

VIRAN TARPEELLISUUS ESIHENKILÖTEHTÄVISSÄ

Vastuualue: Henkilöstöpalvelut
Hyväksyjä: Henkilöstöjohtaja Pirjo Manninen
Laatija: Palvelussuhdeyksikkö
Hyväksytty: xx.xx.2024
Voimassa: xx.xx.2024 alkaen toistaiseksi

Virka- vai työsuhde

Esihenkilö voidaan palkata joko virka- tai työsuhteisena. Palvelussuhteen muodon ratkaisee esihenkilön asema organisaatiossa, vastuut ja julkisen vallan käytön tarve. Palvelussuhteen muoto vaikuttaa muun muassa siihen, miten laajasti työnantaja voi yksipuolisesti päättää palvelussuhteeseen kohdistuvista toimista. Valinta työ- tai virkasuhteen välillä tehdään tapauskohtaisen harkinnan perusteella.

Virkasuhteeseen ottamista varten tulee perustaa virka. Varsinaista viran perustamista ei tehdä, mikäli kyse on määräaikaisesta virkasuhteesta (esim. toisen viranhaltijan sijaisuus). Mikäli jokin seuraavista edellytyksistä täyttyy, hoidetaan tehtävää virkasuhteessa:

- alaisena työskentelee virkasuhteessa olevia
- päätetään merkittävästä taloudellisesta kulusta/hankinnasta
- käytetään julkista valtaa
- päätetään määräaikaiseen virkasuhteeseen ottamisesta
- tehdään valituskelpoisia päätöksiä
- annetaan virkasuhteiselle virka- tai virantoimitusmatkamääräys
- tehtävän toimivaltaa on laajennettu toimialuejohtajan toimivallan siirtopäätöksellä

Mikäli tehtävässä ei esiinny edellä mainittuja asioita, voidaan esihenkilö palkata työsuhteisena. Lähiesihenkilötehtävät voivat olla työsuhteisia, ellei alaisena ole viranhaltijoita.

Julkisen vallan käyttö

Julkisen vallan käyttämisellä tarkoitetaan lakisääteistä toimivaltaa antaa velvoittava määräys tai päättää toisen edusta, oikeudesta tai velvollisuudesta.

Virkasuhdetta edellytetään myös tehtävissä, joihin kuuluu päätöksentekoon liittyvää esittelyä tai vastuullista valmistelua.

Työnantajan tavanomaiseen työjohto-oikeuteen kuuluvan päätösvallan käyttämisestä ei voida pitää julkisen vallan käyttämisenä kuten esimerkiksi työvuoroluettelon hyväksyminen tai vuosilomien vahvistaminen. Sen sijaan esimerkiksi virkasuhteen alkamiseen, päättymiseen, virasta pidättämiseen ja harkinnanvaraisen virkakavapauden myöntämiseen liittyvää päätöksentekoa on pidettävä julkisen vallan käyttönä.

Huomioitavaa

Mikäli esihenkilö ei ole virkasuhteinen

- lisä- ja ylityöhön tai varallaoloon ei voida määrää, asiasta on sovittava
- vuosilomaa ei voida keskeyttää tai siirtää yksipuolisesti
- esihenkilöllä on oikeus osallistua työtaistelutoimenpiteisiin laajasti
- vaikutuista työsuhdetta ei tarvitse täyttää avoimella hakumenettelyllä
- toisiin tehtäviin siirtäminen voidaan tehdä vain suostumuksella tai siihen tulee olla irtisanomisperuste
- työnantajalla on työnjohto-oikeus esihenkilöön työsopimuksen rajoissa
- velvollisuudet ja tehtävät sovitaan työsopimuksella, muutettavissa vain sopimalla tai muutokseen tulee olla irtisanomisperuste
- määräaikaisuuteen tulee olla työsopimuslain mukainen perusteltu syy, virkasuhteisen määräaikaisuuden perusteista on säädetty viranhaltijalaissa
- muun työn tekemiseksi ei tarvita sivutoimilupaa tai -ilmoitusta, noudatettava kuitenkin kilpailevan toiminnan kieltoa
- lomauttaminen on mahdollista määräaikaisella työsopimussuhteisella vain jos toimii vakinaisen sijaisena ja hänet lomautettaisiin
- esihenkilöllä ei ole velvollisuutta suojelutyöhön
- palvelussuhteen ehdoista voidaan sopia vapaammin
- esihenkilöllä on oikeus odotusajan palkkaan
- rikosoikeudellinen vastuu on rajatumpi, ei tehostettua suojaa tehtävien hoidossa
- perusteen vastainen irtisanominen on vahingonkorvattava