



30.5.2022

Valtionhallinnon kehittämisosasto

Sisältöalue/Innehåll Karenssisopimus, rajoitusaika
Säännökset joihin määräysten/ohjeiden antaminen perustuu Stadganden på vilka behörigheten att meddela föreskrifter / anvisningar grundar sig Valtioneuvoston ohjesääntö 17 §
Kohderyhmät / Målgrupper Ministeriöt ja virastot
Voimassaoloaika / Giltighetstid 1.6.2022 - toistaiseksi
Kumoo määräyksen (pvm nro) / Upphäver föreskrift (datum, nr) VM/1577/00.00.00/2017

Karenssisopimus ja tehtävien järjestäminen palvelussuhteen alkaessa ja päättyessä

1. OHJEEN SOVELTAMISALA, TARKOITUS JA TAVOITE

Tätä ohjetta sovelletaan täytettäessä virkoja tai virkasuhteita, joiden tehtävissä edellytetään valtion virkamieslain (750/1994, jäljempänä virkamieslaki) 44 a §:ssä säädettyä karenssisopimusta, sekä virkamiehen siirtyessä virkasuhteen aikana tällaisiin tehtäviin. Ohje koskee myös virkamiehen tehtävien järjestämistä palvelussuhteen alkaessa ja päättyessä.

Pääsääntöisesti virkamiesten siirtymistä pois valtion palveluksesta uusiin tai toisiin tehtäviin voidaan pitää ongelmattomana. Viranomaisella voi olla kuitenkin virkamiehen siirtyessä toisiin tehtäviin perusteltu tarve estää salassa pidettävän tai julkisuutta muuten rajoittavien säännösten suojaaman tiedon ja siihen liittyvän tietämyksen siirtyminen valtionhallinnon ulkopuolelle.

Ohjeen tarkoituksena on korostaa virastojen ja ministeriöiden velvollisuutta harkita karenssisopimuksen tarve osana nimitysmenettelyä tai osana virkamiehen siirtämistä uuteen tehtävään. Ohjeen tavoitteena on yleisen edun ja virkatoiminnan puolueettomuuden suojaaminen sekä mahdollisen korruption estäminen virkamiesten siirtyessä yksityiselle sektorille. Ohjeen tarkoituksena on myös ohjata virastot ja ministeriöt näissä tilanteissa tarvittavan yksityiskohtaisiin karenssisopimusjärjestelyihin.

Virkamiehen vaitiolovelvollisuus ja salassa pidettävien tietojen hyväksikäyttökielto ulottuvat osin myös virkasuhteen jälkeiselle ajalle. Virkamieslain 44 a §:n ja tässä ohjeessa todetun lisäksi on huomioitava mitä myös valtion virkamiestä koskien muualla säädetään.

- Virkamieslain 17 §:n mukaan virkamiehen vaitiolovelvollisuudesta on voimassa, mitä viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetussa laissa (621/1999) ja muussa laissa säädetään.
- Virkamiehen esteellisyysperusteista säädetään hallintolain (434/2003) 5 luvun 28 §:ssä.
- Rikoslain (39/1889) 16, 30, 40 ja 51 luvuissa säädetään lahjontaa, elinkeinorikoksia, yritysvakoilua ja virkarikoksia sekä sisäpiiritiedon hyväksikäyttöä koskien.
- Sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa annetun lain (1061/1978) 4 §:ssä säädetään liikesalaisuuden oikeudettomasta hankkimisesta ja näin saadun tiedon hyväksikäytön ja ilmaisemisen kiellosta.

Työsuhteessa olevaan henkilöstöön sovelletaan työsopimuslain (55/2001) kilpailukieltosopimusta koskevaa 3 luvun 5 §:ää sekä soveltuvin osin tämän ohjeen kohtia 2 ja 5.

Ohjetta on päivitetty valtion virkamieslakiin 1.6.2022 voimaan tulleiden muutosten johdosta. Muutokset koskevat valtionhallinnon ylimmän johdon virkojen (VML 26 § 1-4 kohta) sekä Puolustusvoimien niin sanottujen erittelyvirkojen (VML 4 §:n 2 momentin 3 kohta) karenssin pituutta. Ohjeeseen on lisätty myös harkinnanvaraista virkavapaata koskeva alakohta 6.2.

2. TEHTÄVIEN JÄRJESTÄMINEN PALVELUSSUHTEEN ALKAESSA

Virkamiehen suhde aiempaan työnantajaan ja siitä mahdollisesti aiheutuva esteellisyys tulee ottaa huomioon virkamiehen palvelussuhteen alkaessa. Virkamies on hallintolain esteellisyyttä koskevan yleislausekkeen mukaan esteellinen, jos luottamus hänen puolueettomuuteensa erityisestä syystä vaarantuu (HL 434/2003, 28.1 §:n 7 kohta).

Edellä olevan perusteella virkamiehen ei tule käsitellä sellaisia edellisen työnantajansa, eikä tämän kumppanille tai kilpailijalle kuuluvia asioita, jotka

vaarantavat luottamuksen virkamiehen puolueettomuuteen. Virkamiehen tehtävien järjestämisessä otetaan huomioon suhde edelliseen työnantajaan vähintään puolen vuoden ajan palvelussuhteen alkamisesta.

Nimitettävä henkilö saattaa olla myös vain määräajaisesti poissa toisen työnantajan palveluksesta siten, että hän palaa tai voi palata tämän tehtäviin. Virkamies on hallintolain mukaan esteellinen, jos hän on palvelussuhteessa tai käsiteltävään asiaan liittyvässä toimeksiantosuhteessa asianosaiseen tai siihen, jolle asian ratkaisusta on odotettavissa erityistä hyötyä tai vahinkoa (HL 28.1 §:n 4 kohta). Virkamieseettinen toimikunta totesi näistä tilanteista raportissa antamissaan suosituksissa (Valtiovarainministeriön julkaisuja 3/2014):

Mikäli henkilöllä on paluuohtio entiseen tehtäväänsä, siitä tulee ilmoittaa viranomaiselle ja henkilön tulee pidättäytyä osallistumista taustatyönantajaa koskeviin asioihin paluuohtion voimassaolon ja sen päättymisen jälkeisen karenssin ajan.

Virkamiehen tehtävät tulee tällöin järjestää siten, ettei virkamies käsittele näitä tahoja koskevia asioita paluumahdollisuuden voimassaolon, eikä välittömästi sen jälkeen alkavan puolen vuoden aikana.

Virkamieslain 26 §:n 1–4 kohdassa tarkoitettuun valtion ylimmän johdon virkaan nimitettäväksi esitettävän henkilön on ennen nimittämistä annettava sidonnaisuusilmoitus (VML 8 a §), jolla voi olla merkitystä arvioitaessa hänen edellytyksiään hoitaa täytettävänä olevan viran tehtäviä.

3. KARENSSISOPIMUS

3.1. Yleistä

Karencsisopimus on virkamieslain 44 a §:ään perustuva sopimus, jonka tekevät viranomaisen ja nimitettäväksi esitetty henkilö tai virkasuhteen aikana uuteen tehtävään siirtymässä oleva virkamies. Sopimuksen tekemiselle säädettyjen edellytysten täytyessä viranomaisen harkitsee ja päättää, edellyttävätkö tehtävät käytännössä karenssisopimuksen tekemistä.

Karenssisopimuksen tekevä viranomainen on virasto, jonka virkaan tai virkasuhteeseen henkilöä esitetään nimitettäväksi tai jonka virkamiehestä on kyse. Virkamieslain 26 §:ssä tarkoitettujen virkamiesten osalta sopimuksen tekevä viranomainen on ministeriö, joka valtioneuvostosta annetun lain (175/2003) mukaan valmistelee nimityksen.

Karenssisopimus tulee tehdä ennen nimittämistä virkaan tai virkasuhteeseen taikka virkasuhteen aikana ennen kuin virkamies siirtyy tehtäviin, joissa edellytetään karenssisopimusta.

Karenssisopimuksessa sovitaan palvelussuhteen jälkeiseen aikaan sijoittuvasta määräajasta, jonka aikana viranomaisella on mahdollisuus rajoittaa virkamiehen oikeutta siirtyä toiseen palvelussuhteeseen tai tehtävään valtionhallinnon ulkopuolelle taikka aloittaa elinkeinon- tai ammatinharjoittaminen tai ansiotoimintaan rinnastettava muu toiminta.

Määräaikainen siirtymisrajoitus tulee voimaan, jos viranomainen arvioi, että virkamiehellä on hänen siirtyessään valtionhallinnosta muuhun tehtävään mahdollisuus käyttää karenssisopimuksen suojaamaa tietoa hyödyksi.

3.2. Karenssisopimuksen tarpeen arvioiminen, edellytykset ja kohderyhmä

Viranomaisen tulee arvioida karenssisopimuksen tarve tapauskohtaisesti niiden nimitettäväksi esitettävien henkilöiden ja virkasuhteen aikana uusiin tehtäviin siirtyvien virkamiesten osalta:

- 1) joiden virassa, tehtävässä tai asemassa;
- 2) olisi pääsy sellaiseen salassa pidettävään tai julkisuutta muuten rajoittavien säännösten suojaamaan tietoon, jota;
- 3) voitaisiin olennaisella tavalla käyttää omaksi tai toisen hyödyksi taikka toisen vahingoksi toisessa palvelussuhteessa tai muussa toiminnassa.

Tarve karenssisopimuksen tekemiseen arvioidaan jo valintamenettelyvaiheessa. Jos tehtävä on luonteeltaan sellainen, että nimityksen edellytyksenä on karenssisopimus, asia mainitaan viran tai virkasuhteen hakuilmoituksessa. Karenssisopimuksen tarve tulee arvioida myös palvelussuhteen kestäessä ennen kuin virkamiehen tehtäviä muutetaan.

Karenssisopimuksen tekeminen edellyttää, että virkamiehellä on pääsy suojattavaan tietoon juuri kyseessä olevassa virassa, asemassa tai tehtävässä. Käytännössä kyse on virkamiehistä, joilla on tehtävissään pääsy muun muassa arkaluontoiisiin tai merkittävää taloudellista arvoa omaaviin tietoihin. Tähän ryhmään kuuluvat ensisijaisesti valtionhallinnon ylimmät virkamiehet, mutta myös ne muut virkamiehet, jotka käsittelevät esimerkiksi taloudellista arvoa omaavaa valvontaviranomaisen tietoa, julkisia hankintoja tai viraston sopimuksia.

Salassa pidettävästä tai julkisuutta muuten rajoittavien säännösten suojaamasta tiedosta ja siihen liittyvästä vaitiolovelvollisuudesta ja hyväksikäyttökiellosta säädetään laissa viranomaisen toiminnan julkisuudesta (621/1999) 6 ja 7 luvuissa.

Harkinnassa siitä, voidaanko tietoa käyttää olennaisella tavalla omaksi tai toisen hyödyksi, tulisi ottaa huomioon, voisiko virkamies käyttää hyödyksi esimerkiksi tietoja kilpailevista yrityksistä tai kyseisen toimialan olosuhteista tai markkinoista. Harkinnassa on myös otettava huomioon, onko virkamiehellä sellaista tietoa, jota alalla toimivilla yrityksillä ei ole yleisesti käytössä ja onko tieto luonteeltaan sellaista, että se on ollut saatavissa vain viranomaisaseman perusteella. Arvioinnissa tulee myös ottaa huomioon perustuslain 18 §:n 1 momentin mukainen oikeus työhön ja elinkeinovapaus.

3.3. Nimittämisen tai uuteen tehtävään siirtymisen edellytys

Jos virkamiehen tehtävät edellyttävät karenssisopimusta, viranomainen voi asettaa sopimuksen tekemisen virkaan tai virkasuhteeseen nimittämisen tai virkasuhteen aikana uusiin tehtäviin siirtymisen edellytykseksi (VML 44 a §:n 2 momentti). Virkamieslain 44 a § ei kuitenkaan näissäkään tilanteissa velvoita hakijaa tai virkamiestä tekemään karenssisopimusta. Sopimuksesta kieltäytyminen on kuitenkin peruste jättää henkilö nimittämättä tai jättää virkamies siirtämättä näihin uusiin tehtäviin.

3.4. Erimielisyys sopimuksen sisällöstä

Karenssisopimus on julkisoikeudellinen sopimus. Sopimuksen osapuoli voi saattaa sopimuksen sisältöön kohdistuvan erimielisyyden hallinto-oikeuden tutkittavaksi hallintoriita-asiana.

4. SOPIMUSEHDOT JA RAJOITUSAJAN VOIMAANTULO

4.1. Rajoituksen sisältö ja voimaantulo

Karenssisopimuksen päätarkoitus on sopia palvelussuhteen jälkeiseen aikaan sijoittuvasta rajoitusajasta (VML 44 a §:n 1 mom.). Viranomaisella on tällöin sopimukseen perustuva mahdollisuus rajoittaa virkamiehen oikeutta siirtyä toiseen palvelussuhteeseen tai tehtävään valtionhallinnon ulkopuolelle taikka aloittaa elinkeinon- tai ammatinharjoittaminen tai ansiotoimintaan rinnastettava muu toiminta. Muuksi toiminnaksi voidaan katsoa esim. toimiminen toimitusjohtajana tai hallitusammattilaisena.

Karenssisopimuksessa tulee sopia rajoituksen sisällöstä, esim.:

Rajoituksen sisältö: Virkamies ei voi siirtyä rajoitusaikana toisen työnantajan palvelukseen taikka aloittaa elinkeinon- tai ammatinharjoittamista tai muuta vastaavaa toimintaa.

Sopimusehto rajoitusajasta tulee voimaan, jos viranomaisen arvion mukaan virkamies voisi uudessa tehtävässään tai toiminnassaan olennaisella tavalla käyttää omaksi tai toisen hyödyksi taikka toisen vahingoksi karenssisopimuksen suojaamia tietoja (VML 44 a §:n 2 mom.).

Rajoitusajan voimaantulosta sovitaan, esim.:

Rajoitusajan voimaantulo: Sopimusehto rajoitusajasta tulee voimaan, jos viranomaisen arvion mukaan virkamies voi olennaisella tavalla käyttää uudessa palvelussuhteessa tai toiminnassa omaksi tai toisen hyödyksi taikka toisen vahingoksi salassa pidettävää tai julkisuutta muuten rajoittavien säännösten suojaamaa tietoa, johon virkamiehellä on virassaan tai siihen liittyvässä tehtävässä tai asemassa ollut pääsy.

Jos viranomaisen arvion mukaan virkamies on joko suoraan tai palvelussuhteen päättymisen jälkeen ilmoittamisvelvollisuuden aikana siirtymässä sellaisen työnantajan palvelukseen tai aloittamassa muissa sellaisissa tehtävissä, joissa virkamies voisi hyödyntää karenssisopimuksen suojaamia tietoja, sopimuksen ehto rajoitusajasta tulee voimaan.

Viranomaisen voi päättyä arviossaan myös siihen, että virkamiehen tulevissa tehtävissä ei edellytetä rajoitusaikaa tai viranomaisen toiminnan kannalta

rajoitusaikaan ei ole muuten tarvetta. Virkamies ei ole tällöin estynyt työskentelemästä uuden työnantajan palveluksessa tai muussa tehtävässä, eikä viranomaisella ole velvoitetta maksaa hänelle rajoitusajan korvausta.

Karenssisopimus ei velvoita virkamiestä, jos virkasuhde päättyy viranomaisesta johtuvasta syystä eli virkasuhde on irtisanottu VML:n 27 §:n perusteella (ns. tuotannolliset tai taloudelliset perusteet). Jos virkasuhde päättyy esimerkiksi määräaikaisen virkasuhteen päättymiseen, virkasuhteen purkamiseen koeaikana tai virkasuhteen irtisanomiseen tai purkamiseen virkamiehestä johtuvasta perusteesta, karenssisopimus pysyy virkamiestä velvoittavana. Samoin sopimus sitoo virkamiestä, jos virkamies irtisanoutuu virkasuhteesta viranomaisesta riippumattomasta syystä.

4.2. Ilmoittamisvelvollisuus

Karenssisopimuksen tehneellä virkamiehellä on lakisääteinen velvollisuus virkasuhteen aikana ja virkasuhteen päättymisen jälkeen rajoitusaikaa vastaavana määräaikana ilmoittaa viranomaiselle siirtymisestä toisiin tehtäviin (VML 44 a §:n 4 mom.). Virkamieheltä tulee karenssisopimuksessa edellyttää asiassa kirjallista ilmoitusta viranomaisen osoitteeseen.

Karenssisopimuksessa kerrotaan virkamiehen ilmoittamisvelvollisuudesta ja sovitaan ilmoituksen tekemisestä, esim.:

Ilmoittamisvelvollisuus: Virkamiehen on virkasuhteen aikana ja virkasuhteen päättymisen jälkeen rajoitusaikaa vastaavana määräaikana ilmoitettava viranomaiselle siirtymisestä toiseen palvelussuhteeseen tai tehtävään taikka elinkeinon-, ammatinharjoittamisen tai muun toiminnan aloittamisesta (valtion virkamieslaki 44 a § 4 momentti).

Ilmoitus tulee tehdä viranomaisen yhteystietona ilmoittamaan osoitteeseen. Ilmoituksen perille saapumisesta vastaa lähettäjä.

4.3. Rajoitusaika-arvion tekeminen

Tehdäkseen arvion rajoitusajan voimaantulosta viranomaisen tulee käydä toisiin tehtäviin siirtymisestä tai irtisanoutumisesta ilmoittavan virkamiehen kanssa asiaa koskeva keskustelu tai antaa hänelle mahdollisuus tulla asiassa kirjallisesti

kuulluksi. Samoin toimitaan viranomaisen saatua virkamiehen palvelussuhteen päätyttyä, rajoitusaikaa vastaavana määräaikana, entisen virkamiehen ilmoituksen uusiin tehtäviin siirtymisestä.

Keskustelu tai kuuleminen tulee dokumentoida kirjallisesti laatimalla siitä muistio tai pöytäkirja. Muistioon tai pöytäkirjaan liitetään myös viranomaisen arvio siitä, onko rajoitusajalle tarvetta sekä perustelut tälle. Muistio tai pöytäkirja sekä viranomaisen arvio rajoitusajan tarpeellisuudesta annetaan tiedoksi virkamiehelle.

Viranomaisen on tehtävä arvio rajoitusajan voimaantulosta mahdollisimman pian saatuaan tiedon virkamiehen aikomuksesta siirtyä uusiin tehtäviin. Jos virkamies saa tiedon voimaantulevasta rajoitusajasta vasta irtisanouduttuaan, irtisanomisajalla, viranomainen voi antaa virkamiehelle virkamieslain 28.2 §:n mukaisen mahdollisuuden peruuttaa irtisanoutuminen.

4.4. Korvauksen maksaminen

Karenssisopimukseen perustuvaa korvausta maksetaan vain, jos rajoitusaika tulee voimaan. Virkamiehelle maksetaan toteutuvalta rajoitusajalta palvelussuhteen päättyessä maksettavaa säännöllisen työajan palkkausta vastaava korvaus. Korvaus maksetaan kuukausierissä. Kyse on sopimukseen perustuvasta korvauksesta, ei rajoitusajalta maksettavasta palkkauksesta. Korvaus maksetaan viranomaisen määrärahoista.

Karenssisopimuksessa sovitaan korvauksesta ja sen maksamisesta, esim.:

Rajoitusajalta maksettava korvaus: Voimaantulleelta rajoitusajalta maksetaan palvelussuhteen päättyessä virkamiehelle maksettua säännöllisen työajan palkkausta vastaava korvaus.

Korvaus maksetaan kuukausierissä virkamiehen ilmoittamalle pankkitilille.

4.5. Rajoitusajan kesto

Rajoitusajaksi voidaan sopia enintään kuusi (6) kuukautta virkasuhteen päättymisestä. Valtiohallinnon ylimmän johdon virkaan (VML 26 § 1–4 kohta) tai Puolustusvoimien niin sanottuun erittelyvirkaan (VML 4 §:n 2 momentin 3 kohta)

taikka vastaaviin määräaikaiseen virkasuhteeseen nimitetyn tai nimitettäväksi esitettävän henkilön kanssa rajoitusajan pituudeksi voidaan sopia enintään 12 kuukautta palvelussuhteen päättymisestä. Ohjeen suositus on, että sopimusta tehtäessä sovitaan rajoitusajaksi lain mahdollistama enimmäispituus 6 tai 12 kuukautta, koska sopimusta tehtäessä ei vielä etukäteen voida arvioida, kuinka pitkää rajoitusaikaa käytännössä on edellytettävä tai edellytetäänkö rajoitusaikaa ollenkaan.

Karenssisopimuksessa määritellään rajoitusajan enimmäispituus, esim.:

Rajoitusajan pituus: 6 kk /12 kk palvelussuhteen päättymisestä lukien.

Viranomaisen voi harkinnassaan päätyä siihen, ettei rajoitusajalle ole ollenkaan tarvetta tai edellytetään sovittua enimmäispituutta lyhyempää rajoitusaikaa. Rajoitusajan tosiasiallisen keston harkinnassa otetaan huomioon, voisiko virkamies käyttää hyödyksi virka-asemassaan saamiaan tietoja esimerkiksi kilpailevista yrityksistä tai kyseisen toimialan olosuhteista tai markkinoista, ja onko virkamiehellä sellaista tietoa tai osaamista, jota alalla toimivilla yrityksillä ei ole yleisesti käytössä. Rajoitusajan tosiasiallista kestoja harkittaessa huomioitaisiin myös missä vaiheessa hänen tiedossaan olevat salassa pidettävät tai julkisuutta muuten rajoittavien säännösten suojaama tieto on menettänyt sellaisen merkityksen, että sitä voitaisiin olennaisella tavalla käyttää uudessa palvelussuhteessa tai toiminnassa omaksi tai toisen hyödyksi taikka toisen vahingoksi.

Rajoitusajan lyhentämistä koskeva sopimusehdon muutos kirjataan sopimukseen ja vahvistetaan sopimusosapuolien allekirjoituksella.

4.6. Sopimussakko

Karenssisopimuksessa tulee sopia sopimussakosta, joka voi enimmäismäärältään vastata kaksinkertaisesti rajoitusajalta maksettavaa korvausta. Jos sopimussakosta ei ole sovittu, sopimuksen rikkomisesta seurannut mahdollinen vahingonkorvausvelvollisuus määräytyisi vahingonkorvausta koskevien säännösten mukaisesti.

Karenssisopimuksessa tulee edellyttää sopimussakon enimmäismäärää. Esim.:

Sopimussakko: Karenssisopimuksen rikkomisen seurauksena virkamies on velvollinen suorittamaan rajoitusajalta maksettavan korvauksen määrän kaksinkertaisena takaisin viranomaiselle.

5. TEHTÄVIEN JÄRJESTÄMINEN PALVELUSSUHTeen PÄÄTTYESSÄ

Valtionhallinnon ulkopuolelle siirtyvän virkamiehen tehtävien järjestäminen voi olla perusteltua jo irtisanomisajaksi.

Virkamiehen tehtäviä tulee muuttaa irtisanomisajaksi siten, että virkamies ei käsittele hänen kanssaan tehdyn karenssisopimuksen suojaamia tietoja.

Irtisanomisajan tehtävien järjestäminen voi olla perusteltua myös sellaisten virkamiesten osalta, joiden kanssa ei ole tehty karenssisopimusta. Virkamiehen tehtävät järjestetään irtisanomisajalle tällöin siten, että hän ei käsittele julkisuuslain (621/1999) 6 luvussa säädetyn vaitiolovelvollisuuden ja hyväksikäyttökiellon piiriin kuuluvia tietoja, joita voisi käyttää hyödyksi siirtyessään pois valtion palveluksesta.

Tehtävien järjestämisessä ei ole kyse työvelvoitteesta luopumisesta, eikä myöskään viran tehtävien olennaisesta muuttamisesta vaan tehtävien järjestämisestä jo irtisanomisajaksi siten, että ehkäistään mahdollisuutta käyttää palvelussuhteen jälkeen hyödyksi julkisuuslain ja karenssisopimuksen suojaamaa tietoa.

6. VIRKAVAPAUDEN MYÖNTÄMINEN TOISSA TEHTÄVISSÄ TYÖSKENTELYÄ VARTEN

6.1. Siirryttäessä valtionhallinnon ulkopuolelle

Virkamieslain mukaan virkavapauden myöntäminen on viraston omassa harkinnassa, jos henkilö ei ole suoraan lain nojalla virkavapaana tai oikeus virkavapauteen ei perustu lakiin. Hakemuksessa virkavapaudesta valtionhallinnon ulkopuolella työskentelyä varten tulee edellyttää tietoa palvelussuhteesta ja tehtävästä, jossa virkavapaan aikana on tarkoitus työskennellä. Virkavapautta ei tule myöntää, jos virkamies virkavapauden aikaisen muun työskentelyn takia saattaa tulla muutoin kuin tilapäisesti esteelliseksi pääasiallisiin tehtäviinsä palattuaan takaisin valtiolle tai yleisen luottamuksen viranomaisten toimintaan voidaan arvioida vaarantuvan. Virkamiehillä ei ole subjektiivista oikeutta harkinnanvaraiseen virkavapauteen, joten virkamiehen siirtyessä tehtäviin

valtionhallinnon ulkopuolelle, virkavapaudesta päättävän viranomaisen tulee arvioida huolellisesti esteellisyyteen ja viranomaistoiminnan luotettavuuteen liittyvät seikat ennen virkavapauden myöntämistä.

6.2. Siirryttäessä valtion toiseen virastoon tai muualle julkishallintoon

Hakemuksessa harkinnanvaraisesta virkavapaudesta toisessa viranomaisessa työskentelyä varten tulee myös edellyttää tietoa palvelussuhteesta, virasta ja tehtävästä, jossa virkavapaan aikana on tarkoitus työskennellä. Viranomaisen on otettava huomioon, että virkamies ei saa virkavapaalla tehtävän työn vuoksi tulla esteelliseksi virkatehtäviinsä virkavapaalta palatessaan. Tämä voi olla peruste olla myöntämättä harkinnanvaraista virkavapautta. Virkavapaan aikana tehtävä työ ei saa vaarantaa virkamiehen sieltä palattua luottamusta virkamiehen tasapuolisuuteen tehtävän hoidossa tai muutenkaan haitata tehtävän asianmukaista hoitamista. Tavoitteena on avoimuus ja läpinäkyvyys, jolla varmistetaan myös virkamiesten esteettömyys virkamiehen palatessa virkavapaalta. Viraston linjausten tulee huomioida henkilöstön tasapuolinen kohtelu.

7. TOIMENPITEET TÄMÄN OHJEEN VOIMAANTULLESSA

Virkamieslain 44 a §:n mukaan karenssisopimus voidaan tehdä myös ennen sitä koskevan sääntelyn voimaantuloa nimitettyjen virkamiesten kanssa. Jos virastossa työskentelee ilman karenssisopimusta virkamiehiä tehtävissä, joissa edellä mainitut karenssisopimuksen tekemisen edellytykset täyttyvät, viraston tulee pyrkiä tekemään heidän kanssaan karenssisopimus. Virkamiehellä ei ole kuitenkaan näissä tilanteissa velvollisuutta sopimuksen tekemiseen, eikä karenssisopimus ole virassa tai virkasuhteessa jatkamisen edellytys.

8. ASIAA KOSKEVAT SÄÄNNÖKSET

Perustuslaki (731/1999)

Perustuslain 18 §:n 1 momentissa säädetään jokaisen oikeudesta lain mukaan hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla.

Valtion virkamieslaki (750/1994)

Virkamieslain 8 a §:n 1 momentin mukaan 26 §:n 1–4 kohdassa tarkoitettuun virkaan nimitettäväksi esitettävän henkilön on ennen nimittämistä annettava selvitys elinkeinotoiminnastaan, omistuksistaan yrityksissä ja muusta varallisuudestaan, kyseiseen virkaan kuulumattomista tehtävistään, 18 §:ssä tarkoitetuista sivutoimistaan sekä muista sidonnaisuuksistaan, joilla voi olla merkitystä arvioitaessa hänen edellytyksiään hoitaa täytettävänä olevan viran tehtäviä. Ilmoitukseen pitää 18 §:ssä tarkoitettujen sivutoimilupaa edellyttävien sivutoimien osalta sisällyttää tieto niistä saaduista tuloista.

Virkamieslain 17 §:n mukaan virkamiehen vaitiolovelvollisuudesta on voimassa, mitä viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetussa laissa ja muussa laissa säädetään.

Virkamieslain 28 §:n mukaan virkamies voi peruuttaa irtisanoutumisensa, jos viranomainen antaa siihen suostumuksen.

Virkamieslain 44 a §:n mukaan viranomainen voi tehdä nimitettäväksi esitettävän henkilön kanssa ennen virkaan tai virkasuhteeseen nimittämistä tai virkamiehen kanssa virkasuhteen aikana ennen uuteen tehtävään siirtymistä kirjallisen sopimuksen, jolla rajoitetaan määrääjäksi virkamiehen oikeutta siirtyä toisen työnantajan palvelukseen taikka aloittaa elinkeinon- tai ammatinharjoittamisen tai muun vastaavan toiminnan (karenssisopimus).

Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta (621/1999)

Viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetun lain 6 luvussa säädetään salassapitovelvollisuuden ja vaitiolovelvollisuuden perusteista ja niiden välisestä suhteesta sekä salassa pidettävien tietojen hyväksikäyttökiellosta. Lain 22 §:ssä on perussäännökset asiakirjan salassapidon perusteista ja salassapitovelvollisuuden sisällöstä. Vaitiolovelvollisuuden perusteista ja vaitiolovelvollisista sekä hyväksikäyttökiellosta säädetään 23 §:ssä.

Asiakirjan salassapitovelvollisuus sisältää kiellon näyttää salainen asiakirja tai siitä kopio tai tuloste. Vaitiolovelvollisuus puolestaan koskee lähinnä virkamiehen käyttäytymistä. Se merkitsee kieltoa ilmaista tieto siitä riippumatta, onko tieto talletettu vai ei. Ilmaiseminen merkitsee sekä tiedon aktiivista että passiivista ilmaisemista, kuten asiakirjan jättämistä ulkopuolisten saataville. Vaitiolovelvollisuuden piiriin kuuluva tieto voi olla peräisin asiakirjoista tai saatu

esimerkiksi suullisesti. Vaitiolovelvollisuus on siten asiakirjan salassapitovelvollisuutta laajempi. Vaitiolovelvollisuuteen liittyy hyväksikäyttökielto. Vaitiolovelvollinen henkilö ei saa käyttää omaksi tai toisen hyödyksi salassa pidettäviä tietoja. Hyväksikäyttökiellon piiriin kuuluu myös tiedon käyttäminen jonkun toisen vahingoksi.

Vaitiolovelvollisuuden ajallisesta ulottuvuudesta säädetään 23 §:n 1 momentissa. Pykälän mukaan vaitiolovelvollisuuden piiriin kuuluvaa tietoa ei saa paljastaa senkään jälkeen, kun toiminta on viranomaisessa tai tehtävän hoitaminen viranomaisen lukuun on päättynyt. Julkisuuslain esitöissä (HE 30/1998) edellä mainittua kieltoa on edelleen täsmennetty. Esitöiden mukaan vaitiolovelvollisuus jatkuu senkin jälkeen, kun palvelussuhde, luottamustehtävän hoito, toimeksiantotehtävän suorittaminen tai viranomaisessa toimiminen on päättynyt.

Vaitiolovelvollisuus jatkuu siis palvelussuhteen tai tehtävän päättymisen jälkeenkin niin kauan kuin tieto on salassa pidettävä. Hyväksikäyttökiellon osalta ei ole säädetty samanlaista ajallista jatkuvuutta.

Hallintolaki (434/2003)

Hallintolain 5 luvun 28 §:ssä säädetään virkamiehen esteellisyysperusteista. Virkamies on esteellinen, jos:

- 1) hän tai hänen läheisensä on asianosainen;
- 2) hän tai hänen läheisensä avustaa taikka edustaa asianosaista tai sitä, jolle asian ratkaisusta on odotettavissa erityistä hyötyä tai vahinkoa;
- 3) asian ratkaisusta on odotettavissa erityistä hyötyä tai vahinkoa hänelle tai hänen 2 momentin 1 kohdassa tarkoitetulle läheiselleen;
- 4) hän on palvelussuhteessa tai käsiteltävään asiaan liittyvässä toimeksiantosuhteessa asianosaiseen tai siihen, jolle asian ratkaisusta on odotettavissa erityistä hyötyä tai vahinkoa;
- 5) hän tai hänen 2 momentin 1 kohdassa tarkoitettu läheisensä on hallituksen, hallintoneuvoston tai niihin rinnastettavan toimielimen jäsenenä taikka toimitusjohtajana tai sitä vastaavassa asemassa sellaisessa yhteisössä, säätiössä, valtion liikelaitoksessa tai laitoksessa, joka on asianosainen tai jolle asian ratkaisusta on odotettavissa erityistä hyötyä tai vahinkoa;
- 6) hän tai hänen 2 momentin 1 kohdassa tarkoitettu läheisensä kuuluu viraston tai laitoksen johtokuntaan tai siihen rinnastettavaan toimielimeen

ja kysymys on asiasta, joka liittyy tämän viraston tai laitoksen ohjaukseen tai valvontaan; tai

- 7) luottamus hänen puolueettomuuteensa muusta erityisestä syystä vaarantuu.

Rikoslaki (39/1889)

Käsiteltävään asiaan liittyvät myös rikoslain 16, 30, 40 ja 51 luvun lahjontaa, elinkeinorikoksia, yritysvakoilua ja virkarikoksia sekä sisäpiiritiedon hyväksikäyttöä koskeva sääntely.

Rikoslain 30 luvun 5 §:ssä säädetään yrityssalaisuuden rikkomisesta. Säännöksen mukaan yrityssalaisuuden rikkomisesta on kyse silloin, kun henkilö oikeudettomasti ilmaisee tai käyttää yrityssalaisuutta hankkiakseen itselleen tai toiselle taloudellista hyötyä tai toista vahingoittaakseen. Pykälän mukaan henkilö on voinut saada yrityssalaisuuden tietoonsa esimerkiksi ollessaan toisen palveluksessa tai toimiessaan yhteisön tai säätiön hallintoneuvoston tai hallituksen jäsenenä, toimitusjohtajana, tilintarkastajana tai selvitysmiehenä tai niihin rinnastettavissa tehtävissä. Rikoslain 30 luvun 5 §:n 2 momentin mukaan salassapitovelvollisuus päättyy kahden vuoden kuluttua palvelusajan päättymisestä, jos henkilö on saanut yrityssalaisuuden tietoonsa ollessaan toisen palveluksessa.

Rikoslain 40 luvun 5 § koskee virkasalaisuuden rikkomista ja tuottamuksellista virkasalaisuuden rikkomista. Säännöksen mukaan virkamies syyllistyy virkasalaisuuden rikkomiseen, jos hän tahallaan palvelussuhteensa aikana tai sen päätyttyä oikeudettomasti paljastaa sellaisen asiakirjan tai tiedon, joka viranomaisen toiminnan julkisuudesta annetun lain tai muun lain mukaan on salassa pidettävä tai jota ei lain mukaan saa ilmaista, taikka käyttää omaksi tai toisen hyödyksi tai toisen vahingoksi edellä mainittua asiakirjaa tai tietoa. Virkamies on tuomittava virkasalaisuuden rikkomisesta sakkoon tai vankeuteen enintään kahdeksi vuodeksi. Virkamies voidaan tuomita myös viralta pantavaksi, jos rikos osoittaa hänet ilmeisen sopimattomaksi tehtäväänsä. Tuottamuksellisesta virkasalaisuuden rikkomisesta virkamies voidaan tuomita sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.

Laki sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa (1061/1978)

Sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa annetun lain 4 §:ssä säädetään liikesalaisuuden oikeudettomasta hankkimisesta ja näin saadun tiedon

hyväksikäytön ja ilmaisemisen kiellosta. Liikesalaisuuden suojaa ei ole laissa rajoitettu ajallisesti.

Osastopäällikkö, ylijohdaja Juha Sarkio

Hallitusneuvos

Miska Lautiainen

Lisätietoja antavat

Hallitusneuvos Miska Lautiainen, p. 02955 30212

Hallitussihteeri Kati Orkola, p. 02955 30108

Valtiovarainministeriön sähköpostiosoitteet ovat muotoa
etunimi.sukunimi(at)gov.fi.

VN/16225/2022-VM-1

Seuraavat henkilöt ovat allekirjoittaneet tämän asiakirjan sähköisesti /

Följande personer har undertecknat denna handling elektroniskt /

This document has been signed electronically by the following persons: