

Hallituksen esitys eduskunnalle 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 Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa.

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 velvollisuus tarjota virkamiehelle työn edellyttämää koulutusta, sen olisi oltava virkamiehelle maksutonta ja sen olisi tapahduttava työaikana.

Lisäksi valtion virkamiehen sairauden todistamista koskevaan säännökseen ehdotetaan muutoksia.

Ehdotetut lait on tarkoitettu tulemaan voimaan 1.8.2022.

SISÄLLYS

ESITYKSEN PÄÄASIAALLINEN 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.....	7
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	12
4.1 Keskeiset ehdotukset.....	12
4.1.1 Työehtodirektiivin täytäntöönpanosta johtuvat muutokset	12
4.1.2 Muut ehdotukset.....	13
4.2 Pääasialliset vaikutukset.....	13
4.2.1 Taloudelliset vaikutukset	13
4.2.2 Muut yhteiskunnalliset vaikutukset.....	14
4.2.2.1 Vaikutukset työelämään	14
4.2.3 Vaikutukset viranomaisiin	14
5 Muut toteuttamisvaihtoehdot	15
5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset.....	15
5.2 Muiden jäsenvaltioiden suunnittelemat tai toteuttamat keinot.....	15
6 Lausuntopalaute.....	15
7 Säännöskohtaiset perustelut.....	15
7.1 Laki Valtion virkamieslain muuttamisesta.....	15
7.2 Laki Suomen Pankin virkamiehistä annetun lain muuttamisesta.....	20
8 Voimaantulo	21
9 Suhde muihin esityksiin.....	21
LAKIEHDOTUKSET	23
valtion virkamieslain muuttamisesta	23
Suomen Pankin virkamiehistä annetun lain muuttamisesta	24
LIITE	27
RINNAKKAISTEKSTIT	27
valtion virkamieslain muuttamisesta	27
Suomen Pankin virkamiehistä annetun lain muuttamisesta	30

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 työsuhteessa 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 työsuhteen keskeiset ehdot. Todentamisdirektiivi on Suomessa pantu täytäntöön pääasiassa työsuhtelainsäädännön (55/2001) 2 luvun 4 §:llä, jonka mukaan työnantajan on annettava työntekijälle kirjallinen selvitys työsuhteen keskeisistä ehdoista.

Komissio antoi 21.12.2017 ehdotuksen työehtodirektiiviksi¹, jonka oli tarkoitus korvata vanha todentamisdirektiivi. Taustalla olivat työelämässä tapahtuneet muutokset, kuten epätyyppillisten 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 ennakoitavampaa 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.

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 (1166/1998) 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 kiireellisyuden vuoksi esityksen lausuntoaika on ollut neljä viikkoa. Lausuntoaika oli [täydennetään].

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 vähimmäisvaatimusten 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 työnteoa

- Vuokratyöntekijöiden tapauksessa käyttäjäyrittysten 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 asiakirjatyyppejä 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 takarajaa 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 erät lisätiedot, jos häntä vaaditaan työskentelemään muussa jäsenvaltiossa tai kolmannessa maassa kuin siinä jäsenvaltiossa, jossa hän tavallisesti työskentelee. Tiedot vastaavat suuressa 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 kestoan 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 pidemmistä 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 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 työ sopimuksen 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 turvatumppaa 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 säädetyistä 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 työnantajaan 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

Valtion 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 luvun vaatimukset. Osin työehtodirektiivin edellyttämiä tietoja työnteon keskeisistä ehdoista sisältyykin valtion tai Suomen Pankin virkaa tai määräaikaista virkasuhdetta koskevaan nimityspäätökseen. 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 palvelussuhdemuotoon siirtymistä koskevia työehtodirektiivin 12 artiklan edellyttämiä työnantajan velvoitteita. Virkamieslaki ja laki Suomen Pankin virkamiehistä eivät sisällä myöskään työehtodirektiivin 13 artiklan velvoitteita koulutuksen maksuttomuudesta, koulutukseen osallistumisen laskemista työajaksi ja koulutuksen toteuttamista työajalla. Virkamieslain 27 §:ssä säädetyn työntarjoamis- ja koulutusvelvollisuutta koskevan säännöksen mukaan viranomaisen on järjestettävä kuitenkin virkamiehelle sellaisten uusien – irtisanomisen vaihtoehtona tarjottavien – tehtävien 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 ohjauksesta. 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, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista.

Viranomaista koskeva velvollisuus järjestää virkamiehen työn kannalta välttämätöntä koulutusta 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 lisäksi tällaisia määräyksiä voisi sisältyä virkaehtosopimuksiin.

Koulutuksen lukeminen työajaksi määräytyy voimassa olevan työaikalain 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 työaika. Myös työpaikalla työntekijän perehdyttämiseen käytettävä aika olisi työaika. 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 ammattitaitoa ja jota ei voida nähdä osana työntekijän tekemää työtä, ei luettaisi työaikaan.”

Työaikalaissa 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 työolainsäädännössä 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 työaikana, vaikka kansallinen lainsäädäntö vaikuttaisikin ensiksi mainitulta osin täyttävän työehtodirektiivin vaatimukset.

Työehtodirektiivin edellyttämät muutokset tehtäisiin valtion 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 koeaika. Jos virkamies on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä, viranomaisella on oikeus pidentää koeaika kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyvää 30 kalenteripäivää kohden. Viranomaisen on ilmoitettava virkamiehelle koeajan pidentämisestä ennen koeajan päättymistä. Vuotta lyhyemmässä määräaikaissa 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 oikeutetuilla 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 hakemuksesta 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. Viranomaisen 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. Jos työnantaja ei anna työntekijälle kirjallista selvitystä työnteon keskeisistä ehdoista, työntekijän on mahdollista tehdä asiasta valvontapyyntö työsuojeluviranomaiselle. Työsuojelun valvontalain 13 §:n mukaan laissa määritelty tarkastaja voi velvoittaa työnantajaa toimintaohjeen tai kehotuksen nojalla antamaan työnteon keskeisiä ehtoja koskevan selvityksen työntekijälle. Työnantajan jättäessä noudattamatta toimintaohjetta tai kehotusta työsuojeluviranomainen voi lain 15 §:n nojalla velvoittaa työnantajaa toteuttamaan veloitteensa tarvittaessa uhkasakon uhalla.

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 muutoksenhakua koskevan 14 luvun mukaan virkamiehellä on 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. Virkamiestä koskevien päätösten tulee täyttää hallintolaissa hallintopäätökselle säädetty vaatimukset. Viranomaisen tekee virkamiestä koskevat päätökset virkavastuulla, joka sisältää hallinnollisen, rikosoikeudellisen ja vahingonkorvausoikeudellisen virkavastuun. Lisäksi virkamiehellä on oikeus tehdä valvontapyyntö työsuojeluviranomaiselle, nostaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslain mukaisia hyvityskanteita taikka kannella ylimmille laillisuusvalvojille. Työntekijöiden edustajien oikeuksien loukkaaminen on niin ikään säädetty rangaistavaksi rikoslaissa. Vastaavat säännökset Suomen Pankin virkamiesten osalta sisältyvät Suomen Pankin virkamiehistä annetun lain 10-11 lukuun.

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 tarkoitettulla 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 antaa 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 epäillyn 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 kuumeisia 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 viranomainen 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 työn, 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 turvumpaan 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 kuin lääkärintodistus, terveyskeskuksen terveydenhoitajan antama todistus taikka viraston osoittaman terveydenhoitajan tai sairaanhoitajan antamalla todistus.

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 ehtoista. 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 turvumpaan 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 turvumpaan 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.

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

4.2.2.1 Vaikutukset työelämään

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 virkasuhdemuodon 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.

4.2.3 Vaikutukset viranomaisiin

Työehtodirektiivin vaikutukset

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

Työsuojeluviranomaisen valvottavana oleviin asioihin tulee muutoksia, mikä voi vähäisessä määrin lisätä työsuojeluviranomaisen työn määrää. Työnteon ehtoja koskevan selvityksen tietosisältö laajenee ja lisäksi työnantajan on määrätyissä tilanteissa annettava työntekijälle uusia kirjallisia selvityksiä. Jos työnantaja laiminlyö selvitysten antamisen, työntekijä voi kääntyä työsuojeluviranomaisen puoleen.

Valtion virkamiehen sairauden todistaminen

Muutos ei vaikuttaisi työterveydenhuollon tasoon, eikä vähentäisi saatavissa olevan työterveydenhuollon määrään, 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 säännöksiä, jos työntekijän työaika keskimäärin on kolme tuntia viikossa neljän peräkkäisen viikon aikana) sekä pienille ja keskisuurille yrityksille sallittuja joustoja turvatumpaan työsuhdemuotoon 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 lisääntyvän hallinnollisen taakan näkökulmasta.

Direktiivissä sallitaan myös eräistä artikloista poikkeavien järjestelyiden luominen työehtosopimuksilla, kunhan niiden sopimusmääräykset noudattavat työntekijöiden kokonaisvaltaista suojelua. Esityksessä ehdotetaan valtakunnallisille työmarkkinaosapuolille mahdollisuutta poiketa direktiivin artikkelit täytäntöönpanevista säännöksistä siltä osin kuin poikkeamismahdollisuuksille on katsottu olevan työmarkkinoilla tarvetta. Direktiivin vaatimusten työntekijöiden kokonaisvaltaisen suojelun noudattamisesta tulee kuitenkin toteutua.

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 työsuhdeturvaa 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 turvatumpaan työsuhdemuotoon 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

[täydennetään lausuntokierroksen jälkeen]

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 asiansainen 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 muun muassa lainsäädännön, viraston työjärjestyksen, viran perustamispäätöksen ja viranomaisen muiden erillisten päätösten perusteella. Tällöin riittävää olisi viitata asianomaiseen erilliseen perusteeseen.

Momentin 6 kohdan mukaan selvityksestä on ilmentävä 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 joko valtion virkamieslakiin tai virkaehtosopimukseen, jos koeajan ehdot määräytyvät puhtaasti niiden perusteella. 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.

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 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 3 momentin 16 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 velvoitetta, vaan tarkoituksena olisi, että virkamies ja viranomainen voisivat jatkossakin käydä vapaa-ai- muotoista 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 virka- miehen nimenomaisesti 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 kokoai- katyöhön 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 työntekijän li- säämisestä toimisi itsenäisenä oikeutena.

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

Viranomaisen vastauksessa kuvatuille perusteille ei asetettaisi tarkempia sisältövaatimuksia, koska esimerkiksi osa-aikaiselle työlle ei ole asetettu lainsäädännössä perustellun syyn vaati- musta. Jos työnantaja katsoo, ettei voi tai halua tarjota virkamiehelle pidempää säännöllistä työ- aikaa 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 yleensä työnantajan lisääntyneeseen työvoiman tarpeeseen ja se, kenelle uutta työtä tarjotaan, on pitkälti viranomaisen harkinnassa. Lisäksi määräaikainen nimitys voi- daan tehdä vain virkamieslain 9 § ja 9 a-c §:issä säädetyillä perusteilla. Asiaan voi vaikuttaa myös valtion virkamieslain 11 §:ssä tarkoitettu tasapuolisen kohtelun vaatimus. Näissä tilan- teissa riittävänä vastauksena olisi pidettävä sitä, että virkamiehelle selostetaan tämä asiantila.

Vastaus olisi annettava kirjallisesti kuukauden kuluessa virkamiehen pyynnöstä. Jos viranomai- sen 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 kirjalli- sena. Henkilöstön määrä laskettaisiin soveltaen yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitok- sissa annetun lain (1233 /2013) 7 §:ssä säädetyin 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 tarkoitettuun 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 selvitysvelvollisuutta.

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 ammattipätevyuden säilyttämiseksi tarpeelliseen koulutukseen tietyn määräajoin, mikäli tällainen huolehtimisvelvollisuus tosiasiallisesti 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 työaika.” 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, viranomaisella 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 työaika tai määräaikaisen virkasuhteen kestoajaa. 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 säädettäisi mahdollisuudesta antaa vastaus kolmen kuukauden kuluessa tai suullisesti, jos henkilöstön määrä olisi säännöllisesti enintään 250 henkilöä. Suomen Pankin ja siihen mukaan luet-tavan Finanssivalvonnan henkilöstömäärä ylittää tämän henkilöstön raja-arvon, joten poikkeus-

säännökselle 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 täytetään pantaisiin 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 perustelut soveltuvat myös tähän uuteen pykälään. Pykälän 2 momentin 14 kohdassa tarkoitettuja vakuutuslaitoksia ovat Keva, joka huolehtii Suomen Pankin virkamiesten eläkkeiden maksutuksesta 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. 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

Hallituksen esitys eduskunnalle työehtodirektiivin täytäntöönpanosta ja vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi HE xx/2022 on eduskunnan käsiteltävänä. Sen mukaan työsopimuslakiin ehdotetaan lisättäväksi 2 luvun 4 §:n 2 momentin 16 kohta.

Tähän esitykseen sisältyy virkamieslain ehdotus uudeksi 6 e §:ksi ja Suomen Pankin virkamiehistä annetun lain uudeksi 32 a §:ksi. Pykälien 2 momentin 15 kohdassa viitataan työsopimuslakiin ehdotettuun uuteen 2 luvun 4 §:n 2 momentin 16 kohtaan.

Esitysten riippuvuus toisistaan olisi huomioitava ja sääntely olisi tarvittaessa yhteensovittettava 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 työnteon keskeisistä ehdoista, jolleivät ehdot käy ilmi nimityspäätöksestä tai nimittämiskirjasta.

Selvityksestä on käytävä ilmi ainakin:

- 1) virkasuhteen osapuolet;
- 2) virkasuhteen kestoai-ka;
- 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 työtaturman ja ammattitautin varalta;
- 15) vähintään kuukauden kestävässä ulkomaan työssä työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 4 §:n 3 momentin 16 kohdassa tarkoitetut tiedot.

Edellä 2 momentin 1-9 kohdissa tarkoitetut tiedot on annettava seitsemän päivän kuluessa ja 10-14 kohdissa tarkoitetut tiedot kuukauden kuluessa siitä ajankohdasta, josta lukien asianosainen on virkaan tai virkasuhteeseen nimitetty. Momentin 15 kohdassa tarkoitetut tiedot on annettava ennen virkamiehen lähtöä ulkomaille. Momentin 7-12 ja 14 kohdissa 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 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 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 työn, 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 edellä tarkoitettulla 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 tämän lain 6 e §:ssä 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:

16 a §

Suomen Pankin on osa-aikaisen tai määräaikaisen virkamiehen pyynnöstä annettava perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää virkamiehen säännöllistä työaikaa tai virkasuhteen kes-toaikaa. Vastaus on annettava kirjallisesti kuukauden kuluessa pyynnöstä. Velvollisuutta antaa kirjallista vastausta ei 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 työn, 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.

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 kestoaja;
- 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 työtaturman ja ammattitaudin varalta;
- 15) vähintään kuukauden kestävässä ulkomaan työssä työsuojuslain 2 luvun 4 §:n 3 momentin 16 kohdassa tarkoitettut tiedot;
- 16) vaihtelevaa työaika noudattavan virkamiehen osalta on annettava selvitys: a) missä tilanteissa ja missä määrin Suomen Pankille syntyy työvoiman tarvetta; b) viikonpäivistä ja kellonajoista, joina Suomen Pankki voi työaikalain 30 a §:n mukaisesti teettää työtä ilman virkamiehen kutakin kertaa varten antamaa suostumusta.

Edellä 2 momentin 1-9 kohdissa tarkoitettut tiedot on annettava seitsemän päivän kuluessa ja 10-14 kohdissa tarkoitettut tiedot kuukauden kuluessa siitä ajankohdasta, josta lukien asianosainen on virkaan tai virkasuhteeseen nimitetty. Momentin 15 kohdassa tarkoitettut tiedot on annettava ennen virkamiehen lähtöä ulkomaille. Momentin 7-12 kohdissa tarkoitettut tiedot voidaan antaa viittaamalla virkasuhteessa sovellettavaan lakiin tai virkaehtosopimukseen. Virkasuhteiden toistua 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 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 tämän lain 32 a §:ssä säädetään.

Helsingissä x.x.20xx

Pääministeri

Sanna Marin

..ministeri Etunimi Sukunimi

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 kestoaika;
- 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 työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 4 §:n 3 momentin 16 kohdassa tarkoitetut tiedot.

Edellä 2 momentin 1-9 kohdissa tarkoitetut tiedot on annettava seitsemän päivän kuluessa ja 10-14 kohdissa tarkoitetut tiedot kuukauden kuluessa siitä ajankohdasta, josta lukien asianosainen on virkaan tai virkasuhteeseen nimitetty. Momentin 15 kohdassa tarkoitetut tiedot on annettava ennen virkamiehen lähtöä ulkomaille. Momentin 7-12 ja 14 kohdissa 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 ole, jos virkamies on työskennellyt työnantajan palveluksessa alle kuuden kuukauden ajan tai virkamiehen edellisestä pyynnöstä on kulunut alle 12 kuukautta.

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.

13 a §

Jos viranomaisella on lakiin tai virkaehtosopimukseen perustuva velvollisuus tarjota virkamiehelle koulutusta, jotta tämä voi tehdä työn, 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 edellä tarkoitetulla 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 tämän lain 6 e §:ssä 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

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 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 työn, 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.

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) määräaikaisuuden peruste;
- 4) ajankohta, josta lukien asianosainen on virkaan tai virkasuhteeseen nimitetty;
- 5) pääasialliset tehtävät tai niiden määrätymisperuste;

- 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 työtaturman ja ammattitaudin varalta;
- 15) vähintään kuukauden kestävässä ulkomaan työssä työsopimuslain 2 luvun 4 §:n 3 momentin 16 kohdassa tarkoitetut tiedot;
- 16) vaihtelevaa työaikaa noudattavan virkamiehen osalta on annettava selvitys: a) missä tilanteissa ja missä määrin Suomen Pankille syntyy työvoiman tarvetta; b) viikonpäivistä ja kellonajoista, joina Suomen Pankki voi työaikalain 30 a §:n mukaisesti teettää työtä ilman virkamiehen kutakin kertaa varten antamaa suostumusta.

Edellä 2 momentin 1-9 kohdissa tarkoitetut tiedot on annettava seitsemän päivän kuluessa ja 10-14 kohdissa tarkoitetut tiedot kuukauden kuluessa siitä ajankohdasta, josta lukien asianosainen on virkaan tai virkasuhteeseen nimitetty. Momentin 15 kohdassa tarkoitetut tiedot on annettava ennen virkamiehen lähtöä ulkomaille. Momentin 7-12 kohdissa tarkoitetut tiedot voidaan antaa viittaamalla virka-

Voimassa oleva laki

Ehdotus

suhteessa 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 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 tämän lain 32 a §:ssä säädetään.
