatiivinen koska ko. velvoite on jo olemassa sinänsä muutoinkin.

Syrjintäkielto (12 §)

Säännöksen 1 momentti vastaa aikaisempaa PSTL:n säännöstä.

Säännöksen 2 ja 3 momentit ovat uusia ja ne perustuvat TSL:n vastaaviin säännöksiin. Määräaikaisten ja osa-aikaisten virkasuhteiden tasapuolisen kohtelun vaatimuksella on käytännössä merkitystä esimerkiksi virkaehtosopimusten sisällön ja soveltamisen kannalta.

Säännöksen 3 momentin yleinen tasapuolisen kohtelun vaatimus merkitsee sitä, että toisiinsa verrattavia viranhaltijoita kohdellaan samankaltaisissa tilanteissa yhdenvertaisesti. Periaate edellyttää työnantajalta johdonmukaisia toimia ja ratkaisuja suhteessa viranhaltijoihinsa. Toisaalta esimerkiksi kannustavien palkkausjärjestelmien käyttäminen on edelleen hyväksyttävää.

Työyhteisön ja työilmapiirin kehittäminen (13 §)

Säännöksen uusi velvoite on heijastuma TSL:n vastaavasta säännöksestä. Sen mukaan työnantajan on pyrittävä huolehtimaan (opastaminen, perehdyttäminen, kouluttaminen) siitä, että viranhaltija voi suoriutua tehtävänsä hoidosta myös viranhaltijan hoidettavana olevaa tehtävää tai työmenetelmiä muutettaessa taikka kehitettäessä (esim. organisaatiomuutokset, tehtävien uudelleenjärjestelyt, työtapojen ja -menetelmien kehittyminen). Lisäksi työnantajan on pyrittävä edistämään viranhaltijan mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan urallaan. Työnantajan on lisäksi pyrittävä edistämään suhteitaan viranhaltijoihin samoin kuin palveluksessaan olevien keskinäisiä suhteita (esim. hyvää työilmapiiriä edistävät toimet).

Säännöksen perustelujen mukaan kysymyksessä on tavoitteellinen sinänsä sanktioton säännös.

Työturvallisuus (14§)

Säännös on uusi. Säännöksellä ei itsenäistä sisältöä, vaan se on informatiivinen koska siinä vain viitataan työturvallisuuslakiin.

Säännöksen 2 momentti raskaana olevan henkilön suojelusta on uusi ja vastaa työ-sopimuslain säännöstä.

Palkkalaskelma (15 §)

Säännös on laissa uusi. Työnantajalla on ollut vastaava velvoite jo voimassa olevien virkaehtosopimusten mukaan.

Vartiainen-Hynönen/Niittyä

6.6.2003

Kokoontumisoikeus (16 §).

Säännös on uusi ja se on omaksuttu TSL:sta. Säännöksen mukaista velvoitetta kokoontumistilojen luovuttamiseen ei kunnilla ja kuntayhtymillä ole ollut aikaisemmin.

4 luku Viranhaltijan velvollisuudet

Yleiset velvollisuudet (17 §)

Säännöksen 1 ja 2 momentit vastaavat voimassa olevaa kuntalain 44 a §:ää. Vaikka työnantajan työnjohto- ja valvontaoikeus on sinänsä selvä asia, säännöstä on kuitenkin täsmennetty lisäämällä siihen nimen omainen velvollisuus työnantajan työnjohto- ja valvontamääräysten noudattamisesta. Kuten säännöksestä ilmenee, viranhaltijan velvollisuuksista voi olla säännöksiä muussakin lainsäädännössä kuten esimerkiksi terveydenhuollon ammattihenkilöitä koskevassa laissa (559/94).

Säännöksen 3 momentti on uusi. Sisällöllisesti säännös on informatiivinen.

Sivutoimi ja kilpaileva toiminta (18 §)

Säännös vastaa pääosin sisällöltään voimassa oleva MVS:n määräyksiä (sivutoimilupa ja -ilmoitus). Säännöksen 3 momentissa on säädetty seikoista, joita sivutoimiluvan myöntämisestä harkittaessa on otettava huomioon. MVS:ssä ei tällaista määräystä ole. Edelleen säännöksen 4 momentissa kielletään sellaiset kilpailevan toiminnan valmistelevat toimenpiteet virkasuhteen aikana, joita ei 3 momentin mukaan voida pitää hyväksyttävänä.

Terveystietojen antaminen (19 §)

Säännös on uusi. Se koskee viranhaltijan velvollisuutta antaa virkasuhteen aikana terveyttään koskevia tietoja (vrt. 7 §, jossa on säädetty virkasuhteeseen otettaessa vaadittavista terveydellisistä selvityksistä). Työnantajalla ei ole oikeutta saada kyseisiä tietoja suoraan terveydenhuoltohenkilökunnalta, vaan tietojen antamiseen velvoitettu taho on nimenomaan viranhaltija itse.

Säännöksen perusteella viranhaltija on velvollinen työnantajan pyynnöstä antamaan tälle tehtävän hoitamisen terveydellisiä edellytyksiä koskevat tarpeelliset tiedot työ- ja toimintakyvyn selvittämiseksi. Viranhaltija on myös työnantajan määräyksestä velvollinen osallistumaan terveydentilansa toteamiseksi suoritettaviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin, jos se on välttämätöntä tehtävän hoitamisen edellytysten selvittämiseksi. Säännöstä tarvitaan käytännössä tilanteissa, joissa viranhaltijan terveydentila on ilmeisesti sellainen, että se selkeästi haittaa hänen virkatehtäviensä asianmukaista suorittamista, mutta henkilö ei itse halua mennä tarkastukseen tai tutkimukseen.

Potilaan asemasta ja oikeuksista annetun lain 6 §:n perusteella potilaalla on oikeus kieltäytyä tietystä hoidosta tai hoitotoimenpiteestä. Jos viranhaltija kieltäytyy antamasta viranomaisen tässä tarkoitetun säännöksen perusteella vaatimia tietoja tai menemästä tarkastuksiin tai tutkimuksiin ja on ilmeistä, että viranhaltija ei suoriudu tehtävi-

Vartiainen-Hynönen/Niittyä

6.6.2003

ensä hoitamisesta, työnantaja voi ryhtyä toimenpiteisiin kyseisen tehtävän hoidon järjestämiseksi. Viime kädessä se saattaa merkitä esimerkiksi viranhaltijan siirtämistä toisiin tehtäviin tai virantoimituksesta pidättämistä tai virkasuhteen päättämistä, jos näitä toimenpiteitä koskevat laissa säädetyt edellytykset täyttyvät.

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

5 luku Virkasuhteessa tapahtuvat muutokset

Virkasuhteen muuttaminen osa-aikaiseksi (21 §)

Osa-aikaistamisen perusteita on muutettu voimassa olevasta PSTL:sta siten, että jatkossa osa-aikaistamisen perusteena on vain taloudelliset ja tuotannolliset syyt (ei siis myös yksilöperusteet kuten nykyisin) eli lain 37 §:n mukaiset perusteet.

Osa-aikaisen viranhaltijan oikeus muuhun virkaan (22 §)

Säännös vastaa voimassa olevaa palvelussuhdeturvalain säännöstä. Säännöstä on työsopimuslakia vastaavasti täsmennetty siten, että lain osa-aikaisen oikeus muuhun kokoaikaiseen virkasuhteeseen on ensisijainen lain 46 §:ssä säädettyyn taloudellisista ja tuotannollisista syistä irtisanotun viranhaltijan takaisinottovelvollisuuteen nähden.

Lain perusteluista ilmenee, että 22 §:n mukainen oikeus kokoaikaiseen virkasuhteeseen ei koske määräaikaisia viranhaltijoita eikä tuntiopettajia.

Virantoimitusvelvollisuuden muuttaminen (23 §)

Säännös vastaa MVS:n säännöstä. Työnantaja päättää viranhaltijalle kuuluvista tehtävistä yksipuolisesti johtosäännössä, viran perustamispäätöksessä tai muussa päätöksessä. Säännöksen perusteella työnantajalla on oikeus muuttaa virantoimitusvelvollisuutta (virkasuhteeseen liittyviä tehtäviä, niiden suorittamista tai suorituspaikkaa) laajemmin kuin mihin työnantajalla olisi oikeus pelkästään normaalin direktio- eli työnjohto-oikeuden perusteella. Säännöksen lähtökohtana on toiminnan ja virkatehtävien sopeuttaminen muuttuviin tilanteisiin, tarpeisiin ja olosuhteisiin.

Viranhaltijan siirtäminen toiseen virkasuhteeseen (24 §)

Säännös vastaa kuntalain 44 b §:n ja MVS:n määräystä, kuitenkin eräin täsmennyksin. Muutetun säännöksen mukaan kunnan palveluksessa jo olevan viranhaltijan väliaikainen siirtäminen oman työnantajan toiseen virkasuhteeseen edellyttää perusteltua syytä ja siirto voi tapahtua enintään vuoden määräajaksi. Siirron syynä on useimmiten sijaisuuden tai avoimen viran hoitaminen. Virkasuhteen, johon viranhaltija siirretään, tulee olla hänelle sopiva. Tällä tarkoitetaan perustelujen mukaan sitä, että muun ohessa viranhaltijan työmatkojen pituus, asunto-olot ja perhesuhteet otetaan huomi-

Vartiainen-Hynönen/Niittylä

6.6.2003

oon. Muutoin edellytykset ovat kuten ennenkin eli hän täyttää kelpoisuusvaatimukset ja hänen varsinainen palkkansa ei pienene.

Viranhaltijan asema liikkeen luovutuksessa (25 §)

Säännös on uusi. Liikkeenluovutusta koskevan sääntelyn ulottaminen myös kunnallisiin viranhaltijoihin yhdenmukaistaa kunnan viranhaltijoiden ja työntekijöiden asemaa.

Liikkeenluovutuksella tarkoitetaan kunnan tai kuntayhtymän toiminnallisen osan luovuttamista toiselle työnantajalle siten, että luovutettava osa pysyy luovutuksen jälkeen samana tai samankaltaisena. Kohteena tulee olla sellainen henkilöiden ja muiden tekijöiden muodostama organisoitunut yhdistelmä, jonka avulla on mahdollista harjoittaa omiin itsenäisiin tavoitteisiinsa tähtäävää toimintaa. Tarkoituksena on, että liikkeenluovutuksen määritelmä vastaa työsopimuslain vastaavaa määritelmää, vaikka sanamuoto poikkeaaakin työsopimuslain määritelmästä. Myös virkapuolella liikkeenluovutuksen edellytysten täytyminen tulee ratkaistavaksi yksittäistapauksittain kokonaisu-harkintaa käyttäen erityisesti huomioon ottaen, millaisesta toiminnasta on kulloinkin kysymys.

Liikkeenluovutuksessa työnantajan luovutushetkellä voimassa olevista virkasuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet siirtyvät uudelle omistajalle tai haltijalle. Oikeuksien siirtyminen ei kuitenkaan koske nimenomaan virkasuhteeseen kuuluvia oikeuksia kuten 44 §:ssä säädettyä virkasuhteen jatkuvuusperiaatetta, jos luovutus tapahtuu yksityisoikeudelliselle työnantajalle. Tällöinhän viranhaltijat siirtyvät työsopimussuhteeseen luovutuksensaajan palvelukseen.

Liikkeenluovutusta koskevaan sääntelyyn liittyy myös 39 §:n säännös irtisanomisoikeudesta liikkeenluovutuksen yhteydessä ja 46 §:n säännös taloudellisista ja tuotannonellisista syistä irtisanotun viranhaltijan takaisinottamisesta liikkeenluovutustilanteissa.

Liikkeenluovutusta koskevia säännöksiä ei sovelleta henkilöstön siirtymiseen tilanteissa, joista säädetään erikseen kuntajakolaissa (1196/97) tai sosiaali- ja terveydenhuollon laitosten siirtymistä koskevassa laissa (234/78).

6 luku Virkavapaa

Virkavapaata koskeva yleissäännös (26 §), virkavapaan hakemista ja myöntämistä koskeva säännös (27 §) ja virkavapaan keskeyttämistä ja peruuttamista koskeva säännös (28 §) vastaavat MVS:n vastaavia määräyksiä. Kyseessä ovat virkavapaata koskevat yleissäännökset. Eri virkavapaita koskevat erityismääräykset sisältyvät voimassaoleviin virkaehtosopimukseen tai erityislainsäädäntöön.

Perhevapaat (29 §)

Säännös on lain tasolla uusi. Viranhaltijoiden perhevapaista on sovittu virkaehtosopimuksissa ja sopimusten sisältö vastaa käytännössä säännöksessä viitattujen TSL:n säännösten sisältöä. Lain voimaantulon jälkeenkin viranhaltijoiden perhevapaat määräytyvät ao. virkaehtosopimuksen mukaisesti. Vastaisuudessa tulee harkittavaksi perhevapaita koskevien määräysten poistaminen virkaehtosopimuksista.

Vartiainen-Hynönen/Niittyä

6.6.2003

7 luku Lomauttaminen

Lomauttaminen (30 §)

Lomauttamista koskevat säännökset vastaavat pääosin voimassa olevia säännöksiä. PSTL:sta poiketen lomautus ei kuitenkaan enää voi perustua viranhaltijasta johtuvaan irtisanomisperusteeseen eikä purkamisperusteeseen. Lomauttaminen voi siis perustua ainoastaan siihen, että työnantajalla on taloudellinen tai tuotannollinen irtisanomisperuste, työn tilapäiseen vähentymiseen pykälän 2 momentissa tarkoitetulla tavalla tai työnantajan ja viranhaltijan väliseen virkasuhteen kestäessä tehtyyn sopimukseen. Viimeksi mainittuun lomautusperusteeseen tehdyn täsmennyksen mukaan sopimisen tulee tapahtua työnantajan aloitteesta ja vain silloin, kun se on tarpeen työnantajan toiminnan tai taloudellisen tilan vuoksi. Muutokset vastaavat voimassa olevaa työsopimuslakia.

Lomautusmenettely (31 §)

Lomautusmenettelyä koskeva säännös vastaa periaatteiltaan voimassa olevan PSTL:n säännöstä. Säännöstä on muutettu TSL:n muutoksia vastaavasti. Uudessa säännöksessä ei ole säädetty varsinaista määräaikaakaan ennakkoselvityksen antamiselle (nykyisin viimeistään 3 kk ennen lomautuksen alkamista) eikä ennakkoselvitystä myöskään tarvitse enää toimittaa työvoimaviranomaisille. Varsinainen lomautuspäätös tulee antaa viranhaltijalle kirjallisesti tiedoksi (nykyisin riittää suullinen ilmoitus) vähintään 14 päivää ennen lomautuksen alkua. Kirjallinen ilmoitus voidaan toimittaa lain voimaantulon jälkeen viranhaltijalle myös kirjeitse (ellei saada annettua henkilökohtaisesti). Kirjeitse toimitetun päätöksen katsotaan tulleen viranhaltijan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä päätöksen lähettämisestä. Näin ollen kirje tulee lähettää niin hyvissä ajoin, että em. seitsemän päivän sääntö huomioon ottaen viranhaltija saa tiedon lomautuksesta vähintään säädettyä 14 päivää ennen lomautuksen alkua.

Virkasuhteen irtisanominen lomautuksen yhteydessä (32 §)

Säännöstä on muutettu vastaamaan työsopimuslain sääntelyä. Pykälä koskee tilanteita, joissa työnantaja irtisanoo lomautettuna olevan työntekijän ennen lomautuksen päättymistä tai toistaiseksi lomautettu viranhaltija irtisanoutuu. Palvelussuhdeturvain mukaan työnantaja on voinut vähentää maksamastaan irtisanomisajan palkasta lomautusilmoitusajalta maksamansa palkan kokonaisuudessaan riippumatta lomautusilmoitusajan pituudesta. Muutos aikaisempaan on se, että jos virkasuhteessa noudatettava lomautusilmoitusaika on 14 päivää pitempi, on työnantajalla oikeus vähentää irtisanomisajan palkasta vain 14 päivän palkka. Jos lomautusilmoitusaika on enintään 14 päivää, työnantaja ei saa vähentää mitään. Sama muutos koskee tilannetta, jossa viranhaltija itse irtisanoutuu lomautuksen kestäessä oltuaan toistaiseksi lomautettuna vähintään 200 kalenteripäivää.

Menetettyjen ansioiden korvaaminen (33 §)

Säännös on uusi ja koskee tilanteita, joissa lomautusta koskeva päätös kumotaan laissa säädettyjen lomautusperusteiden vastaisena. Se vastaa lain 45 §:n säännöstä

Vartiainen-Hynönen/Niittyä

6.6.2003

menetettyjen ansioiden korvaamisesta virkasuhteen irtisanomis- ja purkamistilanteissa (ks. jäljempänä 45 §:n selostus).

8 luku Virkasuhteen päättyminen

Virkasuhteen päättyminen ilman irtisanomista (34 §)

Säännös vastaa sisällöllisesti PSTL:n vastaavia säännöksiä.

Viranhaltijasta johtuvat irtisanomisperusteet (35 §)

Säännös vastaa pääosin voimassa olevaa PSTL:n säännöstä. Pykälässä on kuitenkin huomioitu vuoden 2001 TSL:iin tehdyt täsmennykset. Irtisanomisperusteiden tulee aina olla asiallinen ja painava ja perusteluissa korostetaan irtisanomisperusteiden riittävyyden arviointia kussakin yksittäistapauksessa kokonaisharkinnalla. Irtisanomisperusteena voi olla virkasuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakava rikkominen tai laiminlyönti tai viran taikka viranhaltijan henkilöön liittyvien työntekoedellytysten niin olennainen muuttuminen, ettei viranhaltija kykene selviytymään työtehtävistään.

Säännöksen 2 momentissa on kuten nykyisinkin esimerkkiluettelo kielletyistä irtisanomisperusteista. Uutta sen sijaan on 3 momentissa työnantajalle säädetty velvollisuus ennen irtisanomista varoittaa viranhaltijaa ja 4 momentissa säädetty velvollisuus ennen irtisanomista selvittää olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla viranhaltija muuhun virkasuhteeseen. 5 momentissa puolestaan säädetään tilanteista, joissa varoitus tai uudelleensijoitusvelvollisuutta ei ole.

Laissa ei enää ole erillistä KL:n 45 §:n ja MVS:n mukaisen kirjallisen varoituksen antamista koskevaa säännöstä. Lain perustelujen mukaan varoitus on ennakkomuistutus siitä, millä tavoin työnantaja tulee reagoimaan varoituksessa tarkoitetun rikkomuksen tai laiminlyönnin toistuessa. Varoituksen antaminen liittyy käytännössä olennaisesti virkasuhteen päättämiseen ja on näin ollen siihen liittyvä valmisteleva toimenpide

Viranhaltijasta johtuvaan irtisanomisperusteeseen vetoaminen (36 §)

Säännös on uusi, mutta vastaa nykyistä soveltamiskäytäntöä. Harkinta-aika on vähintään muutaman viikon mittainen, mutta kuukausia aikaisemmin työnantajan tietoon tulleisiin seikkoihin ei ole kohtuullista vedota. Harkinta-aika alkaa kulua siitä, kun irtisanomisesta päättävä työnantajan edustaja, yksittäinen viranhaltija tai monijäseninen toimielin, on saanut tiedon tosiseikoista. Viranhaltijan esimiehen tai monijäsenisen toimielimen esittelijän on kohtuullisessa ajassa saatettava irtisanomiseen vaikuttavat seikat toimivaltaisen päättävän viranomaisen tietoon.

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet (37 §)

Säännös vastaa asiallisesti voimassa olevaa palvelussuhdeturvalain säännöstä. Uusi säännös on kuitenkin kirjoitettu työsopimuslain kirjoitustapaa noudattaen.

Vartiainen-Hynönen/Niittylä

6.6.2003

Eriytynyt irtisanomissuoja (38 §)

Säännös koskee raskaana ja perhevapaalla olevien erityistä suojaa sekä luottamusmiehen suojaa. Luottamusmiehen irtisanomissuojaa koskevaa säännöstä on palvelussuhdeturvalakiin verrattuna muutettu siten, että säännöksessä on eriytetty irtisanominen yksilöperusteilla sekä taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla. Taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla luottamusmiehen irtisanominen edellyttää, että viranhaltijan työ kokonaan päättyy eikä hänelle voida järjestää muuta työtä, joka vastaa hänen ammattitaitoaan tai kouluttaa häntä muuhun työhön. Toisin sanoen taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla irtisanominen ei voi tapahtua luottamusmiehen edustamien viranhaltijoiden ja työntekijöiden suostumuksella. Yksilöperusteinen irtisanominen edellyttää edustettavien enemmistön suostumusta. Todettakoon, että luottamusmiehen virkasuhteen purkamisen tapahtuu samoilla perusteilla kuin muidenkin viranhaltijoiden.

Irtisanomisoikeus liikkeen luovutuksen yhteydessä (39 §)

Säännös on uusi ja liittyy 25 §:n säännökseen. Säännöksen sisältö vastaa TSL:n vastaavaa säännöstä. Säännös koskee työnantajan ja viranhaltijan irtisanomisoikeutta liikkeen luovutuksen yhteydessä.

Irtisanomisaika (40§)

Irtisanomisaikojen koskevaa säännöstä on osittain muutettu nykyisestä PSTL:n säännöksestä. Säännöksessä on otettu huomioon TSL:ssä tapahtuneet muutokset. KVhL:n 40 §:n 2 momentin 3-kohta (viranhaltijat, joiden ottaminen kuuluu valtuustolle) poikkeaa kuitenkin TSL:sta. Uudessa laissa katsottiin tarpeelliseksi pidentää mainittujen viranhaltijoiden irtisanomisaikaa kahteen kuukauteen silloin kun viranhaltija itse irtisanoutuu. Viranhaltijoiden irtisanomisajoista voidaan sopia virkaehtosopimuksilla lain säännöksistä poikkeavasti, jolloin noudatetaan virkaehtosopimuksen määräyksiä. Tällä hetkellä voimassaolevissa virkaehtosopimuksissa on määräykset irtisanomisajoista ja niitä siis sovelletaan.

Virkasuhteen purkamisen (41 §) ja purkamisoikeuden raukeaminen (42 §)

Purkamista koskeva säännös vastaa asiallisesti voimassa olevaa PSTL:n sääntelyä. Purkamisoikeuden perusteena olevaa erittäin painavaa syytä arvioitaessa tulee ottaa huomioon virkasuhteen luonne julkisen vallan käyttämiseen liittyvänä palvelussuhteenä ja siihen näin ollen liittyvä julkisen hallinnon laillisuuden, tasapuolisuuden ja toiminnan luotettavuuden vaatimus kuten myös viranhaltijasta johtuvan irtisanomisperusteen kohdalla on korostettu.

Purkamisoikeuden käyttämiselle säädetty määräaika on 42 §:ssä pidennetty TSL:ia vastaavaksi. Purkamisoikeus raukeaa, jos virkasuhdetta ei pureta 14 päivän kuluessa siitä, kun työnantaja saa tosiasioihin perustuvan tiedon purkamisen perusteena olevista syistä.

Jos oikeus päättää virkasuhteen purkamisesta kuuluu viranhaltijalle, määräaika alkaa kulua siitä, kun tämä viranhaltija sai tiedon purkamisen perusteesta. Jos päätösvalta

Vartiainen-Hynönen/Niittyä

6.6.2003

on monijäsenisellä toimielimellä, purkamista koskeva esitys on toimitettava toimielimelle 14 päivän kuluessa siitä, kun ao. esittelijä on saanut tiedon asiasta. Asia on käsiteltävä ao. toimielimessä ilman aiheetonta viivytystä.

Virkasuhteen päättämismenettely (43 §)

Säännös vastaa pääosin PSTL:n sääntelyä. Uutta on nimenomainen säännös siitä, että viranhaltijalla on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajaa ja että työnantajan on ilmoitettava tästä oikeudesta viranhaltijalle. Voimassa olevasta laista poiketen myös purkamista koskeva päätös voidaan antaa viranhaltijalle tiedoksi kirjeitse, jos sitä ei ole mahdollista antaa tiedoksi henkilökohtaisesti. Purkamisperusteeseen katsotaan vedotun säädettyssä määräajassa, jos ilmoitus purkamisesta on tässä määräajassa jätetty postin kuljetettavaksi. Jotta em. jättöaika pystytään todentamaan, ilmoitus on syytä toimittaa kirjattuna.

Virkasuhteen jatkuminen (44 §)

Ns. virkasuhteen jatkuvuusperiaate on säilytetty ja säännös vastaa voimassa olevaa sääntelyä lukuun ottamatta uutta 3 momenttia. Viimeksi mainittu momentti liittyy lain 51 §:ään, jonka mukaan tuomioistuimen tulee virkasuhteen purkamista koskevassa valitusasiassa tutkia myös irtisanomisperusteiden olemassaolo, mikäli lainmukaiset purkamisperusteet eivät täyty. Irtisanomisperusteiden tutkiminen kuitenkin edellyttää, että sitä erikseen vaaditaan. Jos tuomioistuin tällöin katsoo, että kunnalla on ollut KVhL:n 35 §:ssä säädetty irtisanomisperuste, ei virkasuhde palaudu, mutta työnantajan on maksettava viranhaltijalle irtisanomisan palkka.

Menetettyjen ansioiden korvaaminen (45 §)

Säännös on uusi (käytännössä viranhaltijalla on ollut oikeus saada menettämänsä palkkaedut jo nykyisinkin). Se koskee viranhaltijan oikeutta saada korvaus virkasuhteen lainvastaisen päättämisen johdosta menettämistään ansioista, korvauksesta tehtäviä vähennyksiä sekä lainvastaisen virkasuhteen päättymisen huomioon ottamista viranhaltijan eläketurvassa. 1 momentin perussäännöksen mukaan viranhaltijalla on oikeus saada virkasuhteen päättymisen johdosta menettämänsä säännöllisen työajan ansio. Em. summasta vähennetään samalta ajalta muissa palvelussuhteissa, ammatinharjoittajana tai yrittäjänä ansaittu vastaava ansio, jota viranhaltija ei olisi saanut virkaa hoitaessaan. Lisäksi vähennetään vastaavalta ajalta maksettu työttömyysturva (ansiopäiväraha, peruspäiväraha, työmarkkinatuki) ja sairausvakuutuslain mukaiset päivä- ja äitiysrahat.

Viranhaltijalla on velvollisuus toimittaa työnantajalle selvitys vähennettävistä ansioista ja korvauksista.

3 momentin mukaan työnantaja on velvollinen maksamaan edellä 2 momentissa tarkoitettua ansiopäivärahasta työttömyysvakuutusrahastolle 75 % ja ao. työttömyyskassalle 25 % viranhaltijalle ja Kelalle viranhaltijalle maksetun peruspäivärahan tai työmarkkinatuen kokonaisuudessaan.

Vartiainen-Hynönen/Niittyä

6.6.2003

Virantoimituksesta pidättäminen (47 §),
Virantoimituksesta pidättämisessä noudatettava menettely (48§) ja
Virantoimituksesta pidättämisen uudelleenarviointi (49 §)

Virantoimituksesta pidättämisen perusteet eivät ole muuttuneet. 47 §:n 1 momentissa on kysymys virantoimituksessa tapahtuneen virkarikoksen tai muun velvollisuuksien vastaisen menettelyn johdosta tapahtuva virantoimituksesta pidättäminen (nykyisin KuntaL 47 §). Virantoimituksen ulkopuolella tapahtuneesta mahdollisesta rikoksesta on kysymys 2 momentissa (nykyisin KuntaL 47 §) ja 3 momentissa nykyisen PSTL:n 20 §:ssä säädetystä virantoimituksesta pidättämisestä eli tilanteesta, jossa viranhaltija ei voi muusta kuin 1 tai 2 momentissa tarkoitettusta hänestä johtuvasta syystä asianmukaisesti suorittaa virkatehtäviään.

Myös virantoimituksesta pidättämistä koskeva menettely vastaa pääpiirteissään voimassa olevaa menettelyä. Muun kuin kunnanjohtajan virasta pidättämistä koskeva päätöksenteko-oikeus voidaan kuitenkin säännöksen mukaan delegoida johtosäännössä muulle viranomaiselle kuin hallitukselle. Koska virantoimituksesta pidättäminen vaatii yleensä nopeaa päätöksentekoa on myös mahdollistettu se, että kunnanjohtaja tai muu johtosäännössä määrätty johtava viranhaltija voi päättää viranhaltijan väliaikaisesta virantoimituksesta pidättämisestä (kunnanjohtajan väliaikaisesta virantoimituksesta pidättämisestä voi päättää kunnanvaltuuston puheenjohtaja). Ao. päättävän viranomaisen on luonnollisesti päätettävä varsinaisesta virasta pidättämisestä viivytyksettä. Kuntayhtymän johtavan viranhaltijan (siis ylimmän viranhaltijan) väliaikaisesta virantoimituksesta pidättämisestä on vastaavasti säädetty erikseen 48 §:n 2 momentissa. Kuntayhtymän muiden viranhaltijoiden virantoimituksesta pidättämisestä päättää yhtymähallitus tai johtosäännössä mainittu muu viranomainen ja väliaikaisesta pidättämisestä vastaavasti kuntayhtymän ylin viranhaltija tai johtosäännössä määrätty johtava viranhaltija (siis muukin johtavassa asemassa oleva viranhaltija kuin ylin viranhaltija).

Virantoimituksesta pidättämisestä päättäneen toimielimen tulee uuden 49 §:n perusteella aktiivisesti ja omasta aloitteestaan seurata ja arvioida virantoimituksesta pidättämisen perusteita olosuhteiden muuttuessa tai viranhaltijan sitä vaatiessa. Tarvittaessa tulee asiassa tehdä uusi päätös, joka on myös valituskelpoinen.

10 luku Muutoksenhaku

Muutoksenhaku (50 §)

Muutoksenhaku KVhL:ssa säädettyjä asioita koskevista päätöksistä tapahtuu kuten nykyisinkin KL:n 11 luvun mukaisesti (oikaisuvaatimus, kunnallisvalitus). Pykälässä on kuitenkin uusi säännös muutoksenhakuajan alkamista päätöksistä, jotka koskevat irtisanomista taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla. Muutoksenhaku aika alkaa vasta ko. viranhaltijaan sovellettavan irtisanomisajan päättymisestä eli enimmillään kuuden kuukauden kuluttua päätöksen tiedoksisaamisesta. Muutos tulee huomioida oikaisuvaatimusohjeita ja valitusosoituksia annettaessa.

Vartiainen-Hynönen/Niittyä

6.6.2003

Irtisanomisperusteiden tutkiminen virkasuhteen purkamista koskevassa asiassa (51 §)

Ks. mitä edellä 44 §:n kohdalla on esitetty.

Oikeudenkäyntikulujen korvaaminen (53 §)

Säännös on uusi ja merkitsee muutosta nykytilaan eli poikkeamista siitä, mitä hallintolainkäyttölain 74 §:ssä on säädetty. Viranhaltija on velvollinen uuden säännöksen mukaan korvaamaan työnantajan kohtuulliset oikeudenkäyntikulut KVhL:ssa säädettyjä asioita koskevissa valitusasioissa, mikäli valitusta ei hyväksytä ja kulujen korvaamista on nimenomaan vaadittu. Jotta valitusta ei tehtäisi muun henkilön nimissä oikeudenkäyntikulujen korvaamista koskevan korvausvelvollisuuden kiertämiseksi, niin sama korvausvelvollisuus koskee myös muuta henkilöä, jonka on katsottava tehneen valituksen viranhaltijan puolesta.

Vastaavasti viranomaisen on velvollinen korvaamaan kunnallisvalituksen tehneen asianosaisen kohtuulliset oikeudenkäyntikulut, mikäli päätös kumotaan kokonaan tai osaksi.

Edellä sanottu korvausvelvollisuus ei kuitenkaan koske virkaan ottamista koskevaa päätöstä eikä tilanteita, joissa asia on ollut oikeudellisesti niin epäselvä, että oikeudenkäyntiin on ollut perusteltu syy tai oikeudenkäynnin kulujen korvaamista on muutoin pidettävä kohtuuttomana.

11 luku Erinäiset säännökset

Palkkasaatavan vanhentuminen (55 §)

Nykyään palkkasaatavan vanhentumisesta on määräykset MVS:ssä. Vanhentumisaika on sama kuin nykyisinkin eli kolme vuotta sen kalenterivuoden päättymisestä, jolloin palkka tai muu etuus olisi ollut maksettava tai annettava.

Palkan takaisinperiminen (56 §)

Säännös on uusi. Sen mukaan aiheettomasti maksettu palkka tai muu palvelussuhteesta johtuva taloudellinen etuus saadaan periä takaisin. Perustelujen mukaan kyseessä tulee olla selvä virhe, esimerkiksi laskuvirhe tai muu ilmeinen erehdys. Takaisinperinnästä on tehtävä päätös. Siinä on mainittava takaisinperittävä määrä ja takaisinperinnän peruste. Takaisinperinnästä luopumisesta säädetään 3 momentissa ja vanhentumisajasta (3 vuotta) 4 momentissa.

Työtodistus (58 §)

Säännös on uusi. Sen mukaan viranhaltijalla on oikeus pyynnöstä saada työnantajalta kirjallinen todistus virkasuhteen kestoajasta ja tehtävien laadusta. Viranhaltijan nimenomaisesta pyynnöstä todistuksessa on lisäksi mainittava virkasuhteen päättymisen syy ja arvio viranhaltijan työtaidosta, ahkeruudesta ja käytöksestä. Säännös vastaa TSL:ssä työtodistuksesta säädettyä.

Vartiainen-Hynönen/Niittylä

6.6.2003

MVS:ssä on määräyksiä nimikirjan pitämisestä. Kun KVhL:n 58 §:n mukaan työnantajan tulee aina antaa viranhaltijalle säännöksessä mainittu työtodistus, ei nimikirjamääräysten mukainen nimikirjan ote enää korvaa em. todistusta. Näin ollen kuntien ja kuntayhtymien on syytä harkita, onko nimikirjan pitäminen (joka sinänsä on nykyisinkin vapaaehtoista) enää lain voimaantulon jälkeen tarpeellista.

Voimaantulo- (59 §) ja siirtymäsäännös (60§)Laki tulee voimaan 1.11.2003.

Jos KVhL:ssa tarkoitettu asia (esimerkiksi viranhaltijan ottaminen tai irtisanominen) on vireillä lain voimaan tullessa, noudatetaan vanhoja säännöksiä ja määräyksiä. Se, milloin asian on katsottava tulleen vireille, riippuu siitä minkä tyyppisestä asiasta kulloinkin on kysymys. Esimerkiksi päätös viran haettavaksi julistamisesta, viranhaltijan kuulemismenettelyn aloittaminen, yt-menettelyn aloittaminen, asian käsittely ensimmäisen kerran ao. päättävässä elimessä taikka jos kysymys asiasta, joka perustuu viranhaltijan hakemukseen, hakemuksen saapuminen viranomaiselle, merkitsee asian vireille tuloa.