

RIKSDAGENS SVAR 301/2002 rd

Regeringens proposition med förslag till lag om kommunala tjänsteinnehavare och lag om ändring av kommunallagen

Ärende

Regeringen har till riksdagen överlämnat sin proposition med förslag till lag om kommunala tjänsteinnehavare och lag om ändring av kommunallagen (RP 196/2002 rd).

Beredning i utskott

Förvaltningsutskottet har i överensstämmelse med riksdagens beslut (FvUB 31/2002 rd).

Beslut

Riksdagen har antagit följande lagar:

Lag

om kommunala tjänsteinnehavare

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

1 kap.

Allmänna bestämmelser

1 §

Tillämpningsområde

Denna lag tillämpas på kommunala tjänsteinnehavare, om inte annat bestäms i någon annan lag eller avtalas med stöd av lagen om kommunala tjänstekollektivavtal (669/1970).

Vad som i denna lag bestäms om kommuner gäller också samkommuner.

2 §

Tjänsteinnehavare

I denna lag avses med tjänsteinnehavare en person som står i tjänstförhållande till en kommun. Med tjänstförhållande avses en offentlig-

anställning där kommunen arbetsgivare och tjänsteinnehavaren utför arbete. En person anställs i tjänstförhållande i de fall som avses i 44 § 2 mom. kommunallagen (365/1995).

2 kap.

Tjänsteförhållandets början

3 §

Tjänsteförhållandets längd

En tjänsteinnehavare anställs i tjänstförhållande tills vidare eller för viss tid.

En tjänsteinnehavare kan anställas för viss tid endast på tjänsteinnehavarens egen begäran eller om det bestäms särskilt om anställning för viss tid eller om uppgiftens art, ett vikariat, ordnande av skattelsen av de uppgifter som hör till ett vakant tjänstförhållande eller någon annan jä-

förbar omständighet som ansluter sig till kommunens verksamhet och förutsätter ett tjänsteförhållande för viss tid såkräver.

En tjänsteinnehavare som har anställts för viss tid utan någon sådan grund som anges i 2 mom. eller som utan grundad anledning upprepade gånger i följd har anställts för viss tid har inte tjänsteförhållandet upphört att få en ersättning som motsvarar minst sex och högst 24 månaders lön. Yrkande på ersättning skall framställas inom sex månader från det att tjänsteförhållandet upphört.

4 §

Offentligt ansökningsförfarande

Anställning i tjänsteförhållande förutsätter offentligt ansökningsförfarande, om inte något annat bestäms nedan. Ansökningstiden är minst 14 kalenderdagar från det att ett tillkännagivande har offentliggjorts på det sätt som anges i 64 § kommunallagen.

Den myndighet som beslutar om anställning i tjänsteförhållande kan av grundad anledning besluta om förlängning av ansökningstiden, om ett nytt ansökningsförfarande eller om att lämna tjänsteförhållandet obesatt. I tillkännagivandet om ett nytt ansökningsförfarande skall nämnas om de tidigare ansökningarna blir beaktade.

Anställning i ett tjänsteförhållande kan med avvikelse från 1 mom. ske utan ansökningsförfarande, när det gäller om anställning av vikarie eller anställning för viss tid i ett vakant tjänsteförhållande, anställning i ett annat tjänsteförhållande av en tjänsteinnehavare som sagts upp av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker, sådant erbjudande av ett tjänsteförhållande för en deltidsanställd tjänsteinnehavare som avses i 22 §, sådan förflyttning av en tjänsteinnehavare till ett annat tjänsteförhållande som avses i 24 § eller i någon annan lag, anställning i tjänsteförhållande av en person som anställts hos en annan arbetsgivare i samband med överföring av verksamhet med stöd av lag eller avtal eller någon annan jämförbar grund som fastställs i en instruktion.

5 §

Anställning i tjänsteförhållande

I ett tjänsteförhållande som har varit offentligt ledigt förklarar kan anställas endast en person som skriftligen har skrivit det före ansökningstidens utgång och därmed uppfyller behörighetsvillkoren. Till ansökan skall fogas en utredning över sökandens behörighet. Till tjänsten som kommundirektör och i enlighet med fullmäktiges beslut även till ett annat tjänsteförhållande kan även antas en person som inte har skrivit tjänsten om han eller hon samtycker därtill och förutsatt att hans eller hennes behörighet har utretts.

6 §

Behörighetsvillkor

De allmänna grunderna för anställning i tjänsteförhållande anges i grundlagen. Den som anställs i ett tjänsteförhållande skall dessutom ha särskilt förskrivnen eller av kommunen bestämd särskild behörighet.

En person kan anställas i tjänsteförhållande för viss tid oberoende av de särskilda behörighetsvillkoren, om denna förskrivs särskilt eller kommunen av särskilda skäl beslutar något annat i ett enskilt fall.

Endast personer som fyllt 18 år kan anställas i tjänsteförhållande.

7 §

Utredning om hälsotillstånd

Förutsättning för anställning i tjänsteförhållande är att den person som anställs till den myndighet som beslutar om anställningen lämnar upplysningar om sina förutsättningar att sköta uppgiften med hänsyn till hälsan samt dessutom vid behov deltar i kontroller och undersökningar för bedömning av saken. Arbetsgivaren svarar för nödvändiga kostnader för kontroller och undersökningar som förordnats av arbetsgivaren.

Den myndighet som beslutar om anställning kan av grundad anledning besluta att en sådan utredning som avses i 1 mom. inte krävs.

Om inga uppgifter om förutsättningarna med hänsyn till hans eller hennes tillgängliga när en person anställs i ett tjänsteförhållande, skall anställningen vara villkorlig. En villkorligt anställd tjänsteinnehavare skall lämna upplysningarna inom en av den anställande myndigheten utsatt skälig tid efter delförandet av beslutet om anställning. Om upplysningarna inte lämnas inom den utsatta tiden eller om den myndighet som beslutar om anställning med anledning av upplysningarna inte anser att den kan fastställa en villkorlig anställning, konstaterar myndigheten genom sitt beslut att anställningen förfallit. I annat fall fastställs anställningen av den myndighet som beslutar om anställning eller av en lägre verkställande myndighet.

8 §

Prövotid

Vid anställning i tjänsteförhållande kan det bestämmas att en prövotid på högst sex månader börjar när tjänsteutnämningen inleds. I tjänsteförhållanden för viss tid som understiger ett år kan prövotiden utgå högst hälften av tjänsteförhållandets längd.

Om en tjänsteinnehavare anställs i ett annat tjänsteförhållande hos en och samma arbetsgivare, kan arbetsgivaren bestämma att en prövotid skall iakttas i det nya tjänsteförhållandet, om det sker en avsevärd förändring i tjänsteinnehavarens uppgifter eller ställning.

Under prövotiden kan vardera parten häva tjänsteförhållandet med omedelbar verkan. Tjänsteförhållandet får inte hävas på de grunder som avses i 12 § eller på grunder som annars iverkliggörande med tanke på syftet med prövotiden.

9 §

Tjänsteförordnande

En tjänsteinnehavare skall utan dröjsmål och om möjligt innan tjänsteutnämningen inleds ges ett protokollsutdrag över att han eller hon anställts i tjänsteförhållande eller ett annat skriftligt tjänsteförordnande, varav framgår tjänstebeteckningen, tjänsteförhållandets längd, grunden för ett tjänsteförhållande för viss tid, eventuell prövotid, begynnelse-tidpunkten för tjänsteutnämningen, huvudsakliga uppgifter eller grunden för fastställandet av dem och grunderna för avlösningen.

10 §

Tidpunkten då ett tjänsteförhållande uppkommer samt då tjänsteinnehavarens rättigheter och skyldigheter inträder

Ett tjänsteförhållande uppkommer då ett beslut om anställning i tjänsteförhållande fattas.

Tjänsteinnehavarens rättigheter och skyldigheter inträder den dag tjänsteutnämningen inleds, om inte något annat bestäms eller förskrivs i denna lag eller någon annan stans om en tidigare begynnelse-tidpunkt.

Om en tjänsteinnehavare anställs i ett annat tjänsteförhållande hos en och samma arbetsgivare, avbryts inte tjänsteinnehavarens anställning om han eller hon omedelbart övergår till det andra tjänsteförhållandet.

3 kap.

Arbetsgivarens skyldigheter

11 §

Allmän förpliktelse

Arbetsgivaren skall sörja för att tjänsteinnehavaren ges sina förmåner och rättigheter enligt tjänsteförhållandet.

12 §

Diskrimineringsförbud

Arbetsgivaren får inte vid anställning i tjänsteförhållande eller under ett tjänsteförhållande utan godtagbart skäl som behandla sökande eller tjänsteinnehavare på grund av ålder, hälsotillstånd, nationellt eller etniskt ursprung, sexuell inriktning, språk, religion, åsikt, familjeförhållanden, fackföreningsverksamhet, politisk verksamhet eller någon annan därefter nämnda omständighet. Bestämmelser om förbud mot diskriminering på grund av kön ingår i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986).

I tjänsteförhållanden får viss tid eller på deltid inte enbart på grund av tjänsteförhållandets eller arbetstidens längd tillämpas ofördelaktigare anställningsvillkor än i andra tjänsteförhållanden, om det inte motiverats av objektiva skäl.

Arbetsgivaren skall även i övrigt bemöta tjänsteinnehavarna opartiskt, om det med hänsyn till tjänsteinnehavarnas uppgifter och ställning inte finns anledning att avvika från detta.

13 §

Utvecklande av arbetsgemenskapen och arbetsmiljön

När en uppgift som tjänsteinnehavaren sköter eller arbetsmetoderna förändras eller utvecklas skall arbetsgivaren sträva efter att se till att tjänsteinnehavaren kan klara av skötseln av sina uppgifter. Arbetsgivaren skall också sträva efter att främja tjänsteinnehavarens möjligheter att utvecklas i enlighet med sin förmåga. Arbetsgivaren skall sträva efter att främja sina relationer till tjänsteinnehavarna liksom även de inbördes relationerna mellan tjänsteinnehavarna och de övriga anställda.

14 §

Arbeterskydd

Arbetsgivaren skall se till att arbetskyddet i syfte att skydda tjänsteinnehavarna mot olycks-

fall och hälsorisker enligt vad som bestäms i arbetarskyddslagen (738/2002) och med stöd av den.

Om en gravid tjänsteinnehavares arbetsuppgifter eller arbetsförhållanden hotar hennes eller fostrets hälsa och riskfaktorn inte kan elimineras i arbetet eller arbetsförhållandena, skall arbetsgivaren sträva efter att före graviditetstiden flytta tjänsteinnehavaren till andra uppgifter som inte är knutna till beaktande av hennes arbetsförhållanden och yrkesskicklighet.

15 §

Lönespecifikation

Arbetsgivaren skall i samband med lönebetalningen ge tjänsteinnehavaren en specifikation, av vilken framgår lönens belopp och de grunder enligt vilka den bestäms.

16 §

Mötesrätt

Arbetsgivaren skall tillåta att tjänsteinnehavarna och deras organisationer under pauser och utanför arbetstiden avgiftsfritt använda lämpliga lokaler i arbetsgivarens besittning för behandling av frågor som gäller tjänsteförhållanden och frågor som hör till en fackförenings verksamhet. Utövat av mötesrätten får inte orsaka olägenheter för arbetsgivarens verksamhet.

4 kap.

Tjänsteinnehavarens skyldigheter

17 §

Allmänna skyldigheter

Tjänsteinnehavaren skall sköta de uppgifter som hör till tjänsteförhållandet på ett riktigt sätt, utan dröjsmål och med iakttagande av behöriga bestämmelser och föreskrifter samt arbetsgivarens arbetslednings- och övervakningsföreskrifter.

Tjänsteinnehavaren skall i sin uppgift handla opartiskt och uppträda såsom hans eller hennes ställning och uppgift förutsätter.

Tjänsteinnehavaren får inte kräva, ta emot eller acceptera en ekonomisk eller någon annan förmån om vilken bestäms i 40 kap. strafflagen (39/1889).

18 §

Bisyssla och konkurrerande verksamhet

Med bisyssla avses ett tjänsteförhållande, ett avlönat arbete och en uppgift av bestående natur, som tjänsteinnehavaren har rätt att avstå sig, samt yrke, näring och rätelse.

En tjänsteinnehavare får inte ta emot eller inneha en bisyssla som kräver att arbetstid används för uppgifter som hör till bisysslan, om inte arbetsgivaren på ansökan beviljar tillstånd därtill. Tillstånd kan beviljas också för viss tid och begränsat. Ett tillstånd kan återkallas om det finns skäl därtill. Tjänsteinnehavaren skall ges tillfälle att bli hörd innan tillståndet återkallas.

Vid prövning av om bisysslotillstånd skall beviljas skall det beaktas att tjänsteinnehavaren inte på grund av bisysslan får bli jävig i sina uppgifter. Bisysslan får inte heller äventyra förtroendet för opartiskheten i skötseln av uppgifterna och inte heller annars inverka menligt på den behöriga skötsel av uppgifterna. Verksamhet som i egenskap av konkurrerande verksamhet uppenbart skadar arbetsgivaren får inte utövas som bisyssla.

En tjänsteinnehavare får inte medan tjänsteförhållandet varar vidta sådana åtgärder för förberedande av konkurrerande verksamhet som med beaktande av 3 mom. inte kan anses vara godtagbara.

Om annan bisyssla såsom sådan som avses i 2 mom. skall tjänsteinnehavaren göra anmälan till arbetsgivaren. Sedan tjänsteinnehavaren getts tillfälle att bli hörd kan arbetsgivaren på de grunder som anges i 3 mom. förbjuda tjänsteinnehavaren att ta emot eller inneha en sådan bisyssla.

19 §

Lämnande av hälsoupplysningar

Utöver vad som bestäms i lagen om företags- och konsumentupplysning (1383/2001) ska en tjänsteinnehavare för utredande av arbets- och funktionsförmågan skyldig att på arbetsgivarens begäran lämna denna behövliga upplysningar om sina förutsättningar att sköta uppgiften med hänsyn till hälsan. Tjänsteinnehavaren ska även skyldig att på förordnande av arbetsgivaren delta i kontroller och undersökningar som utförs för att hans eller hennes hälsotillstånd skall konstateras, om det nödvändigt för att utreda förutsättningarna för skötseln av uppgiften. Innan förordnandet ges skall tjänsteinnehavaren beredas tillfälle att bli hörd. Bestämmelser om patientens självbestämmande finns i 6 § lagen om patientens ställning och rättigheter (785/1992).

Arbetsgivaren svarar för nödvändiga kostnader för i 1 mom. avsedda kontroller och undersökningar som förordnats av arbetsgivaren.

20 §

Arbetarskydd

Tjänsteinnehavaren skall sörja för arbetarskyddet enligt vad som i arbetarskyddslagen och med stöd av den beskrivs om tjänsteinnehavarens skyldigheter.

5 kap.

Förändringar i tjänsteförhållandet

21 §

Ombildning av tjänsteförhållande till tjänsteförhållande på deltid

Arbetsgivaren kan med iakttagande av uppsägningstiden och efter att ha gett tjänsteinnehavaren tillfälle att bli hörd ensidigt ombilda ett tjänsteförhållande till tjänsteförhållande på deltid på den uppsägningsgrund som avses i 37 §.

22 §

En deltidsanställd tjänsteinnehavares rätt till en annan tjänst

En arbetsgivare som behöver nya tjänsteinnehavare för liknande uppgifter i ett tjänsteförhållande på heltid, skall utan hinder av 46 § i första hand erbjuda en tjänsteinnehavare som anställdts på deltid tills vidare en möjlighet att övergå till ett sådant tjänsteförhållande, förutsatt att tjänsteinnehavaren på förhand skriftligen har uttryckt önskemål om ett tjänsteförhållande på heltid, han eller hon uppfyller behörighetsvillkoren för tjänsteförhållandet och uppgiften är lämplig för honom eller henne.

23 §

Ändring av tjänsteutövningsskyldigheten

Den kommunala myndighet som beslutar om anställning i ett tjänsteförhållande som gäller tills vidare kan sedan den gett tjänsteinnehavaren tillfälle att bli hörd besluta att tjänsteinnehavarens tjänsteutövningsskyldighet skall ändras, om en omorganisering av verksamheten eller någon annan grundad anledning så förutsätter.

24 §

Förflyttning av en tjänsteinnehavare till ett annat tjänsteförhållande

En tjänsteinnehavare kan förflyttas till ett annat tjänsteförhållande vars behörighetsvillkor han eller hon uppfyller och som kan anses vara lämplig för honom eller henne, om tjänsteinnehavarens ställning som anställd tills vidare eller för viss tid inte ändras och det för förflyttningen finns grundad anledning i anknytning till en omorganisering av verksamheten eller uppgifterna och tjänsteinnehavarens ordinarie lön inte sjunker, eller tjänsteinnehavaren har gett sitt samtycke till förflyttningen eller det finns något annat godtagbart skäl till förflyttningen och tjänsteinnehavaren har gett sitt samtycke till den.

En tjänsteinnehavare kan av grundad anledning för högst ett år förflyttas till ett annat tjänste-

förhållande hos den egna arbetsgivaren, om tjänsteinnehavaren uppfyller behörighetsvillkoren för tjänsteförhållandet och det kan anses vara lämpligt för honom eller henne och förutsatt att tjänsteinnehavarens ordinarie lön inte sjunker. Förordnandet för tjänsteinnehavaren kan också som helst återkallas, varvid tjänsteinnehavaren är skyldig att omedelbart återgå till sitt tidigare tjänsteförhållande med därtill hörande löneförhållanden. Återkallandet träder i kraft omedelbart.

Tjänsteinnehavaren skall före sådan förflyttning som avses i 1 och 2 mom. eller före sådant återkallande som avses i 2 mom. ges tillfälle att bli hörd.

25 §

Tjänsteinnehavares ställning vid överlåtelse av rörelse

Med överlåtelse av arbetsgivarens rörelse avses överlåtelse av en funktionell del i en kommun eller samkommun till en annan arbetsgivare, om den del som överläts efter överlåelsen förblir oförändrad eller likartad.

Vid sådan överlåtelse av rörelse som avses i 1 mom. övergår de rättigheter och skyldigheter som arbetsgivaren har med anledning av det tjänsteförhållanden som gäller vid tiden för överlåelsen på arbetsrörelsens nya ägare eller innehavare. Om överlåelsen sker till en privaträttslig sammanslutning eller stiftelse, övergår tjänsteinnehavarna i arbetsavtalsförhållande hos förvärvaren. Vad som ovan sägs om övergång av rättigheter och skyldigheter gäller även vid dock inte de rättigheter och skyldigheter som uttryckligen hör till från tjänsteförhållandet och som inte utmärks för ett arbetsavtalsförhållande.

Förvärvaren och förvärvaren ansvarar solidariskt för en lönefordran eller fordran av annat slag som hör till från tjänsteförhållandet, om den har förfallit till betalning före överlåelsen. Förvärvaren är dock gentemot förvärvaren ansvarig för en fordran som förfallit till betalning före överlåelsen, om inte något annat har avtalats.

Förvararen ska skyldig att iaktta det tjänstestyrande kollektivavtal som gäller vid tiden för avslutningen såsom bestämt i 5 § lagen om kollektivavtal (436/1946).

6 kap.

Tjänstledighet

26 §

Tjänstledighet

En tjänsteinnehavare kan på ansökan beviljas befrielse för viss tid från skattelsen av tjänsteuppgifterna, antingen helt eller delvis.

27 §

Ansökan om och beviljande av tjänstledighet

Tjänstledighet skall sökas skriftligen, om inte något annat bestäms någon annanstans eller förreskrivs i tjänstestyrande kollektivavtal.

Beviljande av tjänstledighet och tjänstledighetens längd ska beroende av arbetsgivarens prövning, om inte något annat bestäms någon annanstans eller förreskrivs i tjänstestyrande kollektivavtal. Om tjänstledighet inte kan beviljas i enlighet med ansökan, skall ansökan avslås eller tjänstledigheten med tjänsteinnehavarens skriftliga samtycke beviljas på något annat sätt.

Om tjänsteinnehavaren har uteblivit från tjänsteutövningen och inte har beviljats tjänstledighet, antecknas frånvaron i efterhand som tjänstledighet, om arbetsgivaren konstaterar att frånvaron berott på ett oöverstigligt hinder eller något annat giltigt skäl.

28 §

Avbrytande och återkallande av tjänstledighet

Avbrytande eller återkallande av tjänstledighet på tjänsteinnehavarens begäran ska beroende

av arbetsgivarens prövning, om inte något annat anges i lag eller förreskrivs i tjänstestyrande kollektivavtal.

En tjänstledighet avbryts för den tid som den tjänstlediga tjänsteinnehavaren med sitt samtycke av grundad anledning förordnas att sköta vissa tjänsteuppgifter.

Om tjänstledigheten används för något annat ändamål än vad den beviljats för, kan den avbrytas eller återkallas. Innan beslut fattas skall tjänsteinnehavaren ges tillfälle att bli hörd.

29 §

Familjeledighet

Tjänsteinnehavare har rätt att få tjänstledighet för familjeledighet enligt vad som bestäms i 4 kap. 16–18 § arbetsavtalslagen (55/2001).

7 kap.

Permittering

30 §

Permittering

Arbetsgivaren har rätt att permittera en tjänsteinnehavare så att tjänsteutövningen och lönebetalningen avbryts tills vidare eller för viss tid antingen helt eller delvis medan tjänstefrånvarot i övrigt bestäms, om arbetsgivaren har en grund enligt 37 § att sätta upp tjänstefrånvarot. Permitteringen hindrar inte tjänsteinnehavaren från att ta något annat arbete för permitteringsperioden.

Tjänsteinnehavaren kan på det sätt som nämns i 1 mom. permitteras för högst 90 dagar, om uppgifterna eller arbetsgivarens förutsättningar att erbjuda arbete har minskat tillfälligt och arbetsgivaren inte skäligt kan ordna andra uppgifter eller någon utbildning som lämpar sig för arbetsgivarens behov. Genom tjänstestyrande kollektivavtal kan inte avtalas om en förklaring av den ovan avsedda maximitiden för permittering.

Medan tjänsteförhållandet varar kan tjänsteinnehavaren och arbetsgivaren på initiativ av arbetsgivaren avtala om permittering av tjänsteinnehavaren på det sätt som anges i 1 mom. i de fall då det är behövligt på grund av arbetsgivarens verksamhet eller ekonomiska situation.

Om en tjänsteinnehavare är permitterad tills vidare, skall han eller hon minst en vecka tidigare underrättas om att tjänsteförhållningen återupptas, om inte något annat har överenskommits.

Om ett beslut om permittering har upphört till följd av rättsförlust eller besvär på andra grunder som avses i 1 eller 2 mom. och arbetsgivaren genom ett nytt beslut har beslutat om samma permittering och detta beslut har vunnit laga kraft, anses permitteringen ha verkställts enligt det första beslutet, om inte något annat följer av delgivningstiden för det första beslutet eller på grund av att permitteringen återkallas.

31 §

Permitteringsförfarande

Arbetsgivaren skall på basis av till buds stående uppgifter ge tjänsteinnehavaren förhandsinformation om grunderna för permitteringen samt om dess beräknade omfattning, det sätt på vilket den genomförs, begynnelse- och slutpunkten och dess längd. Om permitteringen gäller flera tjänsteinnehavare, kan informationen ges förtröende mannen eller tjänsteinnehavarna gemensamt. Informationen skall ges utan dröjsmål efter det att arbetsgivaren fått kännedom om behovet av permittering. Information behöver inte ges, om arbetsgivaren med stöd av tjänstekollektivavtal skall ge motsvarande information.

Ett beslut om permittering skall skriftligen delges tjänsteinnehavaren minst 14 dagar innan permitteringen börjar. Permitteringsbeslutet skall ges till tjänsteinnehavaren personligen. Om permitteringsbeslutet inte kan ges personligen, får det skickas per brev med iakttagande av samma tidsgränser. Ett beslut som lämnats per brev anses ha kommit till tjänsteinnehavarens kännedom senast den sjunde dagen efter det att beslutet postades. I permitteringsbeslutet skall näm-

nas grunden för permitteringen, begynnelse- och slutpunkten och en tidsbestämning om permitteringslängd samt, i fråga om permittering tills vidare, permitteringens beräknade längd. Permitteringsbeslutet skall delges förtröende mannen och, om permitteringen gäller minst tio tjänsteinnehavare, även Arbetskraftsmyndigheten.

32 §

Uppsägning av tjänsteförhållande i samband med permittering

En permitterad tjänsteinnehavare har rätt att utan uppsägningstid säga upp sitt tjänsteförhållande så att det upphör näst som helst under permitteringen, dock inte under den sista veckan före permitteringsens slut, om han eller hon känner till när permitteringen kommer att upphöra. Annat avtal är giltigt.

Om permitteringen har trätt i kraft utan att tjänsteinnehavaren har fått till godo en uppsägningstid enligt 40 § 1 mom. och arbetsgivaren säger upp tjänsteinnehavaren innan permitteringen upphör, har tjänsteinnehavaren rätt att i ersättning få sin lön för uppsägningstiden. Från lönen för uppsägningstiden får arbetsgivaren dra av 14 dagars lön, om tjänsteinnehavaren har permitterats med iakttagande av mer än 14 dagars lag- eller avtalsenlig tid för meddelande om permittering.

Om permitteringen har trätt i kraft utan att tjänsteinnehavaren har fått till godo den uppsägningstid som gäller när tjänsteförhållandet avslutas, och permitteringen gäller tills vidare och har varat i minst 200 kalenderdagar utan avbrott, har den permitterade tjänsteinnehavaren om han eller hon säger upp tjänsteförhållandet rätt att i ersättning få sin lön för uppsägningstiden såsom bestäms i 2 mom.

33 §

Ersättning för inkomstbortfall

Om ett beslut om permittering genom ett laga kraft vunnit beslut upphör på grund av att det strider mot 30 § 1 eller 2 mom., betalas till tjän-

te innehavaren den inkomst för ordinarie arbetstid som han eller hon gått miste om med anledning av den lagstridiga permitteringen, såsom bestämt i 45 §.

8 kap.

Upphörande av tjänsteförhållande

34 §

Upphörande av ett tjänsteförhållande utan uppsägning

Ett tjänsteförhållande upphör utan uppsägning och uppsägningstid

1) då den tid för vilken en tjänsteinnehavare anstälts har löpt ut,

2) då det uppdrag för vilket en tjänsteinnehavare anstälts avslutats,

3) oberoende av den tid för vilken en tjänsteinnehavare som anstälts som vikarie för viss tid har anstälts då den tjänsteinnehavare som anstälts tills vidare återgår i tjänsteutövning, om denna med stöd av lag eller tjänstekollektivavtal har en absolut rätt att återgå i tjänsteutövning,

4) då en tjänsteinnehavare med stöd av tjänsteförhållandet har beviljats full invalidpension tills vidare, vid utgången av den kalendermånad då tjänsteinnehavarens rätt till lön för sjukdomstid har upphört eller, om kommunen har fått vetskap om beslutet om invalidpension senare, vid utgången av den månad beslutet delgavs,

5) då villkorlig anställning av en tjänsteinnehavare enligt 7 § 3 mom. inte fastställs, från och med den dag som följer på den dag då beslutet att anställningen förfaller delgavs, eller

6) vid utgången av den kalendermånad under vilken en tjänsteinnehavare uppnår åldern för ålderspension, om inte med tjänsteinnehavaren avtalas om förlängning för viss tid av tjänsteförhållandet.

35 §

Uppsägningsgrunder som beror på tjänsteinnehavaren

En arbetsgivare får inte säga upp ett tjänsteförhållande av något skäl som beror på tjänsteinnehavaren, om inte skälet är sakligt och vägande. Som sådana skäl kan anses allvarligt brott mot eller åsidosättande av sådana förpliktelser som följer av tjänsteförhållandet, lag eller bestämmelser och som av väsentlig betydelse för tjänsteförhållandet samt en väsentlig förändring av de personliga arbetsförhållningar på grund av vilka tjänsteinnehavaren inte längre kan klara av sina arbetsuppgifter. Vid bedömningen av om det förfäga om ett sakligt och vägande skäl skall arbetsgivarens och tjänsteinnehavarens omständigheter beaktas som en helhet.

Ett sådant skäl som avses i 1 mom. åtgår inte

1) tjänsteinnehavarens sjukdom, handikapp eller olycksfall, om inte hans eller hennes arbetsförhållanden på grund därav har minskat väsentligt och för så lång tid att det inte rimligen kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter tjänsteförhållandet,

2) deltagande i en stridsåtgärd som en tjänsteinnehavarförening vidtagit enligt föreningens beslut,

3) tjänsteinnehavarens politiska, religiösa eller andra åsikter eller tjänsteinnehavarens deltagande i samhälls- eller föreningsverksamhet, eller

4) anlitande av rättskyddsmedel som står till buds för tjänsteinnehavaren.

En tjänsteinnehavare som har åsidosatt eller brutit mot sina förpliktelser som följer av tjänsteförhållandet får dock inte sägas upp för när han eller hon varnats och därigenom beretts möjlighet att rätta till sitt förfarande.

Arbetsgivaren skall före uppsägningen reda ut om det är möjligt att undvika uppsägning genom att tjänsteinnehavaren placeras i ett annat tjänsteförhållande.

Om grunden för uppsägningen är så allvarlig att verkan i anslutning till tjänsteförhållandet att det rimligen inte kan förutsättas att ar-

betsgivaren fortsätter tjänsteförhållandet, behö-
ver 3 och 4 mom. inte iakttas.

36 §

*Åberopande av uppsägningsgrund som beror på
tjänsteinnehavaren*

Uppsägning på annan grund som avses i 35 §
skall ske inom skälig tid efter det att den myn-
dighet som beslutar om uppsägningen har fått
känedom om uppsägningsgrunden.

37 §

*Uppsägning av ekonomiska orsaker eller av pro-
duktionsorsaker*

Ett tjänsteförhållande kan sgas upp om tjäns-
teinnehavarens uppgifter av ekonomiska orsa-
ker, till följd av omorganiseringar hos arbetsgi-
varen eller inom enheten i fråga eller av annan
annan jämförbar orsak har minskat väsentligt
och varaktigt. En uppsägning förluts dess-
utom att tjänsteinnehavaren med beaktande av
yrkesskicklighet och förhållande inte skäligt
kan placeras i ett annat tjänsteförhållande eller an-
ställas i ett arbetsavtalsförhållande med uppgif-
ter som inte väsentligt avviker från tjäns-
teinnehavarens uppgifter eller utbildas för nya uppgif-
ter.

Än grund för uppsägning enligt 1 mom.
anses äminstone inte föreligga då

1) uppsägningen har föregåtts eller följts av
att en ny person har anställts för liknande upp-
gifter, och förändringar i arbetsgivarens verk-
samhetsbetingelser inte har inträffat under sam-
ma tid, eller

2) den omorganisering av arbetsuppgifterna
som har uppgivits som orsak till uppsägningen i
själva verket inte minskar de uppgifter som ar-
betsgivaren kan erbjuda eller fördrar uppgifter-
nas art.

38 §

Särskilt uppsägningsskydd

En tjänsteinnehavare som har beviljats tjäns-
ledighet för familjeledighet har samma uppsä-
gningskydd som en arbetstagare har enligt ar-
betsavtalslagen. Detsamma gäller för en tjäns-
teinnehavare som är gravid eller som kommer att
utnyttja sin rätt till ovan nämnd ledighet.

En förtröendemanns tjänsteförhållande kan s-
gas upp enligt 35 § endast om majoriteten av de
tjänsteinnehavare och arbetstagare vars förtrö-
endeman han eller hon är ger sitt samtycke.
Tjänsteförhållandet kan sgas upp enligt 37 §
endast om arbetet upphör helt och hållet och det
inte kan ordnas något annat arbete som motsva-
rar tjänsteinnehavarens yrkesskicklighet eller
tjänsteinnehavaren inte kan omskolas för något
annat arbete på det sätt som avses i 37 §.

39 §

*Uppsägningsrätt i samband med överlåtelse av
rörelse*

Förvärvaren av en rörelse får inte sga upp en
tjänsteinnehavares anställning enbart på grund
av överlåtelse av rörelse enligt 25 § 1 mom.

När kommunen överlåter rörelse på det sätt
som avses i 25 § 1 mom., får tjänsteinnehavaren
utan iakttagande av den uppsägningstid som an-
nars skall tillämpas i tjänsteförhållandet eller
oberoende av tjänsteförhållandets längd sga
upp tjänsteförhållandet att upphöra på dagen för
överlåelsen, om arbetsgivaren eller den nya
innehavaren av rörelsen har underrättat tjäns-
teinnehavaren om överlåelsen senast en månad
före dagen för överlåelsen. Om tjänsteinnehava-
ren har underrättats om överlåelsen senare, får
han eller hon sga upp sin anställning så att den
upphör på dagen för överlåelsen eller senare,
dock senast inom en månad från underrättelsen.

40 §

Uppsägningstid

När arbetsgivaren säger upp en tjänsteinnehavares tjänsteförhållande ska uppsägningstiden minst

1) 14 dagar, om anställningen har varat högst ett år,

2) en månad, om anställningen har varat utan avbrott mer än ett men högst fyra år,

3) två månader, om anställningen har varat utan avbrott mer än fyra men högst åtta år,

4) fyra månader, om anställningen har varat utan avbrott mer än åtta men högst 12 år, och

5) sex månader, om anställningen har varat utan avbrott mer än 12 år.

När en tjänsteinnehavare säger upp sitt tjänsteförhållande ska uppsägningstiden minst

1) 14 dagar, om anställningen har varat högst fem år,

2) en månad, om anställningen har varat utan avbrott mer än fem år, och

3) två månader, om tjänsteinnehavaren anställdes av fullmaktige.

Uppsägningstiden börjar löpa dagen efter den då uppsägningen meddelas eller delges. På tjänsteinnehavarens begäran eller med dennes samtycke kan tillämpas en kortare uppsägningstid som avses i 1 och 2 mom.

41 §

Hävning av tjänsteförhållande

Arbetsgivaren får endast av synnerligen viktiga skäl häva ett tjänsteförhållande så att det upphör genast oberoende av den uppsägningstid som skall iakttagas eller av tidsfristen. Som sådana skäl kan betraktas ett så allvarligt brott mot eller åsidosättande av tjänsteinnehavarens förpliktelser som följer av lag eller bestämmelser och som av väsentlig betydelse för tjänsteförhållandet att det inte skäligen kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter tjänsteförhållandet ens för den tid uppsägningstiden varar.

42 §

När hävningsrätten förfaller

Rätten att häva ett tjänsteförhållande förfaller, om inte skälet därtill redan före det har förklarats sin betydelse, 14 dagar efter det att arbetsgivaren har fått kännedom om orsaken till hävandet eller, om skälet av fortgående art, från det arbetsgivaren har fått kännedom om att det bortfallit. Om ett giltigt hinder för hävning föreligger, får tjänsteförhållandet hävas inom 14 dagar efter att hindret bortfallit.

43 §

Förfarandet vid upphävande av tjänsteförhållande

Innan arbetsgivaren säger upp eller häver ett tjänsteförhållande skall tjänsteinnehavaren ges tillfälle att bli hörd om skälen för hävning eller motivering till att tjänsteförhållandet upphävs. Vid härvandet har tjänsteinnehavaren rätt att anlita ett biträde. Tjänsteinnehavaren skall underrättas om rätten att anlita ett biträde. Arbetsgivarens beslut om uppsägning eller hävning förutsätter motivering skall antecknas i protokollet.

Ett beslut om att tjänsteförhållandet har sagts upp eller hävts skall skriftligen delges tjänsteinnehavaren personligen. För detta inte möjligt, får beslutet om att tjänsteförhållandet sagts upp eller hävts delges per brev.

Om ett beslut om upphävande av ett tjänsteförhållande har skickats per brev, anses beslutet ha kommit till tjänsteinnehavarens kännedom senast den sjunde dagen efter att det skickades. För tjänsteinnehavaren på semester eller har en minst två veckor lång ledighet på grund av utjämning av arbetstiden, anses tjänsteförhållandet dock ha blivit upphävt tidigast dagen närmast efter utgången av semestern eller ledigheten.

Om ett meddelande om hävning av ett tjänsteförhållande skickas per brev, anses den grund som avses i 8 och 41 § ha åberopats inom förskriven tid, om meddelandet inom den tiden har postats.

44 §

Fortsättning av tjänsteförhållande

En tjänsteinnehavares tjänsteförhållande fort-
sätter utan avbrott om uppsägningen eller hön-
ningen av tjänsteförhållandet enligt ett laga-
kraftvunnet beslut har skett utan en lagstadgad
grund för uppsägning eller höning.

Om ett beslut om uppsägning eller höning av
ett tjänsteförhållande har upphöts till följd av
rättselseyrkande eller besvär på andra grunder än
de som avses i 1 mom. och arbetsgivaren genom
ett nytt beslut har upphöjt tjänsteförhållandet
och detta beslut har vunnit laga kraft, anses
tjänsteförhållandet ha upphört enligt det första
beslutet i rättsfallet, om inte något annat följer av
uppsägningstiden.

Om domstolen i ett fall enligt 51 § anser att
arbetsgivaren haft en uppsägningssgrund, anses
tjänsteförhållandet fortsätta till utgången av den
uppsägningstid som tillämpas i fråga om tjänste-
innehavaren och denne har rätt att få sin lön för
uppsägningstiden.

45 §

Ersättning för inkomstbortfall

När ett yrkande som gäller upphövande av ett
tjänsteförhållande i de fall som avses i 44 §
1 mom. har avgjorts genom ett lagakraftvunnet
beslut och arbetsgivaren har fått en sådan utred-
ning som avses nedan i 2 mom., betalas till tjänste-
innehavaren utan dröjsmål den inkomst för den
ordinarie arbetstiden som han eller hon med an-
ledning av att tjänsteförhållandet upphöts i strid
med lagen har gått miste om minskad med mots-
varande inkomst som han eller hon under sam-
ma tid förvärvat i annan anställning, som yrkes-
utövare eller företagare och som tjänsteinneha-
varen inte skulle ha fått i tjänsten. Likaså beak-
tas som avdrag inkomstrelaterad dagpenning,
grunddagpenning och arbetsmarknadsstöd en-
ligt lagen om utkomtskydd för arbetslösa
(1290/2002) samt dagpenning och moderskaps-
penning enligt sjukförsäkringslagen (364/1963)

som för motsvarande tid betalats till tjänsteinne-
havaren.

Tjänsteinnehavaren är skyldig att utan dröjs-
mål lämna arbetsgivaren en tillförlitlig utred-
ning om andra förvärvsinkomster, inkomstrela-
terad dagpenning, grunddagpenning, arbets-
marknadsstöd och sjukförsäkringsersättningar
enligt 1 mom. som tjänsteinnehavaren erhållit.

Arbetsgivaren är skyldig att utan dröjsmål till
arbetslöshetsförsäkringsfonden betala 75 pro-
cent och till arbetslöshetskassan i fråga 25 pro-
cent av den inkomstrelaterade dagpenning som
betalats till tjänsteinnehavaren och till Folkpen-
sionsanstalten den grunddagpenning eller det ar-
betsmarknadsstödet som betalats till tjänsteinne-
havaren.

När tjänsteinnehavarens pensionsförmåner
fastställs betraktas som löneinkomst den i
1 mom. avsedda inkomsten, i vilken som avdrag
beaktas sådana pensionsberäknande inkomst
som tjänsteinnehavaren förvärvat i en annan an-
ställning eller som yrkesutövare eller företagare
enligt 1 mom. Som avdrag beaktas inte sådana
dagpenningar eller sådant arbetsmarknadsstöd
som avses i 1 mom. Utan hinder av vad som för-
skrivs någon annanstans anses tjänsteinneha-
varen som pensionsrättens fastställt ha stått i ett fort-
löpande tjänsteförhållande även under den tid
som nämns i 1 mom. trots att ingen inkomst skall
betalas till honom eller henne för denna tid.

Bestämmelserna i denna paragraf om in-
komstrelaterad dagpenning, grunddagpenning
och arbetsmarknadsstöd gäller också dagpen-
ning avvärdad enligt förtjänsten och grunddagpen-
ning som utbetalats med stöd av lagen om ut-
komtskydd för arbetslösa (602/1984) samt ar-
betsmarknadsstöd som utbetalats med stöd av la-
gen om arbetsmarknadsstöd (1542/1993).

46 §

Återanställande av uppsagd tjänsteinnehavare

Om arbetsgivaren på en grund som anges i
37 § har sagt upp en tjänsteinnehavare som an-
ställdts tills vidare och inom nio månader från ut-
gången av uppsägningstiden behåller en tjänste-
innehavare för ett sådant tjänsteförhållande med

liknande uppgifter som i kraft tills vidare eller över sex månader, skall arbetsgivaren hos den lokala Arbetskraftsmyndigheten hära sig för om uppsagda tjänsteinnehavare söker arbete genom denna myndighets förmedling och, om så är fallet, i första hand erbjuda arbete åt uppsagda tjänsteinnehavare som uppfyller behörighetsvillkoren. Samma skyldighet gäller en sådan förvarare av förrelse som avses i 25 §, om överlätsaren har sagt upp tjänsteinnehavaren före överlätselsen.

En arbetsgivare som uppsäger eller av oaktksamhet försummar att uppfylla sina skyldigheter enligt 1 mom. skall ersätta en tjänsteinnehavare för den skada som härrör genom uppkommit.

9 kap.

Avstängning från tjänsteutövning

47 §

Avstängning från tjänsteutövning

Om det på sannolika grunder kan misstänkas att en tjänsteinnehavare i sin tjänsteutövning har gjort sig skyldig till tjänstebrott eller på något annat sätt handlat i strid med sina skyldigheter, kan han eller hon avstängas från tjänsteutövning för tiden för undersökningen eller rättegången. Anmälning om brott skall göras utan dröjsmål, om det förefaller om ett uppenbart tjänstebrott.

Om det på sannolika grunder kan misstänkas att en tjänsteinnehavare utanför sin tjänsteutövning har gjort sig skyldig till ett brott, kan han eller hon avstängas från tjänsteutövning för tiden för undersökningen eller rättegången, om de omständigheter som framkommit i saken kan inverka på tjänsteinnehavarens förutsättningar att sköta sina uppgifter.

I andra fall ska de som avses i 1 och 2 mom. kan en tjänsteinnehavare avstängas från tjänsteutövning för den tid som tjänsteinnehavaren av

skälsom beror på honom eller henne själv inte kan sköta sina tjänsteuppgifter på behörigt sätt.

48 §

Förfarandet vid avstängning från tjänsteutövning

Om avstängning från tjänsteutövning beslutar kommunstyrelsen eller någon annan myndighet som fastställs i en instruktion. Om avstängning av kommundirektören beslutar dock fullmäktige. För fullmäktiges sammanträde kan fullmäktiges ordförande interimistiskt fatta beslut om avstängning av kommundirektören. Om avstängning av andra tjänsteinnehavare kan kommundirektören eller en annan ledande tjänsteinnehavare som anges i instruktionen interimistiskt fatta beslut.

Om avstängning av ledande tjänsteinnehavare i en samkommun från tjänsteutövning beslutar det högsta organet i samkommunen. Innan samkommunens högsta organ sammanträder kan ordföranden för samkommunens högsta organ interimistiskt besluta om avstängning av en ledande tjänsteinnehavare i samkommunen.

Innan ett beslut om avstängning från tjänsteutövning fattas skall tjänsteinnehavaren ges tillfälle att bli hörd i saken.

Ett beslut om avstängning från tjänsteutövning kan verkställas omedelbart.

49 §

Förnyad bedömning av avstängning från tjänsteutövning

Det organ som beslutat om avstängning från tjänsteutövning skall följa grunderna för avstängningen och vid behov fatta ett nytt beslut i saken om omständigheterna förändrats. En fortsättning på avstängningen från tjänsteutövning skall utan dröjsmål tas till avgörande om tjänsteinnehavaren såkräver.

10 kap.

Ändringssökande

50 §

Ändringssökande

förändring i ett beslut som arbetsgivaren fattat med stöd av denna lag ska enligt kommunallagens bestämmelser om framställande av yrkelseyrkande och anförande av kommunalbesvär. Tiden för framställande av yrkelseyrkande över ett beslut om uppsägning enligt 37 § börjar dock löpa först när den uppsägningstid som anges i 40 § 1 mom. har gått ut. Detsamma gäller besvärstiden i sådana fall när ett sådant beslut om uppsägning som avses i 37 § har fattats av fullmäktige eller av ett sådant organ i samkommunen som avses i 81 § 1 mom. kommunallagen.

51 §

Undersökning av uppsägningsgrunderna i ett ärende som gäller hävning

Om domstolen vid behandlingen av ett ärende som gäller hävning av ett tjänsteförhållande anser att hävningsgrunderna i 41 § inte uppfylls, skall domstolen på yrkande pröva om arbetsgivaren har haft en sådan uppsägningsgrund som anges i 36 §.

52 §

Behandling av besvär

Besvär över uppsägning eller hävning av ett tjänsteförhållande, ombildning av ett tjänsteförhållande till tjänsteförhållande på deltid samt avstämning från tjänsteutövning skall behandlas i brådska ordning vid domstolen.

53 §

Ersättning för rättegångskostnader

Utan hinder av vad som i förvaltningsprocesslagen (586/1996) bestäms om ersättning för rättegångskostnader skall den tjänsteinnehavare som anför kommunalbesvär eller någon annan person som skall anses ha anför besvär på tjänsteinnehavarens vägnar, på yrkande åläggas att ersätta arbetsgivarens skadliga rättegångskostnader, om besvären gäller en sak som avses i denna lag och besvären inte godkänns. På motsvarande sätt skall myndigheten åläggas att ersätta de skadliga rättegångskostnaderna för en part som anför kommunalbesvär, om beslutet helt eller delvis upphävs på grund av besvären.

Med avvikelse från 1 mom. behöver rättegångskostnaderna inte ersättas, om beslutet gäller anställning i en tjänst eller om det endast troligt varit såklart att det har funnits grundad anledning till rättegång eller det i övrigt med hänsyn till sakens natur eller omständigheterna skall anses vara oskäligt att rättegångskostnaderna ersätts.

11 kap.

Särskilda bestämmelser

54 §

Föreningsfrihet

Tjänsteinnehavare har rätt att ha till föreningar samt att delta i sådana förenings verksamhet. Tjänsteinnehavare har även rätt att bilda en förening. Tjänsteinnehavare har likaså frihet att låta bli att ha till en förening som avses ovan. Det förbjuds att hindra eller begränsa utövandet av denna rättighet och frihet.

55 §

Preskription av lönefordran

En tjänsteinnehavare skall framställa ett skriftligt yrkande på lön eller en annan ekonomisk förmån som hör till tjänsteförhållandet inom

tre år från utgången av det kalenderår då lönen posten eller för månaden borde ha betalats eller givits. Om ovan avsedda yrkande inte har framställts inom utsatt tid, gäller inte till lönen eller annan ekonomisk för månaden förklarad.

Vad som i 1 mom. bestäms om tjänsteinnehavare gäller även en person vars tjänsteförhållande har upphört, samt tjänsteinnehavarens dödsbo.

56 §

Återkrav av lön

Lönen eller beloppet av annan ekonomisk för månaden som hänförs från en anställning och som utbetalats utan grund för återkrav. Återkravet kan också verkställas så att det belopp som återkrävs dras av från tjänsteinnehavarens lön i samband med följande lönebetalning eller lönebetalningar, om tjänsteinnehavaren fortfarande är anställd hos samma arbetsgivare. I beslutet om återkrav skall nämnas vilket belopp som återkrävs och grunden för återkravet.

Från den lön som utbetalas för med stöd av 1 mom. inte dras av mer än vad som enligt lag för utmätas av lönen.

Arbetsgivaren får antingen helt eller delvis avstå från återkrav, om återkrav med beaktande av omständigheterna skall anses vara oskäligt eller om det belopp som betalats utan grund oobetydligt.

Om beslut om återkrav inte fattats eller om återkrav inte anhängiggjorts i någon annan ordning inom tre år från utgången av det kalenderår under vilket lönen eller ett annat för månadsbelopp betalades ut utan grund, har rätten till återkrav gått förlorad.

57 §

Ordningen för behandling av ersättningsyrkande

Yrkanden på ersättningar enligt 3 § 3 mom., 32 § 2 och 3 mom. samt 46 § 2 mom. behandlas

vid förvaltningsdomstolen som förvaltningsstämman.

58 §

Arbetsintyg

När ett tjänsteförhållande upphör har tjänsteinnehavaren rätt att av arbetsgivaren på begäran få ett skriftligt intyg över tjänsteförhållandets längd och uppgifternas art. På tjänsteinnehavarens uttryckliga begäran skall i intyget dessutom nämnas orsaken till att tjänsteförhållandet upphört samt ingående bedömning av tjänsteinnehavarens arbetsskicklighet, flit och uppförande. Av arbetsintyget får inte framgå annat än vad som framgår av dess ordalydelse.

Arbetsgivaren är skyldig att ge tjänsteinnehavaren ett arbetsintyg, om intyget begärs inom tio år från det tjänsteförhållandet upphörde. Intyget över tjänsteinnehavarens arbetsskicklighet, flit och uppförande skall dock begäras inom fem år från det tjänsteförhållandet upphörde.

Om mer än tio år har flutit från det tjänsteförhållandet upphörde, skall arbetsintyg ges endast om det inte orsakar arbetsgivaren oskäliga svårigheter. Under samma förutsättningar skall arbetsgivaren ge ett nytt intyg i stället för ett arbetsintyg som förkommit eller blivit förstört.

12 kap.

Ikraftträdelse- och övergångsbestämmelser

59 §

Ikraftträdande

Denna lag träder i kraft den 200 .

Genom denna lag upphävs lagen den 28 juni 1996 om kommunala tjänsteinnehavares anställningstrygghet (484/1996) jämte ändringar.

60 §

Övergångsbestämmelse

Om ett ~~re~~ende som avses i denna lag ~~o~~ an-
h~~o~~gigt n~~o~~denna lag tr~~o~~der i kraft, iakttas de be-
st~~o~~mmelser som g~~o~~ller vid ikrafttr~~o~~andet.

Lag

om ändring av kommunallagen

I enlighet med riksdagens beslut
upphävs i kommunallagen av den 17 mars 1995 (365/1995) 44 a och 44 b § samt 47 o 49 §,
av dessa lagrum 44 a och 44 b § s~~å~~dana de lyder i lag 413/2000, samt
ändras 44, 45 och 46 §, av dessa lagrum 45 § s~~å~~dan den lyder delvis ~~o~~drad i lag 486/1996, som
f~~o~~lj~~o~~r:

6 kap.

Personal

44 §

Kommunens anställda

De som ~~o~~ anst~~o~~llda hos kommunen st~~å~~r i
tj~~o~~ste- eller arbetsavtalsf~~o~~rh~~å~~llande till kom-
munen. I fr~~å~~ga om tj~~o~~stef~~o~~rh~~å~~llande och arbets-
avtalsf~~o~~rh~~å~~llande g~~o~~ller vad som f~~o~~r beskrivs s~~o~~-
skilt om dem.

Uppgifter i vilka ut~~o~~vas offentlig makt sk~~o~~t~~o~~s i
tj~~o~~stef~~o~~rh~~å~~llande. F~~o~~r en s~~å~~dan uppgift inr~~o~~ttas
en tj~~o~~st. Av grundad anledning kan en person
dock f~~o~~r en s~~å~~dan uppgift anst~~o~~llas i tj~~o~~stef~~o~~rh~~å~~-
h~~å~~llande ocks~~å~~ utan att en tj~~o~~st inr~~o~~ttas f~~o~~r upp-
giften.

45 §

Inrättande och indragning av tjänster

Fullm~~o~~stige eller ett annat kommunalt organ
som anges i instruktion beslutar om inr~~o~~ttande
och indragning av tj~~o~~ster.

N~~o~~ en tj~~o~~st i vilken offentlig makt inte ut-
~~o~~vas blir ledig dras den in.

46 §

Ombildning av tjänsteförhållande till arbetsav- talsförhållande

Om ut~~o~~vande av offentlig makt inte ing~~å~~r i
uppgifterna f~~o~~r en tj~~o~~st och arbetsgivaren har
erbjudit tj~~o~~steinnehavaren ett arbetsavtalsf~~o~~-
h~~å~~llande med minst samma anst~~o~~llningsvillkor
som f~~o~~r tj~~o~~stef~~o~~rh~~å~~llandet samt gett tj~~o~~stein-
nehavaren skriftlig information om de centrala
villkoren i arbetet i enlighet med 2 kap. 4 § ar-
betsavtalslagen (55/2001), kan arbetsgivaren be-
sluta att tj~~o~~stef~~o~~rh~~å~~llandet ombildas till arbets-
avtalsf~~o~~rh~~å~~llande. Tj~~o~~stef~~o~~rh~~å~~llandet ombildas
till ett arbetsavtalsf~~o~~rh~~å~~llande i enlighet med ar-
betsgivarens erbjudande enligt denna paragraf
sedan beslutet vunnit laga kraft.

Denna lag tr~~o~~der i kraft den

200 .

Den tjänstestadga som gäller i kommunen när denna lag träder i kraft iakttas härmed ett år efter ikraftträdandet, om inte en bestämmelse i tjänst-

stadgan gäller något som förskrivs genom lag eller om den inte strider mot denna lag eller lagen om kommunala tjänsteinnehavare (/).

Helsingfors den 17 februari 2003