

TALMANSKONFERENSENS FÖRSLAG 1/2003 rd

Talmanskonferensens förslag till lag om riksdagens tjänstemän och till riksdagens beslut om ändring av reglementet för riksdagens kansli och instruktionen för statsrevisorerna

FÖRSLAGETS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

Talmanskonferensen förslår en ny lag om riksdagens tjänstemän. Den ersätter den nuvarande lagen, som trädde i kraft den 1 januari 1995.

I den nya lagen ingår samlat bestämmelser om riksdagens tjänstemän, tjänsteförhållanden och tjänster samt tjänstekollektivavtal, arbetsfred och arbetstvister. Nytt framför allt är bestämmelserna om introduktion av tjänstekollektivavtalssystemet i riksdagen. Det nuvarande förhandlingssystemet slopas och i stället kommer arbetsgivaren och tjänstemannaföreningarna att avtala om anställningsvillkoren. Tjänstemännens rättssäkerhet förbättras också i och med nya bestämmelser om ändringssökande i anställningsfrågor. I lagen har dessutom beaktats änd-

ringarna i statstjänstemannalagen. Men i övrigt bygger den nya lagen i allt väsentligt på gällande lagstiftning. Ändringarna är så pass många att den gällande lagen föreslås bli ersatt med en helt ny lag.

Talmanskonferensen föreslår också att reglementet för riksdagens kansli och instruktionen för statsrevisorerna ses över samtidigt som lagen om riksdagens tjänstemän totalrevideras. Förslaget kompletteras av en lagmotion med förslag till lag om ändring av lagen om Statens revisionsverk och av lagen om arbetsdomstolen.

Talmanskonferensens förslag avses träda i kraft så snart som möjligt sedan de blivit antagna.

ALLMÄN MOTIVERING

1. Nuläge

Statstjänstemannalagen (750/1994) trädde i kraft den 1 december 1994 men har senare ändrats i flera repriser. Den tillämpas inte på riksdagens tjänstemän.

Bestämmelser om riksdagens tjänstemän finns i lagen om riksdagens tjänstemän (1373/1994), som trädde i kraft den 1 januari 1995. Denna lag var ursprungligen analog med statstjänstemannalagen med de undantag som

dikterades av riksdagens ställning och uppgifter men har i motsats till den senare inte ändrats.

Dessutom ingår i lagen om Statens revisionsverk (676/2000), som trädde i kraft den 1 januari 2001, en del bestämmelser som hör till tjänstemannalagstiftningen.

Enligt 42 § 1 mom. i lagen om riksdagens tjänstemän är det kanslikommissionen som beslutar om anställningsvillkoren för riksdagens tjänstemän. Innan beslut fattas skall förhand-

lingar föras med de tjänstemannaföreningar som har förhandlingsrätt. Dessutom skall ämbetsverken och inrättningarna höras. De gällande bestämmelserna om anställningsvillkoren är inte förenliga med de krav som följer av grundlagens 80 §. Dessutom saknar lagen regler för ändringsökande i frågor som gäller tjänsteförhållande, trots att de behövs för tjänstemännens rättssäkerhet.

2. De viktigaste förslagen

2.1. Lag om riksdagens tjänstemän

2.1.1. Tjänstekollektivavtal och ändringssökande

Talmanskonferensen föreslår att riksdagen får ett eget tjänstekollektivavtal. Arbetsgivaren och tjänstemannaföreningarna ingår avtal om tjänstemännens anställningsvillkor.

Meningen är att tjänstekollektivavtalet skall bygga på statens allmänna tjänstekollektivavtal men medge undantag för riksdagens tjänstemän. Meningen är att när det nya systemet införs skall i riksdagens tjänstekollektivavtal ingå t.ex. kanslikommissionens beslut om arbetstiderna vid riksdagens ämbetsverk (2.5.2003), kanslikommissionens beslut om plenartillägg, plenarjourledigt och övertidsersättning (30.3.1989), kanslikommissionens beslut om ersättning för övertidsarbete och arbete på obekvämt arbetstid (14.6.1990) och kanslikommissionens beslut om noggrannare semesterbestämmelser för tjänstemännen vid riksdagens kansli, statsrevisorernas kansli och riksdagens justitieombudsmans kansli (31.10.1998). Överlag är utgångsläget det att de nuvarande normerna för anställningsvillkoren förblir i kraft när det nya tjänstekollektivavtalet införs.

Dessutom förestår talmanskonferensen i den nya lagen bestämmelser om tjänstemäns rätt att genom besvär söka ändring i tjänsteförhållande-frågor hos högsta förvaltningsdomstolen.

2.1.2. Ändringar i statens tjänstemannalagstiftning

Statstjänstemannalagen har efter sin tillkomst ändrats på följande punkter:

— högre tjänstemäns skyldighet att lämna en redogörelse för sina bindningar (8 a §, 604/1997),

— skyldighet för en person som har sökt en tjänst att på begäran lämna uppgifter om sina förutsättningar att sköta tjänsten med hänsyn till hälsan (8 b §, 60/1997)

— förbud mot särbehandling: kön nämns uttryckligen i förteckningen, hänvisningen till jämställdhetslagen slopad (11 §, 692/1995),

— myndighets skyldighet att på begäran av tjänstemannen ge denne ett lönebesked (13 § 2 mom., 566/1997),

— uppgifter som i samband med anmälan om bisyssla eller ansökan om bisysslotillstånd läggs fram om parterna i en tvist som behandlas av skiljemän skall hemlighållas (18 § 5 mom., 387/2001),

— en tjänsteman är tjänstledig direkt med stöd av lag under den tid han är företrädare för Finland i Europaparlamentet (23 § 2 mom., 566/1997),

— ett nytt moment om en permitterad tjänstemans rätt till ersättning för den lön för uppsägningstiden han går miste om (29 § 3 mom., 480/1999),

— tillägg: en tjänsteman har en uppsägningstid på 14 dagar om anställningsförhållandet till staten har varat högst ett år (30 § 4 mom., 147/1996),

— myndigheten kan av vägande skäl besluta ett en tjänsteman får kvarstå i sin tjänst en bestämd tid efter avgångsåldern, högst ett år (35 § 2 mom., 604/1997) ja

— samma bestämmelse gällande tjänstemän som utnämnts till ett tjänsteförhållande för viss tid (35 § 4 mom., 604/1997).

Talmanskonferensen föreslår att dessa ändringar i statstjänstemannalagen beaktas i den nya lagen om riksdagens tjänstemän. I statstjänstemannalagen har också gjorts en del andra ändringar men de är av sådan art att de inte gäller riksdagens tjänstemän.

2.1.3. Andra ändringar

I lagen om riksdagens tjänstemän föreslås ingå de viktigaste kompetensbestämmelserna. Detta för att lagen skall bli tydligare. Lagen reglerar vem som har rätt att utnämna tjänstemän, bevilja tjänstledighet, flytta tjänster och tjänstemän, ändra ett tjänsteförhållande till ett tjänsteförhållande på deltid, utfärda skriftliga varningar, permittera tjänstemän, avstänga från tjänsteutövning, säga upp tjänstemän och upplösa tjänsteförhållanden.

Lagen får också helt nya bestämmelser om ansökningsförfarande, språkkunskapskrav och andra särskilda behörighetsvillkor för tjänsteförhållande.

I den nya lagen står riksdagen som arbetsgivare i ett allmänbegreppsligt perspektiv. Modellen är tagen från statstjänstemannalagen. Riksdagen som arbetsgivare representeras av riksdagens kanslikommission eller det ämbetsverk vid riksdagen där tjänstemännen är placerad.

Arbetsgivarcompetensen har tydliggjorts i lagen genom att lagen direkt anger hur den centrala beslutanderätten fördelar sig mellan kanslikommissionen och ämbetsverken. Samtidigt har uttrycket "myndigheten" i den nuvarande lagen kunnat ersättas med "arbetsgivaren". Men när det gäller riksdagens kansli bör det observeras att kanslikommissionen har avsevärda arbetsgivarbefogenheter inom det ämbetsverket.

Arbetsgivarbefogenheterna är givetvis också beroende av normerna för ämbetsverkens interna administration och av chefspositionen.

2.2. Riksdagens beslut om ändring av reglementet för riksdagens kansli och riksdagens beslut om ändring av 8 § i instruktionen för statsrevisorerna

De föreslagna ändringarna i reglementet för riksdagens kansli går främst ut på att den särskilda behörighet som krävs av tjänstemän utsträcks till fler tjänster än för närvarande. Dessutom föreslås att behörighetsvillkoren för riksdagens generalsekreterare och biträdande generalsekreterare ses över.

I instruktionen för statsrevisorerna föreslår talmanskonferensen att möjlighet att ingå tjänsteavtal slopas.

3. Ekonomiska, organisatoriska och personella konsekvenser

Förslaget får inga ekonomiska, organisatoriska eller personella konsekvenser.

4. Beredning av förslaget

Riksdagens kanslikommission tillsatte den 6 juni 2002 en kommitté för revidering av lagen om riksdagens tjänstemän och författningarna om anställningsförhållanden. Kommittén gavs i uppdrag

1) att diskutera på vilka punkter lagen om riksdagens tjänstemän behöver ändras med hänsyn till ändringarna i statstjänstemannalagen och andra författningar som påverkar tjänstemännens rättsliga ställning

2) att klargöra hur kanslikommissionens rätt enligt 42 § 1 mom. i lagen om riksdagens tjänstemän att besluta om anställningsvillkoren för riksdagens tjänstemän kan fås att harmoniera med kraven i grundlagens 80 §

3) att utreda vilka författningar som behöver ges med anledning av 73 § 3 punkten i riksdagens arbetsordning

4) lägga fram förslag till nödvändiga författningsändringar.

Kommittén lämnade sitt betänkande till riksdagens kanslikommission den 17 juni 2003. Betänkandet är utformat som ett förslag från talmanskonferensen.

5. Samband med andra lagförslag

Talmanskonferensens förslag kompletteras av en lagmotion med förslag till lag om ändring av lagen om Statens revisionsverk och av lagen om arbetsdomstolen.

Motionsställarna föreslår att de tjänstemannarättsliga bestämmelserna i lagen om Statens revisionsverk stryks då dessa blir onödiga i och med den nya lagen om riksdagens tjänstemän.

I lagen om arbetsdomstolen åter föreslås de ändringar som det nya tjänstekollektivavtalet för riksdagen föranleder.

Lagmotionen avses bli behandlad samtidigt med talmanskonferensens förslag.

6. Lagstiftningsordning

Grundlagens 80 § 1 mom. föreskriver att bestämmelser om grunderna för individens rättigheter och skyldigheter samt om frågor som enligt grundlagen i övrigt hör till området för lag skall utfärdas genom lag. Av förarbetena till grundlagsreformen framgår det att kravet också skall täcka grunderna för tjänstemännens rättsliga ställning. Utgående från detta grundlagskrav föreslår talmanskonferensen följaktligen att grunderna för riksdagens tjänstemäns rättsliga ställning skall lagfästas. Enligt vedertagen praxis för tjänstemannafrågor skall lagen vara tillämplig när överenskommelse om respektive frågor inte träffats på det sätt lagen anger. Ambitionen har också i övrigt varit att förslaget i så hög grad som möjligt skall motsvara de generella tjänste-

mannarättsliga bestämmelserna särskilt med hänsyn till de krav som följer av rättsskyddsbestämmelserna i grundlagens 21 §.

Tjänstemännen på riksdagens kanslis centralkansli, riksdagssekretariat och förvaltningsavdelning får enligt det första lagförslaget inte delta i stridsåtgärder. Arbetsgivaren får inte heller utsätta en tjänsteman för stridsåtgärder. De föreslagna bestämmelserna tangerar den fackliga föreningsfrihet som grundlagens 13 § 2 mom. garanterar. Regleringen vilar på de synnerligen tungt vägande och acceptabla grunder som kan härledas ur riksdagens ställning som högsta statsorgan. Eftersom det inte heller råder någon disproportion mellan de föreslagna bestämmelserna och regleringens syfte att säkra att riksdagen är funktionsduglig under alla förhållanden är bestämmelserna förenliga med grundlagen.

Lagförslagen kan följaktligen behandlas i vanlig lagstiftningsordning, menar talmanskonferensen. Det är dock på sin plats att låta grundlagsutskottet yttra sig om talmanskonferensens förslag.

DETALJMOTIVERING

Motiv till förslagen

1. Lag om riksdagens tjänstemän

1 kap. Allmänna bestämmelser

1 §. Paragrafens 1 mom. anger lagens räckvidd. Bestämmelserna på lagnivå om riksdagens tjänstemän och tjänsteförhållanden ingår i denna lag. Därtill finns det regler för val av riksdagens generalsekreterare och generaldirektören för statens revisionsverk i riksdagens arbetsordning (40/1999).

Enligt momentet föreskrivs det också i lagen om hur anställningsvillkoren för riksdagens tjänstemän fastställs och hur arbetsfreden garanteras. När det gäller anställningsvillkoren slopas förhandlingsförfarandet och i stället kommer arbetsgivaren och tjänstemannaföreningarna överens om dem genom ett tjänstekollektivavtal. Be-

stämmelser om hur anställningsvillkoren fastställs ingår i 10 kap. När det gäller arbetsfreden handlar det bl.a. om stridsåtgärder som får vidtas i den aktuella anställningen, fredsplikt, skyddsarbete och förbud mot stridsåtgärder. Lagens 11 och 12 kapitel gäller arbetsfred och stridsåtgärder. Också 13 kap. behandlar delvis arbetsfred och hur den garanteras.

I statstjänstemannalagen (750/1994) står staten som arbetsgivare i ett allmänbegreppsligt perspektiv. På samma sätt är det riksdagen som är arbetsgivare för riksdagens tjänstemän. Arbetsgivaren riksdagen representeras av kansli-kommissionen eller något av riksdagens ämbetsverk på det sätt som närmare bestäms i lagen.

Definitionen på tjänsteförhållande ingår i 2 mom. Tjänsteförhållande är ett offentligrättsligt anställningsförhållande där riksdagen är ar-

betsgivare och tjänstemannen den som utför arbetet.

Enligt 3 mom. tillämpas lagen om riksdagens tjänstemän inte på riksdagens justitieombudsman och biträdande justitieombudsmän, som hör till de högsta laglighetsövervakarna. Lagens bestämmelser gäller alltså inte deras tjänsteförhållande.

2 §. Syftet med lagen om riksdagens tjänstemän finns inskrivet i 1 mom. Lagen är avsedd att garantera att riksdagens och dess ämbetsverks uppgifter blir utförda och att tjänstemännens rättigheter i förhållande till arbetsgivaren tillgodoses.

Riksdagens ämbetsverk är enligt 2 mom. riksdagens kansli, statsrevisorernas kansli, riksdagens justitieombudsmans kansli och, i anknytning till riksdagen, statens revisionsverk. Lagen gäller tjänstemännen vid dessa ämbetsverk.

2 kap. Inrättande, överföring, indragning och ändring av tjänster

3 §. I 1 mom. finns regler för hur tjänster inrättas, överförs, dras in och ändras. Det är kansli-kommissionen som har beslutanderätten när det gäller tjänster vid riksdagens kansli, statsrevisorernas kansli och riksdagens justitieombudsmans kansli och generaldirektörstjänsten vid statens revisionsverk. Beslut om inrättande, indragning och ändring av övriga tjänster vid revisionsverket fattas av generaldirektören.

När en tjänst inrättas fattas enligt 2 mom. också beslut om tjänstebeteckningen och lönen. Samtidigt kan det beslutas att arbetstiden eller arbetsmängden bestäms enligt särskilda grunder.

4 §. I 1 mom. ingår en allmän bestämmelse om att tjänster får inrättas med de anslag som står till buds.

Förteckningen i 2 mom. över tjänster som måste specificeras i budgeten har bantats ned jämfört med nuläget.

5 §. Paragrafen tillåter att en tjänst flyttas över till en annan enhet inom ämbetsverket än den som den har inrättats vid och en tjänst som inte

behöver specificeras i budgeten även till ett annat av riksdagens ämbetsverk. Vakanser undantagna kan en tjänst överföras bara med tjänstemannens samtycke.

Åtminstone vid riksdagens kansli finns det fortfarande tjänster som inrättats vid en bestämd enhet inom kansliet. Därför är det fortfarande nödvändigt med en bestämmelse om överföring av tjänster inom ämbetsverken. Efter 1980-talets mitt har också tjänsterna vid riksdagens kansli inrättats som s.k. kansligemensamma tjänster.

3 kap. Utnämning och behörighetsvillkor

6 §. Paragrafens 1 mom. hänvisar i informativt syfte till de grundlagsfästa allmänna utnämningsskälerna. Grundlagens 125 § 2 mom. föreskriver att de allmänna utnämningsskälerna för offentliga tjänster är skicklighet, förmåga och beprövad medborgerlig dygd. I regeringens grundlagsproposition (RP 1/1998 rd) står det att "med skicklighet avses genom utbildning eller arbetserfarenhet förvärvat kunskaper och färdigheter. Begreppet förmåga avser över huvud taget sådana personliga egenskaper som förutsätts för goda arbetsresultat, t.ex. naturlig begåvning, organisationsförmåga, initiativkraft och andra liknande egenskaper som är nödvändiga för en framgångsrik skötsel av uppgifterna i fråga. Med beprövad medborgerlig dygd avses i samband med allmänna medborgerliga aktiviteter förvärvat meriter som har relevans för skötseln av tjänsten samt ett gott uppförande. Ordet medborgerlig har i detta sammanhang ingenting att göra med finskt medborgarskap. De allmänna utnämningsskälerna skall tolkas i sammanhang med de allmänna och särskilda behörighetsvillkoren för respektive tjänst och då skall också beaktas tjänstebenämningen och uppgiftsområdet samt de konkreta arbetsuppgifter som hör till tjänsten."

Bestämmelser om tjänstemännens ålder föreslås ingå i 2 mom. Som huvudregel gäller att en riksdagstjänsteman skall ha fyllt 18 år. Den definitiva lägsta åldersgränsen är 15 år. Kravet i ett sådant fall är att det med hänsyn till tjänstemannens uppgifter kan anses vara lämpligt att utnämna en som fullgjort sin läroplikt.

Kravet på likabehandling av tjänstemän finns inskrivet i 16 §. Samma princip bör enligt 6 § 3 mom. också tillämpas vid utnämning av tjänstemän.

7 §. I 7 och 7 a § i statstjänstemannaförordningen (971/1994) finns bestämmelser om ett offentligt ansökningsförfarande inom statsförvaltningen. Ett offentligt ansökningsförfarande är ett essentiellt element i den officiella förvaltningens grunder, som borgar för en trovärdig förvaltning, rättvisa, jämlikhet och jämställdhet och tillgång till en optimal personal. Därför finns det all anledning att ta in bestämmelser om detta i lagen.

Paragrafens 1 mom. kräver ett offentligt ansökningsförfarande för utnämning till tjänster, om lagen inte föreskriver något annat. Ansökningstiden skall vara minst 14 kalenderdagar. Lagen anger endast en minimitid för ansökan. Utgångspunkten är att ansökningstiden är så lång att hugade arbetssökande faktiskt har möjligheter att söka tjänsten.

Den som beslutar om utnämningen kan enligt 2 mom. av grundad anledning bestämma att ansökningstiden skall förlängas, att ett nytt ansökningsförfarande skall inledas eller att tjänsten inte skall tillsättas. Av annonser om nytt ansökningsförfarande måste det framgå om tidigare inlämnade ansökningar kommer att beaktas. Åtgärder som anges i momentet kan vidtas bl.a. när de sökande saknar efterfrågad behörighet eller att det inte funnits tillräckligt många behöriga sökande till tjänsten. Men ansökningstiden får inte förlängas, ett nytt ansökningsförfarande inledas eller tjänsten lämnas otillsatt på osakliga grunder.

Till en tjänst som varit offentligt ledigförklarad kan enligt 3 mom. utses bara en person som sökt den skriftligt före ansökningstidens utgång och då uppfyller behörighetsvillkoren. Till ansökan skall fogas en utredning över den sökandes behörighet.

I 4 mom. sägs det att en person som uppfyller behörighetsvillkoren av särskilda skäl kan utnämnas till en tjänst utan ett offentligt ansökningsförfarande. Detta kan främst komma i frå-

ga för en tjänsteman som utsetts till ett tjänsteförhållande på viss tid och skött sin uppgift med framgång.

8 §. Den bärande principen i tjänstemannalagstiftningen är, om man utgår från en tjänstemans uppgift, att tjänster tillsätts tills vidare och att permanenta uppdrag handhas av ordinarie anställda. Att någon utses till en visstidstjänst eller ett tjänsteförhållande för viss tid är ett undantag från huvudregeln och är möjligt bara under särskilda förutsättningar.

Paragrafens 1 mom. föreskriver att en person kan utses till ett tjänsteförhållande för viss tid eller annars tidsbegränsat, om arbetets art, ett vikariat, interimistisk skötsel av uppgifter som hör till en vakant tjänst eller praktik förutsätter ett tjänsteförhållande för viss tid. I det fallet utnämns tjänstemannen inte till en tjänst utan till ett tjänsteförhållande.

Enligt 2 mom. kan en tjänst tillsättas för viss tid eller annars tidsbegränsat om det finns grundad anledning till det med hänsyn till tjänstens art eller ämbetsverkets verksamhet.

I 3 § finns bestämmelser om att en tjänsteman kan utses till ett tjänsteförhållande på viss tid utan ett offentligt ansökningsförfarande om det finns grundad anledning till det. Bestämmelsen öppnar möjlighet att utnämna en person till ett tjänsteförhållande på viss tid utan ett offentligt ansökningsförfarande om han eller hon bedöms kunna klara av sina uppgifter med framgång. Tumregeln vid tillämpningen av bestämmelsen är att det skall handla om en rätt kort tidsperiod, högst ett år. Tiden på ett år kan bestå av en eller flera sammanräknade utnämningar på viss tid.

9 §. Grundlagens 125 § 1 mom. föreskriver att det genom lag kan bestämmas att endast finska medborgare får utnämnas till bestämda offentliga tjänster eller uppdrag. I den föreslagna 9 § anges att kravet på medborgarskap gäller utnämning till sådana i 4 § 2 mom. avsedda tjänster som skall specificeras i budgeten eller till tjänsteförhållanden på viss tid för skötseln av uppgifter som hör till sådana tjänster.

10 §. Utnämningssbefogenheterna regleras i 10 §. I 1 mom. sägs det bestämmelser om val av riksdagens generalsekreterare ingår i riksdagens arbetsordning (40/2000). Kanslikommissionen beslutar om utnämning till andra tjänster och tjänsteförhållanden på viss tid vid riksdagens kansli för vilka särskilda behörighetsvillkor finns angivna i reglementet för riksdagens kansli. Övriga tjänstemän vid riksdagens kansli utnämns av generalsekreteraren.

Tjänstemännen vid statsrevisorernas kansli utnämns enligt 2 mom. av statsrevisorerna.

Analogt föreskriver 3 mom. att tjänstemännen vid justitieombudsmannens kansli utnämns av riksdagens justitieombudsman.

Av 4 mom. framgår det att riksdagen väljer generaldirektör för statens revisionsverk på det sätt som närmare anges i riksdagens arbetsordning. Generaldirektörens mandattid omfattar sex år och pågår tills den vid nästa val utsedda generaldirektörens mandattid börjar. Den som utses till tjänsten är direkt med stöd av lag tjänstledig från en statlig tjänst eller en tjänst vid riksdagen.

Övriga tjänstemän vid Statens revisionsverk utnämns enligt 5 mom. av revisionsverkets generaldirektör.

11 §. Enligt 1 mom. finns det bestämmelser om de särskilda behörighetsvillkoren för tjänstemän förutom i den nu aktuella lagen också i reglementet för riksdagens kansli (320/1987) när det gäller riksdagens kansli, i instruktionen för riksdagens justitieombudsman (209/2002) när det gäller justitieombudsmannens kansli och i arbetsordningen för statsrevisorernas kansli respektive statens revisionsverk i fråga om dessa två ämbetsverk.

Behörighetsvillkoren för statens revisionsverks generaldirektör föreslås bli flyttade utan ändringar från 10 § 2 mom. i lagen om statens revisionsverk till 2 mom. i den föreslagna 11 §.

12 §. Paragrafen handlar om de språkkunskaper som krävs av tjänstemän. Enligt 1 mom. skall tjänstemän med högre högskoleexamen som särskilt behörighetsvillkor ha utmärkta muntliga och skriftliga kunskaper i finska eller svenska

samt nöjaktiga muntliga och skriftliga kunskaper i det andra språket. Examen från yrkeshögskola räknas inte som högre högskoleexamen enligt denna lag.

Enligt 2 mom. krävs utmärkta muntliga och skriftliga kunskaper i finska och svenska för en tjänst där de huvudsakliga uppgifterna består i att

- 1) översätta handlingar som nämns i grundlagens 51 § till svenska eller
- 2) översätta andra än i 1 punkten avsedda handlingar med anknytning till riksdagens arbete till svenska eller finska eller
- 3) bistå vid att sätta upp riksdagens svar och skrivelser på svenska eller
- 4) tolka vid plenum och vid utskottssammanträden.

Av 3 mom. framgår det att kanslikommissionen kan föreskriva undantag från kraven i 1 och 2 mom. på kunskaper i finska och svenska, om arbetsuppgifterna förutsätter det eller om fördelningen av de uppgifter som kräver användning av olika språk i riksdagen och dess ämbetsverk tillåter det eller om det finns andra särskilt tungt vägande skäl för undantag. Dessutom kan kanslikommissionen i enskilda fall av särskilda skäl bevilja dispens från språkkunskapskraven.

Kraven på kunskaper i finska och svenska för andra än i 1 och 2 mom. avsedda tjänstemän regleras enligt 4 mom. genom beslut av kanslikommissionen.

I 5 mom. sägs det att bestämmelser om hur kunskaper i finska och svenska skall visas ingår i lagen om de språkkunskaper som krävs av ofientligt anställda (424/2003) och i förordning som utfärdats med stöd av den.

13 §. I 1 mom. bestäms att en den som föreslås bli utnämnd till en tjänst som skall specificeras i statsbudgeten eller till ett tjänsteförhållande på viss tid för skötseln av uppgifter som hör till en sådan tjänst före utnämningen måste lämna utnämnan en redogörelse för sina ekonomiska och andra med hänsyn till tjänsteuppgifterna viktiga bindningar. Det gäller näringsverksamhet, ägande i företag och annan betydande förmögenhet samt uppgifter utanför tjänsten, bi-

sysslor enligt 23 § och andra bindningar som kan ha betydelse för förutsättningarna att sköta de uppgifter som ingår i tjänsten.

Utnämningen bör provas endast utifrån lagfästa utnämningsgrunder. Prövningen bör kunna göras utan att jämförelsen mellan de sökandes meriter påverkas av vetenskapen om eventuella bindningar. Därför föreslås det att frågan om bindningar tas upp först efter att bedömningen i övrigt slutförts. Av detta följer att meddelande om bindningar i princip bara kan avkrävas den med hänsyn till utnämningsgrunderna mest meriterade sökande som föreslås bli utnämnd. Detta ger också det största möjliga integritetsskyddet samtidigt som de som inte föreslås bli utnämnda inte onödigt behöver lämna in en redogörelse. I praktiken händer det att man före det slutliga avgörandet stannar för att föreslå någon annan för tjänsten och då bör även denna anmodas lämna en utredning.

Skyldigheten att lämna en redogörelse för bindningar bör lämpligen följa statstjänstemannalagen. För att den person som föreslås bli utnämnd till en tjänst inte skall behöva uppge annat än sådant som kan påverka hans eller hennes förutsättningar att handha sina tjänsteuppgifter, bör dessa uppgifter specificeras på förhand. Likaså behöver det redas ut vilka referensgrupper som är relevanta med hänsyn till uppgifterna. Det är arbetsgivarens sak att reda ut saken och informera den anmälningsskyldige.

Det som enligt 1 mom. skall uppges är näringsverksamhet, ägande i företag och annan betydande förmögenhet. Betydande ägande i finländska och internationella företag samt betydande ekonomiskt ansvar hör till förmögenhet som skall uppges. Vad som räknas som betydande ägande eller betydande ekonomiskt ansvar måste avgöras från fall till fall. Resultatet är också beroende av tjänsteuppgifternas innehåll.

När det gäller skyldigheten att uppges ägarbostäder är förfarandet det samma som för statens tjänstemän. Riksdagens tjänstemän behöver alltså inte uppges bostäder som kan betraktas som normala. De som utses till tjänster som skall specificeras i bugeten måste däremot uppges bostäder som de äger och som de får inkomster från. I

sådana fall kan det handla om näringsverksamhet eller annan större förmögenhet.

Anmälningsskyldigheten gäller enligt 1 mom. också en person som med stöd av 8 § 1 mom. föreslås bli utnämnd till ett tjänsteförhållande för viss tid för uppgifter som hör till en tjänst som specificeras i statsbudgeten.

I 1 mom. föreskrivs dessutom att en tjänsteman som utnämnts till en tjänst eller ett tjänsteförhållande skall redogöra för eventuella ändringar som skett i bindningarna. Dessutom åläggs tjänstemannen att också annars på myndighetens begäran lämna en ny redogörelse.

I 2 mom. finns bestämmelser om tystnadsplikt i fråga om uppgifter om den ekonomiska situationen.

Närmare bestämmelser om redogörelsen utfärdas enligt 3 mom. av kanslikommissionen. Meningen är att bestämmelser skall utfärdas åtminstone om vem redogörelsens skall riktas till och hur redogörelsen skall ges.

14 §. I 1 mom. föreslås att en förutsättning för att en person skall utnämnas till en tjänst eller ett tjänsteförhållande för viss tid är att han eller hon på respektive ämbetsverks begäran lämnar denne sådana uppgifter om sin hälsa som är relevanta med hänsyn till arbetsuppgifterna.

Arbetsförmågan kan anses utgöra ett element i den förmåga grundlagen anger som utnämningsgrund. Den är följaktligen en essentiell faktor med tanke på skötseln av de uppgifter som ingår i den utlysta tjänsten och ger en antydning om hur personen kommer att klara av sina uppgifter i framtiden. Därför bör den utnämmande myndigheten i förekommande fall kunna försäkra sig om arbetsförmågan hos en som sökt tjänsten innan utnämningen sker. Myndigheten överväger i varje utnämningsfall om uppgifter om hälsan behöver begäras. Respektive ämbetsverk vid riksdagen föreslås stå för kostnaderna för detta.

15 §. Av 1 mom. framgår att det i ett utnämningsbeslut kan bestämmas om en prøvotid på högst sex månader. Meningen är att ge båda parter, arbetsgivaren och tjänstemannen, tid att se om tjänsteförhållandet uppfyller förväntningar-

na. Enligt lagrummet kan tjänsteförhållandet hävas omedelbart utan hänsyn till grunderna i 29 och 36 § för avslutande av tjänsteförhållande. Ett tjänsteförhållande får inte heller under provotiden hävas på diskriminerande eller andra med tanke på provotidens syfte osakliga grunder.

Hävning måste bygga på något hos personen eller i hans eller hennes arbetsprestation som ger arbetsgivaren anledning att anse att insatserna inte motsvarar de uppställda kraven.

I 2 mom. föreskrivs det att provotid inte kan komma i fråga om tjänster enligt 4 § 2 mom. som specificeras i statsbudgeten.

4 kap. Arbetsgivarens och tjänstemännens allmänna skyldigheter

16 §. Paragrafen kräver att arbetsgivaren bemöter tjänstemännen på lika villkor. En person får inte särbehandlas utan godtagbar anledning. Förteckningen i 16 § över otillåtna diskrimineringsgrunder är identisk med grunderna i grundlagens 6 § 2 mom.

17 §. Arbetsgivaren får enligt paragrafen inte förbjuda en tjänsteman att ansluta sig eller höra till en förening, utöva påtryckning för att få honom att ansluta sig till en förening eller förbjuda honom att utträda ur en sådan. Bestämmelsen bygger på grundlagens 13 § 2 mom. om föreningsfrihet. Å andra sidan begränsar 21 § i den föreslagna lagen vissa tjänstemäns medverkan i föreningar som representerar personer som står i anställningsförhållande till riksdagen.

18 §. Till tjänstemännens primära rättigheter hör att få den lön och andra ekonomiska förmåner och rättigheter i anknytning till tjänsteförhållandet som hör till dem. I 1 mom. åläggs arbetsgivaren en uttrycklig skyldighet att se till att så sker. Längre fram, i 63 § 1 mom., finns bestämmelser om en tjänstemans rätt att söka ändring om han inte på korrekt sätt fått de ekonomiska förmåner som hör till anställningen.

För tydlighetens skull åläggs arbetsgivaren i 2 mom. att på tjänstemannens begäran utan dröjsmål ge denne ett lönebesked som visar löns storlek och grunderna för beräkning av den.

Momentet motsvarar praxis vid riksdagens ämbetsverk.

19 §. Riksdagens tjänstemän skall enligt 1 mom. utföra sina uppgifter på behörigt sätt utan dröjsmål. Dessutom skall de iaktta arbetslednings- och övervakningsföreskrifterna. Arbetsgivaren har en arbetslednings- och övervakningsrätt som normalt omfattar rätt att bestämma hur, var och när arbetet skall utföras och rätt att övervaka arbetet och arbetsresultaten i kvalitativt hänseende.

Enligt 2 mom. skall en tjänsteman uppträda så som hans ställning och uppgifter förutsätter. Bestämmelsen understryker att uppträdandet dikteras av den ställning och de uppgifter tjänstemannen har vid den aktuella tidpunkten.

20 §. Paragrafen utgör en viktig etisk norm för tjänstemän. Den förbjuder tjänstemän att fordra, acceptera eller ta emot en ekonomisk förmån eller någon annan förmån, om detta kan försvaga förtroendet för honom själv, för riksdagen eller för dess ämbetsverk.

21 §. Paragrafen begränsar rätten för de i 46 § 2 mom. avsedda tjänstemän som företräder arbetsgivaren att medverka i föreningar som representerar personer i anställningsförhållande till riksdagen. Arbetsgivarens företrädare har enligt 17 § rätt att höra till en sådan förening men har enligt 21 § inte rätt att inneha en sådan position som står i strid med uppdraget som arbetsgivarens företrädare. Eftersom bestämmelsen innebär ett intrång i föreningsfriheten, en grundläggande rättighet för tjänstemän, måste den tolkas snävt. Begränsningen kan följaktligen främst gälla bara ordförandeskap, medverkan i styrelsen eller i andra sådana uppdrag som anknyter till föreningens funktion som förhandlings- och avtalspart i tjänstekollektivavtalsfrågor eller andra fackliga frågor.

22 §. Paragrafen gäller tystnadsplikt för tjänstemän. Bestämmelser om tystnadsplikt finns i lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet (621/1999) och i riksdagens arbetsordning. Dessutom kan det finnas bestämmelser i special-

lagstiftning som eventuellt är tillämpliga på riksdagens tjänstemän.

23 §. I paragrafen finns regler för bisysslor och det tillstånds- och anmälningförfarande som krävs för dem. Syftet med bestämmelserna är att borga för att en tjänsteman i normal ordning ägnar tjänstetiden bara åt sina tjänsteuppgifter men också att bisysslan inte är av sådan art att de därmed sammanhängande förpliktelserna får negativa effekter för tjänsteutövningen eller förtroendet för tjänstemannen eller arbetsgivaren.

Bisysseförfarandet varierar beroende på om bisysslan sköts på arbets- eller fritiden. Enligt 1 mom. får en tjänsteman inte ta emot eller inneha en bisyssla som kräver att arbetstid används för den. Men arbetsgivaren kan på begäran bevilja tillstånd till bisyssla. Ett bisysslotillstånd kan beviljas även för viss tid och begränsat. Om skäl finns kan ett bisysslotillstånd återkallas.

I 2 mom. räknas de saker upp som arbetsgivaren skall beakta vid prövningen av ett bisysslotillstånd. För det första får tjänstemannen inte bli jävig i sin tjänsteutövning till följd av bisysslan. Bisysslan får inte heller äventyra förtroendet för att tjänstemannen är opartisk i sin tjänsteutövning eller annars påverka tjänsteutövningen negativt eller innebära sådan konkurrerande verksamhet som uppenbart skadar arbetsgivaren.

För bisysslor på fritiden finns regler i 3 mom. För sådana bisysslor behöver tjänstemännen inte söka bisysslotillstånd men måste informera arbetsgivaren om dem. Arbetsgivaren kan förbjuda en tjänsteman att ta emot en sådan bisyssla, men endast på premisserna i 2 mom.

Definitionen på bisyssla finns inskriven i 4 mom. Med bisyssla avses en avlönad tjänst eller ett avlönat uppdrag som tjänstemannen har rätt att avsäga sig samt yrke, näring och rörelse. Det essentiella i fråga om en bisyssla är att det betalas ekonomisk ersättning för den och att tjänstemannen tar emot den eller tar sig an den frivilligt på eget initiativ. Begreppet bisyssla omfattar följaktligen inte exempelvis kommunala förtroendeuppdrag.

I 5 mom. sägs det att uppgifter som läggs fram i samband med anmälan om bisyssla eller ansö-

kan om bisysslotillstånd om parterna i en tvist som behandlas av skiljemän är konfidentiella.

24 §. Paragrafen handlar om hälsokontroller så länge tjänsteförhållandet pågår. Enligt lagen måste tjänstemannen på begäran lämna arbetsgivaren sådana uppgifter om sin hälsa som är relevanta med tanke på tjänsteuppgifterna. Arbetsgivaren kan också ålägga tjänstemannen att genomgå hälsokontroller och hälsoundersökningar om det behövs för att bevisa att tjänstemannen klarar av sina uppgifter. Respektive ämbetsverk vid riksdagen står för kostnaderna för de kontroller och undersökningar arbetsgivaren förordnat.

25 §. En tjänsteman kan med stöd av denna paragraf för viss tid flyttas till arbete hos en arbetsgivare utanför riksdagen, om förflyttningen ger tjänstemannen bättre förutsättningar för hans tjänsteutövning eller bidrar till att tjänstemannens anställning kan fortgå eller främjar tjänstemannens sysselsättning. Förflyttning kräver samtycke av den mottagande arbetsgivaren och tjänstemannen. Under denna tid står tjänstemannen i tjänsteförhållande till det ämbetsverk vid riksdagen som han förflyttades från.

5 kap. Tjänstledighet

26 §. Paragrafen har bestämmelser om tjänstledighet, dvs. då tjänsteutövningen avbryts men tjänsteförhållandet kvarstår. Tjänstledighet är i allmänhet beroende av arbetsgivarens prövning, utom när den bygger direkt på lag eller rätten uppstår i och med ett tjänstekollektivavtal för riksdagens tjänstemän.

Av 1 mom. framgår det att tjänstledighet i allmänhet beviljas på ansökan från tjänstemannen. Men tjänstledighet kan också beviljas utan ansökan, om tjänstemannen inte har kunna ansöka om ledigheten innan arbetet avbröts eller om adekvata uppgifter om varför arbete har avbrutits annars har fåtts, t.ex. i form av ett läkarintyg. En tjänsteman kan vara tjänstledig också direkt med stöd av lag. Tjänstledighet som bygger direkt på lag förekommer särskilt inom den soci-

ala lagstiftningen. Som exempel kan nämnas föräldraledighet.

Av tjänstledighet som direkt bygger på lag räknar 2 mom. upp en del specialuppdrag i anknytning till statlig tjänstgöring. En tjänsteman är följaktligen tjänstledig då han är riksdagsledamot, minister, företrädare för Finland i Europaparlamentet eller fullgör sin värnplikt. En kvinnlig tjänsteman är dessutom tjänstledig under den tid hon fullgör sådan mot värnplikt svarande tjänstgöring som avses i lagen om frivillig militärtjänst för kvinnor (194/1995). Ur momentet kan också utläsas den ovan nämnda generella regeln att tjänstledigheten är beroende av arbetsgivarens prövning om inte något annat följer av lag, tjänstekollektivavtal eller tjänsteavtal.

Paragrafens 3 mom. tillåter också partiell tjänstledighet. En tjänstledig tjänsteman kan med sitt samtycke av särskilda skäl förordnas att fullgöra vissa tjänsteåligganden.

6 kap. Varning

27 §. I paragrafen finns bestämmelser om varning. I och med att det inte längre finns ett egentligt disciplinärt förfarande är varning, vid sidan om uppsägning och avstängning från tjänsteutövning, den enda interna påföljd när en tjänsteman brutit mot sin tjänsteplikt eller åsidosatt den. Varningen skall vara skriftlig och beslutet om den fattas med hänsyn till 70 § 2 mom. om hörande av tjänsteman. En tjänsteman kan med stöd av 63 § 2 mom. överklaga ett beslut om varning hos högsta förvaltningsdomstolen.

7 kap. Avslutande av tjänsteförhållande

28 §. Enligt 1 mom. kan både arbetsgivaren och en tjänsteman säga upp tjänsteförhållandet så att det upphör efter en viss uppsägningstid eller, enligt överenskommelse i tjänstekollektivavtalet eller tjänsteavtalet, utan uppsägningstid.

I 2 mom. sägs att arbetsgivaren inte får säga upp ett tjänsteförhållande av ett skäl som beror av tjänstemannen, om inte skälet är synnerligen tungt vägande. I momentet räknas de skäl upp som i vilket fall som helst inte kan anses berättiga uppsägning.

I 3 mom. föreskrivs att uppsägningen ska ske inom en skälig tid efter det att arbetsgivaren har fått kännedom om uppsägningsgrunden.

Enligt 4 mom. kan arbetsgivarens uppsägningsrätt dessutom begränsas genom tjänstekollektivavtal eller tjänsteavtal så att arbetsgivaren får utöva sin rätt bara på de grunder som nämns i avtalet.

Paragrafens 5 mom. förbjuder arbetsgivaren att säga upp ett tjänsteförhållande på grund av tjänstemannens graviditet. Bestämmelsen innebär dessutom omvänd bevisbörda när det gäller en gravid tjänsteman. Förbud mot uppsägning på vilken som helst grund gäller allmänt under tiden för särskild moderskapsledighet, moderskapsledighet, faderskapsledighet, föräldraledighet eller vårdledighet.

Om en tjänsteman med stöd av 6 mom. utnämns för en viss tid upphör hans tjänsteförhållande utan uppsägning när tiden gått ut, om inte anställningen har upphört redan tidigare med anledning av uppsägning.

29 §. Paragrafen innehåller bestämmelser om tjänster med ett svagare uppsägningsskydd än de orsaker enligt 28 § 2 mom. som beror av tjänstemannen. Tjänstemännen i 29 § får sägas upp när det med hänsyn till tjänsteförhållandets natur finns ett godtagbart och motiverat skäl till det.

30 §. I paragrafen föreskrivs om grunderna för uppsägning av en tjänsteman av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker. Enligt 1 mom. 1 punkten har arbetsgivaren rätt att säga upp en tjänsteman om det ämbetsverk eller den enhet där tjänstemannen arbetar läggs ner. Enligt 2 punkten finns det grund för uppsägningen både när tjänstemannens uppgifter har minskat och när arbetsgivarens möjligheter att erbjuda tjänstemannen uppgifter har minskat. Minskningen bör vara väsentlig. En tillfällig minskning duger inte som uppsägningsgrund.

Om uppsägningen grundar sig på ekonomiska orsaker och produktionsorsaker ska bestämmelserna i 2 mom. dessutom tillämpas. I momentet räknas de grunder upp som i vilket fall som helst inte duger som uppsägningsgrund. Enligt

2 mom. 1 punkten saknas det grund för uppsägning om en ny arbetstagare före eller efter uppsägningen har anställts i liknande uppgifter och om arbetstagarens verksamhetsbetingelser under samma tid inte har förändrats. Enligt 2 mom. 2 punkten finns det inte heller någon grund för uppsägning om en omorganisering av arbetsuppgifterna har uppgetts som orsak till uppsägningen men om den i själva verket inte minskar de till buds stående uppgifterna eller ändrar arbetsuppgifternas art. Om upphandling av maskiner och anläggningar har uppgetts som uppsägningsgrund finns det enligt 2 mom. 3 punkten inte någon grund för uppsägning, om tjänstemannen med hänsyn till sin yrkesskicklighet genom arbetsgivarens försorg kunde ha utbildats i användningen av maskinerna och anläggningarna. Enligt 4 mom. finns det inte grund för uppsägning om orsaken uppges vara kostnadsbesparing genom personalminskning, men inbesparingen är så liten att den med hänsyn till arbetsgivarens och tjänstemannens omständigheter inte kan anses vara den verkliga orsaken till uppsägningen. I sådana fall blir det nödvändigt med en samlad avvägning mellan tjänstemannens och arbetsgivarens intressen.

Enligt 3 mom. har arbetsgivaren inte rätt att säga upp en tjänsteman av de ekonomiska orsaker och produktionsorsaker som nämns i 1 mom., om tjänstemannen med hänsyn till sin yrkesskicklighet och förmåga skäligen kan placeras om eller utbildas för nya uppgifter eller om tjänsten med stöd av 5 § förs över till ett annat ämbetsverk.

Enligt 30 § 5 mom. gäller de bestämmelser i 28 § 4 och 5 mom. som begränsar uppsägningsrätten också uppsägningsgrunder av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker. Således kan till exempel arbetsgivarens uppsägningsrätt begränsas genom kollektivavtal jämfört med paragrafen, men inte när det är fråga om att lägga ner ett ämbetsverk inom riksdagen.

31 §. Enligt 1 mom. kan arbetsgivaren som verkställer uppsägningen och tjänstemannen sinsemellan avtala att tjänsteförhållandet upphör omedelbart i stället för efter en överenskommen

eller i 33 § föreskriven uppsägningstid. Men tjänstemannen har alltid rätt till en ersättning som motsvarar lönen för uppsägningstiden, om arbetsgivaren har sagt upp tjänstemannen. Med avtalet avses här ett avtal som gäller en viss situation, inte ett mera allmänt tjänsteavtal om anställningsvillkoren. Det kan vara motiverat med ett sådant avtal om tjänstemannen på grund av konfidentiella arbetsuppgifter och uppsägningsorsaken omöjligt kan fortsätta i sin tjänst till slutet av uppsägningstiden.

Enligt 2 mom. är det möjligt att återta uppsägningen, om det sker inom uppsägningstiden och den andra parten ger sitt samtycke till det.

32 §. I paragrafen ingår särskilda bestämmelser om uppsägning och uppsägningstiden i fråga om en tjänsteman som permitterats enligt 8 kap. När en permitterad tjänsteman säger upp sitt tjänsteförhållande berörs han inte enligt 32 § 1 mom. av de normala uppsägningstiderna, utan tjänsteförhållandet kan sägas upp att upphöra när som helst under permitteringen. Om tjänstemannen vet när permitteringen upphör får han ändå inte säga upp sitt tjänsteförhållande så att det upphör under den sista veckan innan permitteringen upphör.

Om arbetsgivaren säger upp en permitterad tjänsteman innan permitteringen upphör har tjänstemannen med stöd av 2 mom. rätt att få lön för uppsägningstiden också under permitterings-tiden. Däremot har han inte rätt till lön för uppsägningstiden under permitteringstiden om han har sökt ändring i uppsägningsbeslutet hos högsta förvaltningsdomstolen, som i sin tur har upphävt arbetsgivarens beslut.

I 3 mom. föreskrivs att en permitterad tjänsteman har rätt till ersättning för att han går miste om lönen eller en del av lönen för uppsägnings-tiden om han säger upp tjänsteförhållandet efter en permittering som fortgått oavbrutet minst 200 kalenderdagar. Målet är att bestämmelserna om hur ett tjänsteförhållande upphör under en långvarig permittering i princip ska vara likadana oberoende av om det är arbetsgivaren som säger upp tjänsteförhållandet av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker eller om det är

tjänstemannen som själv beslutat säga upp sitt tjänsteförhållande. Den föreslagna bestämmelsen ska tillämpas när permitteringen har fortgått oavbrutet i minst 200 kalenderdagar. Tjänstemannens rätt till ersättning motsvarande lönen för uppsägningstiden bestäms utifrån uppsägningstiden i ett tjänsteförhållande i riksdagen.

33 §. I paragrafen föreskrivs om de uppsägningstider som ska iakttas i tjänsteförhållanden i riksdagen och hur de bestäms. Uppsägningstiderna bestäms i vanliga fall genom tjänstekollektivavtal, men ingenting hindrar att arbetsgivaren och en enskild tjänsteman sinsemellan ingår ett tjänsteavtal om anställningsvillkoren. Enligt 1 mom. kan uppsägningstiden avtalas att omfatta längst sex månader. Denna längsta tid ska iakttas också om det har avtalats om en ännu längre uppsägningstid.

Uppsägningstiden behöver inte vara lika lång när arbetsgivaren säger upp tjänstemannen som när denne själv säger upp sig. Med stöd av 2 mom. kan en längre uppsägningstid föreskrivas för arbetsgivaren genom kollektivavtal eller avtalas genom tjänsteavtal än för tjänstemannen. Däremot kan det inte avtalas att arbetsgivaren har en kortare uppsägningstid än tjänstemannen.

I 3 mom. föreskrivs om uppsägningstiderna när det inte finns något tjänstekollektivavtal eller tjänsteavtal om uppsägningstiderna för en enskild tjänsteman. De kortaste uppsägningstiderna bestäms utifrån hur länge en tjänstemans anställning hos riksdagen eller staten totalt fortgått utan avbrott. Om anställningen har fortgått längst fem år sammanlagt är uppsägningstiden två månader. Uppsägningstiden är fyra månader om anställningen fortgått sammanlagt längre än fem år men längst 12 år. Uppsägningstiden är sex månader om anställningen fortgått sammanlagt längre än 12 år.

När en tjänsteman säger upp sig och det för hans vidkommande inte finns något gällande avtal om uppsägningstiderna, tillämpas 4 mom. Huvudregeln enligt 4 mom. är att uppsägningstiden är en månad. Men uppsägningstiden är bara 14 dagar om anställningen hos riksdagen eller

staten fortgått oavbrutet sammanlagt längst ett år. Om anställningen hos riksdagen eller staten har fortgått oavbrutet sammanlagt längre än tio år är uppsägningstiden två månader.

34 §. Paragrafen innehåller en särskild bestämmelse om ensidig ombildning av ett tjänsteförhållande till ett tjänsteförhållande på deltid. Tjänsteförhållandet kan ombildas till ett deltidstjänsteförhållande genom att tjänsten dras in och tjänstemannen flyttas över till en deltidstjänst. Villkoret för att en tjänst ska kunna ombildas till en deltidstjänst är att de ekonomiska orsaker och produktionsorsaker som avses i 30 § 1 mom. är för handen och då kan tjänsteförhållandet ombildas till ett tjänsteförhållande på deltid från utgången av uppsägningstiden enligt 33 §.

35 §. I paragrafen ingår en skyddsbestämmelse med tanke på uppsägning av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker. Om ett ämbetsverk inom riksdagen inom 24 månader från det att uppsägningstiden gått ut behöver arbetskraft för samma eller liknande uppgifter som den uppsagda tjänstemannen utfört, ska ämbetsverket höra sig för hos den lokala arbetskraftsmyndigheten om tidigare tjänstemän i riksdagen söker arbete genom myndigheten. Om arbetskraftsmyndigheten kan anvisa en sådan person bör ämbetsverket i första hand erbjuda denne uppgiften eller tjänsten, om han uppfyller behörighetskraven för tjänsten eller tjänsteförhållandet. Tjänsten får i så fall tillsättas utan att ledigförklaras.

Om ämbetsverket uppsåtligt eller av oaksamhet försummar den i 1 mom. föreskrivna skyldigheten ska det med stöd av 2 mom. ersätta tjänstemannen för den skada som åsamkats honom.

36 §. En tjänstemans tjänsteförhållande kan upphöra genom hävning, vilket betyder att tjänsteförhållandet upphör omedelbart. Tjänsteförhållandet kan hävas om tjänstemannen grovt bryter mot eller åsidosätter sin tjänsteplikt. Hävning är ett kännbart strängare sätt att avsluta ett tjänsteförhållande än uppsägning och därför kan hävning komma i fråga bara i sådana fall att ett fortsatt tjänsteförhållande eller fortsatt tjänstgö-

ring under uppsägningstiden inte är möjlig och avstängning från tjänsteutövning enligt 43 § inte kan anses vara en tillräcklig åtgärd.

37 §. Om villkoren för att häva ett tjänsteförhållande är uppfyllda bör arbetsgivaren enligt 1 mom. häva tjänsteförhållandet två veckor från det att arbetsgivaren fick kännedom om att det fanns anledning att häva tjänsteförhållandet. Om orsaken fortsätter att gälla räknas tidsfristen från det att arbetsgivaren fick kännedom om att den upphört att gälla. Om det finns ett giltigt hinder för att häva tjänsteförhållandet, t.ex. att en tjänsteman på grund av frånvaro inte kan höras på det sätt som föreskrivs i 70 § 2 mom., får hävningen verkställas två veckor från det att orsaken upphört att existera.

Om tjänstemannens brott mot tjänsteplikten är av sådan art att polismyndigheten inlett förundersökning eller någon annan, t.ex. intern, utredning med anledning av det, kan det hända att hävningsbeslutet måste skjutas fram tills förundersökningen eller utredningen är klar. I så fall kan hävningen enligt 2 mom. verkställas två veckor från det förundersökningen eller utredningen avslutats, men senast sex månader från det att orsaken till hävningen uppkom.

38 §. I paragrafen finns bestämmelser om avgångsåldern för riksdagens tjänstemän och om upphörande av tjänsteförhållande på grund av uppnådd avgångsålder. Enligt 1 mom. är avgångsåldern för riksdagens tjänstemän 65 år.

I 2 mom. föreskrivs att ett tjänsteförhållande upphör utan uppsägning vid utgången av den månad då tjänstemannen uppnår avgångsåldern. Men arbetsgivaren kan av ett tungt vägande skäl och med tjänstemannens samtycke besluta att tjänstemannen får stå kvar i samma tjänst en bestämd tid efter avgångsåldern, dock längst ett år. Därefter upphör tjänsteförhållandet utan uppsägning. Meningen är att bestämmelsen tillämpas bara i undantagsfall. Arbetsgivaren skall kunna besluta att tjänstemannen har rätt att fortsätta i sitt uppdrag, om det innebär betydande olägenheter för en behörig tjänsteutövning att tjänsteförhållandet upphör på grund av att tjänsteman-

nen uppnår avgångsåldern. Ett tungt vägande skäl förutsätter också att man inte har kunnat förbereda sig för en behörig tjänsteutövning.

Paragrafens 3 mom. gäller en tjänstemans möjlighet att fortsätta i tjänsteförhållande för viss tid efter att han uppnått avgångsåldern när tjänstemannens anställningstid bygger på en gällande bestämmelse.

8 kap. *Permittering*

39 §. I paragrafen anges vad som förutsätts av arbetsgivaren i samband med permittering av en tjänsteman. Tjänstemannens tjänsteutövning och lönebetalningen avbryts för en viss tid eller tills vidare vid permittering medan tjänsteförhållandet i övrigt består.

Enligt 1 mom. är ett villkor för permittering att arbetsgivaren har rätt att säga upp en tjänsteman av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker. I så fall kan tjänstemannen permittteras med 14 dagars varsel. Det anges inte hur länge permitteringen längst får fortgå.

Villkoren för permittering är lindrigare i de fall som avses i 2 mom. än i 1 mom. En tjänsteman kan permittteras för längst 90 dagar, om hans uppgifter eller arbetsgivarens möjligheter att erbjuda honom uppgifter har minskat tillfälligt och arbetsgivaren inte skäligen inom samma ämbetsverk kan ordna honom andra uppgifter eller utbildning som lämpar sig för arbetsgivarens behov. Det kan inte avtalas genom tjänstekollektivavtal om förlängning av den längsta permitteringstiden enligt 2 mom.

På initiativ av arbetsgivaren eller tjänstemannen kan det med stöd av 3 mom. avtalas på något annat sätt om permittering med tjänstemannen än det som föreskrivs i 1 och 2 mom. Det kan avtalas om permittering också genom tjänstekollektivavtal eller samarbetsavtal enligt 59 §.

40 §. För att trygga en permitterad tjänstemans ekonomiska situation tillåter 1 mom. att tjänstemannen tar emot något annat, utomstående arbete under permitteringen.

Bestämmelserna i 2 mom. tryggar tjänstemannens boendeförmåner under permitteringen. Om tjänstemannen utifrån sin anställning har

tillgång till en bostad som ägs av arbetsgivaren eller hyrs av någon utomstående bibehåller han sin boenderätt också under permitteringen. Om det finns tungt vägande skäl för det kan också någon annan lämplig bostad anvisas tjänstemannen och då är arbetsgivaren skyldig att stå för flyttkostnaderna.

41 §. I paragrafen föreskrivs vilka skyldigheter arbetsgivaren har innan han skriker till permitteringsåtgärder. Så fort arbetsgivaren konstaterat att permittering är nödvändig skall han omedelbart och om möjligt senast tre månader innan permitteringen börjar varsla förtroendemannen och den berörda tjänstemannaföreningen om permitteringen. Om permitteringen gäller minst 10 tjänstemän skall Arbetskraftsmyndigheterna också varslas. I varslet ska nämnas permitteringsorsak, beräknade begynnelsepunkt och längd liksom antalet permitterade tjänstemän inom varje yrkesgrupp.

42 §. Permitteringsvarsel enligt 41 § ges enligt 42 § 1 mom. tjänstemannen personligen och dessutom den berörda tjänstemannaföreningen. I momentet finns bestämmelser om vad varslet ska innehålla, om det intyg som ska ges om permitteringen och hur förtroendemannen och Arbetskraftsmyndigheterna ska varslas.

Enligt 2 mom. har arbetsgivaren dock inte i 1 mom. föreskriven skyldighet att varsla om permittering om den inte av någon annan orsak är skyldig att betala lön för permitteringstiden.

I 3 mom. föreskrivs att arbetstagaren med tjänstemannens samtycke har rätt att ändra permitteringstidpunkten eller att återkalla permitteringen.

9 kap. Avstängning från tjänsteutövning

43 §. Paragrafens 1 mom. anger villkoren för avstängning från tjänsteutövning. Arbetsgivaren har rätt att pröva om en tjänsteman ska avstängas från tjänsteutövning eller inte.

Enligt 1 mom. 1 punkten är det möjligt att avstänga en tjänsteman från tjänsteutövning under tiden för åtal för brott och undersökningar som är nödvändiga i sammanhanget om de kan inver-

ka på tjänstemannens förutsättningar att utöva tjänsten.

Enligt 2 mom. kan en tjänsteman avstängas från tjänsteutövning om han vägrar att genomgå en kontroll eller undersökning som avses i 24 § eller om han vägrar att lämna uppgifter om sitt hälsotillstånd enligt paragrafen.

En tjänstemans sjukdom kan också leda till avstängning från tjänsteutövning, om sjukdomen är sådan att den i väsentlig grad hindrar honom i tjänsteutövningen.

I 4 mom. föreskrivs om avstängning från tjänsteutövning omedelbart efter det att tjänstemannen har sagts upp, om den handling eller försummelse som ligger till grund för uppsägningen visar att tjänstemannen är till den grad olämplig för sin uppgift att tjänsteutövningen inte kan fortsätta. Det samma gäller om den fortsatta tjänsteutövningen under uppsägningstiden kan innebära en risk för säkerheten.

En tjänsteman som avstängts från tjänsteutövning har i normala fall inte rätt till lön eller annan ekonomisk ersättning, om inte något annat har överenskommits genom tjänstekollektivavtal. Men om tjänstemannen med stöd av 1 mom. 4 punkten avstängs omedelbart efter att ha blivit uppsagd har han enligt 2 mom. ändå rätt till lön för uppsägningstiden.

I 3 mom. föreskrivs att den som fattar beslutet om avstängning ska följa upp grunderna för avstängningen från tjänsteutövning och i förekommande fall, om omständigheterna har förändrats, fatta ett nytt beslut i saken. Dessutom ska frågan om fortsatt avstängning från tjänsteutövning skyndsamt tas upp till nytt avgörande om tjänstemannen kräver det.

10 kap. Anställningsvillkor

44 §. Paragrafen innehåller de grundläggande bestämmelserna om det kollektivavtal som följs i riksdagen. Genom tjänstekollektivavtal får det avtalas bara om anställningsvillkoren. De frågor som inte hör till anställningsvillkoren räknas upp i paragrafen. Vidare räknas sådana anställningsfrågor upp som det inte får avtalas om. Bestämmelserna gäller uteslutande tjänstemännens anställningsvillkor och ordningen för dem och är

därmed inte tillämpliga på anställda i arbetsavtalsförhållande. För dem gäller lagen om kollektivavtal (436/1946).

Enligt paragrafens 1 mom. gäller om anställningsvillkoren för tjänstemännen i riksdagens olika ämbetsverk vad som avtalats om dem genom tjänstekollektivavtal. Till anställningsvillkoren hänförs alltså varken grunderna för riksdagens och dess ämbetsverks organisation eller något annan reglering inom tjänsteapparaten, inrättande eller indragning av tjänster, riksdagens och dess ämbetsverks uppgifter eller interna arbetsfördelning, arbetsledningen, arbetsmetoderna eller hur tjänsteförhållanden uppkommer eller upphör, med undantag av uppsägningstider och uppsägningsgrunder.

Anställningsvillkoren är det enda som det får avtalas om och därmed faller de frågor som räknas upp i 1 mom. redan per definition utanför tjänstekollektivavtalet. Det får givetvis inte avtalas om riksdagens ställning, uppgifter, organisation och liknande frågor. Det får inte heller avtalas om att inrätta eller dra in tjänster, varmed avses inte bara själva den reglerande åtgärden utan också tjänsteförhållandet, dvs. om det är inrättat tills vidare eller för en viss tid, samt hur tjänsterna är inplacerade i löneklasser eller kompetens kategorier. Det samma gäller arbetsgivarens rätt att bestämma hur arbetet ska organiseras och ledas och om arbetsmetoder och annat liknande som är nödvändigt för att riksdagen och dess ämbetsverk ska kunna fullgöra sina uppgifter. I momentet anges ändå uppsägningstider och uppsägningsgrunder som anställningsvillkor.

I 2 mom. föreskrivs om de frågor som det inte får avtalas om. Hit hör behörighetsvillkoren för tjänster och grunderna för tjänsteutnämningar samt tjänstemännens skyldigheter. Det får inte heller avtalas om pensioner, familjepensioner eller andra jämförliga förmåner. Pensionsgrunderna och pensionens storlek hör till exempel inte till de frågor som det är tillåtet att avtala om. Vidare får det inte avtalas om hyran för tjänstebo-städer eller användningen av riksdagens eller dess ämbetsverks egendom, som arbetsrum och arbetsredskap. Riksdagen och dess ämbetsverk bestämmer ensidigt om hur deras egendom får

användas, med undantag för arbetsrum och arbetsredskap för den som har hand om samarbetsuppgifter, som huvudförtroendemannen.

Utanför avtalsramen faller också alla sådana frågor som det inte får avtalas om med arbetstagarerna ens genom kollektivavtal. Här avses först och främst genom arbetsrättsliga normer reglerade frågor som det inte får avtalas om till nackdel för arbetstagarerna.

I 3 mom. ingår en generell bestämmelse om att det i en sak som det inte finns något tjänstekollektivavtal om gäller vad som särskilt föreskrivs eller bestäms eller vad som särskilt överenskomms med tjänstemannen genom tjänstekollektivavtal. De saker som det inte har avtalats om eller som det inte finns någon gällande primär eller kompletterande bestämmelse om får i princip avgöras av arbetsgivaren. I momentet föreskrivs dessutom att alla sådana bestämmelser i ett tjänstekollektivavtal som strider mot 1 eller 2 mom. är ogiltiga direkt med stöd av lag.

45 §. Paragrafens 1 mom. tillåter att ett tjänstekollektivavtal delvis preciseras och ändras utan att ett helt nytt avtal behöver ingås. I 1 mom. definieras sådana särskilda tjänstekollektivavtal som bestämmer vilka frågor tjänstekollektivavtalssystemet ska omfatta som huvudavtal och allmänt avtal. Ett huvudavtal gäller förhandlingsproceduren och förfarandet för att trygga arbetsfreden eller något annat liknande förfarande. Ett allmänt avtal gäller i sin tur proceduren för tjänstemannafrågor.

Enligt 2 mom. får avvikelser från de procedurer som anges i någon annan lag inte göras genom ett allmänt avtal. I övrigt gäller om avtal som avses i 1 mom. vad som föreskrivs om tjänstekollektivavtal.

46 §. I paragrafen anges förhandlings- och avtalsparterna i tjänstekollektivavtalen. Enligt 1 mom. 1 punkten representerar kanslikommissionen arbetsgivarparten i riksdagen. Enligt 2 punkten är förhandlings- och avtalsparten på tjänstemännens vägnar sådana registrerade föreningar som har som sitt egentliga syfte att bevara tjänstemännens intressen i tjänsteförhållande-

na. I linje med allmänna arbetsmarknadsrättsliga principer ger lagen kanslikommissionen rätt att pröva vilka personalföreningar den anser det lämpligt att föra förhandlingar och ingå tjänstekollektivavtal med.

I 2 mom. ges kanslikommissionen rätten att bestämma vilka personer som skall företräda arbetsgivaren i förhandlingarna om ett tjänstekollektivavtal.

47 §. I paragrafen finns formföreskrifter om tjänstekollektivavtal. Där föreskrivs vidare vilka parter som binds av ett tjänstekollektivavtal och vilka effekter avtalen får för anställningsvillkoren för de tjänstemän som faller utanför dem.

Enligt 1 mom. ska ett tjänstekollektivavtal ingås skriftligt. Det kan också ingås så att innehållet antecknas i ett gemensamt protokoll som styrks på överenskommet sätt.

Enligt 2 mom. binder tjänstekollektivavtalet kanslikommissionen och riksdagens ämbetsverk samt på tjänstemännens vägnar de tjänstemannaföreningar som har ingått tjänstekollektivavtalet eller som senare tillträtt det. Dessutom binder tjänstekollektivavtalet de tjänstemän som är eller medan avtalet är i kraft har varit medlemmar av de berörda tjänstemannaföreningarna.

Ett avtal enligt 49 § med en tjänsteman om anställningsvillkoren åsidosätter med stöd av 3 mom. bestämmelserna i tjänstekollektivavtalet på det sätt som framgår av avtalet. Dessutom föreskrivs det om avtalets effekter för de tjänstemän som inte hör till någon tjänstemannaförening eller som annars inte omfattas av tjänstekollektivavtal. Kanslikommissionen får inte bestämma att anställningsvillkoren för tjänstemän som utför arbete som omfattas av tjänstekollektivavtalet men som står utanför avtalet skall vara sådana att de strider mot kollektivavtalet. Undantag utgör bara de företrädare för arbetsgivaren som avses i 46 § 2 mom. och de tjänstemän som ingått avtal om anställningsvillkoren enligt 49 §.

Enligt 4 mom. iakttas föreskrifterna i 2 och 3 mom. dock bara i den mån kanslikommissionen, något av riksdagens ämbetsverk, en tjänste-

mannaförening eller en tjänsteman inte är bunden av ett tjänstekollektivavtal som ingåtts på andra villkor eller om den kategori som avtalet binder inte är begränsad i själva avtalet.

48 §. I paragrafen föreskrivs om uppsägning av ett tjänstekollektivavtal och om verkningarna av att avtalet upphör att gälla. Ett kollektivavtal som ingåtts för en viss tid upphör utan uppsägning när tiden löper ut, om inte något annat har överenskommit i avtalet. Enligt 1 mom. får den som är part i ett tidsbestämt tjänstekollektivavtal säga upp avtalet att upphöra om tre månader, om något annat inte har överenskommit om uppsägningstiden. Ett tjänstekollektivavtal som ingåtts för en längre tid än fyra år förvandlas efter fyra år till ett tills vidare gällande tjänstekollektivavtal. Momentet gäller också huvudavtalet, men då är uppsägningstiden längre, sex månader.

Enligt 2 mom. ska ett tjänstekollektivavtal sägas upp skriftligt.

I 3 mom. finns bestämmelser om ett tjänstekollektivavtals s.k. efterverkningar. Det vill säga att anställningsvillkoren i avtalet ska iaktas också om avtalet upphört att gälla. Efterverkningarna upphör först när ett nytt avtal har ingåtts och trätt i kraft, om det inte har överenskommit något annat eller om inte något annat följer av 44 § 3 mom.

49 §. Med stöd av 1 mom. kan kanslikommissionen ingå ett skriftligt avtal om anställningsvillkoren med en tjänsteman. Vid Statens revisionsverk är generaldirektören behörig att ingå ett sådant avtal med en underställd tjänsteman. De frågor som ska överenskommas med tjänstemannen genom avtalet föreslås bli begränsade till sådana frågor som det enligt 44 § kan avtalas om genom tjänstekollektivavtal. Frågor som det kan avtalas individuellt om genom tjänstekollektivavtal gäller framför allt tjänstemannens lön, arbetstider, semester, kostnadsersättningar och uppsägningstid. Det får inte avtalas om villkor som är sämre än de överenskomna anställningsvillkoren i tjänstekollektivavtalet.

Om anställningsvillkoren avtalas i regel genom tjänstekollektivavtal. Kanslikommissionen är den förhandlings- och avtalspart som företräder arbetsgivaren i dessa frågor. Därför är det motiverat att kanslikommissionen har behörighet att ingå avtal om anställningsvillkoren för en enskild tjänsteman. Ett motiverat undantag från huvudregeln utgör statens revisionsverk i anslutning till riksdagen. Det är ett självständigt räkenskapsverk som inom ramen för sin egen budget också bestämmer om att inrätta, dra in och ändra tjänster.

För att undvika kontraktsrättsliga tolkningsproblem föreskrivs det i 2 mom. att uppsägning av en tjänsteman och hävande av tjänsteförhållandet samtidigt betraktas som uppsägning av kollektivavtalet.

11 kap. Arbetsfred och arbetstvister

50 §. I paragrafen anges de stridsåtgärder som är tillåtna. Enligt 1 mom. får andra stridsåtgärder mot ett gällande anställningsförhållande än lockout och strejk inte inledas.

Också lockout och strejk är enligt 2 mom. förbjudna stridsåtgärder om de avser att påverka andra omständigheter än sådana som det enligt 44 § kan ingås avtal om eller om så föreskrivs särskilt i lag. Också om huvudavtal eller allmänt avtal kan ingås om vissa frågor oberoende av att de i övrigt inte hör till de frågor som det får ingås avtal om, gäller förbudet också dem.

Begreppen lockout och strejk definieras i 3 mom. Med lockout avses en arbetsnedläggelse som föranstaltas av arbetsgivaren i syfte att utöva påtryckning på motparten i en arbetstvist genom att alla tjänsteåligganden i fråga om de tjänstemän som omfattas av arbetsnedläggelsen avbryts. Med strejk avses i sin tur en arbetsnedläggelse som föranstaltas av en tjänstemannaförening. En partiell arbetsnedläggelse som avbryter bara en del av tjänsteåliggandena är förbjuden.

Enligt 4 mom. får en tjänsteman delta i en strejk bara med stöd av ett beslut av den tjänstemannaförening som inlett strejken. De tjänstemän som avses i 46 § 2 mom. och som utsetts till

företrädare för arbetsgivaren får inte vidta stridsåtgärder.

51 §. I paragrafen föreskrivs om arbetsfredsförpliktelse. Begreppet avser tjänstemännens skyldighet att avhålla sig från stridsåtgärder medan tjänstekollektivavtalet är i kraft. Enligt huvudregeln får den som är bunden av ett tjänstekollektivavtal inte så länge avtalet är i kraft vidta en stridsåtgärd som avser avtalets giltighet, giltighetstid eller rätta innebörd eller avgörande av ett yrkande som grundar sig på avtalet, ändring av gällande avtal eller upprättande av ett nytt avtal. Denna arbetsfredsförpliktelse kan utvidgas genom ett tjänstekollektivavtal.

Det faktum att det finns ett huvudavtal, ett allmänt avtal eller något annat avtal enbart för reglering av specialfrågor hindrar inte en stridsåtgärd som avser ett nytt avtal om andra frågor, om inte något annat är överenskommet.

52 §. En tjänstemannaförening har en aktiv arbetsfredsförpliktelse. Föreningen ska enligt 1 mom. övervaka att medlemmarna avhåller sig från stridsåtgärder som enligt 50 § är förbjudna.

En förening som är bunden av ett tjänstekollektivavtal är enligt 2 mom. skyldig att se till att de tjänstemän som omfattas av avtalet inte bryter mot arbetsfredsförpliktelsen enligt 51 § eller mot bestämmelserna i avtalet.

Paragrafens 3 mom. utvidgar skyldigheterna till att en förening inte ens får stödja eller backa upp förbjudna stridsåtgärder eller medverka till dem på något annat sätt. Tvärtom är föreningen skyldig att verka för att avveckla stridsåtgärder.

53 §. I paragrafen finns bestämmelser om vilka rättigheter en tjänsteman som inte omfattas av en stridsåtgärd har i en arbetskonflikt. Tjänstemannen är enligt 1 mom. inte skyldig att utföra uppgifter som berörs av en lockout eller strejk.

Å andra sidan ska en tjänsteman som står utanför arbetskonflikten fullgöra sina normala tjänsteplikter och han är dessutom skyldig att utföra skyddsarbete. Bestämmelserna i 50 § 2 mom. hindrar inte en tjänsteman som inte är med i en stridsåtgärd att utföra skyddsarbete.

Om stridsåtgärden utsätter riksdagens eller dess ämbetsverks egendom eller säkerhet för fara ska parterna enligt 2 mom. så fort de fått kännedom om saken vidta åtgärder för att skydda egendomen eller garantera säkerheten. I bestämmelsen nämns en sådan situation att säkerheten i riksdagen är speciellt hotad. Det avser fara inte bara för riksdagens eller dess ämbetsverks fysiska säkerhet utan också viktiga datasäkerhetsintressen.

54 §. Riksdagens kansli ska skapa förutsättningar för riksdagen att fullgöra de uppgifter som hör till riksdagen i dess egenskap av statsorgan.

Riksdagens kansli är uppdelat på ett centralkansli och en förvaltningsavdelning. Vid kansliet finns ett utskottssekretariat, en internationell enhet som står direkt under talmannen och generalsekreteraren och en utrednings- och informationstjänst. Om kansliets och dess enheters uppgifter föreskrivs i reglementet för riksdagens kansli (722/2000).

Centralkansliet har hand om de berednings-, verkställighets- och serviceuppgifter som anknyter till riksdagens plenum, ser till att riksdagshandlingar och register upprättas och publiceras och att handlingarna distribueras och lagras. Utskottssekretariatet ska tillhandahålla den sekreterarservice som utskotten behöver samt svara för beredningen av de ärenden som behandlas i utskottet och anknytande biträdande funktioner. Till utskottssekretariatet hör också riksdagens EU-sekretariat som ska samordna EU-arbetet i riksdagen och kontakterna med EU:s institutioner. Förvaltningsavdelningen har hand om riksdagens förvaltning, ekonomi, fastigheter, datateknik, personalförvaltning och funktioner som stöder riksdagsarbetet, som telefonservice och transporter, samt säkerheten i riksdagen. Enheten för internationella ärenden bistår talmannen, generalsekreteraren och riksdagens organ och enheter i internationella ärenden. Utrednings- och informationstjänsten har hand om riksdagens biblioteksservice och interna utredningstjänst samt riksdagsinformationen.

Paragrafen förbjuder tjänstemännen vid centralkansliet, utskottssekretariatet och förvalt-

ningsavdelningen att delta i en stridsåtgärd. Dessa enheter inom riksdagens kansli har omkring 340 tjänstemän. Om alla ämbetsverk inom riksdagen räknas med är tjänstemännen omkring 620. Stridsåtgärdsförbudet gäller omkring hälften av dem.

Dessa tjänstemän spelar en central roll i att trygga riksdagens verksamhetsbetingelser. De har bland annat hand om en lång rad funktioner som måste tillgodoses enligt grundlagen och riksdagens arbetsordning och bistår riksdagens organ och enskilda ledamöter i uppgifter som är fastlagda i grundlagen och riksdagens arbetsordning. En del av de tjänstemän som omfattas av förbudet mot stridsåtgärder bidrar till att upprätthålla förutsättningarna för arbetet i riksdagen på annat sätt. På grund av datateknikens starka frammarsch står till exempel tjänstemännen på dataadministrationsbyrån för en absolut nödvändig insats för att riksdagen ska kunna fullgöra sina uppgifter i dess egenskap av statsorgan.

Riksdagen är det högsta statliga organet och dess verksamhet måste säkerställas under alla förhållanden. Det måste finnas garantier för att riksdagen kan fungera störningsfritt och förutsebart. Tjänstemännen vid centralkansliet, utskottssekretariatet och förvaltningsavdelningen spelar en väsentlig och nödvändig roll i arbetet för att värna riksdagsarbetet. I praktiken klarar riksdagen inte av sina uppgifter utan tjänstemännens insatser. Det är klart att en stridsåtgärd bland centralkansliets, utskottssekretariatets och förvaltningsavdelningens tjänstemän skulle hindra eller i varje fall allvarligt störa riksdagens funktion som statsorgan. Redan ett hot om stridsåtgärder kunde urholka förtroendet för riksdagens förmåga att fungera som det högsta beslutsfattande organet.

I och med att dessa tjänstemän förbjuds att ta del i en stridsåtgärd begränsas deras rätt att driva sina intressen inom ramen för den fackliga organisationsfriheten. Stridsåtgärder är ett väsentligt verktyg i fackorganisationernas arsenal. Tjänstemännen har bristfälliga möjligheter att medverka i dem om de inte har rätt att ta del i stridsåtgärder. Men eftersom det finns ett klart

och starkt samhälleligt behov av att garantera att riksdagen kan fungera som statligt organ är det motiverat med vissa begränsningar i rätten att medverka i en arbetstvist. Förbudet att ta del i en stridsåtgärd begränsas i paragrafen till de tjänstemän vid riksdagens kansli vars arbetsinsats är nödvändig för att säkerställa att riksdagen kan fungera störningsfritt i sin egenskap av statsorgan. Det måste ses som nödvändigt att rätten för denna begränsade grupp att ta del i stridsåtgärder förbjuds helt och hållet för att det inte ska uppstå oklarhet om effekterna av en eventuell stridsåtgärd för riksdagens förmåga att sköta de uppgifter som hör till den i dess egenskap av statsorgan. Förbudet inskränker i övrigt inte föreningsfriheten eller möjligheten att medverka i fackliga organisationer.

Utom att paragrafen förbjuder stridsåtgärder för vissa tjänstemän förbjuder den arbetsgivaren att rikta stridsåtgärder mot dessa tjänstemän.

Tjänstemännen på internationella enheten och utrednings- och informationsenheten vid riksdagens kansli samt riksdagens övriga ämbetsverk har den typen av uppgifter att det inte är nödvändigt att ingripa i deras rätt att ta del i stridsåtgärder.

12 kap. Påföljder av brott mot tjänstekollektivavtal och bestämmelserna i 10 och 11 kap.

55 §. Brott mot ett tjänstekollektivavtal eller bestämmelserna om tjänstekollektivavtal i 10 och 11 § straffas i regel med plikt.

I 1 mom. finns bestämmelser om överträdelse av bestämmelserna i ett tjänstekollektivavtal. Den som är bunden av ett tjänstekollektivavtal och som medvetet överträder eller på goda grunder borde ha insett att han eller hon överträder bestämmelserna i avtalet, kan dömas att betala plikt. Plikten döms ut av arbetsdomstolen.

Arbetsgivare, tjänstemannaföreningar och enskilda tjänstemän som är bundna av ett tjänstekollektivavtal kan dömas till plikt. Uppsåt eller oaktsamhet är förutsättningar för tillräknande. I fråga om oaktsamhet krävs dessutom avsaknad av grundad god tro.

Bestämmelser om plikt för brott mot bestämmelserna i 10 och 11 kap. ingår i 2 mom. Arbets-

givaren skall betala plikt i stället för skadestånd om arbetsgivaren förfar i strid med 50 eller 51 §, dvs. vidtar andra stridsåtgärder än lockout eller bryter mot fredsplikten. På samma sätt kan en tjänstemannaförening dömas att betala plikt i stället för skadestånd, om den bryter mot eller underlåter att iaktta 50-52 §, dvs. vidtar någon annan stridsåtgärd än strejk, bryter mot fredsplikten eller försummar att bevaka sina medlemmars intressen.

I 3 mom. regleras pliktens storlek. För arbetsgivare är taket lagt vid 12 000 euro, för föreningar vid 5 000 euro och för tjänstemän vid 100 euro.

56 §. När arbetsdomstolen dömer ut plikt skall den enligt 1 mom. ta hänsyn till alla omständigheter som kommit fram i saken. I lagrummet nämns en rad exempel på vad som bör vägas in. Plikt behöver inte dömas ut om det föreligger särskilda tungt vägande skäl till det.

Enligt 2 mom. tilldöms plikten den som lidit skada, om inte något annat föreskrivs i tjänstekollektivavtalet. Om ingen skada uppkommit tilldöms plikten den part som framställt yrkandet. Finns det flera som är berättigade till gottgörelse, fördelas det utdömda beloppet på det sätt som närmare framgår av bestämmelsen.

57 §. Paragrafen innehåller bestämmelser om särskilda påföljder i den händelse att någon väsentligt åsidosätter ett tjänstekollektivavtal. Arbetsdomstolen kan, som det sägs i 1 mom., förklara avtalet omedelbart hävt, om det i och med att avtalet väsentligt har åsidosatts inte rimligtvis kan fordras att de övriga parterna håller fast vid avtalet.

Analogt bestäms det i 2 mom. att om ett tjänstekollektivavtal hävs på grund av en förenings talan, kan en annan avtalsslutande förening säga upp avtalet inom två veckor.

Enligt 3 mom. upphör ett uppsagt tjänstekollektivavtal omedelbart att gälla.

58 §. Huvudregeln i paragrafen lyder att det inte skall anses utgöra ett tjänstebrott eller vara en grund för hävning av tjänsteförhållandet om en tjänsteman deltar i en stridsåtgärd, förutsatt att

deltagandet sker utifrån ett beslut av en tjänstemannaförening. Undantag utgör de stridsåtgärder som enligt 54 § är förbjudna på grund av de riktar sig mot riksdagens konstitutionella uppgifter.

13. kap. Samråd

59 §. Riksdagen har en arbetarskyddsorganisation och en samrådsorganisation. Dessutom har parterna förhandlat sig fram till ett förtroendemannasystem. Syftet med den föreslagna paragrafen är att skapa en lagfäst plattform för utveckling av dessa system. Lagrummet tillåter statens revisionsverk att också framdeles ha ett eget samrådssystem.

14 kap. Särskilda bestämmelser om tjänstekollektivavtalsfrågor

60 §. I anknytning till tjänstemäns mötes- och föreningsfrihet förbjuder paragrafen arbetsgivaren att hindra en tjänsteman att i egenskap av företrädare för en tjänstemannaförening delta i förhandlingar som avses i 10 och 11 kap., förutsatt att inte synnerligen tungt vägande skäl föreligger.

61 §. För klarhetens skull föreskrivs det att det till en tjänsteman som är med i en stridsåtgärd inte betalas lön eller andra ekonomiska förmåner för den tid arbetet ligger nere. De betalas inte heller till en tjänsteman som omfattas av lock-out. Rätten att använda tjänstebostad upphör dock inte under arbetskonflikt.

62 §. I paragrafen ingår ett särskilt förbud mot att söka ändring. Förbudet gäller ärenden som enligt 44 § omfattas av tjänstekollektivavtalet. En tjänsteman får enligt 62 § inte genom besvär söka ändring i ett ärende som avses i 44 § eller genom anspråk på rättelse underställa det behandling, om han eller en tjänstemannaförening har rätt att väcka vid arbetsdomstolen.

15 kap. Ändring i ärenden som gäller tjänsteförhållanden

63 §. Paragrafen innehåller bestämmelser om de normala besvärsinstrument som står en tjänsteman till buds när han är missnöjd med arbetsgivarens beslut i ett anställningsärende som gäller honom.

En tjänsteman som anser att han av arbetsgivaren inte fått en till anställningsförhållandet hörande ekonomisk förmån sådan den bort vara, får enligt 1 mom. skriftligt yrka rättelse hos arbetsgivaren. Rättelseyrkande får dock inte framställas i ett ärende som hör till arbetsdomstolens behörighet, dvs. ett ärende som t.ex. gäller innehållet i eller tolkningen av ett gällande tjänstekollektivavtal.

Den egentliga bestämmelsen om ändringssökande ingår i 2 mom. Tjänstemän har rätt att i de ärenden som räknas upp i momentet söka ändring genom besvär direkt hos högsta förvaltningsdomstolen i den ordning som föreskrivs i förvaltningsprocesslagen (586/1996). Det betyder bl.a. att den allmänna besvärstiden för arbetsgivarbeslut i ärenden som räknas upp i bestämmelsen är 30 dagar i enlighet med 22 § i förvaltningsprocesslagen och att en besväransvisning skall fogas till beslutet. Lagrummet föreskriver att ändring får sökas i ett beslut genom vilket arbetsgivaren har givit en tjänsteman en varning eller permitterat eller sagt upp en tjänsteman, hävt ett tjänsteförhållande eller avgjort ett ärende som gäller en tjänstemans bisyssla. Dessutom gäller rätten till ändringssökande beslut med anledning av ett rättelseyrkande enligt 1 mom. Momentet ålägger högsta förvaltningsdomstolen att behandla besvären i brådskande ordning.

I 3 mom. sägs det att ändring i ett utnämningsärende inte får sökas genom besvär.

Ett beslut om permittering av en tjänsteman eller avstängning av en tjänsteman från tjänsteutövning skall enligt 4 mom. iakttas trots besvär, om inte högsta förvaltningsdomstolen beslutar något annat.

I 5 mom. har skrivits in en princip om ett tjänsteförhållandes kontinuitet. Ett tjänsteförhållande fortsätter utan avbrott, om högsta för-

valtningsdomstolen i sitt beslut konstaterar att tjänstemannen sagts upp eller tjänsteförhållandet hävts utan i den aktuella lagen föreskriven grund.

16 kap. Särskilda bestämmelser som gäller tjänsteförhållande

64 §. En tjänsteman som har utnämnts för viss tid utan sådan grund som avses i 8 § eller som utan giltigt skäl upprepade gånger i följd har utnämnts för viss tid, har med stöd av 64 § rätt att av arbetsgivaren få en ersättning motsvarande lönen för minst sex och högst 24 månader, när tjänsteförhållandet upphör till följd av att han inte längre utnämns till tjänsteman vid riksdagen.

I 2 mom. föreskrivs det att ersättningen skall sökas inom sex månader från det att tjänsteförhållandet upphörde. Ärendet väcks i form av en förvaltningsvist hos Helsingfors förvaltningsdomstol.

65 §. Paragrafen innehåller bestämmelser om återkrav av lön eller någon annan ekonomisk förmån av anställningsförhållandet som utbetalats utan grund. I 1 mom. anges hur återkravet skall ordnas om tjänstemannens anställningsförhållande fortgår. Då återkrävs den lön eller någon annan ekonomisk förmån som utbetalats utan grund från lönen i samband med följande löneutbetalning eller löneutbetalningar.

I 2 mom. finns en bestämmelse om att det högsta belopp som får drivas in i samband med varje löneutbetalning är detsamma som det belopp som enligt lag får utmätas av lön. När återkravsförfarande inleds skall tjänstemannen informeras om vad detta grundar sig på och hur stort det belopp som återkrävs kommer att vara.

66 §. Preskriptionstiden för en förmån som utbetalats utan grund är avsevärt kortare än den allmänna preskriptionstiden på tio år. Oberoende av hur återkravet sker, skall det enligt paragrafen inledas eller väckas inom tre år från utgången av det kalenderår under vilket den ogrundade utbetalningen ägde rum. I annat fall går rätten till återkrav förlorad.

67 §. Ett särskilt återkravsförfarande kan komma i fråga om tjänstemannen försummar att iaktta bestämmelserna om sökande av dag- eller moderskapspenning som med stöd av sjukförsäkringslagen (364/1963) betalas till arbetsgivaren eller bestämmelserna om sökande av någon annan förmån. Arbetsgivaren kan återkräva lön som tjänstemannen fått för tjänstledighetstiden till ett belopp som motsvarar förmånen i fråga.

68 §. Paragrafen reglerar hur skada som orsakats i ett tjänsteförhållande skall ersättas. Den hänvisar till skadeståndslagen (412/1974), som innehåller särskilda bestämmelser om bl.a. offentliga samfunds skadeståndsansvar vid myndighetsutövning, tjänstemäns skadeståndsansvar, fördelning av skadeståndsansvaret samt fördelning av skadeståndsansvaret mellan arbetsgivaren och en tjänsteman som orsakat en utomstående skada.

I 2 mom. ingår bestämmelser om skadeståndsansvar vid avbrott i arbetet på grund av en stridsåtgärd. Bestämmelser om betalning av plikt i stället för skadestånd finns i 55 och 56 §. Huvudregeln är att varken arbetsgivaren eller en tjänsteman personligen över huvud taget behöver betala någon ersättning.

Ersättningsskyldighet kan trots allt uppstå om en stridsåtgärd vidtagits i strid med tjänstekollektivavtal enligt 10 eller 11 kap. och bestämmelserna om arbetsfred och arbetstvister. Dessutom krävs det att den olägenhet avbrottet har orsakat är avsevärd. Även om ersättningsskyldighet enligt det ovan relaterade i övrigt föreligger, uppkommer ingen personlig ersättningsskyldighet för tjänstemannen om åtgärden vidtagits med stöd av beslut fattat av en tjänstemannaförening.

Bestämmelserna i 2 mom. om begränsning av en tjänstemans ersättningsansvar tillämpas enligt 3 mom. dock inte i samband med stridsåtgärder som 54 § förbjuder.

69 §. En riksdagstjänsteman anses enligt 1 mom. ha avgått från sin tidigare tjänst vid den tidpunkt då han utnämns till en annan tjänst vid riksdagen eller till en statstjänst som avses i

statstjänstemannalagen, om inte annat bestäms någon annanstans i lag. Utnämning till i statstjänstemannalagen avsett tjänsteförhållande för viss tid medför däremot inget avbrott i en riksdagstjänstemans tjänsteförhållande.

Arbetsgivaren kan utan hinder av 1 mom. bevilja en riksdagstjänsteman tjänstledighet, om denne för viss tid eller prövotid valts till en statstjänst som avses i statstjänstemannalagen. Om en riksdagstjänsteman t.ex. väljs till tjänsteman vid Finlands Bank är tjänstledigheten enligt huvudregeln i 26 § 2 mom. beroende av arbetsgivarens prövning.

Om någon utnämns till en visstidstjänst eller ett tjänsteförhållande för viss tid vid riksdagen och sitter sedan tidigare på en tjänst vid riksdagen har han eller hon enligt 3 mom. rätt till tjänstledighet från denna tjänst under den tid han eller hon är i den först nämnda tjänsten eller i tjänsteförhållandet för viss tid.

70 §. Paragrafens 1 mom. föreskriver att såväl uppsägning som hävning av ett tjänsteförhållande skall ske skriftligt.

I 2 mom. sägs det att innan en tjänsteman avstängs från tjänsteutövning eller sägs upp med stöd av 28 eller 29 §, hans tjänsteförhållande blir hävt eller han ges en varning, skall han ges tillfälle att bli hörd.

Av 3 mom. framgår det att respektive tjänstemannaförening och förtroendeman skall höras innan beslut fattas om permittering eller uppsägning av en tjänsteman, avhållande av en tjänsteman från tjänsteutövning eller hävning av tjänsteförhållandet.

71 §. Paragrafen handlar om vissa centrala befogenheter som arbetsgivaren har. Av 1 mom. framgår vilka som har beslutanderätten när det gäller att förflytta en tjänst inom ett ämbetsverk, förflytta en tjänsteman med stöd av 25 §, ombilda ett tjänsteförhållande till ett tjänsteförhållande på deltid, ge en skriftlig varning, permittera en tjänsteman, avstänga en tjänsteman från tjänsteutövning, säga upp en tjänsteman och häva ett tjänsteförhållande.

Beslutanderätten i ovan nämnda frågor utövas vid riksdagens kansli av kanslikommissionen i fråga om de tjänstemän kanslikommissionen utnämner och av generalsekreteraren i fråga om övriga tjänstemän. Vid statsrevisorernas kansli fattas besluten av statsrevisorerna, vid riksdagens justitieombudsmans kansli av riksdagens justitieombudsman och vid statens revisionsverk av revisionsverkets generaldirektör.

Av 2 mom. framgår att det som föreskrivs om beslutanderätt i 1 mom. också gäller beviljande av tjänstledighet. Men med hänsyn till att det finns ca 420 tjänstemän vid riksdagens kansli är det inte särskilt rationellt att kanslikommissionen eller generalsekreteraren också skall besluta om lagfästa och korta tjänstledigheter. Bestämmelserna om förvaltningsdirektörens befogenheter i 20 § i reglementet för riksdagens kansli blir följaktligen tillämpliga vid riksdagens kansli när det gäller beviljande av tjänstledighet.

Enligt 3 mom. är det kanslikommissionen som beslutar om förflyttning av en tjänst till ett annat ämbetsverk vid riksdagen.

Paragrafens 4 mom. handlar om riksdagens generalsekreterare och statens revisionsverks generaldirektör. Riksdagen beslutar i plenum om uppsägning av generalsekreteraren och generaldirektören och om upplösning av tjänsteförhållandet. Men när det gäller att bevilja tjänstledighet, förflytta en tjänsteman med stöd av 25 §, ombilda ett tjänsteförhållande till ett tjänsteförhållande på deltid, ge en varning, permittera en tjänsteman och avstänga en tjänsteman från tjänsteutövning har beslutanderätten givits kanslikommissionen. Innan plenum fattar beslut om uppsägning och hävning av tjänsteförhållande skall kanslikommissionen lämna ett yttrande.

Arbetsgivarens centrala beslutanderätt framgår direkt av lagen om riksdagen tjänstemän. Dessutom står det i 76 § att kanslikommissionen kan utfärda närmare föreskrifter om verkställigheten av lagen visavi de frågor som finns specificerade i paragrafen. Saken är därtill sådan att det går att utfärda ämbetsverksspecifika normer bl.a. om arbetsgivarens befogenheter i administrativa bestämmelser och föreskrifter för respektive ämbetsverk. Vid statliga ämbetsverk

ingår normer av detta slag vanligen i arbetsordningen för respektive verk. Sådana bestämmelser finns i reglementet för riksdagens kansli och instruktionen för riksdagens justitieombudsman och föreskrifter i statsrevisorernas och statens revisionsverks arbetsordning.

72 §. Arbetsgivaren åläggs i 1 mom. att på begäran ge tjänstemannen ett arbetsintyg. Momentet reglerar också vad det skall stå i intyget.

En begäran om arbetsintyg får enligt 2 mom. inte medföra oskälig olägenhet för arbetsgivaren, om det har förflutit mer än tio år sedan anställningen upphörde eller om ett nytt intyg begärs i stället för ett arbetsintyg som förkommit eller förstörts.

Enligt 3 mom. får arbetsintyget inte ha sådana anteckningar eller en sådan form som avser lämna andra uppgifter om tjänstemannen än vad som framgår av lydelsen.

73 §. Om yrkande på förhandlingar om en tvist rörande tolkningen av anställningsvillkoren eller annat yrkande på ekonomisk förmån av tjänsteförhållandet inte framställts inom tre år efter utgången av det kalenderår då betalningen borde ha skett, har rätten till förmånen gått förlorad.

74 §. Paragrafen anger att det föreskrivs särskilt om riksdagstjänstemäns pensionsrätt och om familjepension efter dem.

75 §. §. Efter en riksdagstjänstemans död betalas till hans anhöriga ekonomiskt stöd av statens medel i form av en förmån som motsvarar grupplivförsäkring enligt vad som föreskrivs i det gällande tjänstekollektivavtalet för riksdagen.

Statskontoret beviljar och betalar på ansökan stödet enligt gällande bestämmelser och föreskrifter om beviljande och utbetalning av ekonomiskt stöd efter en statsanställds död.

76 §. Närmare bestämmelser om verkställigheten av den gällande lagen ingår i ett kanslikommissionsbeslut som trädde i kraft den 1 januari 1995. Också i den nya lagen föreslås ingå myndigandebestämmelser.

I paragrafen föreslås att kanslikommissionen skall få utfärda närmare föreskrifter om ansökningsförfarandet för tjänsteförhållande, förfarandet vid utnämning till tjänsteförhållande, avgörande av ett ärende som gäller en tjänstemans bisyssla, beslutsbefogenhet och förfarandet när det gäller beviljande av ålderstillägg eller något annat regelmässigt anställningstillägg och om kostnader för kontroller och undersökningar enligt 14 och 24 §.

17 kap. Ikraftträdande

77 §. I 1 mom. anges när lagen träder i kraft. Lagen avses träda i kraft så snart som möjligt sedan den godkänts.

I 2 mom. föreskrivs om upphävande av den gällande lagen om riksdagens tjänstemän.

Åtgärder som verkställigheten av den nya lagen förutsätter får enligt 3 mom. vidtas innan lagen träder i kraft. De på lagen baserade tjänstekollektivavtal som skall tillämpas vid riksdagens ämbetsverk bör lämpligen träda i kraft vid samma tidpunkt.

78 §. Paragrafen säger att språkexamina som avlagts före ikraftträdandet jämföras med examina enligt 12 § 4 mom.

2. Riksdagens beslut om ändring av reglementet för riksdagens kansli

20 §. I paragrafen föreslås en språkteknisk ändring.

32 §. Enligt förslaget ändras behörighetsvillkoren i 1 mom. 1 punkten för riksdagens generalsekreterare och biträdande generalsekreterare till juris kandidatexamen eller annan lämplig högre högskoleexamen. Yrkeshögskoleexamen räknas inte som högre högskoleexamen enligt reglementet.

I 1 mom. 6 punkten föreslås ingå behörighetsvillkor för personalchefen.

Ändringarna i 7 a-punkten kommer sig av att vissa av Riksdagsbibliotekets tjänster fått ny benämning. Punkten har dessutom kompletterats med behörighetsvillkor för nätverksexperten.

I 10 punkten, som är ny, föreskrivs om behörighetsvillkoren för biträdande direktören, råden för internationella ärenden och sekreterarna för internationella ärenden vid internationella enheten.

Behörighetsvillkoren för personalläkarna finns inskrivna i 11 punkten och för intendenten i 12 punkten. Båda punkterna är nya. Ändringarna i 8 och 9 punkten är en ren teknikalitet till följd av de nya 10—12 punkterna.

33 §. Eftersom bestämmelserna om ändringssökande i ärenden som gäller tjänsteförhållande föreslås ingå i lagen om riksdagens tjänstemän upphävs 33 § i reglementet.

34 §. Enligt paragrafen är biträdande byråchefen ställföreträdare för byråchefen. Talmanskonferensen föreslår en skrivning om ställföreträdarna som tar hänsyn till de ändringar i tjänstebeteckningarna som gjort för vissa byråchefer och med dem jämförliga tjänstemän.

35 §. Passusen om instruktionen för riksdagens kansli är obehövlig och därför föreslår talmanskonferensen att den stryks.

Ikraftträdelsebestämmelse. Avsikten är att beslutet skall träda i kraft samtidigt som lagen om riksdagens tjänstemän.

3. Riksdagens beslut om ändring av 8 § instruktionen för statsrevisorerna

Enligt 49 § i den föreslagna lagen om riksdagens tjänstemän är det kanslikommissionen som är behörig att ingå anställningsavtal, tjänsteavtal, med tjänstemännen vid statsrevisorernas kansli, och därmed bör 8 § instruktionen för statsrevisorerna ändras.

Ikraftträdelsebestämmelse. Avsikten är att beslutet skall träda i kraft samtidigt som lagen om riksdagens tjänstemän.

1.

Lag

om riksdagens tjänstemän

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

1 kap.

Allmänna bestämmelser

1 §

I denna lag föreskrivs om riksdagens tjänstemän och tjänsteförhållandena, anställningsvillkoren för tjänstemännen och tryggnad av arbetsfreden.

Ett tjänsteförhållande är ett offentligrättsligt anställningsförhållande där riksdagen är arbetsgivare och tjänstemannen den som utför arbetet.

Denna lag tillämpas inte på riksdagens justitieombudsman och biträdande justitieombudsman.

2 §

Syftet med denna lag är att säkerställa att riksdagens och dess ämbetsverks uppgifter sköts och att trygga tjänstemännens rättigheter i förhållande till arbetsgivaren.

Riksdagens ämbetsverk är riksdagens kansli, statsrevisorernas kansli och riksdagens justitieombudsmans kansli samt Statens revisionsverk som finns i anknytning till riksdagen.

2 kap.

Inrättande, överföring, indragning och ändring av tjänster

3 §

Tjänster vid riksdagens kansli, statsrevisorernas kansli och riksdagens justitieombudsmans kansli samt tjänsten som generaldirektör vid Statens revisionsverk inrättas, indras och ändras genom beslut av riksdagens kanslikommission (*kanslikommissionen*). Övriga tjänster vid Statens revisionsverk inrättas, indras och ändras genom beslut av revisionsverkets generaldirektör.

När en tjänst inrättas bestäms tjänstebestämmelsen och lönen. Samtidigt kan det beslutas att den arbetstid eller arbetsmängd som sammanhänger med tjänsten bestäms enligt särskilda grunder.

4 §

Tjänster kan inrättas inom ramen för löneanslagen.

Följande tjänster samt motsvarande eller högre tjänster får inte inrättas, indras eller tjänstebestämmelsen ändras om inte varje tjänst specificerats i statsbudgeten:

1) vid riksdagens kansli: tjänsterna som riksdagens generalsekreterare, riksdagens biträdande generalsekreterare, riksdagens förvaltningsdirektör, riksdagens lagstiftningsdirektör, utrednings- och informationsdirektör och direktör för internationella enheten,

2) vid statsrevisorernas kansli: tjänsten som kanslichef,

3) vid riksdagens justitieombudsmans kansli: tjänsten som kanslichef samt

4) vid Statens revisionsverk: tjänsten som generaldirektör.

5 §

En tjänst kan överföras till en annan enhet vid samma ämbetsverk än den som den har inrättats vid och en tjänst som inte specificerats i statsbudgeten kan även överföras till något annat ämbetsverk vid riksdagen. Om tjänsten inte är vakant kan den överföras endast med tjänstemannens samtycke.

3 kap.

Utnämning och behörighetsvillkor

6 §

I grundlagen föreskrivs om de allmänna utnämningsgrunderna.

Den som utnämns till tjänsteman skall ha fyllt 18 år. Till tjänsteman kan också den som har fyllt 15 år och fullgjort sin läroplikt utnämnas, om detta kan anses lämpligt med tanke på en behörig tjänsteutövning.

Vid utnämning får ingen utan fog särbehandlas på de grunder som nämns i 16 §.

7 §

En förutsättning för utnämning till en tjänst är ett offentligt ansökningsförfarande, om inte något annat bestäms i denna lag. Ansökningstiden är minst 14 kalenderdagar.

Den som beslutar om utnämningen kan, om det finns grundad anledning, förlänga ansökningstiden, besluta om ett nytt ansökningsförfarande eller bestämma att tjänsten inte tillsätts. När ett nytt ansökningsförfarande offentliggörs skall det anges om tidigare ansökningar beaktas.

Till en tjänst som har utlysts offentligt kan endast en sådan person utnämnas som sökt tjänsten skriftligt inom utsatt ansökningstid och vid den tidpunkten uppfyllt behörighetsvillkoren. Till ansökan skall fogas uppgifter om sökandens behörighet.

Av särskilda skäl kan en person som uppfyller behörighetsvillkoren utnämnas till en tjänst utan offentligt ansökningsförfarande.

8 §

En tjänsteman kan utnämnas för viss tid eller annars tidsbegränsat, om arbetets art, ett vikariat, interimistisk skötsel av uppgifter som hör till en vakant tjänst eller praktik förutsätter ett tjänsteförhållande för viss tid. Tjänstemannen utnämns då inte till en tjänst utan till ett tjänsteförhållande för viss tid.

En tjänst kan tillsättas för viss tid eller annars tidsbegränsat om tjänstens art eller ämbetsverkets verksamhet av grundad anledning kräver det.

En utnämning med stöd av 1 mom. kan med avvikelse från 7 § 1 mom. ske utan ansökningsförfarande.

9 §

Den som utnämns till en tjänst som specificeras i statsbudgeten eller till ett tjänsteförhållande för viss tid för att sköta uppgifter som hör till en sådan tjänst skall vara finsk medborgare.

10 §

I riksdagens arbetsordning (40/2000) föreskrivs om val av riksdagens generalsekreterare. Kanslikommissionen beslutar om utnämning till andra tjänster och tjänsteförhållanden för viss tid vid riksdagens kansli för vilka särskilda behörighetsvillkor finns angivna i reglementet för riksdagens kansli. Riksdagens generalsekreterare beslutar om utnämningar till övriga tjänster och tjänsteförhållanden för viss tid vid riksdagens kansli.

Statsrevisorerna utnämner tjänstemännen vid statsrevisorernas kansli.

Riksdagens justitieombudsman utnämner tjänstemännen vid riksdagens justitieombudsmans kansli.

Riksdagen väljer generaldirektör för Statens revisionsverk. I riksdagens arbetsordning föreskrivs närmare om valet. Generaldirektörens mandattid är sex år. Mandattiden fortgår tills mandattiden för nästa generaldirektör börjar. Den som valts till tjänsten befrias från skötseln av sin statliga tjänst för den tid han eller hon är generaldirektör.

Generaldirektören för Statens revisionsverk utnämner övriga tjänstemän vid revisionsverket.

11 §

I fråga om de särskilda behörighetsvillkoren för tjänstemän gäller utöver det som föreskrivs i denna lag bestämmelserna i reglementet för riksdagens kansli (320/1987), i instruktionen för riksdagens justitieombudsman (209/2002), i arbetsordningen för statsrevisorernas kansli respektive i arbetsordningen för Statens revisionsverk.

Behörighetsvillkor för generaldirektören för Statens revisionsverk är för tjänsten lämplig högre högskoleexamen, god förtrogenhet med offentlig ekonomi och statsförvaltningen samt i praktiken visad ledarförmåga och erfarenhet av ledarskap.

12 §

Tjänstemän vid riksdagen, med högre högskoleexamen som särskilt behörighetsvillkor skall ha utmärkta muntliga och skriftliga kunskaper i finska eller svenska samt nöjaktiga muntliga och skriftliga kunskaper i det andra språket.

Utmärkta muntliga och skriftliga kunskaper i finska och svenska krävs för en tjänst där den huvudsakliga uppgiften är att

- 1) översätta handlingar som nämns i 51 § grundlagen till svenska,
- 2) översätta andra än i 1 punkten avsedda handlingar med anknytning till riksdagens arbete till svenska eller finska,
- 3) bistå med att sätta upp riksdagens svar och skrivelser på svenska eller
- 4) tolka i plenum och vid utskottssammanträden.

Kanslikommissionen kan föreskriva undantag från behörighetsvillkoren i 1 och 2 mom. i fråga om kunskaper i finska och svenska om arbetsuppgifterna förutsätter det eller om fördelningen av de arbetsuppgifter i riksdagen och dess ämbetsverk som förutsätter användning av olika språk möjliggör det eller om det finns andra särskilt vägande skäl för undantag. Kanslikommissionen kan också av särskilda skäl bevilja dispens från kraven på språkkunskaper.

Kanslikommissionen beslutar om kraven på kunskaper i finska och svenska för andra tjänstemän än de som avses i 1 och 2 mom.

I lagen om de språkkunskaper som krävs av offentligt anställda (424/2003) och i förordning som utfärdats med stöd av den föreskrivs hur kunskaper i finska och svenska skall visas.

13 §

Den som föreslås bli utnämnd till en tjänst som specificerats i statsbudgeten eller till ett tjänsteförhållande på viss tid för skötsel av upp-

gifter som hör till en tjänst skall före utnämningen lämna uppgifter om sin näringsverksamhet, sitt ägande i företag och annan förmögenhet samt för sina uppdrag utanför tjänsten, sina bissysslor enligt 23 § och sina andra bindningar som kan påverka bedömningen av hans eller hennes förutsättningar att sköta uppgifterna. En tjänsteman skall utan dröjsmål anmäla ändringar i dessa uppgifter och korrigera konstaterade bristfälligheter samt även på begäran lämna nya uppgifter.

De uppgifter om en persons ekonomiska ställning som har lämnats till en myndighet skall hemlighållas.

Kanslikommissionen meddelar närmare föreskrifter om lämnande av uppgifter.

14 §

En förutsättning för utnämning till en tjänst eller ett tjänsteförhållande för viss tid är att den som skall utnämnas på begäran av den behöriga myndigheten lämnar sådana uppgifter om sin hälsa som är relevanta för skötseln av tjänsteförhållandet samt dessutom vid behov genomgårkontroller och undersökningar för bedömning av saken. Kostnaderna för kontrollerna och undersökningarna betalas av vederbörande ämbetsverk vid riksdagen.

15 §

I utnämningsbeslutet kan det bestämmas att tjänsteförhållandet under en provotid på högst sex månader kan hävas av såväl arbetsgivaren som tjänstemannen. Tjänsteförhållandet får dock inte hävas på de grunder som nämns i 16 § eller annars på osakliga grunder.

Vad som föreskrivs i 1 mom. gäller inte tjänster som specificerats i statsbudgeten.

4 kap.

Arbetsgivarens och tjänstemannens allmänna skyldigheter

16 §

Arbetsgivaren skall bemöta sina tjänstemän opartiskt så att ingen utan fog särbehandlas på

grund av kön, ålder, ursprung, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd, handikapp eller någon annan därmed jämförbar omständighet.

17 §

Arbetsgivaren får inte förbjuda en tjänsteman att ansluta sig eller höra till en förening eller utöva påtryckning på tjänstemannen för att få honom eller henne att ansluta sig till en förening eller förbjuda honom eller henne att utträda ur en förening.

18 §

Arbetsgivaren skall se till att tjänstemannen får de förmåner och rättigheter som följer av tjänsteförhållandet.

Arbetsgivaren skall på tjänstemannens begäran utan dröjsmål ge ett lönebesked av vilket framgår lönens storlek och löneberäkningsgrunderna.

19 §

En tjänsteman skall utföra sina uppgifter på behörigt sätt och utan dröjsmål. Han skall iaktta bestämmelserna om arbetsledning och övervakning.

En tjänsteman skall uppträda såsom hans ställning och uppgifter förutsätter.

20 §

En tjänsteman får inte kräva, godta eller ta emot en ekonomisk eller någon annan förmån, om detta kan försvaga förtroendet för honom eller henne eller för riksdagen eller dess ämbetsverk.

21 §

En tjänsteman som företräder arbetsgivaren får inte ha en sådan ställning i en förening som representerar riksdagens anställda att hans eller hennes verksamhet i föreningen står i strid med tjänsteuppgifterna.

22 §

Om tystnadsplikt för tjänstemän gäller vad som föreskrivs i lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet (621/1999), i någon annan lag eller i riksdagens arbetsordning.

23 §

En tjänsteman får inte ta emot eller inneha en bisyssla som kräver att arbetstid används för den, om inte arbetsgivaren på ansökan beviljar tjänstemannen tillstånd till det. Bisysslotillstånd kan beviljas också för viss tid och begränsat. Tillståndet kan återkallas om det finns skäl till det.

Ett bisysslotillstånd skall prövas och beviljas med hänsyn till att tjänstemannen inte får bli jävrig i sina uppgifter på grund av bisysslan. Bisysslan får inte heller äventyra förtroendet för en opartisk tjänsteutövning eller annars inverka skadligt på tjänsteutövningen eller vara sådan konkurrerande verksamhet som uppenbart skadar arbetsgivaren.

En tjänsteman skall göra en anmälan till arbetsgivaren om en bisyssla vars skötsel inte kräver att arbetstid används för den. Arbetsgivaren kan på de grunder som nämns i 2 mom. förbjuda tjänstemannen att ta emot eller inneha en sådan bisyssla.

Med bisyssla avses en tjänst och sådant avlönat arbete eller avlönat uppdrag som tjänstemannen har rätt att avsäga sig samt yrke, näring och rörelse.

De uppgifter som i samband med anmälan om bisyssla eller ansökan om bisysslotillstånd läggs fram om parterna i en tvist som behandlas av skiljemän skall hemlighållas.

24 §

En tjänsteman är skyldig att på begäran av arbetsgivaren lämna upplysningar om sin hälsa för att visa att han eller hon har förutsättningar att sköta tjänsten. En tjänsteman kan också åläggas att genomgå kontroll eller undersökning av hälsotillståndet om detta är nödvändigt för bedöm-

ningen av hans förutsättningar att sköta sina uppgifter. Kostnaderna för kontroller och undersökningar som föreskrivs av arbetsgivaren betalas av vederbörande ämbetsverk vid riksdagen.

25 §

En tjänsteman kan för viss tid förflyttas till en annan arbetsgivare än riksdagen om förflyttningen höjer tjänstemannens kompetens, bidrar till ett varaktigt anställningsförhållande eller till att sysselsätta tjänstemannen och om den mottagande arbetsgivaren samt tjänstemannen har gett sitt samtycke till förflyttningen. Under denna tid står tjänstemannen i tjänsteförhållande till det ämbetsverk vid riksdagen från vilket han eller hon förflyttats.

5 kap.

Tjänstledighet

26 §

En tjänsteman får avbryta sitt arbete om arbetsgivaren på ansökan beviljar honom eller henne tjänstledigt eller om tjänstemannen är tjänstledig direkt med stöd av lag. I fråga om avbrytande av arbetet på andra grunder gäller vad som särskilt föreskrivs. Tjänstledighet kan också beviljas utan ansökan om tjänstemannen inte har kunnat ansöka om tjänstledighet innan arbetet avbröts eller om tillräckliga uppgifter om varför arbetet har avbrutits annars har fåtts.

En tjänsteman är tjänstledig under den tid han eller hon är riksdagsledamot, medlem av statsrådet, företrädare för Finland i Europaparlamentet eller fullgör sin värnplikt eller sådan frivillig militärtjänst som motsvarar beväringstjänst. Tjänstledigt beviljas i övrigt enligt arbetsgivarens prövning om inte något annat särskilt föreskrivs eller överenskomts.

Även partiell tjänstledighet kan beviljas. En tjänstledig tjänsteman kan dessutom med sitt samtycke av särskilda skäl förordnas att fullgöra vissa tjänsteåligganden.

6 kap.

Varning

27 §

En tjänsteman som bryter mot eller åsidosätter sin tjänsteplikt kan ges en skriftlig varning.

7 kap.

Avslutande av tjänsteförhållande

28 §

Ett tjänsteförhållande kan sägas upp ömsesidigt så att det upphör efter en viss uppsägningstid eller enligt överenskommelse utan uppsägningstid.

Arbetsgivaren får inte säga upp ett tjänsteförhållande av något skäl som beror på tjänstemannen, om inte skälet är synnerligen tungt vägande. Sådan skäl är åtminstone inte

1) tjänstemannens sjukdom, lyte eller kroppsskada, om inte följden har varit att tjänstemannens arbetsförmåga blivit väsentligt och bestående nedsatt och han eller hon på denna grund har rätt till invalidpension,

2) deltagande i en stridsåtgärd som en tjänstemannaförening vidtagit enligt föreningens beslut eller

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

Uppsägning på någon grund som avses i denna paragraf skall ske inom skälig tid efter det att arbetsgivaren har fått kännedom om uppsägningsskäl.

Arbetsgivarens uppsägningsrätt kan dessutom begränsas genom avtal så att arbetsgivaren får utöva rätten endast på de grunder som nämns i avtalet.

Arbetsgivaren får inte säga upp en tjänsteman på grund av graviditet. Säger arbetsgivaren upp en tjänsteman som är gravid anses uppsägningen bero på graviditeten, om inte arbetsgivaren anför någon annan grund. Arbetsgivaren får inte säga upp en tjänsteman under särskild moderskapsledighet, moderskapsledighet, faderskapsledighet, föräldraledighet eller vårdledighet, och

inte heller, sedan arbetsgivaren fått kännedom om tjänstemannens graviditet eller om att tjänstemannen utnyttjar sin ovan nämnda rätt, säga upp anställningsförhållandet så att det upphör när den ovan nämnda ledigheten börjar eller medan den varar.

Ett tjänsteförhållande för viss tid upphör utan uppsägning när tiden löpt ut, om det inte med anledning av uppsägning har upphört redan tidigare.

29 §

Utöver vad som föreskrivs i 30 § om grunderna för uppsägning gäller att följande tjänstemän kan sägas upp då det med beaktande av tjänsteförhållandets art finns ett godtagbart och motiverat skäl för uppsägningen:

1) riksdagens kansli: riksdagens generalsekreterare, riksdagens biträdande generalsekreterare, riksdagens förvaltningsdirektör, riksdagens lagstiftningsdirektör, utrednings- och informationsdirektören och direktören för internationella enheten,

2) statsrevisorernas kansli: kanslichefen samt
3) riksdagens justitieombudsmans kansli: kanslichefen.

30 §

Arbetsgivaren har rätt att säga upp en tjänsteman, om

1) ämbetsverket eller den enhet där tjänstemannen arbetar läggs ner eller

2) tjänstemannens uppgifter eller arbetsgivarens möjlighet att erbjuda honom eller henne uppgifter minskar väsentligt och inte bara tillfälligt.

Någon grund för uppsägning enligt 1 mom. 2 punkten anses åtminstone inte finnas när

1) en ny arbetstagare har anställts för liknande uppgifter före eller efter uppsägningen och förändringar i arbetsgivarens verksamhetsbetingelser inte har skett under samma tid,

2) den omorganisering av arbetsuppgifterna som har uppgetts som orsak till uppsägningen i själva verket inte minskar de uppgifter som kan erbjudas eller ändrar uppgifternas art,

3) anskaffning av maskiner och anläggningar har uppgetts som orsak till uppsägningen, men tjänstemannen med hänsyn till sin yrkesskicklighet kunde ha utbildats i användningen av dem genom arbetsgivarens försorg eller

4) kostnadsbesparing genom personalminskningar har uppgetts som orsak till uppsägningen men besparingen är så liten att den inte med beaktande av arbetsgivarens och tjänstemannens omständigheter kan anses vara den verkliga orsaken till uppsägningen.

Arbetsgivaren har dock inte rätt att säga upp en tjänsteman av de orsaker som nämns i 1 mom., om tjänstemannen med hänsyn till sin yrkesskicklighet och förmåga skäligen kan omplaceras eller utbildas för nya uppgifter inom samma ämbetsverk eller om tjänsten med stöd av 5 § överförs till ett annat ämbetsverk.

Vad som föreskrivs i 28 § 4 och 5 mom. om begränsning av uppsägningsrätten gäller också de uppsägningsgrunder som nämns i denna paragraf, utom när något av riksdagens ämbetsverk läggs ner.

31 §

Arbetsgivaren och en tjänsteman kan avtala att tjänsteförhållandet upphör omedelbart med anledning av uppsägning. Då tjänsteförhållandet upphör omedelbart har tjänstemannen dock rätt till en ersättning som motsvarar lönen för uppsägningstiden, om arbetsgivaren har sagt upp tjänstemannen.

Arbetsgivaren kan före uppsägningstidens utgång återta uppsägningen, om tjänstemannen ger sitt samtycke till det. En tjänsteman får återta sin uppsägning före uppsägningstidens utgång, om arbetsgivaren ger sitt samtycke till det.

32 §

En permitterad tjänsteman har oberoende av den uppsägningstid som annars gäller i tjänsteförhållandet rätt att säga upp sitt tjänsteförhållande att upphöra när som helst under permitteringstiden, dock inte under den sista veckan av permitteringen, om tjänstemannen redan vet när permitteringen kommer att upphöra.

Om arbetsgivaren säger upp en tjänsteman innan permitteringen upphör, har tjänstemannen rätt till lön för uppsägningstiden även i fråga om permitteringstiden, utom när uppsägningen har upphävts med anledning av ett överklagande.

Om permitteringen har trätt i kraft utan att tjänstemannen har fått räkna sig till godo den uppsägningstid som gäller när tjänsteförhållandet avslutas, och om permitteringen gäller tills vidare och har varat i minst 200 kalenderdagar utan avbrott, har den permitterade tjänstemannen om han eller hon säger upp tjänsteförhållandet rätt att få ersättning för lönebortfallet för uppsägningstiden enligt samma regler som när arbetsgivaren säger upp tjänsteförhållandet, om inte arbetsgivaren inom en vecka från uppsägningen erbjuder tjänstemannen arbete.

33 §

Uppsägningstiden kan avtalas att omfatta högst sex månader. Har längre tid avtalats, skall i stället den uppsägningstiden iaktas.

I avtal kan det bestämmas att uppsägningstiden för arbetsgivaren är längre än uppsägningstiden för en tjänsteman när han eller hon säger upp tjänsteförhållandet.

Har inte något annat överenskommits, kan arbetsgivaren säga upp tjänstemannens tjänsteförhållande så att det upphör tidigast

1) om två månader, om tjänstemannen i sammanlagt högst fem år utan avbrott har varit anställd hos riksdagen eller staten,

2) om fyra månader, om tjänstemannen i sammanlagt över fem men högst 12 år utan avbrott har varit anställd hos riksdagen eller staten,

3) om sex månader, om tjänstemannen i sammanlagt över 12 år utan avbrott har varit anställd hos riksdagen eller staten.

När en tjänsteman säger upp sig iaktas en uppsägningstid på en månad. Har tjänstemannen i sammanlagt högst ett år utan avbrott varit anställd hos riksdagen eller staten iaktas dock en uppsägningstid på 14 dagar, och har tjänstemannen i sammanlagt över tio år utan avbrott varit anställd hos riksdagen eller staten iaktas en uppsägningstid på två månader.

34 §

På de grunder som ett tjänsteförhållande enligt 30 § 1 mom. kan sägas upp på kan arbetsgivaren från uppsägningstidens utgång ombilda ett tjänsteförhållande till tjänsteförhållande på deltid.

35 §

När en tjänsteman har sagts upp av andra skäl än sådana som beror på tjänstemannen, och det ämbetsverk vid riksdagens där tjänstemannen sagts upp, inom 24 månader från utgången av uppsägningstiden behöver arbetskraft för samma eller liknande uppgifter, skall ämbetsverket höra sig för hos den lokala arbetskraftsmyndigheten om tidigare tjänstemän i riksdagen söker arbete genom myndigheten. Om så är fallet skall ämbetsverket i första hand erbjuda dessa tidigare tjänstemän en uppgift eller tjänst om de uppfyller behörighetsvillkoren. Tjänsten får då tillämnas utan att den utlyses.

Ett ämbetsverk som uppsåtligt eller av oaktsamhet försummar skyldigheten enligt 1 mom. skall ersätta tjänstemannen för den skada som härigenom uppkommit.

36 §

En tjänstemans tjänsteförhållande kan genast hävas, om tjänstemannen grovt bryter mot eller åsidosätter sin tjänsteplikt.

37 §

Rätten att häva ett tjänsteförhållande förfaller två veckor efter det att arbetsgivaren fick kännedom om att det fanns anledning att häva det, om inte orsaken redan tidigare upphört att gälla, eller, om orsaken fortgår, från att det blev känt att orsaken upphört att gälla. Finns det ett giltigt hinder för hävning, får tjänsteförhållandet hävas inom två veckor efter att hindret inte längre gäller.

Har hävandet av ett tjänsteförhållande uppskjutits på grund av förundersökning eller inhämtande av annan utredning som behövs i saken, får hävning ske inom två veckor från det förundersökningen avslutats eller utredningen

inhämtats, dock senast sex månader från det att orsaken till hävningen uppkom.

38 §

Avgångsåldern för en tjänsteman är 65 år.

Ett tjänsteförhållande upphör utan uppsägning eller annan åtgärd som avser tjänsteförhållandets upphörande vid utgången av den månad under vilken tjänstemannen uppnår avgångsåldern. Arbetsgivaren kan dock av tungt vägande skäl och med tjänstemannens samtycke besluta att tjänstemannen får kvarstå i samma tjänst en bestämd tid efter avgångsåldern, dock högst ett år. Därefter upphör tjänsteförhållandet utan uppsägning. Beslut om en tjänstemans rätt att kvarstå i tjänsten skall fattas innan tjänstemannen uppnår avgångsåldern.

Arbetsgivaren kan av tungt vägande skäl och med tjänstemannens samtycke besluta att en tjänsteman som utnämnts till ett tjänsteförhållande för viss tid och som uppnår avgångsåldern under sin anställningstid får kvarstå i sin uppgift till utgången av denna tid, dock högst ett år. Tjänsteförhållandet upphör utan uppsägning när tiden löper ut.

8 kap.

Permittering

39 §

Om arbetsgivaren med stöd av 30 § 1 mom. kan säga upp en tjänsteman, kan denne med 14 dagars varsel permitteras så att tjänsteutövningen och lönebetalningen avbryts för viss tid eller tills vidare medan tjänsteförhållandet i övrigt består.

En tjänsteman kan så som anges i 1 mom. permitteras för högst 90 dagar, om hans eller hennes uppgifter eller arbetsgivarens möjligheter att erbjuda tjänstemannen uppgifter har minskat tillfälligt och arbetsgivaren inte inom samma ämbetsverkskäligen kan ordna andra uppgifter eller utbildning som lämpar sig för arbetsgivarens behov. Genom tjänstekollektivavtal kan inte avtalas om förlängning av den längsta för permitteringstiden.

Medan ett tjänsteförhållande varar kan det på arbetsgivarens eller en tjänstemans initiativ avtalas om permittering av denne. Genom tjänstkollektivavtal eller genom samarbetsavtal enligt 59 § kan det avtalas om permittering även på annat sätt än enligt 1 och 2 mom.

40 §

Permittering hindrar inte en tjänsteman från att ta något annat arbete för permitteringstiden.

Under permitteringen bibehåller tjänstemannen rätten att bo kvar i en bostad som ställts till hans eller hennes förfogande på grundval av anställningsförhållandet. Av angeläget skäl kan arbetsgivaren upplåta en annan lämplig bostad för en tjänsteman vars tjänsteutövning har avbrutits på grund av permittering. Flyttningsekostnaderna ersätts av arbetsgivarens medel.

41 §

När arbetsgivaren konstaterat att permittering är nödvändig skall denne omedelbart och, om möjligt, senast tre månader före permitteringen varsla den förtroendeman och tjänstemannaförening som saken berör och, då permitteringen gäller minst tio tjänstemän, även Arbetskraftsmyndigheterna om permitteringen. I varslet skall nämnas permitteringsorsak, beräknade begynnelse- och slutpunkt och längd samt en uppskattning av antalet permitterade tjänstemän inom varje yrkesgrupp.

42 §

Det permitteringsvarsel som avses i 41 § skall lämnas tjänstemannen personligen samt den tjänstemannaförening som saken berör. I varslet skall nämnas grunden för permitteringen, begynnelse- och slutpunkt och hur länge en tidsbestämd permittering varar samt, i fråga om permittering tills vidare, permitteringsberäknade längd. Arbetsgivaren skall på tjänstemannens begäran ge ett skriftligt intyg om permitteringen. Varslet skall dessutom delges den behöriga förtroendemannen och, om permitteringen gäller minst tio tjänstemän, även Arbetskraftsmyndigheterna.

Någon skyldighet att varsla om permittering enligt 1 mom. finns dock inte när arbetsgivaren av någon annan orsak än permittering inte är skyldig att betala lön för permitteringstiden.

Arbetsgivaren kan med tjänstemannens samtycke ändra tidpunkten för när permitteringen börjar eller upphör eller återkalla den. Har en tjänsteman permitterats tills vidare, skall han eller hon minst en vecka i förväg underrättas om att arbetet återupptas.

9 kap.

Avstängning från tjänsteutövning

43 §

En tjänsteman kan avstängas från tjänsteutövning

1) under tiden för åtal för brott och nödvändiga brottsundersökningar, om de kan inverka på tjänstemannens förutsättningar att sköta sina uppgifter,

2) om tjänstemannen vägrar att genomgå en kontroll eller undersökning som avses i 24 § eller om han vägrar att enligt paragrafen lämna uppgifter om sitt hälsotillstånd,

3) om tjänstemannen har en sjukdom som i väsentlig mån hindrar honom att sköta tjänsten, och

4) omedelbart efter uppsägning, om den handling eller försummelse som ligger till grund för uppsägningen visar att tjänstemannen är till den grad olämplig för sin uppgift att tjänsteutövningen inte kan fortsätta eller om den fortsatta tjänsteutövningen under uppsägningstiden kan äventyra säkerheten.

Vid avstängning från tjänsteutövning med stöd av 1 mom. 4 punkten har tjänstemannen dock rätt till en ersättning som motsvarar lönen för uppsägningstiden.

Den som fattar beslutet om avstängning från tjänsteutövning skall följa upp grunderna för avstängningen och i förekommande fall, om omständigheterna har förändrats, fatta ett nytt beslut i saken. Frågan om fortsatt avstängning från tjänsteutövning skall skyndsamt tas upp till nytt avgörande om tjänstemannen kräver det.

10 kap.

Anställningsvillkor

44 §

Om tjänstemäns anställningsvillkor gäller vad som bestäms om dem i tjänstekollektivavtal. Till anställningsvillkoren hänförs inte grunderna för riksdagens och dess ämbetsverks organisation eller någon annan reglering inom tjänsteapparat, inte heller inrättande eller indragning av tjänster, riksdagens och dess ämbetsverks uppgifter eller interna arbetsfördelning, arbetsledningen, arbetsmetoderna eller hur tjänsteförhållanden uppkommer eller upphör, med undantag av uppsägningstider och uppsägningsgrunder.

Avtal får inte ingås om

1) behörighetsvillkoren för tjänster, utnämningsskälerna eller tjänstemännens skyldigheter,

2) pensioner, familjepensioner eller jämförliga andra förmåner, hyran för tjänstebostäder eller användning av annan egendom som tillhör riksdagen och dess ämbetsverk, med undantag av arbetsrum och arbetsredskap för dem som sköter uppgifter som gäller samarbete mellan arbetsgivare och tjänstemän eller

3) frågor som det inte får avtalas om på arbetstagarnas vägnar genom kollektivavtal.

I frågor som inte regleras i något tjänstekollektivavtal gäller vad som särskilt bestäms eller föreskrivs om dem eller vad som särskilt avtalas med tjänstemannen. En bestämmelse i ett tjänstekollektivavtal som står i strid med 1 eller 2 mom. är ogiltig.

45 §

Tjänstekollektivavtal (*preciserande tjänstekollektivavtal*) kan ingås om precisering av gällande tjänstekollektivavtal. Ett särskilt avtal (*huvudavtal*) kan ingås om förhandlingsproceduren och om förfarandet för att trygga arbetsfreden eller om något annat liknande förfarande. Likaså kan ett särskilt avtal (*allmänt avtal*) ingås om proceduren för tjänstemannafrågor.

Genom ett allmänt avtal enligt 1 mom. får avvikelse inte göras från procedurer som anges i någon annan lag. I övrigt gäller om avtal enligt 1 mom. vad som föreskrivs om tjänstekollektivavtal.

46 §

Förhandlings- och avtalsparter är

- 1) kanslikommissionen och
- 2) på tjänstemännens vägnar en sådan registrerad förening som syftar till att bevaka tjänstemännens intressen i deras tjänsteförhållanden (*tjänstemannaförening*) och som kanslikommissionen finner det lämpligt att förhandla och ingå tjänstekollektivavtal med.

Kanslikommissionen kan bestämma särskilt vem som företräder arbetsgivaren vid förhandlingar som avses i detta kapitel eller vid en arbetskonflikt eller vilka som i övrigt representerar arbetsgivaren. Kanslikommissionen bestämmer anställningsvillkoren för de tjänstemän som företräder arbetsgivaren.

47 §

Ett tjänstekollektivavtal skall ingås skriftligt. Avtalet kan också ingås så att innehållet tas upp i protokollet från förhandlingarna mellan parterna och styrks på det sätt som parterna gemensamt kommit överens om.

Tjänstekollektivavtalet är bindande för

- 1) kanslikommissionen och riksdagens ämbetsverk,
- 2) de tjänstemannaföreningar som har ingått avtalet eller som i efterhand med tidigare avtalsparter samtycke skriftligt har biträtt det,

3) de tjänstemän som är eller som under avtalets giltighetstid har varit medlemmar i en förening som är bunden av avtalet.

Inom tillämpningsområdet för ett tjänstekollektivavtal får kanslikommissionen inte i andra fall än de som avses i 46 § 2 mom. och 49 § i strid med kollektivavtalet bestämma eller avtala om anställningsvillkor för en tjänsteman som står utanför tjänstekollektivavtalet men utför arbete som avses i avtalet.

Det som föreskrivs i 2 och 3 mom. skall iaktas endast om riksdagen eller dess ämbetsverk, en förening eller en tjänsteman inte är bundna av ett tidigare tjänstekollektivavtal som ingåtts på andra villkor eller om den kategori som avtalet binder inte är begränsad i själva avtalet.

48 §

Ett tjänstekollektivavtal som inte har ingåtts för en viss tid får av den som är part i avtalet sägas upp att upphöra tre månader från uppsägningen, om inte något annat har överenskommit om uppsägningstiden. Ett tjänstekollektivavtal som har slutits för en längre tid än fyra år gäller efter fyra år som tjänstekollektivavtal utan bestämd giltighetstid. Det som sägs ovan gäller också huvudavtal, men uppsägningstiden för huvudavtal är sex månader.

Ett tjänstekollektivavtal skall sägas upp skriftligt.

Även om ett tjänstekollektivavtal har upphört att gälla skall anställningsvillkoren i avtalet fortfarande iaktas tills ett nytt avtal har ingåtts och trätt i kraft, om inte något annat överenskommit eller följer av 44 § 3 mom.

49 §

Kanslikommissionen kan ingå ett skriftligt avtal om anställningsvillkoren med en tjänsteman vid riksdagens kansli, statsrevisorernas kansli och riksdagens justitieombudsmans kansli samt generaldirektören för statens revisionsverk. Generaldirektören kan ingå ett sådant avtal med andra tjänstemän vid statens revisionsverk. Avtal får inte ingås om frågor som det enligt 44 § inte får avtalas om. Avtal får inte heller

ingås om sämre villkor än anställningsvillkoren i tjänstekollektivavtal.

Uppsägning av en tjänsteman eller hävning av ett tjänsteförhållande anses samtidigt som uppsägning av avtalet.

11 kap.

Arbetsfred och arbetstvister

50 §

Andra stridsåtgärder mot ett gällande anställningsförhållande än lockout eller strejk får inte inledas.

Också stridsåtgärder som nämns i 1 mom. är förbjudna, om de syftar till att påverka andra frågor än sådana om vilka avtal kan ingås enligt 44 § eller om så särskilt föreskrivs i lag. Förbudet gäller andra frågor än sådana dispositiva frågor som avses i 44 § också när ett huvudavtal eller ett allmänt avtal enligt 45 § kan ingås om dem.

Med *lockout* avses en av kanslikommissionen vidtagen och med *strejk* en av en tjänstemannaförening mot riksdagen eller dess ämbetsverk riktad arbetsinställelse som avser att utöva påtryckning på motparten i en arbetstvist genom att avbryta utförandet av de berörda tjänstemännens alla tjänsteåligganden.

En tjänsteman får inte delta i en strejk annat än med stöd av ett beslut av den tjänstemannaförening som har inlett strejken. De tjänstemän som avses i 46 § 2 mom. får inte vidta stridsåtgärder.

51 §

Den som är bunden av ett tjänstekollektivavtal får inte medan avtalet gäller vidta en stridsåtgärd som avser avtalets giltighet, giltighetstid eller rätta innebörd eller avgörande av ett yrkande som baserar sig på avtalet, ändring av gällande avtal eller upprättande av ett nytt avtal. Denna arbetsfredsförpliktelse kan utvidgas genom ett

tjänstekollektivavtal. Ett gällande huvudavtal, allmänt avtal eller annat avtal för reglering av specialfrågor hindrar inte att en stridsåtgärd vidtas för att nå ett nytt avtal om andra frågor, om inte något annat är överenskommet.

52 §

En tjänstemannaförening är skyldig att övervaka att medlemmarna avhåller sig från stridsåtgärder som är förbjudna enligt 50 §.

En tjänstemannaförening som är bunden av ett tjänstekollektivavtal är skyldig att se till att de tjänstemän som avtalet gäller inte bryter mot arbetsfredsförpliktelsen enligt 51 § eller mot bestämmelserna i avtalet.

Den skyldighet som en förening har enligt 1 och 2 mom. innebär också att den inte får stödja eller främja förbjudna stridsåtgärder eller på något annat sätt medverka till sådana åtgärder, utan är skyldig att försöka avveckla dem.

53 §

En tjänsteman är inte skyldig att utföra uppgifter som berörs av en lockout, en strejk eller en blockad som gäller sådana dispositiva frågor som avses i 44 §. En tjänsteman som inte omfattas av en stridsåtgärd skall fullgöra sina normala tjänsteplikter och dessutom är han skyldig att utföra skyddsarbete. Det som föreskrivs i 50 § 2 mom. hindrar inte att en tjänsteman som är med i en stridsåtgärd utför skyddsarbete.

Med skyddsarbete avses arbete som vid en stridsåtgärd är nödvändigt för att skydda sådan egendom som är speciellt utsatts för fara på grund av stridsåtgärden.

54 §

Tjänstemännen vid centralkansliet, utskottssekretariatet och förvaltningsavdelningen, som bildar riksdagens kansli, har inte rätt att delta i en stridsåtgärd. Arbetsgivaren får inte heller vidta stridsåtgärder mot dessa tjänstemän.

12 kap.

Påföljder vid överträdelser av tjänstekollektivavtal samt av bestämmelserna i 10 och 11 kap.

55 §

Den som är bunden av ett tjänstekollektivavtal men avsiktligt överträder bestämmelserna i avtalet eller på goda grunder borde ha insett att han eller hon överträder dem, kan av arbetsdomstolen dömas att betala plikt.

Om arbetsgivaren handlar i strid med 50 eller 51 § eller om en tjänstemannaförening bryter mot eller underlåter att iakttä 50—52 §, skall arbetsgivaren eller tjänstemannaföreningen, om inte något annat föreskrivs i tjänstekollektivavtalet, betala plikt i stället för skadestånd.

Plikten för arbetsgivaren får uppgå till högst 12 000 euro och för en förening till högst 5 000 euro och för en tjänsteman till högst 100 euro.

56 §

Då plikt döms ut skall hänsyn tas till alla föreliggande omständigheter, såsom skadans omfattning, graden av skuld, den anledning till överträdelsen som den andra parten möjligen givit och föreningens storlek. Om särskilda skäl föreligger, behöver plikt inte dömas ut.

Om inte något annat föreskrivs i tjänstekollektivavtalet tilldöms plikten den som lidit skada eller, om ingen skada har uppkommit, den part som har yrkat på dom. Om det finns flera som är har rätt till plikt, skall det i domen, med beaktande av den skada som drabbat var och en av dem och deras medlemmar och dem de företräder, bestämmas hur det utdömda beloppet skall fördelas mellan parterna.

57 §

Har bestämmelserna i ett tjänstekollektivavtal har åsidosatts så väsentligt att det inte rimligen kan krävas att de övriga parterna skall kvarstå i avtalsförhållandet, kan arbetsdomstolen förklara att avtalet omedelbart hävs. Har ett avtal på grund av talan mot någon tjänstemannaförening förklarats hävt, kan avtalet inom två veckor sägas upp också med övriga föreningar.

Har ett avtal på någon förenings talan förklarats hävt, har också andra föreningar som är parter i avtalet rätt att säga upp det inom två veckor.

Ett avtal som har sagts upp på detta sätt upphör omedelbart att gälla.

58 §

Om en tjänstemans med stöd av en tjänstemannaförenings beslut deltar i en stridsåtgärd som vidtas av föreningen skall detta inte, med undantag för stridsåtgärder som avses i 54 §, anses som ett tjänstebrott eller som en grund för att häva tjänsteförhållandet.

13 kap.

Samråd

59 §

För att de avtal som avses i 44 och 45 § skall kunna iakttas, meningsskiljaktigheter mellan parterna lösas ändamålsenligt, rättvist och snabbt, arbetsfreden upprätthållas och arbetarskyddet tillgodoses, kan parterna avtala om ett förtroendemannasystem, en arbetarskyddsorganisation samt andra samrådsförfaranden.

14 kap.

Särskilda bestämmelser om kollektivavtalsfrågor

60 §

En tjänsteman får inte utan synnerligen tvingande skäl hindras att i egenskap av företrädare för en tjänstemannaförening delta i förhandlingar som avses i 10 och 11 kap.

61 §

Till en tjänsteman som omfattas av en stridsåtgärd betalas inte lön eller andra ekonomiska förmåner för den tid då tjänstemannen är förhindrad att arbeta på grund av en stridsåtgärd mot riksdagen eller dess ämbetsverk. De betalas inte heller ut till en tjänsteman som omfattas av en lockout. En tjänsteman har dock rätt att an-

vända sin tjänstebostad medan stridsåtgärden pågår.

62 §

En tjänsteman får inte söka ändring genom besvär i ett ärende som avses i 44 §, eller genom rättelseyrkande underställa det behandling, om han eller hon eller en tjänstemannaförening har rätt att inleda saken vid arbetsdomstolen.

15 kap.

Ändringssökande i ärenden som gäller tjänsteförhållanden

63 §

En tjänsteman som anser att arbetsgivaren inte till honom eller henne utgivit en behörig ekonomisk förmån på grund av anställningen, får skriftligt yrka rättelse hos arbetsgivaren, som skall meddela ett beslut i ärendet. Rättelseyrkandet skall göras inom 14 dagar från delfåendet av beslutet. Ett beslut i vilket rättelse får sökas, får inte överklagas genom besvär. Rättelseyrkande får inte framställas i ett ärende som hör till arbetsdomstolens behörighet, om inte arbetsdomstolen med stöd av 1 § 2 mom. lagen om arbetsdomstolen (646/1974) har beslutat att den inte avgör ärendet.

Ett beslut genom vilket arbetsgivaren har givit en tjänsteman en varning eller permitterat eller sagt upp en tjänsteman, hävt ett tjänsteförhållande eller avstängt en tjänsteman från tjänsteutövning eller avgjort ett ärende som gäller en tjänstemans bisyssla samt ett ärende med anledning av ett beslut enligt 1 mom. får överklagas hos högsta förvaltningsdomstolen så som föreskrivs i förvaltningsprocesslagen (586/1996). Högsta förvaltningsdomstolen skall behandla ärendet skyndsamt.

Ett utnämningsbeslut får inte överklagas genom besvär.

Ett beslut om permittering av en tjänsteman eller avstängning av en tjänsteman från tjänsteutövning skall iakttas trots besvär, om inte högsta förvaltningsdomstolen beslutar något annat.

En tjänstemans tjänsteförhållande anses ha fortsatt utan avbrott, om tjänstemannen enligt ett laga kraft vunnet avgörande har sagts upp eller tjänsteförhållandet hävts utan en i denna lag föreskriven grund.

16 kap.

Särskilda bestämmelser som gäller tjänsteförhållanden

64 §

En tjänsteman som har utnämnts för viss tid utan någon sådan grund som anges i 8 § eller som utan giltigt skäl upprepade gånger i följd har utnämnts för viss tid, har när tjänsteförhållandet upphör på grund av att han eller hon inte längre utnämns till tjänsteman vid riksdagen, rätt att av arbetsgivaren få en ersättning som motsvarar lön för minst sex och högst 24 månader.

Ersättningen skall sökas inom sex månader från det tjänsteförhållandet upphörde. Den ansökan genom vilken förvaltningstvisten väcks, skall ges in till Helsingfors förvaltningsdomstol.

65 §

Lön eller någon annan ekonomisk förmån på grundval av anställningsförhållandet som betalats ut utan grund får också återkrävas genom att de dras av från tjänstemannens lön i samband med följande löneutbetalning eller löneutbetalningar, om tjänstemannen fortfarande är anställd hos riksdagen.

Från lönen får med stöd av 1 mom. inte dras av mer än vad som enligt lag får utmätas av lön. Då återkravsförfarande inleds skall tjänstemannen underrättas om grunden för och beloppet.

66 §

Återkrav av lön eller annan ekonomisk förmån på grund av anställningsförhållandet skall inledas så som föreskrivs i 65 § eller i någon annan ordning inom tre år från utgången av det kalenderår under vilket lönen eller förmånen betalades ut utan grund. Inleds inte återkravsförfa-

randet inom denna tid, har rätten till återkrav gått förlorad.

67 §

Försummar en tjänsteman att iaktta bestämmelserna om sökande av dag- eller moderskapspenning som med stöd av sjukförsäkringslagen (364/1963) betalas till arbetsgivaren eller bestämmelserna om sökande av någon annan lagfäst förmån, kan lönen för tjänstledighetstiden till den del den motsvarar dag- eller moderskapspenningen eller någon annan förmån av ovan nämnt slag, återkrävas i samband med följande löneutbetalning eller löneutbetalningar.

68 §

I fråga om ersättande av skada som orsakats i tjänsteförhållandet gäller vad som särskilt föreskrivs.

En tjänsteman är inte skyldig att ersätta arbetsgivaren och arbetsgivaren är inte skyldig att ersätta en tjänsteman för skada som har orsakats av avbrott i arbetet på grund av en stridsåtgärd, om inte åtgärden strider mot 10 och 11 kap. eller tjänstekollektivavtalet och om inte avbrottet har orsakat avsevärd olägenhet. En tjänsteman är inte heller skyldig att ersätta arbetsgivaren för skada som orsakats av avbrott i arbetet på grund av en stridsåtgärd, om han eller hon med stöd av tjänstemannaföreningens beslut har deltagit i en av föreningen vidtagen stridsåtgärd, trots att åtgärden strider mot ovannämnda bestämmelser och föreskrifter.

Bestämmelserna i 2 mom. om begränsning av en tjänstemans ersättningsansvar tillämpas dock inte på en tjänsteman som har vidtagit en stridsåtgärd som är förbjuden enligt 54 §.

69 §

En tjänsteman anses ha avgått från sin tidigare tjänst räknat från den tidpunkt då han eller hon utnämns till en annan tjänst vid riksdagen eller till en statlig tjänst enligt statstjänstemannalagen, om inte annat bestäms någon annanstans i lag.

Utan hinder av 1 mom. kan arbetsgivaren bevilja en tjänsteman tjänstledighet, om denne för viss tid eller provotid valts till en statlig tjänst enligt statstjänstemannalagen.

Om någon utnämns till en tjänst vid riksdagen eller ett tjänsteförhållande för viss tid vid riksdagen redan tidigare är utnämnd till en tjänst vid riksdagen, är han eller hon tjänstledig från denna tjänst under den tid han eller hon är i den först nämnda tjänsten eller i tjänsteförhållandet för viss tid.

70 §

Ett tjänsteförhållande skall sägas upp och hävas skriftligt.

Innan en tjänsteman avstängs från tjänsteutövning eller sägs upp med stöd av 28 eller 29 §, ett tjänsteförhållande hävs eller en tjänsteman ges varning, skall han eller hon ges tillfälle att bli hörd i saken.

Tjänstemannaföreningen och förtroendemannen skall höras innan beslut fattas om permittering, uppsägning, avstängning av en tjänsteman från tjänsteutövning eller hävning av tjänsteförhållandet.

71 §

Beslut om förflyttning av en tjänst inom ett ämbetsverk, förflyttning av en tjänsteman med stöd av 25 §, ombildning av ett tjänsteförhållande till tjänsteförhållande på deltid, skriftlig varning, avstängning från tjänsteutövning, uppsägning av en tjänsteman och hävning av tjänsteförhållandet fattas på föredragning enligt följande:

1) vid riksdagens kansli av kanslikommissionen i fråga om de tjänstemän som kanslikommissionen utnämner samt i fråga om övriga tjänstemän av riksdagens generalsekreterare,

2) vid statsrevisorernas kansli av statsrevisorerna,

3) vid riksdagens justitieombudsmans kansli av riksdagens justitieombudsman och

4) vid statens revisionsverk av generaldirektören.

I fråga om beviljande av tjänstledighet gäller vad som föreskrivs i 1 mom., om inte annat föreskrivs någon annanstans.

Kanslikommissionen beslutar om förflyttning av en tjänst till ett annat ämbetsverk vid riksdagen.

Riksdagen beslutar om uppsägning av riksdagens generalsekreterare och statens revisionsverks generaldirektör och om hävning av tjänsteförhållandet samt kanslikommissionen om beviljande av tjänstledighet, förflyttning av en tjänsteman med stöd av 25 §, ombildning av ett tjänsteförhållande till tjänsteförhållande på deltid, varning, permittering av en tjänsteman och om avstängning från tjänsteutövning. Innan beslutet fattas skall kanslikommissionen ge utlåtande i ett ärende som gäller uppsägning eller hävning av ett tjänsteförhållande.

72 §

En tjänsteman har rätt att av arbetsgivaren på begäran får ett intyg över den tid anställningen varat och uppgifternas art (*arbetsintyg*). Dessutom skall, om tjänstemannen begär det, i arbetsintyget anges orsaken till att anställningen upphör samt en bedömning av tjänstemannens arbetsskicklighet, flit och uppförande. Efter tjänstemannens död har dödsboet rätt att få dennes arbetsintyg.

Begärs arbetsintyg senare än 10 år efter det anställningen upphörde, är arbetsgivaren skyldig att ge intyg endast om detta inte medför oskäligen olägenhet. På samma villkor skall på begäran ett nytt arbetsintyg ges i stället för ett som förkommit eller förstörts.

Ett arbetsintyg får inte ha sådana anteckningar eller en sådan utformning som avser att lämna andra uppgifter om tjänstemannen än vad som framgår av formuleringen i intyget.

73 §

Rätten till en ekonomisk förmån som följer av tjänsteförhållandet går förlorad om inte förhandlingar om en tvist om tolkningen av anställningsvillkoren har yrkats eller om inte något annat yrkande om betalning av förmånen har framställts inom tre år efter utgången av det kalenderår under vilket prestationen borde ha skett.

74 §

Det föreskrivs särskilt om en tjänstemans rätt till pension samt om familjepension efter honom eller henne.

75 §

När en tjänsteman avlidit betalas till hans eller hennes anhöriga ekonomiskt stöd av statens medel som förmån motsvarande grupplivförsäkring enligt vad som föreskrivs i riksdagens tjänstekollektivavtal vid den aktuella tidpunkten.

Stödet beviljas och betalas ut av Statskontoret på ansökan enligt gällande bestämmelser och föreskrifter om beviljande och utbetalning av ekonomiskt stöd som betalas efter en statsanställds död.

76 §

Kanslikommissionen kan utfärda närmare föreskrifter om

- 1) ansökningsförfarandet i fråga om tjänsteförhållanden,
- 2) förfarandet vid utnämning till tjänsteförhållande,
- 3) avgörande av ett ärende som gäller en tjänstemans bisyssla,
- 4) beslutsbefogenheter och förfarandet i ett ärende som gäller beviljande av ålderstillägg eller något annat regelbundet tjänstgöringstillägg, och
- 5) kostnader som följer av inspektioner enligt 14 och 24 §.

17 kap.

Ikraftträdande

77 §

Denna lag träder i kraft den 200 .

Genom denna lag upphävs lagen den 22 december 1994 om riksdagens tjänstemän (1373/1994) jämte ändringar.

Åtgärder som verkställigheten av lagen förutsätter får vidtas innan lagen träder i kraft.

78 §

Språkexamina som avlagts före ikraftträdandet jämställs med examina som avses i 12 § 5 mom.

2.

Riksdagens beslut**om ändring av reglementet för riksdagens kansli**

I enlighet med riksdagens beslut

upphävs i reglementet för riksdagens kansli den 13 februari 1987 (320/1987) 33 §,

ändras 32 § 1 mom. 1, 6, 7 a, 8 och 9 punkten, 34 § 3 mom. och 35 § 1 mom., av dessa lagrum 32 § 1 mom. 1 punkten sådan den lyder i riksdagens beslut 752/1996 och 34 § 3 mom. sådant det lyder i riksdagens beslut 722/2000, samt

fogas till 32 § 1 mom. nya 10 -12 punkter som följer:

20 §

Biträdande generalsekreteraren skall, utöver vad som föreskrivs i arbetsordningen för riksdagen och i 19 § ovan,

3) biträda utskotten genom att leda och övervaka utskottssekreterarnas verksamhet samt

Särskilda stadganden

32 §

Behörighetsvillkor är

1) för generalsekreteraren och biträdande generalsekreteraren juris kandidatexamen eller annan lämplig högre högskoleexamen, god förtrogenhet med lagberedningsarbete samt god kännedom om riksdagsarbetet,

6) för byråcheferna, dataadministrationschefen, personalchefen, biträdande byråcheferna och datachefen lämplig högre högskoleexamen och god förtrogenhet med de ärenden som hör till byråns verksamhetsområde,

7 a) för direktören, förste informationsexperten, cheferna för serviceenheterna, arkivche-

fen, nätverksexperten lämplig högre högskoleexamen innefattande eller kompletterad med utbildning inom informationsområdet samt god förtrogenhet med frågor som hör till enhetens behörighetsområde,

8) för säkerhetschefen juris kandidatexamen eller annan lämplig högre högskoleexamen och god förtrogenhet med frågor som hör till enhetens behörighetsområde,

9) för riksdagssekreterarna juris kandidatexamen eller annan lämplig högre högskoleexamen och förtrogenhet med lagberedningsarbete eller kännedom om riksdagsarbetet,

10) för biträdande direktören för internationella enheten och råden för internationella ärenden lämplig högre högskoleexamen och för sekreterarna för internationella ärenden lämplig högskoleexamen samt god förtrogenhet med frågor som hör till enhetens verksamhetsområde,

11) för personalläkarna medicine licentiatexamen och god förtrogenhet med företagshälsövård, och

12) för intendenten lämplig högre högskoleexamen och god förtrogenhet med frågor som hör till tjänsten.

34 §

— — — — —
Biträdande byråchefen är ställföreträdare för byråchefen. Ställföreträdare för byråchefen vid förvaltningsbyrån är personalchefen, för byråchefen vid fastighetsbyrån säkerhetschefen och för dataadministrationschefen ADB-chefen.
— — — — —

35 §

Om verksamhetsenheternas och tjänstemännens uppgifter och arbetsfördelning bestäms vid behov närmare genom beslut av kanslikommissionen och behöriga chefer.
— — — — —

Detta beslut träder i kraft den 200 .

3.

Riksdagens beslut

om ändring av 8 § instruktionen för statsrevisorerna

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i instruktionen för statsrevisorerna den 20 juni 2000 (745/2000) 8 § som följer:

8 §

Frågor som skall avgöras vid sammanträde

Statsrevisorerna fattar beslut vid sammanträde om

1) de allmänna principerna för övervakningen av statsfinanserna,

2) uppläggningsen av statsrevisorernas egen verksamhet, initiativ och utlåtanden i anknytning därtill samt inkallande av sakkunniga till statsrevisorernas sammanträden,

3) förslag till budget för statsrevisorerna,

4) innehållet i statsrevisorernas berättelse och tidpunkten för när den skall lämnas,

5) en begäran att en minister vidtar åtgärder enligt 47 § 1 mom. grundlagen, om statsreviso-

terna begärt att få upplysningar och inte fått dem,

6) framställningar till kanslikommissionen om inrättande, tillsättande för viss tid, indragning eller ombildande av tjänster vid statsrevisorernas kansli samt utnämning, uppsägning eller förflyttning av tjänstemän, beviljande av tjänstledighet eller avsked, varning, avstängning från tjänsteutövning och förordnande om hälsoundersökning, och

7) andra frågor som statsrevisorerna finner viktiga.

Detta beslut träder i kraft den 200 .

Helsingfors den 17 september 2003

Paavo Lipponen
Riksdagens talman

Seppo Tiitinen
Riksdagens generalsekreterare