

Työ- ja virkasuhteen keskeiset erot

- Käytännön työtehtävissä ja kohtelussa ei ole välttämättä olennaisia eroja riippumatta palvelusuhteen lajista. Viime vuosina virka- ja työsuhdetta ja virka ja työsuhteen palvelussuhteen ehtoja on yhtenäistetty mistä johtuen erot ovat jatkuvasti pienentyneet.
- Yleisenä lähtökohtana on nykyään se, että sopimusmääräykset koskevat yhtäläillä virkamiehiä kuin myös työsopimussuhteisia henkilöitä ja jos joltakin osin määräykset poikkeavat toisistaan niin tämä käy ilmi sopimustekstistä.
- Merkittävimmät erot palvelussuhteen ehdoissa virkamiesten ja työntekijöiden kesken koskevat sairausajan palkkaa, fyysikaalisen hoidon korvaamista sekä tiettyjä vuosilomamääräyksiä. On myös joitain muita pienempiä eroja.
- Oikeusaseman osalta merkittävimmät erot virkasuhteen synnyssä, velvollisuuksissa ja palvelussuhdeturvassa (turva hiukan parempi ja virkamiehillä jatkuvuusperiaate, menettelytapamääräykset velvoittavampia)

Oikeudellinen asema

Työlainsäädäntö

Työsuhteen synty

- työsopimussuhde on yksityisoikeudellinen palvelusuhde
- suullinen tai kirjallinen työsopimus
- koeaika enintään 4 kk (poikkeuksellisesti 6kk), purku
- työsuhde voi olla toistaiseksi voimassa oleva tai määräaikainen taikka osa-aikainen
- määräaikaisuus edellyttää lainmukaista perustetta, jos perustetta ei ole ollut muuttuu työsuhde toistaiseksi voimassa olevaksi
- määräaikaista työsopimussuhdetta ei voi irtisanoa, ellei toisin ole sovittu
- työsopimussuhteinen voi riitauttaa työsuhteen purun, irtisanomisen, ja määräaikaisuuden käräjäoikeuteen (kanneaika työsopimussuhteisella on 2 vuotta)

Virkamieslainsäädäntö

Virkasuhteen synty

- virkasuhde on julkisoikeudellinen palvelusuhde
- vakinainen virkasuhde edellyttää viran olemassaoloa
- virkasuhde syntyy nimityksen kautta (yksipuolinen toimenpide)
- koeaika 3-6kk, purku
- virkasuhde voi olla vakinainen tai määräaikainen (määräaikaisuus edellyttää lainmukaista perustetta)
- virat voidaan säätää määräaikaisiksi tai virka taikka virkasuhde voi olla osa-aikainen
- virkamiehellä oikeus 6-24 kk palkkaa vastaavaan korvaukseen, jos perustetta määräaikaiseen virkasuhteeseen ei ole ollut
- määräaikaisen virkasuhteen voi irtisanoa
- virkamies voi valittaa varoituksesta, purusta, irtisanomisesta, virasta pidättämisestä ja määräaikaisuudesta virkamieslautakunnalle (kanneaika 30 päivää, määräaikatapauksissa 6 kk)

Velvollisuudet

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">• velvollisuudet määräytyvät joko työsopimuksen tai työsopimuslain kautta• työntekovelvoite• työnjohtomääräysten noudattaminen• liike- ja ammattisalaisuuksien ilmaisemiskielto• lahjoman vastaanottokielto• velvollisuus pidättäytyä kilpailevasta työsopimuksesta• ei ylityöpakkoa• voidaan antaa varoitus. Työsopimussuhteinen ei voi valittaa varoituksesta, vaan varoituksen merkitys punnitaan mahdollisessa irtisanomistilanteessa | <ul style="list-style-type: none">• virkamieslaki ja muut säädökset määrittävät velvollisuudet• työntekovelvoite• työnjohtomääräysten noudattaminen• lahjoman vastaanottokielto• sivutoimirajoitukset• velvollisuus osallistua työnantajan järjestämään koulutukseen• käyttäydyttävä aseman edellyttämällä tavalla• velvollisuus alistua terveydentilaa koskeviin tutkimuksiin• velvollisuus tehdä ylityötä, jos se on työn laadun ja erittäin pakottavien syiden vuoksi välttämätöntä• voidaan antaa varoitus. Virkamiehelle varoitus on annettava kirjallisesti ja siitä voi valittaa |
|--|--|

Rikoslain soveltuvuus

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">• eräät virkarikospykälät koskevat myös valtion työntekijöitä<ul style="list-style-type: none">◦ lahjuksien ottaminen◦ virkasalaisuuksien rikkominen | <ul style="list-style-type: none">• neljä rikostyyppiä<ul style="list-style-type: none">◦ lahjuksen ottaminen◦ virkasalaisuuden rikkominen◦ virka-aseman väärinkäyttäminen◦ virkavelvollisuuden tuottamuksellinen rikkominen |
|---|---|

Vahingonkorvausvelvollisuus

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• vahingonkorvauslaki | <ul style="list-style-type: none">• vahingonkorvauslaki, virkamieslaissa erityissäännös työtaisteluvahingoista |
|---|--|

Lomauttaminen

- virka- ja työsopimussuhteisten lomauttaminen tapahtuu lähes samoin perustein (lomautusilmoitusaika työsopimussuhteisilla pitempi, ennakkoilmoitusaika myös erilainen)
- mahdollista kollektiivisilla irtisanomisperusteilla ja työn vähentyessä tilapäisesti tai sovittaessa

Siirtäminen

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• tehtävämuutoksista sovitaan työsopimuksin• pakkosiirto edellyttää irtisanomisperustetta ja irtisanomismenettelyn käyttämistä | <ul style="list-style-type: none">• virkamieslain nojalla voidaan siirtää toiseen yksikköön tai virastoon, jos virka on viraston yhteinen ja siirrolle on asialliset perusteet, muutoin vaatii sopimista |
|---|--|

Irtisanominen

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• työsopimus voidaan irtisanoa asiallisesta ja painavasta syystä, henkilöstä johtuva (individuaaliperuste) ja kollektiiviperuste (työn väheneminen)<ul style="list-style-type: none">◦ takaisinottovelvoiteaika työsopimussuhteisella 9 kk• sairaus voi olla tietyin edellytyksin irtisanomisperuste• työntekijälle varattava tilaisuus tulla kuulluksi (yksilöperuste)• riitauttaminen lähinnä käräjäoikeudessa• ei jatkuvuusperiaatetta (vanha työsuhde ei palaudu irtisanomisen tai purkamisen laittomuuden toteamisen jälkeen, korvaus 3-24 kk:n palkka)• Liikkeen luovutus koskee vain työsuhteisia | <ul style="list-style-type: none">• virkasuhde voidaan irtisanoa yksilöperusteisena (individuaaliperuste) erityisen painavalla syyllä ja taloudellisella, toiminnallisella ja tuotannollisella syyllä (kollektiivinen peruste)<ul style="list-style-type: none">◦ takaisinottovelvoiteaika virkamiehellä 24 kk• sairaus irtisanomisperusteena vain työkyvyttömyyseläketilanteissa (virkamiehillä parempi turva työkyvyttömyystapauksissa ja perhevapaalla olevilla)• virkamieslaissa menettelytapasäännökset (virkamiehen kuuleminen, luottamusmiehen kuuleminen, päätöksen perustelevinen)• riitauttaminen virkamieslautakuntaan ja edelleen korkeimpaan hallinto-oikeuteen• jatkuvuusperiaate (irtisanomisen ja purkamisen laittomuuden toteamisen jälkeen palaa vanhaan virkaansa ja saa menetetyt palkkaedut takautuvasti) |
|---|--|

Palvelusuhteen purkaminen

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">• työsuhde voidaan purkaa 14 päivän kuluessa syyn ilmaantumisesta (erittäin painava syy)• käräjäoikeus ratkaisee riitatapaukset, korvaus 3-24 kk <p>Työstä pidättäminen</p> <ul style="list-style-type: none">• ei ole mahdollista pidättää työstä | <ul style="list-style-type: none">• virkasuhde voidaan purkaa, jos virkamies törkeästi rikkoo tai laiminlyö virkavelvollisuuksiaan, 14 vrk• asiasta voi valittaa virkamieslautakuntaan ja edelleen korkeimpaan hallinto-oikeuteen <p>Virasta pidättäminen</p> <ul style="list-style-type: none">• virkamieslain mukaisilla perusteilla mahdollisuus virasta pidättämiseen (esim. tutkinta-aika, terveydentilaa koskevasta tutkimuksesta kieltäytyminen) |
|--|---|

Palvelussuhteen ehdot

Työsuhde

Työaika

- Työaikamääräysten soveltamisen osalta ratkaisevaa on työaikamuoto (virasto-, viikko- tai jaksotyöaika), ei se onko henkilö virkamies tai työntekijä.
- Merkittävin ero virkamiesten ja työntekijöiden kesken on ilta- ja yötyökorvausten maksamisessa sillä niiden maksamisen edellytyksenä työntekijöillä on se, että työaika on järjestetty siten, että se sijoittuu sanotuille ajoille.
- haittatyökorvauksissa pieniä eroja

Palkkausjärjestelmä

- palkkausjärjestelmien uudistaminen (vaativuus/suoritus)
- vanhassa järjestelmässä palkkaus perustuu työtehtäviin (työehtosopimuksen mukainen palkkaryhmittely, työehtosopimuksin palkat vähimmäispalkkoja)
- palkkasaatavan vanhentumisessa pääsääntönä 5 vuotta

Vuosiloma

- vuosilomamääräyksiä sovelletaan valtion virastojen sekä koko- että osa-aikaisten virkamiesten ja työntekijöiden vuosilomiin.
- vuosilomaan oikeuttavan palvelusajan osalta, työssäolon veroisen ajan ja vuosiloman antamisen osalta on joitain eroja virkamiesten ja työntekijäin kesken
 - työntekijällä oikeus pitkään lomaan, jos 15 vuotta

Virkasuhde

Työaika

- Työaikamääräysten soveltamisen osalta ratkaisevaa on työaikamuoto (virasto-, viikko- tai jaksotyöaika), ei se onko henkilö virkamies tai työntekijä.
- Merkittävin ero virkamiesten ja työntekijöiden kesken on ilta- ja yötyökorvausten maksamisessa sillä niiden maksamisen edellytyksenä työntekijöillä on se, että työaika on järjestetty siten, että se sijoittuu sanotuille ajoille.
- haittatyökorvauksissa pieniä eroja

Palkkausjärjestelmä

- palkkausjärjestelmien uudistaminen (vaativuus/suoritus)
 - vanhassa järjestelmässä palkkaus perustuu lähinnä virkanimikkeeseen
- palkkasaatavan vanhentumisessa pääsääntönä 3 vuotta (ei viivästyskorkoa)

Vuosiloma

- vuosilomamääräyksiä sovelletaan valtion virastojen sekä koko- että osa-aikaisten virkamiesten ja työntekijöiden vuosilomiin
- vuosilomaan oikeuttavan palvelusajan osalta, työssäolon veroisen ajan ja vuosiloman antamisen osalta on joitain eroja virkamiesten ja työntekijäin kesken
 - virkamiehellä oikeus pitkään lomaan (3päivää)

vuosilomaan oikeuttavaa palvelua täyttyy ennen loman alkua

- o täysi lomanmääräytymiskuukausi työntekijällä on kalenterikuukausi, jona on 14 työssäolopäivää tai niiden veroisia päiviä
- o 35 tunnin sääntö
- o jos palvelussuhteen alkamis- ja päättymiskuukautena on niin vähän työssäoloa, ettei työntekijä ansaitse kummaltakaan kuukaudelta vuosilomaa, luetaan alkamis- ja päättymiskuukausi yhdeksi täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi, jos niiltä kertyy yhteensä 14 työssäolopäivää. (Työntekijältä ei edellytetä samaa lomanmääräytymisvuotta)
- o varsinaisen loman antaminen lomavuonna muuna aikana kuin lomakautena (1.6.- 30.9.) ei ole mahdollista ilman työntekijän suostumusta.

Sairausajan palkkaus

- Työsuhteisen palkkauksen taso määräytyy yhdenjaksoisen sairausloman keston ja työsuhteen kestoajan perusteella.
 - o kun työsuhde on kestänyt alle 1kk, maksetaan 50%:n palkka enintään sv-päivärahan omavastuuajalta. Kun työsuhde on kestänyt vähintään 1kk, maksetaan täysi palkka 21 pv:ltä. Kun vähintään 1v, maksetaan täysi palkka 21 pv:ltä

täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta), jos 15 vuotta vuosilomaan oikeuttavaa palvelusta täyttyy ennen lomakauden alkua (1.6.)

- o täysi lomanmääräytymiskuukausi virkamiehellä on kalenterikuukausi, jona on 18 virassaolopäivää tai niiden veroisia päiviä
- o 35 tunnin sääntö
- o jos saman lomanmääräytymisvuoden aikana palvelussuhteen alkamis- ja päättymiskuukautena on niin vähän virassaoloa, ettei virkamies ansaitse kummaltakaan kuukaudelta vuosilomaa, luetaan alkamis- ja päättymiskuukausi yhdeksi täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi, jos niiltä kertyy yhteensä 18 virassaolopäivää.
- o vuosilomaan oikeuttavaan palvelusaikaan virkamiehelle voidaan muuta kuin julkisen sektorin palvelusta lukea mukaan laajemmin kuin työsuhteiselle, enintään 5 vuotta
- o sairausloman ajalta virkamiehelle kertyy ainakin teoriassa vuosilomaa rajattomasti

Sairausajan palkkaus

- sairausajan palkkaus määräytyy pääasiassa sairauspäivien perusteella (parempi pitkissä sairaustapauksissa) ja voi jatkua eläkeikään asti. Palkkauksen taso määräytyy kalenterivuoden aikana pidettävien sairauspäivien yhteenlasketusta määrästä.
 - o Täysi palkka 60 päivältä kalenterivuodessa, 75% palkasta 60 päivän ylittäviltä osilta ja 60% yli 180

ja sen jälkeen 2/3 enintään vuodelta. Kun vähintään 3v, maksetaan täysi palkka 28 pv:ltä ja sen jälkeen 2/3 enintään vuodelta. kun vähintään 5v, maksetaan täysi palkka 28 pv:ltä + 7pv kalenterivuoden aikana ja sen jälkeen 2/3 palkasta enintään vuodelta.

- o sairauslomiat katsotaan yhdenjaksoisiksi, jos työntekijä ei niiden välillä ole ollut työssä vähintään 30 kalenteripäivään sisältyvinä työpäivinä tai jos sairauslomiat eivät ole selvästi johtuneet eri sairaustapauksista

Palkan maksaminen työtapaturman ja ammattitaudin sattuessa sekä virka- tai työtehtävissä kohdanneesta väkivallasta

- työntekijälle maksetaan täysi palkka kutakin työtapaturmaa ja ammattitautia kohden enintään 90 päivältä ja sen jälkeen 2/3 enintään vuodelta.
- työntekijälle maksetaan täysi palkka virka-tai työtehtävissä kohdanneesta väkivallasta 360 pv:ltä. Viraston päätöksellä voidaan maksaa pitempäänkin.

Fysikaalinen hoito

- Työsuhteisen oikeus sairaanhoitoon on laajempi, koska heille kustannettavaan sairaanhoitoon kuuluu myös fysioterapeutin antama fysikaalinen hoito. Edellytyksenä on, että fysioterapeutti toimii työpaikan työterveyslääkärin toimeksiannosta hoitovastuun säilyessä työterveyslääkärillä.

päivän ylittäviltä osin. Sairausajan palkka maksetaan kalenterivuoden vaihtumisen jälkeen 60 päivältä täytenä silloin, kun yhdenjaksoisten virkavapauspäivien lukumäärä ylittää 180 keskeytyksen alkamispäivästä lukien.

- o Vakinaisen virkamiehen oikeus sairausajan palkkaan alkaa välittömästi työn alettua. Määräaikaisessa virkasuhteessa, jos palvelua ei ole kestänyt 1kk, maksetaan 50% palkkaus enintään sv-päivärahan omavastuuajalta.

Palkan maksaminen työtapaturman ja ammattitaudin sattuessa sekä virka- tai työtehtävissä kohdanneesta väkivallasta

- virkamiehelle maksetaan täysi palkka kutakin työtapaturmaa ja ammattitautia kohden enintään 90 päivältä, 75% palkasta 90 päivää ylittäviltä osin ja 60%, kun virkavapauksien lukumäärä ylittää 180 pv.
- virkamiehelle maksetaan täysi palkka virka-tai työtehtävissä kohdanneesta väkivallasta 360 pv:ltä ja sen jälkeen 60%. Viraston päätöksellä voidaan maksaa pitempäänkin.

Fysikaalinen hoito

- ei yleensä fysikaalista hoitoetua. Virastoilla on kuitenkin mahdollisuus kustantaa fysikaalinen hoito myös virkamiehille

Matkustaminen

- päivärahat ja matkakustannusten korvaukset samoin perustein virkamiehille kuin työntekijöille.
- työntekijälle maksetaan sunnuntaina ja muuna työntekijän tuntijärjestelmän mukaisena vapaapäivänä suoritetusta virkamatkasta matka-ajan palkkaa asianomaisen säännöllisen työaikaa vastaavasti enintään kahdeksalta tunnilta yksinkertainen tuntipalkka
-

Matkustaminen

- päivärahat ja matkakustannusten korvaukset samoin perustein virkamiehille kuin työntekijöille. Virkamiehelle maksetaan lauantaina tai sunnuntaina yksinomaan matkustamiseen käytetystä ajasta (väh. 5h) matkapäiväkorvauksena 55 euroa.
- palkkasaatavan vanhentuminen yleensä 3 vuotta

Sopimus- ja neuvottelujärjestelmä

Työehtosopimuslaki

- ei pääsopimusta
- VM:n tasolla sovittu pääsääntöisesti samat määräykset kuin virkamiehillekin ja ne tulevat sitovasti voimaan viraston työehtosopimuksella
- työehtosopimukset ovat yleensä järjestökohtaisia
- sopimusvapaus laaja
- työtaistelu ei saa kohdistua voimassa olevaan työehtosopimukseen
- sopimusten erimielisyyksistä neuvotellaan luottamusmiehen/esimiehen välillä ja sopimusosapuolten toimesta asia menee viimevaiheessa työtuomioistuimeen

Virkaehtosopimuslaki ja -asetus

- pääsopimus (auktorisoidut sopimusosapuolet VM, JUKO, Pardia, VTY)
- VM:n tasolla yleiset virkaehtosopimukset ja virastokohtaisesti tehdään tarkentavat virkaehtosopimukset
- virkaehtosopimukset yleensä kolmen järjestön kanssa
- sopimusvapaus suppeampi (lähinnä palvelusuhteen ehdot)
- työtaisteluoikeudessa useita rajoituksia (keinot, kohdistuminen)
- virkaehtosopimuksen erimielisyyksistä neuvotellaan ensin luottamusmiehen ja esimiehen välillä ja sitten virastotasolla ja myös VM:n tasolla jos on kysymys valtion yleisestä virkaehtosopimuksesta. Lopullisen ratkaisun tulkintariitaan antaa työtuomioistuin

LAINSÄÄDÄNTÖ

TYÖTTÖMYSTURVALAKI, koskee niin virkamiehiä kuin myös työsopimussuhteisia

YHTEISTOIMINTALAKI, Virkamiehillä oma, jota sovelletaan myös valtion työsopimussuhteisiin (liikelaitokset). Yrityksillä oma, mutta määräykset molemmissa lähes samat

OPINTOVAPAALAKI, koskee niin virkamiehiä kuin myös työsopimussuhteisia

AIKUISKOULUTUSLAKI, kuten edellä

VUOROTTELUVAPAALAKI, kuten edellä

SAIRAUSVAKUUTUSLAKI, kuten edellä

TASA-ARVOLAKI, kuten edellä

TYÖTURVALLISUUSLAKI, kuten edellä

TAPATURMAVAKUUTUSLAKI, perusasiat samat niin virkamiehillä kuin työsopimussuhteisilla

ELÄKELAINSÄÄDÄNTÖ, perusasiat samat niin virkamiehillä kuin työsopimussuhteisilla. Valtion henkilöstön eläke-edut hiukan paremmat kuin yksityissektorilla