



25.7.2022

Ministeriöt ja virastot

## Valtion virkamieslain muutokset 1.8.2022

### Tausta

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2019/1152 avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa, jäljempänä työehtodirektiivi, hyväksyttiin 20.6.2019. Työehtodirektiivin säännökset koskevat muun muassa työnantajan velvollisuutta antaa palvelussuhdetta koskevia tietoja työntekijälle. Valtion virkamieslain 1.8.2022 voimaantulevilla muutoksilla (709/2022) täytetään työntekijöiden edellyttämät muutokset. Samassa yhteydessä tehdään muutos virkamiehen sairauden todistamista koskevaan valtiosääntöön 23 a §:ään.

### 1. Kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista (VML 6 e §)

Valtiosääntöön uuden 6 e §:n mukaan virkamiehelle on annettava kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista. Selvitys olisi luonteeltaan informatiivinen luettelo työnteon keskeisistä ehdoista, eikä selvitys sinänsä luo virkasuhteen osapuolille oikeuksia eikä velvollisuuksia.

*Kirjeen liitteenä on esimerkkinä malli nimityspäätöksen liitteestä, jossa selvityksen tiedot annetaan nimityspäätöksessä, sen liitteessä sekä liitteessä mainituissa lähteissä. Virastojen tulee mallia hyödyntäessään tarkastaa ja varmistaa, että nimityspäätös, sen liite sekä liitteessä mainitut lähteet sisältävät kaikki säännöksessä edellytetyt tiedot ja virkamies- ja virastokohtaiset erot annettavissa tiedoissa tulee huomioida.*

## Annettavat tiedot

Tiedot tulee antaa ainakin:

- 1) *virkasuhteen osapuolista.*
- 2) *virkasuhteen kestoajasta.*
- 3) *määräaikaisuuden* perusteesta tai ilmoitus siitä, että kysymys on 9 c §:ssä tarkoitettusta määräaikaisesta nimityksestä pitkäaikaistyöttömälle.
- 4) *ajankohdasta, josta lukien asianosainen on virkaan tai virkasuhteeseen nimitetty.* Merkitystä ei ole sillä, milloin nimityspäätös on tehty.
- 5) *pääasiallisista tehtävistä tai niiden määräytymisperusteesta.* Virkamiehen tehtävät määräytyvät työnjohto- ja valvontaoikeuteen perustuvien toimien lisäksi muun muassa lainsäädännön, viraston työjärjestyksen, viran perustamispäätöksen ja viranomaisen muiden erillisten päätösten perusteella. Tällöin riittävää olisi viitata asianomaiseen erilliseen perusteeseen.
- 6) *viran tai virkasuhteen sijoituspaikasta tai jos virkamiehellä ei ole pääasiallista kiinteää työntekopaikkaa, periaatteista, joiden mukaan virkamies työskentelee eri työkohteissa tai on vapaa määrittämään oman työntekopaikkansa.*
- 7) *mahdollisesta koeajasta.* Koeajan ehtojen osalta voidaan viitata valtion virkamieslakiin. Virkamiehen on kuitenkin selvityksen perusteella saatava käsitys koeajan ehdoista, kuten sen kestosta.
- 8) *palkkauksen perusteista.* Virkamiehen palkkaus perustuu pääsääntöisesti palkkausta koskevaan virkaehtosopimukseen taikka virkamiehen kanssa tehtyyn virkasopimukseen. Tällöin selvityksessä voidaan viitata noudatettavaan virkaehtosopimukseen taikka yksilöityyn virkasopimukseen.
- 9) *noudatettavasta työajasta.* Virkamiehelle olisi annettava tieto säännöllisen työajan pituudesta, ja jos mahdollista, myös tieto työajan sijoittelusta. Osana noudatettavaa työaikaa virkamiehelle olisi niin ikään tarvittaessa kuvattava mahdolliset vuoronvaihtoja koskevat järjestelyt. Tällaisia voisivat olla esimerkiksi periaatteet, joiden mukaisesti vuorot kiertävät.
- 10) *mahdollisesta lakiin, sopimukseen tai käytäntöön perustuvasta oikeudesta työnantajan tarjoamaan koulutukseen.* Lisäksi olisi informoitava virkamiestä koulutus-oikeudesta, joka perustuu työnantajan koulutuspolitiikkaan. Selvitys annettaisiin vain, jos virkamiehellä on jokin oikeus koulutukseen. Muussa tapauksessa selvitystä ei tarvitsisi antaa.

- 11) *vuosiloman määräytymisestä*. Useimmiten vuosiloma määräytyy vuosilomalain tai virkaehtosopimuksen perusteella. Tällaisessa tilanteessa selvitys voitaisiin antaa näihin viittaamalla.
- 12) *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.
- 13) *työhön sovellettavasta virkaehtosopimuksesta* tai jos niitä on useampia, virkaehtosopimuksista.
- 14) *vakuutuslaitoksesta, jossa työnantaja on järjestänyt virkamiehen eläketurvan tai vakuuttanut virkamiehen työtaturman ja ammattitaudin varalta*. Keva on eläkevakuuttaja, joka huolehtii valtion eläkeasioista. Valtion palveluksessa olevien työtaturmat ja ammattitaudit käsittelee Valtiokonttori. Valtiokonttori maksaa valtion varoista työtaturma- ja ammattitautilain (459/2015) mukaiset korvaukset.
- 15) *vähintään kuukauden kestävässä ulkomaan työssä työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 4 §:n 3 momentin 16 kohdassa tarkoitetut tiedot*.

Kohdissa 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.

### **Tietojen antamisen tapa ja ajankohta**

Suositus on, että tiedot pyritään antamaan virkamiehelle mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, mahdollisesti jo ennen palvelussuhteen alkamista. Tiedot voidaan antaa nimityspäätöksessä tai nimittämiskirjassa tai niiden liitteinä taikka yhdellä tai useammalla muulla asiakirjalla.

Edellä 1-9 kohdassa tarkoitetut tiedot on annettava kuitenkin viimeistään seitsemän päivän kuluessa ja 10-14 kohdassa tarkoitetut tiedot kuukauden kuluessa siitä ajankohdasta, josta lukien asianosainen on virkaan tai virkasuhteeseen nimitetty. Kohdassa 15 tarkoitetut tiedot on annettava ennen virkamiehen lähtöä ulkomaille.

Kohdissa 7-12 ja 14 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.

Jos määräaikainen virkasuhde jatkuisi uudella nimityksellä ehtojen säilyessä ennallaan, selvitystä ei tarvitsisi antaa uudelleen. Ehtojen muutoksesta on kuitenkin kaikissa tilanteissa annettava tieto kirjallisesti niin pian kuin mahdollista ja viimeistään muutoksen tullessa voimaan. Jos muutos johtuisi selvityksessä viitatus lain säännöksen tai virkaehtosopimuksen määräyksen muuttumisesta, selvitystä työnteon ehdon muuttumisesta ei tarvitsisi kuitenkaan antaa.

Jos virkasuhde on alkanut ennen muutoksen voimaantuloa 1.8.2022, viranomaisen ei tarvitse antaa 6 e §:ssä tarkoitettua kirjallista selvitystä tai tietoja, joita ei ole edellytetty ennen muutoksen voimaantuloa. Jos työnteon ehdoissa tapahtuu muutoksia, niistä on kuitenkin annettava selvitys virkamiehelle noudattaen, mitä pykälässä säädetään.

## **2. Vastaus säännöllisen työajan tai nimityksen kestoajan pidentämisestä (VML 9 d §)**

Valtion virkamieslain uuden 9 d §:n mukaan viranomaisen olisi osa-aikaisen tai määräaikaisen virkamiehen pyynnöstä annettava perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää virkasuhteen säännöllistä työaikaa tai nimityksen kestoaikaa. Pyyntö voisi koskea osa-aikatyöstä kokoaikatyöhön siirtymistä, mutta myös säännöllisen työajan pidentämisestä. Säännös ei koske kuitenkaan virkamiehen pyyntöä saada tehdä lisää työaikalain mukaista lisä- tai ylityötä.

Pelkkä virkamiehen tiedustelu asiasta ei vielä laukaise pykälässä tarkoitettua velvoitetta, vaan tarkoituksena on, että virkamies ja viranomainen voisivat jatkossakin käydä vapaamuotoista keskustelua virkasuhteen ehdoista ilman laissa asetettuja vaatimuksia. Velvollisuus syntyisi virkamiehen nimenomaisesti pyytäessä vastauksen saamista kirjallisesti.

## Vastauksen perusteet

Viranomaisen vastauksessa kuvatuille perusteille ei asetettaisi tarkempia sisältövaatimuksia. Mahdollisuus pidentää säännöllistä työaikaa tai nimityksen kestoaikaa perustuu lähtökohtaisesti työnantajan lisääntyneeseen työvoiman tarpeeseen ja tapa, jolla tehtävät järjestetään, on pitkälti viranomaisen harkinnassa. Virkojen haettavaksi julistamisesta säädetään virkamieslain 6 a §:ssä. Määräaikainen nimitys voidaan tehdä vain virkamieslain 9 § ja 9 a-c §:issä säädetyillä perusteilla. Nimityksistä, jotka voidaan tehdä ilman haettavaksi julistamista, säädetään virkamieslain 6 b §:ssä. Asiaan voi vaikuttaa myös valtion virkamieslain 11 §:ssä tarkoitettu tasapuolisen kohtelun vaatimus. 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.

Näissä tilanteissa riittävänä vastauksena olisi pidettävä sitä, että virkamiehelle selostetaan edellä todettu asiantila.

## Vastauksen antamisen tapa ja ajankohta

Vastaus on annettava kirjallisesti kuukauden kuluessa virkamiehen pyynnöstä. Kun virkamiehen pyyntöön vastataan ensimmäistä kertaa, vastaus olisi annettava aina kirjallisena. Pynnön toistuessa se voidaan antaa suullisesti, jos vastauksen perustelut eivät olisi muuttuneet edellisen vastauksen jälkeen. Jos viranomaisen virka- tai työsuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti enintään 250, vastaus voidaan kuitenkin antaa kolmen kuukauden kuluessa pyynnöstä.

Velvollisuutta antaa kirjallista vastausta ei ole silloin, kun virkamies on työskennellyt viranomaisen palveluksessa alle kuuden kuukauden ajan. Kuuden kuukauden aikaa laskettaessa merkityksellinen on 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 tarvitse antaa, jos virkamiehen edellisestä pykälässä tarkoitettusta 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.

### **3. Koulutuksen maksuttomuus ja työajaksi lukeminen (VML 13 a §)**

Valtion virkamieslain uuden 13 a §:n 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 olisi luettava työajaksi ja mahdollisuuksien mukaan sen olisi tapahduttava työaikana.

Pykälä ei itsessään luo koulutusvelvollisuutta viranomaiselle, vaan velvollisuuden tarjota koulutusta täytyy perustua muuhun lain säännökseen tai virkaehtosopimuksen määräykseen. Säännöksen soveltumisen kannalta ei ole merkitystä sillä, järjestääkö työnantaja itse koulutuksen vai hankkiiko hän sen ulkopuoliselta taholta ostopalveluna. Koulutuksen on lisäksi oltava välttämätöntä 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 voi olla esimerkiksi työnantajan velvollisuudesta huolehtia työntekijän osallistumisesta tietyn ammattipätevyuden säilyttämiseksi tarpeelliseen koulutukseen tietyin määräajoin, mikäli tällainen huolehtimisvelvollisuus tosiasiallisesti tarkoittaisi koulutuksen tarjoamista tai sen järjestämistä koskevaa velvollisuutta.

Säännöksellä ei kuitenkaan tarkoiteta johonkin tiettyyn tehtävään palkkaamisen edellytyksenä olevan koulutuksen tai tutkinnon tai sen osan tarjoamista tai järjestämistä virkaan tai virkasuhteeseen hakevalle tai virkamiehelle, ellei tällaisesta velvollisuudesta ole säädetty laissa tai virkaehtosopimuksessa. Myös työnantajan vapaaehtoisesti työntekijälle tarjoama koulutus jää säännöksen soveltamisalan ulkopuolelle siltä osin kuin koulutuksen tarjoamisvelvollisuus ei perustuisi lakiin tai virkaehtosopimukseen samoin kuin työnantajan mahdollisesti tarjoama muu koulutus, joka ei liity virkamiehen työtehtäviin. Säännöstä ei

sovelleta myöskään valtion virkamieslain 27 a §:ssä tarkoitettuun irtisanotun virkamiehen työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen.

Työajan käsitteestä säädetään työaikalaisissa, jonka systematiikan mukaan aika on joko työaikaa tai lepoaikaa. Koulutukseen osallistumisen voidaan arvioida tällöin olevan osa työaikalain tarkoittamaa työhön käytettyä aikaa ja sen myötä määritelmän mukaista työaikaa. 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.

#### **4. Virkamiehen sairauden todistaminen (VML 23 a §)**

Valtion virkamieslain 23 a § muutetaan 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.

Viranomainen voi edelleen edellyttää todistusta kuitenkin myös jokaiselta sairauspoissaolopäivältä. Lääkärintodistuksen tulee olla kyseistä sairauspoissaoloa varten annettu ja kirjoitettu lääkärintodistus.

Osastopäällikön sijainen, Katju Holkeri  
finanssineuvos

Hallitusneuvos

Miska Lautiainen

Liitteet / Bilagor

Virkamiehelle annettava selvitys työnteon ehdoista



**VN/21020/2022-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: