

Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi valtion virkamieslain sekä yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain 15 a §:n väliaikaisesta muuttamisesta

ESITYKSEN PÄÄASIAALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan valtion virkamieslain irtisanomista koskevia säännöksiä väliaikaisesti muutettavaksi siten, että virkamiehen irtisanominen viran lakkauttamisen perusteella edellyttäisi paitsi, ettei virkamiestä voida samassa virastossa siirtää toiseen virkaan, lisäksi, ettei virkamiestä voida sijoittaa samassa virastossa myöskään työsopimussuhteeseen tehtävään tai järjestää hänelle työnantajan tarpeisiin sopivaa koulutusta.

Lisäksi valtion virkamieslakiin otettaisiin väliaikaisesti säännökset taloudellisista tai tuotannollisista syistä irtisanotun virkamiehen takaisinottamisesta sekä virkamiehen lomauttamisesta. Velvollisuus ottaa takaisin virkamies olisi pääsääntöisesti samansisältöinen kuin työsopimuslain mukainen velvollisuus ottaa takaisin työsopimussuhteessa oleva työntekijä. Virkamiehen lomauttaminen olisi mahdollista, jos virkaan kuuluva työ on vähentynyt tilapäisesti eikä viranomaisen voi kohtuudella järjestää muuta työtä tai viraston tarpeisiin soveltuvaa

koulutusta. Lomauttaminen ei olisi mahdollista, jos työ on pysyvästi vähentynyt ja virka tämän vuoksi lakkautettu. Lomauttaminen ei olisi mahdollista virkamiehen henkilöön liittyvien syiden vuoksi. Tuomareita ei voitaisi lomauttaa heille hallitusmuodon 91 §:n 1 momentissa säädetyn virassapysymisoikeuden vuoksi. Lomautussäännöksiä ei sovellettaisi myöskään pääsääntöisesti muihin virkamieslain mukaan valtion talousarviossa eriteltävien virkojen haltijoihin.

Yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annettua lakia ehdotetaan muutettavaksi siten, että myös virkamiehen lomauttamista koskevan asian yhteydessä tapahtuneesta yhteistoimintavelvoitteen laiminlyönnistä voitaisiin tuomita hyvitys.

Lait ovat tarkoitettut tulemaan voimaan mahdollisimman pian niiden tultua hyväksytyiksi ja ne olisivat voimassa kaksi vuotta lain voimaantulosta.

YLEISPERUSTELUT

1. Esityksen tavoitteet ja niiden toteuttaminen

1.1. Tavoitteet

Julkista hallintoa on viime vuosina voimakkaasti uudistettu ja se on jatkuvasti voimakkaiden muutosten kohteena. Hallinnon uudistamisen lähtökohtana on ollut se, että julkisen hallinnon tehtävänä on vastata peruspalvelujen riittävästä ja tasapuolisesta saatavuudesta ja laadusta sekä oikeusturvasta. Keskeisiä keinoja hallinnon uudistamisessa ovat tulosohjauksen

käyttöönotto, keskushallinnon supistaminen ja väliportaatan hallinnon keventäminen sekä toimintojen liikelaitostaminen

Samanaikaisesti julkinen hallinto joutuu sopeutumaan kansantalouden edellytyksiin. Julkisen hallinnon menoja ei voida lisätä kansantalouden kannalta kestävästi. Hallituksen keskeisenä finanssipoliittisena tavoitteena on julkisen talouden kasvun rajoittaminen. Vuoden 1993 valtion talousarvio pyritään valmistelemaan siten, että valtion menot eivät kasva edellisestä vuodesta. Tähän tavoitteeseen pää-

seminen edellyttää säästöjä julkisiin menoihin, palvelujen tuottamisen tehostamista ja hallinnon karsimista sekä hintamekanismien kohdistamista myös julkiseen palvelutuotantoon. Tämän seurauksena kasvaa tarve sopeuttaa valtion työvoimakustannuksia ja kohdentaa henkilöstöä uudelleen. Tällaisessa tilanteessa on erityisen tärkeätä kiinnittää huomiota toisaalta valtion henkilöstön palvelussuhdeturvaan ja toisaalta valtion virastojen ja laitosten tarpeeseen selviytyä muutoksista asetetut tavoitteet saavuttaen.

Valtion henkilöstön palvelussuhdeturvan kannalta on keskeistä, että valtion hallinnossa työllisyyttä uhkaavat tekijät entistä paremmin ennakoidaan ja käytetään mahdollisuuksien mukaan ensisijaisesti muita kuin työvoiman vähentämisvaihtoehtoja. Henkilöstön työllisyyteen vaikuttavat muutostilanteet tulisi voida ennakoita niin ajoissa, että on mahdollista laatia virkamies- ja työntekijäkohtaiset koulutus- ja uudelleensijoitussuunnitelmat, joilla pyritään työn saannin jatkuvuuden turvaamiseen. Pyrkimyksenä tulisi olla, että irtisanomistilanteisiin ei ajauduttaisi viraston, virkamiesten ja työntekijöiden eikä yhteiskunnan kannalta yllättäen. Lainsäädännöllisiä edellytyksiä kohdentaa uudelleen valtionhallinnon sisäisiä voimavarojen tulisi lisätä siten, että henkilöstön uudelleen kohdentaminen voidaan mahdollisuuksien rajoissa tarkoituksenmukaisesti ja nopeasti toteuttaa. Muun muassa tähän pyritään 15 päivänä huhtikuuta 1992 voimaantulleilla laeilla valtion virkamieslain ja valtion työarviosta annetun lain muuttamisesta (306 ja 307/92).

Valtion virkamieslain (755/86) niin sanottua tuotannollista palvelussuhdeturvaa koskevat säännökset eivät enää vastaa niitä tarpeita, joita julkisen hallinnon edellä mainittu kehitys asettaa virkamiesten palvelussuhdeturvalle. Valtion virkamieslain nykyiset säännökset eivät kaikilta osin vastaa sitä tuotannollisen työsuhdeturvan tasoa, joka toteutettiin työsopimus-suhteisella 1 päivänä tammikuuta 1989 voimaan tulleella lailla työsopimuslain muuttamisesta (723/88). Valtion virkamieslain mainitut säännökset eivät myöskään ole valtiotyönantajan näkökulmasta riittäviä silloin, kun toimitoja ja sen myötä työvoimakustannuksia joudutaan välttämättömästi sopeuttamaan.

Täsmentämällä ja laajentamalla valtion virkamiehiä koskevaa uudelleensijoittamis- ja koulutusvelvollisuutta ennen kuin työvoimaa

voidaan vähentää, sisällyttämällä lakiin valtion virkamiesten lomauttamista koskevat säännökset sekä säätämällä takaisinottovelvollisuudesta voidaan virkamiesten palvelussuhdeturvaa kehittää. Näin lisätään myös virastojen ja laitosten edellytyksiä sopeutua sellaisiin taloudellisista ja tuotannollisista ja näihin verrattavista syistä johtuviin muutostilanteisiin, joihin liittyy työn vähentyminen. Samalla voidaan yhdenmukaistaa edelleen valtion virkamiesten asemaa muilla sektoreilla työntekijäasemassa työskenteleviin sekä valtion hallinnon sisällä yhdenmukaistaa virkamiesten ja työntekijöiden asemaa. Tällä tavoin luodaan nykyistä paremmat edellytykset henkilöstön yhdenvertaiselle kohtelulle ja yhtenäiselle henkilöstöpolitiikalle.

1.2. Keinot

1.2.1. Uudelleensijoitus- ja koulutusvelvoite

Muut keinot kuin työvoiman vähentäminen tulevat kyseeseen ensisijassa niissä tapauksissa, joissa työn määrä ei ole olennaisesti ja pysyvästi vähentynyt mutta sen laatu on muuttunut tai muuttumassa. Sama koskee tilanteita, joissa työn kokonaismäärä on pysyvästi vähentynyt mutta tarjolla on muuta työtä, johon virkamies sopii tai johon hänet voidaan kouluttaa.

Valtion virkamieslaissa ei säädetä velvollisuutta kartoittaa mahdollisuuksia järjestää lakkautetun viran haltijalle muuta kuin virkasuhteessa tehtävää työtä. Laissa ei säädetä lainkaan velvollisuutta järjestää uudelleen koulutusta. Virkamiesten palvelussuhdeturvan kannalta olisi kuitenkin asianmukaista, että viran lakkauttamistilanteessa viranomaisen olisi ennen irtisanomista selvítettävä mahdollisuudet sijoittaa virkamies samassa virastossa myös muuhun tehtävään kuin virkaan. Asianmukaista olisi myös, että työnantajan olisi ennen irtisanomista selvítettävä mahdollisuudet järjestää työllistämistarkoituksessa virkamiehelle uudelleen koulutusta, jos tämä on työntajan tarpeisiin sopivaa ja työnantajan edellytyksiin nähden kohtuullista.

1.2.2. Virkamiehen lomauttaminen

Lomauttaminen tarkoittaa sitä, että työntekijän työnteko ja palkanmaksu keskeytetään toistaiseksi tai määräajaksi työsuhteen muutoin

pysyessä voimassa. Säännökset lomauttamisen perusteista, lomauttamismenettelystä ja lomauttamisen vaikutuksista sisältyvät työ sopimuslain 30, 30 a, 30 b ja 31 §:ään. Työsopimuslain lomauttamista koskevia säännöksiä sovelletaan sellaisenaan valtion työ sopimussuhteessa olevaan henkilöstöön. Valtion virkamieslaissa ei sitä vastoin ole säännöksiä virkamiehen lomauttamisesta eikä virkamiehen lomauttamisen voi näin ollen tulla kyseeseen.

Lomauttamisen syynä on yleensä menekki-vaikutuksista tai muista tuotannollisista, taloudellisista tai näihin rinnastettavista syistä johtuva työn puute, jonka kuitenkin tiedetään tai toivotaan jäävän ohimeneväksi. Lomauttamisella pyritään siihen, ettei tällaisessa tilanteessa työntekijän palvelussuhdetta tarvitsisi katkaista irtisanomisella vaan että hänen palvelussuhteensa työnantajaan voisi säilyä siten, että työnantajan tekemän lomautusilmoituksen välittömänä oikeusvaikutuksena on vain työnteon palkan keskeytyminen eikä työ sopimuksen irtisanominen.

Ei voida pitää asianmukaisena, että yleisestä työ lainsäädännöstä poiketen valtion virkamiehiä ei edellä mainituissa tapauksissa ole mahdollista lomauttaa vaan viraston tai laitoksen on tämän sijasta turvaututtava viran lakkauttamiseen ja yleensä sen seurauksena virkamiehen irtisanomiseen. Viran lakkauttamisen ja siihen liittyvän irtisanomisen vaihtoehtona viranomaisen olisi voitava lomauttaa virkamies, jos työn puute ei ole pysyväisluonteista. Tällöin ainoastaan palkanmaksu keskeytettäisiin virkamiehen säilyttäessä muut virkasuhteeseensa liittyvät oikeudet. Työn tarjoamisedellytysten palattua virkamies voisi entisin ehdoin jatkaa virkansa hoitamista eikä virkamiehen työllistämiseksi tarvitsisi perustaa uutta virkaa ja julistaa sitä haettavaksi. Tällä tavoin voitaisiin myös hallintokäytäntöä ohjata siihen suuntaan, ettei viran lakkauttamiseen tarvitsisi turvautua edellä mainituissa tilanteissa.

Käytännössä lomauttaminen työ markkinoilla pääsääntöisesti perustuu taloudellisista tai tuotannollisista syistä johtuvaan työn vähentymiseen. Työsopimuslaki sallii tosin myös niin sanotun kurinpidollisen lomauttamisen, mikäli työnantaja voi nojautua joko työ sopimuslain 37 §:ssä tarkoitettuun erityisen painavaan syyhyn tai lain 43 §:ssä tarkoitettuun työntekijän vahingonvaarapiirissä tapahtuneeseen olosuhteiden muutokseen, joka on niin olennainen, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyt-

tää sopimussuhteen jatkamista. Käytännössä näihin perusteisiin pohjautuvat lomauttamiset ovat harvinaisia.

Valtion virkamieslain mukaan virkamies voidaan irtisanoa, jos hän olennaisesti tai jatkuvasti rikkoo virkavelvollisuutensa tai laiminlyö niitä. Virkamiehen lomauttaminen tällaisissa tapauksissa irtisanomisen sijasta olisi jossain määrin ongelmallista julkisen hallinnon toimintaan kohdistuvan luottamuksen ylläpitämisen kannalta. Kun lisäksi kurinpidollisen lomauttamisen merkitystä vähentää myös mahdollisuus määrätä kurinpitomenettelyssä virkamies erotettavaksi määräajaksi virantoimituksesta, ei tämä lakiehdotus sisällä säännöksiä virkamiehen kurinpidollisesta lomauttamisesta.

1.2.3. Takaisinottovelvoite

Työsopimuslain 42 a §:n mukaan työnantajalla on velvollisuus ottaa työntekijä takaisin työhön, jos työnantaja on irtisanonut työ sopimuksen muista kuin työntekijästä johtuvista syistä ja työnantaja yhdeksän kuukauden kuluessa irtisanomisajan päättymisestä tarvitsee työvoimaa samoihin tai samanlaisiin tehtäviin. Kyseistä säännöstä sovelletaan myös valtion työ sopimussuhteessa oleviin työntekijöihin. On asianmukaista, että pääosin vastaavansältöinen työhönottovelvollisuus koskee myös virkamiehiä.

2. Nykyinen tilanne ja asian valmistelu

2.1. Voimassa oleva lainsäädäntö

2.1.1. Valtion virkamieslainsäädäntö

Valtion virkamieslain 46 §:n 1 momentin mukaan virkasuhde voidaan viranomaisen ja virkamiehen puolelta irtisanoa päättymään irtisanomisajan kuluttua. Viranomaisen ei kuitenkaan saa irtisanoa virkamiestä, ellei irtisanominen perustu pykälän 2 momentissa mainittuihin syihin. Pykälän 2 momentin 1 kohdassa säädetään virkamiehen irtisanomisen edellytyksistä muun kuin virkamiehestä johtuvan syyn perusteella. Lainkohdan mukaan viranomaisen ei saa irtisanoa virkamiestä, jollei irtisanominen perustu siihen, että asianomainen virka lakkautetaan eikä virkamiestä voida siir-

tää saman viraston muuhun virkaan, johon nimittää ministeriö tai sitä alempi viranomaisen.

Valtion virkamieslain 6 §:n 1 momentin mukaan virka on lakkautettava sen tultua tarpeettomaksi. Viran lakkauttamisen perusteita ei ole laissa tarkemmin yksilöity. Viran lakkauttaminen on kuitenkin hallinnossa voimassa olevan tarkoitussidonnaisuuden periaatteen vuoksi olta- va perusteltavissa asiallisilla syillä. Näin ollen viran lakkauttamisen perusteella irtisanottu virkamies voi irtisanomistaan koskevassa asiassa saattaa muutoksenhakuelimen tutkittavaksi myös viran lakkauttamisen laillisuuden ja tar- koituksenmukaisuuden. Tällä periaatteella on myös merkitystä tuomioistuinkäytännössä. Lainsäädännön tarkoituksena voidaan lisäksi katsoa olevan, että pääsäännön mukaan viran lakkauttamisen tulee johtua siitä, että virkaan kuuluva työ on muutoin kuin aivan tilapäisesti vähentynyt.

Viran lakkauttaminen ei pelkästään riitä virkamiehen irtisanomiseksi vaan lisäksi edel- lytetään, ettei virkamiestä voida lain 33 §:ssä säädettyä menettelyä noudattaen siirtää toiseen virkaan, johon nimittää muu viranomainen kuin tasavallan presidentti tai valtioneuvosto. Siirtämisvelvollisuus koskee vain siirtämistä sam- an viraston muuhun virkaan. Laki ei edellytä, että viran lakkauttamistilanteissa viranomainen ennen irtisanomista selvittäisi mahdollisuudet sijoittaa virkamies esimerkiksi työsopimussuh- teeseen tehtävään. Laissa ei myöskään ole säännöstä, joka velvoittaisi viranomaisen ennen irtisanomista selvittämään mahdollisuudet kou- luttaa virkamies muihin tehtäviin virastossa.

Valtion virkamieslakiin ei sisälly säännöstä virkamiehen lomauttamisesta. Siten virkamie- hen lomauttaminen ei ole mahdollista siinä merkityksessä kuin työntekijän lomauttaminen työsopimuslain mukaan. Viranomaisella ei myöskään ole oikeutta työn vähentymisen vuoksi yksipuolisesti keskeyttää virkamiehen virantoimitusta myöntämällä hänelle palkaton- ta virkavapautta. Virkaan kuuluvan työn vä- hetessä on viranomaisen pääasiallisena kei- nona sopeutua tilanteeseen lakkauttaa virka.

Valtion virkamieslaissa ei ole säännöstä, joka velvoittaisi viranomaista ottamaan takaisin vi- ran lakkauttamisen vuoksi irtisanotun virka- miehen silloin, kun virastolle kohtuullisen ajan kuluessa irtisanomisesta ilmaantuu mahdolli- suus tarjota virkamiehelle soveltuvaa työtä. Virkamieslainsäädännössä on kuitenkin pyritty

edistämään työpaikkansa menettäneiden uudel- leen sijoittamista siten, että valtion palvelus- suhteen jatkuvuuden turvaaminen voidaan hal- litusmuodon 86 §:ssä säädettyjen perusteiden ja muutoin säädettyjen kelpoisuusvaatimusten ohella ottaa huomioon täytettäessä virkaa, johon nimittää muu viranomainen kuin tasa- vallan presidentti, valtioneuvosto, korkein oi- keus tai korkein hallinto-oikeus.

2.1.2. Työsopimuslain säännökset

Työsopimuslain työsuhdeturvaa koskevat säännökset uudistettiin vuoden 1989 alusta. Lain muutoksella työsopimuslakiin otettiin ai- empaa yksityiskohtaisemmat säännökset talou- delliseen ja tuotannolliseen syyhyn perustuvan irtisanomisoikeuden sisällöstä.

Tuotannollista työsuhdeturvaa koskevan työsopimuslain 37 a §:n 1 momentin mukaan työnantajalla on oikeus irtisanoa toistaiseksi voimassa oleva työsopimus, jos työ on vähen- tynyt taloudellisista, tuotannollisista tai muista niihin verrattavista syistä vähäistä suuremmas- sa määrin ja muutoin kuin tilapäisesti eikä työntekijää voida ammattitaitoonsa ja kykyynsä nähden kohtuudella sijoittaa uudelleen tai kouluttaa uusiin tehtäviin. Pykälän 2 momentti sisältää esimerkkiluettelon tapauksista, joissa irtisanomiseen ei voitaisi katsoa olevan lain tarkoittamaa taloudellista tai tuotannollista pe- rustetta. Tällaista perustetta ei esimerkiksi ole silloin, kun irtisanomista on edeltänyt tai seu- rannut uuden työntekijän ottaminen samankal- taiseen tehtävään eikä työnantajan toimintaedel- lytyksissä ole vastaavana aikana tapahtunut muutoksia.

Työsopimuslain 30 §:n 1 momentin mukaan, jos työnantajalla on oikeus irtisanoa tai purkaa työsopimus, hänellä on 14 päivän ilmoitusaikaa noudattaen oikeus lomauttaa työntekijä siten, että työnteko ja palkanmaksu keskeytetään toistaiseksi tai määräajaksi työsuhteen pysyessä muutoin ennallaan. Lisäksi työnantajalla on oikeus lomauttaa työntekijä enintään 90 päivän ajaksi, jos työ on tilapäisesti vähentynyt. Tila- päisen lomauttamisen edellytyksenä on, ettei työntekijälle voida kohtuudella järjestää muuta työtä tai työnantajan tarpeisiin soveltuvaa kou- lutusta.

Lomautusta koskevaa sopimusoikeutta on työsopimuslain 30 §:n 2 momentissa rajoitettu siten, että lomautusoikeuden laajentaminen on

pääsääntöisesti mahdollista vain työehtosopimuksin taikka yhteistoimintasopimuksin. Tämän lisäksi työ sopimuslaissa on säännökset lomautukseen liittyvistä menettelytavoista sekä työntekijän oikeudesta olla lomautusaikana muussa työssä, säilyttää lomautusaikana työsuhteasunto ja irtisanoa lomautusaikana työ sopimus irtisanomisajoista riippumatta.

Valtion työ sopimussuhteessa olevien työntekijöiden lomauttamiseen liittyvistä eräistä menettelytavoista on sovittu 6 päivänä elokuuta 1991 tehdyssä työehtosopimus pöytäkirjassa. Tässä työehtosopimus pöytäkirjassa on sovittu muun muassa lomautus ilmoituksesta, lomautuksen ennako ilmoituksesta sekä lomauttamisessa noudatettavasta työvoiman vähentämistäjärjestyksestä.

Työ sopimuslain muut keskeiset tuotannollista työsuhdeturvaa koskevat säännökset koskevat muun muassa irtisanomisaikoja ja irtisanotun työntekijän takaisinotto-oikeutta.

2.2. Asian valmistelu

Valtion virkamieslainsäädännön uudistamista koskevan hallituksen esityksen (HE 238/1984 vp) perusteluissa käsiteltiin kysymystä virkamiehen lomauttamisesta. Perustelujen mukaan uudistuksen yhtenä keskeisenä tavoitteena oli työ lainsäädännön ja virkamieslainsäädännön lähentäminen toisiinsa. Tämän mukaisesti lähtökohtana tulisi olla työn vähennettyä tehdä mahdolliseksi virkamiehen lomauttamisen irtisanomista lievempänä toimenpiteenä. Lomauttamista koskevia säännöksiä ei kuitenkaan katsottu tarpeelliseksi sisällyttää lainsäädäntöön lähinnä siksi, ettei tuolloin valtionhallinnossa työn vähentymisen katsottu johtuvan yritystoiminnassa tyypillisistä syistä ja koska virkamiesten asema oli tarkoitus turvata tehokkaalla uudelleen sijoittamisella.

Lakiehdotukset on valmisteltu valtiovarainministeriössä. Niitä on käsitelty valtiovarainministeriön 31 päivänä toukokuuta 1991 asettaman valtion henkilöstön palvelussuhdetta ja neuvottelu- ja sopimusjärjestelmän uudistamista valmistelevalle hankkeen johtoryhmässä, jossa ovat edustettuina myös valtion virkamiesjärjestöt. Esityksestä on lisäksi käyty yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (651/88) nojalla yhteistoiminnasta valtionhallintoa ja hallinnon alaa koskevilla

henkilöstöasioissa solmitun sopimuksen mukaiset neuvottelut valtion henkilöstöä edustavien keskusjärjestöjen kanssa.

3. Esityksen taloudelliset ja hallinnolliset vaikutukset

Virkamiesten lomauttamismahdollisuus lisää yleisesti ottaen valtionhallinnon sopeutumiskykyä sellaisissa tilanteissa, joissa taloudelliset tai tuotannolliset taikka niihin rinnastettavat syyt aiheuttavat työn vähentymistä. Lainsäädännön säästövaikutuksia ei kuitenkaan voida tarkkaan markkamääräisesti arvioida.

Lakiehdotuksiin sisältyvien säännösten, mukaan lukien lomauttamista koskevat säännökset, voidaan arvioida omalta osaltaan edistävän uudelleen sijoittamista ja -kouluttautumista. Esimerkiksi liikelaitoksissa on virkamiesten lomauttamismahdollisuuden puuttuminen vaikeuttanut uudelleen sijoitusta ja -koulutusta tukeviin toimenpiteisiin ryhtymistä. Laitoksilla ei ole ollut riittävässä määrin mahdollisuuksia tukea taloudellisesti uudelleen sijoittumista ja -kouluttautumista, kun niillä on samanaikaisesti ollut palkanmaksuvelvollisuus työstä, jonka määrä on olennaisesti vähentynyt. Yleisesti ottaen lomauttaminen, johon liittyy palvelussuhteen säilyminen virastoon, korostaa huomattavasti enemmän viraston omaa vastuuta huolehtia henkilöstön palvelussuhteen jatkuvuudesta kuin lomautuksen vaihtoehtona oleva irtisanominen.

Ehdotettu laki valtion virkamieslain muuttamisesta tiukentaisi eräiltä osin palvelussuhteen päättämisen edellytyksiä tuotannollisilla syillä. Virastot ja laitokset joutuisivat muun muassa nykyistä laajemmin selvittämään mahdollisuudet sijoittaa henkilö uuteen työhön tai koulutukseen. Tämä saattaa jonkin verran lisätä työvoimakustannuksia sellaisissa virastoissa ja laitoksissa, joissa työvoiman kouluttamiseen ja palvelussuhteiden säilyttämiseen ei ole kiinnitetty riittävästi huomiota.

4. Suhde vireillä oleviin muihin uudistuksiin

Valtion henkilöstön palvelussuhteen ja neuvottelu- ja sopimusjärjestelmän ja sitä koskevan lainsäädännön uudistaminen on parhailaan valmisteltavana edellä mainitussa valtio-

varainministeriön asettamassa hankkeessa. Uudistuksen yhtenä keskeisenä tavoitteena on yhtenäistää valtion henkilöstön oikeusasemaa ja lähentää sitä yleiseen työolainsäädäntöön. Tarkoitus on, että tarvittavia lainsäädännön osittaisuudistuksia toteutetaan välittömästi ja asteittain vuoteen 1995 saakka, jolloin uudistuksen hankkeen toimeksiannon mukaan tulisi olla pääosin toimeenpantu.

Nyt esillä olevat lakiehdotukset ovat yksi osa edellä mainittua uudistushanketta ja niitä on valmisteltu hankkeen valmisteluelimissä. Tarkoituksena on seuraavaksi ja mahdollisimman nopeasti yhteistyössä henkilöstöjärjestöjen kanssa kehittää järjestelmää, joka koskee virkasuhteen päättymiseen liittyviä taloudellisia sekä uudelleensijoitus- ja koulutusjärjestelyjä. Yleisenä virkasuhteen uudistamiseen liittyvänä kysymyksenä selvitetään tämän jälkeen tarve ja mahdollisuudet luopua mahdollisimman laajalti viroista ja siirtyä virkasuhteen määrittelyssä lähemmäksi työsopimussuhdetta sekä tähän liittyen uudistaa tuotannollista irtisanomista

koskevat säännökset. Lisäksi selvitetään, onko tarvetta uudistaa myös säännökset, jotka koskevat niin sanotulla individuaaliperusteella tapahtuvaa irtisanomista sekä kurinpitäjärjestelmää.

Edellä mainitut suhteellisen lyhyellä aikavälillä toteutettavat muut uudistukset muodostavat nyt esillä olevien lakiehdotusten kanssa monilta osin toisiinsa kytkeytyvän kokonaisuuden. Palvelussuhdeturvaa koskevien säännösten muu uudistaminen ja mahdollinen viroista luopuminen saattavat antaa aiheen tarkistaa ai-neellisesti ja todennäköisesti ainakin lakitekni-sesti myös nyt ehdotettuja säännöksiä. Toisaalta on välttämätöntä saada etenkin lomauttamista koskevista säännöksistä käytännön kokemuksia ennen kuin eri osapuolten kesken voidaan yhdessä arvioida, onko tältä osin tarvetta pysyvään lainsäädäntöön. Tämän vuoksi esityksessä ehdotetaan, että ehdotetut lait olisivat määräaikaisia ja voimassa kaksi vuotta niiden voimaantulosta.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1. Lakiehdotusten perustelut

1.1. Valtion virkamieslaki

9 a luku. Virkamiehen lomauttaminen

45 a §. Lomauttamisoikeuden keskeisin ja välttämätön edellytys on työn vähentyminen taloudellisten, tuotannollisten tai näihin verrattavien syiden vuoksi. Kuten työsopimuslain mukaan, myös virkamiehen lomauttamisen edellytyksenä yleensä olisi, että juuri sen henkilön, joka ollaan aikeissa lomauttaa, työn tulee olla vähentynyt.

Taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä tarkoitetaan lähinnä samoja syitä kuin niin sanottua tuotannollista irtisanomisperustetta koskevassa työsopimuslain 37 a §:ssä. Säännöksen soveltamisen kannalta ei ole merkitystä, mistä syistä edellä mainitut taloudelliset, tuotannolliset tai muut vastaavat seikat ovat päässeet vaikuttamaan työn tarjoamisen edellytyksiin. Riittää, että ne ovat työn vähenemisen todellisia syitä.

Taloudellinen syy voi liittyä esimerkiksi vi-

raston ulkoisen rahoituksen, kuten toimintamäärärahojen, vähentymiseen. Toimintamäärärahojen vähentymisen seurauksena viraston tai laitoksen taloudelliset edellytykset saattavat muuttua siinä määrin, että tiettyjen toimintojen ylläpitämisestä joudutaan pysyvästi tai tilapäisesti luopumaan. Valtionhallinnossa virastojen ja laitosten toimintamäärärahojen vähentämistä päätetään valtion talousarviossa. Jos kysymyksessä on vähennys, joka aiheuttaa viranomaiselle kuuluvien lakisääteisten tehtävien toimenpaanosta luopumisen, liittyy siihen samalla vastaava viranomaisen tehtäviä koskevan lainsäädännön muutos. Tässä suhteessa julkisen viranomaisen toiminta eroaa yritystoiminnasta, jossa yrityksen asiana on päättää toiminnan jatkamisesta tai uudelleen suuntautumisesta. Pelkkä määrärahojen vähentyminen ei oikeuta viranomaista lomauttamaan virkamiestä vaan lisäksi on edellytettävä, että tämän seurauksena virkamiehen työ on vähentynyt.

Työn vähentymistä aiheuttavat taloudelliset ja tuotannolliset syyt saattavat etenkin valtion uusimuotoisissa liikelaitoksissa ja maksullisessa palvelutoiminnassa johtua tuotteiden menekki-

vaikeuksista. Virkoihin sisältyvän työn tosiasiallinen vähentyminen saattaa johtua myös esimerkiksi uuteen tuotantotekniikkaan siirtymisestä.

Pykälän mukaan lomauttamisen syynä on työn tilapäinen vähentyminen. Siten lomauttaminen ei tulisi kyseeseen, jos virkaan kuuluva työ on pysyväisluonteisesti vähentynyt. Tällöin virka on käynyt tarpeettomaksi ja se on lakkautettava. Tällaisessa tapauksessa ei virkamiehen lomauttaminen ole enää tarpeen vaan virkamies on irtisanottava, jollei hänelle voida lain 46 §:n edellyttämällä tavalla tarjota muuta työtä tai koulutusta.

Voimassa olevassa laissa ei säädetä kiinteää aikarajaa sille, kuinka kauan työn vähentymisen tulee kestää, jotta virka voitaisiin lakkauttaa. Lainsäädännön tarkoituksena kuitenkin on, ettei virkaan lakkautettaisi ja virkamiestä irtisanottaisi, jos virkaan kuuluvan työn vähenemisen syiden vaikutukset ovat tilapäiset. Tällöin irtisanomisen sijasta virkamies voitaisiin lomauttaa. Etenkin silloin, kun työn puutteen voidaan nähdä päättyvän työsopimuslain 30 §:n 1 momentissa säädetyn lomauttamisen 90 päivän enimmäisajan taikka tätä pidemmän asianomaisen sovellettavan irtisanomisajan kuluessa, tulee lomauttamisen olla ensisijainen vaihtoehto irtisanomiseen nähden.

Lomauttamisen edellytyksenä olevalle työn tilapäiselle vähentymiselle ei ole pykälässä säädetty vähimmäisaikaa. Tarkoitus kuitenkin on, ettei lomautuksiin ryhdyttäisi silloin, kun tiedetään, että työn puute on hyvin lyhytaikainen.

Lomauttaminen edellyttäisi, että työ on olennaisesti vähentynyt. Näin ollen lomauttaminen yleensä toteutettaisiin niin sanottuna varsinaisena lomauttamisena eli keskeyttämällä viran托imitus kokonaisuudessaan. Lomauttaminen voi tulla kyseeseen vain työn vähetessä tilapäisesti. Siten työajan pysyvä lyhentäminen lomauttamalla ei ole mahdollista.

Tarkoitus on, että lomauttaminen toimeenpantaisiin työmarkkinoilla vallitsevan yleisen käytännön mukaisesti nimenomaan sellaisena ajankohtana, jolloin virkamiehellä on virkatehtäviä suoritettavanaan. Lomautusjärjestelyjä toimeenpantaessa on pyrittävä siihen, että virastojen toiminnalle ja virkamiehille aiheutuu järjestelyistä mahdollisimman vähän haittaa.

Säännöksessä asetetaan lomauttamisoikeuden lisäedellytykseksi se, ettei virkamiehelle voida kohtuudella järjestää muuta työtä eikä virasto voi kohtuudella järjestää työssä tarvit-

tavaa työnantajan tarpeisiin soveltuvaa koulutusta. Säännös vastaa tältä osin työsopimuslain 30 §:n 1 momentin säännöstä. Uudelleensijoittamis- ja koulutusvelvollisuus rajoittuisi siihen virastoon, jonka palveluksessa virkamies lomauttamishetkellä on. Viraston käsite olisi tässä sama kuin virkamieslain 46 §:n 2 momentin 1 kohdassa. Siten viraston käsitteeseen luetaan esimerkiksi keskusvirasto sen piirihallinnon kanssa.

Uudelleensijoittamisen tai kouluttamisen mahdollisuuksia arvioitaessa on otettava huomioon toisaalta viraston tarve sekä taloudelliset ja muut edellytykset antaa koulutusta ja toisaalta virkamiehen soveltuvuus koulutuksen vastaanottamiseen. Koulutuksen tulee olla viraston taloudellisiin ja toiminnallisiin mahdollisuuksiin tavanomaista ja virkamiehelle hänen aikaisempi työkokemuksensa ja ammattitaitonsa huomioon ottaen sopivaa. Viraston toimintaan nähden tarpeettoman koulutuksen antamista ei säännöksessä tietenkään edellytetä. Myöskään ei edellytetä sellaisia koulutusjärjestelyjä, jotka poikkeavat alan luonteesta tai työpaikan kokoon nähden tavanomaisena pidettävästä tasosta.

Lomauttaminen perustuu viraston toimintaedellytysten muutoksista johtuvaan työn tilapäisen vähentymiseen. Virkamiesten henkilöön liittyvät syyt eivät saa olla lomauttamisen perusteina. Pykälän 2 momentissa olevalla viitauksella lain 46 ja 47 §:ään tarkoitetaan, ettei lomauttaminen voi tulla kyseeseen, kun työ on pysyväisluonteisesti vähentynyt ja virka lakkautettu, eikä silloin, kun on olemassa virkamiehen käytökseen liittyvä syy irtisanomiseen. Viimeksi mainittu tarkoittaa, ettei niin sanottu kurinpidollinen lomauttaminen ole mahdollista.

Lomauttamista ei saisi jatkaa niin pitkään, että se merkitsi tosiasiallisesti virkamiehen irtisanomista. Jos kuitenkin lomautusta tällä tavoin virheellisesti jatkettaisiin, katsotaan lomauttaminen irtisanomiseksi, jonka perusteen virkamies voi saattaa valitusviranomaisen tutkittavaksi.

Arvioitaessa sitä, onko virkamiehen lomauttamisen perusteena tuotannolliset vai virkamiehen henkilöön liittyvät syyt, sovellettaisiin pykälän 2 momentin mukaan työsopimuslain 37 a §:n 2 momentissa tarkoitettuja perusteita. Työsopimuslain 37 §:n 2 momentissa luetellaan esimerkinomaisesti tapauksia, joissa työn vähentymisen lähtökohtaisesti katsotaan perustu-

van työntekijästä riippuviin syihin. Tällainen oletamus on esimerkiksi silloin, kun irtisanomista on edeltänyt tai seurannut uuden työntekijän ottaminen samankaltaisiin tehtäviin eikä työnantajan toimintaedellytyksissä ole vastaavana aikana tapahtunut muutoksia tai kun irtisanomisen syyksi ilmoitetut työtehtävien uudelleenjärjestelyt eivät tosiasiallisesti vähennä työnantajalla tarjolla olevaa työtä tai muuta työtehtävien laatua.

Pykälän 3 momentissa on lomauttamisoikeuden ulkopuolelle rajattu valtion virkamieslain 5 §:n 2 momentin 1 ja 2 sekä 5—7 kohdassa mainitut virat sekä 3 ja 4 kohdassa mainituista viroista ministeriön hallitusneuvosta, finanssineuvosta, ulkoasiainneuvosta sekä näitä vastaavia virkoja ylemmät virat. Näiden lomauttamisen ulkopuolelle rajattujen virkojen perustaminen ja omaksutun hallintokäytännön mukaan myös lakkauttaminen edellyttää eduskunnan valtion talousarviossa antamaa valtuutusta. Kun lisäksi näiden virkojen osalta ei käytännössä tapahdu virkaan kuuluvien tehtävien tilapäistä vähentymistä, ei näiden virkojen haltijoihin ole tarkoituksenmukaista soveltaa lomauttamista koskevia säännöksiä.

Pykälän 4 momentissa rajoitetaan mahdollisuutta laajentaa lomauttamisperusteita sopimuksin. Säännös on samansisältöinen kuin työsopimuslain 30 §:n 2 momentti. Lomauttamisperusteiden laajentaminen olisi pääsääntöisesti mahdollista vain virkaehtosopimuksin tai sopimuksin, joita tarkoitetaan yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain 9 §:ssä. Jos laitokseen sovelletaan yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia, voitaisiin lomauttamisperusteita laajentaa myös sen 8 §:ssä tarkoitetuilla sopimuksilla. Momentin ensimmäisen lauseen nojalla voisivat virkamies ja viranomaisen sopia lomauttamisesta esimerkiksi virkamiehen opiskelun tai muun henkilökohtaisen syyn vuoksi. Tällainen sopimus olisi mahdollinen tehdä vasta virkasuhteen synnytyä.

45 b §. Pykälän 1 momentti sisältää työsopimuslain 30 §:n 3 momenttia vastaavan säännöksen virkamiehen oikeudesta ottaa lomautusajaksi muuta työtä. Lomautusaikanakaan hoidettava sivutoimi ei kuitenkaan saisi olla sellainen, että sen hoitaminen olennaisesti heikentäisi virkamiehen mahdollisuuksia palata hoitamaan virkaansa.

Pykälän 2 momentti sisältää työsopimuslain 31 §:n kanssa samansisältöisen säännöksen vir-

kamiehen oikeudesta asua lomautusaikana hänelle virkasuhteen perusteella käyttöön annettussa asunnossa. Asian luonteesta johtuen virkamiehellä ei yleensä olisi lomautusaikana velvollisuutta asua virka-asunnossa. Kuitenkin esimerkiksi silloin, kun lomautus on toteutettu työaikaa lyhentämällä, voi viran asianmukainen hoitaminen edellyttää asumista virka-asunnossa.

Lomautettujen virkamiesten perustoimeentuloturva lomautusajalta on tarkoitus järjestää yleisen työttömyyskorvausjärjestelmän mukaisesti. Pykälän 3 momentissa säädetään selkeyden vuoksi, että lomautetulla virkamiehellä on lomautuksen ajalta vastaava oikeus työttömyysturvalain mukaiseen työttömyysturvaan kuin työsopimuslain nojalla lomautetulla työntekijällä. Tämä merkitsee muun muassa sitä, että työttömyysturvalain 5 luvun säännöksiä lyhennettyä työaikaa tekevien oikeudesta työttömyyspäivärahaan sovellettaisiin myös lyhennettyä työaikaa tekeviin virkamiehiin. Tarkoitus on, että työttömyyspäivärahan lisäksi lomautettuun virkamieheen sovellettaisiin valtion virkamiesten uudelleen sijoittamista ja uudelleen kouluttamista edistäviä yleisiä ja mahdollisia laitoskohtaisia tukimuotoja.

45 c ja 45 d §. Pykälät sisältävät pääosin työsopimuslain säännöksiä vastaavat säännökset lomautuksen ennakoilmoituksesta ja lomautusilmoituksesta. Työsopimuslaista poiketen lomautuksen ennakoilmoitus ja lomautusilmoitus olisi työvoimaviranomaisten lisäksi annettava tiedoksi valtiokonttorille, jonka tehtävänä on hoitaa eräitä valtion virkamiesten uudelleen sijoittamiseen liittyviä tehtäviä. Viranomaisen ei tarvitsisi tehdä lomautuksesta muuta päätöstä kuin lomautusilmoitus.

Valtion työntekijöiden osalta on lomautusilmoituksesta ja eräistä lomautukseen liittyvistä menettelytavoista sovittu 6 päivänä elokuuta 1991 tehdyssä työehtosopimuspyytäkirjassa. Tarkoitus on, että myös virkamiesten osalta voitaisiin virkaehtosopimuksin sopia vastaavista menettelytavoista.

45 e §. Virkamiehen lomauttaisi pääsäännön mukaan sama viranomaisen, joka lain tai asetuksen nojalla irtisanoo virkamiehen. Tämä merkitsee, että lomauttamisesta pääsääntöisesti päättäisi nimittävä viranomaisen eli yleensä se virasto tai laitos, jossa virkamies työskentelee. Tämä pääsääntö on perusteltu sen vuoksi, että asianomaisella virastolla tai laitoksella on parhaat mahdollisuudet selvittää, täyttyykö lo-

mautuksen edellytyksenä olevan työn vähentymisen vaatimus ja onko viranomaisella edellytyksiä tarjota uutta työtä tai koulutusta. Samasta syystä on perusteltua, että tasavallan presidentin tai valtioneuvoston nimitettävän virkamiehen lomauttamisesta päättäisi se ministeriö, jossa asianomainen virkamies työskentelee.

Lomautuksella ei useinkaan olisi tavoiteltua vaikutusta, jos lomautuksesta tehdyllä muutoksenhaulla olisi lykkäävä vaikutus. Tämän vuoksi ehdotetaan nimenomaisesti säädettäväksi, että päätös virkamiehen lomauttamisesta tulisi noudatettavaksi siitä tehdystä oikaisuvaatimuksesta tai valituksesta huolimatta. Lomauttamisen välitön toimeenpaneminen ei heikentäisi virkamiehen kannalta valituksen tehoa. Mikäli lomauttamista koskeva päätös kumottaisiin valituksen johdosta, virkamies palaisi hoitamaan entisin ehdoin virkaansa ja olisi oikeutettu saamaan keskeytysajalta saamatta jääneen palkkauksensa.

Pykälän 4 momentti sisältää työsopimuslain 30 §:n 4 momenttia vastaavan säännöksen työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa toistaiseksi lomautetulle virkamiehelle työn alkamisesta.

10 luku. Virkamiehen irtisanominen

46 §. Pykälän voimassa olevan 2 momentin 1 kohdan mukaan viran lakkauttaminen oikeuttaa irtisanomaan virkamiehen, jollei häntä samassa virastossa voida siirtää toiseen virkaan. Säännöstä ehdotetaan muutettavaksi siten, että irtisanominen edellyttäisi lisäksi, ettei virkamiestä voida ammattitaitoonsa ja kykyynsä nähden kohtuudella sijoittaa myöskään muihin tehtävään kuin vakinaiseen virkaan. Muulla tehtävällä tarkoitetaan ensisijaisesti työsopimussuhteista tehtävää. Työn tarjoamisvelvollisuus kohdistuisi ensisijaisesti pysyvän työn tarjoamiseen. Ei ole kuitenkaan poissuljettu, että virastolla olisi tietyissä tapauksissa velvollisuus tarjota tämän lainkohdan nojalla myös tilapäistä tehtävää, jos tällaista mutta ei pysyväisluonteista työnantajan tarpeisiin ja taloudellisiin edellytyksiin soveltuvaa työtä on virastossa tarjolla. Tässä tapauksessa tilapäinen tehtävä voisi olla paitsi määräaikainen työsopimussuhde myös tilapäinen virkasuhteinen tehtävä.

Tarjottavan työn tulee olla virkamiehen am-

mattitaitoon ja kykyyn nähden soveltuvaa. Tältä osin edellytykset ovat asiallisesti vastavat kuin toiseen virkaan siirtämistä koskevat lain 33 §:n 3 momentissa säädetyt edellytykset. Viimeksi mainitun lainkohdan mukaan vakinaisen virkamies saadaan siirtää vain sellaiseen virkaan, jonka kelpoisuusvaatimukset hän täyttää ja jota voidaan pitää hänelle sopivana.

Irtisanomisen edellytyksenä olisi lisäksi, ettei virkamiehelle voida myöskään järjestää asianomaisen viraston tai laitoksen tarpeisiin sopivaa koulutusta. Koulutusvelvollisuus on sama kuin 45 a §:ssä.

Velvollisuus järjestää muuta työtä tai koulutusta koskisi vain saman viraston puitteissa järjestettävää työtä tai koulutusta. Saman viraston käsitteen osalta viitataan siihen, mitä 45 a §:n perusteluissa on asiasta lausuttu.

49 a §. Pykälän 1 momentti sisältää säännöksen lomautetun virkamiehen oikeudesta irtisanoa irtisanomisaikaa noudattamatta virkasuhde päättymään lomautusaikana. Säännös on samansisältöinen kuin työsopimuslain 42 §:n 1 momentti.

Pykälän 2 momentin säännöksen tarkoitus on varmistaa, että irtisanottu virkamies saa irtisanomisajan hyväkseen myös siinä tapauksessa, että lomautusilmoituksen mukainen lomautusaika ja irtisanomisaika ovat päällekkäin. Säännös vastaa pääosin työsopimuslain 42 §:n 2 momentin säännöstä.

49 b §. Säännöksen mukaan viranomaisen, joka on irtisanonut virkamiehen muusta kuin virkamiehestä johtuvasta syystä, on tarjottava työtä ensisijaisesti tälle virkamiehelle, jos viranomaisen yhdeksän kuukauden kuluessa irtisanomisajan päättymisestä hakee työvoimaa samoihin tai samanlaisiin tehtäviin. Tällaisessa tapauksessa virka voitaisiin täyttää haettavaksi julistamatta. Haettavaksi julistamatta ei kuitenkaan voitaisi jättää hallitusmuodon 89 §:n 1 momentissa tarkoitettua virkaa. Viimeksi mainittuja virkoja ovat eräät tuomarin virat sekä korkeakoulun professorin virat. Nämä virat täytetään virkaehdotuksesta.

Työn tarjoamisvelvollisuus ei rajoitu pelkästään virkasuhteisiin tehtäviin vaan myös niihin tapauksiin, joissa viranomaisen hakee työvoimaa samanlaisiin tai samankaltaisiin tehtäviin työsopimussuhteessa kuin lakkautettuun virkaan kuului. Säännöksen tarkoittama velvollisuus on viranomaisen osalta katsottava täyteen, kun tämä on takaisinottoajan aikana

ottanut yhteyttä työvoimaviranomaiseen ja tarjonnut työtä pykälässä tarkoitetuille virkamiehille.

Takaisinottovelvollisuus ei koske virkamiestä, jonka tasavallan presidentti tai valtioneuvosto on irtisanonut. Tällaiset virat ovat tehtäväsällöltään ja asemaltaan senlaatuista, ettei ole asianmukaista takaisinottovelvollisuudella rajoittaa nimittävän viranomaisen harkintavaltaa viran täytössä.

Pykälän 2 momentin mukaan takaisinottovelvollisuuden tahalliseen tai tuottamukselliseen laiminlyöntiin liittyisi työsopimuslain 51 §:n 1 momenttia vastaava vahingonkorvausvelvollisuus.

67 §. Pykälää ehdotetaan täydennettäväksi siten, ettei myöskään ehdotettu lomauttamista koskeva 9 a luku koske tuomareita. Tuomareiden lomauttaminen ei olisi sopusoinnussa hallitusmuodon 91 §:n 1 momentissa säädetyn tuomareiden virassapysymisoikeuden kanssa.

86—87 §. Pykälien mukaan virkamiesten lomauttamista koskevaan päätökseen haettaisiin muutosta samalla tavalla kuin virkamiehen irtisanomista koskevaan päätökseen. Lomauttamista koskeva olisi asia lain 93 §:n mukaan käsiteltävä virkamieslautakunnassa ja korkeimmassa hallinto-oikeudessa kiireellisenä.

1.2. Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa

15 a §. Pykälän voimassa olevan 1 momentin mukaan vain lomautetulla työsopimussuhteessa olevalla työntekijällä on oikeus saada työnantajalta hyvitys yhteistoimintavelvoitteen laiminlyömisestä. Säännöstä ehdotetaan muutettavaksi siten, että myös lomautetulla virkamiehellä on vastaava oikeus hyvitykseen kuin lomautetulla työntekijällä.

2. Voimaantulo

Lait ehdotetaan tuleviksi voimaan mahdollisimman pian sen jälkeen, kun eduskunta on ne hyväksynyt. Lait olisivat voimassa kaksi vuotta niiden voimaantulosta.

3. Säättämisjärjestys

Lait ehdotetaan säädettäväksi valtiopäiväjär-

jestyksen 66 §:n mukaisessa tavallisessa lainsäätämisyjärjestyksessä.

Hallitusmuodon 91 §:n 3 momentin mukaan muiden virkamiesten kuin tuomareiden oikeudesta pysyä virassaan sekä tuomareiden ja muiden virkamiesten virkasuhteen perusteista säädetään erikseen lailla. Valtion virkamieslain muuttamista koskevassa lakiehdotuksessa tarkoitettua lomauttamista voidaan katsoa olevan sellaista puuttumista tuomioistuinten riippumattomuuteen ja tuomareiden virassapysymisoikeuteen, joka olisi ristiriidassa hallitusmuodon 91 §:n 1 momentin säännöksen kanssa. Tämän vuoksi tuomarit ja muut virkamiehet, joihin valtion virkamieslain mukaan on sovellettava lain tuomareita koskevia säännöksiä, on jätetty lain soveltamisalan ulkopuolelle. Sitä vastoin muiden virkamiesten osalta lomautuksessa on kyse sellaisesta seikasta, josta hallitusmuodon 91 §:n 3 momentin mukaan voidaan ja tulee säätää lailla.

Lakiehdotuksen sisältämä sääntely ei kohdistu sellaiseen seikkaan, josta olisi sovittu voimassa olevin virkaehtosopimuksin. Voimassa olevissa virkaehtosopimuksissa ei ole määräyksiä, jotka rajoittaisivat työnantajan oikeutta päättää virkamiehen lomauttamisesta työn vähentymisen vuoksi. Se, ettei lomauttaminen nykyisin virkamiesten osalta ole mahdollista, perustuu siihen, ettei virkamieslainsäädäntö sisällä tähän oikeuttavaa säännöstä.

Lakiehdotuksen mukainen lomauttaminen edellyttäisi taloudellisiin, tuotannollisiin, hallinnollisiin taikka niihin verrattaviin syihin perustuvaa työn vähentymistä ja sitä, ettei virkamiehelle voida järjestää kohtuudella muuta työtä tai koulutusta. Lisäksi edellytetään, että yleensä juuri sen virkamiehen, jonka lomauttamisesta on kyse, työ on sanotulla tavalla vähentynyt. Näin ollen lomauttamisen edellytykset ovat varsin tiukat ja kohdistuvat monissa tapauksissa sellaisiin tilanteisiin, joissa työnantaja voisi voimassa olevan lain mukaan myös lakkauttaa viran ja irtisanoa virkamiehen, mikäli häntä ei voida samassa virassa siirtää toiseen virkaan. Kun lisäksi ottaa huomioon ne lakiehdotukseen sisältyvät säännökset, joilla virkamiehen asemaa niin sanotun tuotannollisen palvelusuhdeturvan osalta lisätään ja virkamiehelle lomautuksen ajalta suoritettava toimeentuloturva, ei lakiehdotus ole ristiriidassa virkamiesten palkkaukseen mahdollisesti liittyvän erityisen perustuslainsuojan kanssa.

Kuten edellä todettiin, ei lomauttaminen

merkitse suoraan tietyn virkaehtosopimuksessa olevan ehdon sivuuttamista eikä sen voida katsoa muutoinkaan vaikuttavan olennaisesti niihin olettamuksiin ja edellytyksiin, joissa voimassa oleva virkaehtosopimus on tehty. Siten sillä ei puututa voimassa oleviin virkaehtosopimuksiin. Näin ollen ei lain voida katsoa puuttuvan taannehtivasti varallisuus oikeudellisiin sopimuksiin eikä laki tämän vuoksi vaadi perustuslainsäätämistäjärjestystä.

Hallitusmuodon 6 §:n 2 momentin mukaan työvoima on valtakunnan erikoisessa suojelussa. Lakiehdotuksen lomauttamista koskevat säännökset ovat työsopimuslain säännösten kanssa pääosin samansisältöiset. Viimeksi mainittujen säännösten säätäminen on voinut ta-

pahtua tavallisella lailla. Lomauttamismahdollisuus ei merkittävästi kasvattaisi keskimääräistä työttömyysastetta. Kun laki kokonaisuutena myös edistää valtionhallinnon sopeutumiskykyä ja antaa parempia edellytyksiä henkilöstön uudelleen sijoittamiselle ja -kouluttamiselle, voidaan sillä arvioida olevan pidemmällä aikavälillä myös työllisyyttä edistävää vaikutusta. Edellä mainittu huomioon ottaen laki ei ole hallitusmuodon 6 §:n 2 momentin säännöksen kanssa sellaisessa ristiriidassa, että laki olisi säädettävä perustuslainsäätämistäjärjestyksessä.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

1.

Laki

valtion virkamieslain väliaikaisesta muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan väliaikaisesti 24 päivänä lokakuuta 1986 annetun valtion virkamieslain (755/86) 46 §:n 2 momentin 1 kohta, 67 §:n 2 momentti sekä 86, 87 ja 97 §,

näistä 67 §:n 2 momentti ja 87 § sellaisina kuin ne ovat 3 päivänä huhtikuuta 1992 annetussa laissa (306/92), sekä

lisätään väliaikaisesti lakiin uusi 9 a luku sekä uusi 49 a ja 49 b § seuraavasti:

9 a luku

Virkamiehen lomauttaminen

45 a §

Jos virkaan kuuluva työ on tilapäisesti olennaisesti vähentynyt taloudellisista, tuotannollisista tai niihin verrattavista syistä ja asianomainen viranomainen ei voi kohtuudella järjestää virkamiehelle muuta työtä tai työnantajan tarpeisiin sopivaa koulutusta samassa virastossa, viranomaisella on oikeus 14 päivän ilmoitusaikaa noudattaen lomauttaa virkamies siten, että virkamiehen virantoimitus ja palkanmaksu keskeytetään määräajaksi tai toistaiseksi virkasuhteen muutoin pysyessä voimassa.

Edellä 1 momentissa tarkoitettua perustetta lomauttamiseen ei katsota olevan tämän lain 46 ja 47 §:ssä eikä työsopimuslain 37 a §:n 2 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa.

Mitä 1 momentissa säädetään, ei koske virkamiestä, joka on nimitetty tai siirretty 5 §:n 2 momentissa tarkoitettuun virkaan, lu-

kuun ottamatta ministeriön hallitusneuvoksen ja finanssineuvoksen sekä ulkoasiainhallinnon ulkoasiainneuvoksen virkaa samoin kuin näitä vastaavia virkoja.

Virkasuhteen kestäessä voidaan viranomaisen tai virkamiehen aloitteesta sopia virkamiehen lomauttamisesta. Virkaehtosopimuksella sekä sopimuksella, jota tarkoitetaan yhteistoinnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain 9 §:ssä tai yhteistoinnasta yrityksissä annetun lain 8 §:ssä, voidaan lomauttamisesta sopia toisinkin kuin 1 momentissa säädetään.

45 b §

Lomauttaminen ei estä virkamiestä ottamasta lomautuksen ajaksi muuta työtä.

Virkamies säilyttää lomautusaikana oikeuden asua hänen käyttöönsä hänen virkasuhteensa perusteella annetussa asunnossa. Tärkeän syyn niin vaatiessa viranomainen voi antaa virkamiehelle, jonka virantoimitus on keskey-

tyneenä lomautuksen vuoksi, käytettäväksi muun soveliaan asunnon. Tästä aiheutuvat muuttokustannukset korvataan valtion varoista.

Virkamiehellä, jonka virantoimitus on keskeytynyt lomautuksen vuoksi, on lomautuksen ajalta vastaava oikeus työttömyysturvalain (602/84) mukaiseen työttömyysturvaan kuin työsopimuslain nojalla lomautetulla työntekijällä.

45 c §

Lomautuksen välttämättömyyden tultua viranomaisen tietoon tämän on annettava lomautuksesta välittömästi ja mikäli mahdollista viimeistään kolme kuukautta ennen lomautuksen alkamista ennakko-ilmoitus asianomaiselle luottamusmiehelle ja valtiokonttorille sekä lomautuksen kohdistuessa vähintään kymmeneen virkamieheen myös työvoimaviranomaiselle. Ennakoilmoituksessa tulee mainita lomautuksen syy, arvioitu alkamisaika ja kesto sekä lomautettavien virkamiesten arvioitu lukumäärä ammattiryhmittäin.

45 d §

Edellä 45 a §:n 1 momentissa tarkoitettu ilmoitus lomautuksesta annetaan virkamiehelle henkilökohtaisesti. Ilmoituksessa tulee mainita lomautuksen syy, sen alkamisaika ja määräaikaisen lomautuksen kesto sekä toistaiseksi tapahtuvan lomautuksen osalta sen arvioitu kesto. Viranomaisen on virkamiehen pyynnöstä annettava lomautuksesta kirjallinen todistus. Ilmoitus lomautuksesta on lisäksi annettava tiedoksi asianomaiselle luottamusmiehelle ja valtiokonttorille sekä lomautuksen kohdistuessa vähintään kymmeneen virkamieheen myös työvoimaviranomaiselle.

Edellä 1 momentissa tarkoitettua ilmoitusvelvollisuutta ei kuitenkaan ole tapauksissa, joissa viranomaisella muun syyn kuin lomautuksen vuoksi ei ole lomautusaikaan kohdistuvaa palkanmaksuvelvollisuutta.

45 e §

Virkamiehen lomauttaa sama viranomainen, joka 49 §:n mukaan irtisanoo virkamiehen, jollei laissa tai asetuksessa toisin säädetä. Jos nimittävänä viranomaisena on tasavallan presidentti tai valtioneuvosto, virkamiehen lomauttaa kuitenkin asianomainen ministeriö.

Virkamiehelle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi kohtuullisessa ajassa ennen lomautusilmoituksen antamista.

Päätös virkamiehen lomauttamisesta tulee noudatettavaksi siitä tehdystä oikaisuvaatimuksesta tai valituksesta huolimatta, jollei virkamieslautakunta tai korkein hallinto-oikeus toisin päättä.

Jos virkamies on lomautettu toistaiseksi, on työn alkamisesta ilmoitettava vähintään viikkoa ennen. Jos virkamies on lomautettu määräajaksi, on työn alkamisesta ennen määräajan päättymistä ilmoitettava virkamiehelle kohtuullisessa ajassa.

10 luku

Virkamiehen irtisanominen

46 §

Viranomainen ei kuitenkaan saa irtisanoa virkamiestä, ellei irtisanominen perustu seuraaviin syihin:

1) asianomainen virka lakkautetaan eikä virkamiestä voida samassa virastossa siirtää muuhun virkaan, johon nimittää ministeriö tai sitä alempi viranomainen, tai ammattitaitoonsa ja kykyynsä nähden kohtuudella sijoittaa muuhun tehtävään taikka järjestää hänelle työnantajan tarpeisiin sopivaa koulutusta;

49 a §

Lomautetulla virkamiehellä on virkasuhteessa muutoin noudatettavasta irtisanomisajasta riippumatta oikeus irtisanoa virkasuhde päätymään milloin tahansa lomautusaikana, ei kuitenkaan, jos lomautuksen päättymisaika on jo hänen tiedossaan, viimeisen viikon aikana ennen lomautuksen päättymistä.

Jos viranomainen ennen lomautuksen päättymistä irtisanoo virkamiehen, on virkamies oikeutettu myös lomautuksen ajalta saamaan irtisanomisajan palkan, ei kuitenkaan jos irtisanominen on muutoksenhaun johdosta kumottu.

49 b §

Milloin muu viranomainen kuin tasavallan presidentti tai valtioneuvosto on irtisanonut virkamiehen muista kuin virkamiehestä johtuvista syistä ja se virasto, jonka virasta virkamies irtisanottiin, yhdeksän kuukauden kulu-

sa irtisanomisajan päättymisestä tarvitsee työvoimaa samoihin tai samanlaisiin tehtäviin, tulee asianomaisen viraston tiedustella paikalliselta työvoimaviranomaiselta, onko entisiä virkamiehiä etsimässä tämän viranomaisen välityksellä työtä, ja myönteisessä tapauksessa tarjota työtä ensisijassa näille virkamiehille. Tällöin saadaan muu kuin hallitusmuodon 89 §:n 1 momentissa tarkoitettu virka täyttää haettavaksi julistamatta.

Viraston, joka tahallaan tai huolimattomuudesta laiminlyö 1 momentissa tarkoitettun velvollisuuden täyttämisen, on korvattava virkamiehelle näin aiheuttamansa vahinko.

67 §

Mitä 6 §:n 3 momentissa, 12 ja 14 §:ssä, 27 §:n 1 momentissa, 33 §:n 1 ja 2 momentissa, 50 §:n 2 momentissa, 57—61 §:ssä, 65 §:n 2 momentin 4 kohdassa, 98 §:ssä sekä 8, 9 a ja 10 luvussa säädetään, ei koske tuomarin virkaa eikä tuomaria.

86 §

Valittamalla ei saa hakea muutosta päätökseen, jolla muu viranomainen kuin valtioneuvosto on lomauttanut tai irtisanonut virkamiehen taikka jolla viranomainen on vahvistanut virkamiehen irtisanomista koskevan päätöksen.

Virkamies, joka on tyytymätön muun viranomaisen kuin valtioneuvoston päätökseen, jolla viranomainen on lomauttanut tai irtisanonut virkamiehen, saa kirjallisesti vaatia oikaisua virkamieslautakunnalta. Oikaisuvaatimus on annettava asianomaiselle virkamieslautakunnalle 14 päivän kuluessa lomautusilmoituksen tai irtisanomista koskevan päätöksen tiedoksisaannista. Päätökseen, johon saadaan hakea oikaisua, on viranomaisen liitettävä oikaisuvaatimusosoitus.

Mitä 2 momentissa säädetään, ei koske päätöstä, jolla tasavallan presidentti on irtisanonut virkamiehen taikka korkein oikeus tai

korkein hallinto-oikeus lomauttanut tai irtisanonut virkamiehen, eikä päätöstä, jolla on lomautettu tai irtisanottu koeaikainen virkamies tai virkaatoimittava virkamies taikka irtisanottu 47 §:n nojalla sanotun pykälän 1 momentin 7 tai 8 kohdassa tarkoitettu virkamies.

87 §

Virkamieslautakunnan päätökseen kurinpitoa, lomauttamista ja irtisanomista koskevassa asiassa saadaan hakea muutosta valittamalla korkeimpaan hallinto-oikeuteen siten kuin muutoksenhausta hallintoasioissa annetussa laissa säädetään. Valitusoikeus on kurinpitoasiassa vastaajalla sekä lomauttamista ja irtisanomista koskevassa asiassa oikaisuvaatimuksen tehneellä virkamiehellä. Viranomaisen puolesta valitusoikeus on kurinpitoasiassa sekä lomauttamista ja irtisanomista koskevassa asiassa kurinpitoasiamiehellä viraston virkamieslautakunnan päätöksestä sekä 83 §:n 2 momentissa tarkoitetuilla virkamiehillä viraston virkamieslautakunnan ja yleisen virkamieslautakunnan päätöksestä. Viimeksi mainittujen virkamiesten valitusaika luetaan päätöksen tekemisestä.

Valtioneuvoston oikeuskansleri ja eduskunnan oikeusasiamies voivat yksittäistapauksessa määrätä kurinpitoasiamiehen hakemaan muutosta viraston virkamieslautakunnan päätökseen kurinpitoa, lomauttamista ja irtisanomista koskevassa asiassa.

97 §

Asianomaisen päaluottamusmiehen tai luottamusmiehen kuulemisesta ennen kuin virkamiehen toiseen virkaan siirtämisestä, lomauttamisesta tai irtisanomisesta taikka virantoimituksesta pidättämisestä tehdään päätös, säädetään asetuksella.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 199 ja on voimassa kahden vuoden ajan sen voimaantulosta.

Ennen lain voimaantuloa voidaan ryhtyä lain täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin.

2.

Laki

yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain 15 a §:n väliaikaisesta muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan väliaikaisesti yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa 1 päivänä heinäkuuta 1988 annetun lain (651/88) 15 a §:n 1 momentti, sellaisena kuin se on 14 päivänä joulukuuta 1990 annetussa laissa (1102/90), seuraavasti:

15 a §

Hyvitys

ka lomautettu tai irtisanottu, on tällä oikeus saada työnantajalta hyvityksenä enintään 20 kuukauden palkka.

Milloin 7 §:n 1—5 tai 10 kohdassa tarkoitettu asia on tahallisesti tai ilmeisestä huolimattomuudesta ratkaistu noudattamatta, mitä 8, 8 a tai 9 §:ssä säädetään, ja virkamies tai työntekijä on asian yhteydessä osa-aikaistettu taik-

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 199 ja on voimassa kahden vuoden ajan
sen voimaantulosta.

Naantalissa 26 päivänä kesäkuuta 1992

Tasavallan Presidentti

MAUNO KOIVISTO

Valtiovarainministeri *Iiro Viinanen*

1.

Laki**valtion virkamieslain väliaikaisesta muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan väliaikaisesti 24 päivänä lokakuuta 1986 annetun valtion virkamieslain (755/86) 46 §:n 2 momentin 1 kohta, 67 §:n 2 momentti sekä 86, 87 ja 97 §, näistä 67 §:n 2 momentti ja 87 § sellaisina kuin ne ovat 3 päivänä huhtikuuta 1992 annetussa laissa (306/92), sekä
lisätään väliaikaisesti lakiin uusi 9 a luku sekä uusi 49 a ja 49 b § seuraavasti:

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

9 a luku

Virkamiehen lomauttaminen

45 a §

Jos virkaan kuuluva työ on tilapäisesti olennaisesti vähentynyt taloudellisista, tuotannollisista tai niihin verrattavista syistä ja asianomainen viranomainen ei voi kohtuudella järjestää virkamiehelle muuta työtä tai työnantajan tarpeisiin sopivaa koulutusta samassa virastossa, viranomaisella on oikeus 14 päivän ilmoitusaikaa noudattaen lomauttaa virkamies siten, että virkamiehen virantoimitus ja palkanmaksu keskeytetään määräajaksi tai toistaiseksi virkasuhteen muutoin pysyessä voimassa.

Edellä 1 momentissa tarkoitettua perustetta lomauttamiseen ei katsota olevan tämän lain 46 ja 47 §:ssä eikä työsopimuslain 37 a §:n 2 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa.

Mitä 1 momentissa säädetään, ei koske virkamiestä, joka on nimitetty tai siirretty 5 §:n 2 momentissa tarkoitettuun virkaan, lukuun ottamatta ministeriön hallitusneuvoksen ja finanssineuvoksen sekä ulkoasiainhallinnon ulkoasiainneuvoksen virkaa samoin kuin näitä vastaavia virkoja.

Virkasuhteen kestäessä voidaan viranomaisen tai virkamiehen aloitteesta sopia virkamiehen lomauttamisesta. Virkaehtosopimuksella sekä sopimuksella, jota tarkoitetaan yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain 9 §:ssä tai yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 8 §:ssä, voidaan lomauttamisesta sopia toisinkin kuin 1 momentissa säädetään.

45 b §

Lomauttaminen ei estä virkamiestä ottamasta lomautuksen ajaksi muuta työtä.

Virkamies säilyttää lomautusaikana oikeuden asua hänen käyttöönsä hänen virkasuhteensa perusteella annetussa asunnossa. Tärkeän syyn niin vaatiessa viranomaisen voi antaa virkamiehelle, jonka virantoimitus on keskeytyneenä lomautuksen vuoksi, käytettäväksi muun soveliaan asunnon. Tästä aiheutuvat muuttokustannukset korvataan valtion varoista.

Virkamiehellä, jonka virantoimitus on keskeytynyt lomautuksen vuoksi, on lomautuksen ajalta vastaava oikeus työttömyysturvalain (690/84) mukaiseen työttömyysturvaan kuin työsopimuslain nojalla lomautetulla työntekijällä.

45 c §

Lomautuksen välttämättömyyden tultua viranomaisen tietoon tämän on annettava lomautuksesta välittömästi ja mikäli mahdollista viimeistään kolme kuukautta ennen lomautuksen alkamista ennakko-ilmoitus asianomaiselle luottamusmiehelle ja valtiokonttorille sekä lomautuksen kohdistuessa vähintään kymmeneen virkamieheen myös työvoimaviranomaiselle. Ennakkoilmoituksessa tulee mainita lomautuksen syy, arvioitu alkamisaika ja kesto sekä lomautettavien virkamiesten arvioitu lukumäärä ammattiryhmittäin.

45 d §

Edellä 45 a §:n 1 momentissa tarkoitettu ilmoitus lomautuksesta annetaan virkamiehelle henkilökohtaisesti. Ilmoituksessa tulee mainita lomautuksen syy, sen alkamisaika ja määrällisen lomautuksen kesto sekä toistaiseksi tapahtuvan lomautuksen osalta sen arvioitu kesto. Viranomaisen on virkamiehen pyynnöstä annettava lomautuksesta kirjallinen todistus. Ilmoitus lomautuksesta on lisäksi annettava tiedoksi asianomaiselle luottamusmiehelle ja valtiokonttorille sekä lomautuksen kohdistuessa vähintään kymmeneen virkamieheen myös työvoimaviranomaiselle.

Edellä 1 momentissa tarkoitettua ilmoitusvelvollisuutta ei kuitenkaan ole tapauksissa, joissa viranomaisella muun syyn kuin lomautuksen vuoksi ei ole lomautusaikaan kohdistuvaa palkanmaksuvelvollisuutta.

Voimassa oleva laki

Ehdotus

45 e §

Virkamiehen lomauttaa sama viranomainen, joka 49 §:n mukaan irtisanoo virkamiehen, jolle laissa tai asetuksessa toisin säädetä. Jos nimittävänä viranomaisena on tasavallan presidentti tai valtioneuvosto, virkamiehen lomauttaa kuitenkin asianomainen ministeriö.

Virkamiehelle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi kohtuullisessa ajassa ennen lomautusilmoituksen antamista.

Päätös virkamiehen lomauttamisesta tulee noudatettavaksi siitä tehdystä oikaisuvaatimuksesta tai valituksesta huolimatta, jollei virkamieslautakunta tai korkein hallinto-oikeus toisin päättä.

Jos virkamies on lomautettu toistaiseksi, on työn alkamisesta ilmoitettava vähintään viikkoa ennen. Jos virkamies on lomautettu määräajaksi, on työn alkamisesta ennen määräajan päättymistä ilmoitettava virkamiehelle kohtuullisessa ajassa.

10 luku

Virkamiehen irtisanominen

46 §

Viranomainen ei kuitenkaan saa irtisanoa virkamiestä, ellei irtisanominen perustu seuraaviin syihin:

1) asianomainen virka lakkautetaan eikä virkamiestä voida siirtää saman viraston muuhun virkaan, johon nimittää ministeriö tai sitä alempi viranomainen;

46 §

Viranomainen ei kuitenkaan saa irtisanoa virkamiestä, ellei irtisanominen perustu seuraaviin syihin:

1) asianomainen virka lakkautetaan eikä virkamiestä voida samassa virastossa siirtää muuhun virkaan, johon nimittää ministeriö tai sitä alempi viranomainen, tai ammattitaitoonsa ja kykyynsä nähden kohtuudella sijoittaa muuhun tehtävään taikka järjestää hänelle työnantajan tarpeisiin sopivaa koulutusta;

49 a §

Lomautetulla virkamiehellä on virkasuhteessa muutoin noudatettavasta irtisanomisajasta riippumatta oikeus irtisanoa virkasuhde päättymään milloin tahansa lomautusaikana, ei kuitenkaan, jos lomautuksen päättymisaika on jo hänen tiedossaan, viimeisen viikon aikana ennen lomautuksen päättymistä.

Jos viranomainen ennen lomautuksen päättymistä irtisanoo virkamiehen, on virkamies oikeutettu myös lomautuksen ajalta saamaan irtisanomisajan palkan, ei kuitenkaan jos irtisa-

Voimassa oleva laki

Ehdotus

nominen on muutoksenhaun johdosta kumotu.

49 b §

Milloin muu viranomainen kuin tasavallan presidentti tai valtioneuvosto on irtisanonut virkamiehen muista kuin virkamiehestä johtuvista syistä ja se virasto, jonka virasta virkamies irtisanottiin, yhdeksän kuukauden kuluessa irtisanomisajan päättymisestä tarvitsee työvoimaa samoihin tai samanlaisiin tehtäviin, tulee asianomaisen viraston tiedustella paikalliselta työvoimaviranomaiselta, onko entisiä virkamiehiä etsimässä tämän viranomaisen välityksellä työtä, ja myönteisessä tapauksessa tarjota työtä ensisijassa näille virkamiehille. Tällöin saadaan muu kuin hallitusmuodon 89 §:n 1 momentissa tarkoitettu virka täyttää haettavaksi julistamatta.

Viraston, joka tahallaan tai huolimattomuudesta laiminlyö edellä 1 momentissa tarkoitettun velvollisuuden täyttämisen, on korvattava virkamiehelle näin aiheuttamansa vahinko.

67 §

Mitä 6 §:n 3 momentissa, 12 ja 14 §:ssä, 27 §:n 1 momentissa, 33 §:n 1 ja 2 momentissa, 50 §:n 2 momentissa, 57—61 §:ssä, 65 §:n 2 momentin 4 kohdassa, 98 §:ssä sekä 8 ja 10 luvussa säädetään, ei koske tuomarin virkaa eikä tuomaria.

Mitä 6 §:n 3 momentissa, 12 ja 14 §:ssä, 27 §:n 1 momentissa, 33 §:n 1 ja 2 momentissa, 50 §:n 2 momentissa, 57—61 §:ssä, 65 §:n 2 momentin 4 kohdassa, 98 §:ssä sekä 8, 9 a ja 10 luvussa säädetään, ei koske tuomarin virkaa eikä tuomaria.

86 §

Valittamalla ei saa hakea muutosta päätökseen, jolla muu viranomainen kuin valtioneuvosto on irtisanonut virkamiehen tai jolla viranomainen on vahvistanut virkamiehen irtisanomista koskevan päätöksen.

Virkamies, joka on tyytymätön muun viranomaisen kuin valtioneuvoston päätökseen, jolla viranomainen on irtisanonut virkamiehen, saa kirjallisesti vaatia oikaisua virkamieslautakunnalta. Oikaisuvaatimus on annettava asianomaiselle virkamieslautakunnalle 14 päivän kuluessa tiedoksisaannista. Päätökseen, johon saadaan hakea oikaisua, on viranomaisen liitettävä oikaisuvaatimusosoitus.

Mitä 2 momentissa on säädetty, ei koske päätöstä, jolla tasavallan presidentti, korkein

86 §

Valittamalla ei saa hakea muutosta päätökseen, jolla muu viranomainen kuin valtioneuvosto on lomauttanut tai irtisanonut virkamiehen taikka jolla viranomainen on vahvistanut virkamiehen irtisanomista koskevan päätöksen.

Virkamies, joka on tyytymätön muun viranomaisen kuin valtioneuvoston päätökseen, jolla viranomainen on lomauttanut tai irtisanonut virkamiehen, saa kirjallisesti vaatia oikaisua virkamieslautakunnalta. Oikaisuvaatimus on annettava asianomaiselle virkamieslautakunnalle 14 päivän kuluessa lomautusilmoituksen tai irtisanomista koskevan päätöksen tiedoksisaannista. Päätökseen, johon saadaan hakea oikaisua, on viranomaisen liitettävä oikaisuvaatimusosoitus.

Mitä 2 momentissa säädetään, ei koske päätöstä, jolla tasavallan presidentti on irtisanonut

Voimassa oleva laki

oikeus tai korkein hallinto-oikeus on irtisanonut virkamiehen, eikä päätöstä, jolla on irtisanottu koeaikainen virkamies, virkaatoimittava virkamies tai *tämän lain* 47 §:n nojalla sanotun pykälän 1 momentin 7 tai 8 kohdassa tarkoitettu virkamies.

87 §

Virkamieslautakunnan päätökseen kurinpittoa ja irtisanomista koskevassa asiassa saadaan hakea muutosta valittamalla korkeimpaan hallinto-oikeuteen siten kuin muutoksenhausta hallintoasioissa annettussa laissa säädetään. Valitusoikeus on kurinpitoasiassa vastaajalla ja irtisanomista koskevassa asiassa oikaisuvaatimuksen tehneellä virkamiehellä. Viranomaisen puolesta valitusoikeus on kurinpitoasiassa ja irtisanomista koskevassa asiassa kurinpitoasiamiehellä viraston virkamieslautakunnan päätöksestä sekä *tämän lain* 83 §:n 2 momentissa tarkoitetuilla virkamiehillä viraston virkamieslautakunnan ja yleisen virkamieslautakunnan päätöksestä. Viimeksi mainittujen virkamiesten valitusaika luetaan päätöksen tekemisestä.

Valtioneuvoston oikeuskansleri ja eduskunnan oikeusasiamies voivat yksittäistapauksessa määrätä kurinpitoasiamiehen hakemaan muutosta viraston virkamieslautakunnan päätökseen kurinpittoa ja irtisanomista koskevassa asiassa.

97 §

Asianomaisen pääluottamusmiehen tai luottamusmiehen kuulemisesta, ennen kuin virkamiehen toiseen virkaan siirtämisestä tai irtisanomisesta taikka virantoimituksesta pidättämisestä tehdään päätös, säädetään asetuksella.

Ehdotus

virkamiehen taikka korkein oikeus tai korkein hallinto-oikeus *lomauttanut tai* irtisanonut virkamiehen, eikä päätöstä, jolla on *lomautettu tai* irtisanottu koeaikainen virkamies tai virkaatoimittava virkamies *taikka irtisanottu* 47 §:n nojalla sanotun pykälän 1 momentin 7 tai 8 kohdassa tarkoitettu virkamies.

87 §

Virkamieslautakunnan päätökseen kurinpittoa, *lomauttamista* ja irtisanomista koskevassa asiassa saadaan hakea muutosta valittamalla korkeimpaan hallinto-oikeuteen siten kuin muutoksenhausta hallintoasioissa annettussa laissa säädetään. Valitusoikeus on kurinpitoasiassa vastaajalla *sekä lomauttamista* ja irtisanomista koskevassa asiassa oikaisuvaatimuksen tehneellä virkamiehellä. Viranomaisen puolesta valitusoikeus on kurinpitoasiassa *sekä lomauttamista* ja irtisanomista koskevassa asiassa kurinpitoasiamiehellä viraston virkamieslautakunnan päätöksestä sekä 83 §:n 2 momentissa tarkoitetuilla virkamiehillä viraston virkamieslautakunnan ja yleisen virkamieslautakunnan päätöksestä. Viimeksi mainittujen virkamiesten valitusaika luetaan päätöksen tekemisestä.

Valtioneuvoston oikeuskansleri ja eduskunnan oikeusasiamies voivat yksittäistapauksessa määrätä kurinpitoasiamiehen hakemaan muutosta viraston virkamieslautakunnan päätökseen kurinpittoa, *lomauttamista* ja irtisanomista koskevassa asiassa.

97 §

Asianomaisen pääluottamusmiehen tai luottamusmiehen kuulemisesta ennen kuin virkamiehen toiseen virkaan siirtämisestä, *lomauttamisesta tai* irtisanomisesta taikka virantoimituksesta pidättämisestä tehdään päätös, säädetään asetuksella.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 199 ja on voimassa kahden vuoden ajan sen voimaantulosta.

Ennen lain voimaantuloa voidaan ryhtyä lain täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin.

2.

Laki**yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain 15 a §:n väliaikaisesta muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan väliaikaisesti yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa 1 päivänä heinäkuuta 1988 annetun lain (651/88) 15 a §:n 1 momentti, sellaisena kuin se on 14 päivänä joulukuuta 1990 annetussa laissa (1102/90), seuraavasti:

Voimassa oleva laki

15 a §

Hyvitys

Milloin 7 §:n 1—5 tai 10 kohdassa tarkoitettu asia on tahallisesti tai ilmeisestä huolimattomuudesta ratkaistu noudattamatta, mitä 8, 8 a tai 9 §:ssä on säädetty, ja virkamies tai työntekijä on asian yhteydessä osa-aikaistettu tai irtisanottu *tai työntekijä* lomautettu, on tällä oikeus saada työnantajalta hyvityksenä enintään 20 kuukauden palkka.

Ehdotus

15 a §

Hyvitys

Milloin 7 §:n 1—5 tai 10 kohdassa tarkoitettu asia on tahallisesti tai ilmeisestä huolimattomuudesta ratkaistu noudattamatta, mitä 8, 8 a tai 9 §:ssä *säädetään*, ja virkamies tai työntekijä on asian yhteydessä osa-aikaistettu *taikka lomautettu tai irtisanottu*, on tällä oikeus saada työnantajalta hyvityksenä enintään 20 kuukauden palkka.

*Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 199 ja on voimassa kahden vuoden ajan
sen voimaantulosta.*