

Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till lag om kommunala tjänsteinnehavares anställningstrygghet och till lagar som har samband därmed

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I denna proposition föreslås att en lag om kommunala tjänsteinnehavares anställningstrygghet skall stiftas. Den föreslagna lagen anknyter till regeringsformens stadganden om de grundläggande fri- och rättigheterna som förnyades 1995. I dem ingår ett nytt stadgande om förbud mot att avskeda någon från sitt arbete utan laga skäl. Stadgandet gäller alla former av anställningsförhållanden, således även t.ex. ett kommunalt tjänsteförhållande. Genom den föreslagna lagen uppfylls kravet i regeringsformen på lagstadgad anställningstrygghet. Sedan den föreslagna lagen har trätt i kraft bestäms de kommunala tjänsteinnehavarnas ställning i fråga om tjänsteförhållandets upphörande inte längre på basis av en tjänstestadga på instruktionsnivå och inte heller genom tjänstekollektivavtal.

Anställningstryggheten för kommunala tjänsteinnehavare skall enligt den föreslagna lagen bestämmas på nästan motsvarande sätt som för kommunens anställda i arbetsförhållande. Sålunda indelas uppsägningsgrunderna för ett tjänsteförhållande i uppsägnings-

grunder som beror på tjänsteinnehavaren och uppsägningsgrunder som avser ekonomin och produktionen. Den mest betydande skillnaden jämfört med tidigare är att enbart indragning av en tjänst inte längre utgör någon grund för uppsägning av en tjänsteinnehavare. I propositionen ingår nya stadganden bl.a. om möjligheten att upplösa ett tjänsteförhållande och skyldigheten att erbjuda en tjänsteinnehavare som sagts upp på grund av ekonomin och produktionen en annan tjänst. En skillnad jämfört med de anställda i arbetsförhållande är att tjänsteförhållandet enligt lagförslaget fortsätter i de fall då det enligt ett lagakraftvunnet beslut har upphört utan en grund som stadgas i den föreslagna lagen.

I propositionen ingår därtill förslag till lagar om ändring av 2 § 3 mom. lagen om kommunala tjänstekollektivavtal och 45 § 2 mom. kommunallagen.

Lagarna avses träda i kraft så snart som möjligt efter att de har antagits och blivit stadfästa.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

	Sida
PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL	1
ALLMÄN MOTIVERING	3
1. Inledning	3
2. Nuläge	3
2.1. Allmänt	3
2.2. Lagstiftning om kommunalt anställda	4
2.3. Det kommunala avtalssystemet	5
2.4. Användning av tidsbundet anställningsförhållande	5
2.5. Permittering av tjänsteinnehavare	6
2.6. Tjänsteförhållandets upphörande	7
2.7. Avstängning från tjänsteutövning	13
2.8. Straffrättslig avsättning	14
2.9. Ändringsökande och återställande av tjänsteförhållande	15
2.10. Opartisk behandling	15
3. Propositionens mål och de viktigaste förslagen	16
4. Propositionens administrativa och ekonomiska verkningar	17
5. Beredningen av propositionen	17
DETALJMOTIVERING	18
1. Lagförslagen	18
1.1. Lag om kommunala tjänsteinnehavares anställningstrygghet	18
1.2. Lagen om kommunala tjänstekollektivavtal	24
1.3. Kommunallagen	24
2. Ikraftträdande	24
3. Lagstiftningsordning	24
LAGFÖRSLAGEN	26
1. Lag om kommunala tjänsteinnehavares anställningstrygghet	26
2. Lag om ändring av 2 § lagen om kommunala tjänstekollektivavtal	32
3. Lag om ändring av 45 § kommunallagen	33
BILAGA	34
Parallelltexter	34
2. Lag om ändring av 2 § lagen om kommunala tjänstekollektivavtal	34
3. Lag om ändring av 45 § kommunallagen	35

ALLMÄN MOTIVERING

1. Inledning

Kommunerna och samkommunerna hade ca 411 000 anställda 1994. Av dem var ca 55 % anställda i tjänsteförhållande och ca 45 % i arbetsförhållande.

Den 21 mars 1991 tillsatte statsrådet en kommitté med uppgift att utarbeta ett förslag till ny kommunallag. I sitt betänkande (KB 1993:33) föreslog kommunkommittén en övergång till ett enda slag av anställningsförhållande, ett kommunalt arbetsavtalsförhållande, om vilket grundläggande stadganden skulle ingå i den kommunallag som kommittén föreslog. Det kommunala arbetsavtalsförhållandet skulle enligt förslaget så mycket som möjligt ha liknat det arbetsförhållande som är i allmänt bruk på arbetsmarknaden. Syftet med reformförslaget var att effektivisera kommunernas verksamhet, förenkla förvaltningen och uppnå en jämlik rättslig behandling av de kommunalt anställda.

Den 15 oktober 1993 tillsatte inrikesministeriet en arbetsgrupp med uppgift att utreda möjligheterna att övergå till ett enda slag av anställningsförhållande inom kommunalförvaltningen i samband med att den nya kommunallag som samtidigt var under beredning skulle träda i kraft. Vidare skulle arbetsgruppen ge förslag till lagar som behövdes för att detta skulle kunna genomföras. Arbetsgruppen kunde inte enas i frågan. Två modeller diskuterades: en utveckling av systemet med tjänste- och arbetsförhållanden samt en övergång till ett system med arbetsavtalsförhållanden.

I regeringens proposition med förslag till kommunallag (RP 192/1994 rd) ingick inget förslag om en övergång till ett enda slag av anställningsförhållande. Enligt 44 § kommunallagen (365/95) står de som är anställda hos kommunen i tjänste- eller arbetsavtalsförhållande till kommunen. Tjänster inrättas för kommunens myndighetsuppgifter. För arbetsavtalsförhållanden gäller vad som stadgas särskilt.

Kommunallagen trädde huvudsakligen i kraft den 1 juli 1995, och genom den upphävdes den tidigare kommunallagen (953/76).

Enligt 15 § 3 mom. regeringsformen (969/95) som trädde i kraft den 1 augusti 1995 som ett led i reformen av de grundläggande fri- och rättigheterna får ingen avskedas från sitt arbete utan laga skäl. Enligt motiveringen till propositionen betonar stadgandet "det i arbetsrätten allmänt omfattade skyddet för den svagare parten. Stadgandet förutsätter att man i lag nämner de grunder som gör uppsägning, hävning eller återgång av ett arbetsavtal möjlig. Lagstiftaren är härvid bunden också av förbudet mot godtycklighet som härleds ur regeringsformens stadgande om likställighet inför lagen. För parterna i ett arbetsförhållande innebär stadgandet att enbart i lag reglerade grunder berättigar till avsked från arbetet." Stadgandet gäller alla former av anställningsförhållanden, också t.ex. ett tjänsteförhållande i ett offentligt samfund.

Riksdagens förvaltningsutskott förutsatte i sitt betänkande om regeringens proposition med förslag till kommunallag (FvUB 18/1994 rd) att regeringen ser till att ett lagförslag med det snaraste bereds, om möjligt enligt trepartsprincipen, åtminstone om grunderna för uppsägning av kommunala tjänsteinnehavare och deras anställningstrygghet i övrigt. Utskottet påpekade att detta var nödvändigt bl.a. på grund av reformen av de grundläggande fri- och rättigheterna och med beaktande av jämlikheten mellan medborgarna. Anställningsskyddet kan inte längre i framtiden regleras endast i tjänstestadgan. Utskottet ansåg att en lag om de kommunala tjänsteinnehavarnas anställningstrygghet bör träda i kraft så snart som möjligt.

I sitt svar på regeringens proposition med förslag till kommunallag förutsatte riksdagen att regeringen ser till att ett lagförslag med det snaraste bereds, om möjligt enligt trepartsprincipen, åtminstone om grunderna för uppsägning av kommunala tjänsteinnehavare och deras anställningstrygghet i övrigt.

I sitt svar på regeringens proposition med förslag till kommunallag förutsatte riksdagen att regeringen ser till att ett lagförslag med det snaraste bereds, om möjligt enligt trepartsprincipen, åtminstone om grunderna för uppsägning av kommunala tjänsteinnehavare och deras anställningstrygghet i övrigt.

2. Nuläge

2.1. Allmänt

Tjänsteförhållandet är ett offentlighetsrättsligt anställningsförhållande där den anställda har en underlydande ställning visavi det offentliga samfundet. Syftet med ett tjänsteförhållande är att sköta vissa uppgifter som hör till ett offentligt samfund. I dessa uppgifter kan bl.a. ingå utövande av offentlig makt.

Den rättsliga ställningen för kommunalt anställda tjänsteinnehavare har reglerats genom andra stadganden och bestämmelser, och delvis även genom andra avtal, än för kommunalt anställda arbetstagare. De kommunala arbetstagarnas ställning bestäms enligt samma lagstadganden som gäller arbetstagare anställda hos en privaträttslig arbetsgivare.

Om tjänsteförhållande till staten stadgas i statstjänstemannalagen (750/94).

2.2. Lagstiftning om kommunalt anställda

Det finns inte någon lag som reglerar kommunala tjänsteförhållanden, dvs. en motsvarighet till exempelvis statstjänstemannalagen eller lagen om arbetsavtal (320/70). Grundläggande stadganden om kommunala tjänsteförhållanden finns i kommunallagen. Närmare bestämmelser om tjänsteförhållandena finns i tjänstestadgan för varje kommun eller samkommun. Särskilda stadganden om tjänsteförhållandena finns i t.ex. grundskolelagen (476/83) och gymnasielagen (477/83).

Enligt 44 § kommunallagen står de som är anställda hos kommunen i tjänste- eller arbetsavtalsförhållande till kommunen. Med tjänsteförhållande avses ett offentligrättsligt anställningsförhållande där kommunen är arbetsgivare och tjänsteinnehavaren utför arbetet. Tjänster inrättas för kommunens myndighetsuppgifter. Beslut om inrättande och indragning av tjänster fattas av fullmäktige eller något annat kommunalt organ som anges i en instruktion.

Enligt 45 § kommunallagen meddelas behövliga bestämmelser om villkoren för tjänsteinnehavarnas anställningsförhållande, utöver gällande stadganden och tjänstekollektivavtal, i tjänstestadgan. I tjänstestadgan meddelas också allmänna bestämmelser om bl.a. anställning av tjänsteinnehavare samt om tjänsteinnehavares avgång. Genom tjänstestadgan kan kommunfullmäktige ensidigt bestämma om tjänsteinnehavarnas ställning, rättigheter och skyldigheter i den mån dessa frågor kan bestämmas i en tjänstestadga. Tjänstestadgan har karaktären av en obligatorisk instruktion som skall finnas i varje kommun och samkommun, och den skall innehålla bestämmelser om åtminstone de frågor som stadgas i 45 § kommunallagen. I tjänstestadgan bestäms bl.a. om ledigförklarande av tjänster, ordningen för besättande

av tjänster, allmänna och särskilda behörighetskrav för tjänsteinnehavare, tidpunkten då tjänsteinnehavarens rättigheter inträder, tjänsteutövningen samt om tjänsteförhållandets upphörande. Tjänstestadgan gäller alla tjänsteinnehavare i kommunen eller samkommunen. På vissa tjänsteinnehavare skall dock tillämpas särskilda stadganden som avviker från tjänstestadgan. Sådana tjänsteinnehavare är t.ex. lärare vid grundskolor och gymnasier.

Enligt 1 § 3 mom. lagen om kommunala arbetsmarknadsverket (254/93) kan kommunala arbetsmarknadsverket ge rekommendationer om allmänna anställningsfrågor. Den senaste rekommendationen till tjänstestadga godkändes den 15 maj 1995 (s.k. *modelltjänstestadga*). Kommunala arbetsmarknadsverkets rekommendation till tjänstestadga är inte bindande för kommunerna och samkommunerna, utan varje kommun och samkommun fattar ett eget beslut om innehållet i tjänstestadgan med beaktande av 45 § kommunallagen. Bestämmelserna i en kommuns eller samkommuns tjänstestadga kan inte tillämpas om de strider mot en lag, en förordning utfärdad med stöd av en lag eller mot bestämmelserna i ett tjänstekollektivavtal. Eftersom vissa frågor som tidigare har ingått i modelltjänstestadgan t.ex. uppsägningstider har avtalats i det gällande tjänstekollektivavtalet, är det möjligt att den tjänstestadga som är i kraft i en kommun eller en samkommun alltjämt innehåller bestämmelser som står i strid med tjänstekollektivavtalet. Med beaktande av det ovan sagda kan kommunen eller samkommunen alltså ändå inte till denna del tillämpa bestämmelserna i sin tjänstestadga.

Arbetsförhållandet för arbetstagare anställda hos en kommun eller samkommun regleras genom samma lagstiftning som tillämpas på anställda hos en privat arbetsgivare. Arbetsförhållandet regleras genom lagen om arbetsavtal. Det grundläggande syftet med lagen om arbetsavtal är att den skall vara en författning som skyddar de anställda genom att trygga minimivillkoren för arbetsförhållandet bl.a. när arbetsförhållande för viss tid används och när arbetsförhållandet upphör.

2.3. Det kommunala avtalssystemet

Anställningsvillkoren för kommunala tjänsteinnehavare bestäms i regel enligt

tjänstekollektivavtal som ingås med stöd av lagen om kommunala tjänstekollektivavtal (669/70). Syftet med kommunala tjänstekollektivavtal är att fastställa anställningsvillkoren för kommunala tjänsteinnehavare och trygga arbetsfreden. I fråga om anställningsvillkoren är tjänstekollektivavtalet både ett minimi- och maximiavtal.

Genom tjänstekollektivavtal avtalas om tjänsteinnehavarens anställningsvillkor såsom om avlöning, regelbunden arbetstid, semester och tjänstledighet. Enligt lagen om kommunala tjänstekollektivavtal hänförs dock inte till anställningsvillkoren grunderna för ämbetsverks och inrättningsorganisation eller annan reglering inom tjänsteapparaten, inrättande eller indragning av tjänster, myndigheters åligganden eller inre arbetsfördelning, arbetsledningen, arbetsmetoderna och uppkomsten av tjänsteförhållanden eller därmed jämförbara anställningsförhållanden eller deras upphörande, med undantag av uppsägningstider och uppsägningsgrunder.

Syftet med kollektivavtalen är att avtala om villkor som skall tillämpas vid arbetsavtal eller arbetsförhållanden i övrigt och trygga arbetsfreden (lagen om kollektivavtal 436/46, 1 §). Kollektivavtalet har enligt hävdvunnen tolkning av lagen om kollektivavtal karaktären av ett minimiavtal, och därför går det att genom ett arbetsavtal avtala om anställningsvillkor som är fördelaktigare för arbetstagaren än vad kollektivavtalet förutsätter.

Enligt lagen om kommunala tjänstekollektivavtal och lagen om kommunala arbetskollektivavtal (670/70) ingår det kommunala arbetsmarknadsverket tjänste- och arbetskollektivavtal för kommunernas och samkommunernas del.

Utifrån ett huvudavtal som ingåtts enligt 3 § lagen om kommunala tjänstekollektivavtal och som också är ett kollektivavtal i fråga om förhandlingsförfarande eller övrigt motsvarande förfarande, ges kommunerna och samkommunerna rätt att också själva ingå tjänste- och arbetskollektivavtal i vissa frågor.

2.4. Användning av tidsbundet anställningsförhållande

Enligt 4 § modelltjänstestadgan anställs en ordinarie tjänsteinnehavare tills vidare. En ordinarie tjänsteinnehavare får dock anställas för en viss tid i det fall att därom stadgas i

lag eller förordning eller i det fall att det organ som beslutar om inrättande av tjänsten så beslutat. Enligt 44 § kommunallagen fattas beslut om inrättande av tjänster av fullmäktige eller något annat kommunalt organ som anges i en instruktion. Enligt 24 § kommunallagen väljer fullmäktige kommundirektören tills vidare eller för viss tid.

Vidare ingår i 4 § modelltjänstestadgan bestämmelser om anställningsperioden för vikarier, dem som sköter vakanta tjänster, tjänsteinnehavare på provotid och tillfälliga tjänsteinnehavare. En vikarie anställs för viss tid, dock högst för den tid då den ordinarie tjänsteinnehavarens tjänsteutövning är avbruten. Enligt tillämpningsdirektiven för 4 § modelltjänstestadgan bör principerna i 2 § lagen om arbetsavtal iakttas i tillämpliga delar när vikariatförordnanden utfärdas. En vikaries anställning upphör alltid, oberoende av om den bestämda tiden gått till ända eller inte, utan uppsägning eller uppsägningstid när den ordinarie tjänsteinnehavaren återgår i tjänsteutövning. Högsta förvaltningsdomstolen fann dock i ett omröstningsbeslut av den 29 november 1991, liggare nr 4473, att en persons anställningsförhållande hade börjat gälla tills vidare när han vid sidan av vikariat upprepade gånger och som längst nästan en månad utan avbrott hade varit anställd hos staden utan att vikariera för någon tjänsteinnehavare och han således inte hade anställts för den tid som den ordinarie tjänsteinnehavaren var tjänstledig.

En vikaries tjänsteförhållande kan oberoende av vad som bestämts om tiden sägas upp av båda parter på allmänna uppsägningsgrunder. Uppsägningstiden är 14 kalenderdagar.

Den som skall sköta en vakant tjänst anställs tills vidare eller för viss tid och en tillfällig tjänsteinnehavare antingen för en viss tid eller för ett bestämt uppdrag, dock högst till slutet av respektive budgetår. Tjänsteförhållandet för den som sköter en vakant tjänst upphör dock alltid när tjänsten har besatts ordinarie och den ordinarie tjänsteinnehavaren har inlett tjänsteutövningen. Tjänsteförhållandet för den som sköter en vakant tjänst och för en tillfällig tjänsteinnehavare kan också sägas upp av båda parter på allmänna uppsägningsgrunder. Uppsägningstiden är 30 kalenderdagar för en tillfällig tjänsteinnehavare och 14 kalenderdagar för den som sköter en vakant tjänst.

En tjänsteinnehavare på provotid anställs

för en viss tid om högst sex månader. Enligt modelltjänstestadgan kan provotid endast användas med personens samtycke när en tjänst skall besättas ordinarie. Tjänsteförhållandet upphör när provotiden löper ut, om inte den myndighet som anställer senast två veckor innan provotiden löper ut har beslutat att anställa tjänsteinnehavaren ordinarie. Också en tjänsteinnehavare som antagits på provotid kan sägas upp med en uppsägningstid på 14 kalenderdagar och på allmänna uppsägningsgrunder.

Enligt 2 § lagen om arbetsavtal kan ett arbetsavtal ingås för viss tid eller att gälla tills vidare. Ett avtal anses gälla för viss tid även då en överenskommelse har träffats om ett visst arbete eller då tiden för arbetsförhållandet på något annat sätt framgår av syftet med avtalet.

Ett arbetsavtal kan ingås för viss tid om arbetets art, ett vikariat, praktik eller någon annan jämförbar omständighet förutsätter ett avtal för viss tid. Vidare kan ett avtal ingås för viss tid om arbetsgivaren med tanke på företagets verksamhet eller det arbete som skall utföras har någon annan motiverad anledning att ingå avtal för viss tid. Ett avtal kan dock alltid ingås för viss tid om den anställda själv ber om detta. Om ett arbetsavtal för viss tid har ingåtts i andra än de ovan nämnda fallen eller om ett sådant arbetsavtal utan giltigt skäl har ingåtts upprepade gånger efter varandra, anses avtalet vara ett arbetsavtal som gäller tills vidare.

Ett avtal för viss tid kan inte sägas upp på samma sätt som ett arbetsavtal som gäller tills vidare. Ett muntligen ingått avtal för viss tid som är avsett att gälla längre än ett år skall dock sägas upp när ett år har gått från det att avtalet ingicks.

Enligt 9 § statstjänstemannalagen kan en person utnämnas till tjänsteman 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. Härvid utnämns tjänstemannen inte till en tjänst utan till ett tjänsteförhållande. En tjänst kan dessutom besättas för viss tid eller annars tidsbegränsat, om det finns en grundad anledning till det som hänger samman med tjänstens art eller om ämbetsverkets verksamhet kräver det. Dessutom kan genom förordning stadgas om de tjänster som alltid skall besättas för viss tid.

En tjänsteman som utan den grundade an-

ledning som nämns ovan har utnämnts för viss tid eller utan giltig orsak upprepade gånger utnämnts för viss tid har när tjänsteförhållandet vid ämbetsverket upphör rätt till en ersättning från ämbetsverket som motsvarar lön för minst sex och högst 24 månader, om tjänsteförhållandet upphör för att han inte längre utnämns till tjänsteman vid detta ämbetsverk.

2.5. Permittering av tjänsteinnehavare

I det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet finns bestämmelser om permittering av tjänsteinnehavare. Även i modelltjänstestadgan finns bestämmelser om permittering av tjänsteinnehavare. En tjänsteinnehavare kan dock inte permitteras på basis av tjänstestadgans bestämmelser om permittering om det i tjänstekollektivavtalet har avtalats om permitteringar.

Enligt det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet kan en tjänsteinnehavare permitteras med iakttagande av tillämpliga delar av stadgandena om permittering i lagen om arbetsavtal. Enligt 30 § lagen om arbetsavtal kan en arbetsgivare permittera en arbetstagare för viss tid (högst 90 dagar) om arbetet tillfälligt har minskat, eller tills vidare eller för viss tid på uppsägnings- eller upplösningsgrunder som följer lagen om arbetsavtal. Vidare kan permitteringen grunda sig på överenskommelse. Skälet till permittering av en tjänsteinnehavare för viss tid eller tills vidare kan också vara ett tvingande behov att minska kostnaderna inom kommunen eller samkommunen eller den aktuella verksamhetsenheten. Permitteringen kan även gälla ett tjänsteförhållande för viss tid som har fortgått minst sex månader utan avbrott.

Vid permittering av tjänsteinnehavare tillämpas dessutom bestämmelserna i det allmänna kommunala tjänste- och kollektivavtalet om förhandsmeddelande om permittering, utredningsförfarande, meddelande om permittering och förflyttning av permitteringen samt om ordningen vid minskning av personalen. Dessa avtalsbestämmelser gäller både tjänsteinnehavare och arbetstagare.

När arbetsgivaren har noterat att det är nödvändigt med permittering skall han omedelbart och om möjligt senast tre månader innan permitteringen börjar tillställa förordnendemannen och, om permitteringen gäller minst tio anställda, även arbetskraftsmyndig-

heterna ett förhandsmeddelande om permitteringen. I förhandsmeddelandet skall nämnas permitteringsorsak, beräknade begynnelse- och slutdag samt det beräknade antalet permitterade arbetstagare inom varje yrkesgrupp.

Innan meddelandet om permittering ges skall arbetsgivaren förhandla om grunderna till åtgärden, verkningarna och alternativen med de berörda tjänsteinnehavarna eller den förtroendemannen som företräder dem (utredningsförfarande).

Vid permittering av en tjänsteinnehavare skall arbetsgivaren tillämpa en anmälningstid på minst en månad.

Vid en permittering som beror på andra orsaker än tjänsteinnehavaren skall såvitt möjligt den regel tillämpas som föreskriver att de tjänsteinnehavare som är viktiga för kommunens eller samkommunens verksamhet och de tjänsteinnehavare som har förlostat en del av sin arbetsförmåga i anställning hos samma arbetsgivare skall sägas upp eller permitteras sist av alla. Om tjänsteinnehavarna är likvärdiga på dessa grunder, beaktas även hur omfattande försörjningsplikt tjänsteinnehavaren har och hur länge tjänsteförhållandet har varat (företrädesordning).

Enligt 36 § statstjänstemannalagen kan en tjänsteman permitteras om en myndighet kan säga upp tjänstemannen med stöd av 27 § 1 mom. En tjänsteman kan även permitteras för högst 90 dagar, om hans uppgifter eller ämbetsverkets möjligheter att erbjuda honom uppgifter tillfälligt har minskat och myndigheten inte skäligen inom samma ämbetsverk kan ordna andra uppgifter eller utbildning för honom som lämpar sig för arbetsgivarens behov. Även något annat kan avtalas om permitteringen, antingen på initiativ av myndigheten eller tjänstemannen eller genom ett tjänstekollektivavtal. Om myndigheten säger upp en tjänsteman innan permitteringen upphör, är tjänstemannen berättigad till lön för uppsägningstiden också under permitteringen, dock inte om uppsägningen har upphävts till följd av ändringssökande.

2.6. Tjänsteförhållandets upphörande

Allmänt

Bestämmelser om tjänsteförhållandets upphörande för en tjänsteman finns i tjänstestadgan för kommunen eller samkommunen och i kommunallagen (25 §, uppsägning av kom-

mundirektören eller förflyttning till andra uppgifter). Om tjänsteförhållandets upphörande för lärare vid grundskolor stadgas i grundskolelagen och för lärare vid gymnasier i gymnasielagen. Dessutom stadgas i strafflagen om avsättning av tjänsteinnehavare (strafflagen, 2 kap. 1 § 2 mom. samt 7 och 10 §§).

Stadganden om arbetsförhållandets upphörande för en arbetstagare (grunder, procedurer, uppsägningstider) finns i lagen om arbetsavtal. Vidare innehåller tjänstekollektivavtalet bestämmelser som bygger på dessa lagar.

Uppsägning av tjänsteinnehavare

I 13 § modelltjänstestadgan finns bestämmelser om grunderna för uppsägning av en tjänsteinnehavare. Ett tjänsteförhållande kan av båda parter skriftligen sägas upp att så att det upphör efter uppsägningstiden. Detta gäller också tjänsteinnehavare valda för en bestämd tid eller en bestämd uppgift. Tjänsteinnehavare är i detta hänseende i en annan ställning än arbetstagare anställda i arbetsavtalsförhållande. Innan en kommun eller samkommun säger upp en tjänsteman skall han ges tillfälle att bli hörd. Den grund som kommunen eller samkommunen åberopar vid uppsägning skall antecknas i protokollet eller beslutsförteckningen. En tjänsteinnehavare kan sägas upp av skäl som inte beror på honom eller av skäl som föranleds av honom själv.

En tjänsteinnehavare får sägas upp på följande sakgrunder:

- 1) tjänsten i fråga dras in
- 2) tjänsteinnehavaren förmår inte sköta sina tjänsteuppgifter på ett adekvat sätt
- 3) tjänsteinnehavaren handlar trots anmärkning fortgående eller väsentligt i strid med sina tjänsteplikter eller försummar dessa fortgående eller i väsentlig grad, eller
- 4) som grund för uppsägning av tjänsteinnehavaren föreligger något annat, på tjänsteutövningssynpunkter grundat, synnerligen vägande skäl.

I fråga om indragning av en tjänst har kommunens eller samkommunens fullmäktige eller något annat organ som bestäms i instruktionen en vidsträckt prövningsrätt. Orsak till indragning av en tjänst kan vara t.ex. en omorganisering, ändrad lagstiftning eller ekonomiska skäl. En kommun eller samkommun har ingen skyldighet att ta en

uppsagd tjänsteinnehavare tillbaka i sin tjänst, även om kommunen eller samkommunen senare anställer personal för samma eller liknande uppgifter (jfr 42 a § lagen om arbetsavtal).

Om någon sköter en tjänst som skall dras in, skall han höras enligt 15 § lagen om förvaltningsförfarande (598/82), innan det slutliga indragningsbeslutet fattas. Ett beslut att dra in en tjänst kan verkställas trots besvär (98 § kommunallagen) och tjänsteinnehavaren kan sägas upp.

I fråga om en sådan tjänsteinnehavare i anställning hos en kommun eller samkommun för vars tjänsteförhållande inte har inrättats någon tjänst (tillfälliga tjänsteinnehavare och timplärare) kan en uppsägning inte grunda sig på indragning av en tjänst. Däremot kan en uppsägning vid sidan av orsaker som beror på tjänsteinnehavaren själv grunda sig på t.ex. en minskning av en lärares undervisningstimmar. Härvid är det fråga om ett ovan avsett på tjänsteutövningssynpunkter baserat synnerligen vägande skäl, som inte beror på tjänsteinnehavaren.

Bl.a. studieledighet (lagen om studieledighet, 273/79) och fullgörande av värnplikten (lagen om fortbestånd av till tjänstgöring inkallad värnpliktigs arbets- eller tjänsteförhållande, 570/61) är inte giltiga uppsägningsgrunder. Någon giltig uppsägningsgrund föreligger inte heller om myndigheten när beslutet fattades överskred sina befogenheter genom att missbruka sin prövningsrätt. Om t.ex. den enda grunden för indragningen av en tjänst är att en tjänsteinnehavare kan sägas upp, är det fråga om uppenbart missbruk av prövningsrätten. Inrättandet och indragningen av tjänster skall basera sig på kommunförvaltningens behov.

I 13 § modelltjänstestadgan sägs vidare att en tjänsteinnehavare åtminstone inte kan sägas upp på följande grunder:

1) sjukdom, skada eller handikapp, om härav inte följt en väsentlig och permanent nedsättning av tjänsteinnehavarens arbetsförmåga,

2) graviditet eller förlossning,

3) deltagande i stridsåtgärd som verkställs av en tjänsteinnehavarförening på grundval av föreningens beslut, och inte heller

4) tjänsteinnehavarens politiska, religiösa eller andra åsikter eller deltagande i samhällselig verksamhet eller föreningsverksamhet.

En tjänsteinnehavare som har beviljats tjänstledighet på grund av särskild moder-

skapsledighet, moderskaps-, faderskaps-, föräldra- eller vårdledighet har samma uppsägningskydd som en arbetstagare har enligt lagen om arbetsavtal. Detsamma gäller en tjänsteinnehavare som är gravid eller som kommer att utnyttja sin rätt till ovan nämnda ledigheter.

En tjänsteinnehavare sägs upp eller beviljas avsked av den myndighet som fattar beslut om anställning av tjänsteinnehavaren, om inte något annat bestäms i en instruktion. Innan en tjänsteinnehavare sägs upp skall han ges tillfälle att bli hörd (13 § modelltjänstestadgan och 15 § lagen om förvaltningsförfarande).

Förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige har ett särskilt uppsägningskydd. Enligt det allmänna kommunala tjänstekollektivavtalet kan en tjänsteinnehavare som är förtroendeman inte på grund av denna uppgift utan sitt samtycke förflyttas till en tjänst med sämre lön eller sägas upp på grund av förtroendemannauppdraget. En förtroendeman får inte på grund av förtroendemannauppdraget förflyttas till ett annat arbete utan giltig orsak.

Arbetsgivaren kan säga upp en förtroendemens tjänsteförhållande bara om majoriteten av de tjänsteinnehavare eller arbetstagare vars förtroendeman han är ger sitt samtycke, eller när arbetet upphör helt och hållet och något annat arbete som motsvarar hans yrkesskicklighet inte kan ordnas. Bestämmelserna om uppsägning av en förtroendeman tillämpas även på en kandidat till huvudförtroendemannaposten, om föreningen i fråga skriftligen har meddelat kommunen att denna kandidat kommer att ställas upp. Skyddet för kandidater börjar dock gälla tidigast tre månader innan mandattiden börjar för den som blir vald till huvudförtroendeman, och det upphör för alla andra än den som blivit vald när föreningen har noterat valresultatet. Bestämmelserna om uppsägning tillämpas även på en tidigare huvudförtroendeman i sex månader efter att hans uppdrag som huvudförtroendeman har upphört.

Uppsägningskyddet för en arbetarskyddsfullmäktig bestäms enligt lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden (131/73), 53 § 2 mom. lagen om arbetsavtal och arbetarskyddsavtalet inom den kommunala sektorn. En arbetarskyddsfullmäktig kan endast sägas upp under de förutsättningar som nämns i 53 § 2 mom. lagen om arbetsavtal (sam-

tycke från majoriteten av dem som företräds eller arbetets upphörande helt och hållet).

Beslut om uppsägning av en tjänsteinnehavare skall delges honom i enlighet med 95 § kommunallagen (enskild delgivning). Besvärstiden börjar löpa räknat från delgivningen av protokollsutdraget.

Enligt lagen om arbetsavtal kan ett arbetsavtal som ingåtts eller annars gäller tills vidare sägas upp ömsesidigt så att det upphör efter en viss uppsägningstid eller, om så är överenskommet eller stadgat i lag, utan att någon uppsägningstid iakttas.

Arbetsgivaren kan säga upp ett arbetsavtal främst av orsaker som beror på arbetstagaren. Även om arbetsgivaren säger upp arbetsavtalet utan lagstadgad grund fortsätter arbetstagarens arbetsförhållande inte. Arbetsgivaren kan då bli skyldig att betala skadestånd. Om en lagstridig uppsägning har skett av orsaker som beror på arbetstagaren kan domstolen, om den anser att det finns förutsättningar för en fortsättning av arbetsförhållandet, ålägga arbetsgivaren att betala en alternativ ersättning för den händelse att arbetsgivaren låter arbetsförhållandet fortsätta eller återställer ett arbetsförhållande som redan upphört.

Enligt lagen om arbetsavtal får arbetsgivaren inte säga upp ett arbetsavtal av något skäl som beror på arbetstagaren, om inte skälet är synnerligen vägande. I lagen nämns skäl som åtminstone inte kan betraktas som synnerligen vägande: arbetstagarens sjukdom, om inte sjukdomen har medfört en väsentlig och varaktig nedgång i arbetstagarens arbetsförmåga, arbetstagarens deltagande i en stridsåtgärd, arbetstagarens politiska eller andra motsvarande åsikter eller deltagande i samhälls- eller föreningsverksamhet. En gravid arbetstagare får inte sägas upp på grund av graviditeten; uppsägningen anses bero på graviditeten om arbetstagaren inte påvisar någon annan grund. Inte heller under s.k. familjepolitiska ledigheter får uppsägningar göras.

Enligt lagen om arbetsavtal har arbetsgivaren vid sidan av orsaker som beror på arbetstagaren rätt att säga upp ett arbetsavtal som gäller tills vidare, om arbetet av ekonomiska skäl eller produktionsorsaker eller av andra med dem jämförbara skäl har minskat mera än endast obetydligt och inte endast tillfälligt, och arbetstagaren med beaktande av sin yrkesskicklighet och förmåga inte skäligen kan omplaceras eller utbildas för

nya uppgifter. I lagen nämns vissa fall då någon grund för uppsägning åtminstone inte anses föreligga.

Om förfarandet vid upphävande av arbetsavtal stadgas i 3 a kap. lagen om arbetsavtal. Stadgandena tillämpas vid uppsägning och upplösning av arbetsavtal. I kapitlet stadgas om hörande av arbetsgivare och arbetstagare, arbetsgivarens upplysningsplikt och skyldighet att ge vissa meddelanden. Vidare innehåller de kommunala kollektivavtalen procedurbestämmelser för uppsägningar.

Om uppsägningens ordningen vid uppsägning av arbetstagare på grund av ekonomin eller produktionen, vilken har redogjorts för i underpunkt 2.5, avtalas i de kommunala kollektivavtalen. Förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige har ett särskilt uppsägningsskydd. Uppsägningsskyddet motsvarar det som ovan har sagts om tjänsteinnehavare. Om arbetsgivaren olagligt säger upp en anställd leder detta i regel till att arbetsförhållandet upphör, men följden kan bli en ersättningspåföljd enligt 47 f § eller 51 § lagen om arbetsavtal.

Grunderna för uppsägning av statstjänstemän regleras i statstjänstemannalagens 25 § (individuella grunder), 26 § (uppsägning av vissa ledande tjänstemän) och 27 § (grunder som avser ekonomin och produktionen).

Enligt 25 § statstjänstemannalagen får en myndighet inte säga upp ett tjänsteförhållande av något skäl som beror på tjänstemannen, om inte skälet är synnerligen vägande. Som ett synnerligen vägande skäl kan åtminstone inte betraktas tjänstemannens sjukdom, lyte eller kroppsskada, om inte följden härav varit en väsentlig och bestående nedgång i tjänstemannens arbetsförmåga. Härvid förutsätter en uppsägning dessutom att tjänstemannen har rätt till invalidpension på grund av sjukdomen, lytet eller kroppsskadan. Som ett synnerligen vägande skäl kan inte heller räknas tjänstemannens deltagande i en stridsåtgärd som verkställs av en tjänstemannaförening på grundval av föreningens beslut och inte heller tjänstemannens politiska, religiösa eller andra åsikter eller hans deltagande i samhällelig verksamhet eller föreningsverksamhet. En myndighet får inte säga upp en tjänsteman på grund av graviditet eller familjepolitiska ledigheter. Om detta stadgas i 25 § 5 mom. statstjänstemannalagen, som motsvarar 37 § 5 mom. lagen om arbetsavtal.

Om ekonomiska och produktionsmässiga

grunder för uppsägning av en tjänsteman stadgas i 27 § statstjänstemannalagen. En myndighet har rätt att säga upp en tjänsteman om ämbetsverket eller den enhet där tjänstemannen arbetar läggs ner eller om tjänstemannens uppgifter eller ämbetsverkets möjligheter att erbjuda honom uppgifter minskar väsentligen och inte bara tillfälligt. En ovan avsedd grund för uppsägning anses åtminstone inte föreligga då uppsägningen har föregåtts eller följts av att en ny arbetstagare har anställts i liknande uppgifter, och ändringar i ämbetsverkets verksamhetsbetingelser inte har inträffat under samma tid. Någon grund för uppsägningen föreligger inte heller om den omorganisering av arbetsuppgifterna som har uppgivits som orsak till uppsägningen i själva verket inte minskar det arbete som ämbetsverket kan erbjuda eller ändrar arbetsuppgifternas art, eller om det som orsak till uppsägningen har uppgivits anskaffning av maskiner och anläggningar, men tjänstemannen med hänsyn till hans yrkesskicklighet kunde ha utbildats i användningen av dessa maskiner och anläggningar genom ämbetsverkets försorg, eller om det som orsak till uppsägningen har uppgivits kostnadsbesparing genom minskning av personalen, men denna besparing är så liten att den inte med beaktande av ämbetsverkets och tjänstemannens förhållanden kan anses vara den verkliga orsaken till uppsägningen.

En myndighet har dock inte rätt att säga upp en tjänsteman på grund av ekonomin eller produktionen, 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 § statstjänstemannalagen överförs till ett annat ämbetsverk. När en tjänsteman har sagts upp av andra skäl än sådana som beror på tjänstemannen och det ämbetsverk där tjänstemannen sagts upp inom 24 månader från utgången av uppsägningstiden behöver arbetskraft för samma eller liknande uppgifter, skall ämbetsverket hos den lokala arbetskraftsmyndigheten höra sig för om tidigare tjänstemän söker arbete genom denna myndighets förmedling och, om så är fallet, erbjuda dessa tidigare tjänstemän en uppgift eller en tjänst. Ett ämbetsverk som uppsåtligt eller av oaktsamhet försummar den ovan nämnda skyldigheten skall ersätta tjänstemannen för den skada som härigenom uppkommit.

Uppsägningstiden för tjänsteinnehavare

Om uppsägningstiderna för tjänsteinnehavare bestäms i det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet. Om en kommun eller samkommun säger upp en ordinarie tjänsteinnehavare är uppsägningstiden för tjänsteförhållandet

1) 90 kalenderdagar, om anställningen av tjänsteinnehavaren ankommer på fullmäktige och om anställningsförhållandet har pågått utan avbrott i högst fem år,

2) två månader, om anställningen av tjänsteinnehavaren inte ankommer på fullmäktige och om anställningsförhållandet har pågått utan avbrott i högst fem år,

3) tre månader, om anställningsförhållandet har pågått utan avbrott i över fem men högst nio år,

4) fyra månader, om anställningsförhållandet har pågått utan avbrott i över nio men högst 12 år,

5) fem månader, om anställningsförhållandet har pågått utan avbrott i över 12 men högst 15 år, och

6) sex månader, om anställningsförhållandet har pågått utan avbrott i över 15 år.

Om en ordinarie tjänsteinnehavare säger upp sitt tjänsteförhållande är uppsägningstiden

1) 90 kalenderdagar, om anställningen av tjänsteinnehavaren ankommer på fullmäktige,

2) två månader, om anställningen av tjänsteinnehavaren inte ankommer på fullmäktige och om anställningsförhållandet har pågått utan avbrott i över 10 år, och

3) en månad i övriga fall.

Uppsägningstiden i fråga om en tillfällig tjänsteinnehavare är 30 kalenderdagar för båda parter och i fråga om en tjänsteinnehavare som sköter en tjänst temporärt 14 kalenderdagar för båda parter.

Vid uppsägningar får en kortare uppsägningstid än den ovan nämnda iakttas på tjänsteinnehavarens begäran eller med hans samtycke. Ett tjänsteförhållande upphör till följd av uppsägning när uppsägningstiden har löpt ut. Uppsägningstiden ovan är den minimitid som skall tillämpas vid uppsägningar.

Uppsägningstiden för arbetsförhållanden som gäller tills vidare grundar sig vanligen på överenskommelse. Enligt lagen om arbetsavtal kan uppsägningstiden avtalas till att omfatta högst sex månader. I lagen om

arbetsavtal (38 §) stadgas om de minimiuppsägningstider som skall tillämpas när arbetsgivaren säger upp en arbetstagare och inget annat har överenskommit. Dessa uppsägningstider motsvarar uppsägningstiderna enligt tjänstestadgan, med undantag för uppsägningstiderna för de tjänsteinnehavare som fullmäktige väljer. Uppsägningstiderna i 30 § statstjänstemannalagen motsvarar uppsägningstiderna enligt lagen om arbetsavtal.

Tjänsteförhållandets upphörande utan uppsägning

Enligt 14 § modelltjänstestadgan upphör ett tjänsteförhållande utan uppsägning och uppsägningstid

1) då den bestämda tid för vilken tjänsteinnehavaren anställts har gått ut,

2) då det uppdrag för vilket tjänsteinnehavaren anställts är slutfört, eller

3) då den kalendermånad utgår under vilken tjänsteinnehavaren uppnår den i 15 § tjänstestadgan fastställda avgångsåldern, eller

4) då Kommunernas pensionsförsäkring genom beslut har beviljat tjänsteinnehavaren invalidpension tills vidare, vid utgången av den kalendermånad då tjänsteinnehavarens ovillkorliga rätt till lön för tjänstledighetstiden har upphört, eller om kommunen eller samkommunen har fått vetskap om pensionsbeslutet senare, vid utgången av månaden för delfäendet,

5) då den berörda myndigheten beslutar att inte fastställa ett villkorligt val, från dagen efter dagen för delfäendet av beslutet om utebliven fastställelse. Enligt 8 § modelltjänstestadgan skall valet till en tjänst förrättas villkorligt, om något godtagbart läkarintyg över den som valts till tjänsten inte finns att tillgå när tjänsten besätts. Den myndighet som förrättat valet konstaterar att valet har förfallit, om den anser att den med anledning av läkarintyget inte kan fastställa ett villkorligt val.

Enligt 15 § modelltjänstestadgan är en tjänsteinnehavares avgångsålder hans ålderspensionsålder. På en tjänsteinnehavares begäran eller med hans samtycke kan den myndighet som antar innehavare till tjänsten bevilja honom rätt att kvarstå i tjänsten en viss tid efter uppnådd avgångsålder, om tjänsteinnehavaren fortfarande har förmåga att sköta sina tjänsteuppgifter på ett adekvat sätt. Om rätt att kvarstå i tjänsten skall göras en skriftlig anhållan så att beslut därom kan

fattas i god tid innan tjänsteinnehavaren uppnår avgångsåldern.

Om en ordinarie eller tillfällig tjänsteinnehavare i en kommun eller samkommun förordnats att sköta en vakant tjänst eller ett vikariat kan förordnandet när som helst återkallas, varvid tjänsteinnehavaren är skyldig att omedelbart återgå till sin tidigare tjänst eller sitt tidigare tjänsteförhållande med därtill hörande löneförmåner. Återkallandet träder i kraft omedelbart oberoende av eventuellt ändringssökande. Ett förordnande som getts en ordinarie eller tillfällig tjänsteinnehavare att temporärt sköta en vakant tjänst eller ett vikariat kan återkallas bl.a. om tjänsteinnehavarens tjänsteutövning avbryts t.ex. på grund av tjänstledighet eller semester.

En tjänsteinnehavares tjänsteförhållande avbryts inte om han omedelbart övergår från en tjänst till en annan i kommunen eller samkommunen. Om en tjänsteinnehavare väljs till en annan tjänst i kommunen eller samkommunen, sker övergången till den nya tjänsten den första dagen i den andra kalendermånad som följer efter valet, om inte de berörda myndigheterna enstämigt och med tjänsteinnehavarens samtycke beslutar annorlunda.

Ett tjänsteförhållande har upphört av sig självt, om en tjänsteinnehavare olovligen eller utan att anmäla godtagbart hinder har uteblivit från tjänsteutövningen längre än sju kalenderdagar i ett sträck. Härvid skall den myndighet som är berättigad att säga upp tjänsteinnehavaren ofördröjligen genom beslut konstatera att tjänsteförhållandet har upphört. Tjänsteinnehavaren skall ges tillfälle att bli hörd innan tjänsteförhållandet konstateras ha upphört. En tjänsteinnehavares tjänsteförhållande upphör inte på grund av den ovan nämnda bestämmelsen även om frånvaron skulle vara över sju kalenderdagar, om tjänsteinnehavaren har haft laga förfall för frånvaron och inte har kunnat meddela arbetsgivaren detta. Laga förfall kan vara t.ex. att tjänsteinnehavaren på grund av ett olycksfall har försatts i ett sådant tillstånd att det inte har varit möjligt att meddela arbetsgivaren. Om man på grund av frånvaron har hunnit konstatera att tjänsteförhållandet har upphört och det senare framkommer laga förfall, återgår tjänsteförhållandets upphörande.

Enligt 36 § lagen om arbetsavtal upphör ett avtal som ingåtts för viss tid eller som

annars skall anses gälla en viss tid vid den avtalade arbetsperiodens utgång utan uppsägning, om inte något annat har överenskommits. Enligt de gällande kommunala kollektivavtalen upphör ett arbetsförhållande utan uppsägning och uppsägningstid, när pensionsanstalten genom beslut har beviljat arbetstagaren invalidpension.

Enligt 25 § 6 mom. statstjänstemannalagen upphör tjänsteförhållandet för en tjänsteman som utnämnts för viss tid utan uppsägning när denna tid gått ut. Enligt 35 § 3 mom. upphör tjänsteförhållandet även utan uppsägning vid utgången av den månad under vilken tjänstemannen uppnår avgångsåldern. Den allmänna avgångsåldern för tjänstemän är 65 år fr.o.m. den 1 januari 1996. Avgångsåldern för domare är 67 år. Genom förordning kan stadgas att avgångsåldern i en tjänst vars art kräver det är lägre än den allmänna avgångsåldern.

Upplösning av arbets- och tjänsteförhållande

Enligt gällande stadganden och bestämmelser är det inte möjligt att upplösa en kommunal tjänsteinnehavares tjänsteförhållande. Enligt den tidigare kommunallagen skulle kommunens tjänstestadga innehålla bestämmelser om disciplinär avsättning, vilket innebar att tjänsteförhållandet upphörde omedelbart. Den nya kommunallagen trädde i kraft i början av juli 1995, och där ingår inte längre några stadganden om disciplinärt förfarande.

Enligt 43 § lagen om arbetsavtal kan ett arbetsavtal upplösas omedelbart, om ett vägande skäl kräver det. Enligt lagen om arbetsavtal skall som ett sådant skäl anses sådan försummelse eller sådant beteende från den ena partens sida eller sådan ändring av förhållandena främst inom dennas skaderiskområde, att det inte skäligen kan krävas att den andra parten skall fortsätta tjänsteförhållandet. I lagen om arbetsavtal ges exempel på vissa fall då rätt att upplösa ett tjänsteförhållande kan förekomma, om det allmänna villkoret, dvs. vägande skäl, uppfylls. Upplösningsrätten förfaller en vecka efter att grunden för upplösning yppat sig, om inte skälet till upplösningen redan före det har förlorat sin betydelse.

Stadgandena om upplösningsrätt kan enligt 43 § 4 mom. lagen om arbetsavtal inte tillämpas på avbrott i arbete förorsakat av strejk eller lockout som genomförs på laglig

väg och utan att bryta mot bestämmelserna i kollektivavtalet. Verkställandet av strejker och lockouter begränsas av lagen om kollektivavtal och lagen om medling i arbetstvister (420/62). Kollektivavtalen kan även innehålla begränsningar. Om en strejk eller lockout har verkställts i strid med de ovan nämnda lagarna eller kollektivavtalen, kan arbetsavtalet upplösas i den ordning som stadgas i 43 § 1–3 mom. lagen om arbetsavtal, om det annars finns förutsättningar för upplösningen dvs. skälet kan anses tillräckligt vägande med tanke på arbetsgivaren och utifrån en helhetsbedömning. På grund av andra stridsåtgärder, t.ex. partiell arbetsvägran eller sänkt arbetstakt, kan arbetsavtal upplösas om de allmänna villkoren för upplösning föreligger.

Arbetsgivaren har rätt att anse arbetsavtalet upplöst, om arbetstagaren har varit frånvarande från arbetet minst en vecka och inte anmält giltigt hinder under denna tid.

Om arbetsgivaren har upplöst ett arbetsförhållande utan de skäl som stadgas i 43 § lagen om arbetsavtal, kan han bli tvungen att enligt 51 § ersätta den skada han förorsakat. I fråga om ett arbetsförhållande som gäller tills vidare och som det hade varit möjligt att säga upp och där det inte ens finns någon laglig uppsägningsgrund för upplösningen, blir arbetsgivaren tvungen att betala en ersättning som avses i 47 f § i stället för skadestånd. Också en arbetstagare kan bli skadeståndsskyldig om han häver sitt arbetsavtal olagligt och detta vållar arbetsgivaren skada.

En statstjänstemans tjänsteförhållande kan genast upplösas, om tjänstemannen grovt bryter mot eller åsidosätter sin tjänsteplikt. Rätten att upplösa ett tjänsteförhållande förfaller, om inte skälet redan därförinnan har förlorat sin betydelse, två veckor från det myndigheten fick kännedom om orsaken till upplösningen eller, om skälet är av fortgående art, från det kännedom erhållits om att skälet bortfallit. Om det finns ett giltigt hinder för upplösning, får den verkställas inom två veckor från det att hindret bortföll.

Om upplösandet av ett tjänsteförhållande har uppskjutits på grund av förundersökning eller inhämtande av någon annan utredning som behövs i saken, får upplösning verkställas inom två veckor från det att förundersökningen avslutades eller utredningen inhämtades, dock senast sex månader från det att orsaken till upplösningen uppkom.

Tjänsteförhållandets upphörande för lärare vid grundskolor och gymnasier

För tjänster och tjänsteinnehavare samt timlärare i grundskolan gäller vad som stadgas om kommunala tjänster och tjänsteinnehavare i kommunallagen samt bestäms med stöd av den, om inte något annat stadgas i grundskolelagen eller en förordning som utfärdats med stöd av den. För timlärare gäller stadgandena och bestämmelserna om tillfälliga tjänsteinnehavare i en kommun, om inte något annat stadgas i grundskolelagen eller en förordning som utfärdats med stöd av den.

Enligt 62 a § grundskolelagen kan en ordinarie tjänsteinnehavare sägas upp, om tjänsten dras in, om tjänsteinnehavaren inte längre förmår sköta sina uppgifter på behörigt sätt eller om tjänsteinnehavaren fortgående eller på ett väsentligt sätt bryter mot eller försummar sin tjänsteplikt. Orsak till uppsägning av en tjänsteinnehavare är enligt 62 a § åtminstone inte sjukdom, lyte eller kroppsskada, om inte följden härav har varit en väsentlig och varaktig nedgång i tjänsteinnehavarens arbetsförmåga, havandeskap och barnsörd, deltagande i en stridsåtgärd som verkställs av en tjänsteinnehavarförening på grundval av föreningens beslut och inte heller tjänsteinnehavarens politiska, religiösa eller andra åsikter eller hans deltagande i samhällelig verksamhet eller föreningsverksamhet. Kommunen får inte heller säga upp en tjänsteinnehavare under den tid för vilken tjänsteinnehavaren har beviljats tjänstledighet på grund av särskild moderskaps-, moderskaps-, faderskaps-, föräldra- eller vårdledighet. Inte heller får kommunen sedan den fått kännedom om att tjänsteinnehavaren är gravid eller ämnar utnyttja sin rätt till de ledigheter som nämns ovan, säga upp tjänsteförhållandet så att det upphör när tjänstledigheten börjar eller medan den pågår. En timlärare och den som sköter en tjänst interimistiskt i grundskolan kan sägas upp av kommunen när det finns skäl. Innan en tjänsteinnehavare eller timlärare sägs upp skall han beredas tillfälle att avge förklaring i saken (62 d § grundskolelagen).

Har en tjänsteinnehavare i grundskolan tagit en annan anställning som hindrar honom från att sköta tjänsten, skall hans tidigare tjänsteförhållande konstateras ha upphört, om han inte har beviljats avsked eller tjänstledighet eller något annat inte stadgas

särskilt i saken.

Den allmänna avgångsåldern för tjänsteinnehavare och timlärare har varit 67 år, och fr.o.m. den 1 januari 1996 är den 65 år. Genom förordning kan det dessutom stadgas att avgångsåldern i vissa rektors- och lärartjänster vars art kräver det skall vara lägre än den allmänna avgångsåldern, dock inte under 55 år. En tjänsteinnehavares eller timlärares tjänsteförhållande har tidigare upphört utan uppsägning den 31 juli det år han uppnår avgångsåldern. Fr.o.m. den 1 januari 1996 upphör tjänsteförhållandet den sista dagen i den månad då han uppnår avgångsåldern. Han har dock kunnat beviljas rätt att kvarstå i samma tjänst eller uppgift under högst tre år därefter, om han alltjämt har kunnat anses ha förmåga att sköta den. Fr.o.m. den 1 januari 1996 finns inte längre någon tidsbegränsning av förlängningen.

Om en lärar- rektors- eller elevhemsföreståndartjänst dras in vid en grundskola, skall tjänstens ordinarie innehavare förflyttas till en annan vakant lärartjänst vid grundskolan i samma kommun. Är ingen sådan tjänst vakant, skall han förflyttas till en sådan tjänst vid ett gymnasium, dess kvällslinje eller ett kvällsgymnasium i samma kommun eller med eget samtycke till någon annan för honom lämplig lärartjänst. Om läraren inte kan förflyttas till en ovan nämnd lärartjänst, får han med sitt samtycke förflyttas till någon annan tjänst i samma kommun. Läraren kan vidare med sitt samtycke förflyttas till en lärartjänst i någon annan kommun eller samkommun, till en tjänst vid en statlig läroanstalt eller till någon annan för honom lämplig statlig tjänst.

Om uppsägning, avgångsålder och förflyttning i fråga om tjänsteinnehavare vid gymnasium stadgas i gymnasielagen. Stadgandena motsvarar stadgandena om lärare vid grundskolor.

I fråga om permittering av lärare vid grundskolor och gymnasier tillämpas samma bestämmelser som gäller andra tjänsteinnehavare i en kommun eller samkommun (punkt 2.5).

2.7. Avstängning från tjänsteutövning

Enligt 47 § kommunallagen kan kommunstyrelsen avstänga en tjänsteinnehavare som på sannolika grunder kan misstänkas ha gjort sig skyldig till tjänstebrott eller på nå-

got annat sätt handlat i strid med sina skyldigheter, från tjänsten för den tid undersökningen eller rättegången pågår. Om avstängning av kommundirektören från hans tjänst beslutar kommunfullmäktige.

Förutom vad som stadgas i lag kan kommunstyrelsen med stöd av 25 § tjänstestadgan besluta att en tjänsteinnehavare skall avstängas från tjänsteutövning för den tid då han av skäl som beror på honom själv inte på behörigt sätt kan utföra sina tjänsteuppgifter, under förutsättning att tjänsteinnehavaren för denna tid inte har beviljats tjänstledighet eller semester. För den tid som en tjänsteinnehavare är avstängd från tjänsteutövning betalas inte någon lön.

Avstängning från tjänsteutövning enligt 25 § modelltjänstestadgan gäller andra situationer än de som regleras i 47 § kommunallagen. Enligt tjänstestadgan kan en tjänsteinnehavare avstängas från tjänsteutövning när han av skäl som beror på honom själv inte kan sköta sina tjänsteuppgifter på ett adekvat sätt. Hindret för skötseln av tjänsten kan t.ex. vara att tjänsteinnehavaren är anhållen, hålls i rannsaktionsfängelse, har förlorat sin behörighet till tjänsten (t.ex. om en läkare förlorar sina läkarrättigheter) eller har ådragit sig körförbud för viss tid, om i det sistnämnda fallet bilkörning utgör en väsentlig del av uppgifterna i tjänsten i fråga och något annat lämpligt arbete inte kan ordnas för tjänsteinnehavaren.

En tjänsteinnehavare kan också vara klart arbetsoförmögen på grund av sjukdom men ändå inte anhålla om sjukledighet. Det kan då finnas motiverad anledning att förhindra tjänsteutövningen genom att avstänga tjänsteinnehavaren från tjänsteutövning. Kommunen eller samkommunen måste i dessa situationer kunna påvisa att tjänsteinnehavaren på grund av sitt hälsotillstånd inte kan sköta sina tjänsteuppgifter på ett adekvat sätt.

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

I 40 § statstjänstemannalagen stadgas om avstängning av tjänsteman från tjänsteutövning. Om ett beslut om uppsägning av en tjänsteman inte har vunnit laga kraft vid uppsägningstidens utgång, skall tjänstemannen avstängas från tjänsteutövning om inte tjänstemannanämnden eller, om tjänstemannanämndens beslut har överklagats hos högsta förvaltningsdomstolen, högsta förvaltningsdomstolen av särskilda skäl beslutar

något annat. Har en tjänsteman avsatts eller tjänsteförhållandet upplösts, skall han omedelbart avstängas från tjänsteutövning även om beslutet inte har vunnit laga kraft. En tjänsteman kan dessutom avstängas från tjänsteutövning bl.a. under tiden för åtal för brott samt därav betingade undersökningar, om dessa kan inverka på tjänstemannens förutsättningar att sköta sina uppgifter, om tjänstemannen har en sjukdom som i väsentlig mån hindrar skötseln av tjänsten samt omedelbart efter en uppsägning, om den gärning 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 medborgarnas säkerhet.

2.8. Straffrättslig avsättning

Tjänstemännen innehar en straffrättslig särställning. Vissa av deras gärningar är separat kriminaliserade som tjänstebrott, och särskilda straff tillämpas också för tjänstemän. Det straffrättsliga begreppet tjänsteman definieras i 2 kap. 12 § strafflagen. Det straffrättsliga begreppet tjänsteman sammanfaller inte med det förvaltningsrättsliga begreppet. Särskilda straff för tjänstemän är avsättning och varning. Varning finns stadgad som ett alternativ till bötesstraff i 40 kap. 11 § strafflagen, som handlar om brott mot tjänsteplikt av oaktsamhet.

En avsättning kan hänga samman med aningen ett tjänstebrott eller något annat brott som tjänstemannen begått, för vilket straffet bestäms enligt 2 kap. 10 § strafflagen. Detta straff har alltid karaktären av bistraff och anknyter till ett straff av allmän art. Avsättningen kan ha snäv eller vidsträckt innebörd. En avsättning med snäv innebörd medför förlust av den tjänst och det offentliga uppdrag där brottet begicks. En avsättning med vidsträckt innebörd medför förlust av alla de tjänster och offentliga uppdrag som den dömde innehar när domen faller (2 kap. 7 § strafflagen).

Avsättning har stadgats som påföljd för många tjänstebrott vid sidan av straff av allmän art, böter eller fängelse (40 kap. 1 § strafflagen tagande av muta och 7 § missbruk av tjänsteställning). Dels är avsättning en obligatorisk påföljd (t.ex. 40 kap. 2 § strafflagen grovt tagande av muta), dels be-

roende på om domstolen anser brottet visa att tjänstemannen är uppenbart olämplig för uppgiften. I dessa fall är utgångspunkten avsättning med snäv innebörd.

Vilket som helst grovt brott som en tjänsteman begår kan bestraffas med avsättning som bistraff till det allmänna straffet. Förutsättningarna för avsättning har graderats enligt hur strängt fängelsestraff den dömda får. Den som döms till fängelse i minst två år skall enligt huvudregeln samtidigt dömas till avsättning. Även då en tjänsteman döms för ett uppsåtligt brott till ett fängelsestraff för kortare tid än två år, kan han dömas till avsättning, om brottet visar att han är uppenbart olämplig som tjänsteman (2 kap. 10 § strafflagen).

I de sistnämnda fallen har avsättningen vidsträckt innebörd. Inte heller tjänstebrott har uteslutits från den grupp av brott som med stöd av de stadganden som senast redogjordes för kan medföra avsättning. Om villkoren i 2 kap. 10 § strafflagen uppfylls kan alltså även ett tjänstebrott i undantagsfall leda till avsättning med vidsträckt innebörd i anknytning till det fängelsestraff som utdöms.

2.9. Ändringssökande och återställande av tjänsteförhållande

I fråga om beslut som gäller tjänsteförhållandets upphörande för en tjänsteman kan ett rättelseyrkande framställas och ändring sökas genom besvär enligt kommunallagen.

Enligt 89 § kommunallagen kan den som är missnöjd med ett beslut av kommunstyrelsen eller en nämnd, deras sektioner eller en myndighet som lyder under dem framställa ett skriftligt rättelseyrkande. Yrkande på rättelse i ett beslut av ett organ som avses ovan och av en sektion i organet eller av en myndighet som lyder under det framställs till organet i fråga. Ändring i beslutet får inte sökas genom besvär.

Ändring i beslut som fattats av fullmäktige eller samkommunens motsvarande organ samt i beslut som kommunstyrelsen eller en nämnd meddelat med anledning av ett rättelseyrkande söks med stöd av 90 och 97 §§ kommunallagen hos länsrätten genom kommunalbesvär, och ändring i länsrättens beslut söks hos högsta förvaltningsdomstolen. Besvär får anföras på den grunden att beslutet har tillkommit i felaktig ordning, den myndighet som fattat beslutet har över-

skridit sina befogenheter eller beslutet anars strider mot lag.

Rättelseyrkande får framställas och kommunalbesvär anföras av den som ett beslut avser eller vars rätt, skyldighet eller fördel direkt påverkas av beslutet samt av kommunmedlemmarna. Ett rättelseyrkande skall framställas inom 14 dagar och kommunalbesvär anföras inom 30 dagar från delfäendet av beslutet.

Om ett beslut om ett tjänsteförhållandes upphörande upphävs på grund av rättelseyrkande eller besvär, återställs tjänsteinnehavarens tjänsteförhållande och tjänsteinnehavaren har rätt att återgå till sin tjänst. Tjänsteinnehavaren har rätt till sina löneförmåner för den tid tjänsteförhållandet har varat, även om han inte har varit i tjänsteutövning.

I den allmänna underrättens kompetens ingår att undersöka om grunderna för ett arbetsförhållandes upphörande följer lagen om arbetsavtal. En domstol kan inte bestämma att ett arbetsförhållande skall återställas även om upphävandet av arbetsförhållandet konstateras strida mot lagen. För ett lagstridigt upphävande av ett arbetsförhållande kan ett skadestånd dömas ut enligt lagen om arbetsavtal.

Enligt statstjänstemannalagen kan ändring i ett beslut om upphävande av en tjänstemans tjänsteförhållande i allmänhet sökas hos tjänstemannanämnden och ändring i tjänstemannanämndens beslut hos högsta förvaltningsdomstolen. Tjänstemannens tjänsteförhållande fortsätter utan avbrott, om uppsägningen av tjänstemannen eller upplösningen av tjänsteförhållandet enligt ett lagakraftvunnet beslut inte har skett på en sådan grund som stadgas i statstjänstemannalagen.

2.10. Opartisk behandling

Enligt 31 § modelltjänstestadgan får en tjänsteinnehavare inte utan grund försättas i en annan ställning i förhållande till andra tjänsteinnehavare på grund av börd, religion, ålder, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet eller någon annan därmed jämförlig omständighet. Den myndighet som besätter en tjänst får inte heller utan grund försätta en tjänstsökande i en annan ställning i förhållande till andra sökande av ovan nämnda orsaker.

Syftet med lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/86) är att hindra dis-

kriminering på grund av kön bl.a. vid anställningar, beslut om tjänsteförhållandets längd och varaktighet samt vid anställningsförhållandets upphörande. Lagen gäller både tjänsteinnehavare och arbetstagare. Arbetsgivaren kan dömas att betala tjänsteinnehavare eller arbetstagare gottgörelse för brott mot jämställdhetslagens diskrimineringsförbud. Gottgörelse yrkas genom talan vid allmän underrätt. Beslut som gäller en tjänsteinnehavare och som strider mot diskrimineringsförbudet enligt jämställdhetslagen kan på grund av besvär upphävas genom förvaltningsprocess. Sålunda kan t.ex. ett beslut att avbryta ett tjänsteförhållande upphävas, varvid tjänsteförhållandet återställs. En domstol kan däremot inte häva ett arbetsavtal som strider mot jämställdhetslagen, utan endast utdöma gottgörelse.

I lagen om tjänsteavtal och statstjänstemannalagen ingår stadganden om opartisk behandling som motsvarar 31 § modelltjänstestadgan.

3. Propositionens mål och de viktigaste förslagen

Det nya 15 § 3 mom. regeringsformen hänger samman med principen om att grunderna för individens centrala rättsställning skall bestämmas genom lag som stiftas av riksdagen. Momentet har också samband med regeringsformens stadgande om sysselsättningen. I momentet förutsätts att grunderna för avskedande från arbete stadgas i lag.

Regeringsformens 15 § 3 mom. skall i ljuset av beredningsarbetet ses förutsätta att grunderna för uppsägning eller upplösning av ett tjänsteförhållande och för tjänsteförhållandets upphörande samt för sådan permittering av en tjänsteman som i praktiken innebär att tjänsteinnehavaren i själva verket avskedades, skall stadgas genom lag. Eftersom bakgrunden till detta stadgande om de grundläggande fri- och rättigheterna dock är att den svagare parten i ett anställningsförhållande skall tryggas mot ofrivilligt avskedande från arbetet, utgör stadgandet inget hinder för ett befullmäktigande i lag om att genom tjänstekollektivavtal avtala om villkor som är fördelaktigare för en tjänsteinnehavare än vad som stadgas i lag samt genom frivilliga avtal mellan tjänsteinnehavaren och

arbetsgivaren avtala om fördelaktigare villkor än vad som bestäms i tjänstekollektivavtalen.

Däremot förutsätter den nya normen för de grundläggande fri- och rättigheterna antagligen inte reglering i lag bl.a. av ett anställningsförhållandes upphörande t.ex. när en visstidsanställning löper ut eller avgångsåldern uppnås. Om anställningsförhållande för viss tid kan stadgas och bestämmas även på lägre nivå än genom lag. Detsamma gäller förfarandet när ett tjänsteförhållande upphör, t.ex. uppsägningstid och uppsägningsordning. Det är en rättspolitisk fråga om dessa frågor skall regleras i lag.

I 15 § 3 mom. regeringsformen uppställs en miniminivå för de stadganden som skall skrivas in i lag. Dessutom förutsatte riksdagens förvaltningsutskott i sitt betänkande om förslaget till kommunallag att även stadganden om anställningsskyddet i övrigt skrivs in i lag vid sidan av uppsägningsgrunderna, som utgör kärnan i det nämnda stadgandet i regeringsformen.

I propositionen föreslås att en lag om kommunala tjänsteinnehavares anställningsskydd skall stiftas. I förslaget ingår förutom stadganden om uppsägning även stadganden om förbud mot diskriminering, om tjänsteförhållande för viss tid, provotid, ombildning av arbetsförhållande till arbetsförhållande på deltid, uppsägningstider, tjänsteförhållandets upphörande utan uppsägning, upplösning av tjänsteförhållande, förfarandet vid upphävande av tjänsteförhållande, en fortsättning av tjänsteförhållandet, återanställning av uppsagd tjänsteinnehavare, tjänsteinnehavares avgångsålder, permittering och avstängning från tjänsteutövning.

Om uppsägning och upplösning av ett tjänsteförhållande och om tjänsteförhållandets upphörande skall stadgas i lag. För närvarande ingår stadganden om dessa frågor dels på basis av kommunallagen i kommunernas och samkommunernas tjänstestadgor på instruktionsnivå, dels på basis av lagen om kommunala tjänstekollektivavtal i ett tjänstekollektivavtal. I fråga om permittering hänvisas också till det utlåtande som riksdagens arbetspolitiska utskott gav till grundlagsutskottet om propositionen som gällde de grundläggande fri- och rättigheterna (ApUU 3/1994 rd) enligt vilket regeringsformens nya 15 § 3 mom. enligt den utredning som utskottet har fått täcker alla de olika mekanismer genom vilka en persons

anställning hos någon annan i själva verket kan upphöra mot den anställdas vilja. På så sätt täcker det t.ex. upplösning och uppsägning av ett arbetsförhållande samt permittering. Arbetspolitiska utskottets ställningstagande kan i fråga om permitteringar tolkas så att det avser permitteringar som i själva verket innebär avskedande från arbetet, dvs. permitteringar som gäller tills vidare.

I synnerhet när det gäller stadgandena om uppsägning och upplösning av ett tjänsteförhållande föreslås materiella ändringar. Grunderna för uppsägning och upplösning skall enligt förslaget bestämmas utifrån samma principer som enligt lagen om arbetsavtal gäller för anställda i arbetsförhållande. Detta innebär att uppsägningsgrunderna delas in i uppsägningsgrunder som beror på tjänsteinnehavaren och uppsägningsgrunder som beror på ekonomin och produktionen. Indragning av en tjänst skall inte längre i sig utgöra en grund för uppsägning.

En ändring föreslås också i 2 § 3 mom. lagen om kommunala tjänstekollektivavtal. Enligt de gällande stadgandena kan grunderna för uppsägning av en tjänsteinnehavare avtalas utan begränsningar genom tjänstekollektivavtal. Enligt förslaget skall grunderna för uppsägning av en tjänsteinnehavare kunna avtalas genom tjänstekollektivavtal endast såtillvida att arbetsgivarens rätt till uppsägning begränsas mera än lagen förutsätter.

I 45 § 2 mom. kommunallagen föreslås en ändring som innebär att tjänstestadgan inte längre skall innehålla allmänna bestämmelser om tjänsteinnehavares avgång.

4. Propositionens administrativa och ekonomiska verkningar

Propositionen förbättrar rättsskyddet för kommunala tjänsteinnehavare samt förenhetligar bestämmelserna om ett anställningsförhållandes upphörande och de övriga bestämmelserna om anställningstrygghet som ingår i propositionen för alla tjänsteinnehavare anställda hos en kommun eller en samkommun.

Propositionen minskar kommunernas och samkommunernas befogenheter. De kan inte längre genom egna beslut bestämma innehållet i tjänsteinnehavarnas anställningsförhållanden när det gäller de frågor som ingår i propositionen och som tidigare har bestämts i tjänstestadgan.

Propositionen har inga omedelbara betydande ekonomiska verkningar.

5. Beredningen av propositionen

Propositionen har beretts vid inrikesministeriet utifrån ett betänkande som den 31 oktober 1995 överlämnades av en arbetsgrupp som tillsatts enligt trepartsprincipen och som har behandlat grunderna för uppsägning av kommunala tjänsteinnehavare och deras anställningstrygghet i övrigt, samt utlåtandena om detta betänkande. Utlåtandena begärdes av justitieministeriet, finansministeriet och arbetsministeriet samt Finlands Kommunförbund och de berörda arbetsmarknadsparterna.

DETALJMOTIVERING

1. Lagförslagen

1.1. Lag om kommunala tjänsteinnehavares anställningstrygghet

1 §. *Tillämpningsområde.* I 1 mom. regleras förhållandet mellan denna lag och övrig lagstiftning samt mellan tjänstekollektivavtalen. En lagstadgad tjänsteinnehavare, t.ex. kommundirektören, kan inte sägas upp på grund av ekonomin eller produktionen. Bland andra författningar som innehåller stadganden som avviker från denna lag kan nämnas t.ex. grundskolelagen och gymnasielagen.

Om anställningsvillkoren för tjänsteinnehavare avtalas med stöd av lagen om kommunala tjänstekollektivavtal genom tjänstekollektivavtal. Enligt lagens 2 § räknas som anställningsvillkor bl.a. inte ett tjänsteförhållandes upphörande med undantag för tjänsteinnehavarens uppsägningstid och uppsägningsskäl. Sålunda kan t.ex. upplösningen av ett tjänsteförhållande inte bestämmas genom avtal. Eftersom grunderna för uppsägning av ett tjänsteförhållande kan avtalas utan begränsningar med stöd av den gällande lagen om kommunala tjänstekollektivavtal, föreslås att 2 § 3 mom. lagen om kommunala tjänstekollektivavtal ändras samtidigt med denna lag så att sådana avtal inte kan ingås som utvidgar arbetstagarens möjligheter att säga upp en anställd. Tjänsteinnehavarens uppsägningstider skall alltså gå att avtala fritt genom tjänstekollektivavtal.

2 §. *Förbud mot diskriminering.* Det föreslagna stadgandet är ett allmänt stadgande som förpliktar arbetsgivaren att behandla tjänsteinnehavarna opartiskt och som förbjuder diskriminering i ett tjänsteförhållande. Stadgandet motsvarar till innehållet stadgandet om diskriminering i arbetslivet i 47 kap. 3 § strafflagen. Denna paragraf trädde i kraft den 1 september 1995. Om förbud mot diskriminering på grund av kön stadgas dessutom i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män.

3 §. *Tjänsteförhållande för viss tid.* Enligt modelltjänstestadgan har kommunerna och samkommunerna ordinarie tjänsteinnehavare, tjänsteinnehavare som sköter tjänster tempo-

rärt (vikarier, personer som sköter vakanta tjänster och tjänsteinnehavare antagna på provotid) och tillfälliga tjänsteinnehavare. I detta avseende hänvisas till underpunkt 2.4 under den allmänna motiveringen.

Det är motiverat att reglera användningen av tjänsteförhållanden för viss tid genom lag, eftersom den bestämda tiden har samband med tjänsteförhållandets upphörande. Enligt 10 § upphör tjänsteförhållandet utan uppsägning och uppsägningstid när den bestämda tid för vilken tjänsteinnehavaren anställts har gått ut.

Lagförslagets 3 § motsvarar till innehållet huvudsakligen 2 § lagen om arbetsavtal, där det stadgas om användningen av arbetsförhållande för viss tid. Om användningen av tjänsteförhållande för viss tid kan finnas stadganden också i andra lagar. Som exempel kan nämnas stadgandena i 24 § kommunallagen om en kommundirektörs tjänsteförhållande för viss tid.

Enligt det föreslagna stadgandet kan en tjänsteinnehavares anställning för viss tid ha samband med arbetets art. Enligt den föreslagna 3 § skall även vikariat och skötsel av uppgifter som hör till en vakant tjänst utgöra grund för ett tjänsteförhållande för viss tid. Oberoende av vilken tid som har avtalats skall tjänsteförhållandet för en vikarie eller en som sköter en vakant tjänst kunna sägas upp på uppsägningsskäl enligt 6 och 7 §§ och med beaktande av en uppsägningstid enligt 9 § 3 mom. Om tjänsteförhållandets upphörande utan uppsägning vid utgången av den bestämda tid för vilken vikarien eller den som sköter en vakant tjänst har anställts och oberoende av anställningstidens längd, stadgas i 10 §.

Kommunerna och samkommunerna kan även i fortsättningen använda sig av tillfälliga tjänsteförhållanden, men de får inte strida mot grunderna i 3 §. Ett tillfälligt tjänsteförhållande upphör enligt 10 § senast när den bestämda tiden har gått ut eller det bestämda uppdraget är utfört, om inte tjänsteförhållandet har sagts upp före det. Ett tillfälligt tjänsteförhållande kan sägas upp med stöd av 6 och 7 §§.

I 3 § uppges inte uttryckligen som en grund för anställning för viss tid att den behörighet som krävs för en tjänst eller ett

tjänsteförhållande saknas. En person som inte uppfyller behörighetskraven kan dock inte väljas som ordinarie till en tjänst. Däremot utgör avsaknaden av behörighet inte något hinder för att en person skall kunna anställas som vikarie eller skötare av en vakant tjänst, vilket enligt 3 § är en grund för anställning för viss tid. Avsaknaden av den behörighet som krävs är också ett skäl till att en tjänsteinnehavare anställs för viss tid många gånger efter varandra, om ingen tjänsteinnehavare som uppfyller behörighetskraven finns att tillgå för tjänsten. Om flera tjänsteförhållanden för viss tid ingås efter varandra på grund av bristen på behörighet, skall kommunen vid tjänsteförordnandena tillräckligt väl utreda möjligheterna att få tag på tjänsteinnehavare som uppfyller behörighetskraven. Enligt modelltjänstestadgan skall en vakant tjänst besättas utan dröjsmål, om inte den myndighet som besätter tjänsten eller en högre myndighet har förordnat något annat. Kommunerna skall således sträva efter att besätta tjänsterna med personer som uppfyller behörighetskraven.

Enligt 2 mom. skall tjänsteinnehavaren ha rätt till sådan ersättning som nämns i stadgandet, om arbetsgivaren har handlat i strid med 1 mom. Yrkandet på ersättning skall med stöd av 2 § 1 mom. 3 punkten lagen om länsrätternas behandlas som förvaltningsvistemål vid länsrätten. Tjänsteinnehavaren skall också ha möjlighet att under ett tjänsteförhållande för viss tid genom förvaltningsvistemål få fastställt om det enligt 3 § finns någon grund för att tjänsteförhållandet har ingåtts för viss tid.

4 §. *Prövotid.* Den föreslagna 4 § innebär en ändring av modelltjänstestadgans system, enligt vilket en tjänsteinnehavare som antas på provotid anses sköta tjänsten temporärt och en fortsättning av tjänsteförhållandet efter provotiden alltid förutsätter ett separat beslut. Enligt förslaget krävs det inte längre något separat beslut för att en tjänsteinnehavares tjänsteförhållande skall kunna bli ordinarie när provotiden har löpt ut, utan tjänsteförhållandet fortsätter efter provotiden om inte något annat föranleds av en visstidsanställning eller någondera parten har hävt tjänsteförhållandet under provotiden. Det föreslagna stadgandet motsvarar stadgandet om provotid i lagen om arbetsavtal.

5 §. *Ombildning av tjänsteförhållande till tjänsteförhållande på deltid.* Enligt modelltjänstestadgan kan tjänsteutövningsplikten för

en tjänsteinnehavare ändras så att hans ordinarie arbetstid och ordinarie lön minskar, om en omorganisering av verksamheten eller någon annan motiverad anledning förutsätter det. En på detta sätt genomförd övergång till deltidsarbete får verkställas tidigast efter det att uppsägningstiden har gått ut efter delfändet av beslutet.

Enligt 5 § 1 mom. kräver ombildningen av ett arbetsförhållande till arbetsförhållande på deltid att det finns en grund för uppsägning. Ett motsvarande stadgande finns i lagen om arbetsavtal.

Skyldigheten enligt 5 § 2 mom. att i första hand erbjuda en deltidsanställd tjänsteinnehavare ett tjänsteförhållande på heltid är en ny skyldighet för arbetsgivaren. Skyldigheten att erbjuda arbete gäller endast tjänsteförhållanden på heltid, och arbetsgivaren har ingen skyldighet att på grund av denna paragraf välja en person till en annan deltids-tjänst eller att kombinera två eller flera deltidstjänster, beroende på tjänstens art, till en heltidstjänst. Med ett tjänsteförhållande på heltid avses ett tjänsteförhållande med en arbetstid som enligt tjänstekollektivavtalen är full arbetstid. Arbetsgivaren har ingen skyldighet att erbjuda arbete om personen inte uppfyller behörighetskraven för tjänsten. Arbetsgivaren är inte heller skyldig att erbjuda en deltidsanställd tjänsteinnehavare ett arbete i arbetsförhållande.

Skyldigheten att erbjuda arbete förutsätter att tjänsteinnehavaren på förhand skriftligen har meddelat arbetsgivaren att han vill ha ett tjänsteförhållande på heltid. Arbetsgivaren känner således på förhand till de tjänsteinnehavare som skall erbjudas ett tjänsteförhållande på heltid. I synnerhet inom stora enheter, t.ex. sjukvårdsdistrikt, med många verksamhetsställen är anmälningsförfarandet motiverat ur förvaltnings synpunkt, och det sparar kostnader.

Permittering på deltid av tjänsteinnehavare bestäms enligt 17 § om permitteringar.

På tjänsteinnehavarens begäran eller med hans samtycke kan arbetstiden alltid förkortas till deltid.

6 §. *Uppsägningsgrunder som beror på tjänsteinnehavaren.* I den föreslagna 6 § ingår ingen detaljerad beskrivning av på vilka grunder ett tjänsteförhållande kan sägas upp, utan rätten att säga upp någon skall utvärderas i varje enskilt fall. Till denna del motsvarar paragrafen 37 § 2 mom. lagen om arbetsavtal.

Ett synnerligen vägande skäl som avses i

paragrafen och som beror på tjänsteinnehavaren kan t.ex. vara att tjänsteinnehavaren inte förmår sköta sina tjänsteuppgifter på ett adekvat sätt eller trots anmärkning fortgående eller väsentligt handlar i strid med sina tjänsteplikter eller försummar dessa fortgående eller i väsentlig grad.

Stadgandena i 2 mom. 3 punkten motsvarar den nuvarande regleringen i fråga om tjänsteinnehavare. Enligt förslaget skall en tjänsteinnehavare inte kunna sägas upp på grund av en stridsåtgärd som grundar sig på beslut av en tjänsteinnehavarförening även om föreningens beslut strider mot den fredsplikt som stadgas i lagen om kommunala tjänstekollektivavtal eller har avtalats genom tjänstekollektivavtal. Påföljderna för en stridsåtgärd som strider mot fredsplikten riktas härvid mot den förening som fattat beslutet. Däremot utgör deltagande i en stridsåtgärd som verkställs utan beslut av en tjänsteinnehavarförening grund för uppsägning av tjänsteinnehavaren, om det finns ett synnerligen vägande skäl.

7 §. *Uppsägningsgrunder som avser ekonomin och produktionen.* I paragrafen regleras de ekonomiska och produktionsmässiga orsaker som kan utgöra skäl till uppsägning av en tjänsteinnehavare. Paragrafen motsvarar 37 a § lagen om arbetsavtal.

Den skyldighet enligt stadgandet att omplacera en anställd gäller endast tjänster och arbetsuppgifter som redan finns i kommunen. Omplacering i en annan tjänst förutsätter att den tjänsteinnehavare som skall sägas upp uppfyller behörighetskraven för den tjänst som finns att tillgå. Omplacering i ett arbetsförhållande kräver att de uppgifter som ingår i arbetsförhållandet inte väsentligt avviker från tjänsteinnehavarens uppgifter. Den utbildning som ges skall vara nödvändig med tanke på kommunens verksamhet. När utbildningsmöjligheterna utvärderas skall såväl kommunens praktiska och ekonomiska förutsättningar att ge utbildning som tjänsteinnehavarens lämplighet att ta emot den utbildning som blir aktuell beaktas.

Med stöd av självstyrelsen sköter kommunen de uppgifter som den själv har åtagit sig och de uppgifter som finns stadgade i lag. Till kommunens självstyrelse hör att den själv kan avgöra på vilket sätt de uppgifter och tjänster den skall ordna produceras. Kommunen kan sköta de lagstadgade uppgifterna ensam eller i samarbete med andra kommuner. Kommunen kan även skaffa de

tjänster som behövs för att den skall kunna sköta sina uppgifter hos andra serviceproducenter. Med undantag för de lagstadgade uppgifterna kan kommunen själv bestämma omfattningen av de uppgifter den sköter och de tjänster den tillhandahåller och vid behov minska eller utvidga dem. Besluten om uppgifternas och tjänsternas kvalitet och omfattning inbegriper också rätt att besluta på vilket sätt funktionerna skall organiseras. En omorganisering av kommunens förvaltning och uppgifter av t.ex. ekonomiska eller organisatoriska orsaker kan betyda att behovet av personal minskar. Genom sina beslut kan kommunen omprioritera sin serviceproduktion genom att t.ex. dra in eller minska vissa tjänster eller köpa tjänster av en utomstående serviceproducent. I detta fall kan kommunen ha en orsak som avses i 7 § att säga upp en tjänsteinnehavare.

Indragning av en tjänst skall enligt förslaget inte längre i sig utgöra någon grund för uppsägning av en tjänsteinnehavare. Kommunen har även i fortsättningen rätt att besluta om inrättande och indragning av tjänster. För att kommunen skall ha rätt att säga upp en tjänsteinnehavare efter att en tjänst har dragits in förutsätts en uppsägningsgrund enligt 7 §.

8 §. *Särskilt uppsägningsskydd.* Enligt 1 mom. skall en tjänsteinnehavare ha samma uppsägningskydd i samband med familjepolitiska ledigheter som en arbetstagarare enligt lagen om arbetsavtal. Om arbetstagarare uppsägningskydd stadgas i 37 § 5 mom. lagen om arbetsavtal.

Om uppsägningskyddet för förtroendemän stadgas i 2 mom., och detta stadgande motsvarar 53 § 2 mom. lagen om arbetsavtal samt gällande tjänstekollektivavtal.

Uppsägningskyddet för en tjänsteinnehavare som utsetts till arbetarskyddsfullmäktig bestäms enligt lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden.

9 § *Uppsägningstid.* Om uppsägningstiderna kan alltjämt avtalas genom tjänstekollektivavtal enligt 2 § lagen om kommunala tjänstekollektivavtal. Enligt förslaget skall uppsägningstiderna motsvara de nuvarande tiderna enligt det allmänna kommunala tjänste- och kollektivavtalet med undantag för tjänsteförhållanden som har varat en kortare tid än ett år. På dem tillämpas kortare uppsägningstider enligt de ändringar som föreslås i 38 § lagen om arbetsavtal. Vidare slopas de

längre uppsägningstiderna för tjänsteinnehavare som anställts av fullmäktige.

10 §. *Avslutande av ett tjänsteförhållande utan uppsägning.* Paragrafen motsvarar den gällande modelltjänstestadgan.

En tjänsteinnehavare kan anställas för viss tid i de fall som regleras i 3 §. Tjänsteförhållandet upphör alltid när den bestämda tiden löper ut, om inte ett separat beslut fattas om en fortsättning av tjänsteförhållandet.

Tjänsteinnehavaren kan med stöd av en lag eller ett tjänstekollektivavtal ha ovillkorlig rätt att under särskilt fastslagna förutsättningar avbryta en beviljad tjänstledighet — detta gäller t.ex. studieledighet eller vårdledighet — och återgå i tjänsteutövning, varvid vikariens tjänsteförhållande upphör i och med att den ordinarie tjänsteinnehavaren återgår i tjänsteutövning. Till god förvaltningssed hör att så snabbt som möjligt meddela vikarien att tjänsteförhållandet upphör. I de fall där denna ovillkorliga rätt inte finns har arbetsgivaren, om han godkänner att tjänsteinnehavaren avbryter sin tjänstledighet, rätt att säga upp tjänsteinnehavarens tjänsteförhållande enligt den uppsägningstid som stadgas i 9 §.

En tjänsteinnehavarens tjänsteförhållande upphör enligt 10 § 1 mom. 4 punkten inte enbart på basis av invalidpension som beviljats med stöd av folkpensionslagen. Tjänsteförhållandet upphör inte heller på grund av att delinvalidpension har beviljats.

Ett tillfälligt tjänsteförhållande upphör när den bestämda tiden har gått ut eller uppdraget är slutfört. Tjänsteförhållandet för den som sköter en vakant tjänst upphör vid utgången av den bestämda tid som stadgas i 3 §.

11 §. *Upplösning av tjänsteförhållande.* Paragrafen stadgar om upplösning av ett tjänsteförhållande och om ett tjänsteförhållandes upphörande. I modelltjänstestadgan och lagstiftningen har inte tidigare stadgats om upplösning av ett tjänsteförhållande. Enligt 75 § i den kommunallag som var i kraft till utgången av juni 1995 skulle tjänstestadgan innehålla bestämmelser om disciplinär bestraffning av tjänstemän. Enligt den tidigare modelltjänstestadgan bestod den disciplinära bestraffningen av skriftlig varning, avstängning från tjänsteutövning för viss tid eller avsättning. Disciplinär avsättning innebär att tjänsteförhållandet upphörde omedelbart utan uppsägningstid. Det är alltså möjligt att avsätta en tjänsteman som straf-

frättslig påföljd med stöd av strafflagen.

Den nya kommunallagen innehåller inga stadganden om disciplinärt förfarande. En tjänsteinnehavare som bryter mot sina tjänsteplikter eller försummar dem kan ges en skriftlig varning. För närvarande kan en tjänsteinnehavarens tjänsteförhållande avslutas endast genom uppsägning med uppsägningstid eller genom straffrättslig avsättning. Tjänsteinnehavarens brott mot och försummande av tjänsteplikterna kan dock vara av det slaget att det inte är motiverat att fortsätta tjänsteförhållandet med tanke på kommunernas och samkommunernas uppgifter samt deras ställning som offentliga samfund och arbetsgivare. I dessa fall behöver det dock inte nödvändigtvis vara fråga om verksamhet som kan leda till en straffrättslig avsättning eller där det i övrigt vore motiverat att tillgripa straffrättsligt förfarande. En straffprocess kan dra ut på tiden. Å andra sidan skall även tjänsteinnehavaren ha rätt att upplösa ett tjänsteförhållande om arbetsgivaren eller en företrädare för denna förfar på ett tillräckligt klandervärt sätt.

Med avtalad lön avses i 3 mom. 6 punkten lön som bestäms enligt ett tjänstekollektivavtal eller lön som avtalats mellan en enskild tjänsteinnehavare och kommunen med stöd av ett tjänstekollektivavtal.

Stadgandet om upplösning av ett tjänsteförhållande motsvarar 43 § lagen om arbetsavtal.

12 §. *Hur upplösningsrätten förfaller och tjänsteförhållandet anses upplöst.* Paragrafens 1 mom. gäller den tid under vilken upplösningsrätten enligt 11 § får utnyttjas. I lagen om arbetsavtal finns ett motsvarande stadgande. Att tidsfristen för upplösning av ett tjänsteförhållande överskrids och upplösningsrätten begränsas på grund av det hindrar inte en uppsägning av tjänsteinnehavaren, om förutsättningarna i 5 § uppfylls.

I 2 mom. stadgas om tjänsteförhållandets upphörande. Stadgandet motsvarar 44 § 2 mom. lagen om arbetsavtal.

En myndighet som är berättigad att säga upp en tjänsteinnehavare skall enligt 2 mom. genom beslut konstatera att tjänsteförhållandet har upphört. Tjänsteförhållandet upphör dock av sig själv om tjänstemannen har varit frånvarande i minst en vecka. Eftersom tjänsteförhållandet upphör i de fall som avses i 2 mom. och med beaktande av att tjänsteförhållandet upphör av sig själv redan på grund av frånvaro, kan det med tanke på

omständigheterna vara omöjligt att höra tjänsteinnehavaren. Därför är det inte nödvändigt att höra tjänsteinnehavaren förrän beslut fattas om att upphäva tjänsteförhållandet. Inte heller enligt lagen om arbetsavtal är det nödvändigt att höra arbetstagaren i motsvarande situationer.

Om tjänsteinnehavaren har haft ett giltigt hinder till frånvaron och inte har kunnat meddela arbetsgivaren detta, återgår upplösningen av tjänsteförhållandet.

13 § *Förfarandet när ett tjänsteförhållande avslutas.* Paragrafens 1 mom. motsvarar gällande modelltjänstestadga.

I 2 och 3 mom. ingår stadganden om hur tjänsteinnehavaren skall meddelas när ett tjänsteförhållande sägs upp, upplöses eller upphör. I regel skall meddelandet tillställas tjänsteinnehavaren personligen. Meddelandet får även sändas per post om det inte är möjligt att lämna meddelandet personligen. Stadgandena om meddelande per post motsvarar stadgandena i lagen om arbetsavtal.

14 §. *Fortsättning av tjänsteförhållande.* Enligt nuvarande stadganden återställs tjänsteinnehavarens tjänsteförhållande och tjänsteinnehavaren har rätt att återgå till sin tjänst, om beslutet om tjänsteförhållandets upphörande upphävs på grund av rättelseyrkande eller besvär.

I 1 mom. föreslås att den ovan nämnda principen om tjänsteförhållandets varaktighet skall kvarstå i de fall då ett beslut om uppsägning av en tjänsteinnehavare, upplösning av ett tjänsteförhållande eller tjänsteförhållandets upphörande har upphävts genom ett lagakraftvunnet beslut på grund av att beslutet strider mot grunderna för uppsägning, upplösning och upphörande i denna lag. Principen innebär att en tjänsteinnehavare har rätt att återgå till sin tjänst och få bl.a. de löneförmåner han gått miste om retroaktivt. Genom stadgandet tryggas tjänsteinnehavarens rättsskydd och rätt att kvarstå i tjänsten i situationer då det inte har funnits lagstadgade skäl till uppsägning av tjänsteinnehavaren, upplösning av tjänsteförhållandet eller till tjänsteförhållandets upphörande.

Tjänsteinnehavarens rättsskydd kan däremot inte anses förutsätta att tjänsteförhållandets varaktighet skall gälla fall där endast ett procedurfel har begåtts då ett tjänsteförhållande har sagts upp, upplösts eller upphävts, om de materiella grunderna för åtgärden finns. Även i dessa fall har tjänsteinnehavarens tjänsteförhållande tidigare återställts,

och tjänsteinnehavaren har fått sina löneförmåner retroaktivt. Detta har försatt arbetsgivaren i orimliga situationer. Därför skall principen om tjänsteförhållandets varaktighet enligt 2 mom. inte gälla i de fall då ett beslut om uppsägning, upplösning eller upphörande har upphävts på andra grunder än de som nämns i 1 mom. Sådana grunder kan vara ett fel i anknytning till hörandet av tjänsteinnehavaren, jäv eller något annat formfel i beslutsfattandet. Om den behöriga kommunala myndigheten i dessa fall genom ett nytt och lagakraftvunnet beslut avslutar ett tjänsteförhållande på samma grunder som uppgetts i ett beslut som tidigare har getts i ärendet och som har upphävts, skall tjänsteförhållandet anses ha upphört enligt det första beslutet. Om den stadgade uppsägningstiden inte har följts vid uppsägningen av en tjänsteinnehavare, skall tjänsteförhållandet upphöra efter den stadgade uppsägningstiden och tjänsteinnehavaren skall ha rätt bland annat till lön för uppsägningstiden enligt tjänstekollektivavtalet.

15 §. *Återanställning av uppsagd tjänsteinnehavare.* Det föreslagna 15 § 1 mom. förpliktar kommunen att erbjuda en tjänsteinnehavare som sagts upp på grund av ekonomin eller produktionen en ny tjänst eller ett nytt tjänsteförhållande, om kommunen behöver anställa nya tjänsteinnehavare. Skyldigheten att erbjuda arbete gäller i nio månader efter utgången av uppsägningstiden, och detta motsvarar stadgandet i lagen om arbetsavtal. Skyldigheten att erbjuda arbete gäller inte arbetsförhållanden och inte heller tjänsteförhållanden som varar i högst sex månader.

Enligt 2 mom. har tjänsteinnehavaren rätt att yrka på skadestånd, om kommunen har försummat sin skyldighet enligt 1 mom. Tjänsteinnehavarens yrkande skall behandlas som förvaltningstvistemål vid länsrätten.

16 §. *Avgångsålder.* En tjänsteinnehavarens avgångsålder bestäms utifrån hans egen ålderspensionsålder, som i det kommunala pensionssystemet kan variera beroende på tjänsteinnehavarens födelsetid och uppgifter. Tjänsteförhållandet upphör dock inte när avgångsåldern har uppnåtts, om arbetsgivaren beviljar tjänsteinnehavaren rätt att kvarstå i tjänsten även efter avgångsåldern. Denna rätt kan beviljas på tjänsteinnehavarens begäran eller med hans samtycke och endast för en viss tid. När denna tid löper ut upphör tjänsteförhållandet utan uppsägning med

stöd av 10 §.

Stadgandet motsvarar bestämmelsen i gällande modelltjänstestadga.

17 §. *Permittering.* Om permittering av tjänsteinnehavare bestäms i gällande tjänstekollektivavtal. Enligt permitteringsbestämmelserna i tjänstekollektivavtalen bestäms grunderna för permittering av en tjänsteman huvudsakligen enligt stadgandena om permittering i lagen om arbetsavtal.

Enligt förslaget skall stadganden som motsvarar stadgandena om permittering i lagen om arbetsavtal skrivas in i lagförslaget för tydlighetens skull.

Enligt 2 mom. kan den permittering för viss tid som avses i 1 mom. avtalas genom tjänstekollektivavtal. Eftersom förhållandena växlar i det praktiska arbetslivet är det motiverat att bevara möjligheten att genom tjänstekollektivavtal avvika från det som stadgas i lag om permitteringar för vis tid. Det kan anses att avtalsrätten i detta fall inte strider mot 15 § 3 mom. regeringsformen. I enskilda permitteringsfall kan avtal dessutom ingås mellan kommunen och tjänsteinnehavaren. Denna avtalsrätt motsvarar ett system som är allmänt accepterat inom arbetsrätten, och den strider inte mot regeringsformen eftersom tjänsteinnehavaren i detta fall är avtalspart och således själv bestämmer om sina rättigheter och skyldigheter.

18 §. *Uppsägning av tjänsteförhållande i samband med permittering.* Stadgandet motsvarar 42 § 1 och 2 mom. lagen om arbetsavtal.

Enligt gällande tjänstekollektivavtal kan permitteringen av en tjänsteinnehavare börja tidigast 30 dagar efter att meddelandet om permittering har getts. Permitteringen har således kunnat börja utan att tjänsteinnehavaren helt och hållet har fått tillgodogöra sig en uppsägningstid enligt 9 §. Om en kommun blir tvungen att säga upp en tjänsteinnehavare innan permitteringen har upphört, skall den utifrån 18 § 2 mom. ersätta tjänsteinnehavaren för den skada som uppstått på grund av att tjänsteinnehavaren har gått miste om lön för uppsägningstiden eller en del av den. Om arbetsgivaren har iakttagit uppsägningstiden för tjänsteinnehavaren när meddelandet om permittering ges, har tjänsteinnehavaren ingen rätt till ersättning.

Om arbetsgivaren har betalat tjänsteinnehavaren lön vid tiden för meddelandet om permittering eller om tjänsteinnehavaren under permitteringen eventuellt har lyft lön för

arbete någon annanstans, minskar arbetsgivarens ersättningskyldighet. Kommunen kan också försöka ordna tjänsteinnehavaren arbete under uppsägningstiden. Lön som tjänas in under denna tid minskar också kommunens ersättningskyldighet.

I paragrafen ingår även ett stadgande som motsvarar den ändring som föreslagits i 42 § lagen om arbetsavtal, nämligen att en permitterad tjänsteinnehavare som säger upp sitt tjänsteförhållande efter en permittering som varat över 200 kalenderdagar utan avbrott skall ha rätt till ersättning för den skada han förorsakats på grund av att han gått miste om lön för uppsägningstiden eller en del av den.

19 §. *Permitteringsförfarande.* Enligt paragrafen skall stadgandena om permittering av tjänsteinnehavare i tillämpliga delar motsvara stadgandena i arbetsavtalslagen. Också i de gällande tjänstekollektivavtalen finns bestämmelser om förhandsmeddelande och meddelande om permittering.

Permitteringsförfarandet kan med stöd av lagen om kommunala tjänstekollektivavtal och 1 § i detta lagförslag alltså avtalas genom tjänstekollektivavtal.

20 §. *Avstängning från tjänsteutövning.* Paragrafen motsvarar bestämmelserna i gällande modelltjänstestadga.

Om avstängning av en tjänsteman från tjänsteutövning stadgas i 47 § kommunallagen. Den avstängning från tjänsteutövning som sker med stöd av den föreslagna 11 § gäller andra situationer än de som regleras i kommunallagen. De hinder för utförandet av tjänsteuppgifterna som avses i lagen kan t.ex. vara att tjänsteinnehavaren är anhållen, hålls i rannsaktionsfångelse, har förlorat sin behörighet till tjänsten (t.ex. om en läkare förlorar sina läkarrättigheter) eller har ådragit sig körförbud för viss tid, om i det sistnämnda fallet bilkörning utgör en väsentlig del av uppgifterna i tjänsten i fråga och något annat lämpligt arbete inte kan ordnas för tjänsteinnehavaren. En tjänsteinnehavare kan också vara klart arbetsoförmögen på grund av sjukdom men ändå inte anhålla om sjukledighet trots arbetsgivarens uppmaning. Det kan då finnas motiverad anledning att förhindra tjänsteutövningen genom att avstänga tjänsteinnehavaren från tjänsteutövning.

21 §. *Ordningen för behandling av ersättningsanspråk.* Tjänsteinnehavaren skall med stöd av 3 § 2 mom. vara berättigad till ersättning när tjänsteförhållandet upphör, om

hans tjänsteförhållande har ingåtts för viss tid utan någon orsak som grundar sig på lag. Om man inte hade erbjudit åt uppsagda tjänsteinnehavare arbete enligt lagens 15 § 2 mom., borde man ersätta henne den skada som härigenom uppkommit. Den som är permitterad tills vidare skall enligt 18 § 2 mom. betalas ersättning, om han när tjänsteförhållandet upphör inte har fått lön för uppsägningstiden. Den som har varit permitterad i över 200 kalenderdagar skall enligt 18 § 3 mom. betalas ersättning för förlusten av lön för uppsägningstiden eller en del av den när tjänsteförhållandet upphör. Om ersättningsanspråket grundar sig på ett tjänsteförhållande, skall tvisten behandlas vid länsrätten som förvaltningsvistemål. Stadgandet skall enligt förslaget innehålla ett förtydligande om behandlingsordningen.

22 §. *Ordningen för behandling av besvär.* På motsvarande sätt som stadgas i statstjänstemannalagen föreslås att besvär över uppsägning, upplösning av ett tjänsteförhållande, ombildning av ett tjänsteförhållande till tjänsteförhållande på deltid och avstängning från tjänsteutövning skall behandlas som brådskande vid länsrätten och högsta förvaltningsdomstolen. Besluten är av avsevärd ekonomisk och annan betydelse för de berörda.

1.2. Lagen om kommunala tjänstekollektivavtal

Genom den föreslagna ändringen av 2 § lagen om kommunala tjänstekollektivavtal begränsas möjligheten att avtala om grunderna för uppsägning av en tjänsteinnehavare. Enligt den gällande lagen om kommunala tjänstekollektivavtal bestäms grunderna för uppsägning av en tjänsteinnehavare genom avtal. Med beaktande av 15 § 3 mom. kan grunderna för uppsägning av en tjänsteinnehavare inte längre avtalas utgående från normer på tjänstekollektivavtalsnivå. Eftersom stadgandena i regeringsformen inte kan anses begränsa rätten att ingå tjänstekollektivavtal som strider mot stadgandena i lag om en tjänsteinnehavares rättigheter när det är fråga om en förbättring av tjänsteinnehavarens ställning, har avtalsrätten i den föreslagna ändringen av tjänstekollektivavtalslagen endast begränsats när det gäller en utvidgning av de lagstadgade grunderna för uppsägning. Andra grunder för ett tjänsteförhållandes upphörande kan inte ens för närva-

rande bestämmas genom avtal.

1.3. Kommunallagen

Den föreslagna ändringen av 45 § kommunallagen innebär att kommunen inte längre genom tjänstestadgan kan bestämma grunderna för när en tjänsteinnehavares tjänsteförhållande skall upphöra.

2. Ikraftträdande

Eftersom stiftandet av lagarna bygger på den reform av de grundläggande fri- och rättigheterna som ingår i ändringen av regeringsformen, vilken trädde i kraft den 1 augusti 1995, föreslås lagarna träda i kraft så snart som möjligt efter att de har antagits och blivit stadfästa.

Vidare föreslås att lagens stadganden om visstidsanställning och prøvotid samt uppsägningstid för tjänsteförhållanden som varat i högst ett år skall tillämpas först på tjänsteförhållanden som inleds efter att lagen har trätt i kraft. Stadgandet i 15 § om återanställning av en uppsagd tjänsteinnehavare och om ersättningsskyldighet i 18 § 2 mom. föreslås gälla endast uppsägningar som har delgivits tjänsteinnehavaren efter att lagen har trätt i kraft. Också 18 § 3 mom., som gäller skadestånd efter en permittering som har fortsatt utan uppehåll i över 200 kalenderdagar, föreslås gälla tiden efter att lagen har trätt i kraft.

Vidare föreslås stadganden om denna lags förhållande till gällande förordningar som har utfärdats med stöd av lag. Stadgandet är nödvändigt, eftersom vissa förordningar innehåller stadganden som tangerar frågor som regleras i denna lag.

3. Lagstiftningsordning

Förslaget till lag om kommunala tjänsteinnehavares anställningsskydd innebär en ändring på författningsnivå av kommunala tjänsteinnehavares ställning. De frågor som regleras i den föreslagna lagen bestäms för närvarande huvudsakligen genom tjänstestadgor på instruktionsnivå enligt kommunallagen och genom tjänstekollektivavtal enligt lagen om kommunala tjänstekollektivavtal samt delvis genom speciallagstiftning. I 15 § 3 mom. regeringsformen förutsätts att grunderna för avskedande från arbete stadgas i lag. För närvarande stadgas i lag om straffrättslig

avsättning och om särskilda skäl för uppsägning av en kommundirektör samt om tjänsteförhållandets upphörande i fråga om lärare vid grundskolor och gymnasier.

Som det redan noterades i den allmänna motiveringen har riksdagens arbetspolitiska utskott i sitt utlåtande till grundlagsutskottet om ändringen av grundlagarnas stadganden om de grundläggande fri- och rättigheterna ansett att uttrycket "avskedas från sitt arbete" i 15 § 3 mom. regeringsformen täcker alla olika mekanismer genom vilka en persons anställning hos någon annan i själva verket upphör mot den anställdas vilja. Enligt utlåtandet täcker uttrycket sålunda t.ex. upplösning av ett arbetsförhållande, uppsägning och permittering.

I 17 § 1 mom. förslaget till lag om kommunala tjänsteinnehavares anställningsskydd stadgas om permittering tills vidare eller för en viss tid av en tjänsteinnehavare. Enligt 17 § 2 mom. kan permitteringen för viss tid av en tjänsteinnehavare avtalas på något annat sätt genom ett tjänstekollektivavtal.

Arbetspolitiska utskottet har i sitt utlåtande inte uttryckligen tagit ställning till om 15 § 3 mom. regeringsformen skall anses gälla

både permitteringar som gäller tills vidare och permitteringar för en viss tid. Grunderna för permitteringar som gäller tills vidare är desamma som grunderna för uppsägning eller upplösning. I detta fall är det uppenbart att det inte genom tjänstekollektivavtal går att avtala om en ändring av permitteringsgrunderna med stöd av 15 § 3 mom. regeringsformen. Däremot baserar sig en tillfällig permittering på en tillfällig minskning av arbetsuppgifterna och inte på grunder för uppsägning eller upplösning. Eftersom en möjlig tolkning kan vara att 15 § 3 mom. regeringsformen innebär att endast sådan permittering som kan innebära att anställningsförhållandet i själva verket upphör omfattas av avskedande från arbetet, går det enligt regeringens uppfattning att stadga om rätt att ingå tjänstekollektivavtal som gäller tillfällig permittering i den ordning som stadgas i 66 § riksdagsordningen. Frågan lämnar dock så pass mycket rum för tolkning att det skulle vara skäl att begära ett utlåtande av grundlagsutskottet.

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

1.

Lag**om kommunala tjänsteinnehavares anställningstrygghet**

I enlighet med riksdagens beslut stadgas:

1 §

Tillämpningsområde

Denna lag tillämpas på tjänsteinnehavare vid kommuner och samkommuner, om inte annorlunda stadgas i någon annan lag eller avtalas med stöd av lagen om kommunala tjänstekollektivavtal (669/70).

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

2 §

Förbud mot diskriminering

En kommun får när en tjänst besätts eller medan ett tjänsteförhållande fortgår inte utan vägande och godtagbart skäl försätta en sökande eller en tjänsteinnehavare i en ofördelaktig ställning på grund av

1) ras, nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg, språk, kön, ålder, familjeförhållanden, sexuell inriktning eller hälsotillstånd eller

2) religion, samhällliga åsikter, politisk eller facklig verksamhet eller någon annan därmed jämförbar omständighet.

3 §

Tjänsteförhållande för viss tid

En tjänsteinnehavare kan anställas för att sköta en tjänst eller i ett tjänsteförhållande för viss tid, om arbetets art, ett vikariat, skötsel av uppgifter som hör till en vakant tjänst, praktik eller någon annan jämförbar omständighet förutsätter ett tjänsteförhållande för viss tid eller om kommunen har någon annan motiverad anledning att nyttja tjänsteförhållande för viss tid på grund av kommunens verksamhet eller skötseln av tjänsteåligganden.

En tjänsteinnehavare som har anställts för viss tid utan någon sådan grund som stadgas i 1 mom. eller som utan giltigt skäl upprepade gånger i följd har anställts för viss tid har när tjänsteförhållandet avslutas rätt att få en ersättning som motsvarar lön för minst sex och högst 24 månader. Yrkande på ersättning skall framföras inom sex månader från det att tjänsteförhållandet avslutades.

4 §

Prövotid

När en tjänst besätts kan det bestämmas att en högst sex månader lång prövotid skall tillämpas i tjänsteförhållandet. Under prövotiden kan vardera parten upplösa tjänsteförhållandet med omedelbar verkan. Tjänsteförhållandet får inte upplösas på de grunder som avses i 2 § eller i övrigt på osakliga grunder.

5 §

Ombildning av tjänsteförhållande till tjänsteförhållande på deltid

Kommunen kan, på de grunder på vilka tjänsteförhållandet kan sägas upp, ensidigt ombilda tjänsteförhållandet till ett tjänsteförhållande på deltid från utgången av uppsägningstiden.

En kommun som behöver nya tjänsteinnehavare för liknande uppgifter i ett tjänsteförhållande på heltid, skall i första hand erbjuda en deltidsanställd tjänsteinnehavare en möjlighet att övergå till ett sådant tjänsteförhållande, förutsatt att tjänsteinnehavaren på förhand skriftligen har uttryckt önskemål om ett tjänsteförhållande på heltid och att han uppfyller behörighetskraven för tjänsteförhållandet.

6 §

Uppsägningsgrunder som beror på tjänsteinnehavaren

En kommun får inte säga upp ett tjänsteförhållande av något skäl som beror på tjänsteinnehavaren, om inte skälet är synnerligen vägande.

Ett synnerligen vägande skäl är åtminstone inte

1) sjukdom, lyte eller kroppsskada, om inte följden härav har varit en väsentlig och bestående nedgång i tjänsteinnehavarens arbetsförmåga,

2) graviditet eller förlossning,

3) att tjänsteinnehavaren enligt beslut av en tjänsteinnehavarförening deltagit i en stridsåtgärd som föreningen genomfört, och inte heller

4) tjänsteinnehavarens politiska, religiösa eller andra åsikter eller deltagande i samhälls- eller verksamhetsföreningsverksamhet.

7 §

Uppsägningsgrunder som avser ekonomin och produktionen

En tjänsteinnehavare kan sägas upp om uppgifterna av ekonomiska skäl, omorganiseringar inom kommunen eller enheten i fråga eller av någon annan jämförbar orsak har minskat mera än endast obetydligt och inte endast tillfälligt. En uppsägning förutsätter dessutom att tjänsteinnehavaren med beaktande av yrkesskicklighet och förmåga inte skäligen kan placeras i en annan tjänst eller anställas i ett arbetsförhållande med uppgifter som inte väsentligt avviker från tjänsteinnehavarens uppgifter eller utbildas för nya uppgifter.

Någon grund för uppsägning enligt 1 mom. anses åtminstone inte föreligga då

1) uppsägningen har föregåtts eller följts av att en ny person har anställts i liknande uppgifter, och ändringar i kommunens verksamhetsbetingelser inte har inträffat under samma tid,

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

3) som orsak till uppsägningen har uppgivits anskaffning av maskiner eller anläggningar, men tjänsteinnehavaren med hänsyn till sin yrkesskicklighet kunde ha utbildats i användningen av dessa maskiner och anläggningar genom kommunens försorg, eller

4) som orsak till uppsägningen har uppgivits kostnadsbesparing genom minskning av arbetskraften, men denna besparing är så liten att den inte med beaktande av kommunens och tjänsteinnehavarens förhållanden kan anses vara den verkliga orsaken till uppsägningen.

8 §

Särskilt uppsägningskydd

En tjänsteinnehavare som har beviljats tjänstledighet på grund av särskild moderskapsledighet, moderskaps-, faderskaps-, föräldra- eller vårdledighet har samma uppsägningskydd som en arbetstagare har enligt lagen om arbetsavtal. Detsamma gäller för en tjänsteinnehavare som är gravid eller kommer att utnyttja sin rätt till de ovan nämnda ledigheterna.

En förtroendemans tjänsteförhållande kan sägas upp endast om majoriteten av de tjänsteinnehavare och arbetstagare vars förtroendemans han är ger sitt samtycke eller om arbetet upphör helt och hållet och inget annat arbete som motsvarar hans yrkesskicklighet kan ordnas.

9 §

Uppsägningstid

När en kommun säger upp en ordinarie tjänsteinnehavares tjänsteförhållande är uppsägningstiden minst

1) en månad, om anställningsförhållandet har pågått i högst ett år,

2) två månader, om anställningsförhållandet har pågått utan avbrott över ett år, men i högst fem år,

3) tre månader, om anställningsförhållandet har pågått utan avbrott i över fem men högst nio år,

4) fyra månader, om anställningsförhållandet har pågått utan avbrott i över nio men högst 12 år,

5) fem månader, om anställningsförhållandet har pågått utan avbrott i över 12 men

högst 15 år, och

6) sex månader, om anställningsförhållandet har pågått utan avbrott i över 15 år.

När en ordinarie tjänsteinnehavare säger upp sitt tjänsteförhållande är uppsägningstiden minst

1) två månader, om anställningsförhållandet har pågått utan avbrott i över 10 år,

2) 14 kalenderdagar, om tjänsteförhållandet har pågått i högst ett år, och

3) en månad i övriga fall.

Uppsägningstiden i fråga om en tjänsteinnehavare som sköter en tjänst interimistiskt är för vardera parten 14 kalenderdagar och i fråga om en annan tjänsteinnehavare som är anställd för viss tid för vardera parten 30 kalenderdagar.

Uppsägningstiden börjar löpa dagen efter den då uppsägningen meddelas eller delges. På tjänsteinnehavarens begäran eller med tjänsteinnehavarens samtycke kan en kortare uppsägningstid tillämpas än som avses i 1–3 mom.

10 §

Avslutande av ett tjänsteförhållande utan uppsägning

Ett tjänsteförhållande avslutas utan uppsägning och uppsägningstid

1) då den tid för vilken tjänsteinnehavaren anställts har löpt ut,

2) oberoende av den tid för vilken en tjänsteinnehavare som sköter tjänsten interimistiskt har anställts, då den ordinarie tjänsteinnehavaren återgår i tjänsteutövning om denne med stöd av lag eller bestämmelser har rätt att återgå i tjänsteutövning.

3) då det uppdrag för vilket tjänsteinnehavaren anställts är slutfört,

4) då tjänsteinnehavaren har beviljats invalidpension tills vidare enligt de lagar, det pensionsreglemente eller de pensionsstadgor som nämns i 8 § 4 mom. lagen om pension för arbetstagare (395/61), vid utgången av den kalendermånad då tjänsteinnehavarens rätt till lön för tjänstledighetstiden har upphört enligt det tjänstekollektivavtal som tillämpas på tjänsteinnehavaren eller om kommunen har fått vetskap om pensionsbeslutet senare, vid utgången av den månad beslutet delgavs, eller

5) då myndigheten i fråga beslutar att inte fastställa det i tjänstestadgan avsedda villkorliga valet av tjänsteinnehavaren, från och

med den dag som följer på den dag då beslutet att inte fastställa valet delgavs.

Om en ordinarie eller tillfällig tjänsteinnehavare i en kommun förordnats att sköta en vakant tjänst eller ett vikariat kan förordnandet när som helst återkallas, varvid tjänsteinnehavaren är skyldig att omedelbart återgå till sin tidigare tjänst eller sitt tidigare tjänsteförhållande med därtill hörande löneförmåner. Återkallandet träder i kraft omedelbart.

11 §

Upplösning av tjänsteförhållande

Oberoende av hur länge tjänsteförhållandet har varat och hur lång uppsägningstiden är kan tjänsteförhållandet upplösas omedelbart, om ett viktigt skäl kräver det. Som ett sådant skäl skall anses sådan försummelse eller sådant beteende från den ena partens sida eller en sådan förändring av förhållandena främst inom dennas skaderiskområde, att det inte skäligen kan krävas att den andra parten skall fortsätta tjänsteförhållandet.

Kommunen kan, om inte omständigheterna ger anledning till någon annan bedömning, upplösa ett tjänsteförhållande i synnerhet i följande fall:

1) om tjänsteinnehavaren vilseledde arbetsgivaren i något väsentligt hänseende när han valdes till tjänsteförhållandet,

2) om tjänsteinnehavaren genom sin likgiltighet äventyrar säkerheten på arbetsplatsen eller uppträder berusad eller trots förbud använder berusningsmedel på arbetsplatsen,

3) om tjänsteinnehavaren grovt kränker arbetsgivarens, dennes företrädares eller en arbetskamrats ära eller brukar våld mot dem,

4) om tjänsteinnehavaren av fortgående orsak är arbetsoförmögen, samt

5) om tjänsteinnehavaren uppsåtligt eller av vårdslöshet underlåter att fullgöra sina tjänsteplikter och oaktsamheten fortsätter trots varning.

Tjänsteinnehavaren kan, om inte omständigheterna ger anledning till någon annan bedömning, upplösa ett tjänsteförhållande i synnerhet i följande fall:

1) om kommunen vilseledde tjänsteinnehavaren i något väsentligt hänseende när han valdes till tjänsteförhållandet,

2) om tjänsteinnehavarens goda anseende eller moral äventyras på grund av tjänsteförhållandet,

3) om en företrädare för arbetsgivaren grovt kränker tjänsteinnehavarens eller en familjemedlems ära eller brukar våld mot dem,

4) om arbetsgivaren eller dennas ställföreträdare genom sin likgiltighet äventyrar säkerheten på arbetsplatsen,

5) om tjänsteinnehavaren inte ges tillräckligt med arbete, samt

6) om lönen inte utbetalas enligt avtal.

Ett tjänsteförhållande kan upplösas på grund av strejk eller lockout endast om strejken har genomförts utan ett beslut av tjänsteinnehavarföreningen och lockouten utan ett beslut av kommunala arbetsmarknadsverket och om upplösningen är motiverad med beaktande av omständigheterna.

12 §

Hur upplösningsrätten förfaller och tjänsteförhållandet anses upplöst

Rätten att upplösa ett tjänsteförhållande förfaller, om inte skälet därtill redan före det har förlorat sin betydelse, en vecka efter att den myndighet som beslutar om upplösandet har fått kännedom om orsaken till upplösandet eller, om skälet är av fortgående art, från det kännedom erhållits om att det bortfallit. Om ett giltigt hinder för upplösning föreligger, får tjänsteförhållandet upplösas inom en vecka efter att hindret bortföll.

Om en tjänsteinnehavare har uteblivit från tjänsteutövningen minst en vecka utan att anmäla ett giltigt hinder, har kommunen rätt att anse tjänsteförhållandet upplöst. Härvid skall den myndighet som är berättigad att säga upp tjänsteinnehavaren utan dröjsmål genom beslut konstatera att tjänsteförhållandet har upphört. Om ett giltigt hinder för anmälan om förhinder förelåg återgår upplösandet.

13 §

Förfarandet när ett tjänsteförhållande avslutas

Ett tjänsteförhållande kan ömsesidigt skriftligen sägas upp så att det upphör efter uppsägningstiden eller upplösas utan uppsägningstid. Innan kommunen säger upp eller upplöser tjänsteförhållandet skall tjänsteinnehavaren beredas tillfälle att bli hörd om grunderna för att tjänsteförhållandet avslutas.

Grunden för den uppsägning eller upplösning som kommunen verkställer skall antecknas i protokollet.

Ett meddelande om att tjänsteförhållandet har sagts upp, upplösts eller anses upplöst skall tillställas tjänsteinnehavaren personligen. Är detta inte möjligt får ett meddelande om att tjänsteförhållandet sagts upp sändas per post under den adress som tjänsteinnehavaren har uppgett eller som annars är känd.

Då ett meddelande om uppsägning av ett tjänsteförhållande sänds per post, anses uppsägningen av tjänsteförhållandet ha ägt rum den sjunde dagen efter att meddelandet har postats. Är tjänsteinnehavaren på semester eller har han en minst två veckor lång fritidsperiod på grund av utjämning av arbetstiden, anses tjänsteförhållandet dock ha blivit uppsagt tidigast dagen efter semesterns eller fritidsperiodens sista dag.

14 §

Fortsättning av tjänsteförhållande

Tjänsteinnehavarens tjänsteförhållande fortsätter utan avbrott om enligt ett lagakraftvunnet beslut tjänsteinnehavaren har sagts upp eller tjänsteförhållandet upplösts eller anses ha upplösts utan att en sådan grund finns för att säga upp, upplösa eller anse tjänsteförhållandet upplöst som stadgas i denna lag.

Om ett beslut om att ett tjänsteförhållande sägs upp, upplöses eller skall anses upplöst har upphävts till följd av ett rättelseyrkande eller besvär på andra grunder än de som avses i 1 mom. och en behörig kommunal myndighet genom ett nytt beslut har avslutat tjänsteförhållandet och detta beslut har vunnit laga kraft, anses tjänsteförhållandet ha avslutats enligt det första beslutet i ärendet, om inte något annat följer av uppsägningstiden.

15 §

Återanställning av uppsagd tjänsteinnehavare

Om en kommun har sagt upp en ordinarie tjänsteinnehavare enligt grunderna i 7 § och inom nio månader efter utgången av uppsägningstiden behöver en tjänsteinnehavare för ett tjänsteförhållande med liknande uppgifter som är i kraft tills vidare eller över sex må-

nader, skall kommunen höra sig för hos den lokala arbetskraftsmyndigheten huruvida uppsagda tjänsteinnehavare söker arbete genom denna myndighets förmedling och, om så är fallet, i första hand erbjuda arbete åt uppsagda tjänsteinnehavare som uppfyller behörighetskraven.

En kommun som uppsåtligen eller av oaktamhet försummar att uppfylla sina skyldigheter enligt 1 mom., skall ersätta en tjänsteinnehavare för den skada som härigenom uppkommit.

16 §

Avgångsålder

En ordinarie tjänsteinnehavares avgångsålder är hans ålderspensionsålder.

En tjänsteinnehavares tjänsteförhållande upphör utan uppsägning vid utgången av den kalendermånad under vilken han uppnår avgångsåldern. Den myndighet som anställer en tjänsteinnehavare kan på dennes begäran eller med hans samtycke bevilja tjänsteinnehavaren rätt att kvarstå i tjänsten en viss tid efter uppnådd avgångsålder.

17 §

Permittering

Om en kommun kan säga upp eller upplösa ett tjänsteförhållande, har den rätt att permittera tjänsteinnehavaren så att tjänstutövningen och betalningen av lönen avbryts tills vidare eller för en viss tid medan tjänsteförhållandet i övrigt består. Tjänsteinnehavaren kan på nämnda sätt permitteras för högst 90 dagar, om uppgifterna tillfälligt har minskat och kommunen inte skäligen kan ordna andra uppgifter eller någon utbildning som lämpar sig för kommunens behov.

Genom tjänstekollektivavtal kan en permittering för viss tid som avses ovan i 1 mom. avtalas även på något annat sätt. Medan ett tjänsteförhållande består kan en överenskommelse på initiativ av tjänsteinnehavaren eller kommunen träffas om permittering av tjänsteinnehavaren.

Har en tjänsteinnehavare permitterats tills vidare, skall han underrättas om att tjänstutövningen återupptas minst en vecka tidigare, om inte något annat har överenskommit. Permitteringen hindrar inte tjänsteinnehavaren från att ta något annat arbete för permit-

teringstiden.

18 §

Uppsägning av tjänsteförhållande i samband med permittering

En permitterad tjänsteinnehavare är berättigad att utan uppsägningstid säga upp sitt tjänsteförhållande så att det upphör när som helst under permitteringstiden, dock inte under den sista veckan före permitterings slut, om han känner till när permitteringen skall upphöra. Om annat har avtalats är avtalet ogiltigt.

Om permitteringen har trätt i kraft utan att tjänsteinnehavaren har fått tillgodogöra sig en uppsägningstid enligt 9 § 1 mom. och kommunen säger upp tjänsteinnehavaren innan permitteringen upphör, har tjänsteinnehavaren rätt till ersättning för den lön för uppsägningstiden eller en del av den som han gått miste om, om inte något annat har överenskommit.

Om permitteringen har trätt i kraft utan att tjänsteinnehavaren har fått tillgodogöra sig någon uppsägningstid på grund av att tjänsteförhållandet avslutas, och permitteringen gäller tills vidare och har varat i minst 200 kalenderdagar utan avbrott, har den permitterade tjänsteinnehavaren om han säger upp tjänsteförhållandet rätt till ersättning för den lön för uppsägningstiden eller en del av den som han gått miste om på samma sätt som när kommunen säger upp tjänsteförhållandet, om inte kommunen inom en vecka efter uppsägningen erbjuder tjänsteinnehavaren arbete eller något annat har avtalats.

19 §

Permitteringsförfarande

Sedan kommunen blivit medveten om att permittering är nödvändig skall den omedelbart och om möjligt senast tre månader före permitterings början tillstålla förtroendemannen och, om permitteringen gäller minst tio tjänsteinnehavare, även arbetskraftsmyndigheterna ett förhandsmeddelande om permitteringen. I förhandsmeddelandet skall nämnas permitterings orsak, beräknade begynnelse- och längd samt en uppskattning av antalet permitterade tjänsteinnehavare inom varje yrkesgrupp.

Meddelandet om permittering skall ges

tjänsteinnehavaren minst 14 dagar innan permitteringen börjar. Meddelandet om permittering skall ges tjänsteinnehavaren personligen, om inte kommunen och förtroendemannen kommer överens om något annat. I meddelandet skall nämnas orsaken till permitteringen, begynnelsedagen och tidsbestämda permitterings längd samt, i fråga om permittering tills vidare, denna permitterings beräknade längd. Tjänsteinnehavaren skall på begäran ges ett skriftligt intyg över permitteringen. Meddelandet om permittering skall delges den ovan avsedda förtroendemannen och, om permitteringen gäller minst tio tjänsteinnehavare, även arbetskraftsmyndigheterna.

Genom tjänstekollektivavtal kan permitteringsförfarandet även avtalas på något annat sätt.

20 §

Avstängning från tjänsteutövning

Utöver vad som stadgas i någon annan lag kan en tjänsteinnehavare avstängas från tjänsteutövning för den tid som tjänsteinnehavaren av skäl som beror på honom själv inte kan utföra sina tjänsteåligganden på behörigt sätt, förutsatt att tjänsteinnehavaren inte har beviljats tjänstledighet eller semester för denna tid.

21 §

Ordningen för behandling av ersättningsanspråk

Krav på ersättning som avses i 3 § 2 mom., 15 § 2 mom. och 18 § 2 och 3 mom. behandlas som förvaltningsvitemål vid länsrätten.

22 §

Ordningen för behandling av besvär

Besvär över uppsägning, upplösning av tjänsteförhållande, ombildning av tjänsteförhållande till tjänsteförhållande på deltid och avstängning från tjänsteutövning skall behandlas som brådskande vid länsstyrelsen och högsta förvaltningsdomstolen.

23 §

Ikraftträdande

Denna lag träder i kraft den 199 .

Om ett ärende som avses i denna lag är anhängigt när lagen träder i kraft, tillämpas de stadganden och bestämmelser som gällde när denna lag trädde i kraft.

Lagens 3 och 4 §§ och 9 § 1 mom. 1 punkten och 2 mom. 2 punkten tillämpas enbart på tjänsteförhållanden som har inletts efter att denna lag trädde i kraft. Lagens 15 § och 18 § 2 mom. tillämpas enbart på en sådan uppsägning av ett tjänsteförhållande som har delgivits på det sätt som avses i 13 § efter att denna lag trädde i kraft. Det som stadgas i 18 § 3 mom. tillämpas också på permitteringar som inletts innan lagen trädde i kraft. När de kalenderdagar som avses i momentet räknas skall dock endast de permitteringsdagar beaktas som infaller efter att lagen trädde i kraft.

Om en förordning som innan denna lag trädde i kraft utfärdats med stöd av en lag innehåller stadganden som avviker från denna lag skall dessa stadganden tillämpas i stället för denna lag.

2.

Lag**om ändring av 2 § lagen om kommunala tjänstekollektivavtal**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen den 6 november 1970 om kommunala tjänstekollektivavtal (669/70) 2 § 3 mom. 2 och 3 punkten, sådana de lyder i lag av den 24 oktober 1986 (765/86), och *fogas* till 2 § 3 mom., sådant det lyder i nämnda lag av den 24 oktober 1986, en ny 4 punkt som följer:

2 §

 Avtal får inte ingås om

2) pensioner, familjepensioner eller andra med dem jämförbara förmåner, hyran för tjänstebostäder eller användning av annan egendom som tillhör en kommun eller en samkommun, med undantag av arbetsrum och arbetsredskap för dem som har uppgifter vilka gäller samarbetet mellan arbetsgivare och tjänsteinnehavare,

3) de frågor i vilka överenskommelse inte kan träffas för arbetstagarnas del genom arbetskollektivavtal, och inte heller om

4) utvidgning av lagstadgade grunder för uppsägning av ett tjänsteförhållande.

 Denna lag träder i kraft den 199 .

3.

Lag**om ändring av 45 § kommunallagen**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras 45 § 2 mom. 1 punkten kommunallagen av den 17 mars 1995 (365/95) som följer:

45 §

Tjänstestadga

I tjänstestadgan meddelas också
1) allmänna bestämmelser om anställning
av tjänsteinnehavare,

Denna lag träder i kraft den 199 .

Helsingfors den 3 maj 1996

Republikens President

MARTTI AHTISAARI

Minister Jan-Erik Enestam

2.

Lag**om ändring av 2 § lagen om kommunala tjänstekollektivavtal**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen den 6 november 1970 om kommunala tjänstekollektivavtal (669/70) 2 § 3 mom. 2 och 3 punkten, sådana de lyder i lag av den 24 oktober 1986 (765/86), och fogas till 2 § 3 mom., sådant det lyder i nämnda lag av den 24 oktober 1986, en ny 4 punkt som följer:

Gällande lydelse

2 §

Avtal får inte ingås om

2) pensioner, familjepensioner eller andra med dem jämföra förmåner, hyran för tjänstebostäder eller användning av annan egendom som tillhör en kommun eller ett kommunalförbund, med undantag av arbetsrum och arbetsredskap för dem som har uppgifter vilka gäller samarbetet mellan arbetsgivare och tjänsteinnehavare, ej heller om

3) de frågor i vilka överenskommelse inte kan träffas för arbetstagarnas del genom arbetskollektivavtal.

Föreslagen lydelse

2 §

Avtal får inte ingås om

2) pensioner, familjepensioner eller andra med dem jämförbara förmåner, hyran för tjänstebostäder eller användning av annan egendom som tillhör en kommun eller *en samkommun*, med undantag av arbetsrum och arbetsredskap för dem som har uppgifter vilka gäller samarbetet mellan arbetsgivare och tjänsteinnehavare,

3) de frågor i vilka överenskommelse inte kan träffas för arbetstagarnas del genom arbetskollektivavtal, *och inte heller om*

4) *utvidgning av lagstadgade grunder för uppsägning av ett tjänsteförhållande.*

Denna lag träder i kraft den 199 .

3.

Lag**om ändring av 45 § kommunallagen**

I enlighet med riksdagens beslut

ändras 45 § 2 mom. 1 punkten kommunallagen av den 17 mars 1995 (365/95) som följer:

*Gällande lydelse**Föreslagen lydelse*

45 §

45 §

*Tjänstestadga**Tjänstestadga*

I tjänstestadgan meddelas också

- 1) allmänna bestämmelser om anställning av tjänsteinnehavare *samt om tjänsteinnehavares avgång,*
- 2) bestämmelser om skriftlig varning till tjänsteinnehavare som handlar i strid med sina tjänsteplikter eller försummar dem, samt
- 3) bestämmelser om behandlingen av tjänsteinnehavares yrkanden som gäller löne- och andra förmåner.

I tjänstestadgan meddelas också

- 1) allmänna bestämmelser om anställning av tjänsteinnehavare,

Denna lag träder i kraft den 199 .
