



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU  
VASA YRKESHÖGSKOLA  
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Tanja Latvakoski

# TYÖ- JA VIRKASUHTEEN PÄÄTTYMINEN

Liiketalous ja matkailu  
2014

## TIIVISTELMÄ

Tekijä	Tanja Latvakoski
Opinnäytetyön nimi	Työ- ja virkasuhteen päättyminen
Vuosi	2014
Kieli	suomi
Sivumäärä	43
Ohjaaja	Tuula Hartman

---

Suomessa käytetään kahta erilaista palvelussuhdemuotoa: työsuhdetta ja virkasuhdetta. Palvelussuhteet voivat päättyä useammalla eri tavalla. Päättymisissä on paljon samaa mutta myös joitain eroja. Viimeisten vuosikymmenten aikana virkasuhteen ja työsuhteen väliset erot ovat huomattavasti pienentyneet.

Tämä opinnäytetyö perustuu aiheeseen liittyvään ajankohtaiseen kirjallisuuteen ja lainsäädäntöön. Keskeisimpiä lakeja ovat työsopimuslaki ja valtion virkamieslaki. Lisäksi työhön on otettu mukaan muutamia oikeustapauksia asioiden selventämiseksi. Ensimmäisissä kappaleissa kerron aiheeseen liittyvästä lainsäädännöstä tarkemmin sekä yleisesti työsuhteen ja virkasuhteen perusasioista. Tämän jälkeen perehdyn yksityiskohtaisemmin näiden kahden palvelussuhteen päättymiseen liittyviin asioihin. Lopussa on yhteenveto sekä pohdintaa itse työstä ja sen tekemisestä.

Työn tarkoituksena oli koota yhteen työ- ja virkasuhteen päättymiseen liittyvät asiat. Lisäksi työssä vertaillaan näitä kahta palvelussuhdetta, eli mitä eroja ja mitä yhtäläisyyksiä niillä on. Päättymiseen liittyvät asiat on käyty perusteellisesti läpi ja tärkeimmät seikat on huomioitu työssä.



## SISÄLLYS

### TIIVISTELMÄ

### ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	6
2	LAINSÄÄDÄNTÖ.....	7
	2.1 Työsopimuslaki 55/2001.....	7
	2.2 Valtion virkamieslaki 750/1994.....	7
	2.3 Laki kunnallisesta viranhaltijasta 304/2003.....	8
	2.4 Työ- ja virkaehtosopimukset.....	8
3	TYÖ- JA VIRKASUHDE .....	10
	3.1 Synty ja sopiminen.....	10
	3.2 Oikeussuhteen luonne .....	11
	3.3 Oikeudet ja velvollisuudet .....	12
	3.3.1 Oikeudet työsuhteessa.....	12
	3.3.2 Oikeudet virkasuhteessa.....	13
	3.3.3 Velvollisuudet työsuhteessa .....	13
	3.3.4 Velvollisuudet virkasuhteessa.....	14
4	IRTISANOMINEN .....	16
	4.1 Irtisanomisperusteet .....	16
	4.1.1 Yleiset irtisanomisperusteet työsuhteessa .....	16
	4.1.2 Tuotannolliset ja taloudelliset perusteet työsuhteessa.....	17
	4.1.3 Erityiset irtisanomisperusteet työsuhteessa.....	18
	4.1.4 Henkilökohtaiset irtisanomisperusteet virkasuhteessa.....	19
	4.1.5 Tuotannolliset ja taloudelliset perusteet virkasuhteessa .....	20
	4.1.6 Johtavassa asemassa olevien virkamiesten irtisanominen .....	21
	4.2 Irtisanomismenettely.....	21
	4.3 Irtisanomisaika.....	24
5	PURKAMINEN .....	27
	5.1 Purkamisperusteet.....	27
	5.2 Purkamisoikeuden raukeaminen .....	28
	5.3 Purkautuneena pitäminen.....	29

5.4 Koeaikapurku .....	29
6 PALVELUSSUHDETURVA.....	32
6.1 Työkyvyttömyyteen liittyvät irtisanomiset .....	32
6.2 Perusteeton päättäminen .....	33
6.3 Takaisinottovelvollisuus .....	34
7 VIRASTA PIDÄTTÄMINEN.....	35
8 MÄÄRÄAJAN PERUSTEELLA PÄÄTTYMINEN.....	37
9 ELÄKEIÄN SAAVUTTAMINEN .....	40
9.1 Eroamisikä .....	40
9.2 Menettely .....	40
10 LOPPUPÄÄTELMÄT .....	42
LÄHTEET.....	44

**LYHENTEET**

KäO	Kärjäoikeus
HO	Hovioikeus
KKO	Korkein oikeus
KHO	Korkein hallinto-oikeus
L	Laki

## 1 JOHDANTO

Opinnäytetyön tarkoituksena on vertailla työ- ja virkasuhdetta, kun on kyse näiden palvelussuhteiden päättymisestä. Aluksi tarkoitus oli perehtyä kaikkiin osa-alueisiin vertaillen työsuhdetta ja virkasuhdetta keskenään, mutta totesin, että on parempi rajata opinnäytetyö yhteen osa-alueeseen. Nykypäivänä näiden palvelussuhteiden erot ovat kaventuneet huomattavasti, mutta edelleen löytyy pieniä poikkeuksia.

Molemmat palvelussuhteet voivat päättyä useammalla tavalla. Käsitelen työssäni päättämisen sekä päättymistapoja. Työ- ja virkasuhde voidaan päättää irtisanomalla tai purkamalla. Palvelussuhteet voivat kuitenkin päättyä myös määräaikaisuuden ja eläkeiän johdosta. Lisäksi virkasuhteessa on mahdollista pidättää virasta.

Opinnäytetyössä kerron yksityiskohtaisesti tavat, joilla virkasuhde ja työsuhde voivat päättyä. Jokaisessa kappaleessa vertaillaan palvelussuhteita keskenään, miten ne eroavat toisistaan vai onko niissä paljon yhtäläisyyksiä. Alussa perehdytään aiheeseen liittyvään lainsäädäntöön ja esitellään yleisesti työ- ja virkasuhdetta. Työn pääpaino on kuitenkin palvelussuhteiden päättämiseen liittyvissä asioissa. Lopussa on päätelmät aiheesta.

Tutkimusmenetelminä käytän aiheeseen liittyvää kirjallisuutta, ajankohtaista lainsäädäntöä, lainvalmistelutöitä sekä oikeustapauksia. Oikeustapaukset selventävät teoriaa ja antavat käytännön näkökulmaa aiheesta.

Työssäni keskityn nimenomaan työntekijöihin sekä valtion virkamiehiin. En ole erikseen käsitellyt kunnan viranhaltijoita, koska viranhaltijoilla ja virkamiehillä menettelytavat ovat hyvin samankaltaisia. Olen lainsäädäntöä käsittelevässä kappaleessa kertonut hieman kunnan viranhaltijoihin sovellettavasta laista, mutta muuten olen jättänyt kunnan viranhaltijoihin liittyvät asiat pois tästä työstä.

Opinnäytetyö kokoaa yhteen kaikki ne seikat, jotka liittyvät työsuhteen ja virkasuhteen päättymiseen. Työni on tiivis paketti aiheesta ja uskon, että siitä paljon on apua niille, jotka etsivät tietoa laillisesta tavasta päättää palvelussuhde.

## 2 LAINSÄÄDÄNTÖ

Työ- ja virkasuhteisiin liittyy paljon lainsäädäntöä. Työsopimuslaki (55/2001) on keskeisin laki, joka sääntelee työsuhdetta. Muita työsuhdetta säänteleviä normeja löytyy työaikalaista, vuosilomalaista ja työehtosopimuslaista. Tätä työsuhteisiin liittyvien normien kokonaisuutta kutsutaan työoikeudeksi. Virkamiesoikeus koostuu virkasuhteisiin liittyvästä lainsäädännöstä. Valtion virkamieslaki (750/1994) ja laki kunnallisesta viranhaltijasta (304/2003) kuuluvat tähän virkasuhdetta sääntelevään lainsäädäntöön. Myös valtion virkaehtosopimuslaista löytyy virkasuhteeseen liittyviä oikeusnormeja. Kerron seuraavaksi tarkemmin työ- ja virkasuhteiden keskeisimmistä laeista.

### 2.1 Työsopimuslaki 55/2001

Työsopimuslakia sovelletaan työsuhteissa, joissa työntekijä on sitoutunut tekemään työtä henkilökohtaisesti työnantajan lukuun palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Työtä tehdään johdon ja valvonnan alaisena. Työsuhteessa työnantaja ja työntekijä sopivat työn tekemisestä työsopimuksella. Työsopimuslaki on peruslaki työelämässä. Se käsittelee työsuhdetta sen solmimisesta päättymiseen saakka. (Hietala, Kahri, Kairinen & Kaivanto 2013, 20)

Työsopimuslaki on uudistettu kokonaisuudessaan 26.1.2001. Lakiin on tehty kuitenkin tämänkin jälkeen muutoksia ja uudistuksia. Muutoksia on tehty muun muassa vuokratyönantajan aseman parantamiseen, osa-aikaiseen sairauspoissaoloon, määräaikaisen sopimuksen käyttöön ja palkan maksuun. (Hietala, Kahri, Kairinen & Kaivanto 2013, VII)

Työsopimuslaki on yksi opinnäytetyöni tärkeimmistä lähteistä. Siinä on koottuna kaikki työsuhteeseen liittyvä lainsäädäntö. Työsopimuslakia ei voida soveltaa julkisoikeudelliseen palvelussuhteeseen.

### 2.2 Valtion virkamieslaki 750/1994

Valtion virkamiesoikeuden perussäännökset löytyvät perustuslain 11 luvusta. Tässä luvussa on säädetty muun muassa nimittämisestä valtion virkoihin, virkojen



kelpoisuusvaatimuksista, tuomareiden nimittämisestä, virassapysymisoikeudesta ja virkavastuusta. Virkamiesoikeuden tärkeimmät säännökset löytyvät valtion virkamieslaista ja sitä tarkentavasta virkamiesasetuksesta. Valtion virkamieslaki koostuu säännöksistä, jotka määrittelevät virkamiehen oikeudet ja velvollisuudet. Tämä laki käsittelee perusteellisesti virkasuhdetta ja virkamiehiä. (Koskinen & Kulla 2013, 22)

### **2.3 Laki kunnallisesta viranhaltijasta 304/2003**

Kunnan ja kuntayhtymän viranhaltijoihin sovelletaan lakia kunnallisesta viranhaltijasta. Viranhaltija on henkilö, joka on virkasuhteessa kuntaan tai kuntayhtymään. Kunnan viranhaltijoista säädetään myös kuntalaissa. Kuntalaista löytyy kunnalliseen virkamiesoikeuteen liittyviä perussäännöksiä. Kunnallisiin viranhaltijoihin sovelletaan siis eri säännöksiä kuin valtion virkamiehiin. (Koskinen & Kulla 2013, 15, 23)

Kyseistä lakia ei käsitellä tässä työssä tämän enempää. Kuten johdannossa mainitsin, kunnallisiin viranhaltijoihin liittyvät asiat olen rajannut tämän työn ulkopuolelle. Tässä työssä keskitytään virkasuhteiden osalta valtion virkamiehiin ja niihin liittyvään lainsäädäntöön.

### **2.4 Työ- ja virkaehtosopimukset**

Työnantajan on noudatettava vähintään valtakunnallista, asianomaisella alalla edustavana pidettävää työehtosopimusta ja sen määräyksiä, koskien työntekijän tekemää tai siihen rinnastettavaa työtä. (Hietala, Kahri, Kairinen & Kaivanto 2013, 151)

Virkamiesoikeuteen on tullut uudenlainen normikokonaisuus, kun virkaehtosopimukset ovat tuoneet mukanaan sopimukseen perustuvat säännökset. Säännökset eivät ole pysyviä kuten lakipykälät vaan ne ovat voimassa virkaehtosopimuksen päättymiseen asti. Virkaehtosopimuksen säännökset kuitenkin syrjäyttävät lain säännöt, jos laki on ristiriidassa niiden kanssa. (Koskinen & Kulla 2013, 24)

Virkaehtosopimusta ja työehtosopimusta eivät perustuslain lainsäädäntövallan käytön perussääntelyt koske. Lainsäätäjää voi kuitenkin puuttua virkaehtosopimukseen perustuslain ja kansainvälisten sopimusten asettamien sääntelyiden rajoitusten merkeissä. Myöskään mitä tahansa asioita ei voida sopia virkaehtosopimuksilla. (Koskinen & Kulla 2013, 24)

### **3 TYÖ- JA VIRKASUHDE**

Tässä kappaleessa käsitellään virka- ja työsuhdetta yleisesti. Perusasiat on hyvä selvittää ennen kuin siirrytään palvelussuhteiden päättymiseen liittyviin asioihin. Kappaleessa käsitellään ensin, miten nämä palvelussuhteet saavat alkunsa. Sen jälkeen pohditaan oikeussuhteiden luonnetta ja erityisesti miten ne eroavat toisistaan. Lopuksi kartoitetaan työ- ja virkasuhteisiin kuuluvia oikeuksia ja velvollisuuksia.

#### **3.1 Synty ja sopiminen**

Virka- ja työsuhteen synnyssä on merkittäviä eroja. Työsuhde perustuu työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen, kun taas virkasuhde syntyy työnantajan yksipuolisella hallintotoimella.

Työsuhde on yksityisoikeudellinen palvelussuhde. Työsuhde solmitaan tekemällä suullinen, kirjallinen tai sähköinen työsopimus, sopimus on siis vapaamuotoinen. Jos työsuhteen osapuolet eivät tee kirjallista työsopimusta, työnantajan on kuitenkin annettava kirjallinen selvitys työsuhteen keskeisistä ehdoista. Selvitys on mahdollista antaa asiakirjoilla, viittaamalla työsuhteessa sovellettavaan lakiin tai viittaamalla työehtosopimukseen. Työsopimuksesta päätetään työnantajan ja työntekijän kesken. Työsuhde syntyy silloin, kun työntekijä ryhtyy siihen työhön, johon hän on työsopimuksessa lupautunut. Työsuhteessa koeaika on 4 kuukautta. Sen aikana sopimus voidaan purkaa puolin ja toisin. Työsuhde voi olla muodoltaan määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva. Määräaikaisuuteen on aina oltava perusteltu ja lainmukainen syy. On myös mahdollista solmia yhdistelmäso-  
pimus, joka on kahden edellä mainitun sopimuksen yhdistelmä. (Äimälä, Äström & Nyssölä 2012, 17, 19; L 26.1.2001/55 2 luku 4§)

Virkasuhde on puolestaan julkisoikeudellinen palvelussuhde, joka syntyy yksipuolisen toimenpiteen, nimityksen, kautta. Nimitysvaiheessa voidaan määrätä enintään kuusi kuukautta kestävä koeaika, jonka aikana virkasuhde voidaan purkaa sekä viranomaisen että virkamiehen toimesta. Virkamies nimitetään yleensä virkaan, mutta tietyin edellytyksin voidaan nimittää myös virkasuhteeseen. Nimit-

täminen on hallintotoimi, ei sopimus. On kaksi nimittämismenettelyn päätyyppiä: suora nimitys ja nimitys esityksen tai lausunnon jälkeen. Virka täytyy ensin julistaa haettavaksi ennen kuin se voidaan täyttää. Hakijoiden kelpoisuutta virkaan arvioidaan ennen nimittämistä. Virkaan tai virkasuhteeseen nimitetyille annetaan todistuksesi nimittämiskirja. (Koskinen & Kulla 2013, 10, 101, 127; L 19.8.1994/750 3 luku)

Virat täytyy perustaa säädetyllä tavalla ennen kuin virkaan voidaan nimittää kehtään. Virkoja perustetaan määrärahojen puitteissa. Virastojen on itse huolehdittava siitä, että tulostavoitteet täyttyvät eduskunnan määräämien resurssien rajoissa. Työsuhteessa tällaista käytäntöä ei ole. (Husa & Pohjolainen 2014, 298)

### **3.2 Oikeussuhteen luonne**

Työ- ja virkasuhteen välillä keskeisin ero on oikeussuhteen luonne. Tämä tarkoittaa sitä että työntekijä työskentelee yksityisoikeudellisessa palvelussuhteessa, kun taas virkamies julkisoikeudellisessa. Yksityisoikeudellisessa palvelussuhteessa työntekijä on työsuhteessa työnantajaan. Työnantajana voi olla osakeyhtiö, muu yhteisö tai yksityishenkilö. Tällöin työstä sovitaan työsopimuksella työnantajan ja työntekijän kesken, kuten edellisessä kappaleessa on kerrottu. (Äimälä, Äström & Nyssölä 2012, 17)

Julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa valtio tai kunta on työnantajana ja virkamies työntekijänä. Tällaisessa palvelussuhteessa hoidetaan julkisen vallan käyttöä sisältäviä tehtäviä, jotka ovat erittäin tiukasti säänneltyjä. Virkasuhteen ja työsuhteen suurin ero onkin se, että virkamiehillä on lakisääteisiä velvollisuuksia ja virkavastuuta, mutta myös lain tuomia oikeuksia ja suojaa virantoimituksessa. Virka-järjestelmä on keskeisessä asemassa virkamiesoikeudessa. Virat täytyy perustaa ja lakkauttaa lain mukaisessa järjestyksessä. (Koskinen & Kulla 2013, 15, 18)

### 3.3 Oikeudet ja velvollisuudet

#### 3.3.1 Oikeudet työsuhteessa

Työsuhteen osapuolten oikeudet perustuvat työsopimuslakiin tai työsopimukseen. Työntekijän oikeuksiin kuuluu yhdistymisvapaus. Hän saa kuulua yhdistykseen, osallistua sen toimintaan tai perustaa itse luvallisen yhdistyksen. Työntekijällä on myös oikeus olla kuulumatta mihinkään yhdistykseen, jos näin haluaa. (L 26.1.2001/55 13 luku 1 §)

Työntekijöillä sekä heidän järjestöillään on lupa käyttää maksutta työnantajan tiloja työajan ulkopuolella ja taukojen aikana työsuhteasioihin sekä ammatillisen yhdistyksen toimialaan kuuluviin asioihin. Lisäksi työsuhteen päättyessä työntekijällä on oikeus saada kirjallinen työtodistus, jos hän sitä pyytää. Työtodistuksessa on tultava ilmi työsuhteen kesto ja työtehtävien laatu. Työtodistusta on kuitenkin pyydetty 10 vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä, koska sen jälkeen työnantajalla ei ole enää velvollisuutta antaa sitä. Työtodistus on kuitenkin mahdollista saada tämän jälkeenkin, ellei siitä aiheudu työnantajalle kohtuutonta hankaluutta. (Hietala, Kahri, Kairinen & Kaivanto 2013, 612; L 26.1.2001/55 6 luku § 7)

Työntekijällä on oikeus saada palkkaa tekemästään työstä. Jos työsuhteessa ei sovelleta työehtosopimusta eikä työstä maksettavasta vastikkeesta ole sovittu, työntekijälle maksetaan kohtuullinen ja tavanomainen palkka. Työntekijällä on myös oikeus sairausajan palkkaan. Työntekijällä on oikeus perhevapaisiin, joita ovat äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainrahakaudet. Lisäksi vuosilomat ja eläke kuuluvat työntekijän oikeuksiin. (L 26.1.2001/55 2 ja 4 luku)

Työnantajalla on työnjohto-oikeus. Se tarkoittaa, että työntekijän on noudatettava työnantajan antamia ohjeita ja käskyjä. Työnjohto-oikeutta on käytettävä lain, työehtosopimuksen ja työsopimuksen sallimissa puitteissa. Työntekijällä on oikeus päättää työntekijän ottamisesta työhön sekä päättää työsopimuksen irtisanomisesta ja purkamisesta lain sallimissa rajoissa. (L 26.1.2001/55 luvut 7 ja 8; Äimälä, Åström & Nyssölä 2012, 30)

### 3.3.2 Oikeudet virkasuhteessa

Virkasuhteessa virkamiehelle kuuluu ensinäkin yleiset oikeudet, joilla tarkoitetaan perusoikeuksia sekä suoja virantoimituksessa. Perusoikeuksilla tarkoitetaan sitä, että virkamiehen oikeuksia ei voida rajoittaa pelkästään virkamiesaseman kustannuksella. Virkamiehillä on suoja virantoimituksessa, mikä tarkoittaa, että vahingonteko virkamiehelle, virkamiehen vastustaminen ja virkamiehen väkivaltainen vastustaminen kielletään. Yleisten oikeuksien lisäksi virkamiehelle kuuluvat taloudelliset oikeudet, jotka määräytyvät yleisen lainsäädännön ja virkaehtosopimusten perusteella. Työntekijällä on oikeus palkkaan tai muuhun vastikkeeseen tehdystä työstä. Virkamiehen palkkaus perustuu virkaehtosopimukseen. Virkamiehellä on myös oikeus saada lasten syntymään ja hoitoon liittyvät vapaat. Lisäksi virkamiehellä on vuosilomaoikeus ja eläkeoikeus. Virassapysymisoikeus on yksi keskeisimmistä virkamiehen oikeuksista. Virkamiestä ei voida erottaa pysymättä vetoamaan lakiin. (Husa & Pohjolainen 2014, 306; Koskinen & Kulla 2013, 133, 151, 161, 164, 171 )

### 3.3.3 Velvollisuudet työsuhteessa

Työsuhteessa sekä työntekijällä että työnantajalla on erilaisia velvollisuuksia. Ne määräytyvät joko työsopimuksen tai työsopimuslain kautta. Työntekijän on noudatettava työnantajan määräyksiä, koska työnantajalla on lain mukaan oikeus johtaa ja valvoa työtä. Työntekijällä on myös velvollisuus tehdä henkilökohtaisesti hänelle annettu työ. Toisin sanoen hän ei saa käyttää ilman työnantajan lupaa apulaista tai sijaista. Työntekijän velvollisuuksiin kuuluu myös liike- ja ammattisalaisuuksien säilyttäminen sekä lahjuksista kieltäytyminen. Myöskään kilpailevaa toimintaa ei saa harjoittaa. Työsuhtekeksinnöissä työntekijä ei saa täysiä oikeuksia keksintöönsä, vaan työnantaja saa osansa. Lisäksi työsuhteessa luoduissa teoksissa työnantajalla on oikeudet siihen, jos näin on sovittu. (Äimälä, Åström & Nyssölä 2012, 30, 31, 32, 33, 34)

Työnantajalla on velvollisuus maksaa työsopimuksen mukaista palkkaa. Työehtosopimukset kuitenkin rajoittavat työntekijän ja työnantajan välistä sopimusvapautta palkasta. Palkanmaksu on suoritettava lain määräämässä ajassa eli vähintään

kerran tai kaksi kertaa kuukaudessa. Työnantajan on noudatettava myös muita palkanmaksuun liittyviä lakisäännöksiä. Työantajalla on velvollisuus maksaa palkkaa, jos työsuoritus estyy työnantajasta tai kummastakin työsuhteen osapuolesta riippumattomasta syystä, esimerkiksi tulipalosta. Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu edellä mainittujen lisäksi tasa-arvoisuus työntekijöitä kohtaan. Työnantaja ei saa asettaa työntekijöitä eriarvoiseen asemaan tai syrjiä heitä. (Äimälä, Åström & Nyssölä 34, 35, 38, 39)

### **3.3.4 Velvollisuudet virkasuhteessa**

Virkasuhteessa velvollisuudet tulevat virkamieslaista ja muista säädöksistä. Virkamieslain viidennessä luvussa on säädetty valtion virkamiehen yleisistä velvollisuuksista. Virkamiehen on suoritettava tehtävänsä asianmukaisesti ja viivytyksettä. Tämä tarkoittaa työntekovelvollisuutta, josta käytetään nimitystä virantoimitusvelvollisuus. Virkamiehellä on velvollisuus kieltäytyä luottamusta vaarantavista eduista. Tällä pyritään estämään sellaisen käsityksen syntymistä, että virkatointaan pystyttäisiin vaikuttamaan epäasiallisin keinoin tai, että virkamies olisi lahjottavissa. Virkamiehillä on vaitiolo velvollisuus, joka on yksi virkavelvollisuuksista. Vaitiolo velvollinen henkilö ei saa käyttää hyväksi salassa pidettäviä tietoja. Virkasuhteessa on myös rajoitettu sivutoimia, jotta virkamies käyttäisi virka-aikana kaiken aikansa virkatehtäviin. Rajoitus on myös siksi, etteivät sivutoimien sidonnaisuudet haittaisi viranhoitoa. Virkasuhteen aikana virkamies on velvollinen antamaan viranomaiselle tietoja omasta terveydestään, jos ne vaikuttavat tehtävän hoitamiseen. Omaan terveyttään koskevien tietojen antaminen voi olla edellytys virkaan nimittämiseksi. (Koskinen & Kulla 2013, 173, 188, 189, 190, 193, 195, 202, 203; L 19.8.1994/750 3 luku 8b§)

Virkasuhteessa viranomaisellakin on velvollisuuksia. Viranomaisen huolehdittava, että virkamiehiä kohdellaan tasapuolisesti. Tasapuolisen kohtelun vaatimus perustuu yhdenvertaisuusperiaatteeseen. Vaatimusta täydentää syrjintäkielto, joka kieltää perusteettoman eri asemaan asettamisen. Viranomaiselle kuuluu myös huolehtimisvelvollisuus. Viranomaisen on siis huolehdittava, että virkamiehelle

annetaan hänelle kuuluvat edut ja oikeudet, jotka ovat lainsäädännön ja virkaehtosopimusten mukaisia. (Koskinen & Kulla 2013, 208, 209, 210)



## **4 IRTISANOMINEN**

Tässä luvussa tarkastellaan irtisanomista työsuhteessa ja virkasuhteessa. Luvussa käsitellään molempien palvelussuhteiden irtisanomisperusteita, irtisanomismenettelyä sekä irtisanomisaikaa.

### **4.1 Irtisanomisperusteet**

Työsopimuslaissa irtisanomisperusteet jaetaan yleisiin ja erityisiin. Nämä perusteet löytyvät työsopimuslain 7 luvusta. Virkamiesten irtisanomisperusteista on säädetty virkamieslain 7 luvun 25–27 §:ssä. Virkamieslaissa perusteet on jaettu henkilökohtaisiin sekä hallinnollisiin, tuotannollisiin ja taloudellisiin irtisanomisperusteisiin. Lisäksi tietyt virkamiehet voidaan irtisanoa muita helpommin. (Koskinen & Kulla 2013, 294; Koskinen, Nieminen & Valkonen 2012, 9)

#### **4.1.1 Yleiset irtisanomisperusteet työsuhteessa**

Yleisiä irtisanomisperusteita koskee yleissäännös, jonka mukaan toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen saa irtisanoa vain asiallisesta ja painavasta syystä. Tämä säännös on otettava huomioon aina tapauskohtaisesti. Irtisanomistilanteet poikkeavat paljon toisistaan, joten asiallista ja painavaa syytä ei ole lakiin määriteltä tarkasti. (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2012, 9-10)

Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet kuuluvat yleisiin irtisanomisperusteisiin. Tällaisina perusteina voidaan pitää velvoitteiden vakavaa rikkomista ja laiminlyöntiä sekä työntekijän työntekoa edellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työtehtävistä selviytyminen on mahdotonta. Työntekoa edellytysten olennaisella muuttumisella tarkoitetaan fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisten työkyvyn muuttumista. Sillä ei kuitenkaan tarkoiteta terveydentilan alenemista. Luvaton poissaolo, jatkuva myöhästely, työtehtävien laiminlyönti ja puutteellinen hoito ovat yleisimpiä työsopimuksen vastaisia menettelyjä. Velvoitteiden rikkomisen ja laiminlyönnin johdosta ei voida kuitenkaan irtisanoa ilman varoitusta, jonka avulla hänellä on mahdollisuus korjata virheensä. Työnantajan on myös selvitettävä olisiko mahdollista sijoittaa työntekijä muuhun työhön. Työnantajalla on

siis velvollisuus ylläpitää työsuhdetta. Varoitusta tai muun työn tarjoamista ei tarvitse ottaa huomioon, jos kyseessä on hyvin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus. Tällaisia rikkomuksia ovat esimerkiksi kilpaileva toiminta, salassapitovelvollisuuden ja työturvallisuusmääräysten laiminlyönti. (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2012, 10–12)

#### **4.1.2 Tuotannolliset ja taloudelliset perusteet työsuhhteessa**

Yleisiin irtisanomisperusteisiin kuuluu myös taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet. Työnantaja voi irtisanoa työntekijän, jos työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työntekijän toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä olennaisesti ja pysyvästi vähentynyt. Irtisanomista ei saa kuitenkaan suorittaa jos työntekijä on mahdollista sijoittaa tai kouluttaa toisiin työtehtäviin. Työn päättyessä työntekijälle on ensisijaisesti tarjottava työsopimuksen mukaista työtä. Jos tämä ei ole mahdollista, työntekijälle on tarjottava hänen koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaavaa työtä. Työnantajan on tarjottava työtä myös muista yrityksistä, joihin hänellä on määräysvaltaa. (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2012, 13)

KKO:n ennakkotapauksessa 2012:40 työnantaja oli irtisanonut työntekijän taloudellisista ja tuotannollisista syistä. Kaksi kuukautta ennen irtisanomista oli aloitettu yhteistoimintaneuvottelut. Osapuolet olivat tehneet sopimuksen irtisanomisesta ja sen perusteista sekä sovittu palkan ja muiden korvauksien suorittamisesta. Lisäksi oli sovittu siitä, ettei työntekijällä ollut irtisanomisaikana työntekovelvoitetta. Sopijapuolilla ei ollut muita työsuhteesta johtuvia vaatimuksia. Myöhemmin kävi ilmi, että työpaikalle oli palkattu uusi työntekijä samankaltaisiin tehtäviin ennen irtisanomista tai sen aikana. Työntekijä vaati korvauksia laittomasta irtisanomisesta. Työnantaja vaati kanteiden hylkäämistä. Käräjäoikeudessa hylättiin työntekijän kanne. Hovioikeus hyväksyi käräjäoikeuden päätöksen. Korkein oikeuskaan ei muuttanut tuomiota. Keskeisimmät perustelut liittyvät siihen, että työntekijä vapaaehtoisesti kirjoitti työnantajan kanssa sopimuksen liittyen irtisanomiseen. Siinä työntekijä hyväksyy irtisanomisperusteet. Lisäksi uusi työntekijä on sijoitettu eri työpisteeseen ja uudella työntekijällä on laajempi ammattitaito. Työnantajana toimiva yhtiö ei ole millään tavalla pyrkinyt salaamaan uuden työntekijän palkkaamista, eikä uutta työntekijää ole

otettu paikkaamaan irtisanottua työntekijää. Näillä perusteilla työntekijän kanne hylätään. Työntekijän katsottiin hyväksyneen, että irtisanomisperuste oli olemassa irtisanomisen ja sopimuksen tekemisen aikana. Sopimusehto ei ollut työsopimuslain pakottavien säännöksiin vastainen eikä muillakaan perusteilla pätemätön. (KKO 2012:40)

#### 4.1.3 Erityiset irtisanomisperusteet työsuhteessa

Työsuhteissa saattaa joskus tulla normaalista poikkeavia päättämistilanteita ja silloin on otettava huomioon erityiset irtisanomisperusteet. Työnantajan erityinen tila voi olla irtisanomisperusteena, kun on kyse liikkeen luovutuksesta, yritysaneerauksesta sekä työnantajan konkurssista ja kuolemasta. (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2012, 14)

Työsopimuslain 1 luvun 10 §:ssä on määritelty liikkeen luovutus: ” Työnantajan liikkeen luovutuksella tarkoitetaan yrityksen, liikkeen, yhteisön tai säätiön tai näiden toiminnallisen osan luovuttamista toiselle työnantajalle, jos luovutettava, pää- tai sivutoimisena harjoitettu liike tai sen osa pysyy luovutuksen jälkeen samana tai samankaltaisena”. Työsopimuslaissa on määrätty, että luovutuksensaaja ei saa irtisanoa työntekijää liikkeen luovutuksen perusteella. Työnantajaa koskevat siis normaalit irtisanomisperusteet, eli hän ei voi tässä tapauksessa vedota erityiseen tilaan, mutta esimerkiksi taloudelliseen syyhyn voi. Työntekijällä on kuitenkin oikeus liikkeen luovutuksen yhteydessä irtisanoa työsopimus. (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2012, 14–15)

Yrityksen saneerausmenettely tulee kyseeseen silloin kun yritys on suurissa taloudellisissa vaikeuksissa ja veloissa. Saneerauksella pyritään tervehtyttää jatkamiskelpoinen yritys (L 25.1.1993/47 luku 1). Saneerausmenettelyssä on huomioitava erityinen irtisanomisperuste. Työsopimus voidaan irtisanoa kahden kuukauden irtisanomisajalla, jos perusteena on saneerausmenettelyyn kuuluva toimenpide tai järjestely. (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2012, 15)

Konkurssin yhteydessä työntekijällä sekä työnantajalla on myös erityinen irtisanomisoikeus. Molemmat osapuolet saavat irtisanoa työsopimuksen. Irtisanomisaika tässä yhteydessä on 14 päivää. Erityistä irtisanomisoikeutta saa käyttää vasta

konkurssin alkamisen jälkeen ja se pätee sekä määräaikaisissa että toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa. (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2012, 15)

Työnantajan kuolema on yksi normaalista poikkeava työsopimuksen päättämistilanne ja silloin on voimassa erityinen irtisanomisperuste. Työntekijöillä ja kuolinpesän osakkailla on irtisanomisoikeus 14 päivän irtisanomisajalla. Irtisanomisoikeus kestää kolme kuukautta työnantajan kuoleman jälkeen. (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2012, 15)

Työnantajalla sekä työntekijällä on siis edellä mainituissa tilanteissa ollut erityinen peruste irtisanomiseen ilman normaalia menettelyä. Työsuhteessa tulee vastaan myös sellaisia erityistilanteita, jolloin irtisanominen on laitonta. Työntekijää ei saa irtisanoa raskauden tai perhevapaiden pitämisen johdosta. Myös luottamusmiehillä on erityinen irtisanomissuoja. Luottamusmiehen irtisanomisen perusteena täytyy olla painava syy sekä työntekijöiden enemmistön suostumus. (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2012, 16)

#### **4.1.4 Henkilökohtaiset irtisanomisperusteet virkasuhteessa**

Valtion virkamieslain 7 luvun 25 §:ssä on kerrottu virkasuhteen irtisanomiseen liittyvistä henkilökohtaisista perusteista. Henkilökohtaisilla irtisanomisperusteilla tarkoitetaan virkamieheen itseensä liittyviä perusteita, joiden vuoksi hänet voidaan irtisanoa. Nämä irtisanomisperusteet koskevat kaikkia virkamiehiä, eli myös määräaikaisessa virkasuhteessa työskenteleviä. Lain mukaan virkasuhteen molemmat osapuolet ovat oikeutettuja päättämään virkasuhde irtisanomisaikaa noudattaen tai noudattamatta jättäen. Jälkimmäinen on mahdollista vain, jos laissa on irtisanomisajan noudattamatta jättämisestä erikseen säädetty tai jos siitä on etukäteen sovittu. (Koskinen & Kulla 2013, 300)

Virkamieslaissa on rajoitettu viranomaisen oikeutta virkamiehen irtisanomiseen. Viranomainen ei voi irtisanoa virkamiestä henkilökohtaisella perusteella, ellei peruste ole erittäin painava. Erittäin painavana syynä voidaan pitää esimerkiksi virkavelvollisuuksien vastaista toimintaa sekä laiminlyöntiä, kilpailevaa toimintaa, luvattomia poissaoloja ja rikoksia. Irtisanomista miettiessä henkilökohtaiseen pe-

rusteeseen viitaten on syytä käyttää kokonaisharkintaa. Täytyy pohtia, onko esimerkiksi virkavelvollisuuden laiminlyönti ollut toistuvaa, miten vahingollista se on ollut ja katuuko virkamies tekoa. Kokonaisharkinnalla saadaan selville, onko teko niin painava, että sitä voidaan pitää henkilökohtaisena irtisanomisperusteena. (Koskinen & Kulla 2013, 300, 308)

Virkamieslautakunnan oikeustapauksessa 155/2010 poliisilaitos oli irtisanonut vanhemman konstaapelin virkasuhteesta henkilökohtaisiin perusteisiin vedoten. Vanhempi konstaapeli oli syyllistynyt näpistykseen sekä sakkovilppiin. Käräjäoikeus tuomitsi hänelle rikkomuksista sakkorangaistuksen. Virkamieslautakunta perusteli irtisanomispäätöstään sillä, että poliisilaisissa on asetettu erityisiä vaatimuksia poliisin käyttäytymiselle niin virkatehtävissä kuin vapaa-ajalla. Vanhemman konstaapelin käytös aiheutti suurta epäluottamusta, koska hänen tekemän rikoksen kaltaisten tekojen selvittäminen kuului hänen virkatehtäviinsä. Vanhempi konstaapeli ei enää soveltunut tehtäväänsä, joten virantoimitusta ei enää jatkettu. Poliisilaitoksella oli erityisen painava syy virkasuhteen irtisanomiseen henkilökohtaisilla perusteilla. Virkamieslautakunta hylkäsi oikaisuvaatimuksen. (Virkamieslautakunnan päätös. Asia 155/2010)

Viranomaisen irtisanomisoikeutta pystytään rajoittamaan myös sopimuksella. Silloin menetellään siten, että viranomainen saa irtisanoa vain sopimuksessa mainituilla perusteilla. Lisäksi raskaana olevalla virkamiehellä on palvelussuhdeturva. Viranomainen ei voi irtisanoa virkamiestä raskauden johdosta. Muilla perusteilla on toki mahdollista irtisanoa, jos sellainen käy ilmi. Äitiysloman, isyysloman, vanhempainloman ja hoitovapaan aikana irtisanominen on myös kiellettyä. (Koskinen & Kulla 2013, 315, 317)

#### **4.1.5 Tuotannolliset ja taloudelliset perusteet virkasuhteessa**

Virkamieslain 7 luvun 27 §:ssä säädetään tuotannollisista ja taloudellisista perusteista, joilla on mahdollista irtisanoa virkasuhteesta. Työsopimuslaissakin on sää-

detty näistä perusteista mutta virkamieslaissa käytetään eri käsitteitä. Valtion virkamieslain mukaan irtisanomisperusteena tässä yhteydessä voi olla virkamiehen työn huomattava väheneminen sekä viraston työntarjoamisedellytysten heikentyminen. Viraston tai yksikön lakkauttaminen ja toiminnan siirtäminen muualle ovat muun muassa hyväksyttäviä tuotannollisia ja taloudellisia irtisanomisperusteita. (Koskinen & Kulla 2013, 320–324)

#### **4.1.6 Johtavassa asemassa olevien virkamiesten irtisanominen**

Valtioneuvoston oikeuskansleri, apulaisoikeuskansleri, puolustusvoimain komentaja, valtiosihteeri, valtiosihteeri kansliapäällikkönä, kansliapäällikkö, alivaltiosihteeri, osastopäällikkö, virka-asemaltaan vastaavat ministeriön virkamiehet, valtioneuvoston asetuksella säädettävien virastojen päälliköt sekä ministerin erityisavustaja voidaan irtisanoa, kun siihen on viran luonne huomioon ottaen hyväksyttävä ja perusteltu syy. Ajatuksena on, että johtavassa asemassa oleva virkamies voidaan irtisanoa muita helpommin. Syy tähän on se, että merkittävässä asemassa työskenteleville virkamiehille on asetettu tiettyjä vaatimuksia ja heillä on paljon vastuuta, esimerkiksi tulosvastuu yhteiskunnallisesti merkittävässä tehtävässä. He myös nauttivat erityistä luottamusta. (L 19.8.1994/750 7 luku 26 §)

#### **4.2 Irtisanomismenettely**

Työsopimuslain 9 luvussa on säädetty irtisanomisen menettelystä. Lisäksi Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007) on tärkeä, kun on kyse taloudellisesta ja tuotannollisesta syystä tehdystä irtisanomisesta ja sen menettelystä. Irtisanomismenettelyyn kuuluu työntekijän kuuleminen. Ennen työsopimuksen päättämistä työntekijälle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi. Työntekijällä on tällöin mahdollisuus esittää oma kantansa irtisanomisperusteisiin liittyen. Työnantajalla on kuulemisvelvollisuus silloin, kun irtisanomisen perusteena ovat henkilökohtaiset syyt. Laissa ei ole määritelty tarkkoja ohjeita kuulemismenettelystä. Työntekijällä on oikeus käyttää kuulemisessa avustajaa, kuten esimerkiksi luottamusmiestä. Työntekijän jäädessä pois kuulemistilaisuudesta, hän menettää tilaisuutensa tulla kuulluksi. Työnantaja on täyttänyt velvollisuutensa, jos hän on järjestänyt työntekijän kuulemistilaisuuden.

kijälle kuulemistilaisuuden, vaikka työntekijä ei sinne saapuisikaan. (Äimälä, Åström & Nyssölä 2012, 168)

Irtisanominen täytyisi tehdä kohtuullisessa ajassa. Tämä säännös pätee henkilökohtaisilla perusteilla tehtäviä irtisanomisia. Työnantajan on tehtävä irtisanominen kohtuullisessa ajassa siitä, kun hän sai tiedon irtisanomisperusteesta. Kohtuullisella ajalla tarkoitetaan noin muutamaa viikkoa. Siinä ajassa työnantajalla on aikaa harkita irtisanomista, eikä se ole myöskään kohtuuton aika työntekijän kannalta. Jokainen yksittäistapaus on kuitenkin arvioitava erikseen ja sen vuoksi tarkkaa aikamäärettä ei voida antaa. (Hietala, Kahri, Kairinen & Kaivanto 2013, 507–508)

Kun kyseessä on taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet, työnantajalla ei ole kuulemisvelvollisuutta mutta selvitysvelvollisuus on. Selvityksellä tarkoitetaan sitä, että työnantaja selvittää työntekijälle irtisanomisen perusteet ja vaihtoehdot. Käytännössä selvitys tapahtuu esimerkiksi niin, että irtisanomisesta ja perusteista kerrotaan luottamusmiehelle, tai että siitä kerrotaan tiedotustilaisuudessa. Selvityksen on tapahduttava niin pian kuin se on mahdollista. (Äimälä, Åström & Nyssölä 2012, 168–169)

Taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla irtisanoessa käytetään yhteistoimintamenettelyä. Irtisanomisen harkintavaiheessa työnantajan on annettava kirjallinen neuvotteluesitys, joka käynnistää yhteistoimintaneuvottelut ja työllistämistoimenpiteet. Neuvotteluesityksen jälkeen täytyy laatia toimintasuunnitelma ja tehdä ilmoitus työvoimatoimistolle. Toimintasuunnitelmasta käyvät ilmi aikataulu, menettelytavat sekä irtisanomisaikana noudatettavat toimintaperiaatteet. Lisäksi työnantajan on tehtävä kohtuullisessa ajassa selvitys yhteistoimintaneuvottelujen perusteella harkittavista päätöksistä. Siitä tulee käydä ilmi ainakin irtisanottavien määrä henkilöstöryhmittäin sekä minkä ajan kuluessa irtisanominen tapahtuu. (L 30.3.2007/334 8 luku)

Irtisanomismenettelyyn kuuluu myös päättämislamituksen toimittaminen. Irtisanomisaika alkaa kulua ilmoituksen saamisesta. Toimitus on pääsääntöisesti tapahduttava henkilökohtaisesti eli suullisesti, henkilökohtaisesti annettavalla kirjeellä tai puhelimitse. Ilmoitus on mahdollista toimittaa kirjeitse tai sähköisesti, jos hen-

kilökohtainen toimitus ei ole mahdollista. Kirjeitse tai sähköisesti tehty toimitus katsotaan olevan toimitettu 7 päivän kuluessa. (Äimälä, Åström & Nyssölä 2012, 169–170)

Työntekijällä on oikeus vaatia työnantajalta kirjallista ilmoitusta päättämisperusteista ja työsopimuksen päättämispäivämäärä. Tiedot on saatava viivytyksettä, kun työntekijä niitä pyytää. Tämä säädös on lähinnä siksi, koska irtisanominen on mahdollista suorittaa suullisesti, joten mitään kirjallista ei siinä yhteydessä jää todisteeksi. Päättämissyiden tarkka ilmoittaminen on tärkeää, koska monesti oikeudenkäynnit johtuvat puutteellisista tiedoista tai väärinkäsityksistä. (Hietala, Kahri, Kairinen & Kaivanto 2013, 526–528)

Valtion virkamieslaissa on säädetty virkasuhteen irtisanomismenettelystä. Säännökset ovat vähäisiä ja yksinkertaisia. Ne ovat myös pääpiirteittäin samoja kuin työsuhteen irtisanomismenettelyssä, mutta joitain eroavaisuuksia löytyy. Virkamieslain 66 §:n mukaan virkasuhde on irtisanottava kirjallisesti. Irtisanomisilmoituksessa on oltava irtisanomisen todelliset syyt sekä lainkohdat, joihin irtisanominen perustuu. Suullinen irtisanominen ei ole pätevä. Tämä säännös eroaa työsopimuslaista. Työsuhteessa on mahdollista toimittaa päättämislmoitus myös suullisesti. (Koskinen & Kulla 2013, 335)

Virkasuhteen kuten työsuhteenkin irtisanomismenettelyyn kuuluu irtisanottavan kuuleminen. Virkamiehelle on siis annettava tilaisuus tulla kuulluksi kun hänet irtisanotaan henkilökohtaisilla perusteilla. Myös asianomaiselle pääluottamusmiehelle tai luottamusmiehelle on annettava tilaisuus tulla kuulluksi, jos virkamies sitä pyytää. Päätöksen perustelu kuuluu myös virkasuhteen irtisanomismenettelyyn samoin kuin työsuhteen osalta on määrätty. Säännös irtisanomisperusteeseen vetoamisesta on myös virkamieslaissa samanlainen kuin työsopimuslaissa. (Koskinen & Kulla 2013, 335–336, 339)

Virkamieslain 24 §:ssä on määrätty varoituksen antamisesta. Kun virkamies laiminlyö virkavelvollisuuksiaan, hänelle voidaan antaa kirjallinen varoitus. Tällöin viranomaisella on mahdollisuus reagoida virkamiehen sopimattomaan käyttäyty-



miseen, joka ei kuitenkaan ole lain mukainen irtisanomisperuste. (Koskinen & Kulla 2013, 337)

Virkamieslaissa on säädetty irtisanovasta viranomaisesta. Nimittävä viranomainen on myös se viranomainen, joka irtisanoo. Tasavallan presidentin ollessa nimittävä viranomainen, virkamiehen irtisanoo valtioneuvosto. Poikkeuksena on, että upseerin irtisanoo tasavallan presidentti. (Koskinen & Kulla 2013, 338)

Virkamiehellä on oikeus saada pyynnöstä todistus kestoajasta ja tehtävien laadusta eli samoin kuin työsuhteessa on oikeus saada työtodistus työsuhteen päättyessä. (Koskinen & Kulla 2013, 343)

Ennen irtisanomisajan loppuun kulumista viranomainen voi peruuttaa irtisanomisen, jos siihen on virkamiehen suostumus. Tämä pätee myös toisinpäin eli virkamies ei voi peruuttaa irtisanoutumistaan ellei siihen ole viranomaisen suostumusta. (L 19.8.1994/750 28.2§)

### **4.3 Irtisanomisaika**

Työsuhteen irtisanomisajoista on säädetty työsopimuslain 6 luvun 2-4 §:issä. Virkasuhteen osalta irtisanomisaikaa on käsitelty virkamieslain 30 §:ssä. Irtisanomisaikaa tulee noudattaa toistaiseksi voimassa olevissa palvelussuhteissa. Määräaikaisissa palvelussuhteissa ei noudateta irtisanomisaikaa, koska tällaiset palvelussuhteet päättyvät ilman irtisanomista. Poikkeuksellisesti määräaikainenkin sopimus voidaan sopia irtisanomisvaraiseksi. Irtisanomisaikana sopimus pysyy voimassa tietyn ajan irtisanomisen jälkeen ja siltä ajalta saa palkkaa. Kun kyseessä on ilman irtisanomisaikaa irtisanottava sopimus, palvelussuhde päättyy välittömästi sen työvuoron tai työpäivän jälkeen, jonka aikana irtisanomisilmoitus on saapunut perille. (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2012, 612; L 26.1.2001/55 6 luku; L 19.8.1994/750 30 §)

Työsuhteessa ja virkasuhteessa irtisanomisaika voidaan sopia enintään kuudeksi kuukaudeksi työnantajan tai viranomaisen irtisanoessa. Molemmissa palvelussuhteissa on myös sellainen käytäntö, että jos irtisanomisaika on sovittu pidemmäksi aikaa kuin kuusi kuukautta, on sen sijaan noudatettava tätä kyseistä kuuden kuu-

kauden säännöstä. Työnantajan ja viranomaisen noudatettava irtisanomisaika on mahdollista sopia pidemmäksi kuin työntekijän ja virkamiehen noudatettava irtisanomisaika. (L 26.1.2001/55 6 luku 2 §; L 19.8.1994/750 30 §)

Molemmissa palvelussuhteissa irtisanomisajat ovat sovittavissa. Laki sääntelee joka tapauksessa irtisanomisajan enimmäispituuden. Myös irtisanomisajat ovat laissa säädetty sen varalta, jos ei niistä ole virkaehtosopimuksissa, työehtosopimuksissa tai muissa sopimuksissa sovittu. Molemmissa palvelussuhteissa on tärkeää huomioida, että irtisanomisaika määräytyy palvelusuhteen keston perusteella. Palvelussuhteen kesto laskettaessa otetaan huomioon vain aika, jolloin työntekijä tai virkamies on ollut keskeytyksittä samassa palvelussuhteessa. (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2012, 612; Koskinen & Kulla 2013, 341)

Työsopimuslaissa on säädetty yleisistä irtisanomisajoista, joita työnantajan on noudatettava irtisanoessaan työntekijää. Lyhin irtisanomisaika on 14 päivää, jos työsuhde on kestänyt enintään vuoden. Irtisanomisaika on yksi kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden mutta enintään neljä vuotta. Yli neljä vuotta, mutta enintään kahdeksan vuotta kestäneessä työsuhhteessa irtisanomisaika on kaksi kuukautta. Neljän kuukauden irtisanomisaikaa noudatetaan työsuhhteessa, jonka kesto on yli kahdeksan vuotta, mutta enintään 12 vuotta. Yli 12 vuotta jatkuneessa työsuhhteessa irtisanomisaika on kuusi kuukautta. Valtion virkamieslaissa on säädetty, että virkasuhteessa viranomaisen voi irtisanoa virkamiehen aikaisintaan 1 kuukauden kuluttua, jos virkasuhde on kestänyt enintään vuoden. Yli vuoden mutta enintään viisi vuotta kestäneessä virkasuhteessa irtisanomisaika on kaksi kuukautta. Kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudatetaan, kun virkasuhde on jatkunut yli viisi vuotta mutta enintään yhdeksän vuotta. Virkasuhteessa, joka on kestänyt yli yhdeksän vuotta mutta enintään 12 vuotta, noudatetaan neljän kuukauden irtisanomisaikaa. Viiden kuukauden irtisanomisaika on yli 12 ja enintään 15 vuotta jatkuneessa virkasuhteessa ja kuuden kuukauden irtisanomisaika koskee yli 15 vuotta kestäneitä virkasuhteita. (L 26.1.2001/55 6 luku 3 §; L 19.8.1994/750 30 §)

Työsopimuslaissa on säädetty myös työntekijän noudatettavista yleisistä irtisanomisajoista. Jos muuta ei ole sovittu, työntekijän noudatettava irtisanomisaika on

14 päivää, kun työsuhde on jatkunut enintään viisi vuotta, ja yksi kuukausi, kun työsuhde on jatkunut yli viisi vuotta. Virkamiehen noudatettava irtisanomisaika on yksi kuukausi. Enintään vuoden kestäneessä virkasuhteessa irtisanomisaika on kuitenkin 14 päivää ja yli kymmenen vuotta kestäneessä kaksi kuukautta. (L 26.1.2001/55 6 luku 3 §; L 19.8.1994/750 30 §)

Työsopimuslain 6 luvun 4 §:ssä on vielä säännös irtisanomisajan noudattamatta jättämisestä. Jos työntaja irtisanoo työntekijän ja ei noudata irtisanomisaikaa, työntekijälle on maksettava korvauksena täysi palkka irtisanomisaikaa vastaavalta ajalta. Vastaavasti työntekijä, joka ei noudata irtisanomisaikaa, joutuu suorittamaan palkkaa vastaavan korvauksen työnantajalle. (L 26.1.2001/55 6 luku 4 §)

## 5 PURKAMINEN

Purkamiselle ominaista on se, että palvelussuhde päättyy välittömästi. Molemmat palvelussuhteet on mahdollista päättää purkamalla. Työsuhteen sekä virkasuhteen purkaminen edellyttää kuitenkin erityisiä perusteita. Työsuhteessa molemmilla osapuolilla on oikeus purkamiseen kun taas virkasuhteessa vain viranomaisen saa päättää palvelussuhteen purkamalla. Tämä tarkoittaa sitä, että irtisanomisaikaa ei tarvitse noudattaa. Purkamiseen ei liity niin paljon perusteita kuin irtisanomiseen. Laissakin purkamisesta on säädetty hyvin yleisesti ja lyhyesti. Tässä kappaleessa käsitellään näitä asioita tarkemmin. (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2012, 64–65; Koskinen & Kulla 2013, 334)

### 5.1 Purkamisperusteet

Virkamieslain pykälissä 33 ja 34 on kerrottu hyvin yleisesti virkasuhteen purkamisesta. Pykälän 33 mukaisesti: ” Virkamiehen virkasuhde voidaan heti purkaa, jos virkamies törkeästi rikkoo tai laiminlyö virkavelvollisuuksiaan.” Purkamisperusteiden on siis oltava hyvin painava. Purkaminen edellyttää merkittävämpää virkavelvollisuuksien rikkomista kuin irtisanominen. Virkasuhde voidaan purkaa ainoastaan henkilökohtaisilla perusteilla. Tuotannolliset ja taloudelliset syyt eivät ole hyväksyttäviä purkuperusteita. Kun arvioidaan, mikä sopii purkuperusteeksi, on huomioitava, mitä laissa sanotaan. Virkamieslain pykälässä 33 on nimenomaan puhuttu *virkavelvollisuuksien* laiminlyömisestä ja rikkomisesta. Purkamisperusteiden laillisuutta on siis pohdittava suhteessa virkavelvollisuuksiin. Esimerkiksi väkivaltainen käytös tai epärehellisyys voi olla purkuperuste, jos siitä seuraa virkavelvollisuuksien törkeää rikkomista tai laiminlyöntiä. Koska laissa purkaminen on määritelty hyvin yleisesti, täytyy jokainen tilanne arvioida tapauskohtaisesti ja miettiä, täyttyvätkö silloin purkamisen perusteet. (Koskinen & Kulla 2013, 334)

Virkamieslautakunnan oikeustapauksessa 104/2002 viranomaisen oli purkanut henkilön A virkasuhteen. A oli ollut viettämässä iltaa työkavereidensa kanssa. Illanvietossa A oli purrut naispuolista työtoveriaan niskaan. Uhri hakeutui samana iltana lääkärille, joka totesi selvät puremajäljet niskassa. Tämän lisäksi A oli ahdistellut

myös kahta muuta naispuolista työkaveriaan samana iltana. A oli ottanut heistä kiinni. Tapauksen arvioinnissa on otettava huomioon toisille aiheutettu kipu, vammat sekä vaaratilanteet. Näiden lisäksi arvostelussa on huomioitava se, miten illan tapahtumat vaikuttavat työilmapiiriin ja toimintaan. Kun on kyse virkasuhteen purkamisesta, täytyy huomioida, että purkamisperusteen on oltava huomattavasti painavampi kuin irtisanomisperusteen. Puremistilanne oli ollut nopea ja tapahtunut muiden ihmisten läsnä ollessa. Myös ahdistelutilanteet olivat tapahtuneet tilassa, jossa oli paljon ihmisiä. Suurta vahinkoa fyysisesti ei siis tapahtunut. Virkamieslautakunta katsoi, että juhlatilanteessa tapahtunut käytös ei kuitenkaan ollut niin vaarallinen ja törkeä, että virkasuhteen purkamisen edellytykset olisivat täyttyneet. Viranomaisen haki oikaisua päätökseen. Oikaisuvalitus hyväksyttiin ja virkamieslautakunta kumosi purkamista koskevan päätöksen. (Virkamieslautakunnan päätös. Asia 104/2002)

Työsuhteessa molemmat osapuolet saavat purkaa työsopimuksen erittäin painavasta syystä. Työsopimuslaissakin on painotettu, että purkuperusteen tulee liittyä erittäin vakavaan velvoitteiden rikkomiseen tai laiminlyöntiin. Purkutilanteissa rikkomus on niin vakava, että työsopimuksen toiselta osapuolelta ei voida olettaa sopimuksen jatkamista eikä irtisanomisaikaa tarvitse noudattaa. Työsuhteessakaan taloudelliset ja tuotannolliset syyt eivät kelpaa purkuperusteeksi. Työsopimuksen purkuperusteina voivat olla esimerkiksi päihteiden käyttö työajalla, kilpailevan toiminnan kiellon rikkominen törkeästi ja luottamussuhteen rikkominen. Purkamisperusteissa kuten irtisanomisperusteissakin tulee käyttää kokonaisarviointia. Jokainen tapaus on erilainen, joten perusteiden riittävyttä on arvioitava yksilöllisesti ja kokonaisvaltaisesti. (Parnila 2014, 158–160)

## **5.2 Purkamisoikeuden raukeaminen**

Työsuhteessa molemmille osapuolille, työnantajalle ja työntekijälle, on lain mukaisesti annettu purkamisoikeus. Virkasuhteessa purkamisoikeus on vain viranomaisella. Virkamieslain 33 §:ssä ja Työsopimuslain 8 luvun 2 §:ssä on säädetty purkamisoikeuden raukeamisesta. Virkasuhteessa sekä työsuhteessa purkamisoikeus raukeaa 14 vuorokauden kuluttua siitä, kun purkamisen syy on tullut tietoon. Palvelussuhteiden purkaminen täytyy suorittaa kahden viikon aikana. Pätevän

syyn johdosta purkamisen voi suorittaa 14 vuorokauden jälkeenkin. Virkamieslaissa on vielä mainittu, että jos purkamista on lykätty esimerkiksi esitutkinnan takia, voidaan purkaminen toimittaa kahden viikon kuluessa tutkinnan lopettamisesta. (Koskinen & Kulla 2013, 342; Parnila 2014, 160)

### **5.3 Purkautuneena pitäminen**

Työsopimuslaissa on käsitelty työsopimuksen purkautuneena pitämistä. Tällainen tilanne tulee kyseeseen, kun työntekijä tai työnantaja on ollut poissa työpaikaltaan vähintään seitsemän päivää ilman ilmoitusta. Työnantajalla on oikeus pitää sopimusta purkautuneena poissaolon alkamisesta lukien ja työntekijällä on vastaavasti oikeus pitää sopimusta purkautuneena, jos työnantaja ei seitsemän päivän aikana ilmoita hyvää syytä poissaololleen. Tässä kappaleessa tarkoitettu purkautuneena pitäminen kuitenkin peruuntuu, jos ilmenee että poissaololle on ollut hyväksyttävä syy. (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2012, 69–70)

### **5.4 Koeaikapurku**

Koeajalla tarkoitetaan aikaa, jolloin palvelussuhteen osapuolet tutustuvat toisiinsa ja katsovat, miten työsuhde tai virkasuhde lähtee sujumaan. Koeaika normaalisti voidaan määrätä työsuhhteessa enintään neljän kuukauden mittaiseksi. Jos työsuhteen alkuun kuuluu työnantajan järjestämä koulutus, joka kestää yhtäjaksoisesti yli neljä kuukautta, koeaika saadaan sopia enintään kuuden kuukauden mittaiseksi. Määräaikaisessa työsuhhteessa, joka on kestoltaan lyhyempi kuin kahdeksan kuukautta, koeaika saa olla korkeintaan puolet työsuhteen kestosta. Virkasuhhteessa koeaika voidaan sopia enintään kuuden kuukauden mittaiseksi. Koeaikaa käytetään sekä virkasuhhteessa että virassa. (L 26.1.2001/55 1 luku 4§; L 19.8.1994/750 3 luku 10§)

Koeajalla arvioidaan siis toistensa sopivuutta palvelussuhteeseen. Molemmilla osapuolilla on mahdollisuus tällöin näyttää, että palvelussuhde on toimiva. Tämän periaatteen mukaisesti on tärkeää, että työ- tai virkasuhde voidaan päättää välittömästi, jos huomataan että palvelussuhde ei missään tapauksessa tule toimimaan tulevaisuudessa. Työsuhde tai virkasuhde voidaankin molemmin puolin purkaa

koeajalla. Koeaikapurku päättää sopimuksen välittömästi ja se poikkeaa normaaleista päättämistavoista perusteiden osalta. (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2012, 32–33; Koskinen & Kulla 2013, 295)

Työsopimuslaissa on määrätty, että työsopimusta ei saa purkaa koeajallakaan epäasiallisilla tai syrjivillä perusteilla. Ikään, kansallisuuteen, terveydentilaan, kieleen, uskontoon, mielipiteisiin tai muihin vastaaviin seikkoihin perustuvat purkamiset ovat laittomia. Hyväksyttäviä perusteita ovat sellaiset, jotka liittyvät itsessään työn tekemiseen ja työsuhteeseen. Esimerkiksi työn suorittamisen puutteellisuus ja virheellisyys ovat tällaisia seikkoja. Lisäksi jatkuva myöhästely sekä luvattomat poissaolot saattavat johtaa purkamiseen koeajalla. Riittäväksi perusteeksi koeaikapurulle on katsottu myös työntekijän sopimattomuus työhön. Tämä seikka kuvaa hyvin koeaikapurun luonnetta, koska koeaika on nimenomaan sitä varten, että katsotaan soveltuuko työntekijä kyseiseen työhön ja toisaalta taas haluaako työntekijä itse tehdä kyseistä työtä. (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2012, 33–41)

Virkasuhteessa koeaikapurun voi suorittaa samoilla perusteilla kuin työsuhteen koeaikapurun. Sopimattomuus on virkasuhteessakin pätevä peruste. Viranomaisella on oikeus purkaa virkasuhde, jos virkamies ei taidollisesti tai tiedollisesti hallitse työtehtäviään. Yhteistyökyvyn tai oman aktiivisuuden puute saattavat myös olla sellaisia asioita, jotka johtavat purkuun. Syrjivät ja epäasialliset purkuperusteet ovat laittomia. (Koskinen & Kulla 2013, 296)

Virkamieslautakunnan oikeustapauksessa 14/2012 virasto oli purkanut asiantuntija A:n virkasuhteen koeaikana. Virasto ei ollut tyytyväinen A:n työtehtävistä suoriutumiseen. A ei ollut omaksunut virkatehtäviä odotetulla tavalla, eikä hän ollut aina kyennyt suorittamaan tehtäviä annetussa määräajassa. Virasto oli laatinut A:ta varten kehityssuunnitelman, joka helpottaisi virkatehtävissä edistymistä, mutta tämäkään ei ollut auttanut. Virkamieslautakunta toteasi, että virastolla oli perusteltu syy koeaikapurkuun. Syyt liittyivät A:n suoriutumiseen virkatehtävissä, joten ne olivat tarpeeksi päteviä perusteita virkasuhteen purkamiseen koeajalla. A:n vastaselitys oli, että hänelle oli annettu syrjiviä ja asiattomia tehtäviä. Esimerkki hänelle annetuista asiattomista ja syrjivistä tehtävistä,

oli kehoitus lukea virkamiesetiikkaa koskeva ohje. Tämä selitys ei kuitenkaan ollut merkittävä, koska A:lla ei ollut antaa riittävää selvitystä syrjivistä ja asiattomista tehtävistä. Virastolla oli siis oikeus purkaa virkasuhde koeaikana. Virkamieslautakunta hylkäsi oikeisuvaatimuksen. (Virkamieslautakunnan päätös. Asia 14/2012)



## 6 PALVELUSSUHDETURVA

Tässä kappaleessa on tarkoitus perehtyä palvelussuhdeturvaan. Sen käsittely on oleellinen osa tätä työtä, koska palvelussuhdeturvaan liittyvät erot ovat yksi suurimmista eroista virkasuhteen ja työsuhteen välillä, kun käsitellään päättämiseen liittyviä asioita. Aihetta on sivuttu jo aiemmin irtisanomiskappaleessa. Tässä luvussa pääpaino on siinä, miten tietyt asiat ovat turvattu virkasuhteessa paremmin kuin työsuhteessa.

### 6.1 Työkyvyttömyyteen liittyvät irtisanomiset

Palvelussuhdeturvaan liittyviä eroja löytää irtisanomisperusteisiin liittyvästä lainsäädännöstä. Irtisanomiskappaleessa on aikaisemmin tarkasti kerrottu kummankin palvelussuhteen irtisanomisperusteet. Henkilökohtaisen irtisanomisperusteen on oltava asiallinen ja painava. Tässä yhteydessä kiinnitetään erityisesti huomiota niihin asioihin, jotka eivät muodosta henkilökohtaista irtisanomisperustetta. Työsopimuslaissa todetaan:

”Asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena ei voida pitää ainakaan työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa, ellei hänen työkykynsä ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista.” (L 26.1.2001/55 7 luku 2§)

Tämä säännös voidaan tulkita niin, että työntekijä on mahdollista irtisanoa esimerkiksi sairauden perusteella, jos hänen työkykynsä on sen johdosta olennaisesti ja pitkäaikaisesti heikentynyt. Virkamieslaissa on sama säännös, mutta hieman erilaisena. Virkamieslaissa todetaan:

”Viranomaisen ei saa irtisanoa virkasuhdetta virkamiehestä johtuvasta syystä, ellei tämä syy ole erityisen painava. Tällaisena syynä ei voida pitää ainakaan virkamiehen sairautta, vikaa tai vammaa, paitsi jos siitä on ollut seurauksena virkamiehen työkyvyn olennainen ja pysyvä heikentyminen ja virkamiehellä on sen perusteella oikeus työkyvyttömyyseläkkeeseen.” (L 19.8.1994/750 25 §)

Säännös on muutoin yhteneväinen työsopimuslain säännöksen kanssa, mutta työsopimuslaista puuttuu kohta liittyen työkyvyttömyyseläkkeeseen. Viranomaisella ei siis ole oikeutta irtisanoa virkamiestä työkyvyn olennaisen heikkenemisen perusteella, ellei virkamiehellä ole samanaikaisesti oikeutta työkyvyttömyyseläkkeeseen. Työsuhteessa työntekijällä ei ole vastaavaa turvaa. Virkamiehillä on siis parempi turva kuin työntekijöillä henkilökohtaisilla perusteilla tehtävissä irtisanomisissa, kun ne liittyvät työkyvyttömyyteen.

## 6.2 Perusteeton päättäminen

Palvelussuhdeturvan erot näkyvät myös laittomissa päättämistilanteissa. Työsopimuslain mukaan työnantaja on korvausvelvollinen, jos työsopimus on päätetty perusteettomasti. Perusteettomasta päättämisestä on kyse silloin, kun työntekijä on irtisanottu laittomasti joko henkilökohtaisilla tai tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla. Korvausta on maksettava myös silloin, kun työsuhde on purettu perusteettomasti. Korvauksen suuruus on oltava vähintään kolmen kuukauden ja enintään 2 vuoden palkka. Luottamusmiehelle maksettava korvaus on kuitenkin enintään 30 kuukauden palkka. Korvauksen määrää arvioitaessa on otettava huomioon muun muassa ansion menetys, työtä vaille jäämisen kesto, työsuhteen kesto, työnantajan menettely työsopimusta päätettäessä sekä työntekijän ja työnantajan olot yleisesti. (Bruun & Koskull 2012, 111–112; L 26.1.2001/55 12 luku 2§)

Virkamieslaissa menettely on hieman toisenlainen, kun on kyse perusteettomista päättämisistä. Virkasuhteissa on käytössä jatkuvuusperiaate. Tämän periaatteen mukaisesti virkasuhde jatkuu katkeamatta, jos huomataan, että virkasuhde on irtisanottu tai purettu laittomasti. Virkasuhdetta ei voida päättää ennen kuin on ratkaistu, onko virkasuhde päätetty laillisesti. Tämän seikan vuoksi virkamiehen olisi syytä laittaa asia mahdollisimman nopeasti tutkintaan, jos päättäminen on hänen mielestään tehty perusteettomasti. Nopean tutkintaan saattamisen johdosta myös jatkuvuusperiaate toteutuisi parhaiten. Virkasuhteen jatkuvuusperiaate takaa paremman aseman laittomissa päättämistilanteissa, kun vertaa työsuhteessa saatavaan korvaukseen. Virkasuhteissa korvausvelvollisuus koskee vain määräaikaisten suhteita ja niiden laittomuutta. Perusteettomasti määräaikaiseen virkasuhteeseen

tai virkaan nimitetyllä virkamiehellä on oikeus saada vähintään kuuden ja enintään 24 kuukauden palkkaa vastaava korvaus. (Koskinen & Kulla 2013, 344–345)

### **6.3 Takaisinottovelvollisuus**

Palvelussuhdeturvaan liittyy myös takaisinottovelvollisuus. Se tarkoittaa, että työnantajalla tai viranomaisella on velvollisuus tarjota työtä aiemmin tuotannollisella tai taloudellisella perusteella irtisanomalleen työntekijälle tai virkamiehelle, jos uudelle työvoimalle on tarvetta. Työsopimuslaissa on määrätty, että takaisinottovelvollisuus on työsuhteessa yhdeksän kuukautta. Virkamieslaissa takaisinottovelvollisuus on määrätty 24 kuukaudeksi. Tässäkin tapauksessa virkamiehillä on parempi palvelussuhdeturva kuin työntekijöillä. (L 26.1.2001/55 6 luku 6§; L 19.8.1994/750 7 luku 32§)

## 7 VIRASTA PIDÄTTÄMINEN

Virkamieslaissa on yksi virkasuhteen päättämisen tapa, jota työsopimuslaissa ei tunneta. Virkasuhteessa on mahdollista pidättää virasta. Virasta pidättäminen poikkeaa muista päättämistavoista siten, että se on luonteeltaan väliaikainen toimenpide. Virantoimituksesta voidaan pidättää ainoastaan virkamieslain 40 §:ssä säädetyissä tapauksissa. Tämä toimenpide on mahdollista vain viranomaisen aloitteesta. Viranomaisen pyrkii tällä ratkaisulla turvaamaan julkista etua. Kun virkamies on pidätetty virastaan, hän ei voi suorittaa sinä aikana mitään virkatehtäviään. (Bruun, Mäenpää & Tuori 1995, 193)

Virkamies on pidätettävä virantoimituksesta, jos irtisanomispäätös ei ole saanut lainvoimaa silloin, kun irtisanomisaika on kulunut loppuun. Hallinto-oikeus tai korkein hallinto-oikeus voi erityisestä syystä määrätä toisin. Jos irtisanomisperusteena ollut teko on niin painava, että hän on soveltumaton tehtäväänsä, voidaan virkamies pidättää virantoimituksesta välittömästi irtisanomisen jälkeen. Virantoimituksesta on pidätettävä heti myös silloin, kun virkamies on pantu viralta tai virkasuhde on purettu, vaikka päätös ei ole vielä lainvoimainen. (Koskinen & Kulla 2013, 344)

Edellä mainittujen tapausten lisäksi virkamieslain 40 §:ssä on neljä kohtaa, joiden perusteella on oikeus pidättää virasta. Rikossyytteen ja sen vuoksi tehtävien tutkimusten ajaksi on oikeus pidättää virantoimituksesta, jos nämä vaikuttavat virkamiehen tehtävien hoitamiseen. Virasta pidättämisen harkinnassa on otettava huomioon virkamiehen asema, tehtävien luonne sekä tehdyn rikkomuksen laatu ja suuruus. (Bruun, Mäenpää & Tuori 1995, 193–194)

Lisäksi virantoimituksesta voidaan pidättää, jos virkamies ei suostu antamaan tietoja terveydentilastaan tai menemään terveydentilaa koskeviin tutkimuksiin määräyksestä huolimatta. Tietojen antaminen ja tutkimuksiin meneminen on lähtökohdaisesti vapaaehtoista. Virkamiehen määräyksen laiminlyönti on kuitenkin väärin ja siitä voi seurata virasta pidättäminen. (Koskinen & Kulla 2013, 281)

Virantoimituksesta pidättäminen on mahdollista myös silloin, kun virkamiehellä on sellainen sairaus, joka olennaisesti vaikuttaa virkatehtävien suorittamiseen ja estää viran kunnollisen hoitamisen. Tällainen tilanne tulee kyseeseen silloin, kun virkamies ei itse suostu jäämään virkavapaalle, vaikka hänen sairautensa selvästi haittaa viran hoitamista. (Koskinen & Kulla 2013, 282)

Viimeisenä virasta voidaan pidättää välittömästi irtisanomisen jälkeen. Irtisanomisen perusteena oleva teko on tällöin niin painava, ettei virkamies enää sovellu tehtäväänsä tai on jopa vaaraksi kansalaisille. Virkamiehellä, joka on pidätetty virasta välittömästi irtisanomisen jälkeen, on oikeus irtisanomisajan palkkaa vastaavaan korvaukseen. (Koskinen & Kulla 2013, 282; Bruun, Mäenpää & Tuori 1995, 194–195)

Virantoimituksen pidättämisestä päättää yleensä nimittävä viranomainen. Tasavallan presidentin tai valtioneuvoston ollessa nimittävä viranomainen, asianomainen ministeriö tekee silloin päätöksen. (Bruun, Mäenpää & Tuori 1995, 195)

Virkamiestä on lain mukaan kuultava asiasta ja siihen liittyvästä aineistosta. Viranomaisen on virkamiehen lisäksi kuultava pääluottamusmiestä, jos virkamies sitä pyytää. Pääluottamusmiehen kuuleminen ei kuitenkaan ole yhtä tärkeä seikka kuin virkamiehen kuuleminen. (Koskinen & Kulla 2013, 284–285)

KHO:n ennakkotapauksessa 1990:3611 ministeriö ei ollut ilmoittanut virkamiehelle, että ennen virantoimituksesta pidättämistä olisi mahdollista pyytää pääluottamusmiestä ministeriön kuultavaksi. Korkeimmassa hallinto-oikeudessa kävi ilmi, että virkamies olisi halunnut pääluottamusmiehen kuultavaksi, jos hän olisi tiennyt tällaisesta mahdollisuudesta. KHO katsoi, että asiassa oli tapahtunut ministeriön menettelyn osalta virhe. Menettelyvirheestä huolimatta KHO totesi, että pääluottamusmieheltä saatavissa ollut selvitys ei olisi vaikuttanut asian ratkaisuun. Virasta pidättämisen perusteena olevat syyt huomioon ottaen, kyseisen menettelyvirheen johdosta päätöstä ei ollut syytä kumota. KHO hylkäsi virkamiehen valituksen. (KKO 1990:3611)

## 8 MÄÄRÄAJAN PERUSTEELLA PÄÄTTYMINEN

Työsuhde sekä virkasuhde ovat mahdollista sopia määräaikaisiksi. Määräaikaisuudesta voidaan sopia eri tavoilla. Palvelussuhde voi päättyä esimerkiksi päivämäärän, tehtävän loppuun saattamisen tai tapahtuman perusteella. Sopimus voidaan tehdä määräaikaiseksi vain silloin, kun työvoiman tarve on tilapäinen. Määräaikainen sopimus edellyttää siis aina perustetta. Perusteen puuttuessa työsuhdetta pidetään toistaiseksi voimassa olevana. (Moilanen 2008, 41; Koskinen & Kulla 2013, 37)

KKO:n ennakkotapauksessa 2008:29 hoitajana työskentelevä henkilö oli sairaanhoitopiirin toimesta palkattu hoitamaan hengityshalvauspotilasta. Hoitaja oli palkattu määräaikaiseen työsuhteeseen. Määräaikainen työsuhde oli sovittu päättyväksi silloin, kun hoidon tarve lakkaa. Hoitaja oli työskennellyt hengityshalvauspotilaan hoitajana parin vuoden ajan. Kun potilas oli kuollut, hoitajalle oli seuraavana päivänä annettu kirjallinen ilmoitus työsuhteen päättymisestä. Hoitaja nosti kanteen asiasta. Hänen mielestään työvoiman tarve oli pysyvä, joten määräaikaisuudelle ei ollut perustetta. Sairaanhoitopiirin vastaus kanteeseen oli, että syy määräaikaisuudelle löytyi, koska kyse oli erillisestä hoidosta verrattuna tavalliseen sairaalassa tapahtuvaan potilaiden hoitoon. Kärjäoikeus katsoi, että sairaanhoitopiiri oli päättänyt työsopimuksen perusteettomasti ja velvoitti heitä maksamaan korvauksia. Sairaanhoitopiiri valitti KäO:n tuomiosta hovioikeuteen, mutta valitus hylättiin. Korkeimmassa oikeudessa HO:n lopputulosta ei muutettu. Perusteluna yksinkertaistettuna oli, että laissa määrättyä perusteltua syytä määräaikaisuudelle ei ollut. Hoitosuhteen kesto riippuu aina potilaasta. Hoidon tarve saattaa olla jopa kymmeniä vuosia, kun kyse on nuoremasta potilaasta. Lisäksi sairaanhoitopiirillä on ollut useita kyseistä hoitoa tarvitsevia potilaita, joten hoidon tarve on jatkuvaa. Näiden seikkojen perusteella on todettu, että hoitosuhdetta ei voitu pitää määräaikaisena. (KKO 2008:29)

Perusteita määräaikaiselle sopimukselle ovat esimerkiksi sijaisuus, kausiluonteisuus, harjoittelu ja kesätyö. Määräaikaisten sopimusten tekoa on pyritty rajoittamaan vaatimalla tätä laissa määrättyä perusteltua syytä. Virkasuhteissa määräaikaiset sopimukset ovat yleisempiä kuin työsuhteessa. Kuitenkin virkasuhteissakin määräaikainen sopimus tulee kyseeseen vain poikkeustilanteissa. Eli silloin kun

työn luonne, sijaisuus, tehtävien hoidon väliaikainen järjestely tai harjoittelu sitä vaatii. Virkamies on määräaikaisen sopimuksen tehtyään nimenomaan virkasuhteessa, eikä virassa. On kuitenkin mahdollista nimittää määräaikaiseen virkaan, mutta se tulee kyseeseen vain silloin, kun viran luonne tai muu perusteltu syy sitä vaatii. (Koskinen & Kulla 2013, 37, 40)

Työsopimuslain 6 luvun 1 §:ssä on säädetty määräaikaisen työsopimuksen kestoista. Määräaikaisuuden päättymisestä on aina oltava työsopimuksessa merkintä. Päättymisajankohta olisi erittäin tärkeää sopia tarkasti, jotta myöhemmiltä epäselvyyksiltä vältyttäisiin. Määräaikaisuuden luonteesta riippuu, millä tavoin päättymisajankohta merkintään sopimukseen. Työ voi loppua tiettyyn päivämäärään, tehtävän valmistumiseen tai tapahtuman loppumiseen. Jos tarkkaa ajankohtaa ei pystytä määrittämään, olisi hyvä sopia takaraja sopimuksen päättymiselle. (Moi-lanen 2008, 43)

Virkasuhteessa määräajan pituus on myös riippuvainen määräaikaisuuden perusteista. Määräaikaiseen virkaan tai virkasuhteeseen nimitetään lain mukaan määräajaksi tai muuten rajoitetuksi ajaksi. Määräaikaisuuden perusteen täytyy selvitä nimittämiskirjasta. Kun työn luonne on perusteena, täytyy työsuhteen kesto olla määrällisesti tai ajallisesti rajattavissa. Tehtävien hoidon väliaikainen järjestely tulee kyseeseen, kun virka on avoin. Tällaisessa tapauksessa määräajan kesto saa olla enintään kaksi tai kolme vuotta. (Koskinen & Kulla 2013, 38–39)

Määräaikainen työsopimus päättyy siis määräajan päättyessä tai silloin, kun sovitettu työ on valmis. Sopimusta ei siis voi irtisanoa, ellei työsopimuksessa ole erikseen asiasta mainittu. Määräaikainen työsopimus, joka on kestänyt yli viisi vuotta, voidaan irtisanoa samalla tavalla kuin toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. On olemassa myös muutama poikkeustilanne, jolloin määräaikainen työsopimus voidaan irtisanoa. Liikkeen luovutus, yrityssaneeraus, työnantajan konkurssi sekä työnantajan kuolema oikeuttavat määräaikaisen sopimuksen irtisanomiseen. (Parnila 2014, 142–143)

Työsuhteessa, joka päättyy määräaikaan, ei ole mitään määrättyä päättämismenettelyä. Päättymisen määräaikaan ei edellytä irtisanomista, ilmoitusta tai muuta

toimenpidettä työnantajalta. Lain mukaan tiedossa oleva päättymisajankohta on ilmoitettava työntekijälle. Ilmoitus on tehtävä heti, kun työnantaja on tietoinen siitä. (Moilanen 2008, 162)

Määräaikainen virkasuhde tai virka päättyy silloin, kun määräaika on kulunut loppuun. Määräaikainen virkasuhde on kuitenkin mahdollista irtisanoa samalla tavoin kuin toistaiseksi voimassa oleva virkasuhde. Tämä säännös eroaa työsuhteen käytännöstä. Määräaikainen virkasuhde irtisanoaan kollektiivisilla tai yksilöllisillä perusteilla. Molemmilla osapuolilla, virkamiehellä sekä viranomaisella, on oikeus irtisanomiseen. (Koskinen & Kulla 2013, 297)



## 9 ELÄKEIÄN SAAVUTTAMINEN

Työsuhde sekä virkasuhde päättyvät viimeistään eläkeiän saavuttamiseen. Tällöin palvelussuhdetta ei päätetä vaan se päättyy.

### 9.1 Eroamisikä

Työsuhteessa eläkkeelle voi jäädä 63 ja 68 ikävuoden välillä, ja se tapahtuu irtisanoutumalla. Ikä riippuu työntekijän omasta valinnasta. Hän voi halutessaan työskennellä 68 vuoden ikään asti. On kuitenkin otettava huomioon, että töitä voi jatkaa vain, jos työkyky sekä muut työsuhteen edellytykset täyttyvät. (Parnila 2014, 162–163)

Joissain työsopimuksissa saattaa olla ehto eläkkeelle jäämisestä tietyn iän saavutettua. Ehto voi perustua myös työehtosopimukseen. Tällainen ehto normaalisti sitoo työntekijää, ellei se ole kohtuuton ja lainvastainen. Ehdosta täytyy olla etukäteen sovittu ja se täytyy lukea työsopimuksessa. (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2012, 539)

Virkasuhteessa yleinen eroamisikä on 68 vuotta. Tämä pätee kaikkiin virkamiehiin, mukaan luettuna tuomarit. Lailla on mahdollista säätää alemmasta eroamisiästä. Virkamiestä, joka on saavuttanut yleisen eroamisiän, ei voida nimitellä virkaan tai virkasuhteeseen. (Koskinen & Kulla 2013, 299)

### 9.2 Menettely

Työsopimuslain sekä virkamieslain mukaan palvelussuhde päättyy automaattisesti 68 vuoden ikään. Tarkalleen ottaen palvelussuhde päättyy sen kuukauden aikana, jolloin työntekijä tai virkamies täyttää 68 vuotta. Palvelussuhteen päättyminen eläkeiän saavuttamisen johdosta ei edellytä erityistä menettelyä, vaan se päättyy automaattisesti. Automaattinen päättyminen tarkoittaa, ettei siihen kuulu irtisanomista eikä irtisanomisaikaa. (Parnila 2014,163)

Työsuhteessa on mahdollista jatkaa työsopimusta vielä senkin jälkeen, kun työntekijä on täyttänyt 68 vuotta. Valtion virkamiehen osalta tämä ei ole mahdollista,

mutta kunnallisella puolella viranhaltijoiden virkasuhdetta voidaan jatkaa määräaikaisesti. Jos työntekijä haluaa jatkaa työsuhdetta 68 ikävuoden jälkeen, täytyy aina olla sopimus. Sopimus voidaan tehdä toistaiseksi voimassa olevaksi tai määräaikaiseksi. (Parnila 2014, 163; Koskinen & Kulla 2013, 299)

Silloin kun työntekijä tai virkamies haluaa jäädä eläkkeelle 63 ja 68 ikävuoden välillä, hänen täytyy irtisanoutua. Irtisanoutuminen tapahtuu normaalien käytäntöjen mukaisesti. Automaattinen päättyminen tapahtuu vasta 68 ikävuoden jälkeen. (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2012, 539; Koskinen & Kulla 2013, 299)

Virkamieslaissa on säännös työkyvyttömyyseläkkeeseen liittyen. Virkamiehen, jolle on myönnetty täysi työkyvyttömyyseläke toistaiseksi, virkasuhde lakkaa suoraan ilman irtisanomista. Virkasuhde loppuu sen kuukauden päättyessä, jonka aikana oikeus sairausajanpalkkaan on päättynyt. (Koskinen & Kulla 2013, 299)

## 10 LOPPUPÄÄTELMÄT

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tarkastella kahden erilaisen palvelussuhteen päättymistapoja. Virkasuhteen ja työsuhteen päättymisissä on hyvin paljon samankaltaisuuksia mutta erojakin löytyy. Opinnäytetyöstäni selviää, millä tavoilla nämä kaksi palvelussuhdetta voivat päättyä ja millä tavoin ne voidaan päättää. Lisäksi työstäni selviää, millaisia eroavaisuuksia ja yhtäläisyyksiä päättämistavoista löytyy virka- ja työsuhteen välillä.

Palvelussuhteet voidaan päättää irtisanomalla tai purkamalla. Ne voivat päättyä myös ilman päättämistoimia, eli määräajan päättymiseen tai eläkeiän saavuttamiseen. Virkasuhteen päättämistapoihin kuuluu lisäksi virasta pidättäminen. Tätä ei työsuhteessa tunneta. Palvelusuhteiden päättämistavat ovat siis hyvin samankaltaiset, mutta niiden sisällöstä löytyy kuitenkin eroja.

Viime vuosien aikana virka- ja työsuhteen ehtoja on yhdistetty ja tästä johtuen niiden väliset erot ovat pienentyneet. Palvelussuhteiden väliset erot pienentyvät tulevaisuudessa varmasti vielä enemmän. Työ- ja virkasuhteen suurimmat erot päättämiseen liittyen löytyvät palvelussuhdeturvasta. Palvelussuhdeturva tarkoittaa sitä, miten työ- tai virkasuhteen päättyessä työntekijän tai virkamiehen asema on turvattu. Työkyvyttömyyteen liittyvissä irtisanomisissa virkamiehellä on parempi turva. Virkamiestä ei voida työkyvyn olennaisen heikkenemisen perusteella irtisanoa, ellei hänellä ole oikeus työkyvyttömyyseläkkeeseen. Työsuhteessa irtisanominen voidaan tehdä pelkän työkyvyn olennaisen heikkenemisen perusteella. Toinen palvelussuhdeturvan eroavaisuus liittyy perusteettomiin päättämistilanteisiin. Perusteettoman päättämisen jälkeen työntekijä saa vain korvauksia, kun taas virkamiehen virkasuhde jatkuu katkeamatta. Virkamieslaissa tätä kutsutaan jatkuvuusperiaatteeksi. Lisäksi takaisinottovelvollisuuksista löytyy eroja. Virkasuhteessa takaisinottovelvoiteaika on 24 kuukautta, kun taas työsuhteessa se on yhdeksän kuukautta. Edellä mainitun perusteella voidaan todeta, että virkasuhteessa on parempi palvelussuhdeturva kuin työsuhteessa.

Työni kokoo mielestäni hyvin yhteen työ- ja virkasuhteen päättymisen tärkeimmät seikat. Lukija löytää kätevästi yhdestä paikasta molempia palvelussuhteita

käsittävän tietopaketin päättämismenettelyistä. Uskon, että työstäni on hyötyä esimerkiksi esimiehille, jotka haluavat nopeasti löytää tietoa laillisesta palvelusuhteen päättämisestä. Lisäksi apua on heille, joiden mielestä oma työ- tai virkasuhde on päätetty laittomasti.

Työn tekeminen eteni suunnitellusti alkuvaikeuksien jälkeen. Huomasin, että työn aloittaminen oli kaikista vaikeinta. Kun lopulta pääsin vauhtiin, työ valmistui nopealla aikataululla. Opin työtä tehdessä paljon uusia asioita työ- ja virkasuhteesta. Olemme koulussa käsitelleet aihetta, mutta opinnäytetyötä tehdessä materiaaliin sekä lakeihin perehtyi entistä syvemmin. Lisäksi opin etsimään monipuolisia lähdetietoja sekä vertailemaan niitä keskenään. Lakitekstin ymmärtämisen kannalta oli oleellista muuttaa se helpommin luettavaksi. Mielestäni onnistuin siinä hyvin.

## LÄHTEET

- Bruun, N. & Koskull, A. 2012. Työoikeuden perusteet. Helsinki. Talentum.
- Bruun, N., Mäenpää, O. & Tuori, K. 1995. Virkamiesten oikeusasema. Helsinki. Otava.
- Hietala, H., Kahri, T., Kairinen, M. & Kaivanto, K. 2013. Työsopimuslaki käytännössä. Helsinki. Talentum.
- Husa, J. & Pohjolainen, T. 2014. Julkisen vallan oikeudelliset perusteet. Johdatus julkisoikeuteen. Helsinki. Talentum.
- Korkeimman oikeuden päätös. KKO 2008:29. Viitattu 11.8.2014  
<http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/2008/20080029>
- Korkeimman oikeuden päätös. KKO 2012:40. Viitattu 18.9.2014  
[http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/2012/20120040?search\[type\]=pika&search\[pika\]=taloudelliset%20ja%20tuotannolliset%20irtisanomisperusteet](http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/2012/20120040?search[type]=pika&search[pika]=taloudelliset%20ja%20tuotannolliset%20irtisanomisperusteet)
- Korkeimman hallinto-oikeuden päätös. KHO 1990:3611. Viitattu 11.8.2014  
[http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kho/vuosikirjat/1990/199003611?search\[type\]=pika&search\[pika\]=virantoimituksesta%20pid%C3%A4tt%C3%A4minen](http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kho/vuosikirjat/1990/199003611?search[type]=pika&search[pika]=virantoimituksesta%20pid%C3%A4tt%C3%A4minen)
- Koskinen, S. & Kulla, H. 2013. Virkamiesoikeuden perusteet. Helsinki. Talentum.
- Koskinen, S., Nieminen, K. & Valkonen, M. 2012. Työsuhteen päättäminen. Helsinki. Sanoma Pro Oy.
- L 26.1.2001/55. Työsopimuslaki. Finlex.  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>
- L 19.8.1994/750. Valtion virkamieslaki. Finlex.  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940750>
- L 25.1.1993/47. Laki yrityksen saneerauksesta. Finlex.  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19930047>
- L 30.3.2007/334. Laki yhteistoiminnasta yrityksissä. Finlex.  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2007/20070334#Pidp3799488>
- Moilanen, J-M. 2008. Määräaikaiset ja osa-aikaiset työsopimukset. Helsinki. Talentum.
- Parnila, K. 2013. Työsuhte tutuksi. Esimiehen selviytymisopas. Helsinki. Kaupakamari.
- Virkamieslautakunnan päätös. Asia 155/2010. Viitattu 18.9.2014

[http://www.vm.fi/vm/fi/12\\_Valtio\\_tyonantajana/25\\_virkamieslautakunta/01\\_oikeustapakset/20110513Asia15/name.jsp](http://www.vm.fi/vm/fi/12_Valtio_tyonantajana/25_virkamieslautakunta/01_oikeustapakset/20110513Asia15/name.jsp)

Virkamieslautakunnan päätös. Asia 14/2012. Viitattu 18.9.2014

[http://www.vm.fi/vm/fi/12\\_Valtio\\_tyonantajana/25\\_virkamieslautakunta/01\\_oikeustapakset/20120921Asia14/name.jsp](http://www.vm.fi/vm/fi/12_Valtio_tyonantajana/25_virkamieslautakunta/01_oikeustapakset/20120921Asia14/name.jsp)

Virkamieslautakunnan päätös. Asia 104/2002. Viitattu 18.9.2014

[http://www.vm.fi/vm/fi/12\\_Valtio\\_tyonantajana/25\\_virkamieslautakunta/01\\_oikeustapakset/20030423Asia10/name.jsp](http://www.vm.fi/vm/fi/12_Valtio_tyonantajana/25_virkamieslautakunta/01_oikeustapakset/20030423Asia10/name.jsp)

Äimälä, M., Åström, J. & Nyssölä, M. 2012. Käytännön työoikeutta esimiehille. Helsinki. Sanoma Pro Oy.