

**Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till lag om fortbestånd av arbetsavtals- och tjänsteförhållandet för den som fullgör skyldighet att försvara landet och till vissa lagar som har samband med den**

**PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL**

I denna proposition föreslås att det stiftas en ny lag om fortbestånd av arbetsavtals- och tjänsteförhållandet för den som fullgör skyldighet att försvara landet. Samtidigt föreslås att lagen om fortbestånd av till tjänstgöring inkallad värnpliktigs arbets- eller tjänsteförhållande, som trädde i kraft vid ingången av 1962, ska upphävas eftersom den är föråldrad i fråga om både innehåll och terminologi. Vissa andra lagar som har samband med den föreslås bli ändrade i tillämpliga delar.

En arbetstagare som förordnats till vapentjänst, civiltjänst eller vapenfri tjänst föreslås ha rätt att få ledigt från arbetet för att fullgöra tjänstgöringen och rätt till stärkt uppsägningsskydd. Den som förordnats till tjänstgöring ska också ha rätt att återgå till sitt tidigare arbete efter att tjänstgöringen avslutats eller avbrutits. Vissa anmälningstider ska dock iaktas för att det ska vara möjligt att återgå till arbetet. Bestämmelserna som sådana ska

gälla också kvinnor som gör frivillig militärtjänst.

I värnpliktslagen föreslås bestämmelser om skyldigheten att vid uppådet säkerställa att bestämmelserna om fortbestånd av arbetsavtals- och tjänsteförhållandet klargörs för de uppådspliktiga. I värnpliktslagen och civiltjänstlagen föreslås dessutom bestämmelser om att kommandören för truppförbandet och civiltjänstcentralens direktör ska vara skyldiga att ge dem som håller på att fullgöra sin tjänstgöring nödvändig information om de förfaranden och tidsfrister som den som är inkallad till tjänstgöring ska iakta i fråga om återgång till arbetet. Regleringen syftar till att ge unga människor som förordnats till tjänstgöring eller som håller på att fullgöra sin tjänstgöring bättre kännedom om sina rättigheter.

De föreslagna lagarna avses träda i kraft våren 2009.

## INNEHÅLL

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL .....	1
INNEHÅLL .....	2
ALLMÅN MOTIVERING .....	3
1 INLEDNING.....	3
2 NULÄGE .....	3
2.1 Lagstiftning och praxis.....	3
2.2 Bedömning av nuläget .....	5
3 MÅLSÄTTNING OCH DE VIKTIGASTE FÖRSLAGEN .....	6
4 PROPOSITIONENS KONSEKVENSER .....	6
4.1 Ekonomiska konsekvenser .....	6
4.2 Konsekvenser för myndigheternas verksamhet .....	6
4.3 Samhälleliga konsekvenser .....	7
5 BEREDNINGEN AV PROPOSITIONEN .....	7
5.1 Beredningsskeden och beredningsmaterial .....	7
5.2 Remissyttranden och hur de har beaktats.....	7
DETALJMOTIVERING .....	9
1 LAGFÖRSLAG .....	9
1.1 Lag om fortbestånd av arbetsavtals- och tjänsteförhållandet för den som fullgör skyldighet att försvara landet .....	9
1.2 Värnpliktslag .....	12
1.3 Civiltjänstlag .....	13
1.4 Lag om frivillig militärtjänst för kvinnor.....	14
1.5 Lag om civilpersonals deltagande i krishantering .....	14
1.6 Lag om militär krishantering.....	14
2 IKRAFTTRÄDANDE .....	14
3 FÖRHÅLLANDE TILL GRUNDLAGEN OCH LAGSTIFTNINGSORDNING .....	14
LAGFÖRSLAG .....	16
1. Lag om fortbestånd av arbetsavtals- och tjänsteförhållandet för den som fullgör skyldighet att försvara landet .....	16
2. Lag om ändring av 97 och 107 § i värnpliktslagen .....	18
3. Lag om ändring av 55 och 94 § i civiltjänstlagen .....	19
4. Lag om ändring av 3 och 5 § i lagen om frivillig militärtjänst för kvinnor.....	20
5. Lag om ändring av 7 § i lagen om civilpersoners deltagande i krishantering .....	21
6. Lag om ändring av 25 § i lagen om militär krishantering .....	22
BILAGA .....	23
PARALLELLEXT .....	23
2. Lag om ändring av 97 och 107 § i värnpliktslagen .....	23
3. Lag om ändring av 55 och 94 § i civiltjänstlagen .....	25
4. Lag om ändring av 3 och 5 § i lagen om frivillig militärtjänst för kvinnor.....	26
5. Lag om ändring av 7 § i lagen om civilpersoners deltagande i krishantering .....	27
6. Lag om ändring av 25 § i lagen om militär krishantering .....	28

## ALLMÄN MOTIVERING

### 1 Inledning

Lagen av den 1 december 1961 om fortbestånd av till tjänstgöring inkallad värnpliktigs arbets- eller tjänsteförhållande (570/1961) trädde i kraft den 1 januari 1962. Hänvisningar till denna lag finns i 107 § i den reviderade värnpliktslagen (1438/2007) och 55 § i civiltjänstlagen (1446/2007). Ovan nämnda lagar har trätt i kraft den 1 januari 2008.

Lagen om fortbestånd av till tjänstgöring inkallad värnpliktigs arbets- eller tjänsteförhållande är föråldrad när det gäller både innehållet och flera hänvisningar till andra lagar. Också riksdagens försvarsutskott har konstaterat detta i ett betänkande som det avlätit i november 2007 (FsUB 1/2007 rd) som gällde regeringens proposition med förslag till värnpliktslag samt vissa lagar som har samband med den (RP 37/2007 rd).

Av denna anledning är det motiverat att lagen om fortbestånd av till tjänstgöring inkallad värnpliktigs arbets- eller tjänsteförhållande revideras som en följd av totalrevideringen av värnpliktslagen och civiltjänstlagen.

### 2 Nuläge

#### 2.1 Lagstiftning och praxis

Innan lagen om fortbestånd av till tjänstgöring inkallad värnpliktigs arbets- eller tjänsteförhållande trädde i kraft ingick den aktuella bestämmelsen i 48 § i 1950 års värnpliktslag (452/1950) som sedermera har upphävts.

Huvudregeln i 1 § föreskriver att det faktum att någon blivit inkallad till tjänstgöring inte utgör grund för att personens tjänste- eller arbetsförhållande ska få avbrytas utan den värnpliktige ska efter tjänstgöringstidens slut eller under avbrott i tjänstgöringen återtas i sitt tidigare arbete eller ett jämförbart arbete. Enligt 1 a § tillämpas lagen även på fortbestånd av arbetsavtals- eller tjänsteförhållandet för den som har förordnats till tjänstgöring med stöd av civiltjänstlagen.

Enligt 2 § skall värnpliktig, som efter fullgjord tjänst önskar begagna sig av honom tillkommande rätt, före tjänstgöringens slut eller under avbrott i densamma genom sitt truppförbands förmedling eller annars bevisligen anmäla, vilken dag han inom fjorton dagar efter tjänstgöringens slut eller efter avbrott i densamma återvänder till arbetet. Har anmälan inte avsänts minst fjorton dagar före den uppgivna dagen för återinträdet till arbetet, är arbetsgivaren inte skyldig att återtaga den värnpliktige till arbetet, förrän sagda tid förflutit efter det anmälan avsändes.

Till reservövningar eller extra tjänstgöring inkallad värnpliktig skall återvända till arbetet omedelbart, då det av tjänstgöringen förorsakade hindret upphört.

I 3 § föreskrivs att innehavare av tjänst eller befattning eller arbetstagare, som efter fullgjord aktiv tjänst återgått till sin tidigare arbetsgivares arbete, får inte under tre månader efter återinträdet till arbetet uppsägas utan att förhandsanmälan om avslutande av tjänste- eller arbetsförhållandet inlämnas minst två månader före avslutningsdagen.

I 5 § föreskrivs att avtal, som avser att inskränka eller upphäva värnpliktig enligt denna lag tillkommande rättigheter, är ogiltigt.

Enligt 6 § är vederbörande arbetarskyddsmyndighet skyldig att på begäran meddela råd och anvisningar rörande denna lag.

I 7 § ingår bestämmelser om straffpåföljd och grunderna för fördelning av arbetsgivaransvar. En arbetsgivare eller företrädare för denne som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot denna lag skall för kränkning av värnpliktigs uppsägningsskydd dömas till böter.

Lagen tillämpas också på kvinnor som fullgör militärtjänst enligt lagen om frivillig militärtjänst för kvinnor (194/1995). I det fall att en kvinna använder sig av den lagstadgade rätten att avbryta militärtjänst inom 45 dagar efter dagen för inträde i tjänst, är fristen inom vilken hon har rätt att återgå till sitt arbete 30 dagar i stället för 14 dagar. Enligt 5 § har den vars tjänstgöring upphört rätt att inom 30 dagar från det att militärtjänstgö-

ringen upphörde återgå till sitt arbete på den dag arbetsgivaren uppger.

I 7 § 3 mom. i lagen om civilpersoners deltagande i krishantering (1287/2004) och 25 § 2 mom. i lagen om militär krishantering (211/2006) föreskrivs på motsvarande sätt om anställningsskyddet och rätten att återgå till arbetet för dem som deltar i nämnda uppgifter.

Lagen om fortbestånd av till tjänstgöring inkallad värnpliktigs arbets- eller tjänsteförhållande tillämpas på en relativt liten del av dem som fullgör beväringss- eller civiltjänst. Ca 90 procent av åldersklassen träder in i beväringstjänst i normal tid dvs. när de är ca 20 år gamla. Många kommer direkt från skolan, och således har endast få av dem en fast anställning.

Försvarsmakten för ingen arbetskraftsstatistik. Från en publikation som försvarsministeriet publicerat 2007 (Asevelvollisuusjärjestelmän yhteiskunnallisia vaikutuksia, kansantalous - aluetalous - opinnot ja työelämä, 2.2.3 Työmarkkina-asema s. 9–10 ja 2.4.2 Työmarkkinat s. 17) kan vissa uppgifter hämtas. Enligt publikationen inledde 28 000 personer beväringstjänst år 2005. Av dessa kan ca 8 100 personer (29 %) anses ha varit i arbete och ca 2 500 personer (9 %) arbetslösa när de inledde tjänstgöringen.

Årligen söker ca 500 kvinnor in till den frivilliga militärtjänsten för kvinnor. Av dessa utför ca 300 tjänstgöringen.

Till civiltjänst söker årligen ca 2 500 personer. År 2008 inleder 1 600 personer sin tjänstgöring. Antalet personer som ska inträda i tjänst bestäms i det årsavtal som ingås med arbets- och näringsministeriet. Civiltjänstcentralen samlar inte officiell statistik över vem som är i arbete innan de inleder sin tjänstgöring. Ca 50 procent av varje grupp som inträder i tjänst bedöms vara i arbete men andelen varierar stort. Bland dem som har inträtt i tjänst finns det alltid också sådana som inte har någon arbetserfarenhet alls när de inleder sin tjänstgöring.

En del av dem som inlett tjänstgöringen har haft ett tidsbundet arbetsavtal. En del av dessa tidsbundna arbetsavtal har ingåtts på initiativ av den som ska inträda i tjänst eftersom personen i fråga efter tjänstgöringen inte har velat binda sig vid ett tidigare arbete. Enligt

Varusmiesliitto — Beväringförbundet ry och Aseistakieltäytyjäliitto — Vapenvägrarförbundet rf visar vissa tecken också på att arbetsgivare inte gärna ingår ett arbetsavtal som gäller tills vidare med någon som inte har fullgjort beväringss- eller civiltjänsten. Enligt 1 kap. 3 § i arbetsavtalslagen (55/2001) kan ett arbetsavtal ingås för viss tid endast om det finns en grundand anledning därtill. Det faktum att någon inte fullgjort sin militärtjänst kan inte betraktas som sådan grundad anledning. I 2 kap. 2 § i arbetsavtalslagen finns ett förbud mot diskriminering enligt vilket arbetstagarna eller arbetsökandena inte utan godtagbart skäl får särbehandlas t.ex. på grund av ålder, familjeförhållanden eller någon annan därmed jämförbar omständighet. I 7 § i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) finns ett förbud mot diskriminering enligt vilket kvinnor och män inte får försättas i olika ställning på grund av kön. Bestämmelsen i 8 § i ovan nämnda lag kompletterar detta förbud när det gäller arbetslivet. Bestämmelserna gäller även militärtjänstgöring.

Försvarsmakten har inte några särskilda skriftliga anvisningar om anställningsskydd. Innehållet i lagen om fortbestånd av till tjänstgöring inkallad värnpliktigs arbets- eller tjänsteförhållande förklaras i andra publikationer som delas ut till värnpliktiga. Lagen behandlas i en publikation som försvarsmakten uppdaterar årligen: den senaste är Beväring 2008 som är en guide för dem som förbereder sig för beväringstjänsten. Denna publikation sänds till alla uppbådspliktiga före uppbådet och den finns tillgänglig på försvarsmaktens webbplats. Saken behandlas också i en guide för reservister. Information om lagens innehåll lämnas dessutom muntligt vid uppbådet och vid särskilda uttagningar som är riktade till kvinnor samt före hemförlovingen.

I uppbåds- och uttagningstillfällena ingår en gemensam del där information ges om beväringstjänst och försvarsmakten. I detta sammanhang berättas också om frågor som rör socialskyddet och redogörs för innehållet av bestämmelserna om anställningstrygghet. Därvid framhävs särskilt att anställningsförhållandet inte bör sägas upp på grund av beväringstjänst.

För den som är i beväringstjänst ordnas några veckor före hemförlovingen en s.k. hemförlovningslektion under vilken sådana praktiska frågor som har samband med hemförlovingen går igenom. Vid detta tillfälle påminns också den som ska hemförlovas om den anmälan om återgång till arbetet som ska göras. De anmälningar som avses i 2 § i lagen om fortbestånd av till tjänstgöring inkallad värnpliktigs arbets- eller tjänsteförhållande har i praktiken inte gjorts via truppförbandet utan den som fullgör sin tjänstgöring har själv tagit hand om sin anmälan. Enligt 106 § i värnpliktslagen har den värnpliktige rätt att få sakkunnighjälp i socialskyddsärenden. För detta finns det en socialkurator vid garnisonerna. Vid behov kan man vända sig till socialkuratorn också i frågor som har att göra med anställningstryggheten. I praktiken har kuratorerna till och med tagit kontakt med arbetsgivarna om oklarheter uppstått i saken. Frågor som rör anställningstryggheten kan dessutom behandlas med personer som ingår i beväringsskommittéerna.

Däremot ingår inga särskilda omnämmanden om lagstiftningen om anställningstrygghet i broschyrerna över civiltjänst. Saken tas upp i samband med föreläsningarna om arbetslivskunskap under den utbildningsperiod som sammanhänger med inledandet av civiltjänsten. Efter utbildningsperioden tjänstgör de som fullgör civiltjänsten på flera olika arbetsplatser. För deras del ges ingen ny information innan tjänstgöringen avslutas. De som fullgör civiltjänsten har således klart sämre möjligheter än de som fullgör militärtjänsten att få information om rätten att återgå till arbetet och de förfaranden som tillämpas under civiltjänsten eller när den avslutas.

## 2.2 Bedömning av nuläget

I den gällande arbetslagstiftningen finns allmänna bestämmelser om uppsägningsgrunder och uppsägningskydd för såväl personer i arbetsavtalsförhållande som tjänstemän och tjänsteinnehavare. Med tanke på särskilda situationer har det utfärdats bestämmelser om både särskilt uppsägningskydd och rätt att återgå till arbetet efter vissa ledigheter. Bland annat förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige samt gravida ar-

betstagare eller arbetstagare som är familjelediga åtnjuter ett särskilt uppsägningskydd. I flera andra lagar, såsom i lagen om alterneringsledighet (1305/2002) och i lagen om studieledighet (273/1979), finns bestämmelser om att arbetstagare inte får sägas upp på grund av ledigheten, däremot kan en person sägas upp även under en ledighet på andra lagenliga uppsägningsgrunder. Samtliga ovan nämnda ledigheter inbegriper en lagenlig rätt att återgå till arbetet antingen till de gamla uppgifterna eller till andra jämförbara uppgifter.

Målet har varit att de lagar som innehåller bestämmelser av ovan nämnd art har vid beredningen eller revideringen av lagen i mån av möjlighet förenhetligats i fråga om både ordalydelse och innehåll. Lagen om fortbestånd av till tjänstgöring inkallad värnpliktigs arbets- eller tjänsteförhållande har dock inte reviderats i enlighet med ovan nämnda principer. Lagen innehåller inte heller några procedurbestämmelser för den händelse att den arbetstagare som förordnats till tjänstgöring inte lämnar något meddelande om återgång till arbetet efter att tjänstgöringen avslutas.

Den ovan nämnda lagen är också terminologiskt sett föråldrad eftersom både värnpliktslagen och civiltjänstlagen har reviderats och de reviderade lagarna har trätt i kraft vid ingången av 2008. Av denna anledning är det nödvändigt att revidera bestämmelserna om uppsägningskydd och rätten att återgå till arbetet för dem som blivit inkallade till tjänstgöring.

Såväl försvarsmakten som Varusmiesliitto — Beväringförbundet ry och Aseistakiel-täytyjäliitto — Vapenvägrarförbundet rf har ansett att lagen om fortbestånd av till tjänstgöring inkallad värnpliktigs arbets- eller tjänsteförhållande har fungerat väl när det gäller grunderna. Det sistnämnda förbundet företräder också civiltjänstgörarna. Lagens bestämmelser om att anmälan om återgång till arbetet sker genom truppförbandets försorg tillämpas inte i praktiken utan anmälan görs på något annat ändamålsenligt sätt. Bestämmelsen kan upphävas till denna del. I övrigt finns det ingen anledning att ändra på lagens centrala principer om anställningskydd i samband med att lagen moderniseras. Däremot bör man genom lag föreskriva om

försvarsmaktens och civiltjänstcentralens skyldighet att informera dem som fullgör sin tjänstgöring om innehållet i lagen.

Lagen tillämpas på tjänstgöring enligt lagen om frivillig militärtjänst för kvinnor med det undantaget att kvinnorna i samband med att tjänstgöringen avbryts har i viss mån mer begränsade rättigheter att återgå till arbetet. För att jämställdheten skulle säkerställas finns det anledning att förenhetliga nivån på skyddet och ändra lagen om kvinnors frivilliga militärtjänst till denna del.

Bestämmelserna i lagen om civilpersonals deltagande i krishantering och lagen om militär krishantering är adekvata. Det finns dock anledning att ändra de bestämmelser som innehåller hänvisningar till den lag som nu ska revideras.

### **3 Målsättning och de viktigaste förslagen**

Propositionens mål är att modernisera innehållet i lagen om fortbestånd av till tjänstgöring inkallad värnpliktigs arbets- eller tjänstehållande så att det motsvarar de ändrade förhållandena. Målet är vidare att lagen ska utgöra en klar helhet som en del av den övriga reviderade arbetslagstiftningen. Ett ytterligare mål är att förbättra rättigheterna för unga personer som förordnas eller har förordnats till tjänstgöring när det gäller att få information om innehållet i lagen för att de skulle vara bättre medvetna om sina rättigheter.

Enligt lagförslaget ska anställningsskyddet för dem som inkallats i tjänst som helhet kvarstå på samma nivå som i den gällande lagen men bestämmelserna ska utformas så att de i hög grad motsvarar bestämmelserna i arbetsavtalslag om motsvarande rättigheter i fråga om familjeledighet. Dessutom ska bestämmelser om tjänstgöringsställets skyldighet att informera dem som fullgör sin tjänstgöring om innehållet i lagen utfärdas på lagnivå. Det föreslås att bestämmelserna om rätten för kvinnor som fullgör frivillig militärtjänst att återgå till arbetet ändras så att de är förenliga med de bestämmelser som gäller för andra som fullgör sin tjänstgöring.

Enligt förslaget ska också procedurreglerna klarläggas. Arbetsgivarna föreslås ha rätt att

upplösa anställningsförhållandet efter en viss tid om den som fullgör sin tjänstgöring inte underrättar arbetsgivaren om återgång till arbetet efter avslutad tjänstgöring.

## **4 Propositionens konsekvenser**

### **4.1 Ekonomiska konsekvenser**

Propositionen har inga direkta konsekvenser för den offentliga ekonomin. Det har redan nuförtiden ordnats med information om innehållet i lagen vid uppbyggnaden och för dem som fullgör sin militärtjänst. I garnisonerna får värnpliktiga och kvinnor som fullgör frivillig militärtjänst hjälp med att återgå till arbetet också bl.a. av garnisonernas socialkuratorer. Däremot kan i viss mån kostnader medföras av ordandet av motsvarande information för dem som fullgör civiltjänst eftersom sådan enligt nuvarande praxis inte ordnas. Kostnader skulle uppstå av produktion och distribution av behövligt material. Kostnaderna kan uppskattas uppgå till högst 20 000 euro per år.

Ur företagens och andra arbetsgivares synvinkel skulle propositionen som sådan vara kostnadsneutral även om procedurerna i viss mån klarläggs. Till följd av detta bedöms dock inga särskilda besparingar uppstå för företagen.

### **4.2 Konsekvenser för myndigheternas verksamhet**

Till följd av förslaget ska försvarsmakten, kommandöerna för truppförband och civiltjänstcentralen åläggas vissa lagstadgade skyldigheter att informera dem som fullgör sin tjänstgöring om innehållet i lagen. Uppgifterna ska inte öka arbetsbördan för andra än civiltjänstcentralen eftersom försvarsmakten redan nu i praktiken frivilligt följer den föreslagna praxisen.

De extra uppgifterna förutsätter inte någon ökning av personalen eftersom de broschyrer som behövs kan utarbetas i samarbete med arbets- och näringsministeriet och civiltjänstcentralen. Också informationen under civiltjänstgöringen kan skötas med befintliga resurser.

Enligt den gällande lagen är arbetarskyddsmyndigheterna skyldiga att meddela råd och anvisningar rörande lagen. Enligt den föreslagna bestämmelsen ska arbetarskyddsmyndigheterna utöva tillsyn över efterlevnaden av lagen. Ändringen innebär i praktiken inte någon ökning av mängden arbetsuppgifter för arbetarskyddsmyndigheterna.

### 4.3 Samhälleliga konsekvenser

Förslaget till en ny lag och ändringarna av de lagar som har samband med den avser utgöra en klar helhet och vara enhetliga med andra gällande bestämmelser om särskilt uppsägningsskydd och rätt att återgå till arbetet. Av denna anledning kan tillämpningen av den föreslagna lagen bedömas vara lättare än tillämpningen av de nuvarande bestämmelserna. Arbetsgivarna ska dessutom få klara tillvägagångssätt enligt vilka de kan iakta om en som fullgjort eller en som avbrutit sin tjänstgöring och som står i arbetsavtals- eller tjänsteförhållande inte på något sätt har informerats om återgången till arbetet.

Till följd av förslaget skulle kvinnors rätt att återgå till arbetet när tjänstgöringen avbrutits förbättras något eftersom den ska bringas att motsvara den skyddsnivå som gäller för andra som håller på med sin tjänstgöring.

Situationen för dem som fullgör civiltjänst skulle förbättras särskilt i och med att deras rättigheter att med stöd av lagen få information om innehållet i lagen för att de ska kunna utöva rättigheterna förbättras. Deras ställning skulle till denna del vara densamma som ställningen för dem som fullgör militärtjänst.

## 5 Beredningen av propositionen

### 5.1 Beredningsskeden och beredningsmaterial

Lagförslaget har beretts av en inofficiell förhandlingsgrupp under arbets- och näringsministeriet i vilken utöver arbets- och näringsministeriets representanter ingick företrädare för försvarsministeriet samt de viktigaste arbetsmarknadsorganisationer som fö-

reträder löntagarna, Näringslivets centralförbund EK och Företagarna i Finland rf. Propositionen avser att svara mot det behov som riksdagens försvarsutskott uttryckt i sitt betänkande.

Under arbetets gång hörde förhandlingsgruppen företrädarna för Varusmiesliitto — Beväringförbundet ry och Aseistakieltäytyjäliitto — Vapenvägarförbundet ry. Förhandlingsgruppen gjorde också ett studiebesök hos Gardesjägarregementet där gruppen fick en möjlighet att göra sig förtrogen med fullgörandet av militärtjänst och höra socialkuratorn och beväringsskommitténs företrädare om den tillämpade praxisen i fråga om fortbeståndet av anställningsförhållanden. Under beredningen hördes också civiltjänstcentralens direktör.

Regeringens proposition har utarbetats utgående från förhandlingsgruppens enhälliga förslag.

### 5.2 Remissyttranden och hur de har beaktats

Justitieministeriet har inget att anmärka med anledning av propositionen. Data-skyddsombudsmannen anser att behandlingen av personuppgifter och utlämningen av uppgifter till arbetsgivaren för ett sakligt motiverat ändamål som överensstämmer med användningsändamålet är tillräckligt väl och uttryckligen reglerad i propositionen.

Försvarsministeriet anser att en revidering av lagen är nödvändig och har inget att anmärka med anledning av förslaget. I det utlåtande från Huvudstaben som försvarsministeriet bifogat sitt eget utlåtande föreslås vissa preciseringar av den allmänna motiveringen och detaljmotiveringen vilka har beaktats vid den fortsatta behandlingen. Huvudstaben har dessutom påpekat ett missförhållande som den upptäckt, nämligen att uppbådsdagen enligt bestämmelserna inte är en ledig dag med lön för dem de uppbådspliktiga utan att praxisen i detta hänseende varierar beroende på avtal.

Social- och hälsovårdsministeriet betraktar förslaget som motiverat och ändamålsenligt men anser att bestämmelsen om tillsynen över efterlevnaden av lagen innebär i princip en väsentlig ändring av den gällande lagen

enligt vilken arbetarskyddsmyndigheterna är skyldiga att meddela råd och anvisningar rörande lagen.

Kyrkans arbetsmarknadsverk betraktar förslaget som motiverat och anser att det skapar klarhet i förfarandena. Statens arbetsmarknadsverk och Kommunala arbetsmarknadsverket har inget att anmärka med anledning av förslaget.

Varusmiesliitto – Beväringförbundet ry betraktar förslaget som ändamålsenligt och

betonar särskilt vikten av de informations-skyldigheter som föreslås i propositionen eftersom beväringarna i praktiken inte alltid känner till sina rättigheter. Också Aseistakieltäytyjäliitto – Vapenvägrarförbundet ry framhäver betydelsen av rätten att få information och betraktar förslaget som en klar förbättring jämfört med nuläget eftersom förslaget främjar likabehandlingen av civil-tjänstgörare.



## DETALJMOTIVERING

## 1 Lagförslag

## 1.1 Lag om fortbestånd av arbetsavtals- och tjänsteförhållandet för den som fullgör skyldighet att försvara landet

**1 §. Tillämpningsområde.** Enligt 1 mom. ska lagen tillämpas på personer som förordnats till tjänstgöring enligt värnpliktslagen eller civiltjänstlagen, om dessa är anställda i arbetsavtals- eller tjänsteförhållande.

Lagens tillämpningsområde föreslås vara allmänt. Kretsen av anställda i arbetsavtalsförhållande som berörs bestäms enligt tillämpningsföreskrifterna för arbetsavtalslagen. Lagen ska tillämpas på personer som på basis av ett avtal mot vederlag utför arbete för en arbetsgivares räkning under dennes ledning och övervakning. Lagen ska dessutom tillämpas på arbete som utförs på basis av ett arbetsavtal som avses i 1 § i sjömanslagen (423/1978).

Enligt 2 mom. ska lagen tillämpas också på tjänstemän och tjänsteinnehavare på samma sätt som på arbetstagare. Bestämmelsen är av teknisk natur och den avser att förenkla formuleringen av andra bestämmelser.

**2 §. Befrielse från arbetet och anmälan om tjänstgöring.** Enligt 1 mom. har arbetstagaren en subjektiv rätt få ledigt från arbetet för den tjänstgöring som avses i 1 §.

Enligt 2 mom. ska arbetstagaren lämna arbetsgivaren en utredning om förordnandet till tjänstgöring. Det ska inte utfärdas några bestämmelser om utredningens form men enligt ordalydelsen ska utredningen varar en tillförlitlig underrättelse om tidpunkten då tjänstgöringen inleds. I praktiken kan en sådan utredning vara t.ex. en kopia av förordnandet om inledande av tjänstgöring som ges arbetsgivaren.

Den utredning som avses i momentet ska företes senast två månader innan tjänstgöringen inleds. Det är viktigt att underrätta arbetsgivaren för att denne skulle kunna förbereda sig på arbetstagarens bortavaro och vidta de arrangemang som behövs med anledning därav såsom anställning av eventuell vikarie. Det föreslås dock inte att det ska före-

skrivas någon särskild frist för anmälan. I vissa situationer kan ett förordnande till tjänstgöring komma även senare än två månader innan tjänstgöringen ska inledas. Därför föreskrivs det att om det inte är möjligt att inlämna utredningen inom föreskriven tid ska den företes omedelbart efter det att arbetstagaren fått kännedom om att tjänstgöringen ska börja.

**3 §. Uppsägning av den som förordnats till tjänstgöring.** Enligt 1 mom. ska arbetsgivaren inte få säga upp arbetsavtalet med en arbetstagare på grund av sådan tjänstgöring som avses i denna lag. Syftet med bestämmelsen är att skydda arbetstagare som förordnats till försvarsuppgifter och som inte utan påföljd kan vägra följa en order. Förordnande till militär- och civiltjänst samt till vapenfri tjänst har också ett klart samband med kön och en uppsägning på grund av att någon förordnats till sådan tjänstgöring kan samtidigt innebära diskriminering på grund av kön. Bakom skyddet av arbetstagare ligger därför också ett förbud mot diskriminering på grund av kön. Ett anställningsförhållande får inte upplösas på grund av att någon fått inkallelse till tjänstgöring.

Uppsägningsskyddet ska dock inte vara ovillkorligt. Den som förordnats till tjänstgöring kan sägas upp om därtill finns andra sakliga och vägande lagstadgade grunder som inte beror på förordnandet till eller fullgörandet av tjänstgöring. Om arbetsgivaren t.ex. får veta att den som förordnats till tjänstgöring i sitt arbete förfarit i strid mot förpliktelsen på ett så allvarligt sätt att arbetsgivaren inte har förutsättningar att fortsätta arbetsförhållandet, skulle uppsägning vara möjligt om arbetsgivaren inom en rimlig tid åberopat en uppsägningsgrund. Den som förordnats till tjänstgöring är sålunda inte i en bättre ställning än andra arbetstagare vid bedömning av avtalsbrottets allvarlighet och dess följder.

Ett arbetsavtal för viss tid är bindande för parterna under hela avtalsperioden och det upphör att gälla då avtalsperioden löper ut eller när ett visst arbete har utförts. Därför uppsägning av ett arbetsavtal för viss tid mitt under avtalsperioden inte är möjlig bortsett

från vissa undantag som anges i lagen. I fråga om statstjänstemän och kommunala tjänsteinnehavare upphör ett tjänsteförhållande för viss tid också i regel utan någon uppsägning när den överenskomna tiden har löpt ut. Dessa bestämmelser äger tillämpning också då en arbetstagare förordnas att inleda sådan tjänstgöring som avses i denna lag. Av denna anledning är det inte nödvändigt att föreskriva särskilt om uppsägningskyddet för visstidsanställda.

I 2 mom. föreskrivs om stärkt uppsägningskydd. Uppsägningskyddet ska börja gälla från det ögonblick då arbetstagaren har gett arbetsgivaren den utredning om förordnande till tjänstgöring som avses i 2 §. Om arbetsgivaren säger upp arbetsavtalet med en som förordnats till tjänstgöring eller som håller på att fullgöra sin tjänstgöring anses uppsägningen ha berott på att arbetstagaren förordnats till tjänstgöring, om arbetsgivaren inte kan visa att uppsägningen haft någon annan grund. Bestämmelsen avser att motsvara arbetsavtalslagens bestämmelser om arbetstagare som är familjelediga. Denna omvända bevisbörda innebär att arbetsgivaren måste visa att en uppsägningsgrund som beror på personen eller det att personen blivit utplockad för uppsägning av ekonomiska och produktionsmässiga skäl inte beror på förordnandet till tjänstgöring.

I 3 mom. föreskrivs på samma sätt som bestämmelser om familjeledigheten om särskilt skydd vilket skulle gälla den tid under vilken arbetstagaren fullgör sin tjänstgöring. En arbetsgivare ska få säga upp arbetsavtalet med en arbetstagare som redan är i tjänst av ekonomiska och produktionsmässiga skäl endast om arbetsgivarens verksamhet upphör. I praktiken skulle detta förutsätta att arbetsgivarens verksamhet upphör helt och hållet. Om arbetsgivarens verksamhet fortsätter skulle en arbetstagare som fullgör sin tjänstgöring kunna sägas upp av ekonomiska eller produktionsmässiga skäl först då när arbetstagaren återgår till arbetet. Uppsägningstiden skulle börja löpa tidigast från och med denna tidpunkt.

I 4 mom. föreslås en hänvisning till vissa bestämmelser om särskilda situationer vilka tillämpas i fråga om uppsägning utan hinder av bestämmelserna i denna paragraf. I fråga

om uppsägning av en till tjänstgöring förordnad anställd i samband med överlåtelse av en rörelse eller omorganisering av en offentlig-rättslig sammanslutning som kan jämföras med denna, då arbetsgivaren försätts i konkurs eller avlider ska bestämmelserna i arbetsavtalslagen och lagen om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003) tillämpas. Inom den statliga sektorn utfärdas bestämmelser om omorganisation av en offentlig-rättslig sammanslutning i regel genom en speciallag. Därför finns det i detta sammanhang skäl att också hänvisa till vad som bestäms någon annanstans i lag.

4 §. *Rätten att återgå till arbetet för den som förordnats till tjänstgöring.* Enligt den föreslagna paragrafen ska den som förordnats till tjänstgöring ha rätt att i första hand återgå till sitt tidigare arbete efter att tjänstgöringen avslutats eller avbrutits. Om detta inte är möjligt ska arbetstagaren erbjudas ett arbete som motsvarar det tidigare arbetet och som överensstämmer med arbetsavtalet eller anställningsförhållandet, och om inte heller detta är möjligt, något annat arbete som överensstämmer med avtalet. Den föreslagna bestämmelsen motsvarar bestämmelsen i 4 kap. 9 § i arbetsavtalslagen om rätten för dem som återvänder från familjeledighet att återgå till sitt tidigare arbete. Ordalydelsen i paragrafen skulle dock vara densamma som i 12 § i lagen om alterneringsledighet då lagen tillämpas även på tjänsteförhållanden eftersom överenskommelsen om arbetsuppgifter för deras del avviker från dem som gäller arbetsavtalsförhållande.

5 §. *Återgång till arbetet.* Paragrafen innehåller bestämmelser om en frist inom vilken den som avslutar eller har avslutat sin tjänstgöring ska underrätta arbetsgivaren om återgång till arbetet samt om följderna för underlåtenhet att iaktta anmälningsförfarandet.

Enligt 1 mom. ska arbetstagaren underrätta arbetsgivaren om återgång till arbetet senast 14 kalenderdagar före den planerade återgången till arbetet. Inga formkrav föreskrivs för denna anmälan. Anmälningstidens längd påverkas inte av orsaken till återgången till arbetet dvs. huruvida det är fråga om att tjänstgöringstiden löper ut eller att tjänstgöringen avbryts.

En arbetsgivare är inte skyldig att återta en arbetstagare innan 14 dagar har förflutit från mottagandet av anmälan. Anmälan ska göras redan under tjänstgöringen om arbetstagaren har för avsikt att återgå till arbetet omedelbart efter det att tjänstgöringen avslutats. I värnpliktslagen och civiltjänstlagen föreslås bestämmelser som föreskriver att information om innehållet i denna bestämmelse ska ges den som håller på att fullgöra sin tjänstgöring innan tjänstgöringen avslutas.

I momentet föreslås också bestämmelser om tidpunkten för återgång till arbetet. Återgången till arbetet ska ske senast inom 14 dagar efter anmälan om återgång till arbetet.

Bestämmelsen ska vara beroende av avtal eftersom arbetsgivaren och arbetstagaren föreslås ha en möjlighet att avtala om något annat.

Det stärkta uppsägningskyddet är avsett att i regel omfatta endast den tid under vilken man är i tjänst. Det kan inte vara i kraft en obestämd tid bara för att arbetsgivaren inte känner till att tjänstgöringen har avslutats. Av denna anledning ska också arbetstagaren känna till när han senast måste återgå till arbetet efter avslutad tjänstgöring för att anställningsförhållandet skulle fortsätta. Det är nödvändigt att bestämmelser om förfaranden och följderna för underlåtenhet att iaktta dessa utfärdas i form av lag.

Om arbetstagaren inte har underrättat arbetsgivaren om återgång till arbetet senast inom en månad från den tidpunkt då tjänstgöringen avslutades eller avbröts, får arbetsgivaren enligt 2 mom. betrakta arbetsavtalet som hävt från nämnda tidpunkt.

Enligt försvarsmaktens nuvarande praxis utfärdas ett s.k. tjänstgöringsintyg när tjänstgöringen avslutas eller avbryts. Av intyget framgår bl.a. tjänstgöringstid inklusive tidpunkt då tjänstgöringen avslutades. Arbetstagaren skulle kunna använda sig t.ex. av detta intyg när han ska informera arbetsgivaren om hemförlovningsdagen. Arbetsavtalet skulle kunna upphävas retroaktivt om den som varit inkallad till tjänst inte iaktta föreskrivna förfaranden.

Om arbetstagaren på grund av ett godtagbart hinder inte har kunnat meddela att han ska vara borta från arbetet, återgår hävningen av arbetsavtalet. Ett sådant hinder utgörs av

det faktum att arbetstagaren inte har haft någon faktisk möjlighet att informera arbetsgivaren om återgången till arbetet. Situationen ska bedömas utgående från samma kriterier som används vid bedömning av grunderna för återgång av hävningen av arbetsavtal enligt arbetsavtalslagen.

Enligt 3 mom. ska den som inkallats till reservövningar eller extra tjänstgöring återvända till arbetet omedelbart, då det av tjänstgöringen förorsakade hindret upphört.

I 4 mom. ska ingå en hänvisningsbestämmelse enligt vilken bestämmelser om skyldigheten för en kommandör för truppförbandet och civiltjänstcentralens direktör att ge den som håller på att fullgöra sin tjänstgöring behövliga uppgifter om paragrafens innehåll finns i 107 § i värnpliktslagen och i 55 § i civiltjänstlagen. Syftet med bestämmelserna är att säkerställa att de som håller på med sin tjänstgöring kan iaktta de förfaranden som avses i 2 mom. Bestämmelser om arbetsgivarens rätt att på begäran få uppgifter om tidpunkten då tjänstgöringen avslutas finns i 97 § i värnpliktslagen och i 94 § i civiltjänstlagen. Bestämmelserna är nödvändiga för att arbetsgivaren ska kunna använda sig av rätten enligt 2 mom. att upphäva arbetsavtalet då en person som varit inkallad till tjänstgöring inte på något sätt anmäler sig hos arbetsgivaren.

**6 §. Ersättning vid ogrundat upphävande av arbetsavtals- eller tjänsteförhållande.** Enligt 1 mom. ska en arbetsgivare som hävt ett arbetsavtal med en tjänstepliktig i strid med grunderna i denna lag åläggas att betala ersättning för ett ogrundat upphävande av arbetsavtal på det sätt som föreskrivs i 12 kap. 2 § i arbetsavtalslagen. I paragrafen föreskrivs om den ersättning som arbetsgivaren ska åläggas att betala vid ett ogrundat upphävande av arbetsavtal om anställningsförhållandet har upplösts, arbetstagaren har sagts upp av ekonomiska eller produktionsmässiga skäl eller av orsaker som beror på personen.

I paragrafens 2 mom. föreslås en motsvarande hänvisning till tjänstemännens och tjänsteinnehavarnas rättigheter vid ogrundat upplösning av tjänsteförhållandet. Bestämmelser om fortbeståndet av ett tjänsteförhållande utan en lagstadgad grund för uppsägning eller hävning finns i 55 § i statstjänste-

mannalagen (750/1994) och i 44 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare.

**7 §. Framläggning och straffbestämmelse.** Med tanke på iakttagandet av lagen och utövandet av arbetstagarens rättigheter är det viktigt att lagen är framlagd till påseende på arbetsplatsen på samma sätt som övriga lagar på arbetsrättens område. Av denna anledning föreslås i 1 mom. att i lagen intas en motsvarande bestämmelse om framläggning av lagen till påseende som finns bl.a. i arbetsavtalslagen.

Enligt förslaget ska arbetsgivaren hålla denna lag fritt tillgänglig för arbetstagarna på arbetsplatsen. Arbetsgivaren skulle kunna uppfylla sin skyldighet att framlägga lagen till påseende genom att bevara den på en plats där arbetstagarna fritt kan läsa den. Det föreslås även räkna med att lagen finns tillgänglig i elektronisk form. En förutsättning är i detta fall att samtliga anställda vid en arbetsplats har en faktisk möjlighet att få kännedom om innehållet i lagen i elektronisk form.

I 2 mom. föreskrivs, liksom också i flera andra lagar på arbetsrättens område, att underlåtelse att framlägga lagen till påseende är en straffbar gärning. En arbetsgivare eller företrädare för denne som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot bestämmelsen om framläggande ska för överträdelse av lagen om fortbestånd av arbets- och tjänsteförhållandet för den som fullgör skyldighet att försvara landet dömas till böter. Enligt momentet ska ansvarsfördelningen mellan arbetsgivaren och dennes företrädare bestämmas enligt de grunder som anges i 47 kap. 7 § i strafflagen (39/1889).

**8 §. Tillsyn.** Tillsynen över efterlevnaden av den förevarande lagen ska utövas av arbetarskyddsmyndigheterna. Enligt den gällande lagen ska arbetarskyddsmyndigheterna meddela råd och anvisningar rörande lagen. Sakligt sett rör det sig om en mindre ändring som innebär att samma förfaranden för tillsyn över efterlevnaden av lagen som gäller i fråga om de övriga arbetsrättsliga lagarna ska också gälla den aktuella lagen.

Arbetarskyddsmyndigheterna utövar tillsyn över efterlevnaden av bestämmelserna och föreskrifterna om arbetarskydd på arbetsplatsen. Arbetarskyddsmyndigheterna har rätt att

till påseende få de handlingar och förteckningar som arbetstagaren ska göra upp eller förvara enligt arbetarskyddsbestämmelserna och -föreskrifterna samt att få kopior av dessa. Arbetarskyddsmyndigheterna har dessutom rätt att för tillsynen få andra nödvändiga uppgifter av arbetsgivaren både muntligen och skriftligen.

**9 §. Ikraftträdande.** Enligt 1 mom. föreslås att en sedvanlig ikraftträdelsebestämmelse ska intas i lagen.

Enligt 2 mom. ska genom denna lag upphävas lagen av den 1 december 1961 om fortbestånd av till tjänstgöring inkallad värnpliktigs arbets- eller tjänsteförhållande (570/1961) jämte ändringar.

## 1.2 Värnpliktslag

**97 §. Utlämnande av uppgifter.** Till förteckningen i 1 mom. över behövliga uppgifter som utan hinder av sekretessbestämmelserna kan lämnas ut till utomstående föreslås bli fogad en ny 12 punkt varvid den nuvarande 12 punkten blir 13 punkt.

Militärtjänstgöringen kan räkna från sex månader till 12 månader. Den som förordnats till tjänstgöring inte vet vid den tidpunkt då han inträder i tjänst hur lång tid tjänstgöringen kommer att ta. Tjänstgöringen kan dessutom avbrytas. Därför kan en arbetstagare inte meddela arbetsgivaren tidpunkten då tjänstgöringen avslutas ännu i det ögonblick då han inleder sin tjänstgöring.

Enligt förslaget ska arbetsgivaren för en värnpliktig som håller på att fullgöra eller som har avslutat sin tjänstgöring på begäran få uppgift om tidpunkten då tjänstgöringen avslutas eller avslutades för tillämpning av 5 § i lagen om fortbestånd av arbetsavtals- och tjänsteförhållandet för den som fullgör skyldighet att försvara landet. Arbetsgivaren behöver nödvändigtvis uppgiften om när tjänstgöringen slutar för att denne ska kunna tillämpa lagen i det fall att den som är inkallad till tjänstgöring inte meddelar arbetsgivaren att han tänker återgå till arbetet. Arbetsgivaren kan först och främst ta kontakt med den som saken gäller för att utreda saken men arbetstagaren kan också flytta efter att tjänstgöringen avslutats och arbetsgivaren

har inte nödvändigtvis tillgång till hans kontaktuppgifter. Anställningsförhållandet kan inte fortgå under en obestämd tid för att arbetstagaren inte underrättar sin arbetsgivare om att tjänstgöringen avslutats. Av denna anledning har arbetsgivaren behov att få veta när tjänstgöringen avslutas eller har avslutats.

Då frågan å ena sidan handlar om att ett anställningsförhållande ska upplösas och å andra sidan om behandling av personuppgifter är det nödvändigt att i lag föreskriva om förfaranden genom vilka arbetsgivaren kan reda ut frågan om när tjänstgöringen avslutas. Arbetsgivaren ska enligt förslaget få uppgift om tidpunkten då tjänstgöringen avslutas eller har avslutats men inte andra uppgifter såsom uppgift om grunden för att tjänstgöringen avslutats. Arbetsgivaren ska också omfattas av de bestämmelser i personuppgiftslagen (523/1999) enligt vilka föräldrade och onödiga uppgifter ska förstöras.

För att rätten att få uppgifter ska begränsas till den faktiska arbetsgivaren föreslås att arbetsgivaren ska visa för den som upprätthåller värnpliktsregistret att ett arbetsavtals- eller tjänsteförhållande faktiskt existerar. Om inget skiftligt arbetsavtal har ingåtts med arbetstagaren skulle existensen av ett anställningsförhållande bevisas på något annat tillförlitligt sätt.

Dessutom föreslås att 1 mom. 2 och 3 punkten ändras så att i stället för arbetsministeriet blir arbets- och näringsministeriet.

**107 §. Fortbestånd av en värnpliktigs arbetsavtals- eller tjänsteförhållande.** Det föreslås att hänvisningsbestämmelsen i 1 mom. ändras som föranleds av den nya lagen.

Det föreslås att ett nytt 2 mom. fogas till paragrafen. Enligt momentet ska försvarsmakten se till att värnpliktiga får kännedom om sina rättigheter vad gäller fortbestånd av anställningsförhållandet och om förfarandena för utövande av sina rättigheter. Det är närmast fråga om att nuvarande praxis skrivs in i lag eftersom värnpliktiga numera får information om frågor som gäller anställningstrygghet och fortbestånd av anställningsförhållandet redan innan de inträder i tjänst och under själva tjänstgöringen.

Enligt förslaget ska man redan vid uppbygget se till att uppbyggspliktiga får tillräcklig information om innehållet i lagen om fortbe-

stånd av arbetsavtals- och tjänsteförhållandet för den som fullgör skyldighet att försvara landet. I uppbygget deltar även de som har ansökt om att få fullgöra civiltjänst. Det är viktigt att känna till lagens innehåll redan innan man inträder i tjänst för att den tjänstepliktige t.ex. inte av okunnighet säger upp sitt anställningsförhållande.

Dessutom ska kommandören för truppförbandet eller den som denne förordnat informera den som håller på att fullgöra sin tjänstgöring innan tjänstgöringen avslutas eller avbryts om 5 § i lagen om fortbestånd av arbetsavtals- och tjänsteförhållandet för den som fullgör skyldighet att försvara landet vilken innehåller bestämmelser om de förfaranden som den värnpliktiga ska iaktta när han efter avslutad tjänstgöring återgår till arbetet.

### 1.3 Civiltjänstlag

**55 §. Fortbestånd av arbetsavtals- eller tjänsteförhållande.** De föreslagna ändringarna motsvarar de ändringar som föreslås i 107 § i värnpliktslagen och detaljmotiveringarna till dem. Civiltjänstcentralens direktör eller den som denne förordnat har samma skyldighet som kommandören för truppförbandet inom försvarsmakten. Enligt 7 § i civiltjänstlagen ansvarar civiltjänstcentralen för verkställigheten av civiltjänsten och centralen känner till varje civiltjänstgörares tjänstgöringsplats dit en anvisning om tillämpliga förfaranden eller motsvarande material kan skickas strax innan tjänstgöringen avslutas.

**94 §. Utlämnande av uppgifter.** Den föreslagna bestämmelsen motsvarar ändringen av 97 § i värnpliktslagen.

Enligt bestämmelsen kan utöver det som bestäms i lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet (621/1999) uppgifter ur civiltjänstregistret om tidpunkten då civiltjänsten avslutas eller avslutats utan hinder av sekretessbestämmelserna på begäran lämnas ut till arbetsgivaren för en civiltjänstgörare som fullgör eller har fullgjort civiltjänst, om arbetsgivaren visar att anställnings- eller tjänsteförhållandet fortgår.

#### 1.4 Lag om frivillig militärtjänst för kvinnor

**3 §.** I 1 mom. föreskrivs att militärtjänsten ordnas i samband med den i värnpliktslagen föreskrivna beväringstjänsten. Den fullgörs på samma sätt som beväringstjänsten samt jämställs med den med de undantag som anges i momentet. Den hänvisning till värnpliktslagen som ingår i momentet föreslås bli reviderad så att den avser den gällande värnpliktslagen.

I momentet ingår dessutom en hänvisning till 5 § 1 mom. och 7 § vilka innehåller bestämmelser om undantag vid ordnandet av militärtjänsten för kvinnor. Den förstnämnda hänvisningen gäller en särskild frist som iaktas i fråga om fortbeståndet av ett anställningsförhållande när kvinnan har utövat sin rätt att låta bli att inträda i tjänst eller att avbryta tjänstgöringen inom 45 dagar efter dagen för inträde i tjänst. Eftersom lagen beträffande fortbestånd av anställningsförhållandet tillämpas på den frivilliga militärtjänsten för kvinnor utan särskilda frister som skulle gälla enbart kvinnor föreslås att hänvisningen till 5 § 1 mom. stryks ur momentet.

**5 §.** I paragrafen finns bestämmelser om den rättsliga ställningen som värnpliktig för de kvinnor som fullgör eller har fullgjort frivillig militärtjänst. I den gällande bestämmelsen föreskrivs också om en särskild frist om 30 dagar som i vissa fall kan tillämpas på kvinnor när de återgår till arbetet i enlighet med lagen om fortbestånd av till tjänstgöring inkallad värnpliktigs arbets- eller tjänsteförhållande.

Det föreslås att den särskilda fristen som gäller endast för kvinnor ska slopas också till denna del. Av denna anledning föreslås att de nuvarande reglerna om tillämpning av lagen om fortbestånd av anställningsförhållandet ska strykas ur 1 mom. Momentet föreslås vidare bli reviderat till de övriga delarna så att det motsvarar de begrepp som används i värnpliktslagen. Således ska sakinnehållet i momentet inte ändras.

Paragrafens 2 mom. motsvarar den nuvarande bestämmelsen.

I fråga om fortbeståndet av ett anställningsförhållande föreslås i 3 mom. en hänvisning till lagen om fortbestånd av arbetsavtals- och

tjänsteförhållandet för den som fullgör skyldighet att försvara landet. Lagen ska tillämpas också på kvinnor som fullgör eller har fullgjort frivillig militärtjänst. En kvinna ska ha rätt att återgå till sitt tidigare arbete också i det fall att det förordnande att inträda i tjänst som hon erhållit återtas med stöd av 4 § i lagen om frivillig militärtjänst för kvinnor. För att anställningsförhållandet ska fortgå ska kvinnan också iaktta de förfaranden om vilka det föreskrivs i den ovan nämnda lagen. Hänvisningen till lagen behövs av tydlighetsskäl och det är ändamålsenligt att skriva in det i ett eget moment.

#### 1.5 Lag om civilpersonals deltagande i krishanteringen

**7 §.** *Tjänstledighet och arbetsavtals- eller tjänsteförhållandets fortbestånd.* Det föreslås att 3 mom. ändras så att hänvisningsbestämmelsen i bestämmelsen om rätten att återgå till arbetet ska motsvara de ändrade bestämmelserna.

#### 1.6 Lag om militär krishantering

**25 §.** *Tjänstledighet och arbetsavtals- eller tjänsteförhållandets fortbestånd.* Det föreslås att 2 mom. ändras så att hänvisningsbestämmelsen i bestämmelsen om rätten att återgå till arbetet ska motsvara de ändrade bestämmelserna.

#### 2 Ikraftträdande

Lagarna föreslås träda i kraft våren 2009.

#### 3 Förhållande till grundlagen och lagstiftningsordning

Den föreslagna lagen utvidgar arbetsgivarens rätt att få uppgifter om tidpunkten då de anställdas militär-, vapenfri- eller civiltjänstgöring avslutas. Förslaget har en beröringspunkt med det skydd för privatliv och skydd för personuppgifter som föreskrivs i 10 § 1 mom. i grundlagen. Enligt lagrummet utfärdas närmare bestämmelser om skydd för personuppgifter genom lag. Detaljerna i regleringen är beroende av lagstiftarens prövning (GrUB 25/1994 rd).

När det gäller hanteringen av personuppgifter är det fråga om huruvida utlämnandet av uppgifter om tidpunkten då tjänstgöringen avslutats ur värnpliktsregistret och civiltjänstregistret kan betraktas som tillåtet användningsändamål.

Det är fråga om tidpunkten då tjänstgöringen avslutas eller avslutades. Arbetsgivaren har rätt att få kännedom om att en arbetstagar eller tjänsteman har inlett militär- eller civiltjänstgöringen. Denna upplysning får arbetsgivaren i det skede då arbetstagar eller tjänstemannen utövar sin rätt att få befrielse från arbetet på grund av ett förordnande att inträda i tjänst. Annars kan befrielse och de rättigheter i anslutning därtill som tillkommer arbetstagar inte beviljas eller erhållas. Ur de grundläggande fri- och rättigheternas synvinkel är denna upplysning av större betydelse än tidpunkten då tjänstgöringen avslutas. När det gäller civiltjänstgöring kan man dessutom konstatera att enligt den nya civiltjänstlagen godkänns en ansökan om civiltjänst under normala förhållanden utan övertygelseprövning.

I lagen fastställs randvillkoren för utlämnande av uppgifter. Arbetsgivaren ska bevisa att anställningsförhållandet fortgår och arbetsgivaren ska endast få uppgift om tidpunkten då tjänstgöringen avslutas eller har avslutats men inte t.ex. om orsaken därtill. Uppgiften är nödvändig för arbetsgivaren om den som fullgör eller har fullgjort sin tjänstgöring inte iakttar den lagstadgade fristen för

anmälan om återgång till arbetet. När tjänstgöring inleds vet man inte hur länge den kommer att vara.

Utlämnandet av personuppgifter skulle vara förenligt med ändamålet med hanteringen av registeruppgifterna eftersom saken regleras i lag och utlämnandet av uppgifterna har samband med fullgörandet av de skyldigheter och utövandet av de rättigheter som med anledning av militär- eller civiltjänst föreskrivits för arbetsgivaren eller den registrerade. Det föreslås dessutom att kommandören för truppförbandet och civiltjänstcentralens direktör ska ha skyldighet att klargöra för den registrerade i vilken situation uppgift om tidpunkten då tjänstgöringen avslutas eller har avslutats kan lämnas ut till arbetsgivaren. Den registrerade skulle alltså känna till att dylika upplysningar lämnas om han inte självmant anmäler sig hos sin arbetsgivare. Arbetsgivaren ska dessutom också i detta fall omfattas av de bestämmelser i personuppgiftslagen som föreskriver att föråldrade eller onödiga uppgifter inte ska bevaras.

Lagförslagen innebär inte ett sådant intrång i skyddet för personuppgifter som skulle kränka de fri- och rättigheter som föreskrivs i grundlagen. Därför lagförslagen kunna godkännas i vanlig lagstiftningsordning.

Med stöd av vad som anförts ovan föreläggs Riksdagen följande lagförslag:

## 1.

**Lag****om fortbestånd av arbetsavtals- och tjänsteförhållandet för den som fullgör skyldighet att försvara landet**

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

## 1 §

*Tillämpningsområde*

I denna lag föreskrivs om fortbeståndet av arbetsavtals- eller tjänsteförhållandet för den som förordnats till tjänstgöring enligt värnpliktslagen (1438/2007) eller civiltjänstlagen (1446/2007).

Vad som i denna lag föreskrivs om arbetstagare tillämpas även på tjänstemän och tjänsteinnehavare.

## 2 §

*Befrielse från arbetet och anmälan om tjänstgöring*

Arbetstagaren har rätt att få ledigt från arbetet för att kunna fullgöra tjänstgöring enligt 1 §.

Arbetstagaren ska lämna arbetsgivaren en utredning om förordnandet till tjänstgöring senast två månader innan tjänstgöringen börjar eller, om det inte är möjligt, så snart arbetstagaren fått kännedom om när tjänstgöringen börjar.

## 3 §

*Uppsägning av den som förordnats till tjänstgöring*

Arbetsgivaren får inte säga upp arbetsavtalet med en arbetstagare på grund av sådan tjänstgöring som avses i denna lag.

Om arbetsgivaren säger upp arbetsavtalet med en arbetstagare som förordnats till

tjänstgöring eller som fullgör sin tjänstgöring efter det att arbetstagaren till arbetsgivaren lämnat en utredning enligt 2 § om förordnandet till tjänstgöring, anses uppsägningen ha berott på att arbetstagaren förordnats till tjänstgöring, om arbetsgivaren inte visar att uppsägningen haft någon annan grund.

Arbetsgivaren får av ekonomiska och produktionsmässiga skäl säga upp arbetsavtalet med en arbetstagare som fullgör tjänstgöring endast om arbetsgivarens verksamhet upphör eller avbryts.

I fråga om uppsägning av en till tjänstgöring förordnad arbetstagare i samband med överlåtelse av en rörelse eller omorganisering av en offentligrättslig sammanslutning som kan jämföras med denna, eller när arbetsgivaren försätts i konkurs eller avlider gäller arbetsavtalslagen (55/2001), lagen om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003) eller det som bestäms någon annanstans i lag.

## 4 §

*Rätten att återgå till arbetet för den som förordnats till tjänstgöring*

När tjänstgöringen avslutas eller avbryts har arbetstagaren rätt att i första hand återgå till sitt tidigare arbete. Om detta inte är möjligt, ska arbetstagaren erbjudas ett arbete som motsvarar det tidigare arbetet och som överensstämmer med arbetsavtalet eller anställningsförhållandet, och om inte heller detta är möjligt, något annat arbete som överensstämmer med avtalet.



## 5 §

*Återgång till arbetet*

Arbetstagaren ska underrätta arbetsgivaren om återgång till arbetet senast 14 dagar före den planerade återgången till arbetet och återgå till arbetet inom 14 dagar efter anmälan, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om något annat.

Om arbetstagaren inte har underrättat arbetsgivaren om återgång till arbetet inom en månad från den tidpunkt då tjänstgöringen avslutades eller avbröts, får arbetsgivaren betrakta arbetsavtalet som hävt från nämnda tidpunkt.

Om arbetstagaren på grund av ett godtagbart hinder inte har kunnat underrätta arbetsgivaren om sin avsikt att återgå till arbetet, återgår hävningen av arbetsavtalet.

Den som inkallats till reservövningar eller extra tjänstgöring ska dock återgå till arbetet så snart det hinder för arbete som tjänstgöringen utgjort upphör.

Bestämmelser om skyldigheten för kommandören för ett truppförband och civiltjänstcentralens direktör att ge den som fullgör tjänstgöring behövliga uppgifter om innehållet i denna paragraf finns i 107 § i värnpliktslagen och i 55 § i civiltjänstlagen. Bestämmelser om arbetsgivarens rätt att få uppgift om tidpunkten då tjänstgöringen avslutas eller avslutades finns i 97 § i värnpliktslagen och 94 § i civiltjänstlagen.

## 6 §

*Ersättning vid ogrundat upphävande av arbetsavtals- eller tjänsteförhållande*

En arbetsgivare som har hävt ett arbetsavtal i strid med denna lag ska betala ersättning för

ogrundat hävande av arbetsavtal så som föreskrivs i 12 kap. 2 § i arbetsavtalslagen.

Bestämmelser om fortbeståndet av ett tjänsteförhållande vid uppsägning eller hävning i strid med denna lag finns i 55 § i statstjänstemannalagen (750/1994) och 44 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare.

## 7 §

*Framläggning och straffbestämmelse*

Arbetsgivaren ska hålla denna lag fritt tillgänglig för arbetstagarna på arbetsplatsen.

En arbetsgivare eller företrädare för denne som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot bestämmelserna i denna paragraf ska för *överträdelse av lagen om fortbestånd av arbets- och tjänsteförhållandet för den som fullgör skyldighet att försvara landet* dömas till böter. Ansvarsfördelningen mellan arbetsgivaren och dennes företrädare bestäms enligt de grunder som anges i 47 kap. 7 § i strafflagen (39/1889).

## 8 §

*Tillsyn*

Tillsynen över efterlevnaden av denna lag utövas av arbetarskyddsmyndigheterna.

## 9 §

*Ikraftträdande*

Denna lag träder i kraft den 200 .

Genom denna lag upphävs lagen av den 1 december 1961 om fortbestånd av till tjänstgöring inkallad värnpliktigs arbets- eller tjänsteförhållande (570/1961) jämte ändringar.

## 2.

**Lag****om ändring av 97 och 107 § i värnpliktslagen**

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* i värnpliktslagen av den 28 december 2007 (1438/2007) 97 § 1 mom. och 107 § som följer:

## 97 §

*Utlämnande av uppgifter*

Utöver det som föreskrivs i lagen om ofentlighet i myndigheternas verksamhet kan behövliga uppgifter ur värnpliktsregistret utan hinder av sekretessplikten lämnas ut som följer till:

- 1) försvarsministeriet, de militära myndigheterna och gränsbevakningsväsendet, för verkställande av värnplikten och för anställning av personal samt för personalplanering och för beviljande av utmärkelsetecken,
- 2) arbets- och näringsministeriet och civiltjänstcentralerna, för verkställande av civiltjänstgöring,
- 3) arbets- och näringsministeriet, för verkställande av arbetstjänst,
- 4) polisen, för uppdrag som hör samman med förrättandet av uppbåd samt för hämtning till tjänstgöring,
- 5) utrikesministeriet, för skötseln av ärenden som gäller värnplikt,
- 6) Migrationsverket, för bestämmande av medborgarskapsstatus,
- 7) Folkpensionsanstalten, för utbetalning av militärunderstöd,
- 8) befolkningsdatasystemet, om fullgörandet av beväringstjänsten för införande av registeranteckning om medborgarskap,
- 9) domstolarna och åklagarmyndigheterna, om militära grader och tjänstgöring samt om i disciplinärt förfarande påförda påföljder, för fullgörande av ett tjänsteuppdrag,
- 10) myndigheter, sammanslutningar eller privatpersoner, om militär grad i frågor som

gäller beviljande av utmärkelsetecken eller annan belöning,

11) Försvarsutbildningsföreningen, basuppgifter enligt 94 § 1 mom. om de värnpliktiga för anordnande av frivillig försvarsutbildning,

12) arbetsgivaren för en värnpliktig som fullgör eller som har avslutat sin tjänstgöring, på begäran, uppgift om tidpunkten då tjänstgöringen avslutas eller avslutades för tillämpning av 5 § i lagen om fortbestånd av arbetsavtals- och tjänsteförhållandet för den som fullgör skyldighet att försvara landet ( / ), om arbetsgivaren visar att arbets- eller tjänsteförhållandet fortgår,

13) andra än de som avses i 1–12 punkten, med den registrerades uttryckliga samtycke.

## 107 §

*Fortbestånd av en värnpliktigs arbetsavtals- eller tjänsteförhållande*

Bestämmelser om fortbeståndet av en till tjänstgöring förordnad värnpliktigs arbetsavtals- och tjänsteförhållande finns i lagen om fortbestånd av arbetsavtals- och tjänsteförhållandet för den som fullgör skyldighet att försvara landet.

Vid uppbådet ska det ses till att de uppbådspliktiga får tillräcklig information om den lag som avses i 1 mom. Kommendören för truppförbandet eller den som denne förordnat ska underrätta den som fullgör tjänstgöring om det som föreskrivs i 5 § i ovan

nämnda lag innan tjänstgöringen avslutas eller avbryts.

\_\_\_\_\_

Denna lag träder i kraft den 200 .

\_\_\_\_\_

### 3.

## Lag

### om ändring av 55 och 94 § i civiltjänstlagen

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* i civiltjänstlagen av den 28 december 2007 (1446/2007) 55 § och 94 § 1 mom. som följer:

#### 55 §

#### *Fortbestånd av arbetsavtals- eller tjänsteförhållande*

Bestämmelser om fortbeståndet av en till tjänstgöring förordnad civiltjänstgörarens arbetsavtals- och tjänsteförhållande finns i lagen om fortbestånd av arbetsavtals- och tjänsteförhållandet för den som fullgör skyldighet att försvara landet ( / ).

Civiltjänstcentralens direktör eller den som denne förordnat ska underrätta civiltjänstgöraren om det som föreskrivs i 5 § i ovan nämnda lag innan tjänstgöringen avslutas eller avbryts.

#### 94 §

#### *Utlämnande av uppgifter*

Utöver det som bestäms i lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet (621/1999) kan uppgifter ur civiltjänstregistret om fullgörande av civiltjänst utan hinder av sekretessplikten lämnas ut till Migrationsverket för behandling av ärenden som gäller medborgarskap och till arbetsgivaren för en civiltjänstgörare som fullgör eller har avslutat tjänstgöring, på begäran, uppgift om tidpunkten då civiltjänsten avslutas eller avslutades för tillämpning av 5 § i lagen om fortbestånd av arbetsavtals- och tjänsteförhållandet för den som fullgör skyldighet att försvara landet, om arbetsgivaren visar att arbetsavtals- eller tjänsteförhållandet fortgår.

\_\_\_\_\_

Denna lag träder i kraft den 200 .

\_\_\_\_\_

## 4.

**Lag****om ändring av 3 och 5 § i lagen om frivillig militärtjänst för kvinnor**

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* i lagen av den 17 februari 1995 om frivillig militärtjänst för kvinnor (194/1995) 3 § 1 mom. och 5 § som följer:

## 3 §

Militärtjänsten ordnas i samband med den i värnpliktslagen (1438/2007) föreskrivna beväringstjänsten och fullgörs på samma sätt som beväringstjänsten samt jämföras med den i alla avseenden, om inte något annat följer av 7 §.

-----

## 5 §

När en kvinna har inlett sin militärtjänstgöring eller när hon enligt det förordnande att inleda militärtjänstgöring som hon med stöd av sin ansökan erhållit har varit skyldig att inleda militärtjänstgöring ska på henne, med de undantag som anges i 4 §, alla de bestämmelser tillämpas som gäller den som

med stöd av värnpliktslagen förordnats till beväringstjänst.

Efter utgången av den tid som avses i 4 § 1 mom. jämföras en kvinna under tjänstgöringen och efter att hon har fullgjort eller blivit befriad från den till alla delar med en värnpliktig.

Efter att tjänstgöringen har avslutats eller avbrutits eller när förordnandet att inleda tjänstgöring återkallats på det sätt som föreskrivs i 4 § 1 mom. har kvinnan rätt att återgå till arbetet i enlighet med 4 § i lagen om fortbestånd av arbetsavtals- och tjänsteförhållandet för den som fullgör skyldighet att försvara landet ( / ).

-----  
Denna lag träder i kraft den 200 .

-----

## 5.

**Lag****om ändring av 7 § i lagen om civilpersoners deltagande i krishantering**

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* i lagen av den 30 december 2004 om civilpersoners deltagande i krishantering  
(1287/2004) 7 § 3 mom. som följer:

7 § <i>Tjänstledighet och arbetsavtals- eller tjänsteförhållandets fortbestånd</i>	gå till arbetet i enlighet med 4 § i lagen om fortbestånd av arbetsavtals- och tjänsteförhållandet för den som fullgör skyldighet att försvara landet ( / ).
---	--

-----  
Efter att anställningsförhållandet har upphört eller avbrutits har personen rätt att åter-

-----  
Denna lag träder i kraft den 200 .

## 6.

**Lag****om ändring av 25 § i lagen om militär krishantering**

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* i lagen av den 31 mars 2006 om militär krishantering (211/2006) 25 § 2 mom. som följer:

25 §

*Tjänstledighet och arbetsavtals- eller tjänsteförhållandets fortbestånd*

-----  
Arbetsavtals- eller tjänsteförhållandet för en person som antas till utbildning, övning eller tjänstgöring får inte avslutas av arbetsgivaren på grund av utbildningen, övningen

eller tjänstgöringen eller sägas upp medan dessa varar. Efter att utbildningen, övningen eller tjänstgöringen har avslutats eller avbrutits har personen rätt att återgå till arbetet i enlighet med 4 § i lagen om fortbestånd av arbetsavtals- och tjänsteförhållandet för den som fullgör skyldighet att försvara landet ( / ).

-----  
Denna lag träder i kraft den 200 .

Helsingfors den 28 november 2008

**Republikens President**

**TARJA HALONEN**

Arbetsminister *Tarja Cronberg*

**2.****Lag****om ändring av 97 och 107 § i värnpliktslagen**

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* i värnpliktslagen av den 28 december 2007 (1438/2007) 97 § 1 mom. och 107 § som följer:

*Gällande lydelse*

## 97 §

*Utlämnande av uppgifter*

Utöver det som föreskrivs i lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet kan behövliga uppgifter ur värnpliktsregistret utan hinder av sekretessplikten lämnas ut som följer till:

1) försvarsministeriet, de militära myndigheterna och gränsbevakningsväsendet, för verkställande av värnplikten och för anställning av personal samt för personalplanering och för beviljande av utmärkelsetecken,

2) arbetsministeriet och civiltjänstcentralerna, för verkställande av civiltjänstgöring,

3) arbetsministeriet, för verkställande av arbetstjänst,

4) polisen, för uppdrag som hör samman med förrättandet av uppåd samt för hämtning till tjänstgöring,

5) utrikesministeriet, för skötseln av ärenden som gäller värnplikt,

6) Migrationsverket, för bestämmande av medborgarskapsstatus,

7) Folkpensionsanstalten, för utbetalning av militärunderstöd,

8) befolkningsdatasystemet, om fullgörandet av beväringstjänsten för införande av registeranteckning om medborgarskap,

9) domstolarna och åklagarmyndigheterna, om militära grader och tjänstgöring samt om i disciplinärt förfarande påförda påföljder, för fullgörande av ett tjänsteuppdrag,

*Föreslagen lydelse*

## 97 §

*Utlämnande av uppgifter*

Utöver det som föreskrivs i lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet kan behövliga uppgifter ur värnpliktsregistret utan hinder av sekretessplikten lämnas ut som följer till:

1) försvarsministeriet, de militära myndigheterna och gränsbevakningsväsendet, för verkställande av värnplikten och för anställning av personal samt för personalplanering och för beviljande av utmärkelsetecken,

2) *arbets- och näringsministeriet* och civiltjänstcentralerna, för verkställande av civiltjänstgöring,

3) *arbets- och näringsministeriet*, för verkställande av arbetstjänst,

4) polisen, för uppdrag som hör samman med förrättandet av uppåd samt för hämtning till tjänstgöring,

5) utrikesministeriet, för skötseln av ärenden som gäller värnplikt,

6) Migrationsverket, för bestämmande av medborgarskapsstatus,

7) Folkpensionsanstalten, för utbetalning av militärunderstöd,

8) befolkningsdatasystemet, om fullgörandet av beväringstjänsten för införande av registeranteckning om medborgarskap,

9) domstolarna och åklagarmyndigheterna, om militära grader och tjänstgöring samt om i disciplinärt förfarande påförda påföljder, för fullgörande av ett tjänsteuppdrag,

10) myndigheter, sammanslutningar eller privatpersoner, om militär grad i frågor som gäller beviljande av utmärkelsetecken eller annan belöning,

11) Försvarsutbildningsföreningen, basuppgifter enligt 94 § 1 mom. om de värnpliktiga för anordnande av frivillig försvarsutbildning,

12) andra än de som avses i 1–11 punkten, med den registrerades uttryckliga samtycke.

10) myndigheter, sammanslutningar eller privatpersoner, om militär grad i frågor som gäller beviljande av utmärkelsetecken eller annan belöning,

11) Försvarsutbildningsföreningen, basuppgifter enligt 94 § 1 mom. om de värnpliktiga för anordnande av frivillig försvarsutbildning,

12) arbetsgivaren för en värnpliktig som håller på att fullgöra eller som har avslutat sin tjänstgöring, på begäran, uppgift om tidpunkten då tjänstgöringen avslutas eller avslutades för tillämpning av 5 § i lagen om fortbestånd av arbetsavtals- och tjänsteförhållandet för den som fullgör skyldighet att försvara landet, om arbetsgivaren visar att arbets- eller tjänsteförhållandet fortgår,

13) andra än de som avses i 1–12 punkten, med den registrerades uttryckliga samtycke.

## 107 §

*Fortbestånd av en värnpliktigs arbetsavtals- eller tjänsteförhållande*

Bestämmelser om fortbestånd av en till tjänstgöring förordnad värnpliktigs arbetsavtals- eller tjänsteförhållande finns i lagen om fortbestånd av till tjänstgöring inkallad värnpliktigs arbets- eller tjänsteförhållande (570/1961).

## 107 §

*Fortbestånd av en värnpliktigs arbetsavtals- eller tjänsteförhållande*

Bestämmelser om fortbeståndet av en till tjänstgöring förordnad värnpliktigs arbetsavtals- eller tjänsteförhållande finns i lagen om fortbestånd av arbetsavtals- och tjänsteförhållandet för den som fullgör skyldighet att försvara landet ( / ).

Vid uppbådet bör det ses till att de uppbådspliktiga får tillräcklig information om den lag som avses i 1 mom. Kommendören för truppförbandet eller den som denne förordnat ska underrätta den som håller på att fullgöra sin tjänstgöring om de förfaranden som föreskrivs i 5 § i ovan nämnda lag innan tjänstgöringen avslutas eller avbryts.

Denna lag träder i kraft den 200 .



## 3.

**Lag****om ändring av 55 och 94 § i civiltjänstlagen**

I enlighet med riksdagens beslut  
ändras i civiltjänstlagen av den 28 december 2007 (1446/2007) 55 § och 94 § 1 mom. som följer:

*Gällande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

55 §

55 §

*Fortbestånd av arbetsavtals- eller tjänsteförhållande*

*Fortbestånd av arbetsavtals- eller tjänsteförhållande*

Bestämmelser om fortbeståndet av en till tjänstgöring förordnad civiltjänstgörarens arbetsavtals- eller tjänsteförhållande finns i lagen om fortbestånd av till tjänstgöring inkallad värnpliktigs arbets- eller tjänsteförhållande (570/1961).

Bestämmelser om fortbeståndet av en till tjänstgöring förordnad civiltjänstgörarens arbetsavtals- eller tjänsteförhållande finns i lagen om fortbestånd av arbetsavtals- och tjänsteförhållandet för den som fullgör skyldighet att försvara landet ( / ).

*Civiltjänstcentralens direktör eller den som denne förordnat ska underrätta civiltjänstgöraren om de förfaranden som anges i 5 § i ovan nämnda lag innan tjänstgöringen avslutas eller avbryts.*

94 §

94 §

*Utlämnande av uppgifter*

*Utlämnande av uppgifter*

Utöver det som bestäms i lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet (621/1999) kan uppgifter ur civiltjänstregistret om fullgörandet av civiltjänst utan hinder av sekretessplikten lämnas ut till Migrationsverket för behandling av ärenden som gäller medborgarskap.

Utöver det som bestäms i lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet (621/1999) kan uppgifter ur civiltjänstregistret om fullgörande av civiltjänst utan hinder av sekretessplikten lämnas ut till Migrationsverket för behandling av ärenden som gäller medborgarskap och till arbetsgivaren för en civiltjänstgörare som håller på att fullgöra eller har fullgjort sin tjänstgöring, på begäran, uppgift om tidpunkten då civiltjänsten avslutas eller avslutats för tillämpning av 5 § i lagen om fortbestånd av arbetsavtals- och tjänsteförhållandet för den som fullgör skyldighet att försvara landet, om ar-

*betsgivaren visar att arbetsavtals- eller tjänsteförhållandet fortgår.*

-----  
Denna lag träder i kraft den 200 .  
-----

#### 4.

### Lag

#### om ändring av 3 och 5 § i lagen om frivillig militärtjänst för kvinnor

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* i lagen av den 17 februari 1995 om frivillig militärtjänst för kvinnor (194/1995) 3 § 1 mom. och 5 § som följer:

*Gällande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

##### 3 §

Militärtjänsten ordnas i samband med den i värnpliktslagen (452/50) stadgade beväringstjänsten och fullgörs på samma sätt som beväringstjänsten samt jämföras med den i alla avseenden, om inte något annat följer av 5 § 1 mom. och 7 §.

##### 3 §

Militärtjänsten ordnas i samband med den i värnpliktslagen (1438/2007) föreskrivna beväringstjänsten och fullgörs på samma sätt som beväringstjänsten samt jämföras med den i alla avseenden, om inte något annat följer av 7 §.

##### 5 §

När en kvinna har trätt i militärtjänst eller när hon enligt det förordnande att träda i tjänst som hon med stöd av sin ansökan erhållit har varit skyldig att träda i militärtjänst tillämpas på henne, med de undantag som stadgas i 4 §, alla de stadganden som gäller den som med stöd av värnpliktslagen förordnats till beväringstjänst. *Med avvikelse från 2 § 1 mom. lagen om fortbestånd av till tjänstgöring inkallad värnpliktigs arbets- eller tjänsteförhållande (570/61) har en kvinna vars tjänstgöring har upphört enligt 4 § 1 mom. rätt att inom 30 dagar från det militärtjänstgöringen upphörde återgå till sitt arbete på den dag arbetsgivaren uppger.*

Efter utgången av den tid som avses i 4 § 1 mom. jämföras en kvinna under tjänstgöringen och efter att hon har fullgjort eller blivit befriad från den till alla delar med en värnpliktig.

##### 5 §

När en kvinna har inlett sin militärtjänstgöring eller när hon enligt det förordnande att inleda militärtjänstgöring som hon med stöd av sin ansökan erhållit har varit skyldig att inleda militärtjänstgöring tillämpas på henne, med de undantag som anges i 4 §, alla de bestämmelser som gäller den som med stöd av värnpliktslagen förordnats till beväringstjänst.

Efter utgången av den tid som avses i 4 § 1 mom. jämföras en kvinna under tjänstgöringen och efter att hon har fullgjort eller blivit befriad från den till alla delar med en värnpliktig.

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

*Efter att tjänstgöringen har avslutats eller avbrutits eller när förordnandet att inleda tjänstgöring återkallats på det sätt som föreskrivs i 4 § 1 mom. har kvinnan rätt att återgå till arbetet i enlighet med 4 § i lagen om fortbestånd av arbetsavtals- och tjänsteförhållandet för den som fullgör skyldighet att försvara landet ( / ).*

*Denna lag träder i kraft den 200 .*

## 5.

**Lag****om ändring av 7 § i lagen om civilpersoners deltagande i krishantering**

I enlighet med riksdagens beslut ändras i lagen av den 30 december 2004 om civilpersoners deltagande i krishantering (1287/2004) 7 § 3 mom. som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

2 kap.

2 kap.

**Rättigheter och skyldigheter för den som står i anställningsförhållande**

**Rättigheter och skyldigheter för den som står i anställningsförhållande**

7 §

7 §

*Tjänstledighet och ett arbets- eller tjänsteförhållandes fortbestånd*

*Tjänstledighet och arbetsavtals- eller tjänsteförhållandets fortbestånd*

Efter att anställningsförhållandet har upphört eller avbrutits skall personen återfå sitt tidigare eller ett därmed jämförbart arbete med iakttagande i tillämpliga delar av lagen om fortbestånd av till tjänstgöring inkallad värnpliktigs arbets- eller tjänsteförhållande (570/1961).

Efter att anställningsförhållandet har upphört eller avbrutits har personen rätt att återgå till arbetet i enlighet med 4 § i lagen om fortbestånd av arbetsavtals- och tjänsteförhållandet för den som fullgör skyldighet att försvara landet ( / ).

*Denna lag träder i kraft den 200 .*

## 6.

**Lag****om ändring av 25 § i lagen om militär krishantering**

I enlighet med riksdagens beslut  
ändras i lagen av den 31 mars 2006 om militär krishantering (211/2006) 25 § 2 mom. som följer:

*Gällande lydelse*

25 §

*Tjänstledighet och arbetsavtals- eller tjänsteförhållandets fortbestånd*

*Föreslagen lydelse*

25 §

*Tjänstledighet och arbetsavtals- eller tjänsteförhållandets fortbestånd*

Arbetsavtals- eller tjänsteförhållandet för en person som antas till utbildning, övning eller tjänstgöring får inte avslutas av arbetsgivaren på grund av utbildningen, övningen eller tjänstgöringen eller sägas upp medan dessa varar. Efter att utbildningen, övningen eller tjänstgöringen har avslutats eller avbrutits skall personen återfå sitt tidigare eller därmed jämförbart arbete med iakttagande i tillämpliga delar av lagen om fortbestånd av till tjänstgöring inkallad värnpliktigs arbets- eller tjänsteförhållande (570/1961).

Arbetsavtals- eller tjänsteförhållandet för en person som antas till utbildning, övning eller tjänstgöring får inte avslutas av arbetsgivaren på grund av utbildningen, övningen eller tjänstgöringen eller sägas upp medan dessa varar. Efter att utbildningen, övningen eller tjänstgöringen har avslutats eller avbrutits *har personen rätt att återgå till arbetet i enlighet med 4 § i lagen om fortbestånd av arbetsavtals- och tjänsteförhållandet för den som fullgör skyldighet att försvara landet ( / ).*

*Denna lag träder i kraft den 200 .*