

11.4.2003/304

Laki kunnallisesta viranhaltijasta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 luku

Yleiset säännökset

1 §

Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan kunnan viranhaltijoihin, jollei muussa laissa toisin säädetä tai kunnallisen virkaehtosopimuslain ([669/1970](#)) nojalla toisin sovita.

Mitä tässä laissa säädetään kunnasta, koskee myös kuntayhtymää.

2 § (10.4.2015/419)

Viranhaltija

Tässä laissa viranhaltijalla tarkoitetaan henkilöä, joka on virkasuhteessa kuntaan. Virkasuhteella tarkoitetaan julkisoikeudellista palvelussuhdetta, jossa kunta on työnantajana ja viranhaltija työn suorittajana. Henkilö otetaan virkasuhteeseen kuntalain ([410/2015](#)) [87 §:n](#) 2 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa.

2 luku

Virkasuhteen alkaminen

3 §

Virkasuhteen kestoaika

Viranhaltija otetaan virkasuhteeseen toistaiseksi tai määräajaksi.

Viranhaltija voidaan ottaa määräajaksi vain viranhaltijan omasta pyynnöstä tai jos määräajaksi ottamisesta on erikseen säädetty taikka tehtävän luonne, sijaisuus, avoinna olevaan virkasuhteeseen kuuluvien tehtävien hoidon järjestäminen tai muu näihin rinnastettava kunnan toimintaan liittyvä määräaikaista virkasuhdetta edellyttävä seikka sitä vaatii.

Viranhaltijalla, joka on ilman 2 momentin mukaista perustetta otettu määräajaksi tai joka on ilman perusteltua syytä toistuvasti otettu peräkkäin määräajaksi, on oikeus saada virkasuhteen päättyessä vähintään kuuden ja enintään 24 kuukauden palkkaa vastaava korvaus. Korvausvaatimus on esitettävä kuuden kuukauden kuluessa virkasuhteen päättymisestä.

4 §

Julkinen hakumenettely

Virkasuhteeseen ottaminen edellyttää julkista hakumenettelyä, jollei jäljempänä toisin säädetä. Hakuaika on vähintään 14 kalenteripäivää siitä, kun ilmoitus on julkaistu kuntalain 108 §:ssä säädettyllä la. ([10.4.2015/419](#))

Virkasuhteeseen ottamisesta päättävä viranomais voi perustellusta syystä päättää hakuajan jatkamisesta, uudesta hakumenettelystä tai virkasuhteen täyttämättä jättämisestä. Uutta hakumenettelyä koskevassa ilmoituksessa on mainittava, otetaanko aikaisemmat hakemukset huomioon.

Virkasuhteeseen voidaan 1 momentista poiketen ottaa ilman hakumenettelyä, kun kysymyksessä on sijaisiksi tai avoinna olevaan virkasuhteeseen ottaminen määräajaksi, taloudellisista ja tuotannollisista syistä

irtisanotun viranhaltijan ottaminen toiseen virkasuhteeseen, 22 §:ssä tarkoitettu virkasuhteen tarjoaminen osa-aikaiselle viranhaltijalle, 24 §:ssä tarkoitettu tai muussa laissa säädetty viranhaltijan siirtäminen toiseen virkasuhteeseen, muun työnantajan palveluksessa olevan henkilön ottaminen virkasuhteeseen lain tai sopimuksen nojalla tapahtuvan toiminnan siirtämisen yhteydessä taikka muu näihin rinnastettava johtosäännössä määrätty peruste.

5 §

Virkasuhteeseen ottaminen

Sellaiseen virkasuhteeseen, joka on ollut julkisesti haettavana, voidaan ottaa vain henkilö, joka on hakenut sitä kirjallisesti ennen hakuajan päättymistä ja silloin täyttää kelpoisuusvaatimukset. Hakemukseen on liitettävä selvitys hakijan kelpoisuudesta. Kunnanjohtajan virkaan ja valtuuston päätöksen mukaisesti muuhunkin virkasuhteeseen voidaan suostumuksensa nojalla ottaa sellainenkin henkilö, joka ei ole hakenut sitä ja jonka kelpoisuudesta on esitetty selvitys.

6 §

Kelpoisuusvaatimukset

Virkasuhteeseen ottamisen yleisistä perusteista säädetään perustuslaissa. Lisäksi virkasuhteeseen otettavalla on oltava erikseen säädetty tai kunnan päättämä erityinen kelpoisuus.

Henkilö voidaan ottaa määräaikaiseen virkasuhteeseen erityisistä kelpoisuusvaatimuksista riippumatta, jos siitä erikseen säädetään tai kunta erityisestä syystä yksittäistapauksessa toisin päättää.

Virkasuhteeseen voidaan ottaa vain 18 vuotta täyttänyt henkilö.

7 §

Terveydentilaa koskeva selvitys

Virkasuhteeseen ottamisen edellytyksenä on, että siihen otettava henkilö antaa viranomaisen pyynnöstä ottamisesta päättävälle viranomaiselle tehtävän hoidon terveydellisiä edellytyksiä koskevat tiedot sekä osallistuu lisäksi tarvittaessa asian selvittämiseksi suoritettaviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin. Virkaan otettava henkilö voidaan velvoittaa esittämään huumausainetestistä koskeva todistus yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain ([759/2004](#)) 7 §:ssä tarkoitetuissa tilanteissa virkaan nimittämisen edellytyksenä. Työnantajan määräämistä tarkastuksista ja tutkimuksista aiheutuvista välttämättömistä kustannuksista vastaa työnantaja. ([13.8.2004/764](#))

Ottamisesta päättävä viranomainen voi perustellusta syystä päättää, ettei 1 momentissa tarkoitettua selvitystä vaadita.

Jollei terveydellisiä edellytyksiä koskevia tietoja ole käytettävissä virkasuhteeseen otettaessa, ottaminen on suoritettava ehdollisena. Ehdollisesti otetun viranhaltijan on esitettävä tiedot ottamisesta päättävän viranomaisen asettaman kohtuullisen määräajan kuluessa ottamista koskevan päätöksen tiedoksisaannista lukien. Jos tietoja ei esitetä määräajassa tai ottamisesta päättävä viranomainen ei tietojen johdosta katso voinensa vahvistaa ehdollisesti toimitettua ottamista, viranomainen toteaa päätöksellään ottamisen rauenneeksi. Muussa tapauksessa ottamisesta päättävä tai alempi täytäntöön paneva viranomainen päättää ottamisen vahvistamisesta.

8 §

Koeaika

Virkasuhteeseen otettaessa voidaan määrätä virantoimituksen aloittamisesta alkavasta enintään kuuden kuukauden koeajasta. Vuotta lyhyemmässä määräaikaisessa virkasuhteessa koeaika voi olla enintään puolet virkasuhteen kestosta.

Jos viranhaltija otetaan saman työnantajan palveluksessa virkasuhteesta toiseen, työnantaja voi määrätä koeajan noudatettavaksi uudessa virkasuhteessa, jos viranhaltijan tehtävissä tai hänen asemassaan tapahtuu huomattava muutos.

Koeajan kuluessa virkasuhde voidaan molemmin puolin purkaa päättymään välittömästi. Purkaminen ei saa tapahtua syrjivillä tai koeajan tarkoitukseen nähden muutoin epäasiallisilla perusteilla. ([30.12.2014/1333](#))

9 §

Viranhoidtomääräys

Viranhaltijalle on annettava viipymättä ja mikäli mahdollista ennen virantoimituksen alkamista virkasuhteeseen ottamisesta pöytäkirjanote tai muu kirjallinen viranhoidtomääräys, josta ilmenee ainakin hänen virkanimikkeensä, virkasuhteen kestoaika, määräaikaisuuden peruste, mahdollinen koeaika, virantoimituksen alkamisajankohta, pääasialliset tehtävät tai niiden määräytymisperuste ja palkkauksen perusteet.

10 §

Virkasuhteen sekä viranhaltijan oikeuksien ja velvollisuuksien alkaminen

Virkasuhde alkaa virkasuhteeseen ottamista koskevan päätöksen tekemisestä.

Viranhaltijan oikeudet ja velvollisuudet alkavat virantoimituksen alkamispäivästä, jollei aikaisemmasta alkamisajankohdasta tässä laissa tai muualla toisin säädetä tai määrätä.

Jos viranhaltija otetaan saman työnantajan toiseen virkasuhteeseen, viranhaltijan palvelussuhde ei katkea hänen siirtyessään välittömästi toiseen virkasuhteeseen.

3 luku

Työnantajan velvollisuudet

11 §

Yleisvelvoite

Työnantajan on huolehdittava siitä, että viranhaltijalle annetaan virkasuhteesta johtuvat etuudet ja oikeudet sellaisina kuin ne hänelle kuuluvat.

12 § (30.12.2014/1333)

Tasapuolinen kohtelu ja syrjintäkielto

Työnantajan on kohdeltava viranhaltijoita tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole viranhaltijoiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.

Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa virkasuhteissa ei saa pelkästään virkasuhteen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia palvelussuhteen ehtoja kuin muissa virkasuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.

Yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän kiellosta säädetään yhdenvertaisuuslaissa ([1325/2014](#)). Tasa-arvosta ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa ([609/1986](#)).

13 §

Työyhteisön ja työilmapiirin kehittäminen

Viranhaltijan hoidettavana olevaa tehtävää tai työmenetelmiä muutettaessa taikka kehitettäessä työnantajan on pyrittävä huolehtimaan siitä, että viranhaltija voi suoriutua tehtävänsä hoidosta. Työnantajan on myös pyrittävä edistämään viranhaltijan mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan urallaan. Työnantajan

on pyrittävä edistämään suhteitaan viranhaltijoihin samoin kuin viranhaltijoiden ja muiden palveluksessaan olevien keskinäisiä suhteita.

[14 §](#)

Työturvallisuus

Työnantajan on huolehdittava työturvallisuudesta viranhaltijan suojelemiseksi tapaturmilta ja terveydellisiltä vaaroilta niin kuin työturvallisuuslaissa ([738/2002](#)) ja sen nojalla annetuissa säännöksissä säädetään.

Jos raskaana olevan viranhaltijan työtehtävät tai työolot vaarantavat hänen tai sikiön terveyden eikä työssä tai työoloissa olevaa vaaratekijää voida poistaa, viranhaltija on pyrittävä raskauden ajaksi siirtämään muihin, hänen työkykynsä ja ammattitaitonsa huomioon ottaen sopiviin tehtäviin.

[15 §](#)

Palkkalaskelma

Työnantajan on annettava viranhaltijalle palkanmaksun yhteydessä laskelma, josta ilmenevät palkan määrä ja sen määräytymisperusteet.

[16 §](#)

Kokoontumisoikeus

Työnantajan on sallittava viranhaltijoiden ja heidän järjestöjensä käyttää maksutta työnantajan hallinnassa olevia sopivia tiloja taukojen aikana ja työajan ulkopuolella virkasuhdeasioiden sekä ammatillisen yhdistyksen toimialaan kuuluvien asioiden käsittelyyn. Kokoontumisoikeuden käyttö ei saa aiheuttaa haittaa työnantajan toiminnalle.

16 a § ([10.4.2015/419](#))

Viranhaltijan oikeus saada vapaata työstään kunnallisen luottamustoimen hoitamista varten

Viranhaltijalla on oikeus saada vapaata työstään kunnallisen luottamustoimen hoitamista varten siten kuin kuntalain 80 ja 81 §:ssä säädetään.

4 luku

Viranhaltijan velvollisuudet

[17 §](#)

Yleiset velvollisuudet

Viranhaltijan on suoritettava virkasuhteeseen kuuluvat tehtävät asianmukaisesti ja viivytyksettä noudattaen asianomaisia säännöksiä ja määräyksiä sekä työnantajan työjohto- ja valvontamääräyksiä.

Viranhaltijan on toimittava tehtävässään tasapuolisesti ja käyttäytyttävä asemansa ja tehtävänsä edellyttämällä tavalla.

Viranhaltija ei saa vaatia, ottaa vastaan tai hyväksyä sellaista taloudellista tai muuta etua, josta säädetään rikoslain ([39/1889](#)) 40 luvussa.

[18 §](#)

Sivutoimi ja kilpaileva toiminta

Sivutoimella tarkoitetaan virkasuhdetta, palkattua työtä ja pysyväisluonteista tehtävää, joista viranhaltijalla on oikeus kieltäytyä, sekä ammatin, elinkeinon ja liikkeen harjoittamista.

Viranhaltija ei saa ottaa vastaan eikä pitää sellaista sivutoimintaa, joka edellyttää työajan käyttämistä sivutoimeen kuuluvien tehtävien hoitamiseen, ellei työnantaja hakemuksesta myönnä siihen lupaa. Lupa voidaan

antaa myös määrääjäksi ja rajoitettuna. Lupa voidaan peruuttaa, kun siihen on syytä. Viranhaltijalle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi ennen peruuttamista.

Harkittaessa sivutoimiluvan myöntämistä on otettava huomioon, että viranhaltija ei saa sivutoimen vuoksi tulla esteelliseksi tehtävässään. Sivutoimi ei myöskään saa vaarantaa luottamusta tasapuolisuuteen tehtävän hoidossa tai muutenkaan haitata tehtävän asianmukaista hoitamista. Sivutoimena ei saa harjoittaa sellaista toimintaa, joka kilpailevana toimintana ilmeisesti vahingoittaa työnantajaa.

Viranhaltija ei saa virkasuhteen kestäessä ryhtyä kilpailevan toiminnan valmistelemiseksi sellaisiin toimenpiteisiin, joita 3 momentissa säädetty huomioon ottaen ei voida pitää hyväksyttävänä.

Muusta kuin 2 momentissa tarkoitetusta sivutoimesta viranhaltijan on tehtävä ilmoitus työnantajalle. Työnantaja voi varattuaan viranhaltijalle tilaisuuden tulla kuulluksi kieltää tällaisen sivutoimen vastaanottamisen ja pitämisen 3 momentissa säädetyillä perusteilla.

[19 §](#)

Terveystietojen antaminen

Sen lisäksi, mitä työterveyshuoltolaissa ([1383/2001](#)) säädetään, viranhaltija on velvollinen työnantajan pyynnöstä antamaan tälle tehtävien hoitamisen terveydellisiä edellytyksiä koskevat tarpeelliset tiedot työ- ja toimintakyvyn selvittämiseksi. Viranhaltija on myös velvollinen työnantajan määräyksestä osallistumaan hänen terveydentilansa toteamiseksi suoritettaviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin, jos se on välttämätöntä tehtävän hoitamisen edellytysten selvittämiseksi. Viranhaltijalle on ennen määräyksen antamista varattava tilaisuus tulla kuulluksi. Oikeudesta velvoittaa viranhaltija esittämään huumausainetestä koskeva todistus on voimassa, mitä yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa säädetään. Potilaan itsemääräämisoikeudesta säädetään potilaan asemasta ja oikeuksista annetun lain ([785/1992](#)) 6 §:ssä. ([13.8.2004/764](#))

Edellä 1 momentissa tarkoitetuista työnantajan määräämistä tarkastuksista ja tutkimuksista aiheutuvista välttämättömistä kustannuksista vastaa työnantaja.

[20 §](#)

Työturvallisuus

Viranhaltijan on huolehdittava työturvallisuudesta siten kuin työturvallisuuslaissa ja sen nojalla annetuissa säännöksissä viranhaltijan velvollisuudeksi säädetään.

5 luku

Virkasuhteessa tapahtuvat muutokset

[21 §](#)

Virkasuhteen muuttaminen osa-aikaiseksi

Työnantaja voi, varattuaan viranhaltijalle tilaisuuden tulla kuulluksi, yksipuolisesti muuttaa virkasuhteen osa-aikaiseksi 37 §:ssä tarkoitettulla irtisanomisperusteella irtisanomisaikaa noudattaen.

[22 §](#)

Osa-aikaisen viranhaltijan oikeus muuhun virkaan

Työnantajan, joka tarvitsee uusia viranhaltijoita tehtäviltään samankaltaiseen kokoaikaiseen virkasuhteeseen, on 46 §:n estämättä ensisijaisesti tarjottava toistaiseksi virkaan otetulle osa-aikatyötä tekeväälle viranhaltijalle mahdollisuus siirtyä tällaiseen virkasuhteeseen edellyttäen, että viranhaltija on etukäteen kirjallisesti ilmoittanut haluavansa kokoaikaiseen virkasuhteeseen, hän täyttää tämän virkasuhteen kelpoisuusvaatimukset ja tehtävä on hänelle sopiva.

[23 §](#)

Virantoimitusvelvollisuuden muuttaminen

Toistaiseksi voimassa olevaan virkasuhteeseen ottamisesta päättävä kunnan viranomainen voi varattuaan viranhaltijalle tilaisuuden tulla kuulluksi päättää, että viranhaltijan virantoimitusvelvollisuutta muutetaan, jos toiminnan uudelleen järjestely tai muu perusteltu syy sitä edellyttää.

[24 §](#)

Viranhaltijan siirtäminen toiseen virkasuhteeseen

Viranhaltija voidaan siirtää toiseen virkasuhteeseen, jonka kelpoisuusvaatimukset hän täyttää ja jota voidaan pitää hänelle sopivana, jos hänen asemansa toistaiseksi otettuna tai määräaikaisena viranhaltijana ei muutu ja perusteena on toiminnan tai tehtävien uudelleenjärjestelyyn liittyvä perusteltu syy ja hänen varsinainen palkkansa ei alene tai hän on antanut siirtoon suostumuksensa taikka siirtoon on muu hyväksyttävä syy ja viranhaltija on antanut siirtoon suostumuksensa.

Viranhaltija voidaan perustellusta syystä siirtää enintään vuoden määräajaksi oman työnantajan toiseen virkasuhteeseen, jonka kelpoisuusvaatimukset hän täyttää ja jota voidaan pitää hänelle sopivana, edellyttäen, ettei viranhaltijan varsinainen palkka vähene. Viranhaltijalle annettu määräys voidaan milloin tahansa peruuttaa ja asianomainen on velvollinen siirtymään välittömästi takaisin entiseen virkasuhteeseen siihen kuuluvin palkkaeduin. Peruutus tulee voimaan heti.

Viranhaltijalle on ennen 1 ja 2 momentissa tarkoitettua siirtämistä tai 2 momentissa tarkoitettua peruuttamista varattava tilaisuus tulla kuulluksi.

[25 §](#)

Viranhaltijan asema liikkeen luovutuksessa

Työnantajan liikkeen luovutuksella tarkoitetaan kunnan tai kuntayhtymän toiminnallisen osan luovuttamista toiselle työnantajalle, jos luovutettava osa pysyy luovutuksen jälkeen samana tai samankaltaisena.

Edellä 1 momentissa tarkoitettussa luovutuksessa työnantajan luovutushetkellä voimassa olevista virkasuh-teista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet siirtyvät uudelle omistajalle tai haltijalle. Jos luovutus tapahtuu yksityisoikeudelliselle yhteisölle tai säätiölle, siirtyvät viranhaltijat työsopimussuhteeseen luovutuksensaa-jan palvelukseen. Mitä edellä on lausuttu oikeuksien ja velvollisuuksien siirtymisestä, ei tällöin kuitenkaan koske niitä oikeuksia ja velvollisuuksia, jotka johtuvat nimenomaan virkasuhteesta eivätkä ole ominaisia työsuhteelle.

Ennen luovutusta eräänytyneestä palkka- tai muusta virkasuhteesta johtuvasta saatavasta vastaavat luovut-taja ja luovutuksensaaaja yhteisvastuullisesti. Luovuttaja on kuitenkin luovutuksensaaajalle vastuussa ennen luovutusta eräänytyneestä saatavasta, jollei muuta ole sovittu.

Luovutuksensaaaja on velvollinen noudattamaan luovutushetkellä voimassa olleen virkaehtosopimuksen määräyksiä kuten työehtosopimuslain ([436/1946](#)) 5 §:ssä säädetään.

6 luku

Virkavapaa

[26 §](#)

Virkavapaa

Viranhaltijalle voidaan hakemuksesta myöntää määräajaksi vapautus virkatehtävien hoitamisesta joko ko-konaan tai osittain.

Viranhaltijan osa-aikaisesta sairauspoissaolosta on voimassa, mitä työsopimuslain ([55/2001](#)) [2 luvun 11 a §:n](#) 1 ja 2 momentissa säädetään. ([8.6.2006/461](#))

[27 §](#)

Vir kavapaan hakeminen ja myöntäminen

Vir kavapaata on haettava kirjallisesti, jollei muualla toisin säädetä tai virkaehtosopimuksessa ole toisin määrätty.

Vir kavapaan myöntäminen ja sen pituus ovat työnantajan harkinnassa, jollei muualla toisin säädetä tai virkaehtosopimuksessa ole toisin määrätty. Mikäli vir kavapaata ei voida myöntää hakemuksen mukaisesti, hakemus on hylättävä tai vir kavapaa voidaan viranhaltijan kirjallisella suostumuksella myöntää muullakin tavalla.

Jos viranhaltija on ollut poissa virantoimituksesta eikä hänelle ole myönnetty vir kavapaata, poissaolo merkitään jälkikäteen vir kavapaaksi, mikäli työnantaja toteaa poissaolon johtuneen ylivoimaisesta esteestä tai muusta pätevistä syistä.

[28 §](#)

Vir kavapaan keskeyttäminen ja peruuttaminen

Vir kavapaan keskeyttäminen tai peruuttaminen viranhaltijan pyynnöstä on työnantajan harkinnassa, jollei laissa toisin säädetä tai virkaehtosopimuksessa toisin määrätä.

Vir kavapaa keskeytyy siksi ajaksi, kun vir kavapaana oleva viranhaltija suostumuksensa perusteella perustelusta syystä määrätään suorittamaan joitakin virkatehtäviä.

Jos vir kavapaata käytetään muuhun tarkoitukseen kuin mihin se on myönnetty, vir kavapaa voidaan keskeyttää tai peruuttaa. Ennen päätöksen tekemistä viranhaltijalle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi.

[29 §](#)

Perhevapaat

Viranhaltijalla on oikeus saada vir kavapaata perhevapaiden vuoksi siten kuin työsopimuslain ([55/2001](#)) [4 luvun](#) 1–8 §:ssä säädetään.

7 luku

Lomauttaminen

[30 §](#)

Lomauttaminen

Työnantajalla on oikeus lomauttaa viranhaltija siten, että virantoimitus ja palkanmaksu keskeytetään tois-
taiseksi tai määräajaksi joko kokonaan tai osittain virkasuhteen muutoin pysyessä voimassa, jos työnantajalla on [37 §:n](#) mukainen peruste irtisanoa virkasuhde. Lomauttaminen ei estä viranhaltijaa ottamasta lomautusajaksi muuta työtä.

Viranhaltija voidaan [1 momentissa](#) mainitulla tavalla lomauttaa enintään 90 päivän ajaksi, jos tehtävät tai työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat tilapäisesti vähentyneet eikä työnantaja voi kohtuudella järjestää muita tehtäviä tai työnantajan tarpeisiin sopivaa koulutusta. Virkaehtosopimuksella ei voida sopia edellä tarkoitetun lomautuksen enimmäisajan pidentämisestä.

Virkasuhteen kestäessä voidaan työnantajan aloitteesta sopia viranhaltijan ja työnantajan kesken viranhaltijan lomauttamisesta [1 momentissa](#) mainitulla tavalla silloin, kun se on tarpeen työnantajan toiminnan tai taloudellisen tilan vuoksi.

Jos viranhaltija on lomautettu toistaiseksi, on virantoimituksen alkamisesta ilmoitettava vähintään viikkoa ennen, jollei toisin ole sovittu.

Jos lomauttamista koskeva päätös on kumottu oikaisuvaatimuksen tai valituksen johdosta muulla kuin 1 tai 2 momentissa tarkoitettulla perusteella ja työnantaja on uudella päätöksellä päättänyt samasta lomauttamisesta ja tämä päätös on saanut lainvoiman, katsotaan lomauttaminen tehdyksi ensin tehdyn päätöksen mukaisesti, jollei ensin tehdyn päätöksen lomautuksen ilmoitusajasta tai lomautuksen peruuntumisesta muuta johdu.

31 §

Lomautusmenettely

Työnantajan on käytettävissään olevien tietojen perusteella esitettävä viranhaltijalle ennakkoselvitys lomautuksen perusteista sekä sen arvioidusta laajuudesta, toteuttamistavasta, alkamisajankohdasta ja kestosta. Jos lomautus kohdistuu useaan viranhaltijaan, selvitys voidaan antaa luottamusmiehelle tai viranhaltijoille yhteisesti. Selvitys on annettava viipymättä lomautuksen tarpeen tultua työnantajan tietoon. Selvitystä ei tarvitse esittää, jos työnantajan on virkaehtosopimuksen perusteella esitettävä vastaava selvitys.

Lomautusta koskeva päätös on annettava viranhaltijalle tiedoksi kirjallisesti vähintään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista. Lomautuspäätös annetaan viranhaltijalle henkilökohtaisesti. Jos lomautuspäätöstä ei voida antaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse samaa määräaika noudattaen. Kirjeitse toimitetun päätöksen katsotaan tulleen viranhaltijan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun päätös on lähetetty. Lomautuspäätöksessä tulee mainita lomautuksen peruste, sen alkamisaika ja määräaikaisen lomautuksen kesto sekä toistaiseksi tapahtuvan lomautuksen osalta sen arvioitu kesto. Lomautuspäätös on annettava tiedoksi luottamusmiehelle. ([7.4.2017/206](#))

Ennakkoselvitystä ei tarvitse esittää, jos työnantajan on työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain ([449/2007](#)) mukaan esitettävä vastaava selvitys tai neuvoteltava lomauttamisesta viranhaltijoiden tai heidän edustajansa kanssa. ([13.4.2007/450](#))

32 §

Virkasuhteen irtisanominen lomautuksen yhteydessä

Lomautetulla viranhaltijalla on oikeus irtisanoa virkasuhde ilman irtisanomisaikaa päättymään milloin tahansa lomautusaikana, ei kuitenkaan, jos lomautuksen päättymisaika on hänen tiedossaan, viimeisen viikon aikana ennen lomautuksen päättymistä. Muu sopimus on mitätön.

Jos lomauttaminen on tullut voimaan viranhaltijan saamatta hyväkseen 40 §:n 1 momentin mukaista irtisanomisaikaa ja työnantaja irtisanoo viranhaltijan ennen lomautuksen päättymistä, viranhaltijalla on oikeus saada korvauksena irtisanomisajan palkkansa. Irtisanomisajan palkasta saadaan vähentää 14 päivän palkka, jos viranhaltija on lomautettu lain tai sopimuksen mukaista yli 14 päivän lomautusilmoitusaikaa noudattaen.

Milloin lomauttaminen on tullut voimaan viranhaltijan saamatta hyväkseen virkasuhteen lakkaamista koskevaa irtisanomisaikaa ja toistaiseksi voimassa oleva lomauttaminen on kestänyt yhtäjaksoisesti vähintään 200 kalenteripäivää, lomautetulla viranhaltijalla on virkasuhteen irtisanoessaan oikeus saada korvauksena irtisanomisajan palkkansa kuten 2 momentissa säädetään.

33 §

Menetettyjen ansioiden korvaaminen

Mikäli lomautusta koskeva päätös kumotaan lainvoimaisella päätöksellä 30 §:n 1 tai 2 momentin vastaisena, viranhaltijalle maksetaan lainvastaisen lomautuksen johdosta saamatta jäänyt säännöllisen työajan ansio 45 §:ssä säädetyllä tavalla.

8 luku

Virkasuhteen päättyminen

34 §

Virkasuhteen päättyminen ilman irtisanomista

Virkasuhde päättyy ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa:

- 1) kun määräaika, joksi viranhaltija on otettu, on kulunut loppuun;
- 2) kun määrätehtävää varten otetun viranhaltijan tehtävä on suoritettu;
- 3) sijaiseksi otetun määräaikaisen viranhaltijan määräajasta riippumatta, kun toistaiseksi otettu viranhaltija palaa virantoimitukseen, jos toistaiseksi otetulla viranhaltijalla on lakiin tai virkaehtosopimuksen määräykseen perustuva ehdoton oikeus palata virantoimitukseen;
- 4) kun viranhaltijalle on virkasuhteen perusteella myönnetty täysi työkyvyttömyyseläke toistaiseksi, sen kalenterikuukauden päättyessä, jonka aikana viranhaltijan oikeus sairausajan palkan saamiseen on päättynyt, tai jos kunta on saanut työkyvyttömyyseläkepäätöksestä tiedon myöhemmin, tiedoksisaantikuukauden päättyessä;
- 5) kun viranhaltijan 7 §:n 3 momentissa tarkoitettua ehdollista valintaa ei vahvisteta, valinnan raukeamista koskevan päätöksen tiedoksisaantipäivää seuraavasta päivästä lukien; tai
- 6) sen kalenterikuukauden päättyessä, jonka aikana viranhaltija täyttää eroamisiän, jollei viranhaltijan kanssa sovita virkasuhteen määräaikaisesta jatkamisesta. ([18.3.2016/191](#))

Edellä 1 momentin 6 kohdassa tarkoitettu eroamisiikä on vuonna 1957 ja sitä ennen syntyneillä 68 vuotta, vuosina 1958–1961 syntyneillä 69 vuotta ja vuonna 1962 ja sen jälkeen syntyneillä 70 ta. ([18.3.2016/191](#))

35 §

Viranhaltijasta johtuvat irtisanomisperusteet

Työnantaja ei saa irtisanoa virkasuhdetta viranhaltijasta johtuvasta syystä, ellei tämä syy ole asiallinen ja painava. Tällaisena syynä voidaan pitää virkasuhteesta, laista tai määräyksistä johtuvien, virkasuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten viranhaltijan henkilöön liittyvien työntekoedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi viranhaltija ei enää kykene selviytymään tehtävistään. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja viranhaltijan olosuhteet kokonaisuudessaan.

Edellä 1 momentissa tarkoitettu syy ei ole ainakaan:

- 1) viranhaltijan sairaus, vamma tai tapaturma, ellei viranhaltijan työkyky ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää virkasuhteen jatkamista;
- 2) osallistuminen viranhaltijayhdistyksen päätöksen perusteella yhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen;
- 3) viranhaltijan poliittinen, uskonnollinen tai muu mielipide eikä osallistuminen yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan; eikä
- 4) turvautuminen viranhaltijan käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin.

Viranhaltijaa, joka on laiminlyönyt virkasuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelystä.

Työnantajan on ennen irtisanomista selvitettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla viranhaltija muuhun virkasuhteeseen.

Jos irtisanomisen perusteena on niin vakava virkasuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää virkasuhteen jatkamista, ei 3 ja 4 momentissa säädettyä tarvitse soveltaa.

36 §

Viranhaltijasta johtuvaan irtisanomisperusteeseen vetoaminen

Irtisanominen on tehtävä 35 §:ssä säädetyllä perusteella kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun irtisanomisen peruste on tullut irtisanomisesta päättävän viranomaisen tietoon.

37 §

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

Virkasuhde voidaan irtisanoa, kun viranhaltijan tehtävät ovat vähentyneet olennaisesti ja pysyvästi taloudellisista syistä, työnantajan tai asianomaisen yksikön tehtävien uudelleen järjestelyn vuoksi taikka muista niihin verrattavista syistä. Irtisanominen edellyttää lisäksi, ettei viranhaltijaa voida ammattitaitoonsa ja kykyynsä nähden kohtuudella sijoittaa toiseen virkasuhteeseen tai ottaa sellaiseen työsuhteeseen, jonka tehtävät eivät olennaisesti poikkea viranhaltijan tehtävistä, tai kouluttaa uusiin tehtäviin.

Edellä 1 momentissa tarkoitettua perustetta irtisanomiseen ei katsota olevan ainakaan silloin, kun:

- 1) irtisanomista on edeltänyt tai seurannut uuden henkilön ottaminen samankaltaisiin tehtäviin eikä työnantajan toimintaedellytyksissä ole vastaavana aikana tapahtunut muutoksia; tai
- 2) irtisanomisen syyksi ilmoitetut tehtävien uudelleenjärjestelyt eivät tosiasiallisesti vähennä työnantajalla tarjolla olevia tehtäviä tai muuta tehtävien laatua.

37 a § (7.4.2017/206)

Työllistymisvapaa

Viranhaltijalla on sama oikeus työllistymisvapaaseen kuin työntekijällä työsopimuslain mukaan.

37 b § (29.12.2016/1469)

Irtisanotun viranhaltijan työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus

Työnantaja on velvollinen tarjoamaan 37 §:n perusteella irtisanomalleen, ennen virkasuhteen päättymistä yhdenjaksoisesti vähintään viisi vuotta työnantajan palveluksessa olleelle viranhaltijalle tilaisuuden osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen.

Valmennuksen tai koulutuksen on arvoltaan vähintään vastattava viranhaltijan laskennallista palkkaa kuukauden ajalta tai irtisanotun viranhaltijan kanssa samassa toimipaikassa työskentelevän henkilöstön keskimääräistä kuukausiansiota siitä riippuen, kumpi on suurempi. Valmennus tai koulutus on toteutettava irtisanomisajan päättymisen jälkeen kahden kuukauden kuluessa. Painavasta syystä valmennus tai koulutus saadaan toteuttaa myöhemminkin. Valmennuksen tai koulutuksen toteutumisaika tai arvioitu aika on kuitenkin oltava viranhaltijan tiedossa palvelussuhteen päättymishetkellä.

Työnantaja ja viranhaltija voivat sopia, että työnantaja täyttää 1 momentissa tarkoitetun velvollisuutensa kustantamalla viranhaltijan itsensä hankkiman koulutuksen tai valmennuksen kokonaan tai osittain.

Työnantaja ja henkilöstö saavat sopia toisin siitä, mitä 2 momentissa säädetään arvon määräytymisestä. Lisäksi työnantaja ja henkilöstö saavat sopia valmennuksen tai koulutuksen sijasta muustakin järjestelystä, jolla edistetään irtisanottavan työllistymistä. Henkilöstön edustaja määräytyy työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain mukaisesti. Henkilöstön edustajan tekemä sopimus sitoo kaikkia niitä viranhaltijoita, joita sopimuksen tehneen viranhaltijoiden edustajan on katsottava edustavan.

37 c § (29.12.2016/1469)

Työllistymistä edistävän valmennuksen tai koulutuksen laiminlyönti

Työnantaja, joka ei ole noudattanut 37 b §:ssä säädettyä velvollisuuttaan, on velvollinen suorittamaan viranhaltijalle kertakaikkisena korvauksena koulutuksen tai valmennuksen arvoa vastaavan määrän.

Jos valmennuksen tai koulutuksen järjestämisvelvollisuus on laiminlyöty vain osittain, korvausvelvollisuus rajoittuu vastaamaan velvollisuuden laiminlyötyä osuutta.

38 §

Eriyinen irtisanomissuoja

Viranhaltijalla, jolle on myönnetty virkavapaata perhevapaiden vuoksi, on sama irtisanomissuoja kuin työntekijällä työsopimuslain mukaan. Sama koskee viranhaltijaa, joka on raskaana tai joka tulee käyttämään oikeuttaan edellä tarkoitettuihin vapaisiin.

Luottamusmiehen virkasuhde voidaan irtisanoa 35 §:n perusteella vain, jos niiden viranhaltijoiden ja työntekijöiden enemmistö, joiden luottamusmiehenä hän on, antaa siihen suostumuksensa. Virkasuhde voidaan irtisanoa 37 §:n perusteella vain, jos työ kokonaan päättyy eikä viranhaltijalle voida järjestää muuta työtä, joka vastaa hänen ammattitaitoaan tai kouluttaa häntä muuhun työhön 37 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

39 §

Irtisanomisoikeus liikkeen luovutuksen yhteydessä

Luovutuksensaaja ei saa irtisanoa viranhaltijan palvelussuhdetta pelkästään 25 §:n 1 momentissa tarkoitetun liikkeen luovutuksen perusteella.

Kunnan luovuttaessa liikkeensä edellä 25 §:n 1 momentissa säädetyllä tavalla viranhaltija saa virkasuhteessa muutoin sovellettavaa irtisanomisaikaa noudattamatta tai sen kestoajasta riippumatta irtisanoa virkasuhteen päättymään luovutuspäivästä, jos hän on saanut tiedon luovutuksesta työnantajalta tai liikkeen uudelta haltijalta viimeistään kuu-kautta ennen luovutuspäivää. Jos hänelle on annettu tieto luovutuksesta myöhemmin, hän saa irtisanoa palvelussuhteensa päättymään luovutuspäivästä tai tämän jälkeen, viimeistään kuitenkin kuukauden kuluessa saatuaan tiedon luovutuksesta.

40 §

Irtisanomisaika

Työnantajan irtisanoessa viranhaltijan virkasuhteen irtisanomisaika on vähintään:

- 1) 14 päivää, jos palvelussuhde on jatkunut enintään vuoden;
- 2) yksi kuukausi, jos palvelussuhde on jatkunut keskeytyksettä yli vuoden, mutta enintään neljä vuotta;
- 3) kaksi kuukautta, jos palvelussuhde on jatkunut keskeytyksettä yli neljä vuotta, mutta enintään kahdeksan vuotta;
- 4) neljä kuukautta, jos palvelussuhde on jatkunut keskeytyksettä yli kahdeksan vuotta, mutta enintään 12 vuotta; ja
- 5) kuusi kuukautta, jos palvelussuhde on jatkunut keskeytyksettä yli 12 vuotta.

Viranhaltijan irtisanoessa virkasuhteensa irtisanomisaika on vähintään:

- 1) 14 päivää, jos palvelussuhde on jatkunut enintään viisi vuotta;
- 2) yksi kuukausi, jos palvelussuhde on jatkunut keskeytyksettä yli viisi vuotta; ja
- 3) kaksi kuukautta, jos viranhaltijan ottaminen kuuluu valtuustolle.

Irtisanomisaika alkaa kulua sitä päivää seuraavasta päivästä, jona irtisanominen on annettu tai saatettu tiedoksi. Viranhaltijan pyynnöstä tai suostumuksella voidaan noudattaa 1 ja 2 momentissa tarkoitettua lyhyempää irtisanomisaikaa.

[41 §](#)

Virkasuhteen purkaminen

Työnantaja saa purkaa viranhaltijan virkasuhteen noudatettavasta irtisanomisajasta tai määräajan pituudesta riippumatta päättyväksi heti vain erittäin painavasta syystä. Tällaisena syynä voidaan pitää laista tai määräyksistä johtuvien, virkasuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää virkasuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

[42 §](#)

Purkamisoikeuden raukeaminen

Purkamisoikeus raukeaa, jollei syy ole jo aikaisemmin menettänyt merkitystään, 14 päivän kuluttua siitä, kun työnantaja on saanut tiedon purkamisen aiheesta tai, jos syy on jatkuva, siitä kun työnantaja on saanut tiedon sen lakkaamisesta. Jos purkaminen estyy pätevän syyn vuoksi, saadaan purkaminen toimittaa 14 päivän kuluessa esteen lakkaamisesta.

[43 §](#)

Virkasuhteen päättämismenettely

Ennen työnantajan suorittamaa irtisanomista tai purkamista viranhaltijalle on varattava tilaisuus tulla kuuluksi virkasuhteen päättämisen syistä perusteluineen. Viranhaltijalla on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajaa. Oikeudesta käyttää avustajaa on ilmoitettava viranhaltijalle. Työnantajan suorittamaa irtisanomista tai purkamista koskeva päätös perusteluineen on merkittävä pöytäkirjaan.

Jos työnantaja on työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain mukaan velvollinen neuvottelemaan taloudellisella tai tuotannollisella perusteella tapahtuvan irtisanomisen perusteesta työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa, työnantajalla ei ole 1 momentissa tarkoitettua vastavaa velvollisuutta. ([13.4.2007/450](#))

Päätös virkasuhteen irtisanomisesta tai purkamisesta on annettava kirjallisesti tiedoksi viranhaltijalle henkilökohtaisesti. Jollei tämä ole mahdollista, päätös virkasuhteen irtisanomisesta tai purkamisesta saadaan antaa tiedoksi lähettämällä päätös kirjeitse. ([13.4.2007/450](#))

Jos päätös virkasuhteen päättämisestä on lähetetty kirjeitse, katsotaan päätöksen tulleen viranhaltijan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun päätös on lähetetty. Viranhaltijan ollessa vuosilomalla tai työajan tasoittamisesta johtuvalla vähintään kahden viikon pituisella vapaa-ajalla katsotaan virkasuhteen päättäminen toimitetuksi kuitenkin aikaisintaan loman tai vapaa-ajan päättymistä seuraavana päivänä. ([13.4.2007/450](#))

Toimitettaessa virkasuhteen purkamisilmoitus kirjeitse katsotaan 8 ja 41 §:n mukaiseen perusteeseen vedotun säädettyssä ajassa, jos ilmoitus on tuon ajan kuluessa jätetty postin kuljetettavaksi. ([13.4.2007/450](#))

[44 §](#)

Virkasuhteen jatkuminen

Viranhaltijan virkasuhde jatkuu katkeamattomana, jos virkasuhteen irtisanominen tai purkaminen on lainvoimaisen päätöksen mukaan tapahtunut ilman laissa säädettyä irtisanomis- tai purkamisperustetta.

Jos irtisanomista tai purkamista koskeva päätös on kumottu oikaisuvaatimuksen tai valituksen johdosta muulla kuin 1 momentissa tarkoitetulla perusteella ja työnantaja on uudella päätöksellä päättänyt virkasuhteen ja tämä päätös on saanut lainvoiman, katsotaan virkasuhde päättyneeksi asiassa ensin tehdyn päätöksen mukaisesti, jollei irtisanomisajasta muuta johdu.

Mikäli tuomioistuin 51 §:ssä säädettyssä tapauksessa katsoo työnantajalla olleen irtisanomisperusteen, virkasuhteen katsotaan jatkuvan viranhaltijaan noudatettavan irtisanomisajan päättymiseen saakka ja viranhaltijalla on oikeus saada irtisanomisajan palkkansa.

[45 §](#)

Menetettyjen ansioiden korvaaminen

Kun virkasuhteen päättämistä koskeva asia on 44 §:n 1 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa lainvoimaisesti ratkaistu ja työnantaja on saanut jäljempänä 2 momentissa tarkoitetun selvityksen, viranhaltijalle maksetaan viipymättä virkasuhteen lainvastaisen päättämisen johdosta saamatta jäänyt säännöllisen työajan ansio vähennettynä samalta ajalta muissa palvelussuhteissa, ammatinharjoittajana tai yrittäjänä ansaitulla vastaavalla ansiolla, jota viranhaltija ei olisi saanut virkaa hoitaessaan. Samoin otetaan vähennyksenä huomioon viranhaltijalle maksettu työttömyysturvalaissa ([1290/2002](#)) tarkoitettu ansiopäiväraha, peruspäiväraha ja työmarkkinatuki sekä vastaavalta ajalta hänelle maksettu sairausvakuutuslain ([364/1963](#)) mukainen päivä- ja äitiysraha.

Viranhaltija on velvollinen esittämään työnantajalle viipymättä luotettavan selvityksen saamistaan 1 momentissa tarkoitetuista muista ansiotuloista, ansiopäivärahasta, peruspäivärahasta, työmarkkinatuesta sekä sairausvakuutuskorvauksista.

Työnantaja on velvollinen viipymättä maksamaan työttömyysvakuutusrahastolle 75 prosenttia ja asianomaiselle työttömyyskassalle 25 prosenttia viranhaltijalle maksetusta ansiopäivärahasta ja Kansaneläkelaitokselle viranhaltijalle maksetun peruspäivärahan tai työmarkkinatuen.

Viranhaltijan eläke-etuja määrättäessä katsotaan palkkatuloksi edellä 1 momentissa tarkoitettu ansio, jossa on vähennyksenä huomioitu edellä 1 momentissa tarkoitetussa muussa palvelussuhteessa, ammatinharjoittajana tai yrittäjänä ansaittu, eläkkeeseen oikeuttava tulo. Vähennyksenä ei oteta huomioon edellä 1 momentissa tarkoitettuja päivärahoja tai työmarkkinatukea. Sen estämättä, mitä muualla säädetään, viranhaltijan katsotaan eläkeoikeutta määrättäessä olleen jatkuvassa virkasuhteessa myös 1 momentissa mainittuna aikana, vaikka hänelle ei tältä ajalta jäisi maksuun lainkaan ansiota.

Mitä tässä pykälässä säädetään ansiopäivärahasta, peruspäivärahasta ja työmarkkinatuesta, koskee myös työttömyysturvalain ([602/1984](#)) perusteella maksettua ansioon suhteutettua päivärahaa ja peruspäivärahaa sekä työmarkkinatuesta annetun lain ([1542/1993](#)) perusteella maksettua työmarkkinatukea.

SairausvakuutusL [364/1963](#) on kumottu SairausvakuutusL:lla [1224/2004](#). Työttömyysturval [602/1984](#) ja L työmarkkinatuesta [1542/1993](#) on kumottu Työttömyysturval:lla [1290/2002](#).

[46 §](#)

Irtisanotun viranhaltijan takaisin ottaminen

Jos työnantaja on irtisanonut toistaiseksi otetun viranhaltijan 37 §:n mukaisilla perusteilla ja työnantaja tarvitsee yhdeksän kuukauden kuluessa irtisanomisajan päättymisestä viranhaltijaa tehtäviltään samankaltaiseen toistaiseksi voimassa olevaan tai yli kuusi kuukautta kestävään virkasuhteeseen, työnantajan on

tiedusteltava paikalliselta työvoimaviranomaiselta, onko irtisanottuja viranhaltijoita etsimässä tämän viranomaisen välityksellä työtä, ja myönteisessä tapauksessa tarjottava työtä ensisijaisesti irtisanotuille kelpoisuusvaatimukset täyttävälle viranhaltijoille. Sama velvollisuus koskee 25 §:ssä tarkoitettua luovutuksensaa- jaa silloin, kun luovuttaja on irtisanonut viranhaltijan ennen luovutushetkeä.

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

9 luku

Virantoimituksesta pidättäminen

[47 §](#)

Virantoimituksesta pidättäminen

Jos viranhaltijan voidaan todennäköisin perustein epäillä syyllistyneen virantoimituksessa virkarikokseen tai muuten menetelleen siinä velvollisuuksiensa vastaisesti, hänet voidaan pidättää tutkimuksen tai oikeudenkäynnin ajaksi virantoimituksesta. Asiasta on viipymättä tehtävä rikosilmoitus, jos kysymyksessä on ilmeinen virkarikos.

Milloin viranhaltijan voidaan todennäköisin perustein epäillä syyllistyneen rikokseen virantoimituksen ulkopuolella, hänet voidaan pidättää tutkimuksen tai oikeudenkäynnin ajaksi virantoimituksesta, jos asiassa ilmenneillä seikoilla voi olla vaikutusta viranhaltijan edellytyksiin hoitaa tehtäväänsä.

Muussa kuin 1 ja 2 momentissa tarkoitettussa tilanteessa viranhaltija voidaan pidättää virantoimituksesta siksi ajaksi, kun viranhaltija ei voi hänestä johtuvasta syystä suorittaa asianmukaisesti virkatehtäviään.

[48 §](#)

Virantoimituksesta pidättämisessä noudatettava menettely

Virantoimituksesta pidättämisestä päättää kunnanhallitus tai johtosäännössä määrätty muu viranomainen. Kunnanjohtajan virantoimituksesta pidättämisestä päättää kuitenkin valtuusto. Ennen valtuuston kokousta voi kunnanjohtajan virantoimituksesta pidättämisestä väliaikaisesti päättää valtuuston puheenjohtaja. Muiden viranhaltijoiden virantoimituksesta pidättämisestä voi väliaikaisesti päättää kunnanjohtaja tai muu johtosäännössä määrätty johtava viranhaltija.

Kuntayhtymän johtavan viranhaltijan virantoimituksesta pidättämisestä päättää kuntayhtymän ylin toimielin. Ennen kuntayhtymän ylimmän toimielimen kokousta voi kuntayhtymän johtavan viranhaltijan virantoimituksesta pidättämisestä väliaikaisesti päättää kuntayhtymän ylimmän toimielimen puheenjohtaja.

Ennen kuin virantoimituksesta pidättämisestä tehdään päätös, viranhaltijalle on varattava tilaisuus tulla asiassa kuulluksi.

Virantoimituksesta pidättämistä koskeva päätös voidaan panna täytäntöön heti.

[49 §](#)

Virantoimituksesta pidättämisen uudelleenarviointi

Virantoimituksesta pidättämisestä päättäneen toimielimen tulee seurata virantoimituksesta pidättämisen perusteita ja tarvittaessa olosuhteiden muututtua tehdä asiasta uusi päätös. Virantoimituksesta pidättämisen jatkaminen tulee ottaa viipymättä ratkaistavaksi viranhaltijan sitä vaatiessa.

10 luku

Muutoksenhaku

50 § ([10.4.2015/419](#))

Muutoksenhaku

Työnantajan tämän lain nojalla tekemään päätökseen haetaan muutosta siten kuin kuntalaissa oikaisuvaatimuksen tekemisestä ja kunnallisvalituksesta säädetään. Oikaisuvaatimusaika 37 §:ssä tarkoitettua irtisanomista koskevasta päätöksestä alkaa kuitenkin kulua vasta 40 §:n 1 momentissa säädetyn irtisanomisajan päättymisestä. Sama koskee valitusaikaa silloin, kun 37 §:ssä tarkoitettua irtisanomista koskevan päätöksen on tehnyt valtuusto tai kuntalain 58 §:n 1 momentissa tarkoitettu kuntayhtymän toimielin.

Viranhaltija ei saa valittamalla hakea muutosta viranomaisen päätökseen kunnallisen virkaehtosopimuslain 2 §:ssä tarkoitettussa asiassa eikä saattaa sitä oikaisuvaatimuksin tai hallintoriita-asiana ratkaistavaksi, jos hänellä taikka viranhaltijayhdistyksellä on oikeus panna asia vireille työtuomioistuimessa. Mitä edellä tässä momentissa säädetään, sovelletaan vain viranhaltijaan, joka on jäsenenä sellaisessa viranhaltijayhdistyksessä, jolla on oikeus panna asia vireille työtuomioistuimessa, tai sen alayhdistyksessä. ([18.3.2016/191](#))

51 §

Irtisanomisperusteiden tutkiminen purkamista koskevassa asiassa

Mikäli tuomioistuin katsoo virkasuhteen purkamista koskevaa asiaa käsitellessään, että 41 §:ssä säädetty purkamisperusteet eivät täyty, tuomioistuimen on vaadittaessa harkittava, onko työnantajalla ollut 36 §:ssä säädetty irtisanomisperuste.

52 §

Valituksen käsittely

Virkasuhteen irtisanomista, purkamista ja osa-aikaistamista sekä virantoimituksesta pidättämistä koskeva valitus on käsiteltävä tuomioistuimessa kiireellisenä.

53 §

Oikeudenkäyntikulujen korvaaminen

Sen estämättä, mitä oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta hallintolainkäyttölaissa ([586/1996](#)) säädetään, on kunnallisvalituksen tehnyt asianomainen viranhaltija tai muu henkilö, jonka on katsottava tehneen valituksen viranhaltijan puolesta, vaadittaessa velvoitettava korvaamaan työnantajan kohtuulliset oikeudenkäyntikulut, mikäli valitus koskee tässä laissa tarkoitettua asiaa eikä valitusta hyväksytä. Vastaavasti viranomainen on velvoitettava korvaamaan kunnallisvalituksen tehneen asianosaisen kohtuulliset oikeudenkäyntikulut, mikäli päätös valituksen johdosta osittain tai kokonaan kumotaan.

Edellä 1 momentista poiketen oikeudenkäyntikuluja ei velvoiteta korvattavaksi silloin, kun päätös koskee virkaan ottamista tai jos asia on ollut oikeudellisesti niin epäselvä, että oikeudenkäyntiin on ollut perusteltu syy tai oikeudenkäyntikulujen korvaamista on muutoin pidettävä asian laatu tai olosuhteet huomioon ottaen kohtuuttomana.

11 luku

Erinäiset säännökset

[54 §](#)

Yhdistymisvapaus

Viranhaltijalla on oikeus kuulua yhdistykseen sekä osallistua tällaisen yhdistyksen toimintaan. Hänellä on myös oikeus perustaa yhdistys. Viranhaltijalla on niin ikään vapaus olla kuulumatta edellä tarkoitettuun yhdistykseen. Tämän oikeuden ja vapauden käytön estäminen ja rajoittaminen on kiellettyä.

[55 §](#)

Palkkasaatavan vanhentuminen

Viranhaltijan on esitettävä virkasuhteesta johtuvaa palkkaa tai muuta taloudellista etuutta koskeva kirjallinen vaatimus kolmen vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jona asianomainen palkkaerä tai muu etu olisi ollut maksettava tai annettava. Jos edellä tarkoitettua vaatimusta ei ole esitetty määräajan kuluessa, oikeus palkkaan tai muuhun taloudelliseen etuuteen on menetetty.

Mitä 1 momentissa säädetään viranhaltijasta, koskee myös henkilöä, jonka virkasuhde on lakannut, sekä viranhaltijan kuolinpesää.

[56 §](#)

Palkan takaisinperiminen

Aiheettomasti maksettu palkka tai muu palvelussuhteesta johtuvan taloudellisen etuuden määrä saadaan periä takaisin. Takaisinperintä voidaan suorittaa myös siten, että perittävä määrä vähennetään seuraavan tai seuraavien palkanmaksujen yhteydessä viranhaltijan palkasta, jos tämä on edelleen saman työnantajan palveluksessa. Takaisinperintää koskevassa päätöksessä on mainittava takaisin perittävä määrä ja takaisinperinnän peruste.

Kulloinkin suoritettavasta palkasta ei saa 1 momentin nojalla periä enempää kuin mitä palkasta lain mukaan saadaan ulosmitata.

Työnantaja voi luopua takaisinperinnästä joko kokonaan tai osittain, jos takaisinperintää on olosuhteet huomioon ottaen pidettävä kohtuuttomana tai jos aiheettomasti maksettu määrä on vähäinen.

Jos takaisinperinnästä ei ole päätetty tai pantu vireille muussa järjestyksessä kolmen vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana aiheeton palkan tai muun etuuden määrä on maksettu, oikeus takaisinperintään on menetetty.

56 a § [\(18.3.2016/191\)](#)

Viivästyskorko

Virkasuhteeseen perustuvan saatavan suorituksen viivästyessä sovelletaan, mitä korkolaissa [\(633/1982\)](#) säädetään viivästyskorosta.

Hallintolainkäyttöasiassa on [korkolain 6 ja 7 §:ssä](#) tarkoitetuissa tilanteissa maksettava viivästyskorkoa viimeistään siitä päivästä, jona velallisen katsotaan saaneen tiedon velan maksua koskevan valituksen tai hakemuksen vireilletulosta, tai jos vaatimus esitetään oikeudenkäynnin aikana, sen esittämisestä lukien.

Edellä 45 §:n 1 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa viivästyskorkoa on maksettava siitä lähtien kun 30 päivää on kulunut päivästä, jona viranhaltija esitti työnantajalle mainitun pykälän 2 momentissa tarkoitetun selvityksen.

57 § ([29.12.2016/1469](#))

Korvausvaatimuksen käsittelyjärjestys

Edellä 3 §:n 3 momentissa, 32 §:n 2 ja 3 momentissa, 37 c §:ssä ja 46 §:n 2 momentissa tarkoitettua korvausta koskevat vaatimukset käsitellään hallintoriita-asiana hallinto-oikeudessa.

58 §

Työtodistus

Viranhaltijalla on virkasuhteen päättyessä oikeus pyynnöstä saada työnantajalta kirjallinen todistus virkasuhteen kestoajasta ja tehtävien laadusta. Viranhaltijan nimenomaisesta pyynnöstä todistuksessa on lisäksi mainittava virkasuhteen päättymisen syy sekä arvio viranhaltijan työtaidosta, ahkeruudesta ja käytöksestä. Työtodistuksesta ei saa ilmetä muuta kuin mitä sen sanamuodosta käy ilmi.

Työnantajalla on velvollisuus antaa viranhaltijalle työtodistus, jos sitä pyydetään kymmenen vuoden kuluessa virkasuhteen päättymisestä. Todistusta viranhaltijan työtaidosta, ahkeruudesta ja käytöksestä on kuitenkin pyydetty viiden vuoden kuluessa virkasuhteen päättymisestä.

Jos virkasuhteen päättymisestä on kulunut yli kymmenen vuotta, työtodistus on annettava vain, jos siitä ei aiheudu työnantajalle kohtuutonta hankaluutta. Samoin edellytyksin työnantajan on annettava kadonneen tai turmeltuneen työtodistuksen tilalle uusi todistus.

12 luku

Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

59 §

Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä marraskuuta 2003.

Tällä lailla kumotaan kunnallisen viranhaltijan palvelussuhdeturvasta 28 päivänä kesäkuuta 1996 annettu laki ([484/1996](#)) siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen.

60 §

Siirtymäsäännös

Jos tässä laissa tarkoitettu asia on vireillä tämän lain voimaan tullessa, noudatetaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä ja määräyksiä.

[HE 196/2002](#), HaVM 31/2002, EV 301/2002

Muutossäädösten voimaantulo ja soveltaminen:

20.1.2004/26:

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä helmikuuta 2004.

[HE 44/2003](#), TyVM 7/2003, EV 95/2003, Neuvoston direktiivi 2000/43/EY (32000L0043); EYVL N:o L 180, 19.7.2000, s. 22, Neuvoston direktiivi 2000/78/EY (32000L0078); EYVL N:o L 303, 2.12.2000, s. 16

30.7.2004/714:

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2005.

[HE 45/2004](#), StVM 14/2004, EV 111/2004

13.8.2004/764:

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä lokakuuta 2004.

[HE 162/2003](#), TyVM 8/2004, EV 114/2004

8.6.2006/461:

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2007.

[HE 227/2005](#), StVM 9/2006, EV 41/2006

29.6.2006/581:

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä elokuuta 2006.

[HE 8/2006](#), HaVM 6/2006, EV 58/2006

13.4.2007/450:

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä syyskuuta 2007.

[HE 267/2006](#), TyVM 17/2006, EV 308/2006

20.12.2013/1052:

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2014.

[HE 90/2013](#), [HE 176/2013](#), StVM 24/2013, TyVL 14/2013, PeVL 25/2013, EV 172/2013

30.12.2014/1333:

Tämän lain voimaantulosta säädetään erikseen lailla.

Tämä laki on voimassa L:n [1347/2014](#) mukaisesti 1.1.2015 alkaen.

[HE 19/2014](#), [HE 111/2014](#), TyVM 11/2014, EV 223/2014

10.4.2015/419:

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä toukokuuta 2015.

[HE 268/2014](#), HaVM 55/2014, EV 348/2014

18.3.2016/191:

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä huhtikuuta 2016.

Ennen tämän lain voimaantuloa erääntyneeseen saatavaan sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä.

[HE 138/2015](#), HaVM 1/2016, EV 5/2016

29.12.2016/1469:

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2017.

Lain 37 b ja 37 c §:ää ei sovelleta, jos virkasuhteen irtisanomista edeltänyt, työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain ([449/2007](#)) 7 §:ssä tarkoitettu neuvotteluesitys, annettiin ennen lain voimaantuloa.

[HE 211/2016](#), TyVM 11/2016, EV 190/2016

7.4.2017/206:

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä toukokuuta 2017.

[HE 257/2016](#), TyVM 1/2017, EV 7/2017