

26.09.2024

POL-2024-69379

Voimassaoloaika  
1.10.2024-30.9.2029

Säädösperuste  
Laki poliisin hallinnosta (110/1992) 4 §

Muuttaa/Kumooa  
POL-2017-12772, 28.12.2018  
Virkamiesoikeudelliset toimenpiteet poliisissa

Kohderyhmät  
Poliisi

## Virkamiesoikeudelliset toimenpiteet poliisissa

### Sisällys

Virkamiesoikeudelliset toimenpiteet poliisissa .....	1
1 Ohjeen tarkoitus ja tavoite .....	3
2 Virkamiesoikeudelliset toimenpiteet ja prosessit .....	3
3 Erityiset työnjohdolliset toimenpiteet .....	4
4 Toimivalta päätösten tekemiseen .....	5
5 Menettely virkamiesoikeudellisessa prosessissa .....	5
5.1 Yleistä .....	5
5.2 Virkamiesoikeudellisten asioiden vireillepano .....	6
5.3 Selvittämisvelvollisuus .....	7
5.4 Ratkaisut kiireellisissä tilanteissa .....	7
5.5 Kuuleminen .....	8
5.6 Ratkaisu .....	11
5.7 Muutoksenhaku .....	11
5.8 Asiakirjojen tallentaminen ja säilytys .....	12
5.9 Virkamiesoikeudellisen prosessin julkisuus .....	12
5.9.1 Asiakirjojen julkisuus .....	12
5.9.2 Virkamiesoikeudellisesta prosessista tiedottaminen .....	13
6 Käytännöt seuraamusten osalta .....	14
6.1 Yleistä arvioinnista .....	14
6.2 Työnjohtomääräys .....	15
6.3 Huomautus .....	15
6.4 Kirjallinen varoitus .....	16
6.5 Poliisimiehen määräaikainen virantoimituksesta erottaminen .....	17
6.6 Virkasuhteen irtisanominen .....	18
6.7 Virkasuhteen purkaminen .....	19
6.8 Raportointi Poliisihallitukseen .....	20

6.9 Virantoimituksesta pidättäminen .....	20
6.9.1 Yleistä.....	20
6.9.2 Harkinnanvarainen virantoimituksesta pidättäminen.....	21
6.9.3 Pakollinen virantoimituksesta pidättäminen .....	22
7 Prosessikuvaus .....	23

## 1 Ohjeen tarkoitus ja tavoite

Virkamiesoikeudellisten toimenpiteiden ja niihin liittyvien prosessien tulee perustua lakiin. Tämä ohje täydentää ja täsmentää lain säännöksiä siten, että virkamiesoikeudellisten toimenpiteiden ja prosessien soveltamiskäytännöksi poliisissa on mahdollisimman ennustettava, yhdenmukainen ja läpinäkyvä. Lisäksi tarkoitus on selventää päätöksentekotoimivaltaa virkamiesoikeudellisten asioiden käsittelyssä ja lisätä koko henkilöstön tietoisuutta virkamiesoikeudellisista toimenpiteistä sekä niihin liittyvistä menettelyistä.

Tässä ohjeessa kuvatuista toimenpiteistä tulee erottaa rikosepäilyyn perustuvat esitutkintatoimenpiteet, jotka suorittaa toimivaltainen esitutkintaviranomainen, ja kanteluprosessi, josta on ohjeistettu erikseen.

## 2 Virkamiesoikeudelliset toimenpiteet ja prosessit

Valtion virkamieslain (750/1994, jäljempänä virkamieslaki) 14 §:n 2 momentin mukaan virkamiehen on käyttäydyttävä asemansa ja tehtäviensä edellyttämällä tavalla. Poliisin hallinnosta annetun lain (110/1992) 15 f §:n mukaan poliisimiehen on virassa ja yksityiselämässään käyttäydyttävä siten, ettei hänen käyttäytymisensä ole omiaan vaarantamaan luottamusta poliisille kuuluvien tehtävien asianmukaiseen hoitoon. Tämän vuoksi myöskään virkavapaalla oleminen ei vapauta poliisimiehen virkaan nimitettyä henkilöä velvollisuudesta käyttäytyä säännöksen edellyttämällä tavalla.<sup>1</sup>

*Virkamiesoikeudellisella toimenpiteellä* tarkoitetaan tässä ohjeessa niitä toimenpiteitä, joihin ryhdytään havaitun tai perustellusti epäillyn virkavelvollisuuksien laiminlyönnin, rikkomisen tai vastaavatyypisten lievempien normirikkomusten, kuten poliisille sopimattoman käytöksen seurauksena. Virkamieslaissa on säännökset varoituksesta (24 §), virkasuhteen irtisanomisesta (25 §), virkasuhteen purkamisesta (33 §) ja virantoimituksesta pidättämisestä (40 §). Poliisin hallinnosta annetun lain 15 i §:ssä on säädetty poliisimiehen määräaikaisesta virantoimituksesta erottamisesta. Virkamiesoikeudellisten toimenpiteiden soveltamisen yksityiskohdista ohjataan jäljempänä.

Virkamiesoikeudellisella prosessilla tarkoitetaan tässä ohjeessa menettelyä, jota noudatetaan virkamiesoikeudellisen toimenpiteen perusteiden selvittämisessä. Prosessin muotomääräysten noudattaminen on keskeistä ennustettavuuden ja läpinäkyvyyden tavoitteen saavuttamiseksi.

---

<sup>1</sup> KHO 2022:129. Virkavapaalla voi kuitenkin olla merkitystä arvioitaessa poliisimiehen käyttäytymisen moitittavuutta, koska säännöksen mukaan asian arvioinnissa otetaan huomioon henkilön asema ja tehtävä poliisihallinnossa.

### 3 Erityiset työnjohdolliset toimenpiteet

Virkamiesoikeudellisten toimenpiteiden kaltaisina erityisinä työnjohdollisina toimenpiteinä sovelletaan poliisissa puheeksi ottamista, korjaavaa palautetta, välitöntä neuvonpitoa, työnjohtomääräystä, huomautusta (suullinen tai kirjallinen) sekä tehtävien ja töiden uudelleen järjestelyjä. Nämä toimenpiteet katsotaan työnjohdollisiksi, eivätkä ne siten ole varsinaisia virkamiesoikeudellisia seuraamuksia.

Ennen työnjohtomääräyksen antamista, on tarpeellisin osin huomioitava mm. työkyvyn tukemista koskeva voimassa oleva ohjeistus sekä poliisin YT-sopimukset.

Mahdollisten toistuvien ongelmatilanteiden jatkuessa, hallinnollisena työnjohto- ja valvontamääräyksenä esimiehellä on oikeus antaa virkamiehelle työnjohtomääräys. Työnjohtomääräyksen antamista ei katsota virkamiesoikeudelliseksi toimenpiteeksi vaan virkamieslain 14 §:n mukaiseksi esimiehen antamaksi työnjohto- ja valvontamääräykseksi, jolla voidaan kehottaa virkamiestä toimimaan tietyllä tavalla.<sup>2</sup>

Työnjohtomääräyksen avulla henkilö voidaan esimerkiksi työnantajan työnjohto- ja valvontavallan puitteissa velvoittaa toimimaan tavalla, joka poikkeaa virastossa yleisesti noudatetusta menettelystä tai käytännöstä. Työnjohtomääräyksen avulla voidaan myös rajoittaa virkamiehen virkaan liittyviä oikeuksia. Työnjohtomääräys suositellaan laadittavan kirjallisena ja siinä voidaan kehottaa virkamiestä toimimaan tietyllä tavalla, kuten toimittamaan lääkärintodistus lyhyistäkin sairauspoissaoloista seuraavan kuuden kuukauden ajan, suorittamaan vaadittu työtehtävä valmiiksi tiettyyn määräaikaan mennessä tai lopettamaan muihin kohdistuva epäasiallinen käytös. Prosessissa tulee kuulla virkamiestä ennen määräyksen antamista.

Edellä mainittujen toimenpiteiden lisäksi virkamiehen lievimpiin virheisiin tai laiminlyönteihin voidaan kiinnittää huomiota esimiehen antamalla huomautuksella, josta ei ole nimenomaista säännöstä virkamieslaissa vaan sekin perustuu virkamieslain 14 §:n mukaiseen työnantajan toimivaltaan johtaa ja valvoa virkatehtävien suorittamista työnjohto- ja valvontamääräyksillä.<sup>3</sup> Huomautus on rinnastettavissa työnjohtotoimenpiteeseen, jolla voidaan pyrkiä korjaamaan lievimpiä virheellisyyksiä ja estämään niiden toistumista. Kirjallisen huomautuksen käyttäminen on suositeltavampaa kuin suullisen, koska asia voi tulla kokonaisuutena myöhemmin arvioitavaksi tai tehtyjä taikka tekemättömiä toimenpiteitä voidaan muuten joutua todentamaan. Tämän vuoksi myös suullinen huomautus tulisi sopivaksi katsotulla tavalla dokumentoida. Huomautuksesta päätettäessä ja sitä annettaessa tulee soveltuvin osin noudattaa hyvän hallinnon periaatteita, joita ovat yhdenvertaisuusperiaate,

<sup>2</sup> Hallintolakia ei sovelleta hallinnon sisäisiin määräyksiin, jotka koskevat tehtävän tai muun toimenpiteen suorittamista (hallintolaki 4 § 1 momentti). Tällainen määräys (työnjohtomääräys) kohdistuu lähinnä viranomaisen palveluksessa olevan henkilöstön tehtävien toteuttamiseen. Hallinnon sisäisiin määräyksiin ei valituskiellon vuoksi voida hakea muutosta hallintovalituksella (Laki oikeudenkäynnistä hallintoasioissa 6 § 2 momentti).

<sup>3</sup> HE 291/1993 vp, s. 35.

tarkoitussidonnaisuuden periaate, objektiviteettiperiaate, suhteellisuusperiaate ja luottamuksensuojaperiaate.

Edellä mainittujen toimenpiteiden lisäksi virastossa voidaan toteuttaa virkamiestä koskevia tarpeellisia ja perusteltuja tehtävien ja töiden järjestelyitä, kuten esimerkiksi tutkinnanjohtajuutta koskevia muutoksia tilanteissa, joissa virkatoiminnan luotettavuuskuva tai uskottavuus sitä edellyttää. Tehtävien järjesteleminen työnantajan hyväksyttävällä perusteella ei kuitenkaan aina edellytä tässä ohjeessa tarkoitettua virkamiesoikeudellisen perusteen olemassaoloa.

#### 4 Toimivalta päätösten tekemiseen

Päätöksen virkamiesoikeudellisesta toimenpiteestä tekee virkamieslain ja valtion virkamiesasetuksen (971/1994) mukaisesti asianomainen nimittävä viranomainen eli kunkin viraston päällikkö, taikka muu taho, jolle päätösvalta on delegoitu.

Päätöksen erityisistä työnjohdollisista toimenpiteistä tekee virastossa erikseen tehtävään määrätty henkilö tai henkilöt, esimerkiksi yksikön tai osaston päällikkö ja vähäistä merkittävimmissä asioissa viraston päällikkö.

Ennustettavuuden ja yhdenmukaisuuden vuoksi on tarkoituksenmukaista, että päätöksentekoon oikeutetut on määriteltävä työjärjestyksessä.

#### 5 Menettely virkamiesoikeudellisessa prosessissa

##### 5.1 Yleistä

Virkamiesoikeudellisissa toimenpiteissä sovellettavasta menettelystä on säädetty virkamieslain 66 §:ssä sekä valtion virkamiesasetuksen 39 ja 43 §:ssä. Lisäksi virkamiesoikeudellisten toimenpiteiden toteuttamisessa tulee huomioida hallintolaista (434/2003) ilmenevät hyvän hallinnon periaatteet. Menettelyjen pitää olla riittävällä tavalla dokumentoituja; käytännössä kuulemiset ja asian lopputoimenpiteet tulee kirjata ja arkistoida.

Virkamiehiä ei saa asettaa keskenään eriarvoiseen asemaan, vaan puuttumisen on oltava johdonmukaista. Kun asia saatetaan virkamiesoikeudelliseen prosessiin, tulee se kaikissa tapauksissa arvioida ja ratkaista asian laatuun ja laajuuteen sopivalla tavalla.

Alla on selostettu eräitä keskeisiä menettelyihin liittyviä sääntöjä, joiden tarkempi sisältö tulee tapauskohtaisesti tarkistaa asiaa koskevasta normistosta.

Alla selostettuja sääntöjä tulee soveltuvin osin noudattaa erityisiä työnjohdollisia toimenpiteitä koskevissa prosesseissa.

## 5.2 Virkamiesoikeudellisten asioiden vireillepano

Virkamiesoikeudellisissa asioissa pääsääntönä on, että virkamiesoikeudellinen päätös tulee tehdä kohtuullisen ajan kuluessa<sup>4</sup> siitä, kun peruste tuli viranomaisen tietoon. Määräaika onkin virkamiesoikeudellisissa asioissa usein oikeuskäytännön muovaama. Poikkeuksena tästä on poliisimiehen määräaikainen virantoimituksesta erottaminen. Virantoimituksesta erottamisesta päättävän viranomaisen tulee poliisin hallinnosta annetun lain 15 i §:n 2 momentin nojalla panna virantoimituksesta erottaminen vireille viimeistään kolmen kuukauden kuluessa siitä, kun viranomainen sai tiedon seikasta, joka saattaa aiheuttaa virantoimituksesta erottamisen.<sup>5</sup>

Esimerkiksi irtisanomisen osalta virkamieslaissa on säädetty, että mikäli irtisanomisen peruste johtuu virkamiehen toiminnasta tai laiminlyönnistä, irtisanomispäätös on tehtävä kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun peruste tuli viranomaisen tietoon (virkamieslaki 25 § 3 momentti). Varoituksen osalta virkamieslaissa ei säädetä, missä ajassa varoitus on annettava sen antamiseen johtaneiden perusteiden tultua työnantajan tietoon. Oikeuskäytännössä lähtökohtana on kuitenkin pidetty, että myös varoitus annetaan asian laatu ja olosuhteet huomioon ottaen kohtuullisessa ajassa varoituksen antamiseen johtaneiden perusteiden tultua työnantajan tietoon.<sup>6</sup>

Virkamiesoikeudellinen asia tulee vireille, kun virasto on saanut asiakirjan tai muutoin tietoonsa seikkoja, joiden perusteella virkamiesoikeudellista prosessia tulee harkita ja suullisesti tiedoksi tullessa asiassa on viipymättä kirjannut asian. Asia tulee kirjata poliisin asianhallintajärjestelmään viipymättä, kun tietoon on tullut objektiivisesti arvioiden riittävästi seikkoja aloittaa prosessi. Näillä toimenpiteillä voidaan katsoa, että viranomainen alkaa käsitellä asiaa. Vireilletuloajan voidaan katsoa alkaneen viimeistään kirjaamishetkestä.<sup>7</sup>

Esitutkintalain (805/2011) 3 luvun 6 §:n mukaan tutkinnanjohtajan on ilmoitettava esitutkinnan aloittamisesta virkamiehen esimiehelle mahdollisia virkamiesoikeudellisia toimenpiteitä varten, jos virkamiestä epäillään rikoksesta, josta säädetty ankarin rangaistus on vähintään neljä vuotta vankeutta. Tutkinnanjohtajalla on oikeus ilmoittaa myös virkamiehen

<sup>4</sup> KHO 2017:163. Kohtuullinen aika on ratkaistava viime kädessä tapauskohtaisesti. Tapauksessa tuomioistuimen arviolla K:n menettelyn rikosoikeudellisesta moitittavuudesta ja tuomitulla rangaistuksella on ollut merkitystä myös arvioitaessa irtisanomiskynnyksen ylittymistä. Näissä oloissa poliisilaitoksella on ollut oikeus odottaa virkasuhteen irtisanomisen edellytysten kannalta merkityksellisen käräjäoikeuden tuomion antamista ennen irtisanomiseen ryhtymistä.

<sup>5</sup> Asiaa ei ole tarpeen ratkaista tuossa ajassa, vaan riittää, että asia on laitettu vireille (HaVM 5/2006 vp - HE 4/2006 vp, s. 3.).

<sup>6</sup> KHO 2016:70.

<sup>7</sup> Asia pannaan hallintolain mukaan vireille kirjallisesti tai suullisesti ilmoittamalla vaatimukset perusteineen (hallintolaki 19 §). Vaatimuksen perusteilla tarkoitetaan niitä seikkoja, joihin hallintomenettelyn vireillepano perustuu. Hallintoasia tulee vireille, kun kirjallinen vireillepano on toimitettu tai suullinen vireillepano on esitetty ja käsittelyn aloittamiseksi tarvittavat tiedot on kirjattu (hallintolaki 20 §). Myös suullisen vireillepanon yhteydessä viranomaisen on kirjattava vaatimus ja sen perusteet asiakirjaan (hallintolaki 42 §).

tekemäksi epäillyn muun rikoksen esitutkinnan aloittamisesta, jos tutkittavana oleva rikos on sellainen, että sillä voidaan olettaa olevan merkitystä virkatehtävien suorittamisen kannalta.

Kun tutkinnanjohtajalta tai syyttäjältä saadaan ilmoitus virkamieheen kohdistuvan rikostutkinnan käynnistämisestä, tulee asiassa arvioida antaako jo esitutkinnan käynnistyminen aiheutta virkamiesoikeudellisen kuulemisprosessin käynnistämiseen vai voidaanko asian käsittelyä siirtää prosessin myöhempään vaiheeseen. Pääsääntöisesti arvioinnista tulisi antaa välipäätös, jossa arvioidaan suoritettavan rikostutkinnan vaikutuksia virkamiehen tehtävien hoitamiseen.

Mikäli virkamiesoikeudellisia toimenpiteitä on tarpeen kohdistaa poliisiopiskelijaan, joka on paitsi virkasuhteessa poliisiyksikköön, myös opiskelusuhteessa Poliisiammattikorkeakouluun, prosessin vireilläolosta ja sen etenemisestä on oltava yhteydessä myös Poliisiammattikorkeakouluun.

### 5.3 Selvittämisvelvollisuus

Virkamiesoikeudellista toimenpidettä harkittaessa pohditaan niiden asianmukaisuutta ja välttämättömyyttä. Toimenpiteen tulee olla oikeassa suhteessa virkamiehen laiminlyöntiin tai moitittavaan menettelyyn. Asiassa on selvitettävä kaikki tarpeelliset seikat sen toteamiseksi, onko toimenpiteelle asianmukaiset perusteet.<sup>8</sup> Hallintolain 31 §:ssä säädetyn selvittämisvelvollisuuden mukaisesti viranomaisen on hankittava asian ratkaisemiseksi tarpeellinen aineisto ja pystyttävä myöhemmin todisteellisesti osoittamaan perusteiden riittävyys ja paikkansapitävyys. Kuuleminen on osa asian selvittämistä ja voi johtaa lisäselvityksen ja aineiston hankkimiseen. Menettely on pääsääntöisesti kirjallista, joten kaikki selvitykset on kirjattava huolellisesti hallintolain 42 §:ssä säädetyn mukaisesti (myös esim. työaikaraportit, asiaan liittyvät huomautukset ym.).

### 5.4 Ratkaisut kiireellisissä tilanteissa

Asia saattaa edellyttää nopeaa päätöstä esimerkiksi virantoimituksesta pidättämisestä tai siitä, ettei asiassa ole senhetkisten tietojen perusteella syytä ryhtyä toimenpiteisiin. Virantoimituksesta pidättämisen osalta asianomaiselle virkamiehelle tulee myös kiireellisissä tilanteissa varata tilaisuus tulla kuulluksi. Kiireellisissä tilanteissa luottamusmiehelle ei tarvitse varata tilaisuutta tulla kuulluksi. Ratkaisu voidaan tehdä kuulemisen jälkeen viipymättä, kun riittävät edellytykset asian harkitsemiseen ja ratkaisemiseen ovat olemassa.

---

<sup>8</sup> Asiassa saadun selvityksen hyödyntäminen virkamiesoikeudellisessa prosessissa voi kuitenkin joskus olla ratkaisun KHO 2024:105 mukaisesti rajoitettua.

## 5.5 Kuuleminen

Mikäli asian alustavan selvittelyn jälkeen todetaan, että viraston tulee ryhtyä virkamiesoikeudellisiin toimenpiteisiin, asianomainen virkamies tulee saattaa tietoiseksi asemastaan ja oikeuksistaan sekä siitä, millaisia mahdollisia vaikutuksia toimenpiteillä on hänen tehtäviinsä. Kuulemisesta huolehtiminen on viranomaisen lakisääteinen velvollisuus.

Kuulemisvelvollisuus ei kuitenkaan ole täysin ehdoton, koska siitä voidaan poiketa hallintolain 34 §:n 2 momentissa mainituissa tilanteissa esimerkiksi silloin, kun kuuleminen on ilmeisen tarpeetonta. Jos esimerkiksi saadun tiedon perusteella on ilmeistä, että asia ei johda minkäänlaisiin virkamiesoikeudellisiin toimenpiteisiin (esim. selvästi aiheeton ilmianto tms.), asia voidaan ratkaista suoraan asiakirja-aineiston perusteella jo ennen kuulemistä. Kuuleminen on kuitenkin usein tarpeellista myös vähäisemmissä tapauksissa, jolloin virkamiehelle tulisi vähintäänkin tarjota tilaisuus tulla kuulluksi. Käytännössä virkamiehelle tulee aina varata tilaisuus tulla kuulluksi, mikäli virkamiesoikeudellinen prosessi johtaa seuraamukseen.

Virkamiehelle on ennen kuulemistä annettava tieto kaikista asiaan kuuluvista selvityksistä ja muista tarvittavista seikoista.<sup>9</sup> Vaikka asiakirja tai muu selvitys ei muutoin olisi julkinen, virkamiehellä on eräin rajoituksin asianosaisjulkisuuden perusteella oikeus tutustua asiaan vaikuttaviin selvityksiin viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetun lain (621/1999, jäljempänä julkisuuslaki) 11 §:ssä säädetyn nojalla. Asiakirjat voidaan antaa tiedoksi virkamiehelle kuulemisilmoituksen yhteydessä. Vaihtoehtoisesti virkamiehelle voidaan varata mahdollisuus tutustua materiaaliin virastossa.

Toimenpiteiden kannalta keskeistä on hallintolain 34 §:ään perustuva asianosaisen oikeus tulla kuulluksi ja lausua mielipiteensä asiasta ennen häneen kohdistuvan päätöksen tekemistä. Kuulemisen tarkoituksena on edistää asian selvittämistä. Esimerkiksi irtisanominen, virkasuhteen purku, virantoimituksesta pidättäminen tai varoitus ei ole virkamieslain 66 §:n nojalla muodollisesti pätevä, jos virkamiehelle ei ole varattu tilaisuutta tulla kuulluksi. Virkamiehelle tulee varata aidosti tilaisuus esittää omat näkökantansa asiassa. Virkamiehellä on kuulemisen yhteydessä oikeus tuoda esiin mitä tahansa selvitystä, joka voi vaikuttaa asian ratkaisuun.

Kuulemismenettelyn muotomääräyksistä ei ole säännelty lainsäädännössä, mutta myös siinä tulevat sovellettaviksi hyvän hallinnon periaatteet. Kuuleminen voidaan tarpeen vaatiessa siirtää, jos siirtämiselle on laillinen este tai jos virkamies sitä perustellusta syystä pyytää (esim. avustajan hankkiminen). Virkamiehen sairaus ja sairausperusteinen virkavapaus ei sinällään estä asian käsittelemistä. Sairaudella on merkitystä ainoastaan, mikäli se tosiasiallisesti estää kuulemisen ja siihen valmistautumisen taikka

---

<sup>9</sup> Korkein hallinto-oikeus on ratkaisussaan KHO 2012:131 katsonut, että nykyisin voitaneen pitää selvänä, että viranomaisen on esitettävä virkamiehelle kaikki asiassa hankittu ja vastaanotettu selvitys.



vaarantaa virkamiehen perusterveyden. Ainoastaan lääkärintodistuksessa oleva nimenomainen maininta siitä, että henkilö ei voi osallistua tilaisuuteen, estää kuulemistilaisuuden järjestämisen.

Toimenpiteen kohteena olevalle virkamiehelle tulee kuulemisen tarkoituksen toteuttamiseksi varata riittävä aika selvityksen antamiseen tai kuulemistilaisuuteen valmistautumiseen. Riittävänä ja kohtuullisena aikana voidaan pitää noin 1–2 viikkoa siitä ajankohdasta lukien, kun virkamies on saanut kuulemisilmoituksen tai kutsun henkilökohtaisesti tiedokseen. Riittävänä pidettävä aika voi kuitenkin vaihdella asian luonteesta ja esimerkiksi asiakirja-aineiston laajuudesta riippuen. Virkamiehen suostumuksella aika voi olla selvästi 1–2 viikkoa lyhyempikin, kuitenkin siten, että se on riittävä asian luonne ja laajuus huomioiden.<sup>10</sup> Ilmoitus kuulemisesta on syytä tehdä kirjallisesti ja todisteellisesti.

Virkamiehelle tulee selvityspyynnössä tai kutsukirjeessä ilmoittaa ainakin seuraavat seikat:

- mihin tosiseikkoihin kuuleminen ja mahdollinen virkamiesoikeudellinen toimenpide perustuvat
- mitä virkamiesoikeudellisia seuraamuksia asiasta voi aiheutua
- miten ja millä aikataululla asiaa tullaan viranomaisessa käsittelemään
- virkamiehen oikeus vaatia pääluottamusmiehen tai luottamusmiehen kuulemista tai läsnäoloa asiassa virkamieslain tai -asetuksen niin edellyttäessä
- virkamiehen oikeus hankkia oikeudellista apua (avustaja) asiansa käsittelyyn, mikäli hän katsoo sen tarpeelliseksi
- ilmoitus siitä, että asia voidaan ratkaista poissaolosta huolimatta.

Virkamiehen kuuleminen voidaan asian ja mahdollisen ennalta arvioidun seuraamuksen laadusta riippuen toteuttaa joko kirjallisesti tai suullisesti. Hallintomenettelyn sääntely perustuu siihen lähtökohtaan, että asia käsitellään kirjallisessa menettelyssä, joskaan hallintolaissa ei ole kirjalliseen käsittelyyn velvoittavaa säännöstä. Hallintolain 37 §:n mukaan virkamiehen pyynnöstä kuuleminen on kuitenkin suoritettava suullisesti, jos se on tarpeen asian selvittämiseksi ja kirjallinen menettely tuottaa asianosaiselle kohtuuttomia vaikeuksia.

Suullisesta kuulemistilaisuudesta tulee hallintolain 42 §:n mukaisesti laatia muistio, joka on asian laatu ja laajuus huomioiden riittävä. Kuulemisessa tulee käydä läpi vähintään kuulemisprosessin kuvaus, mistä asiasta on kysymys eli kuulemisen perusteet, kuulemiseen sovellettavat säännökset, kuultavan oikeudet ja velvollisuudet, mitä mahdollisia seuraamuksia asiasta voi koitua ja annettu selvitys tapahtumien kulusta. Mikäli ennen kuulemistä tai sen yhteydessä tulee esille uusia asiaan vaikuttavia seikkoja, voidaan

---

<sup>10</sup> Virkamieslautakunta on ratkaisuihissaan 33/2007 ja 4/2008 katsonut, että kuulemistilaisuus voidaan toimittaa varsin lyhyelläkin, jopa puolen tunnin mittaisella valmistautumisajalla, jos asian laatu ja tutkinnan turvaaminen niin vaativat. Valtioneuvoston apulaisoikeuskansleri katsoi taas kanteluratkaisussaan (Dnro OKV/1174/1/2013) neljän vuorokauden valmistautumisajan olevan riittävä, kun kyse oli poliisin virantoimituksesta pidättämisestä.

tarpeen vaatiessa selvittämistä jatkaa ja varata virkamiehelle uudelleen mahdollisuus tulla kuulluksi.

Virkamiehen henkilökohtaisen kuulemisen lisäksi viranomaisen on virkamiehen pyynnöstä varattava asianomaiselle (pää)luottamusmiehelle tilaisuus tulla kuulluksi, ellei ole kysymys virantoimituksesta pidättämistä tai määräaikaista erottamista koskevasta päätöksestä, joka on asian laadun vuoksi saatettava voimaan välittömästi. Viranomaisen on myös ilmoitettava virkamiehen mahdollisuudesta pyytää (pää)luottamusmiehen kuulemista (virkamiesasetus 43 §). Virkamiesasetuksen 43 §:ssä ei mainita virkamiesoikeudellisena seuraamuksena virkamieslain 24 §:n mukaista kirjallista varoitusta, joten tällöin viranomaisella ei ole edellä lausuttua ilmoitusvelvollisuutta. (Pää)luottamusmiehen kuuleminen voidaan toteuttaa virkamiehen suullisen kuulemisen yhteydessä tai kirjallisesti. Kuultava vastaa itse luottamusmiehen kutsumisesta paikalle. Virkamiehellä on aina myös oikeus käyttää halutessaan avustajaa.

Jos virkamies ei varatusta tilaisuudesta huolimatta anna selvitystään, päätös voidaan tehdä kuulemiselle annetun määräajan jälkeen. Kuulemisilmoitukseen on syytä tehdä maininta siitä, että asia voidaan ratkaista, vaikka kuultava ei käytä tilaisuuttaan selvittää asiaa.

Kuulemistoimenpiteissä tulee huomioida mahdollinen samaa asiaa koskeva vireillä oleva tai mahdollisesti tuleva esitutkinta ja syyteharkinta sekä niiden vaikutukset asian hallinnolliseen selvittämiseen. Tapauksissa, jossa esitutkinta on yhtä aikaa vireillä, tulee tarvittaessa olla yhteydessä esitutkinnan tutkinnanjohtajaan tai syyteharkinnan ollessa vireillä syyttäjään. Kuulemisessa ei saa hankkia aineistoa rikosoikeudellisen prosessin tueksi. Jos asia siirtyy rikosprosessiin, ei hallinnollisessa kuulemisessa saatua aineistoa tulisi hyödyntää<sup>11</sup> rikosprosessissa.

Kuuleminen ei ole sellaisenaan salassa pidettävä julkisuuslain 24 §:n minkään kohdan perusteella. Huomioitavaa on kuitenkin kuulemisen sisällön tapauskohtaisen salassa pidon arviointi (esim. julkisuuslain 24 §:n 1 momentin 3 ja 5 kohdat). Kuultavalle tulee huomauttaa oikeudesta olla saattamatta itseään syytteen vaaraan. Kuultavalla on itsekriminointisuojan nojalla kieltäytymisoikeus, jonka perusteella hän voi myös hallintomenettelyssä olla myötävaikuttamatta oman syyllisyytensä selvittämiseen ja toteamiseen. Kieltäytymisoikeus koskee ensisijaisesti selvitystä, jonka perusteella voidaan nostaa rikossyyte. Vaitiolo-oikeuden tai itsekriminointisuojan voidaan katsoa kuuluvan perustuslain 21 §:n tarkoitamiin muihin hyvän hallinnon takeisiin.<sup>12</sup>

<sup>11</sup> EOA Dnro 1954/2006. Ratkaisun mukaan, kun kuulemistilaisuuden oikeudellinen luonne on ollut ainakin osittain virkamiesoikeudellinen, eikä kyse ole ollut esitutkinnasta ja esimiehelle on annettu tämän vaatima selvitys, on kirjallisen selvityksen käyttäminen oikeudenkäynnissä itsekriminointisuojan kannalta hyvin ongelmallinen. Esitutkinta ja asian virkamiesoikeudellinen käsittely tulee pitää erillään.

<sup>12</sup> HE 309/1993 vp, s. 74/II, PeVM 2/2002 vp s. 6.

Kuulemisen laiminlyönti tai muu menettely- tai muotovirhe voi johtaa virkamiesoikeudellisesta toimenpiteestä tehdyn päätöksen kumoamiseen muutoksenhaun seurauksena.<sup>13</sup>

Ohjeen liitteenä 1 on asiakirjamalli kuulemiskutsusta.

Ohjeen liitteenä 2 on asiakirjamalli kuulemismuistiosta.

## 5.6 Ratkaisu

Lähtökohta on, että asiassa tehdään päätös mahdollisimman pikaisesti, laiminlyömättä asian selvittämistä tai kuulemismenettelyä. Asian nopea käsittely ei kuitenkaan ole aina mahdollista, sillä esimerkiksi virkamiestä koskeva rikosprosessi voi kestää vuosia.

Mikäli virkamiehen laiminlyönnistä tai muusta virkamiesoikeudellisen toimenpiteen pohjana olevasta menettelystä saatava selvitys tai muu näyttö on epäselvä, lopullinen virkamiesoikeudellinen seuraamus tulee yleensä harkittavaksi vasta sen jälkeen, kun virkamiesoikeudellisen harkinnan perusteena oleva asia tai prosessi on päättynyt (esim. esitutkinta on päättynyt, asia on jätetty syyttäjän toimesta syyttämättä, taikka asia on lainvoimaisesti ratkaistu). Näin toimimalla voidaan harkita kaiken kertyneen aineiston perusteella, onko esimerkiksi irtisanomistilanteissa virkamiehen käyttäytyminen ollut kaikki olosuhteet huomioon ottaen niin moitittavaa, että irtisanomiseen on valtion virkamieslaissa tarkoitettu erityisen painava syy.<sup>14</sup>

Asiassa annettava ratkaisu tulee perustella asianmukaisesti ja perustelut tulee kirjoittaa selkeästi ja ytimekkäästi. Ratkaisusta tai siihen oheistetuista asiakirjoista tulee ilmetä kaikki ne tosiseikat, millä tavoin virkavelvollisuuksia on rikottu tai laiminlyöty, sekä se, miten ja millä perusteella asiassa annettavaan seuraamukseen on päädytty. Lainkohdat ja muut mahdollisesti sovellettavat oikeusohjeet tulee yksilöidä. Erityistä huomiota on kiinnitettävä siihen, että kulloinkin sovellettava virkamiesoikeudellinen toimenpide ilmoitetaan ja yksilöidään selvästi toimenpiteen kohteena olevalle virkamiehelle. Jos aiemmin vastaavasta asiasta on annettu esimerkiksi huomautus tai varoitus ja niihin halutaan vedota, ne tulee mainita.

Ohjeen liitteenä 3 on asiakirjamalli virkamiesoikeudellisesta päätöksestä.

## 5.7 Muutoksenhaku

Päätökseen, jolla viranomainen on antanut virkamiehelle varoituksen, irtisanonut virkamiehen, purkanut virkasuhteen, pidättänyt virkamiehen virantoimituksesta, päättänyt pitää virantoimituksesta pidättämisen edelleen voimassa tai määräaikaisesti erottanut virkamiehen virantoimituksesta, saadaan virkamieslain 53 §:n mukaan hakea muutosta

<sup>13</sup> KHO 2012:131 ja Helsingin HAO 11.4.2023 2161/2023.

<sup>14</sup> KHO 2017:163 ja Hämeenlinnan HAO 19.11.2015 15/0942/3.

valittamalla hallinto-oikeuteen 30 päivän kuluessa (laki oikeudenkäynnistä hallintoasioissa (808/2019) 13 §) kyseisen päätöksen tiedoksisaannista. Tehtyyn päätökseen tulee liittää asianmukainen valitusosoitus. Päätös annetaan todisteellisesti tiedoksi virkamiehelle tai hänen asiamiehelleen.

Työnjohdolliset toimenpiteet, kuten huomautus tai työnjohtomääräys, eivät ole valituskelpoisia hallintopäätöksiä. Oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetun lain 6 §:ssä on kielletty valittaminen hallinnon sisäisestä määräyksestä.

## 5.8 Asiakirjojen tallentaminen ja säilytys

Poliisin hallinnollisen asiankäsittelyn tiedonohjaussuunnitelmassa on määrätty tietoaineistojen syntymisestä ja käsittelystä.

Tiedonohjaussuunnitelmassa myös määritellään tietoaineistojen säilytysajat. Virkamiesoikeudellisia toimenpiteitä sekä erityisiä työnjohdollisia toimenpiteitä koskevat asiat kirjataan poliisin tiedonhallintajärjestelmän kohtaan Virkamiesoikeudelliset toimenpiteet (asiaryhmä 01.50.01). Asiaryhmä on käyttöoikeuksiltaan ja näkyvyyksiltään rajattu poliisiyksikkökohtaisesti virkamiesoikeudellisia asioita käsitteleville ja tietyille pääkäyttäjille.

Tiedonohjaussuunnitelman mukaan asiaryhmään rekisteröitävät asiat ovat oletusarvoisesti julkisia. Asian päävastuullisen valmistelijan ja asiakirjan laatijan tulee tehdä asianmukaiset salassapitomerkinnot ja huolehtia, että merkinnät Actassa ja asiakirjassa vastaavat toisiaan.

Käsittelyprosessin eri vaiheet sekä tiedot niistä pitää ilmetä tiedonhallintajärjestelmästä. Kaikki seikat, jotka ovat tai ovat voineet vaikuttaa käsittelyyn tai lopputulokseen tulee olla kirjattuna tiedonhallintajärjestelmään. Arkistoida tulee muun muassa päätös, kutsu, muistio ja valitusosoitus.

## 5.9 Virkamiesoikeudellisen prosessin julkisuus

### 5.9.1 Asiakirjojen julkisuus

Virkamiesoikeudelliset asiat ja virkamiesoikeudelliseen prosessiin liittyvä materiaali ovat lähtökohtaisesti julkisia, ellei materiaali sisällä erikseen salassa pidettäväksi säädettyjä asioita.

Virkamiesoikeudellisten asioiden valmistelun aikana syntyy valmistelumateriaalia. Näitä ovat esim. selvitykset, kuulemiset, kutsut ja muistiot. Jos asiakirja on voinut vaikuttaa ratkaisuun, tällainen valmistelumateriaali tulee yleensä julkiseksi, kun asia on ratkaistu (julkisuuslaki 6 §:n 1 momentin 8 kohta). Huomioitavaa on kuitenkin materiaalin muun salassapidon huomiointi, esim. jos asia on vielä esitutkinnassa tai syyteharkinnassa tai sisältää muutoin salassa pidettävää tietoa, niin tämä tieto on edelleen salassa pidettävää, vaikka muu asiakirja olisikin julkinen.

Virkamiesoikeudellisessa prosessissa tehtyjen päätösten julkisuus ja salassa pidettävyys määräytyy yleisten julkisuuslain säännösten mukaisesti. Päätösten salassapitoa tulee arvioida tapauskohtaisesti laissa olevien salassapitoa koskevien erityissäännösten perusteella ottaen kuitenkin huomioon, ettei tietojen saamista rajoiteta ilman asiallista ja laissa säädettyä perustetta, eikä enempää kuin suojattavan edun vuoksi on tarpeellista.

Tieto siitä, että virkamiehelle on esimerkiksi annettu virkamieslain perusteella varoitus tai että hänen virkasuhteensa on irtisanottu ja hänet on pidätetty virantoimituksesta, ei sinänsä ole salassa pidettävä julkisuuslain 24 §:n perusteella. Tällainen päätös voi kuitenkin sisältää julkisuuslain 24 §:n perusteella salassa pidettäviä tietoja. Tällöin on tapauskohtaisesti ja julkisuuslain 10 § huomioon ottaen arvioitava, voidaanko päätöksestä antaa tietoja miltään osin, vai onko se annettavissa salassa pidettävät tiedot poistettuina tai vaihtoehtoisesti virkamiehen nimi ja muut hänen henkilöllisyytensä yksilöivät tiedot poistettuina.<sup>15</sup> Nimi ja muu henkilöllisyyden yksilöivä tieto ovat ainoastaan poikkeustapauksissa salassa pidettävää tietoa. Korkein hallinto-oikeus katsoi ratkaisussaan KHO 2021:38, että tietopyynnön kohteena olleissa poliisilaitoksen virantoimituksesta pidättämistä tai pidättämisajan jatkamista rikosepäilyä perusteella tehdyissä päätöksissä ei ollut kyse salassa pidettävistä päätöksistä päätöksen antamisajankohtana.<sup>16</sup>

Esimerkkejä<sup>17</sup> päätöksen salassa pidettävistä seikoista:

- maininta virkamiehen virantoimituksesta poissaolon henkilökohtaisesta syystä, kuten terveydentilasta julkisuuslain 24.1 §:n 25 kohdan mukaisesti
- virkamiehen toimiminen tarkkailutehtävissä on peruste nimen tai muun henkilöllisyyden paljastavan tiedon salaamiselle julkisuuslain 24.1 §:n 5 kohdan mukaisesti, mikäli tieto tarkkailutehtävissä toimimisesta ilmenee asiakirjasta
- rikosasian haastehakemus julkisuuslain 24.1 §:n 3 kohdan mukaisesti
- salassa pidettävät yhteystiedot julkisuuslain 24.1 §:n 31 kohdan mukaisesti

### 5.9.2 Virkamiesoikeudellisesta prosessista tiedottaminen

Apulaisoikeuskansleri on katsonut, että yleisen tiedotteen sijaan poliisilaitoksen on perustellumpaa tiedottaa virantoimituksesta pidättämistä koskevasta virkamiesoikeudellisesta päätöksestä muulla tavalla kuin

<sup>15</sup> KHO Muu päätös 339/2016.

<sup>16</sup> Korkein hallinto-oikeus totesi, ettei julkisuuslain 24 §:n 1 momentin 3 kohtaa voida yksin soveltaa virkamiesoikeudellisen päätöksen julkisuutta tai salassapitoa arvioitaessa. KHO katsoi, että mainittu lainkohta koskee vain tietynlaisia asiakirjatyyppejä eikä siis muita asiakirjoja, joihin mahdollisesti sisältyy tietoja, jotka liittyvät vireillä olevaan rikosasiaan. Ks. myös Poliisihallituksen ohjaava kirje 14.2.2022: Asiakirjojen julkisuudesta erityisesti virkamiesoikeudellisiin asioihin liittyen (POL-2022-12935).

<sup>17</sup> Ks. esim. KHO Muu päätös 339/2016.

julkaisemalla poliisilaitoksen sisäisessä tietojärjestelmässä yleinen tiedote, jossa virkamiehen nimi on mainittu. Perustellumpaa on tiedottaa asiasta suppeammalla jakelulla vain sellaisille poliisilaitoksella työskenteleville henkilöille, kuten palkanlaskennalle ja poliisimiehille, joilla on työtehtäviinsä liittyvä välitön tarve tietää kantelijan poissaolo ja mahdollisesti vielä myös poissaolon syy.<sup>18</sup>

Poliisiyksikön sisällä voidaan tiedottaa virkamiesoikeudellisesta toimenpiteestä, jos sillä on esimerkiksi merkitystä viraston toimintaedellytyksiin tai muu erityinen syy sitä edellyttää (esim. virka-asema tai asian saama erityinen julkisuus). Tiedottamista tulee arvioida erityisesti julkisuuslain salassapitoa ja viranomaisen vaitiolovelvollisuutta koskevat säännökset huomioiden. Huomioon tulee ottaa myös suhteellisuusperiaate, jonka nojalla toimien on oltava oikeassa suhteessa tavoiteltuun päämäärään nähden. Edellä mainittua sovelletaan vastaavanlaisesti myös silloin, kun poikkeuksellisesti tiedotetaan ulkoisesti.

## 6 Käytännöt seuraamusten osalta

### 6.1 Yleistä arvioinnista

Virkamiehen viranhoitoon liittyvästä arvioinnista tulee ottaa huomioon virkamiehen koulutus, kokemus, tehtävä, virka-asema, mahdollinen esimiesasema<sup>19</sup>, aiempi virkaura ja mahdolliset aiemmat moitittavat menettelyt. Arvioinnissa tulee huomioida myös tapahtuneesta kulunut aika. Menettelyä tulee arvioida suhteessa virkamiehen sen aikaisiin ja viraston tehtäviin sekä teon liitännäisyys toimenkuvaan eli punnita teon tai tapahtuman vaikutusta kyseisen virkamiehen edellytyksiin hoitaa virkatehtäviään. Arvioitaessa virkamiehen tietoisuutta häntä velvoittavista normeista ja muista yleisistä menettelyä ohjaavista vaatimuksista tulee arvioinnissa huomioida hänen tehtävänsä ja asemansa poliisiorganisaatiossa. Merkittävää myös on, miltä toiminta näyttää objektiivisesti ulospäin eli teon vaikutus viranomaistoiminnan luotettavuuskuvaan.

Korkein hallinto-oikeus on todennut ratkaisussaan KHO 2023:66, että virkamiesoikeudellisten seuraamusten oikeasuhtaisuutta kokonaisharkinnalla arvioitaessa on virkamiehen laiminlyöntien lisäksi kiinnitettävä huomiota muun ohella olosuhteisiin, joissa virkavelvollisuuksia on rikottu, sekä siihen, millä tavoin työnantaja on aiemmin kiinnittänyt poliisimiehen huomiota virkatehtävien asianmukaiseen hoitamiseen.

Lisäksi tulee arvioida itse tapahtumaa ja huomioida esimerkiksi seuraavat seikat: teon luonne, rikosoikeudellinen rangaistavuus, teon tai laiminlyönnin mahdollisesti aiheuttaman taloudellisen tai muun vahingon määrä,

<sup>18</sup> OKV/1174/1/2013, 18.12.2014, poliisilaitoksen menettely virantoimituksesta pidättämistä koskevassa asiassa.

<sup>19</sup> Esimiehen on toimittava esimerkillisesti alaisiinsa nähden.

hyötymisnäkökulma, tapauksen yksittäisyys/toistuvuus, tahallisuus tai törkeä huolimattomuus taikka lievempi huolimattomuuden aste.

Arvioinnissa ja ratkaisun sisältöä harkittaessa tulee ottaa huomioon yhdenvertaisuus, työntekijöiden tasapuolisen kohtelun vaatimus, oikeudenmukaisuus, objektiivisuus, suhteellisuus ja tarkoituksenmukaisuus. Arviointi ja ratkaisu tulee perustua tapauskohtaiseen kokonaisharkintaan.<sup>20</sup>

Alla on selostettu eräitä tyyppiesimerkkejä virkamiesoikeudellisten seuraamusten soveltamistilanteista viime vuosilta. Huomioitavaa on, että tyyppiesimerkit ovat havainnollistavia, eikä niitä ole tarkoitettu ehdottomiksi tai tyhjentäväksi luetteloksi. Lisäksi on selvyuden vuoksi selostettu työnjohdollisista toimenpiteistä työnjohtomääräyksen ja huomautuksen soveltamistilanteita.

## 6.2 Työnjohtomääräys

Työnjohtomääräyksellä (virkamieslaki 14 §) voidaan kehottaa virkamiestä toimimaan tietyllä tavalla. Työnjohtomääräyksen tavoitteena on erilaisten mahdollisesti toistuvien ongelmatilanteiden ratkaiseminen. Työnjohtomääräyksestä ei tehdä merkintää nimikirjaan.

Työnjohtomääräyksessä tulee perustella yksilöidysti työnjohtomääräyksen antamisen syyt ja se, miten asiaan on yritetty aiemmin puuttua. Työnjohtomääräyksestä tulee ilmetä yksiselitteisesti, millaiseen toimintaan työnjohtomääräyksellä veloitetaan ja milloin työnjohtomääräyksen noudattamista mahdollisesti tarkastetaan. Tarkastustilaisuus toteutetaan erikseen sovittuna tarkoituksenmukaisena ajankohtana ja pääsääntöisesti kolmen kuukauden kuluessa työnjohtomääräyksen antamisesta. Jos sovittuna tarkastusajankohtana ilmenee, että työnjohtomääräystä ei ole noudatettu, virkamiehelle voidaan antaa esimerkiksi virkamieslain mukainen varoitus. Tällöin tulee huomioida se, että noudatetaan virkamiesoikeudellisia menettelyvaatimuksia (mm. kuulemisvelvollisuus).

Esimerkkejä työnjohtomääräyksen käyttöön:

- Työtehtävien laiminlyönti tai työtehtävistä kieltäytyminen
- Menettelyohjeiden tai määräysten (esim. turvallisuus, työaika, etättyö) rikkominen
- Perusteltu epäily aiheettomista sairaspöissaoloista omalla ilmoituksella

## 6.3 Huomautus

Kirjallista huomautusta on syytä suosia siksi, että huomautuksen sisällöstä ja perusteista ei aiheudu epäselvyyttä ja siihen voidaan tarvittaessa vedota

---

<sup>20</sup> Hallinto-oikeus totesi ratkaisussaan poliisilaitoksen rikkoneen virkamieslain 11 §:n mukaista työntekijöiden tasapuolisen kohtelun vaatimusta irtisanottuaan työntekijän, kun muiden asiaan liittyvien poliisimiesten osalta asiassa ei ryhdytty yhtä voimakkaisiin virkamiesoikeudellisiin toimenpiteisiin (Helsingin HAO 9.3.2023 1416/2023).

myöhemmin. Myös suullinen huomautus tulisi sopivaksi katsotulla tavalla dokumentoida. Huomautuksesta ei tehdä merkintää nimikirjaan.

Esimerkkejä huomautuksen käyttöön:

- vähäinen virkavelvollisuuksien rikkominen tai laiminlyöminen kuten;
- häiritsevä päihtyneenä esiintyminen virkamatkalla, mutta ei virka-aikana
- vähäinen ja ohjaamisesta huolimatta toistuva työaikamääräysten noudattamatta jättäminen
- työtehtävien hoitamatta jättäminen vaaditulla tasolla ohjauksesta huolimatta
- epäasiallinen kielenkäyttö tai käytös virkatehtävissä
- epäasiallinen kirjoitus esimerkiksi sosiaalisessa mediassa
- vähäiset, mutta toistuvat, liikenne rikokset vapaa-aikana

#### 6.4 Kirjallinen varoitus

Kirjallinen varoitus (virkamieslaki 24 §) voidaan antaa, kun virkamies toimii vastoin virkavelvollisuuksiaan tai laiminlyö niitä, ja se kohdistuu etupäässä sellaiseen moitittavaan toimintaan, jonka vakavuus ei riitä virkamiehen irtisanomiseen, mutta toisaalta huomautuskaan ei ole riittävä. Mikä tahansa vähäinen rikkomus, joka sinänsä on moitittavaa toimintaa, ei voi olla varoituksen lainmukainen peruste. Toiminta, josta on jo aiemmin annettu huomautus, voi johtaa varoituksen antamiseen, vaikka rikkomus olisi itsessään vähäinen. Varoitus on tarkoitettu nopeaksi reagointikeinoksi, joten se tulisi antaa kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun sen antamisen peruste on tullut viranomaisen tietoon. Varoituksesta ei tehdä merkintää nimikirjaan. Mikäli kuulemisen tai asian muun selvittelyn yhteydessä havaitaan, että kynnys varoituksen antamiselle ei ylity, mutta virkamiehen menettelyä voidaan pitää lievemmin moitittavana, virkamiehelle voidaan saman prosessin yhteydessä antaa kirjallinen huomautus.

Esimerkkejä varoituksen käyttöön:

- syyllistyminen rattijuopumukseen (ei törkeä)
- vakavampi liikenne rikos virkatehtävissä siten, että se olosuhteet huomioiden osoittaa erityistä moitittavuutta
- törkeä liikenne rikos vapaa-ajalla
- lukuisat myöhästymiset tai perusteettomat poissaolot annetusta ohjauksesta huolimatta
- toistuva ja vähäistä suurempi epäasiallinen käyttäytyminen muita työtovereita tai asiakkaita kohtaan
- tahalliset ja ei törkeät työturvallisuusrikkomukset
- vähäistä vakavampia viranomaisrekistereiden epäasialliset käytöt
- työtehtävien hoitamatta jättäminen vaaditulla tasolla ohjauksesta ja huomautuksesta huolimatta



## 6.5 Poliisimiehen määräaikainen virantoimituksesta erottaminen

Poliisimiehen määräaikainen virantoimituksesta erottaminen (laki poliisin hallinnosta 15 i §) on tarkoitettu varoitusta ankarammaksi, mutta irtisanomista lievemmäksi sanktioksi. Seuraamus on tarkoitettu sovellettavaksi tilanteissa, joissa varoitus olisi liian lievä seuraamus, mutta lopullinen erottaminen johtaisi poliisimiehen kannalta kohtuuttomaan lopputulokseen. Kirjalliseen varoitukseen verrattuna määräaikaista virantoimituksesta erottamista on pidettävä ankarana seuraamuksena, kun otetaan huomioon, että palkanmaksu keskeytetään virantoimituksesta erottamisen ajaksi.<sup>21</sup>

Kurinpitorangaistus voidaan määrätä vähintään yhdeksi ja enintään kuudeksi kuukaudeksi. Palkanmaksu keskeytetään täksi ajaksi. Toimenpide tulee laittaa vireille viimeistään kolmen kuukauden kuluessa siitä, kun viranomaisella on saatu tiedon seikasta, joka saattaa aiheuttaa virantoimituksesta erottamisen. Virkamiehen virkasuhde ei katkea määräaikaisen virantoimituksesta erottamisen tai virantoimituksesta pidättämisen johdosta.

Lainsäädännössä määräaikaisen virantoimituksesta erottamisen edellytykseksi ei ole asetettu sitä, että työnantaja olisi jo aiemmin kiinnittänyt virkamiehen huomiota virkatehtävien asianmukaiseen suorittamisvelvollisuuteen esimerkiksi työnjohdollisilla huomautuksilla tai antamalla kirjallisen varoituksen. Seuraamuksen oikeasuhtaisuutta koskevassa kokonaisharkinnassa merkitystä on kuitenkin sillä, onko virkamiehen toimintaan ollut aiemmin tarvetta puuttua ja onko työnantaja aiemmin myös puuttunut virkamiehen virkavelvollisuuksien vastaiseen toimintaan.<sup>22</sup>

Virkavelvollisuudet koskevat virkamiestä myös määräaikaisen virantoimituksesta erottamisen aikana. Ellei erikseen muuta päätetä, virkamiehen sivutoimilupa ja -ilmoitus pysyvät voimassa. Määräaikaista virantoimituksesta erottamista koskevaan päätökseen voidaan selvyyden vuoksi kirjata, että myönnetyn sivutoimiluvan ehdot säilyvät myös määräaikaisen virantoimituksesta erottamisen aikana. Näissä tapauksissa työnantajan olisi tarkoituksenmukaista myös erikseen harkita sivutoimiluvan voimassaolon jatkumisen edellytykset. Mikäli sivutoimilupa perutaan viranomaisen aloitteesta, on virkamiestä aina kuultava. Mikäli virkamiehellä ei ole sivutoimilupaa ja hänen olisi tarkoitus työskennellä virantoimituksen keskeytyksen aikana sivutoimisesti toisen työnantajan palveluksessa, tulee hänen tehdä sivutoimi-ilmoitus tai hakea sivutoimilupaa.

---

<sup>21</sup> KHO 2023:69. Korkein hallinto-oikeus antoi merkitystä sille, että virkamiehellä oli takanaan pitkä ja moitteeton virkaura eikä hänen virkatoimintaansa ollut aiemmin ollut tarvetta puuttua kirjallisella varoituksella tai että häntä olisi aiemmin edes huomautettu virkavelvollisuuksien laiminlyönnistä.

<sup>22</sup> KHO 2023:69 ja KHO 2022:129.

Poliisimiehen määräaikaisesta virantoimituksesta erottamisesta tehdään merkintä nimikirjaan.

Esimerkkejä poliisimiehen määräaikaiseen virantoimituksesta erottamisen käyttöön:

- useampi rattijuopumus
- huumausaineen käyttökäyttö
- toistuvasti päihtyneenä oleminen työajalla

## 6.6 Virkasuhteen irtisanominen

Virkamiehen irtisanominen (virkamieslaki 25 ja 27 §) edellyttää aina virkamieslaissa säädettyjä perusteita, jotka johtuvat virkamiehestä itsestään ja ovat erityisen painavia (virkamieslaki 25 § 2 momentti) tai ovat hallinnollisia, tuotannollisia tai taloudellisia. Painava peruste on etenkin virkavelvollisuuksien vakava rikkominen tai laiminlyönti. Perusteen painavuutta arvioitaessa on kiinnitettävä huomiota muun muassa virkamiehen menettelyn tai laiminlyönnin laatuun, moitittavuuteen ja toistuvuuteen ja sillä mahdollisesti aiheutettuun vahinkoon. Esimerkiksi huolimattomuus, joka voi aiheuttaa ilmeistä vaaraa yleiselle turvallisuudelle tai laajamittaista haittaa, voi sellaisenaan olla painava peruste.<sup>23</sup>

Painavana perusteena irtisanomiselle voi olla myös se, että virkamies ei enää kykene selviytymään virkatehtävistään. Tällaisen muutoksen pitää olla luonteeltaan pysyvä ja olennainen. Virkamieslain mukaan sairaus, vika tai vamma voi olla irtisanomisperusteena vain silloin, kun siitä on seurauksena virkamiehen työkyvyn olennainen ja pysyvä heikentyminen ja kun virkamiehellä on sen perusteella oikeus työkyvyttömyyseläkkeeseen (virkamieslaki 25 § 2 momentti 1 kohta).<sup>24</sup>

Arvioitaessa virkamiehestä johtuvaa irtisanomisen perustetta, virkamiehelle aikaisemmin annettu varoitus, erityisesti samasta tai samantyyppisestä rikkomuksesta, voidaan ottaa huomioon arvioitaessa irtisanomiskynnyksen täyttymistä, mikäli varoitus ei ole ajan kulumisen vuoksi menettänyt merkitystään. Lieväkin rikos voi olla erityisen painava syy virkasuhteen irtisanomiseen, kun otetaan huomioon syyksi luetun rikoksen liityntä virkatehtäviin. Irtisanominen on mahdollista näissä tapauksissa, vaikka virkamiehellä olisikin pitkä ja moitteeton virkaura.

Asian rikosoikeudellinen arvio ei kuitenkaan ratkaise virkasuhteen irtisanomista koskevan päätöksen lainmukaisuutta. Virkasuhteen irtisanomisen kannalta merkityksellistä on se, onko ja missä määrin virkamies laiminlyönyt virkavelvollisuuksiaan tai toiminut niiden vastaisesti.

<sup>23</sup> Mäenpää, Olli 2023. Hallinto-oikeus (3. uudistettu painos). Alma Talent. Koskinen, Seppo-Kulla, Heikki 2019. Virkamiesoikeuden perusteet, s. 379-402.

<sup>24</sup> Ks. myös Poliisihallituksen ohje 23.11.2023: Työkyvyn johtaminen ja tukeminen poliisissa (POL-2022-12935).

Virkasuhteen irtisanominen ei siis edellytä, että virkamiehen on todettu syyllistyneen rikokseen tai että hänet on tuomittu rangaistukseen.<sup>25</sup>

Irtisanomispäätös on tehtävä kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun irtisanomisen peruste on tullut viranomaisen tietoon ja selvitys- ja kuulemismenettely on suoritettu asianmukaisesti loppuun. Asian selvittäminen tulee aloittaa kohtuullisen ajan kuluessa ja se on toimitettava viivytyksettä. Jos irtisanomisen perusteena on virkamiehen toistuva tai jatkuva toiminta, lasketaan kohtuullinen aika viimeisestä viranomaisen tietoon tulleesta tapahtumasta. Hallinnollisesta menettelystä johtuen kohtuullisena aikana voidaan pitää yleensä muutamaa viikkoa.<sup>26</sup> Kohtuullinen aika tulee kuitenkin harkita aina tapauskohtaisesti. Tapauksessa KHO 2017:163 poliisimies irtisanottiin noin kuukauden kuluttua käräjäoikeuden tuomion antopäivästä. Irtisanomisen ja irtisanomisen perusteen välillä oli kuitenkin kulunut noin puolitoista vuotta. KHO katsoi irtisanomisen tapahtuneen kohtuullisessa ajassa siitä, kun irtisanomisen peruste oli tullut työnantajan tietoon.

Esimerkkejä virkasuhteen irtisanomiseen:

- syyllistyminen törkeään rikokseen vapaa-ajalla
- virkatoiminnassa tapahtunut vähäistä suurempi ja siihen liittyvä tahallinen rikos, esim. kavallus tai muu taloudellinen väärinkäyttö, esim. pitkäaikainen asemaa hyväksi käyttäen tehty kavallus tai muu syyllistyminen vähäistä suurempaa moitittavuutta osoittavaan omaisuusrikokseen
- johtotehtävissä olevan poliisimiehen syyllistyminen rattijuopumukseen
- konstaapelin syyllistyminen törkeään rattijuopumukseen
- vakava henkeen ja terveyteen kohdistuva rikos, tai syyllistyminen useasti vähäistä suurempaa moitittavuutta osoittavaan väkivaltarikokseen

## 6.7 Virkasuhteen purkaminen

Virkasuhteen purkaminen (virkamieslaki 33 §) on poikkeuksellinen virkasuhteen päättämismuoto ja irtisanomista ankarampi toimenpide, ja siten sen perusteet ovat tiukemmat kuin irtisanomisessa. Purkamisessa virkasuhde päättyy välittömästi ilman irtisanomisaikaa. Purkua tulisi käyttää poikkeuksellisissa tilanteissa, joissa virkasuhteen irtisanominen on liian lievä seuraamus. Virkasuhteen purkaminen on mahdollista vain henkilökohtaisilla perusteilla. Virkasuhteen purkaminen edellyttää virkamiehen käyttäytymiseltä tai laiminlyönniltä suurempaa moitittavuutta

<sup>25</sup> Esim. Helsingin HAO 20.11.2020 20/0950/2.

<sup>26</sup> Käytännössä kohtuullinen aika tarkoittaa, että päätös irtisanomisesta on tehtävä viipymättä ja yleensä muutaman viikon kuluessa siitä, kun irtisanomisen peruste on tullut viranomaisen tietoon. (Mäenpää, Olli 2023. Hallinto-oikeus (3. uudistettu painos). Alma Talent.

kuin irtisanominen. Virkasuhde voidaan heti purkaa, jos virkamies törkeästi rikkoo tai laiminlyö virkavelvollisuuksiaan.

Jos virkasuhteen purkamista edellyttävä peruste on syntynyt, viranomaisen on toimittava viipymättä. Virkasuhde tulee pääsäännön mukaisesti purkaa kahden viikon kuluttua viranomaisen saatua tiedon perusteesta.<sup>27</sup> Jos purkamista on lykätty asian esitutinnan tai muun asian vaatiman selvityksen hankkimisen vuoksi, saadaan purkaminen toimittaa kahden viikon kuluessa siitä, kun esitutkinta lopetettiin tai asian ratkaisemiseksi tarvittava selvitys on hankittu, kuitenkin viimeistään kuuden kuukauden kuluessa siitä, kun aihe purkamiseen ilmaantui.

Lyhyestä päätöksentekoaajasta huolimatta asiaa on selvitettävä riittävästi.

Esimerkkejä virkasuhteen purkamiseen:

- virkavelvollisuuksien törkeä rikkominen tai laiminlyönti
- törkeään rikokseen syyllistyminen virantoimituksessa
- luvattomat poissaolot töistä<sup>28</sup>

## 6.8 Raportointi Poliisihallitukseen

Virkamiesoikeudellisiin päätöksiin liittyvän ajantasaisen tilannetietoisuuden ylläpitämiseksi poliisiyksiköiden tulee toimittaa päätökset kirjallisista varoituksista, määräaikaisista virantoimituksesta erottamisista, irtisanomisista ja purkamisista viipymättä Poliisihallituksen laillisuusvalvonnalle niiden valmistuttua. Tavanomaista merkittävimmistä tai yleistä mielenkiintoa herättäneistä tapauksista tulee ilmoittaa jo asian vireilletulovaiheessa.

Virkamiesoikeudellisten asioiden vuosittaisesta numeraalisesta raportoinnista on ohjeet Poliisihallituksen laillisuusvalvontaohjeessa.<sup>29</sup>

## 6.9 Virantoimituksesta pidättäminen

### 6.9.1 Yleistä

Virantoimituksesta pidättäminen (virkamieslaki 40 §) on väliaikainen turvaamistoimenpide, jonka tarkoituksena on varmistaa viranomaistehtävien asianmukainen hoitaminen. Mikäli virkamiesoikeudellisen harkinnan pohjana oleva teko tai laiminlyönti voi olennaisella tavalla vaikuttaa virkamiehen tehtävien hoitamiseen, tämä voidaan asian selvittämisen ajaksi pidättää virantoimituksesta. Virantoimituksesta pidättäminen voi tulla kyseeseen myös tilanteissa,

<sup>27</sup> Mäenpää, Olli 2023. Hallinto-oikeus (3. uudistettu painos). Alma Talent. Päätös virkasuhteen purkamisesta on tehtävä melko nopeasti, sillä purkamisoikeus raukeaa yleensä kahden viikon kuluttua. Määräaika lasketaan siitä, kun viranomaisen sai tiedon purkamisen aiheesta, tai jos syy on jatkuva, siitä kun viranomaisen sai tiedon sen lakkaamisesta. Jos purkamista kohtaa pätevä este, viranomaisen voi purkaa virkasuhteen kahden viikon kuluessa esteen lakkaamisesta (virkamieslaki 34 §).

<sup>28</sup> Helsingin HAO 30.10.2018 18/0821/2.

<sup>29</sup> Poliisihallituksen ohje 29.12.2024: Sisäinen laillisuusvalvonta ja vahingonkorvausasioiden käsittely (POL-2023-148671).

joissa virkamies on irtisanottu, mutta tällä muutoin olisi vielä irtisanomisaikana työntekovelvoite.

Virantoimituksesta pidättämiseen ei tule ryhtyä sairausloman tai muun vastaavan poissaolon aikana, sillä turvaamistoimenpiteellä tavoiteltuja vaikutuksia ei saavuteta, mikäli virkamies poissaolossyystä ei ole tosiasiallisesti hoitamassa virkaansa.

Virantoimituksesta pidättäminen tulee kyseeseen esimerkiksi tilanteissa, joissa virkamies syyllistyy tai hänen perustellusti epäillään syyllistyneen tahalliseen rikokseen virkatehtävissään siten, että se vaikuttaa virkamiehen edellytyksiin hoitaa tehtäväänsä.

Peruste virantoimituksesta pidättämiselle voi syntyä myös virkamiehen vapaa-ajalla tapahtuneen toiminnan johdosta, sillä luottamus poliisiin turvallisuuden ylläpitäjänä ei saa horjua vapaa-aikanakaan. Huomioitavaa on rikosepäilyn laatu ja vakavuus sekä sen vaikutus virkamiehen luottamukseen ja uskottavuuteen poliisitehtävien tai virkatehtävien hoidon kannalta. Perusteet virantoimituksesta pidättämiselle eivät kaikissa tapauksissa ole yhtä merkittäviä ja niitä onkin tarkasteltava suhteessa virkamiehen asemaan ja tehtäviin. Turvaamistoimen käyttöä tulee arvioida tarkasti huomioiden myös syyttömyysolettama. Ennen turvaamistoimiin ryhtymistä tulisi myös harkita, onko käytettävissä muita riittäviä keinoja, kuten henkilön siirtäminen toiseen tehtävään.

Virantoimituksesta pidätetyn virkamiehen virkasuhde virastoon jatkuu, jolloin viranhoitoon liittyvien velvollisuuksien ja esimerkiksi sivutoimiasioiden osalta noudatetaan samoja lähtökohtia, kuin mitä niistä on edellä kappaleessa 6.5 todettu virkamiehen määräaikaisen erottamisen yhteydessä.

Virantoimituksesta pidättämisestä tehdään merkintä nimikirjaan, ja päätöksen kirjaamisesta, perusteluista sekä valitusoikeudesta tulee ottaa huomioon, mitä tässä ohjeessa aiemmin on jo mainittu.

Perusteet virantoimituksesta pidättämiselle voidaan jakaa pakollisiin ja harkinnanvaraisiin. Virkamies on pakollisten edellytysten täytyessä aina pidätettävä virantoimituksesta. Harkinnanvaraisten edellytysten suhteen voidaan vielä erikseen harkita, onko toimenpiteelle tarvetta.

#### 6.9.2 Harkinnanvarainen virantoimituksesta pidättäminen

Virkamies voidaan pidättää virantoimituksesta esim. rikossyytteen ja sen edellyttämien tutkimusten ajaksi.<sup>30</sup> Virantoimituksesta pidättämisestä on ilmoitettava tutkinnanjohtajalle, syyttäjälle tai tuomioistuimelle, koska virantoimituksesta pidättäminen on kiirehtimisperuste asian käsittelylle. Oikeudenkäynnistä rikosasioissa annetun lain (689/1997) 5 luvun 13 §:ssä säädetään, että jos vastaaja on virantoimituksesta pidätettynä, niin

<sup>30</sup> Valtioneuvoston apulaisoikeuskanslerin päätös (Dnro OKV/1174/1/2013) koskien poliisilaitoksen menettelyä virantoimituksesta pidättämistä koskevassa asiassa.

pääkäsittely on aloitettava kahden viikon kuluessa rikosasian vireilletulosta. Tällöin on ensisijaista, että jutulle määrättyä syyttäjää informoidaan välittömästi, kun tämä on tiedossa. Syyttäjä on viran puolesta yhteydessä käräjäoikeuteen.

Irtisanomistilanteessa virkamies voidaan pidättää virantoimituksesta välittömästi irtisanomisen jälkeen, miten yleensä toimitaankin, jos irtisanomisen perusteena oleva teko tai laiminlyönti osoittaa virkamiehen siinä määrin soveltumattomaksi tehtävänsä, ettei virantoimitusta voida jatkaa tai jos virantoimituksen jatkuminen irtisanomisajan voi vaarantaa kansalaisen turvallisuuden.

Virantoimituksesta pidättämisen perusteita tulee seurata ja olosuhteiden muututtua tulee tarvittaessa tehdä asiassa uusi päätös. Virantoimituksesta pidättäminen saa jatkua vain niin kauan kuin se on tarpeen pidättämisperusteiden kannalta. Virantoimituksesta pidättämisen jatkaminen tulee ottaa myös viipymättä ratkaistavaksi, kun virkamies sitä vaatii.

Ennen virantoimituksesta pidättämistä viranomaisen on kuultava virkamiestä. Viranomainen voi kuitenkin ratkaista asian kuulematta virkamiestä, jos kuuleminen saattaa vaarantaa pidättämisen tarkoituksen toteutumisen tai kuulemisesta aiheutuva käsittelyn viivästyminen aiheuttaa huomattavaa haittaa esimerkiksi yleiselle turvallisuudelle (hallintolaki 34 § 2 momentti 4 kohta).

Valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen 53 §:n mukaan virkamieheltä pidätetään puolet palkkauksesta, jos virkamies on valtion virkamieslain 40 §:n 2 momentin 1 kohdan nojalla pidätetty virantoimituksesta rikossyytteen tai sen edellyttämien tutkimusten ajaksi. Jollei virkamiestä tuomita rangaistukseen siitä teosta, jonka johdosta hänet oli virantoimituksesta pidätetty, hänelle maksetaan lisäksi palkkauksesta pidätetty määrä.

### 6.9.3 Pakollinen virantoimituksesta pidättäminen

Jos virkamies on irtisanottu erityisen painavan syyn perusteella (virkamieslaki 25 §), hänet on pidätettävä virantoimituksesta irtisanomisajan päätyttyä, mikäli irtisanomista koskeva päätös ei ole saanut lainvoimaa irtisanomisajan kuluttua loppuun. Tästä on syytä tehdä erillinen päätös. Myös kuuleminen voi olla virkamiehen oikeusturvan kannalta aiheellista, vaikka sillä ei välttämättä ole merkitystä lopputuloksen kannalta.

Jos virkamies on pantu viralta tai jos virkasuhde on purettu, hänet on pidätettävä virantoimituksesta, vaikka päätös ei ole saanut lainvoimaa (virkamieslaki 40 § 1 momentti). Valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen 53 §:n 1 momentin nojalla palkan maksu lakkaa kokonaan, kun henkilö on pidätetty virantoimituksesta virkamieslain 40 §:n 1 momentin nojalla.

## 7 Prosessikuvaus

- 1) Asian esille tulo/vireille tulo
- 2) Asian alustava selvittäminen ja arviointi virkamiesoikeudellisen prosessin tarpeesta
- 3) Virkamiehen kutsuminen
- 4) Virkamiehen kuuleminen
  - a) Luottamusmiehen kuuleminen, erityisesti kun on kyse irtisanomisesta tai purkamisesta
  - b) Mahdollisen irtisanomisen tai purkamisen ajankohta, jos irtisanominen tai purku suunnitteilla
- 5) Arviointi, päätös ja sen perusteleminen
- 6) Päätöksen ja valitusosoituksen tiedoksianto
- 7) Päätöksen täytäntöönpano
- 8) Asiakirjojen arkistointi
- 9) Poliisihallituksen informointi kirjallisista varoituksista, määräaikaisista virantoimituksesta erottamisista ja irtisanomis- sekä purkamispäätöksistä

Poliisiylijohtaja

Ilkka Koskimäki

Poliisitarkastaja

Birger Eriksson

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu asianhallintajärjestelmässä. Poliisi 26.09.2024 klo 15:46. Allekirjoituksen oikeellisuuden voi todentaa kirjaamosta.

Liitteet

Kuulemiskutsupohja  
Kuulemismuistiopohja  
Päätösasiakirjapohja

Jakelu

Poliisihallituksen yksiköt  
Poliisiyksiköt

Tiedoksi

Sisäministeriö  
Eduskunnan oikeusasiamiehen kanslia  
Oikeuskanslerinvirasto  
Valtakunnansyyttäjän toimisto  
Ahvenanmaan poliisiviranomainen  
Sinetti-normikirjasto/Esikunta  
Poliisi.fi -sivut/Esikunta  
Poliisihallituksen kirjaamo