

Puhemiesneuvoston ehdotus PNE 1/2022 vp

Puhemiesneuvosto

Puhemiesneuvoston ehdotus laiksi eduskunnan virkamiehistä annetun lain muuttamisesta

Eduskunnalle

EHDOTUKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Puhemiesneuvosto ehdottaa, että eduskunnan virkamiehistä annettua lakia muutettaisiin siten, että se panee täytäntöön Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (EU) 2019/1152 avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa (työehtodirektiivi). Ehdotetut muutokset vastaavat valtion virkamieslakiin työehtodirektiivin täytäntöönpanemiseksi säädettyjä muutoksia.

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

Ehdotettu laki on tarkoitettu tulemaan voimaan mahdollisimman pian.

PERUSTELUT

Asian tausta ja valmistelu

Eduskunnan virkamiehistä annettuun lakiin (1197/2003, jäljempänä eduskunnan virkamieslaki) ehdotettavilla muutoksilla pantaisiin täytäntöön Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2019/1152 avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa (jäljempänä työehtodirektiivi).

Komissio antoi 21.12.2017 ehdotuksen työehtodirektiiviksi (COM(2017) 797 final), jonka tavoitteena oli edistää turvatumpaa 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 nähdessä (valtioneuvoston kirjelmä U 2/2018 vp, jatkokirjelmä UJ 16/2018 vp).

Puhemiesneuvoston ehdotus PNE 1/2022 vp

Euroopan parlamentti ja neuvosto hyväksyivät direktiiviehdotuksen 20.6.2019.

Hyväksytty työehtodirektiivi parantaa etenkin epävarmemmissa työsuhteissa työskentelevien työntekijöiden asemaa edistämällä turvatumpia ja ennakoitavampia työehtoja. Direktiivissä 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.

Työehtodirektiivin täytäntöönpano-aika on päättynyt 1.8.2022. Eduskunnalle on annettu hallituksen esitys työehtodirektiivin täytäntöönpanemiseksi ja vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi (HE 60/2022 vp), josta työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on antanut mietinnön TyVM 7/2022 vp. Lisäksi työehtodirektiivin täytäntöönpanemiseksi valtion virkamiehiä koskevilta osin eduskunnalle on annettu hallituksen esitys laeiksi valtion virkamieslain ja Suomen Pankin virkamiehistä annetun lain muuttamisesta (HE 50/2022 vp), josta hallintovaliokunta on antanut mietinnön HaVM 13/2022 vp. Mainitut lainmuutokset ovat tulleet voimaan 1.8.2022.

Edellä mainitun valtion virkamieslain muutoksen yhteydessä on muutettu myös lain 23 a §:ää siten, että virkamiehen hakiessa virkavapautta sairauden perusteella virkamies voi todistaa sairautensa myös muulla virkavapauden myöntävän viranomaisen hyväksymällä luotettavalla tavalla kuin lääkärintodistuksella, terveyskeskuksen terveydenhoitajan antamalla todistuksella taikka viraston osoittaman terveydenhoitajan tai sairaanhoitajan antamalla todistuksella, jos sairaus kestää enintään viisi vuorokautta. Tuon muutoksen taustalla ei ole ollut työehtodirektiivi vaan kansalliset tarpeet. Koska voimassa oleva eduskunnan virkamieslain 26 a § sisältää jo sanotunlaisen mahdollisuuden, ei eduskunnan virkamieslain muuttamista ole tältä osin tarpeen arvioida.

Lakiehdotus eduskunnan virkamieslain muuttamisesta vastaa soveltuvien osin valtion virkamieslakiin ja Suomen Pankin virkamiehistä annettuun lakiin työehtodirektiivin täytäntöönpanemiseksi säädettyjä muutoksia. Tulkittaessa eduskunnan virkamieslakiin tämän ehdotuksen perusteella säädettävien lainkohtien sisältöä voitaisiin oikeuslähteenä käyttää mainittua hallituksen esitystä ja hallintovaliokunnan mietintöä, pois lukien virkamiehen sairauden todistamista koskevat kohdat.

Nykytila ja sen arviointi

Työehtodirektiivin sisältöä on selostettu yksityiskohtaisesti hallituksen esityksen HE 50/2022 vp perusteluissa, joissa on myös tehty arviointi työehtodirektiivin täytäntöönpanosta johtuvista muutoksista valtion virkamieslakiin. Sen perusteella voidaan eduskunnan virkamieslain osalta todeta seuraavaa.

Eduskunnan virkamieslaki ei sisällä työehtodirektiivin 4 ja 7 artikloissa edellytettyjä työnantajan velvoitteita selvityksen antamisesta työnteon keskeisistä ehdoista. Eduskunnan virkaa tai virkasuhdetta koskevan nimityspäätöksen tulee kuitenkin täyttää hallintolain (434/2003) 7 luvun vaa-

Puhemiesneuvoston ehdotus PNE 1/2022 vp

timukset, ja työehtodirektiivin edellyttämiä tietoja työnteon keskeisistä ehdoista sisältyykin virkaa tai määräaikaista virkasuhdetta koskevaan nimityspäätökseen. Lisäksi nimittämiskirja sisältää osin työehtodirektiivin edellyttämiä tietoja.

Eduskunnan virkamieslaki ei sisällä työehtodirektiivin 12 artiklan edellyttämiä työnantajan velvoitteita turvatumpaan palvelussuhdemuotoon siirtymisestä.

Eduskunnan virkamieslaki ei sisällä myöskään työehtodirektiivin 13 artiklan velvoitteita koulutuksen maksuttomuudesta, koulutukseen osallistumisen laskemisesta työajaksi ja koulutuksen toteuttamisesta työajalla. Työaikalain (872/2019) 3 §:n näkökulmasta aika, joka ei ole työaikalain mukaista työajaksi luettavaa aikaa, on lepoaikaa. Lain 3 §:n perusteluiden mukaan "koulutukset ovat usein työnantajan osoittamia tilaisuuksia, jotka sivuavat välittömästi työntekijän työtehtäviä ja lisäksi työntekijöiden edellytetään niihin osallistuvan. Koulutukseen osallistumisen voidaan arvioida tällöin olevan osa 1 momentissa tarkoitettua työhön käytettyä aikaa ja sen myötä määritelmän mukaista työaikaa. Myös työpaikalla työntekijän perehdyttämiseen käytettävä aika olisi työaikaa. Kysymys voisi olla esimerkiksi uuden työssä käytettävän tietojärjestelmän tai koneen käyttämiseen liittyvästä koulutuksesta. Sen sijaan vapaaehtoista koulutusta, jonka tavoitteena on esimerkiksi yleisellä tasolla parantaa tai ylläpitää työntekijän osaamista ja ammattitaitoa ja jota ei voida nähdä osana työntekijän tekemää työtä, ei luettaisi työaikaan."

Työaikalaisa 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.

Viranomaista koskeva velvollisuus järjestää virkamiehen työn kannalta välttämätöntä koulutusta voi perustua myös muuhun lainsäädäntöön tai virkaehtosopimuksiin. Voidaan olettaa, että siltä osin kuin kysymys on edellä kuvatuista työlainsäädännössä säädettyistä työnantajaa koskevista koulutusvelvoitteista, tällaisiin koulutuksiin osallistuminen olisi maksutonta työntekijälle. Ei ole kuitenkaan poissuljettua, etteikö työntekijälle voisi koitua kustannuksia sellaisista koulutuksista, joiden järjestämistä koskeva työnantajan velvollisuus perustuu johonkin muuhun lakiin tai työ- tai virkaehtosopimukseen. Työehtodirektiivin asianmukaisen täytäntöönpanon varmistamiseksi olisi perusteltua säätää työnantajaa pakottavasti velvoittavan koulutuksen maksuttomuudesta työntekijälle.

Samassa yhteydessä olisi tarkoituksenmukaista säätää myös koulutuksen lukemisesta työajaksi ja mahdollisuuksien mukaan järjestämisestä säännönmukaisten työvuorojen aikana, vaikka kansallinen lainsäädäntö vaikuttaisikin ensiksi mainitulta osin täyttävän työehtodirektiivin vaatimukset.

Edellä sanotuista syistä eduskunnan virkamieslakiin tulisi lisätä seuraavat uudet lainkohdat:

1) Uusi 16 §:n 3 momentti, jolla pantaisiin täytäntöön työehtodirektiivin 12 artiklan edellyttämiä työnantajan velvoitteita turvatumpaan palvelussuhdemuotoon siirtymisestä.

Puhemiesneuvoston ehdotus PNE 1/2022 vp

2) Uusi 18 §:n 3 momentti, jolla pantaisiin täytäntöön työehtodirektiivin 13 artiklan velvoitteita koulutuksen maksuttomuudesta, koulutukseen osallistumisen laskemisesta työajaksi ja koulutuksen toteuttamisesta työajalla.

3) Uudet 18 §:n 4—7 momentit, joilla pantaisiin täytäntöön työehtodirektiivin 4 ja 7 artikloissa säädettyjä velvoitteita selvityksen antamisesta työnteon keskeisistä ehdoista.

Ehdotuksen valmistelu

Eduskunnan virkamieslakiin tehtävät muutokset on valmisteltu eduskunnan kansliassa virkatyönä. Eduskunnan virastojen henkilöstöjärjestöjä on kuultu asian valmistelussa.

Säännöskohtaiset perustelut

16 §. Eduskunnan virkamieslain 16 §:ään ehdotetaan lisättäväksi uusi 3 momentti. Voimassa oleva 16 § on säädetty turvaamaan eduskunnan palveluksessa olevien virkamiesten yhdenvertaisuutta. Pykälän 1 momentissa edellytetään työnantajan kohtelevan palveluksessaan olevia virkamiehiä tasapuolisesti ja 2 momentissa viitataan yhdenvertaisuuslain (1325/2014) määräyksiin yhdenvertaisesta kohtelusta ja syrjinnän kiellosta sekä naisten ja miesten tasa-arvosta annetun lain (609/1986) määräyksiin tasa-arvosta ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta. Uusi 3 momentti liittyisi olemassa olevaan säädökseen luontevasti edistäessään osa-aikaisessa tai määräaikaisessa virkasuhteessa olevien virkamiesten yhdenvertaisuutta kokoaikaisessa tai toistaiseksi voimassa olevassa virkasuhteessa oleviin nähden.

Ehdotetun 3 momentin 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 vapaamuotoista 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 toivomaan muutokseen. Tämän vuoksi momentissa säädettäisiin siitä, että viranomaisen olisi virkamiehen nimenomaisesta pyynnöstä annettava virkamiehelle perusteltu ja kirjallinen vastaus. Velvollisuus synnyisi virkamiehen nimenomaisesti pyytäessä vastauksen saamista kirjallisesti.

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

Puhemiesneuvoston ehdotus PNE 1/2022 vp

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

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

Viranomaisen mahdollisuudet suostua virkamiehen pyyntöön voivat olla rajalliset muun muassa siitä syystä, että viranomaisen palveluksessa työskentelee muitakin samassa asemassa olevia virkamiehiä. Vaikka yksi virkamiehistä olisi tehnyt pyynnön perustellun vastauksen saamisesta, asianomaiselle virkamiehelle ei välttämättä voida antaa etusijaa muihin samassa asemassa työskenteleviin virkamiehiin nähden. Mahdollisuus pidentää säännöllistä työaikaa tai nimityksen kestoaikaa perustuu lähtökohtaisesti työnantajan lisääntyneeseen työvoiman tarpeeseen, ja tapa tehtävien järjestämiseksi on pitkälti viranomaisen harkinnassa. Virkojen haettavaksi julistamisesta säädetään eduskunnan virkamieslain 7 §:ssä. Määräaikainen nimitys voidaan tehdä lain 8 §:ssä säädetyillä perusteilla.

Vastaus olisi annettava kirjallisesti kuukauden kuluessa virkamiehen pyynnöstä. Jos viranomaisen virka- tai työsuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti enintään 250, vastaus voitaisiin kuitenkin antaa kolmen kuukauden kuluessa, ja pyynnön toistuessa se voitaisiin antaa suullisesti, jos vastauksen perustelut eivät olisi muuttuneet edellisen vastauksen jälkeen. Tällä hetkellä eduskunnan virastoista vain eduskunnan kanslian palveluksessa on yli 250 henkilöä. Kun virkamiehen pyyntöön vastataan ensimmäistä kertaa, vastaus olisi annettava aina kirjallisena.

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 tarkoitettua 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 tällä olisi myöskään suullista selvityselvöllisyyttä.

Uuden 3 momentin sääntely perustuisi työehtodirektiivin 12 artiklaan ja vastaisi uutta valtion virkamieslain 9 d §:ää (709/2022).

Puhemiesneuvoston ehdotus PNE 1/2022 vp

18 §. Voimassa olevan 18 §:n 1 momentissa työnantaja velvoitetaan huolehtimaan siitä, että virkamies saa hänelle kuuluvat edut ja oikeudet, ja 2 momentissa työnantaja velvoitetaan antamaan palkkatodistus. Pykälään ehdotetaan lisättäväksi uudet 3—7 momentit, jotka toisivat työnantajalle vastaavia velvoitteita virkamiehiä kohtaan.

Ehdotettu 3 momentti 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.

Pykälä ei itsessään loisi koulutusvelvollisuutta viranomaiselle, vaan velvollisuuden tarjota koulutusta täytyisi perustua muuhun lain säännökseen tai virkaehtosopimuksen määräykseen. Koulutuksen olisi lisäksi oltava välttämätöntä sen virkamiehen virkaan tai virkasuhteeseen kuuluvan työn kannalta. Eri alojen lainsäädännössä tai virkaehtosopimuksissa voi olla asetettu työnantajalle velvollisuuksia tarjota tai järjestää työntekijän työn kannalta välttämätöntä koulutusta. Kysymys voisi olla esimerkiksi työnantajan velvollisuudesta huolehtia työntekijän osallistumisesta tietyn ammattipätevyyden säilyttämiseksi tarpeelliseen koulutukseen tietyn määräajoin, mikäli tällainen huolehtimisvelvollisuus tosiasiaassa 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. 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. Viranomainen 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 työaikaa tai lepoaikaa. Työaikalain 3 §:n mukaan työaikaa on työhön käytetty aika ja aika, jolloin työntekijä on velvollinen olemaan työntekopaikalla työnantajan käytettävissä. Lain esitöiden (HE 158/2018 vp, s. 76) mukaan "koulutukset ovat usein työnantajan osoittamia tilaisuuksia, jotka sivuavat välittömästi työntekijän työtehtäviä ja lisäksi työntekijöiden edellytetään niihin osallistuvan. Koulutukseen osallistumisen voidaan arvioida tällöin olevan osa työaikalain 3 §:n 1 momentissa tarkoitettua työhön käytettyä aikaa ja sen myötä määritelmän mukaista työaikaa." Koska ehdotetussa pykälässä tarkoitettaisiin virkamiehen työn tekemisen kannalta välttämätöntä koulutusta, luettaisiin pykälässä tarkoitettu

Puhemiesneuvoston ehdotus PNE 1/2022 vp

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 olisi-kin osana koulutusta, jäisi pykälän soveltamisen ulkopuolelle.

Ehdotettu 3 momentti perustuisi työehtodirektiivin 13 artiklaan ja vastaisi sisällöltään valtion virkamieslain uutta 13 a §:ää.

Pykälän uudet 4—7 momentit velvoittaisivat työnantajan antamaan virkamiehelle kirjallisen selvityksen työnteon keskeisistä ehdoista, jolleivät ehdot käy ilmi nimityspäätöksestä tai nimittämiskirjasta.

Ehdotetun 4 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 ja tulostettavissa, ja työnantajan tulee tällöin saada todistus tietojen toimittamisesta tai vastaanottamisesta.

Ehdotetussa 5 momentissa säädettäisiin ehdoista, jotka selvityksestä tulee vähintään käydä ilmi.

Momentin 1 kohdan mukaan selvityksessä olisi annettava tieto virkasuhteen osapuolisten. Virkasuhteen osapuolia ovat virkaan tai virkasuhteeseen nimitettävä henkilö ja se virasto tai viranomaisen, 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. Kun henkilö nimitetään määräaikaiseen virkasuhteeseen tai määräaikaisesti virkaan, selvityksessä olisi ilmoitettava virkasuhteen päättymisaika.

Momentin 3 kohdan mukaan selvityksessä on ilmoitettava määräaikaisuuden peruste.

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

Puhemiesneuvoston ehdotus PNE 1/2022 vp

Momentin *5 kohdan* mukaan selvityksessä olisi annettava tieto viran tai virkasuhteen pääasiallisista tehtävistä. Virkamiehen tehtävät määräytyvät työnjohto- ja valvontaoikeuteen perustuvien toimien lisäksi muun muassa lainsäädännön, viraston työjärjestyksen, viran 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 työtekopaikkaa, virkamiehelle olisi annettava selvitys niistä periaatteista, joiden mukaan virkamies työskentelee eri työkohteissa tai on vapaa määrittämään oman työtekopaikkansa.

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

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

Momentin *9 kohdan* mukaan selvityksestä on käytävä ilmi noudatettava työaika. Virkamiehelle olisi annettava tieto säännöllisen työajan pituudesta ja, jos mahdollista, myös tieto työajan sijoittelusta. Osana noudatettavaa työaikaa 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 tieto 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 eduskunnan virkamieslakiin tai virkaehtosopimukseen perustuvaa, virkasuhteen kestoon perustuvaa irtisanomisajan määräytymistä. Selvityksessä voidaan viitata asianomaisiin lainkohtiin tai virkaehtosopimuksen määräyksiin.

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

Puhemiesneuvoston ehdotus PNE 1/2022 vp

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 alakohtaan. Keva on eläkevakuuttaja, joka huolehtii valtion eläke-asioista, mukaan lukien eduskunnan eläkeasiat. Samalla tavoin valtion — mukaan lukien eduskunnan — palveluksessa olevien työtapaturmat ja ammattitaudit käsittelee Valtiokonttori. Valtiokonttori maksaa valtion varoista työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015) mukaiset korvaukset.

Momentin *15 kohta* koskisi vähintään kuukauden kestävään ulkomaantyöhön lähetettävälle virkamiehelle annettavia lisätietoja. Vähintään kuukauden kestävässä ulkomaantyössä virkamiehelle olisi annettava vastaavat tiedot kuin työntekijälle työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 4 §:n 3 momentin 16 kohdan mukaan.

Pykälän uudessa 6 momentissa ehdotetaan säädettäväksi tietojen antamisen ajankohdasta. Säännöksen mukaan 5 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 6 momentin kolmannessa virkkeessä säädettäisiin siitä, että 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 6 momentin viimeisessä virkkeessä säädettäisiin siitä, että jos määräaikainen virkasuhde jatkuisi uudella nimityksellä ehtojen säilyessä ennallaan, pykälän 4 momentissa tarkoitettua selvitystä ei tarvitsisi antaa uudelleen.

Hallintovaliokunta ei ole valtion virkamieslain muuttamista koskevaa hallituksen esitystä käsitellessään pitänyt riittävänä sitä, että esityksen perusteluissa todetaan, että selvitystä ei tarvitse antaa uudelleen määräaikaisen virkasuhteen jatkuessa uudella nimityksellä, jos ehdot säilyvät ennallaan, vaan valiokunta on ehdottanut, että lain 6 e §:n 3 momentin säännökseen lisätään viittaus tiedoissa tapahtuvaa muutosta koskevaan 4 momenttiin (HaVM 13/2022 vp, s. 4). Myös eduskunnan virkamieslain 18 §:n 6 momenttiin on aiheellista sisällyttää vastaava viittaus pykälän 7 momenttiin.

Ehdotetussa 7 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 viitattun lain säännöksen tai virkaehtosopimuksen määräyksen muuttumisesta, selvitystä työnteon ehdon muuttumisesta ei tarvitsisi kuitenkaan antaa.

Uusien 4—7 momenttien sääntelyllä pantaisiin täytäntöön työehtodirektiivin 3—7 artiklasta johtuvat muutokset siltä osin kuin mainittujen artiklojen säännöksillä on merkitystä virkasuhteisessa työssä. Sääntely vastaisi valtion virkamieslain uutta 6 e §:ää (709/2022).

Puhemiesneuvoston ehdotus PNE 1/2022 vp

Voimaantulo

Laki ehdotetaan tulemaan voimaan mahdollisimman pian.

Voimaantulosäännökseen ehdotetun 2 momentin mukaan, jos virkasuhde on alkanut ennen tämän lain voimaantuloa, viranomaisen ei tarvitse täydentää 18 §:n 4 momentissa tarkoitettua kirjallista selvitystä sellaisten tietojen osalta, joita ennen tämän lain voimaantuloa ei ole edellytetty. Jos työnteon ehdoissa tapahtuu muutoksia, niistä on kuitenkin annettava selvitys virkamiehelle noudattaen, mitä mainitussa pykälässä säädetään.

Edellä olevan perusteella ja perustuslain 34 §:n sekä eduskunnan työjärjestyksen 6 §:n 1 momentin 7 kohdan nojalla puhemiesneuvosto ehdottaa,

että eduskunnan virkamiehistä annettuun lakiin tehdään seuraavat muutokset:

Laki

eduskunnan virkamiehistä annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

lisätään eduskunnan virkamiehistä annetun lain (1197/2003) 16 §:ään, sellaisena kuin se on laissa 1336/2014, uusi 3 momentti ja 18 §:ään uusi 3—7 momentti, seuraavasti:

16 §

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

18 §

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

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

Selvityksestä on käytävä ilmi ainakin:

- 1) virkasuhteen osapuolet;

Puhemiesneuvoston ehdotus PNE 1/2022 vp

- 2) virkasuhteen kesto aika;
- 3) määräaikaisuuden peruste;
- 4) ajankohta, josta lukien asianosainen on virkaan tai virkasuhteeseen nimitetty;
- 5) pääasialliset tehtävät tai niiden määräytymisperuste;
- 6) viran tai virkasuhteen sijoituspaikka tai, jos virkamiehellä ei ole pääasiallista kiinteää työntekopaikkaa, selvitys niistä periaatteista, joiden mukaan virkamies työskentelee eri työkohteissa tai on vapaa määrittämään oman työntekopaikkansa;
- 7) mahdollinen koeaika;
- 8) palkkauksen perusteet;
- 9) noudatettava työaika;
- 10) mahdollinen lakiin, sopimukseen tai käytäntöön perustuva oikeus työnantajan tarjoamaan koulutukseen;
- 11) vuosiloman määräytyminen;
- 12) irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste;
- 13) työhön sovellettava virkaehtosopimus;
- 14) vakuutuslaitos, jossa työnantaja on järjestänyt virkamiehen eläketurvan tai vakuuttanut virkamiehen työtapaturman ja ammattitautien varalta;
- 15) vähintään kuukauden kestävässä ulkomaan työssä työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 4 §:n 3 momentin 16 kohdassa tarkoitetut tiedot.

Edellä 5 momentin 1—9 kohdassa tarkoitetut tiedot on annettava seitsemän päivän kuluessa ja 10—14 kohdassa tarkoitetut tiedot kuukauden kuluessa siitä ajankohdasta, josta lukien asianosainen on virkaan tai virkasuhteeseen nimitetty. Mainitun momentin 15 kohdassa tarkoitetut tiedot on annettava ennen virkamiehen lähtöä ulkomaille. Mainitun momentin 7—12 ja 14 kohdassa tarkoitetut tiedot voidaan antaa viittaamalla virkasuhteessa sovellettavaan lakiin tai virkaehtosopimukseen. Virkasuhteiden toistuessa selvitystä ei tarvitse antaa uudelleen, ellei 7 momentista muuta johdu.

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, viranomaisen ei tarvitse täydentää 18 §:n 4 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 mainituksessa pykälässä säädetään.

Helsingissä 18.10.2022

Eduskunnan puhemies Matti Vanhanen
Eduskunnan pääsihteeri Maija-Leena Paavola