

**Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till lag om Finlands Banks tjänstemän och vissa lagar som har samband med den**

**PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL**

I denna proposition föreslås en lag om Finlands Banks tjänstemän. Lagen ersätter de tjänstemannarättsliga bestämmelser om Finlands Banks tjänstemän som ingår i den lag om Finlands Bank som trädde i kraft den 1 januari 1998. Den nya lagen är avsedd att göra de gällande bestämmelserna om Finlands Banks tjänstemän klarare. I lagen beaktas också de särskilda behov som Finlands Bank har.

Den föreslagna lagen innehåller inga nämnvärda nya materiella bestämmelser, utan där ingår som en helhet alla de bestämmelser om Finlands Banks tjänstemän, tjänsteförhållanden och tjänster samt om tjänstekollektivavtal, arbetsfred och arbetstvister som redan finns i den gällande lagen om Finlands Bank. I lagen beaktas dessutom de ändringar som gjorts i statstjänstemannala-

gen och lagen om statens tjänstekollektivavtal.

I propositionen föreslås en sådan ändring av arbetstidslagen att Finlands Bank och en tjänstemannaförening som företräder tjänstemännen vid Finlands Bank kan ingå tjänstekollektivavtal om flexibel arbetstid. Dessutom skall bankfullmäktige ha rätt att besluta att arbetstidslagen inte skall tillämpas på arbete som utförs av en tjänsteman vid banken, om arbetstidens längd på grund av arbetets särdrag inte mäts eller bestäms i förväg eller om tjänstemännen själva kan bestämma sin arbetstid.

I propositionen föreslås vidare att lagen om finansinspektionen och lagen om arbetsdomstolen ändras.

Lagarna avses träda i kraft vid ingången av 1999.

## INNEHÅLL

	Sida
PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL .....	1
ALLMÄN MOTIVERING .....	3
1. Inledning .....	3
2. Nuläge .....	3
2.1. Lagen om Finlands Bank .....	3
2.2. Lagen om finansinspektionen .....	4
2.3. Tillämpningen av arbetstidslagen vid Finlands Bank .....	4
2.4. Lagen om arbetsdomstol .....	5
3. Propositionens mål och de viktigaste förslagen .....	5
3.1. Mål och medel .....	5
3.2. Förslag till ändringar i den gällande lagen .....	5
4. Propositionens verkningar .....	7
5. Beredningen av propositionen .....	7
6. Andra omständigheter som inverkat på propositionens innehåll .....	7
DETALJMOTIVERING .....	8
1. Lagförslag .....	8
1.1. Lag om Finlands Banks tjänstemän .....	8
1.2. Lagen om finansinspektionen .....	26
1.3. Arbetstidslagen .....	27
1.4. Lagen om arbetsdomstolen .....	28
2. Ikraftträdande .....	28
LAGFÖRSLAGEN .....	29
1. Lag om Finlands Banks tjänstemän .....	29
2. Lag om ändring av lagen om finansinspektionen .....	41
3. Lag om ändring av arbetstidslagen .....	42
4. Lag om ändring av lagen om arbetsdomstolen .....	42
BILAGA .....	44
Parallelltexter .....	44

## ALLMÄN MOTIVERING

### 1. Inledning

Lagen om Finlands Bank (719/1997) trädde i kraft den 1 januari 1998. Lagen har utöver bestämmelser om centralbanken Finlands Banks ställning, mål, uppgifter och förvaltning ett eget 3 kap. om Finlands Banks tjänstemän. I kapitlet ingår bestämmelser om Finlands Banks tjänstemän, tjänster och tjänsteförhållanden, fastställande av anställningsvillkor genom tjänstekollektivavtal samt om arbetsfred och arbetstvister. Vidare innehåller kapitlet bestämmelser om de samarbetsystem som banken skall tillämpa och om pensioner. De tjänstemannarättsliga bestämmelser som tillämpas vid Finlands Bank motsvarar så gott som fullständigt bestämmelserna om statstjänstemän.

I kapitlet finns några få separata paragrafer som beror på de särskilda förhållandena vid banken, men till största delen hänvisas i tillämpliga delar till gällande statstjänstemannalag (750/1994) och lag om statens tjänstekollektivavtal (664/1970). Å andra sidan utsluts många av bestämmelserna i dessa lagar från tillämpningsområdet. Denna lagstiftningsteknik har inneburit att helheten av bestämmelser om bankens tjänstemän och tjänstekollektivavtalssystem är tämligen oklar och svåröverskådlig. Dessutom kan bindningen till de system som gäller statstjänstemännen och till de relativt sällan förekommande ändringarna i dem hindra bankens personalpolitik från att utvecklas i överensstämmelse med det behov av ändringar som Finlands Banks medlemskap i Europeiska centralbankssystemet medför.

Enligt lagförslaget skall det stiftas en separat lag om Finlands Banks tjänstemän, med alla bestämmelser om Finlands Banks tjänstemän, tjänster och tjänsteförhållanden, fastställande av anställningsvillkor genom tjänstekollektivavtal, arbetsfred och arbetstvister, samarbetsystem samt pensioner. Bestämmelsernas materiella innehåll skall enligt förslaget, precis som det gällande 3 kap. i lagen om Finlands Bank, närmast motsvara den reglering som gäller statstjänstemän. Dessutom beaktas i propositionen de ändringar som gjorts i statstjänstemannalagen

och lagen om statens tjänstekollektivavtal.

### 2. Nuläge

#### 2.1. Lagen om Finlands Bank

Lagen om Finlands Bank upphävs den 1 januari 1999 i och med att en ny lag om Finlands Bank (214/1998) träder i kraft. Enligt 31 § i den nya lagen om Finlands Bank är den tidigare lagens 3 kap., som gäller Finlands Banks tjänstemän, och vissa övergångsbestämmelser likväl i kraft tills något annat bestäms genom lag.

Den lag om Finlands Bank som upphävs vid ingången av 1999 har i 3 kap. bestämmelser om bankens anställda. Enligt lagens 21 § 1 mom. tillämpas på Finlands Banks tjänstemän, tjänster och tjänsteförhållanden utöver lagen i fråga i tillämpliga delar statstjänstemannalagen, med undantag för dess 2 kap., 6 § 2 mom., 7 §, 9 § 3 mom., 20—22 §, 23 § 4 mom., 26 §, 35 § 2 mom., 10 och 12—14 kap., 65, 68, 69 och 70 § samt 16 kap. Enligt paragrafens 2 mom. tillämpas, med avvikelse från vad som bestäms i 1 mom., på direktionsmedlemmarna inte 14 § 1 mom. andra meningen, 18 §, 25 § 1—5 mom., 27—34 § och 8 kap. statstjänstemannalagen.

Lagens bestämmelser om mål, tjänster och utnämningar, Finlands Banks och dess tjänstemäns allmänna skyldigheter, tjänstledighet, varning, avslutande av tjänsteförhållande, permittering, avstängning från tjänsteutövning, avtal om anställningsvillkoren, ändringssökande i anställningsärenden samt andra särskilda bestämmelser om tjänsteförhållandet har i princip exakt samma innehåll som statstjänstemannalagen.

På grund av Finlands Banks författningsrättsliga ställning, de administrativa skillnaderna i jämförelse med staten och den särskilda regleringen i lagen om Finlands Bank tillämpas följande bestämmelser i statstjänstemannalagen inte vid Finlands Bank: den reglering som förutsätter att en förordning utfärdas, 2 kap. som gäller tjänster, regleringen av språkkunskaperna, medborgarskapskraven och uppsägningsförfarandet i fråga

om speciella tjänster inom statsförvaltningen, de särskilda bestämmelserna om förflyttning av tjänstemän inom statsförvaltningen, bestämmelserna om avgångsbidrag och utbildningsstöd, domare, tjänstemannanämnden, reglerna för ändringssökande och vissa bestämmelser av mindre betydelse samt ikraftträdelsebestämmelserna.

Bestämmelser om tjänster och utnämningar till tjänster finns i 22 § lagen om Finlands Bank. Enligt dess 1 mom. finns det vid banken direktionsmedlemstjänster och direktörstjänster samt andra tjänster. Enligt 2 mom. utnämns tjänstemännen av direktionen, om inte utnämningssrätten har delegerats till bankens chefer. Även i övrigt gäller vid besättande av tjänster det som direktionen bestämmer.

I lagens 43 § finns en särskild bestämmelse om ändringssökande i anställningsärenden. Enligt den får en tjänsteman enligt huvudregeln söka ändring i bankens beslut eller avgöranden i anställningsärenden genom besvär direkt hos högsta förvaltningsdomstolen i den ordning som anges i förvaltningsprocesslagen (586/1996). Beslutet eller avgörandet är överklagbart om det gäller varning, permittering eller uppsägning av en tjänsteman, upplösning av tjänsteförhållandet, avstängning från tjänsteutövning, arbetstagares pensionsavgift eller bisyssla. Överklagbara är dessutom direktionsens beslut i fråga om ett rättelseyrkande enligt 1 mom. och bankfullmäktiges beslut enligt 6 mom. om ersättning till en tjänsteman som varit anställd för viss tid. I direktionsens beslut i pensionsärenden får ändring sökas genom besvär hos försäkringsdomstolen. I 4 mom. ingår bestämmelser om rättskraften hos vissa beslut som gäller ett tjänsteförhållande och om visstidsanställda tjänstemäns rätt att i vissa fall få ersättning genom beslut av bankfullmäktige. Motsvarande reglering ingår också i statstjänstemannalagen.

Direktionsmedlemmarna berörs inte av de bestämmelser i statstjänstemannalagen för vars del det finns separata regler i lagen om Finlands Bank eller av de bestämmelser som på grund av den oavhängighet som krävs av direktionsmedlemmarna eller av någon annan orsak inte kan tillämpas på direktionsmedlemmarna. Således omfattas direktionsmedlemmarna inte av bestämmelserna om bisyssla eller största delen av bestämmelserna om avslutande av ett tjänsteförhållande, eftersom dessa frågor regleras separat i la-

gen om Finlands Bank. Av direktionsmedlemmarnas oavhängighet följer att statstjänstemannalagens bestämmelser om arbetsgivarens direktionsrätt inte kan tillämpas på dem. En permittering är till grunden jämförbar med uppsägning och kan således inte som förfarande tillämpas på direktionsmedlemmar.

## 2.2. Lagen om finansinspektionen

I 7 § lagen om finansinspektionen (503/1993) regleras uppgifterna för finansinspektionens direktion. Enligt paragrafens 7 punkt antar och avsätter direktionen de högsta tjänstemännen vid finansinspektionen, med undantag av direktören. Enligt paragrafens 8 punkt fattar finansinspektionens direktion beslut i ärenden som gäller avstängning från tjänsteutövning och i disciplinära ärenden när det gäller andra tjänstemän än direktören för finansinspektionen.

Enligt 8 § 2 mom. antar och avsätter finansinspektionens direktör tjänstemännen vid finansinspektionen, med undantag av de högsta tjänstemännen. Enligt lagens 16 e § tillämpas på finansinspektionens tjänstemän utöver lagen om finansinspektionen i tillämpliga delar de tjänstemannarättsliga bestämmelserna i lagen om Finlands Bank. Lagens 22 § 2 mom. innehåller bestämmelser om avstängning från tjänsteutövning i fråga om finansinspektionens direktör, någon annan medlem av direktionen eller tjänstemännen vid finansinspektionen.

## 2.3. Tillämpningen av arbetstidslagen vid Finlands Bank

Den nya arbetstidslagen (605/1996) trädde i kraft den 23 november 1996, och den gäller generellt alla arbetsgivare, också offentliga samfund. Enligt lagens 1 § 2 mom. tillämpas den också på tjänstemän och tjänsteinnehavare, om inte något annat bestäms. Innan den nya arbetstidslagen stiftades var det en tolkningsfråga om arbetstidslagstiftningen skulle tillämpas på Finlands Bank och dess anställda eller inte, eftersom Finlands Bank inte nämndes bland dem som omfattades av de separata arbetstidsbestämmelserna för den privata och offentliga sektorn. Vid Finlands Bank iaktogs ändå i tillämpliga delar de statliga arbetstidsbestämmelserna genom arbetstidsavtal mellan banken och den tjänstemannaförening som rep-

resenterade befattningshavarna vid banken.

Problemet försvann i och med att lagen om Finlands Bank och i synnerhet dess 21 och 22 § trädde i kraft den 1 januari 1998. Enligt dessa bestämmelser är de som har ett offentligrättsligt anställningsförhållande vid Finlands Bank uttryckligen tjänstemän, och de omfattas således av 1 § 2 mom. arbetstidslagen.

## 2.4. Lagen om arbetsdomstol

I 1, 11 och 13 § lagen om arbetsdomstol (646/1974) bestäms om arbetsdomstolens behörighet i fråga om Finlands Bankens tjänstekollektivavtal, tjänstekollektivavtalssystem och arbetstvister.

## 3. Propositionens mål och de viktigaste förslagen

### 3.1. Mål och medel

Det huvudsakliga syftet med denna proposition är att genom en separat lag, lagen om Finlands Banks tjänstemän, skapa klarhet i bestämmelserna om Finlands Banks tjänstemän, tjänster och tjänsteförhållanden och bestämmande av anställningsvillkor samt om arbetsfred och arbetstvister. En strävan med propositionen är samtidigt att beakta de särskilda förhållanden och krav som gäller i anknytning till verksamheten vid Finlands Bank genom att öka tjänstemännens skyldighet att redogöra för olika bindningar som påverkar skötseln av tjänsten.

Lagen skall på samma sätt som den gällande lagen till sitt materiella innehåll huvudsakligen grunda sig på statstjänstemannalagen och lagen om statens tjänstekollektivavtal. De gällande bestämmelserna föreslås främst bli ändrade endast till den del de nämnda lagarna har ändrats efter att propositionen med förslag till lag om Finlands Bank (RP 261/1996 rd) avläts till riksdagen.

För att det skall kunna säkerställas att Finlands Bank fungerar effektivt inom Europeiska centralbankssystemet och för att banken skall klara av de uppgifter som den där blir tilldelad föreslås, med beaktande av bankens karaktär av sakkunnigorganisation, en sådan ändring av arbetstidslagen att banken kan tillämpa flexibla arbetstider, antingen genom en överenskommelse mellan banken och den tjänstemannaförening som företräder ban-

kens tjänstemän i frågor som gäller anställningsvillkoren eller genom att bankfullmäktige kan besluta att vissa personalgrupper inte skall omfattas av arbetstidslagen.

### 3.2. Förslag till ändringar i den gällande lagen

#### Tjänstemännens skyldighet att redogöra för privat ekonomisk verksamhet och för bindningar

Den viktigaste ändringen av den nuvarande lagen gäller tjänstemännens skyldighet enligt den föreslagna 6 § att meddela Finlands Bank om sin privata ekonomiska verksamhet och situation samt om bindningar som är viktiga med tanke på skötseln av tjänsten. Förslaget baserar sig på den 8 a § som skrivits in i statstjänstemannalagen (lag 604/1997) och som trädde i kraft den 1 september 1997. Syftet med denna reglering var framför allt att på förhand försöka utreda de högsta statstjänstemännens förutsättningar att sköta sina tjänsteåligganden samt dessa tjänstemäns eventuella jäv eller andra bindningar. När det gäller Finlands Bank är ett syfte med regleringen dessutom att göra det möjligt att övervaka att bankens tjänstemän inte orättmätigt utnyttjar känslig ekonomisk information som de får i arbetet till egen eller den närmaste kretsens fördel.

Bestämmelserna om vad redovisningsplikten skall omfatta föreslås få samma innehåll som bestämmelserna i statstjänstemannalagen, även om man vid den praktiska tillämpningen av bestämmelserna kan bli tvungen att med tanke på arten av bankens verksamhet samt det speciella förtroende som banken och dess tjänstemän åtnjuter kräva mer detaljerade uppgifter än vad som vanligen behövs i fråga om statstjänstemän.

I den föreslagna bestämmelsen anges vilka tjänstemän som har redovisningsplikt. De tjänstemän som anges i lagen motsvarar till sin tjänstställning de högsta statstjänstemän som omfattas av redovisningsplikten i statstjänstemannalagen.

Redovisningsplikten för de högsta statstjänstemännen inbegriper förmögenhet och ansvarsförbindelser samt ändringar i dem, oberoende av värdet. Med tanke på Finlands Bank kan detta inte anses ändamålsenligt till syftet med bestämmelsen. Därför föreslås bankfullmäktige få rätt att meddela närmare föreskrifter om lämnandet av redogörelsen. I

praktiken skulle detta innebära att bankfullmäktige kan fastställa ett markbelopp som när det överskrids förpliktar tjänstemannen att avge en redogörelse till Finlands Bank för sin förmögenhet och sina ansvarsförbindelser samt ändringar i dem.

Den föreslagna redovisningsplikten inbegriper utöver förmögenhet, näringsverksamhet och olika ansvarsförbindelser, t.ex. skulder och borgensförbindelser, också alla uppgifter, bisysslor och andra bindningar utanför tjänsten och som kan vara av betydelse vid bedömningen av tjänstemannens förutsättningar att sköta de uppgifter som hör till tjänsten. Vid Finlands Bank kan man med stöd av bestämmelsen uppmärksamma också sådana personliga bindningar som kan vara till förfång för skötseln av tjänsten eller äventyra bankens intressegruppers eller allmänhetens förtroende för bankens och banktjänstemännens verksamhet.

### Flexibel arbetstid

Finlands Banks karaktär av sakkunnigorganisation samt en effektiv och ekonomisk organisering av bankens verksamhet i överensstämmelse med 14 § 2 mom. lagen om Finlands Bank förutsätter att de arbetstidsbestämmelser som tillämpas på bankens tjänstemän tillåter flexibelt arbete utifrån behoven vid varje enskilt tillfälle, dock med beaktande av de tvingande arbetstidsnormer som införts till skydd för tjänstemännen.

Behovet av flexibla arbetstider gäller så gott som allt sakkunnigarbete, så att tjänstemännen kan planera hur de skall använda sin arbetstid på ett sätt som är ändamålsenligt med tanke på arbetssituationen. Därför har Finlands Bank redan länge tillämpat flexitid, som gör det möjligt att överskrida den ordinarie arbetstiden per vecka och att jämna ut den genom lediga timmar eller hela fridagar.

I 13 § arbetstidslagen regleras tillämpningen av flexitid. Enligt detta lagrum kan arbetsgivaren och arbetstagaren ingå avtal om den ordinarie arbetstid per dygn och vecka som anges i 6 § 1 mom. eller i ett tjänstekollektivavtal. I 13 § 2 mom. ingår en tvingande bestämmelse om flexitidens längd och maximum för sammanräknade överskridningar av den ordinarie arbetstiden. Den sistnämnda bestämmelsen kan enligt 40 § frångås endast genom ett rikstäckande tjänstekollektivavtal, varmed i bestämmelsen

avses ett sådant tjänstekollektivavtal vars parter, dvs. arbetsgivar- och arbetstagarföreningarna, har ett verksamhetsområde som omfattar hela landet. Med en sådan arbetsgivarförening jämföras i 3 mom. bl.a. statens avtalsslutande myndigheter, kommunala arbetsmarknadsverket samt vissa andra arbetsgivare av offentlig karaktär vilka nämns i bestämmelsen. Finlands Bank ingår likväl inte i denna förteckning, och därför kan Finlands Bank snävt tolkat inte genom ett tjänstekollektivavtal ingå flexitidsavtal som avviker från den tvingande bestämmelsen i 6 § 2 mom.

Samma problem finns i fråga om möjligheten att enligt 9 § arbetstidslagen genom tjänstekollektivavtal avvika från bestämmelserna i 6 § om den ordinarie arbetstiden per dygn och vecka samt om ordnandet av den genomsnittliga arbetstiden per vecka. Finlands Bank har visserligen rätt att ingå ett sådant tjänstekollektivavtal med de tjänstemän som enligt 43 § 2 mom. i den föreslagna lagen om Finlands Banks tjänstemän är bundna av tjänstekollektivavtalet. Detta tjänstekollektivavtal får enligt 9 § 2 mom. arbetstidslagen dock inte tillämpas på tjänstemän som enligt 43 § 3 mom. i den föreslagna lagen om Finlands Banks tjänstemän inte är bundna av tjänstekollektivavtalet men i vars tjänsteförhållande tjänstekollektivavtalets bestämmelser i övrigt skall iakttas. Ett undantag från denna bestämmelse utgör ett tjänstekollektivavtal vars part är en ovan avsedd rikstäckande arbetsgivarförening eller en i 9 § 3 mom. arbetstidslagen angiven arbetsgivare av offentlig karaktär, t.ex. en statlig avtalsslutande myndighet.

Med anledning av det ovan anförda föreslås en sådan ändring av 9 § 3 mom. och 40 § 3 mom. arbetstidslagen att Finlands Bank skrivs in som en sådan arbetsgivare av offentlig karaktär som jämföras med en rikstäckande arbetsgivarförening i de situationer som avses i lagrummen i fråga.

Vid Finlands Bank innehas chefs- och sakkunniguppgifter av tjänstemän vars arbete har direkt samband med uppgifter i anknytning till Europeiska centralbankssystemet, t.ex. vid deltagande i beredningen av beslut i Europeiska centralbanken eller vid det nationella genomförandet av besluten i överensstämmelse med fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen samt Europeiska centralbankssystemet och Europeiska centralbankens stadga. På grund av dessa

uppgifters särdrag går det ofta inte att mäta arbetstidens längd eller ange den i förväg, eftersom t.ex. deltagandet i beredningen inom Europeiska centralbankens kommittéväsande eller organisationer förutsätter ofta återkommande arbete utomlands och före det ett omfattande nationellt beredningsarbete. I sådana situationer är det inte ändamålsenligt, och ofta inte ens möjligt, att i förväg fastställa arbetstiden eller dess längd.

Vid Finlands Bank bedrivs också mycket forsknings- och utredningsarbete av olika slag där tjänstemannen själv får överväga hur arbetstiden skall användas. I dessa situationer är det inte motiverat med kontroll av arbetstiden.

Enligt 2 § 3 mom. arbetstidslagen kan det genom förordning bestämmas att arbetstidslagen inte skall tillämpas på arbete som utförs av en tjänsteman, om arbetstidens längd på grund av verksamhetens särdrag inte mäts eller bestäms i förväg eller om tjänstemännen själva kan bestämma sin arbetstid. Enligt 1 § förordningen om arbetstiden för statstjänstemän (822/1996), som utfärdats med stöd av detta moment, tillämpas arbetstidslagen bl.a. inte på tjänster inom utrikesrepresentationen och på vissa tjänster inom domstolsväsendet. Dessa tjänster och uppgifterna i anknytning till dem kan jämföras med de ovan nämnda uppgifterna vid Finlands Bank, vilka det på motsvarande sätt vore motiverat att räkna till de tjänster där arbetstidslagen inte tillämpas på de tjänstemän som sköter dem.

Eftersom den reglering som gäller tjänstemännen vid Finlands Bank på grund av bankens författningsrättsliga ställning inte kan skötas genom förordning, föreslås en sådan ändring av 2 § 3 mom. arbetstidslagen att bankfullmäktige ges rätt att för Finlands Banks del på motsvarande sätt besluta om de tjänster och uppgifter på vilka arbetstidslagen i de fall som avses i bestämmelsen inte skall tillämpas.

#### **4. Propositionens verkningar**

Propositionen har inga verkningar i fråga om organisationen eller personalen.

Förslaget till lag om Finlands Banks tjänstemän har inga ekonomiska verkningar för Finlands Bank eller dess tjänstemän. Förslaget till lag om ändring av arbetstidslagen påverkar Finlands Banks ekonomi indirekt i och med att bankens verksamhet blir effektivare.

#### **5. Beredningen av propositionen**

Propositionen har beretts som tjänsteuppdrag vid Finlands Bank och finansministeriet. Justitieministeriet, arbetsministeriet, arbetsdomstolen, finansinspektionen och personalföreningen Suomen Pankin Henkilöstöyhdistys r.y., som företräder tjänstemännen vid Finland Bank i frågor som gäller anställningsvillkoren, har ombetts avge utlåtanden om propositionen.

#### **6. Andra omständigheter som inverkat på propositionens innehåll**

När riksdagen behandlade regeringens proposition med förslag till lag om Finlands Bank och till vissa lagar i samband därmed (RP 261/1996) påpekade både förvaltnings- och ekonomiutskottet (FvUU 3/1997 rd och EkUB 17/1997 rd) att helheten av bestämmelser om bankens tjänstemän och om tjänstekollektivavtalssystemet i lagen om Finlands Bank är tämligen oklar och svåröverskådlig. Riksdagen fogade till sitt svar (RSv 99/1997 rd) ett uttalande där riksdagen förutsätter att regeringen så snart som möjligt avger en proposition till riksdagen med förslag till en särskild lag om Finlands Banks tjänstemän.

## DETALJMOTIVERING

### 1. Lagförslag

#### 1.1. Lag om Finlands Banks tjänstemän

##### 1 kap. Tillämpningsområde

1 §. Av paragrafens 1 mom. framgår lagens allmänna tillämpningsområde. I lagen ingår alla bestämmelser om Finlands Banks tjänstemän, tjänsteförhållanden och tjänster om inte något annat följer av lagen om Finlands Bank (214/1998). Specialbestämmelserna i lagen om Finlands Bank är i huvudsak tjänstemannarättsliga bestämmelser om medlemmarna i bankens direktion. Dessa bestämmelser gäller framför allt direktionsmedlemmarnas verksamhet i det organ som utövar bankens högsta beslutanderätt eller de krav på oavhängighet som ställs på direktionsmedlemmarna i fördraget om upprättande av Europeiska gemenskapen.

För klarhetens skull har också de paragrafer i den föreslagna lagen som inte skall tillämpas på direktionsmedlemmarna räknats upp i momentet. Dessa paragrafer gäller bl.a. bisysslor eller uppsägning och om dessa frågor finns specialbestämmelser i lagen om Finlands Bank.

Enligt bestämmelsen är tjänsteförhållande det anställningsförhållande som i huvudsak används vid Finlands Bank och de personer som är anställda vid banken är tjänstemän som sköter uppgifter som hör till tjänsten. Bestämmelsen hindrar dock inte att banken vid behov anställer arbetstagare i privaträttsligt arbetsförhållande. På dessa arbetstagare tillämpas inte den föreslagna lagen utan lagen om arbetsavtal (320/1970) och andra bestämmelser som tillämpas på arbetsförhållanden. Arbetsförhållanden används enligt prövning då uppgifterna inte är förknippade med utövande av offentlig makt.

I paragrafens 2 mom. ingår en definition på begreppet tjänsteförhållande till Finlands Bank som motsvarar definitionen på ett tjänsteförhållande till staten i 1 § statstjänstemannalagen. Med ett tjänsteförhållande avses ett offentligrättsligt anställningsförhållande där Finlands Bank är arbetsgivare och tjänstemannen den som utför arbetet. De speciella särdragen hos och innehållet i offentligrättsliga anställningsförhållanden framgår av flera bestämmelser i lagen enligt vilka en betydande allmän fördel förutsätter

vissa begränsningar av tjänstemannens handlingsfrihet både när det gäller tjänsteåliggandena och privatlivet.

2 §. Enligt paragrafen är syftet med lagen att säkerställa att Finlands Banks uppgifter sköts på ett resultatgivande och ändamålsenligt sätt samt så att kraven på rättssäkerhet uppfylls och att säkerställa tjänstemannans rättigheter i förhållande till arbetsgivaren. Bestämmelsen kompletteras av 14 § 2 mom. lagen om Finlands Bank enligt vilket direktionen skall organisera bankens verksamhet effektivt och ekonomiskt. Målen lämpar sig synnerligen väl också för Finlands Bank trots att banken nästan aldrig har sådana uppgifter där en tjänsteman vid banken utöver offentlig makt som direkt berör en fysisk eller juridisk person.

##### 2 kap. Tjänsteförhållanden

3 §. Vid Finlands Bank finns direkt med stöd av lag direktionsmedlemstjänster och direktörstjänster. Antalet övriga tjänster, benämningarna på och innehållet i dem bestäms av direktionen eller den tjänsteman till vilken direktionen har delegerat denna beslutanderätt med stöd av 14 § 3 mom. lagen om Finlands Bank.

Enligt paragrafen har bankens direktion befogenhet att inrätta tjänster vid banken samt flytta, dra in och ändra dessa. Bestämmelsen ersätter de bestämmelser om statens tjänstesystem som finns i 2 kap. statstjänstemannalagen och som till sin natur inte lämpar sig för Finlands Bank, t.ex. på grund av att statstjänstemannalagen förutsätter att en förordning utfärdas i saken. Finlands Banks verksamhet inom Europeiska centralbanksystemet förutsätter att bankens direktion på ett flexibelt sätt kan utveckla tjänstesystemet enligt de rådande behoven, t.ex. genom att dra in obehövligen tjänster eller överföra dem inom bankens organisation utan formell koppling till bankens budget.

4 §. I paragrafens 1 mom. bestäms för klarhetens skull att Finlands Banks direktion utnämner bankens tjänstemän till sina tjänster. De i momentet nämnda undantagen i 11 och 13 § eller 14 § 3 mom. lagen om Finlands Bank gäller förfarandet för utnämning av direktionsmedlemmarna samt den utnämningens rätt som direktionen delegerat inom bankens organisation.

De allmänna grunderna för utnämning inom Finlands Bank kopplas i 2 mom. uttryckligen till bestämmelserna i regeringsformen. Detta gäller även förbudet mot att vid utnämningen försätta någon i annan ställning än andra på sådana grunder som nämns i 9 §. Enligt momentet har direktionen i övrigt rätt att bestämma om besättandet av tjänster. Detta betyder att det bl.a. inte nödvändigt att uppställa formella behörighetskrav för tjänsterna eller att utse en sådan person till tjänsten som formellt är mest kompetent för den tjänst som skall besättas. På detta sätt kan det säkerställas att så kompetenta och lämpliga personer som möjligt sakligt kan utnännas till tjänstemän vid banken.

Enligt paragrafens 3 mom. skall en tjänsteman vid banken i regel ha fyllt 18 år. Den absolut lägsta åldersgränsen är 15 år, om utnämningen kan anses vara lämplig med tanke på skötseln av uppgifterna, t.ex. under semestern.

5 §. Paragrafen gäller utnämning till ett tjänsteförhållande eller en tjänst för viss tid. En tjänsteman kan med stöd av 1 mom. utnännas till ett tjänsteförhållande för viss tid eller annars tidsbegränsat, om arbetets art, ett vikariat, interimistisk skötsel av uppgifter som hör till en vakant tjänst eller praktik förutsätter detta. Bestämmelsen gör det möjligt att flexibelt ordna vikariatet bl.a. under tjänstledigheter, utan att banken är bunden av den tjänstlediga tjänstemannens eller den vakanta tjänstens uppgifter eller lönesättning. I dessa situationer utnämns tjänstemannen inte till en tjänst utan till ett tjänsteförhållande.

Med stöd av 2 mom. kan en tjänst besättas för viss tid eller annars tidsbegränsat, om därtill finns grundad anledning som sammanhänger med tjänstens art eller Finlands Banks verksamhet. Trots att huvudregeln alltså är att tjänster besätts tills vidare är möjligheten att utnämna tjänstemannen för viss tid nödvändig speciellt inom Europeiska centralbankssystemet, där det kan förmodas ske plötsliga men tidsbegränsade förändringar i resursbehoven.

6 §. I paragrafen finns bestämmelser om skyldigheten för Finlands Banks tjänstemän att till banken lämna en redogörelse för sin ekonomiska verksamhet och ekonomiska situation samt för andra bindningar som kan vara av betydelse med tanke på skötseln av tjänsten. Bestämmelsen motsvarar långt

8 a § statstjänstemannalagen, enligt vilken statens högsta tjänstemän har motsvarande redovisningsplikt.

I 1 mom. bestäms att en person som föreslås bli utnämnd till direktionsmedlem, direktör, avdelningschef, enhetschef eller direktionsens rådgivare är skyldig att före utnämningen redovisa sina ekonomiska bindningar och andra bindningar av betydelse för tjänsteåliggandena för Finlands Bank. Bindningar som skall redovisas är näringsverksamhet, ägande i företag och annan förmögenhet, skulder, borgensförbindelser och övriga ansvarsförbindelser samt uppgifter utanför tjänsten, bisysslor enligt 14 § och andra bindningar som kan vara av betydelse vid bedömningen av personens förutsättningar att sköta de uppgifter som hör till den tjänst som skall besättas.

Vid Finlands Bank hanteras ständigt sådan känslig, ekonomisk och inte offentliggjord information, s.k. insiderinformation, som kan ge en person betydande ekonomisk vinning om han utnyttjar den orättmätigt. Ens en misstanke om att bankens högsta tjänstemän kunde ha möjlighet till detta kunde allvarligt undergräva marknadens och allmänhetens förtroende för Finlands Bank.

Utnämningsgrunderna i regeringsformen anger ramen för skyldigheten att redovisa bindningar. Utnämningsprövningen skall även framledes bygga bara på stadgade eller av Finlands Banks direktions bestämda utnämningsgrunder. Utnämningsprövningen skall kunna göras utan att kännedomen om eventuella bindningar inverkar på jämförelsen mellan de olika sökandenas meriter. Av denna avledning föreslås att bindningarna bör utredas först sedan den övriga utnämningsprövningen företagits. Av detta följer att man kan fordra att bara den sökande som enligt utnämningsgrunderna är den mest meriterade och föreslås bli utnämnd redovisar sina bindningar. På detta sätt uppnås också ett så stort integritetsskydd som möjligt, genom att personer som sökt eller anmält sig till en tjänst och inte föreslås bli utnämnda inte i onödan behöver redovisa sina bindningar.

I praktiken kan den person som föreslås bli utnämnd av grundad anledning bytas ut före utnämningen. I dessa situationer måste redovisning eventuellt begäras av flera personer.

Omfattningen av redovisningsplikten kan bestämmas på det sätt som är ändamålsenligt

med tanke på de uppgifter som hör till tjänsten i fråga. Det viktiga är att redovisningsplikten omfattar de omständigheter som enligt en objektiv bedömning kan väcka misstankar om att opartiskheten äventyras med tanke på tjänsteåliggandena eller om att man inhämtar personlig ekonomisk vinning genom utnyttjandet av den känsliga informationen i Finlands Bank.

Enligt 2 mom. skall redovisningsplikten också tillämpas på en person som med stöd av 5 § föreslås bli utnämnd till ett tjänsteförhållande för viss tid för att sköta de uppgifter som avses i 1 mom. Ett sådant tjänsteförhållande kan i prktiken vara i flera år, om det t.ex. är fråga om ett vikariat. Eftersom det med tanke på redovisningsplikten inte finns någon skillnad mellan att bli utnämnd till en tjänst och till ett tjänsteförhållande för viss tid, är det motiverat att utsträcka redovisningsplikten även till personer som föreslås bli utnämnda till tjänsteförhållande för viss tid.

I 3 mom. föreslås att en tjänsteman som utnämnts till en tjänst eller ett tjänsteförhållande som avses i 1 och 2 mom. skall redovisa eventuella ändringar som inträffar i bindningar och bristfälligheter i bindningar. Dessutom föreslås att de tjänstemän som avses i paragrafen skall vara skyldiga att även annars ge motsvarande redovisning på Finlands Banks begäran.

Eftersom den redovisningspliktige givit uppgifter om sin personliga ekonomiska ställning skall dessa uppgifter hemlighållas med stöd av en uttrycklig bestämmelse i 4 mom. Motsvarande bestämmelse ingår i 8 a § 4 mom. statens tjänstemannalagen.

Den reglering som gäller tjänstemännen vid Finlands Bank kan inte på grund av bankens författningsrättsliga ställning skötas genom förordning. Därför föreslås att bankfullmäktige skall meddela närmare föreskrifter om lämnandet av redogörelsen. Uppgiften lämpar sig på ett naturligt sätt för bankfullmäktige eftersom de ansvarar för övervakningen av bankens verksamhet och eftersom bankfullmäktige med stöd av 11 § 2 mom. 3 punkten lagen om Finlands Bank avgör ärenden som har samband med direktionsmedlemmarnas tjänsteförhållande. Bankfullmäktigen kan t.ex. fastställa ett minimimarkbelopp för förmögenhet som när det underskrids behövs belopp inte redovisas.

7 §. Enligt paragrafen förutsätts för utnäm-

ningen till en tjänst är att den som sökt tjänsten eller anmält sig till den på begäran av Finlands Bank lämnar upplysningar om sina förutsättningar att sköta tjänsten med hänsyn till hälsan samt dessutom vid behov genomgår kontroll eller undersökning av hälsoillståndet. Med stöd av lagens 16 § betalas kostnaderna för kontrollerna och undersökningarna av bankens medel. Bestämmelsen motsvarar den praxis som banken tillämpar vid besättande av lediga tjänster och enligt vilken en utredning över utförd hälsoundersökning skall företes innan utnämningsbeslutet fattas. Banken ersätter kostnaderna för hälsoundersökningen.

8 §. I paragrafen bestäms om den provotid om högst sex månader som fastställs i samband med utnämningen. Tjänsteförhållandet för en tjänsteman med provotid får dock inte upplösas på osakliga grunder. Bestämmelserna om tjänstemän med provotid tillämpas dock inte på direktionsmedlemmar eller direktörer.

### 3 kap. **Finlands Banks och tjänstemännens allmänna skyldigheter**

9 §. I paragrafen finns bestämmelser om opartiskt bemötande av tjänstemännen som motsvarar 11 § statstjänstemannalagen. I 5 § i Regeringsformen finns bestämmelser om jämlikt bemötande. Till dessa hör också de grundläggande fri- och rättigheter för tjänstemännen som nämns i den föreslagna paragrafen.

Enligt 1 mom. får Finlands Bank inte utan grund särbehandla tjänstemännen på grund av börd, nationalitet, kön, religion, ålder, politisk verksamhet eller fackföreningsverksamhet eller någon annan därmed jämförbar omständighet. Om förbud mot diskriminering på grund av kön bestäms närmare i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986), som också gäller Finlands Bank.

Enligt 2 mom. får Finlands Bank inte förbjuda en tjänsteman att ansluta sig till eller höra till en förening, inte heller utöva påtryckning på honom för att få honom att ansluta sig till en förening eller förbjuda honom att utträda ur en sådan. Bestämmelsen baserar sig på föreningsfriheten i enlighet med 10 a § 2 mom. i regeringsformen. Å andra sidan har vissa tjänstemäns verksamhet i en förening som representerar anställda vid Finlands Bank begränsats i den

föreslagna lagens 13 §.

10 §. Tjänstemannens viktigaste rättighet är att få löneförmåner och andra ekonomiska förmåner och rättigheter enligt tjänsteförhållandet. Enligt paragrafen har Finlands Bank en uttrycklig skyldighet att tillse detta. Enligt lagens 33 § har tjänstemannen rätt att först yrka rättelse hos direktionen och därefter anföra besvär över direktionens beslut hos högsta förvaltningsdomstolen.

I paragrafens 2 mom. finns för klarhetens skull en skyldighet för Finlands Bank att till tjänstemannen på dennes begäran utan dröjsmål ge ett lönebesked av vilket framgår lönens storlek och grunderna för beräkningen av den. Momentet motsvarar den praxis som iakttagits vid banken.

11 §. En tjänsteman vid Finlands Bank skall enligt paragrafens 1 mom. utföra sina uppgifter på behörigt sätt och utan dröjsmål. Med behörigt utförande av tjänsteåliggandena avses att tjänstemannen utför uppgifterna så effektivt och ekonomiskt som möjligt samt även iakttar god förvaltningsärend i enlighet med 16 § i regeringsformen och bl.a. lagen om förvaltningsförfaranden (598/1982) samt de vedertagna principer som finns inom förvaltningen. Enligt 24 § 1 mom. lagen om Finlands Bank iakttas lagen om förvaltningsförfarande när förvaltningsärenden behandlas vid banken.

Kravet på att tjänsteåliggandena skall utföras utan dröjsmål ger även uttryck åt det ovan nämnda kravet på att tjänstemannens verksamhet skall vara effektiv och ekonomisk. För hela bankens del har principen uppställts i 14 § 2 mom. lagen om Finlands Bank, enligt vilket direktionen skall organisera bankens verksamhet effektivt och ekonomiskt.

För att bestämmelsen skall kunna tillämpas är det viktigt att bankens tjänstemän iakttar bestämmelserna om arbetsledning och övervakning. Med dessa avses förmannens order i enstaka fall samt även andra sådana allmänna interna bestämmelser om olika frågor som direktionen eller en behörig part meddelar. Om denna plikt bestäms uttryckligen i paragrafen. Brott mot denna plikt, och även mot andra tjänsteplikter, kan leda till menliga följder för tjänstemannen, såsom varning eller upplösande av tjänsteförhållandet. Om dessa påföljder bestäms i lagens 5 och 6 kap.

Enligt paragrafens 2 mom. skall en tjänsteman uppträda så som hans ställning och

uppgifter förutsätter. Bestämmelsen gäller i första hand tjänstemannens uppträdande i anslutning till skötseln av tjänsteåliggandena. I grova fall kan man bli tvungen att tillämpa bestämmelsen också på tjänstemannens uppträdande på fritiden, speciellt i sådana fall då tjänstemannen i fråga är förman eller har andra sådana uppgifter som förutsätter ett speciellt ansvar och en speciell omödesförmåga.

12 §. I paragrafen förbjuds en tjänsteman vid Finlands Bank att fordra, acceptera eller ta emot en ekonomisk eller någon annan förmån, om detta kan försvaga förtroendet för honom eller Finlands Bank. Bestämmelsen är intimt förknippad med regleringen av mutförseelser i 40 kap. strafflagen. Ordalydelsen i paragrafen liknar ordalydelsen i fråga om brottsrekvisitet för mutförseelser i 40 kap. 3 § strafflagen. Den föreslagna paragrafen kan dock tillämpas även då brottsrekvisitet för mutförseelser ännu inte uppfylls. Det är möjligt att tjänstemannen brutit mot sina tjänsteplikter redan då allmänhetens förtroende för tjänstemannen kan försämrats. I fråga om en mutförseelse förutsätts att handlingen bidrar till att försvaga förtroendet.

13 §. I paragrafen begränsas rätten för en tjänsteman som företräder arbetsgivaren på det sätt som avses i 42 § 2 mom. att vara verksam i en förening som representerar anställda vid Finlands Bank. En tjänsteman som företräder arbetsgivaren har enligt 9 § rätt att höra till en dylik förening, men han har inte rätt att inneha en sådan ställning i föreningen som står i strid med hans uppgifter som företrädare för arbetsgivaren. Efter som bestämmelsen innebär att den föreningsfrihet som hör till tjänstemannens grundläggande fri- och rättigheter begränsas skall bestämmelsen tolkas snävt. Begränsningen kunde således gälla närmast verksamhet som föreningens ordförande, i styrelsen eller andra sådana uppgifter som ansluter sig till föreningens verksamhet som förhandlings- eller avtalspart när det gäller bankens tjänstekollektivavtal eller andra arbetsmarknadsfrågor.

14 §. I paragrafen bestäms om bisysslor och om det förfarande för tillstånd och anmälan som föregår dessa. Avsikten med bestämmelsen är att säkerställa å ena sidan att tjänstemannen i regel använder tjänstetiden endast till skötsel av sina tjänsteåligganden och å andra sidan att bisysslan till sin natur inte är sådan att den bindning som uppkom-

mer till följd av den inte inverkar menligt på tjänsteverksamheten eller förtroendet för tjänstemannen och Finlands Bank. Paragrafen gäller andra tjänstemän vid Finlands Bank än direktionsmedlemmarna. En specialbestämmelse om direktionsmedlemmarna ingår i 17 § lagen om Finlands Bank.

Förfarandet beträffande bisysslor varierar beroende på om bisysslan sköts på arbetstid eller på fritiden. I paragrafens 1 mom. förbjuds en tjänsteman att ta emot eller inneha en bisyssla som kräver att arbetstid används. Finlands Bank kan dock på ansökan bevilja tillstånd till bisysslan. Bisysslotillstånd kan beviljas också för viss tid och begränsat. Ett bisysslotillstånd kan återkallas om det finns skäl därtill.

I paragrafens 2 mom. fastställs de synpunkter som Finlands Bank skall beakta vid prövning av ett beslut om bisysslotillstånd. Tjänstemannen får för det första inte på grund av bisysslan bli jävig i sina uppgifter. De bestämmelser om jäv som gäller Finlands Bank finns i 10 § lagen om förvaltningsförfarande. Bisysslan får inte heller äventyra förtroendet för opartiskheten i skötseln av uppgifterna. Med denna bestämmelse försöker man hindra liknande situationer som med bestämmelserna om jäv, men innehållit i denna är vidare. Förtroendet för opartiskheten kan i allmänhetens ögon äventyras t.ex. om tjänstemannen privat är konsult på finansmarknaden och samtidigt i sina tjänsteåligganden handhar känslig ekonomisk information som inte offentliggjorts.

Enligt bestämmelsen får bisysslan inte heller annars inverka menligt på skötseln av uppgifterna. Härmed avses t.ex. sådana situationer i praktiken då bisysslan hindrar tjänstemannen att sköta sina tjänsteåligganden i enlighet med sin tjänsteplikt på det sätt som förutsätts i 11 §, dvs. effektivt och ekonomiskt.

Paragrafens 3 mom. innehåller bestämmelser om andra bisysslor än sådana som avses i 1 mom., dvs. sådana bisysslor som sköts på fritiden. För en dylik bisyssla behövs inte något bisysslotillstånd, men en anmälan om den skall göras till Finlands Bank. Banken kan dock förbjuda tjänstemannen att inneha en sådan bisyssla, men endast på de grunder som anges i 2 mom. Med beaktande av Finlands Banks ställning och uppgifter är den viktigaste grunden för förbud mot innehav av bisyssla på fritiden att förtroendet för opartiskheten äventyras.

I paragrafens 4 mom. finns en definition på bisysslor. Med bisyssla avses tjänst och sådant avlönat arbete eller avlönat uppdrag som tjänstemannen har rätt att avsäga sig samt yrke, näring och rörelse. Det väsentliga i fråga om en bisyssla är att tjänstemannen får ekonomisk ersättning och att tjänstemannen tar emot den på eget initiativ och av fri vilja. Till bisysslor hör således inte t.ex. kommunala förtroendeuppdrag eller sådana uppgifter som skall anses höra till tjänsteplikten och till vilka direktionen har utsett tjänstemannen att representera banken.

15 §. Med stöd av paragrafen skall direktionen vid Finlands Bank beakta att om en tjänsteman förordnas att företräda Finlands Bank i frågor som anknyter till utövande av dess ägarmakt eller till annan styrning eller övervakning, får denna uppgift inte medföra annat än sporadiskt eller tillfälligt jäv för tjänstemannen i dennes tjänsteåligganden.

Motsvarande bestämmelse trädde i kraft inom statsförvaltningen den 1 januari 1998, då en ny 18 a § fogades till statstjänstemannalagen (545/1997). Avsikten var att klargöra vilken roll speciellt ministeriernas tjänstemän har å ena sidan när de deltar i förvaltningen av statsbolag och å andra sidan när de i tjänsten sköter styrnings- och övervakningsuppgifter i anslutning till dessa bolag.

Finlands Bank har de senaste åren konsekvent försökt avstå från allt sådant ägande i bolag som inte hör till bankens grundläggande verksamhet och den har i praktiken iakttagit de principer om trygghet av ojävighet som framgår av bestämmelsen. Banken har ansett att deltagande i förvaltningen av en myndighet, ett samfund eller ett bolag som sköter en offentlig uppgift, t.ex. finansinspektionen och Finlands värdepapperscentral Ab, gör tjänstemannen jävig att vid banken delta i tjänsteåligganden som ansluter sig till dessa.

16 §. Paragrafen gäller de hälsoundersökningar som skall göras under anställningstiden. Innehållet i paragrafen motsvarar den praxis som iakttagits vid banken och som innebär att de tidsbestämda undersökningarna betalas av bankens medel.

Enligt paragrafens 1 mom. är en tjänsteman vid banken skyldig att på begäran av banken lämna upplysningar om sina förutsättningar att sköta tjänsten med hänsyn till hälsan. En tjänsteman kan också åläggas att genomgå kontroll eller undersökning av häl-

сотилståndet, om detta är nödvändigt för bedömningen av hans förutsättningar att sköta sina uppgifter.

De direkta kostnaderna för dessa kontroller och undersökningar betalas med stöd av 2 mom. av bankens medel.

Om tjänstemannen vägrar att genomgå av banken bestämd hälsoundersökning kan han med stöd av 31 § 2 mom. 2 punkten avstängas från tjänsteutövning eller t.o.m. sägas upp på grund av försummelse av tjänsteplikterna i tjänsteförhållandet.

#### 4 kap. Tjänstledighet

17 §. I paragrafen bestäms om tjänstledighet. Med tjänstledighet avses avbrytande av tjänstemannens arbete medan tjänsteförhållandet består. Beviljande av tjänstledighet är i allmänhet beroende av Finlands Banks prövning, om inte rätten till tjänstledighet uppkommer direkt med stöd av lag eller med stöd av det kollektivavtal som gäller bankens tjänstemän. En tjänstledig person har rätt att efter tjänstledigheten återvända till den tjänst eller det tjänsteförhållande som han hade före tjänstledigheten beviljades om det inte finns något hinder för detta, t.ex. till följd av att tjänsten eller tjänsteförhållandet har indragits under tjänstledigheten.

Av paragrafens 1 mom. framgår att i allmänhet beviljas tjänstledighet på tjänstemannens ansökan. Tjänstledighet kan också beviljas utan ansökan, om tjänstemannen inte har kunnat ansöka om tjänstledighet innan arbetet avbröts eller om tillräckliga uppgifter om varför arbetet har avbrutits annars har fåtts, t.ex. ett läkarintyg. Om någon dylik utredning inte kan ges är det fråga om försummelse av tjänsteplikten. Tjänstemannen kan också vara tjänstledig direkt med stöd av lag varvid banken inte kan pröva ärendet. Tjänstledigheter med stöd av lag finns framför allt inom sociallagstiftningen, t.ex. föräldraledighet.

Tjänstledigheter som baserar sig direkt på lag kommer i fråga även vid vissa sådana specialuppgifter i anslutning till statlig anställning som räknas upp i 2 mom. Enligt paragrafen är en tjänsteman tjänstledig under den tid han är riksdagsman, medlem av statsrådet, företrädare för Finland i Europaparlamentet eller fullgör sin värnplikt. Av momentet framgår även den ovan nämnda huvudregeln om att erhållande av tjänstle-

dighet är beroende av Finlands Banks prövning, om inte något annat följer av lag eller tjänstekollektivavtal. Enligt denna kan banken pröva om den på ansökan beviljar en person som förordnats att inom banken sköta en tjänst för viss tid tjänstledighet för tiden i fråga.

Enligt 3 mom. kan även partiell tjänstledighet beviljas. En tjänstledig tjänsteman kan med sitt samtycke av särskilda skäl förordnas att fullgöra vissa tjänsteåligganden.

#### 5 kap. Varning

18 §. I paragrafen bestäms om givande av varning, vilket, sedan det egentliga disciplinförfarandet slopats, är den enda interna påföljden vid sidan om uppsägning och avstängning från tjänsteutövning, då en tjänsteman bryter mot eller åsidosätter sin tjänsteplikt. Varningen skall ges skriftligen och vid beslut om denna skall bestämmelserna om hörande av tjänstemannen i 38 § iaktas. I bankens beslut om givande av varning har tjänstemannen rätt att med stöd av 33 § 2 mom. söka ändring hos högsta förvaltningsdomstolen.

#### 6 kap. Avslutande av tjänsteförhållande

19 §. Den föreslagna paragrafen är till sitt innehåll likadan som 25 § statstjänstemannalagen som i sin håll är huvudsakligen likadan som 37 § lagen om arbetsavtal.

Enligt 37 § 1 mom. lagen om arbetsavtal får arbetsavtal som ingåtts att gälla eller annars gäller tills vidare, ömsesidigt sägas upp så att det upphör efter en viss uppsägningstid eller, om så är överenskommet eller i lag särskilt stadgat, utan iakttagandet av uppsägningstid. Enligt 2 mom. får arbetsgivaren inte säga upp ett arbetsavtal av något skäl som beror av arbetstagaren, om inte skälet är synnerligen vägande. I momentet uppräknas också de skäl som åtminstone inte kan räknas som sådana skäl som berättigar till uppsägning.

Grunder för uppsägning enligt 37 § lagen om arbetsavtal är skäl som hänför sig till en person eller hans uppförande. Skäl som beror av person är bl.a. en väsentlig och varaktig nedgång i arbetsförmåga. Ett skäl som hänför sig till arbetstagarens uppförande är att han bedriver verksamhet i strid med sina skyldigheter eller försummar dessa. Arbetstagarens huvudsakliga skyldighet är skyldig-

het att utföra arbete. Dessutom är arbetstagar-  
ren skyldig att underkasta sig arbetsgivarens  
arbetsledningsbefogenheter och skyldig att  
också annars beakta arbetsgivarens intressen.  
I 14—16 §§ lagen om arbetsavtal stadgas  
dessutom om skyldighet för arbetstagar-  
aren att iaktta den försiktighet skyddet i arbete förut-  
sätter, förbud mot att utnyttja eller för andra  
röja arbetsgivarens affärs- eller yrkeshemlig-  
heter, förbud mot tagande av muta och för-  
bud mot konkurrerande arbetsavtal.

Statstjänstemännens skyldigheter och Fin-  
lands Banks tjänstemännens skyldigheter  
också enligt denna proposition är till vissa  
delar mera omfattande än arbetstagar-  
ens skyldigheter enligt lagen om arbetsavtal. De  
stadgandena om uppsägning på individuella  
grunder leder trots att de formellt i någon  
mån är olika i praktiken till samma slutre-  
sultat. Grunder för uppsägning är skäl som  
beror sig av person, t.ex. att en arbetstagar-  
are inte förmår sköta sina uppgifter eller att han  
bryter mot eller försummar sina skyldighe-  
ter.

Den föreslagna paragrafen tillämpas på  
alla Finlands Banks tjänstemän, med undan-  
tag av direktionsmedlemmar. Vid bedöm-  
ning av om det finns grund för uppsägning  
skall dock de olika krav som ställs på bank-  
ens tjänstemän skilda uppgifter beaktas.

Paragrafens 3 mom. förutsätter att uppsäg-  
ningen skall ske inom skälig tid efter att  
banken har fått kännedom om uppsägnings-  
grunden. Vad som avses med skälig tid kan  
variera beroende på uppsägningsgrunden och  
hur allvarlig den varit.

Enligt paragrafens 4 mom. får Finlands  
Bank inte säga upp ett tjänsteförhållande på  
grund av graviditet. I bestämmelsen finns  
dessutom en omvänd bevisbörda när den  
uppsagda tjänstemannen är gravid. Det är  
förbjudet att säga upp en tjänsteman på nå-  
gon som helst grund under särskild moder-  
skapsledighet, moderskapsledighet, fader-  
skapsledighet, föräldraledighet eller vårdle-  
dighet.

Enligt 5 mom. upphör anställningsförhål-  
landet för en tjänsteman som utnämns för  
en viss tid utan uppsägning när denna tid  
har gått ut, om inte anställningsförhål-  
landet på grund av uppsägning har upphört redan  
tidigare.

20 §. I paragrafen föreslås stadgas om om-  
grunderna för uppsägning av en tjänsteman  
av ekonomiska skäl eller produktionsorsaker.  
Dessa motsvarar de grunder om vilka stad-

gas i 27 § statstjänstemannalagen vilka i sin  
håll motsvarar de grunder om vilka stadgas i  
37 § lagen om arbetsavtal.

Enligt 37 a § lagen om arbetsavtal har ar-  
betsgivaren rätt att säga upp ett arbetsavtal  
som gäller tills vidare, om arbetet av ekono-  
miska skäl eller produktionsorsaker eller av  
andra med dem jämförbara skäl har minskat  
mera än endast obetydligt och inte endast  
tillfälligt, och arbetstagar-aren med beaktande  
av hans yrkesskicklighet och förmåga inte  
skäligen kan omplaceras eller utbildas för  
nya uppgifter. I 2 mom. räknas de situatio-  
ner där grund för uppsägning enligt 1 mom.  
åtminstone inte anses föreligga.

Enligt paragrafen grund för uppsägning  
kan förutom konkret minskning av tjäns-  
temannens arbete också vara att Finlands  
Banks förutsättningar att erbjuda arbete har  
försämrats. Definitionen enligt lagen om ar-  
betsavtal, dvs. att "arbetet har minskat", har  
i rättslitteraturen och rättspraxis vedertaget  
tolkat så, att i stadgandet förutom en konkret  
minskning av arbetet avses också en minsk-  
ning av arbetsgivarens till buds stående ar-  
bete. Detta åter är en följd av förändringar i  
arbetsgivarens förutsättningar att erbjuda  
arbete.

Med stöd av 1 mom. 1 punkten i paragra-  
fen får Finlands Bank säga upp en tjäns-  
teman om den enhet där tjänstemannen arbetar  
läggs ner. Enligt momentets 2 punkt finns  
det grund för uppsägning både när hans  
uppgifter har minskat och när bankens möj-  
ligheter att erbjuda honom uppgifter har  
minskat. Minskningen skall vara väsentlig.  
En tillfällig minskning är ingen grund för  
uppsägning.

När ovan nämnda ekonomiska skäl eller  
produktionsorsaker används som grund för  
uppsägningen skall dessutom bestämmelser-  
na i 2 mom. tillämpas. I momentet har de  
grunder uppräknats som åtminstone inte ut-  
gör grund för uppsägning.

Enligt momentets 1 punkt föreligger inte  
grund för uppsägning då uppsägningen har  
föregåtts eller följts av att en ny arbetstagar-  
are har anställts i liknande uppgifter, och änd-  
ringar i bankens verksamhetsbetingelser inte  
har inträffat under samma tid. Grund för  
uppsägning föreligger enligt 2 punkten inte  
heller då den omorganisering av arbetsupp-  
gifterna som har uppgivits som orsak till  
uppsägningen i själva verket inte minskar  
det arbete som banken kan erbjuda eller  
ändrar arbetsuppgifternas art. Då orsaken till

uppsägningen har uppgivits vara anskaffning av maskiner och anläggningar föreligger enligt 3 punkten inte någon grund för uppsägning, om tjänstemannen med hänsyn till hans yrkesskicklighet kunde ha utbildats i användningen av dessa maskiner och anläggningar genom bankens försorg. Enligt momentets 4 punkt föreligger grund för uppsägning inte då orsaken till uppsägningen har uppgivits vara kostnadsbesparing genom minskning av personalen, men denna inbesparing är så liten att den inte med beaktande av bankens och tjänstemannens förhållanden kan anses vara den verkliga orsaken till uppsägningen. I dylika fall måste en helhetsjämförelse göras mellan tjänstemannen och bankens ekonomiska intressen.

Paragrafens 3 mom. gäller de effekter på uppsägningsrätten som uppkommer då en tjänst förläggs till en annan ort och tjänstemannen av annan än grundad anledning vägrar att övergå till att arbeta på denna ort. Finlands Bank har då rätt att säga upp tjänstemannen.

I paragrafens 4 mom. har banken inte rätt att säga upp en tjänsteman av de ekonomiska skäl eller produktionsorsaker som nämns i 1 mom. om tjänstemannen med hänsyn till sin yrkesskicklighet och förmåga skäligen kan omplaceras eller utbildas för nya uppgifter inom banken.

Bestämmelserna i 19 § 4 och 5 mom. om begränsning av uppsägningsrätten gäller enligt 5 mom. också när ekonomiska skäl eller produktionsorsaker används som grund för uppsägningen. Sålunda kan t.ex. Finlands Banks uppsägningsrätt genom tjänstekollektivavtal begränsas från det som bestäms i paragrafen.

21 §. Med stöd av paragrafens 1 mom. kan Finlands Bank, som verkställer uppsägningen, och en tjänsteman sinsemellan avtala att tjänsteförhållandet upphör omedelbart och inte först då uppsägningstiden enligt avtal eller 23 § gått ut. Då tjänsteförhållandet upphör har tjänstemannen dock alltid rätt till en ersättning som motsvarar lönen för uppsägningstiden. Ett dylikt avtal kan vara motiverat i sådana fall då tjänstemannens förtroendeuppgifter och orsaken till uppsägningen i praktiken gör det omöjligt för tjänstemannen att fortsätta med sina tjänsteåliganden till utgången av uppsägningstiden.

Enligt 2 mom. är det möjligt att återta uppsägningen om detta sker före uppsägningstidens utgång och om den andra parten

ger sitt samtycke till det.

22 §. I paragrafen finns specialbestämmelser om verkställandet av uppsägningen och om uppsägningstiden i fråga om en tjänsteman som permitterats i enlighet med 7 kap. Då en permitterad tjänsteman själv säger upp tjänsteförhållandet gäller enligt 1 mom. inte normala uppsägningstider utan tjänsteförhållandet kan sägas upp så att det upphör när som helst under permitteringstiden. Om tjänstemannen redan känner till när permitteringen kommer att upphöra, får han dock inte säga upp tjänsteförhållandet så att det slutar under den sista veckan före utgången av permitteringstiden.

Om Finlands Bank innan permitteringen upphör säger upp en permitterad tjänsteman, är tjänstemannen berättigad till lön för uppsägningstiden även i fråga om permitteringstiden. Denna rätt till lön för uppsägningstiden föreligger dock inte om tjänstemannen har sökt ändring i uppsägningsbeslutet hos högsta förvaltningsdomstolen, som har upphävt bankens beslut.

I 3 mom. föreskrivs om en permitterad tjänstemans rätt till ersättning för men som uppkommit genom förlust av lönen för uppsägningstiden eller av en del av denna lön när han säger upp sitt tjänsteförhållande då permitteringen har varat minst 200 kalenderdagar utan avbrott. Bestämmelsen motsvarar 42 § 3 mom. lagen om arbetsavtal. I regeringens proposition med förslag till lag om ändring av statstjänstemannalagen föreslås att i statstjänstemannalagen fogas en motsvarande bestämmelse (RP 174/1998 rd).

Syftet med den föreslagna bestämmelsen är att reglera situationen då ett tjänsteförhållande upphör under en permittering som fortgått länge så, att situationen är densamma oberoende av om Finlands Bank har sagt upp tjänsteförhållandet av produktions-skäl eller ekonomiska orsaker eller tjänstemannen själv har beslutat att säga upp sitt tjänsteförhållande. Den föreslagna bestämmelsen tillämpas när permitteringen har fortgått minst 200 kalenderdagar utan avbrott. En tjänstemans rätt till ersättning som motsvarar lönen under uppsägningstiden bestäms enligt den uppsägningstid som Finlands Bank tillämpar i fråga om tjänsteförhållandet.

23 §. I paragrafen bestäms om de uppsägningstider som skall iakttas i ett tjänsteförhållande till Finlands Bank och om förfarandet för fastställande av dessa. I praktiken

fastställs uppsägningstiderna i allmänhet genom tjänstekollektivavtal, men det finns inget hinder för att banken och en enskild tjänsteman sinsemellan kommer överens om anställningsvillkoren, t.ex. uppsägningstiden, på det sätt som avses i 32 §. Uppsägningstiden kan enligt 1 mom. avtalas att omfatta högst sex månader. Denna maximitid skall iakttas trots att det avtalats om en längre uppsägningstid.

Uppsägningstiden behöver inte vara lika lång när Finlands Bank säger upp en tjänsteman som när tjänstemannen själv säger upp sig, utan genom avtal kan med stöd av 2 mom. bestämmas att uppsägningstiden för Finlands Bank är längre än den uppsägningstid som en tjänsteman skall iaktta. Där emot är det inte möjligt att avtala om att bankens uppsägningstid är kortare än tjänstemannens.

I paragrafens 3 mom. fastställs de uppsägningstider som skall tillämpas vid Finlands Bank i sådana situationer då en enskild tjänsteman inte har något gällande tjänstekollektivavtal eller annat avtal om uppsägningstiderna. Den kortaste uppsägningstiden fastställs på basis av hur länge tjänstemannens anställningsförhållande fortgått utan avbrott. Då anställningsförhållandet har varat högst ett år är uppsägningstiden minst en månad. På motsvarande sätt är uppsägningstiden minst två månader om anställningsförhållandet har varat över ett men högst fem år. Uppsägningstiden är minst tre månader om anställningsförhållandet har varat över fem men högst nio år. Uppsägningstiden är minst fyra månader om anställningsförhållandet har varat över nio men högst 12 år. Uppsägningstiden är minst fem månader om anställningsförhållandet har varat över 12 men högst 15 år. Uppsägningstiden är minst sex månader om anställningsförhållandet har varat över 15 år.

Då en tjänsteman säger upp sig och han inte har något gällande avtal om uppsägningstiden, iakttas bestämmelserna i 4 mom. Enligt huvudregeln är uppsägningstiden en månad. Uppsägningstiden är dock endast 14 dagar om anställningsförhållandet har varat högst ett år. På motsvarande sätt iakttas en uppsägningstid på två månader om anställningsförhållandet varat över tio år.

24 §. I paragrafen finns en specialbestämmelse om ensidigt ombildande av ett tjänsteförhållande till ett tjänsteförhållande på deltid. Detta kan ske genom att tjänsten dras in

och tjänstemannen överförs till en tjänst på deltid. En förutsättning för ombildandet är att de ekonomiska skäl eller produktionsorsaker som uppsägningsgrunderna i 20 § 1 mom. föreligger, varvid ombildandet till ett tjänsteförhållande på deltid kan ske från utgången av den uppsägningstid som fastställt enligt 23 §.

25 §. I paragrafen finns en skyddsbestämmelse för sådana situationer då uppsägningen har verkställts på ekonomiska skäl eller produktionsorsaker. Om Finlands Bank inom 24 månader från utgången av uppsägningstiden behöver arbetskraft för samma eller liknande uppgifter som den uppsagda tjänstemannen haft skall banken hos den lokala arbetskraftsmyndigheten förhöra sig om huruvida bankens tidigare tjänstemän söker arbete genom denna myndighets förmedling. Om myndigheten kan anvisa en sådan person skall banken i första hand erbjuda denna en uppgift eller en tjänst förutsatt att han uppfyller behörighetskraven för tjänsten eller tjänsteförhållandet. Om banken uppsåtligt eller av oaktsamhet försummar den skyldighet som nämns i 1 mom. skall banken med stöd av 2 mom. ersätta tjänstemannen den skada som härigenom uppkommit.

26 §. En tjänstemans tjänsteförhållande kan också upplösas, vilket betyder att det upphör genast. Ett tjänsteförhållande kan enligt paragrafens 1 mom. upplösas om tjänstemannen grovt bryter mot eller åsidosätter sina tjänsteplikter. Eftersom upplösande är ett avsevärt strängare sätt att avsluta ett tjänsteförhållande än uppsägning, kan upplösande tillämpas endast i sådana fall då det är omöjligt att fortsätta tjänsteförhållandet och arbetet under uppsägningstiden och då avstängning från tjänsteutövning enligt 31 § inte anses tillräcklig.

Om det finns förutsättningar för att upplösa tjänsteförhållandet skall Finlands Bank enligt 2 mom. upplösa tjänsteförhållandet två veckor från det banken fick kännedom om orsaken till upplösandet. Om skälet är av fortgående art beräknas tiden från det banken fått kännedom om att det bortfallit. Finns det giltigt hinder för upplösning, t.ex. om tjänstemannen på grund av frånvaro inte kan höras på det sätt som avses i 38 §, får upplösning verkställas inom två veckor från det hindret bortföll.

Om det förfarande som strider mot tjänsteplikterna är sådant att det har lett till en förundersökning av polismyndigheten eller an-

nan utredning, t.ex. inom banken, kan man bli tvungen att uppskjuta upplösningens beslut tills förundersökningen avslutats eller utredningen inhämtats. Enligt 3 mom. kan upplösningen verkställas inom två veckor från det förundersökningen avslutats eller utredningen inhämtats, dock senast sex månader från det att orsaken till upplösningen uppkom.

27 §. I paragrafen bestäms om den allmänna avgångsåldern för Finlands Banks tjänstemän och om tjänsteförhållandets upphörande till följd av att avgångsåldern uppnåtts. Den allmänna avgångsåldern för bankens alla tjänstemän är enligt 1 mom. 65 år. Med stöd av 60 § gäller dock en övergångsbestämmelse i 45 § lagen om Finlands bank (719/1996) i fråga om avgångsåldern för vissa direktionsmedlemmar. Enligt bestämmelsen är avgångsåldern 67 år för sådana direktionsmedlemmar vars tjänsteförhållande inletts före den 1 januari 1998.

Enligt 2 mom. upphör ett tjänsteförhållande utan uppsägning vid utgången av den månad under vilken man uppnår avgångsåldern. Innan tjänstemannen uppnår avgångsåldern kan den utnämmande myndigheten dock av vägande skäl och med tjänstemannens samtycke besluta att tjänstemannen får kvarstå i samma tjänst en bestämd tid efter avgångsåldern, dock högst ett år. Därefter upphör tjänsteförhållandet utan uppsägning.

## 7 kap. Permittering

28 §. I paragrafen bestäms om de krav som ställs på Finlands Bank när den permitterar en tjänsteman vid banken. Till följd av permitteringen avbryts tjänsteutövningen och löneutbetalningen för en viss tid eller tillsvidare medan tjänsteförhållandet i övrigt består.

En förutsättning för permitteringen är enligt 1 mom. att banken skulle ha rätt att säga upp tjänstemannen på ekonomiska skäl eller produktionsorsaker. Tjänstemannen kan då permitteras med iakttagande av 14 dagars varsel. För permitteringen har inte någon maximitid angetts.

I de fall som avses i paragrafens 2 mom. är förutsättningarna för permittering lindrigare än i 1 mom. En tjänsteman kan permitteras för högst 90 dagar, om hans uppgifter och bankens möjligheter att erbjuda honom uppgifter tillfälligt har minskat. Dessutom förutsätts att banken inte skäligen för honom

inom banken kan ordna andra uppgifter eller utbildning som lämpar sig för bankens behov.

Det är också möjligt att avtala annorlunda än vad som bestäms i 1 och 2 mom. antingen med en enskild tjänsteman eller på ett allmänt plan. Med stöd av 3 mom. kan på Finlands Banks eller en tjänstemans initiativ överenskommelse träffas om permittering av tjänstemannen. Överenskommelse om permittering kan även träffas genom tjänstekollektivavtal eller i 57 § avsedda samarbetsavtal.

29 §. För att trygga ekonomin för en permitterad tjänsteman under permitteringstiden har tjänstemannen i paragrafens 1 mom. fått rätt att ta emot annat utomstående arbete under denna tid.

I paragrafens 2 mom. finns på motsvarande sätt bestämmelser om tryggande av andra viktiga ekonomiska förmåner under permitteringstiden. Om en bostad som Finlands Bank äger eller hyrt av utomstående har ställts till tjänstemannens förfogande på grundval av anställningsförhållandet bibehåller tjänstemannen rätten att bo kvar även under permitteringstiden. Om vägande skäl kräver det kan banken också upplåta en annan lämplig bostad, varvid banken är skyldig att betala flyttkostnaderna.

30 §. I paragrafens 1 mom. bestäms om vilka skyldigheter Finlands Bank har innan permitteringsåtgärder vidtas. Sedan banken konstaterat att permittering är nödvändig skall den omedelbart och, om möjligt, senast tre månader före permitteringen börjar tillstålla förtroendemannen ett förhandsmeddelande. Om permitteringen gäller minst tio tjänstemän skall även arbetskraftsmyndigheterna tillställas ett meddelande om permitteringen. I förhandsmeddelandet skall permitteringsorsaken, den beräknade begynnelse-tidpunkten och längden samt en uppskattning av antalet permitterade tjänstemän inom varje yrkesgrupp nämnas.

Det meddelande om permittering som avses i 28 § 1 mom. skall enligt 2 mom. ges tjänstemannen personligen, om inte banken och förtroendemannen sinsemellan kommer överens om något annat. I momentet finns närmare bestämmelser om innehållet i meddelandet, det intyg som skall ges om permitteringen samt om delgivandet till förtroendemannen och arbetskraftsmyndigheten. Den skyldighet att anmäla permittering som avses i 1 mom. föreligger enligt 3 mom. dock inte

i de fall då banken av någon annan orsak än permittering inte är skyldig att betala lön som hänförelse till permitteringstiden. I 4 mom. bestäms om bankens rätt att med tjänstemannens samtycke ändra tidpunkten för permitteringen eller återkalla en permittering.

#### 8 kap. Avstängning från tjänsteutövning

31 §. I paragrafen bestäms om grunder för avstängningen från tjänsteutövning.

I paragrafens 1 mom. bestäms om Finlands Banks skyldighet att avstänga en tjänsteman från tjänsteutövning. Avstängningen skall för det första göras då ett beslut om uppsägning av en tjänsteman inte har vunnit laga kraft vid uppsägningstidens utgång till följd av att ändring söks. Högsta förvaltningsdomstolen kan dock av särskilda skäl bestämma annorlunda, om beslutet har överklagats. Avsikten med bestämmelsen är att situationen skall vara likadan som i fråga om beslut om uppsägning som inte har överklagats vid uppsägningstidens utgång.

För det andra skall en tjänsteman alltid omedelbart avstängas från tjänsteutövning då tjänstemannen avsatts eller tjänsteförhållandet upplösts, oberoende av om beslutet har överklagats.

Banken kan pröva om den avstänger en tjänsteman från tjänsteutövning i de fall som nämns i 2 mom. Det är möjligt att avstänga en tjänsteman från tjänsteutövning under tiden för åtal för brott samt därav betingade undersökningar, om dessa kan inverka på tjänstemannens förutsättningar att sköta sina uppgifter.

Det är möjligt att avstänga en tjänsteman från tjänsteutövning också då tjänstemannen vägrar att delta i sådan kontroll eller undersökning av hälsotillståndet som avses i 16 § eller om han vägrar att enligt nämnda paragraf lämna uppgifter om sitt hälsotillstånd. Bestämmelsen gör det möjligt att hindra att en tjänsteman av vilken det är nödvändigt att få uppgifter om hälsotillståndet fortsätter arbeta. Även sjukdom kan leda till att tjänstemannen avstängs från tjänsteutövning om sjukdomen är sådan att den i väsentlig mån hindrar skötseln av tjänsten.

En tjänsteman kan avstängas från tjänsteutövning omedelbart efter en uppsägning, om den gåring eller försummelse som ligger till grund för uppsägningen visar att tjänstemannen är till den grad olämplig för sin

uppgift att tjänsteutövningen inte kan fortsätta. Detta gäller även situationer då uppsägningsskäl medför att en fortsatt tjänsteutövning under uppsägningstiden kan äventyra medborgarnas säkerhet.

En tjänsteman som avstängts från tjänsteutövning har i allmänhet inte rätt till lön eller annan ekonomisk ersättning, om inte något annat överenskomms i tjänstekollektivavtalet. Enligt 3 mom. har tjänstemannen dock direkt efter uppsägningen rätt till en lön för uppsägningstiden om avstängningen från tjänsteutövningen sker med stöd av 2 mom. 4 punkten.

#### 9 kap. Avtal om anställningsvillkoren

32 §. Med stöd av paragrafens 1 mom. kan Finlands Bank ingå ett skriftligt avtal om anställningsvillkoren med en tjänsteman vid banken. I fråga om direktionsmedlemmar ingås avtalet dock för bankens del med bankfullmäktige med stöd av 11 § 2 mom. 3 punkten lagen om Finlands Bank.

Det föreslås att de frågor om vilka överenskomms genom avtal som ingås med en tjänsteman begränsas till de frågor om vilka avtal får ingås enligt 12 kap. Enligt kapitlet är anställningsvillkor om vilka avtalas inte bl. a. inrättande och indragning av tjänster eller uppkomsten av tjänsteförhållanden eller deras upphörande, med undantag av uppsägningstider och uppsägningsskäl. Avtal får inte heller ingås om, bl. a. behörighetsvillkoren för tjänster, tjänstemännens skyldigheter, pensioner eller frågor i vilka överenskommelse inte kan träffas genom arbetskollektivavtal.

Frågor om vilka överenskommelse skall träffas genom ett sådant avtal som föreslås är således i synnerhet frågor som gäller tjänstemännens lön, arbetstider, semester, kostnadsättningar och uppsägningstider. De föreslagna avtalen gör det möjligt att avtala de nämnda frågorna på individuella grunder. Det får dock inte överenskommelse om villkor som är sämre än de tjänstekollektivavtalsenliga anställningsvillkoren.

För att undvika avtalsrättsliga tolkningsproblem bestäms i 3 mom. att uppsägning av en tjänsteman och upplösning av ett tjänsteförhållande samtidigt betraktas som uppsägning av avtalet.

Av paragrafens 4 mom. framgår den huvudregel som iaktas i fråga om anställningsvillkoren. Om något avtal inte ingås eller

om inte något annat följer av avtalet, tillämpas på tjänstemannen vad som bestäms om anställningsvillkoren eller vad som med stöd av 12 kap. överenskomms genom tjänstekollektivavtal.

#### 10 kap. Ändringssökande i anställningsärenden

33 §. Paragrafen innehåller en uttömmande förteckning över de lagenliga besvärsmetoder som tjänstemannen kan utnyttja om han är missnöjd med Finlands Banks beslut i ett anställningsärende som gäller tjänstemannen i fråga. I allmänhet söks ändring genom besvär direkt hos högsta förvaltningsdomstolen i den ordning som bestäms i förvaltningsprocesslagen (586/1996). Besvärsärenden behandlas även av försäkringsdomstolen samt i fråga om vissa ärenden av bankfullmäktige och direktionen.

Med stöd av paragrafens 1 mom. får en tjänsteman vid Finlands Bank som anser att banken inte har givit honom en till anställningsförhållandet hörande ekonomisk förman skriftligen yrka rättelse hos bankens direktion. Rättelseyrkande får dock inte framställas i ett ärende som hör till arbetsdomstolens behörighet, dvs. i ett ärende som gäller t.ex. innehållet i eller tolkningen av ett gällande tjänstekollektivavtal.

Den egentliga bestämmelsen om ändringssökandet finns i paragrafens 2 mom. I de ärenden som räknas upp i momentet har tjänstemannen rätt att söka ändring genom besvär direkt hos högsta förvaltningsdomstolen i den ordning som bestäms i förvaltningsprocesslagen. Detta innebär bl.a. att även i fråga om Finlands Banks beslut i ärenden som räknas upp i bestämmelsen iakttas en allmän besvärstid om 30 dagar i enlighet med 22 § förvaltningsprocesslagen och att en besvärsanvisning skall fogas till beslutet. Enligt momentet får ändring sökas i Finlands Banks beslut om givande av varning, permittering eller uppsägning av en tjänsteman, upplösning av ett tjänsteförhållande eller avstängning från tjänsteutövning.

En tjänsteman kan dessutom besvara sig hos högsta förvaltningsdomstolen över bankens beslut i ett ärende som gäller en arbetstagares pensionsavgift eller en bisyssla och likaså över direktionens beslut i fråga om ett rättelseyrkande enligt 1 mom. och över bankfullmäktiges beslut enligt 6 mom. om ersättning till en tjänsteman som varit an-

ställd för viss tid och vars tjänsteförhållande upphört. Momentet ålägger högsta förvaltningsdomstolen att behandla besväret i brådskande ordning. Bestämmelsen beror på att en behandling i normal ordning i högsta förvaltningsdomstolen till följd av att en mellanninstans saknas oskäligt kunde fördröja domstolsbehandlingen av tvister om tjänsteförhållanden.

I beslut i pensionsärenden får enligt 3 mom. ändring sökas genom besvär hos försäkringsdomstolen på samma sätt som enligt gällande lag. Om ändringssökandet och om förfarandet därvid gäller i övrigt i tillämpliga delar vad som bestäms i lagen om statens pensioner (280/1966).

I allmänhet har myndighetens beslut inte några rättsliga verkningar, dvs. någon rättskraft, innan besvärstiden har gått ut eller då ärendet slutligen har avgjorts på ett sätt att det inte längre kan överklagas, dvs. har vunnit laga kraft. I paragrafens 4 mom. bestäms om de undantag från beslutens rättskraftverkan som likväl är nödvändiga oberoende av om beslutet överklagats. Ett beslut om permittering av en tjänsteman eller om en tjänstemans bisyssla skall iakttas, dvs. få rättskraft, oberoende av eventuella besvär. Detta gäller också beslut om avstängning från tjänsteutövning, om inte högsta förvaltningsdomstolen beslutar något annat.

Om principen att tjänsteförhållandet skall fortsätta utan avbrott bestäms i paragrafens 5 mom. Enligt momentet avbryts tjänsteförhållandet inte om tjänstemannen har sagts upp eller tjänsteförhållandet enligt ett beslut av högsta förvaltningsdomstolen har upplösts utan någon sådan grund som bestäms i denna lag.

En tjänsteman som utan någon sådan grund som avses i 5 § har utnämnts för viss tid eller som utan giltigt skäl upprepade gånger i följd har utnämnts för viss tid har, då tjänsteförhållandet till Finlands Bank upphör till följd av att han inte längre utnämns till tjänsteman vid banken, rätt att av banken få en ersättning som motsvarar minst sex och högst 24 månaders lön. Bestämmelsen gäller både tjänstemän som utnämnts för viss tid till en tjänst eller ett tjänsteförhållande.

Grunderna i lagens 5 § för utnämning till ett tjänsteförhållande för viss tid är arbetets art, ett vikariat, interimistisk skötsel av uppgifter som hör till en vakant tjänst eller praktik. För att en tjänst skall kunna besättas

för viss tid förutsatts att därtill finns grundad anledning som sammanhänger med tjänstens art eller Finlands Banks verksamhet. Dessa grunder skall alltid föreligga innan beslutet om visstidsanställning fattas.

Bankfullmäktige fattar beslut om storleken på den ersättning som banken skall betala och som motsvarar minst sex och högst 24 månaders lön. Ersättningsanspråk skall tillställas dem inom sex månader efter att tjänsteförhållandet har upphört. Vid bedömningen av ersättningens storlek skall bl.a. tjänstemannens ålder, anställningsförhållandets längd samt tjänstemannens möjligheter att senare få arbete som motsvarar hans yrkeskunskap eller utbildning beaktas.

Paragrafens 7 mom. innehåller en bestämmelse om förbud mot sökande av ändring. Enligt bestämmelsen får ändring inte sökas genom besvär i andra beslut än sådana som avses i 1-3 mom. För klarhetens skull bestäms i momentet att i ett beslut om utnämning av en tjänsteman får ändring inte sökas genom besvär, om inte något annat bestäms i lag.

#### 11 kap. Särskilda bestämmelser i fråga om anställningsärenden

34 §. Paragrafen innehåller bestämmelser om återkrav av sådan lön eller någon annan ekonomisk förmån av anställningsförhållandet som utbetalats utan grund. Paragrafens 1 mom. gäller hur återkravet skall ordnas om tjänstemannens anställningsförhållande vid Finlands Bank fortgår. Då återkrävs den lön eller någon annan ekonomisk förmån som utbetalats utan grund på så sätt att den dras av från tjänstemannens lön i samband med följande löneutbetalning eller löneutbetalningar.

Det maximibelopp som i samband med varje löneutbetalning får indrivnas är enligt 2 mom. detsamma som det belopp som enligt lag får utmätas av lön. Då återkravsförfarandet inleds skall tjänstemannen meddelas grunden för detta samt det belopp som återkrävs.

Preskriptionstiden för en förmån som utbetalats utan grund är avsevärt kortare än den allmänna preskriptionstiden på 10 år för fordringar. Återkrav skall enligt 3 mom., oberoende av på vilket sätt det sker, inledas eller anhängiggöras inom tre år från utgången av det kalenderår under vilket den ogrundade utbetalningen ägde rum, vid äventyr att

rätten till förmånen går förlorad.

35 §. I 1 mom. ges tre års tid att framställa ett rättelseyrkande som avses i 33 § 1 mom. Denna tid börjar räknas från utgången av det kalenderår under vilket prestationen borde ha ägt rum. En särskild tid för framställande av rättelseyrkande, 60 dagar från delfäendet av ett beslut, gäller i de fall då arbetsdomstolen i egenskap av behörig domstol har avgjort ett ärende till fördel för en tjänsteman som är kärke.

I 2 mom. förutsatts att talan i ett ärende som gäller en ekonomisk förmån väcks vid arbetsdomstolen inom tre år från utgången av det kalenderår under vilket prestationen borde ha ägt rum. Om det i saken först skall föras underhandlingar som avses i 11 § 2 mom. lagen om arbetsdomstolen, gäller den nämnda tiden inledandet av underhandlingarna.

36 §. Ett särskilt återkravsförfarande är möjligt om tjänstemannen försummar att iakttä de bestämmelser om sökande av dag- eller moderskapspenning som med stöd av sjukförsäkringslagen (364/1963) betalas till arbetsgivaren eller bestämmelserna om sökande av någon annan förmån. Finlands Bank kan återkräva lön för tjänstledighetstiden som banken betalat till tjänstemannen, till en del som motsvarar förmånen i fråga.

37 §. Paragrafen innehåller bestämmelser om ersättande av skada som orsakats i tjänsteförhållande. I 1 mom. hänvisas till skadeståndslagen (412/1974), som innehåller särskilda bestämmelser om bl.a. offentliga samsfunds, t.ex. Finlands Banks, skadeståndsansvar vid myndighetsutövning, tjänstemans skadeståndsansvar, fördelning av skadeståndsansvaret samt fördelning av skadeståndansvaret mellan banken och en tjänsteman som orsakat tredje man skada.

I 2 mom. ingår bestämmelser om skadeståndsansvar vid avbrott i arbetet på grund av en stridsåtgärd. Om betalning av plikt i stället för skadestånd bestäms i 50 och 51 §. Enligt huvudregeln behövs varken Finlands Bank eller en tjänsteman personligen betala något skadestånd alls.

Ersättningsskyldighet kan likväl uppstå om en stridsåtgärd har vidtagits i strid med bestämmelserna om medling i arbetstvister eller åtgärden strider mot bestämmelserna i 12 och 13 kap. om tjänstekollektivavtal respektive arbetsfred och arbetstvister. En ytterligare förutsättning är att den olägenhet som avbrottet har orsakat är avsevärd. Även om

ersättningsskyldighet enligt det ovan sagda i övrigt föreligger, uppkommer ingen personlig ersättningsskyldighet för tjänstemannen om stridsåtgärden har vidtagits med stöd av tjänstemannaföreningens beslut.

Bestämmelserna i 2 mom. om befrielse av en tjänsteman från personlig ersättningsskyldighet tillämpas enligt 3 mom. dock inte i samband med en skada orsakad genom en stridsåtgärd som avses i 49 § och som stör skötseln av Finlands Banks lagbestämda uppgifter.

38 §. Enligt paragrafens 1 mom. skall uppsägning av en tjänsteman och upplösning av ett tjänsteförhållande ske skriftligen.

Tjänstemän skall enligt 2 mom. ges tillfälle att bli hörda innan de avstängs från tjänsteutövning eller med stöd av 19 § sägs upp, eller innan tjänsteförhållandet upplöses eller en varning ges.

I 3 mom. hänvisas till 57 §. Genom det samarbetsavtal som där avses går det att avtala om hörande av huvudförtroendemannen eller förtroendemannen innan beslut fattas om permittering av en tjänsteman, uppsägning eller avstängning från tjänsteutövning eller upplösning av tjänsteförhållandet.

39 §. I 1 mom. regleras Finlands Banks skyldighet att på begäran ge en tjänsteman ett arbetsintyg. Momentet innehåller vidare bestämmelser om innehållet i arbetsintyget.

En begäran om arbetsintyg får enligt 2 mom. inte medföra oskälig olägenhet för banken, om mer än 10 år har förflutit sedan anställningsförhållandet upphörde eller om ett nytt intyg begärs i stället för ett arbetsintyg som förkommit eller förstörts. Enligt 3 mom. får ett arbetsintyg inte förse med någon sådan anteckning eller ges en sådan form att därmed avses att lämna andra uppgifter om tjänstemannen än vad som framgår av arbetsintygets lydelse.

## 12 kap. Fastställande av anställningsvillkoren

40 §. I paragrafen ingår en grundläggande bestämmelse om tillämpningen av tjänstekollektivavtalssystemet vid Finlands Bank. Genom tjänstekollektivavtal kan endast anställningsvillkoren fastställas. De ärenden som inte hänförs till anställningsvillkoren räknas upp i paragrafen. Dessutom anges de frågor med anknytning till anställningsförhållandet om vilka avtal inte får ingås.

Enligt 1 mom. skall förhandlingar för att

fastställa banktjänstemännens anställningsvillkor genom tjänstekollektivavtal och för att trygga arbetsfreden föras enligt vad som bestäms i denna lag. Bestämmelserna gäller enbart tjänstemännens anställningsvillkor och det system som skall tillämpas på dem. De kan således inte tillämpas på anställda i arbetsförhållande, vilka omfattas av lagen om kollektivavtal (436/1946) och lagen om arbetsavtal.

Enligt 2 mom. i fråga om tjänstemännens anställningsvillkor gäller vad som föreskrivs i tjänstekollektivavtal.

Till anställningsvillkoren hänförs enligt 3 mom. inte grunderna för Finlands Banks organisation eller någon annan reglering inom tjänsteapparaten, inte heller inrättande eller indragning av tjänster, bankens åligganden eller inre arbetsfördelning, arbetsledningen, arbetsmetoderna och uppkomsten av tjänsteförhållanden eller deras upphörande, med undantag av uppsägningstider och uppsägningsgrunder.

Eftersom avtal kan ingås bara om anställningsvillkoren, utesluts de i momentet angivna frågorna från tjänstekollektivavtalssystemet redan på basis av definitionen. Det är uppenbart att avtal inte kan ingås om bankens lagfästa ställning, uppgifter, organisation och motsvarande frågor utan ett uttryckligt bemyndigande som baserar sig på lag. Avtal får inte ingås om inrättande eller indragning av tjänster, med vilket utöver själva omorganiseringen även avses att anställningen ändras till att gälla tills vidare eller för viss tid eller att tjänsten placeras i en löne- eller svårighetsklass. Detsamma gäller den ensamrätt att bestämma om organiseringen av arbetet, bankens personalpolitik, ledning, arbetsmetoder och annat motsvarande som är nödvändig för att bankens mål skall nås och uppgifterna bli utförda. I momentet har ändå uppsägningstider och uppsägningsgrunder räknats som anställningsvillkor.

I 4 mom. bestäms om frågor om vilka får inte avtalas. Dessa är bl.a. behörighetsvillkor, befordringsgrunder och tjänstemännens skyldigheter. Avtal får inte heller ingås om pensioner, t.ex. grunderna för beviljande av pension och pensionens storlek, och inte heller om hyran för tjänstebostäder eller användning av annan egendom som tillhör banken, t.ex. arbetsrum och arbetsredskap. Pensionerna bestäms enligt 58 § utifrån bankens pensions- och familjepensionsstadga,

som bankfullmäktige med stöd av 11 § 2 mom. 6 punkten lagen om Finlands Bank ensidigt fastställer genom att i tillämpliga delar iakttä lagstiftningen om statens pensioner. Banken själv bestämmer ensidigt om användningen av sin egendom, med undantag för arbetsrum och arbetsredskap för dem som sköter samarbetsuppgifter, t.ex. huvudförtroendemän.

Avtal kan inte heller ingås om några sådana frågor i vilka överenskommelse med arbetstagarna inte kan träffas genom arbetskollektivavtal. Med detta avses främst frågor som reglerats genom arbetsrättsliga normer och om vilka avtal inte kan ingås på ett sätt som försvagar arbetstagarens villkor.

I 5 mom. ingår en allmän bestämmelse om att i en sak om vilken inte finns något tjänstekollektivavtal gäller vad som särskilt bestäms därom eller vad som särskilt överenskoms med tjänstemannen. I frågor om vilka inte har avtalats eller för vilka det inte finns någon primär eller kompletterande bestämmelse i lagen har Finlands Bank bestämmanderätten.

Genom 6 mom. görs alla sådana bestämmelser i ett tjänstekollektivavtal som står i strid med 3—5 mom. ogiltiga direkt med stöd av lag.

41 §. I 1 mom. definieras som huvudavtal och allmänt avtal sådana separata tjänstekollektivavtal som är avsedda att ge mer bestående bestämmelser om frågor som skall iaktas inom tjänstekollektivavtalssystemet. Med huvudavtal avses ett tjänstekollektivavtal om förhandlingsförfarandet samt om tryggnad av arbetsfreden eller om andra sådana förfaranden. Med ett allmänt avtal avses åter ett tjänstekollektivavtal om förfarandet vid skötseln av tjänstemannafrågor.

Genom ett allmänt avtal får enligt 2 mom. avvikelser ske från förfaranden som regleras någon annanstans, t.ex. i denna lag eller lagen om medling i arbetstvister (420/1962). Om inte något annat bestäms skall bestämmelserna om tjänstekollektivavtal tillämpas på de avtal som avses i 1 mom.

42 §. I paragrafen anges förhandlings- och avtalsparterna i tjänstekollektivavtal som gäller Finlands Bank och dess tjänstemän. Enligt 1 mom. 1 punkten är Finlands Bank arbetsgivarepart. Part på tjänstemännens vägnar är enligt 2 punkten en registrerad förening till vars egentliga syften hör att bevaka tjänstemännens intressen i tjänsteförhållandena. Banken har dessutom, enligt allmänna

arbetsmarknadsrättsliga principer, getts rätt att fritt pröva med vilken sådan förening det är ändamålsenligt att förhandla och ingå tjänstekollektivavtal.

I 2 mom. ges banken rätt att förordna företrädarna för arbetsgivaren, vilka har till uppgift att företräda banken vid tjänstekollektivavtalsförhandlingar eller då stridsåtgärder vidtas eller för att i andra avseenden företräda arbetsgivaren. Med beaktande av bankens storlek och verksamhetsområde kan till företrädare för arbetsgivaren främst förordnas den högsta ledningen, dvs. direktionen, avdelnings- och enhetscheferna, motsvarande chefer vid kontoren samt vissa byråchefer och andra tjänstemän som sköter personaladministrativa uppgifter. Finlands Bank bestämmer anställningsvillkoren för dessa tjänstemän.

43 §. Paragrafen innehåller formföreskrifter för tjänstekollektivavtalen. Där bestäms dessutom vilka som är bundna av ett tjänstekollektivavtal samt hur tjänstekollektivavtalen påverkar anställningsvillkoren för de tjänstemän som står utanför avtalen.

Tjänstekollektivavtal skall enligt 1 mom. ingås skriftligen. Ett avtal kan även ingås genom att avtalets innehåll upptas i ett gemensamt protokoll som styrks på ett överenskommet sätt.

Bundna av ett tjänstekollektivavtal är enligt 2 mom. 1 punkten Finlands Bank. På tjänstemannasidan binder avtalet enligt 2 punkten de tjänstemannaföreningar som ingått avtalet eller som i efterhand biträtt det, samt enligt 3 punkten underföreningar i ovan nämnda föreningar. Bundna av ett tjänstekollektivavtal är vidare de tjänstemän som är eller under avtalets giltighetstid varit medlemmar i en ovan nämnd tjänstemannaförening.

Ett i 32 § avsett avtal om anställningsvillkoren vilket ingåtts med en tjänsteman åsidosätter tjänstekollektivavtalets bestämmelser på det sätt som framgår av avtalet. I 3 mom. anges hur ett tjänstekollektivavtal påverkar tjänstemän som inte är medlemmar i en tjänstemannaförening eller som annars står utanför tjänstekollektivavtalen. Enligt momentet får banken inte inom tillämpningsområdet för ett tjänstekollektivavtal bestämma att anställningsvillkoren för en tjänsteman som står utanför tjänstekollektivavtalet men utför arbete som avses i avtalet skall vara sådana att de strider mot kollektivavtalet. Undantag från detta utgör endast de

företrädare för arbetsgivaren som avses i 42 § 2 mom. och tjänstemän som ingått ett avtal om anställningsvillkoren enligt 32 §.

Villkor som avviker från tjänstekollektivavtalet kan enligt huvudregeln tillämpas på oorganiserade tjänstemän t.ex. om en organiserad tjänsteman inte tillhör den tjänstemannagrupp som tjänstekollektivavtalet gäller eller sköter uppgifter som tjänstekollektivavtalet inte gäller.

Enligt 4 mom. skall det som bestäms i 2 och 3 mom. dock iakttas endast om Finlands Bank, föreningen eller tjänstemannen inte är bunden av ett tidigare, på andra villkor ingånget tjänstekollektivavtal eller om den kategori som avtalet binder inte är begränsad i själva avtalet.

44 §. I paragrafen bestäms verkningarna av att ett tjänstekollektivavtal sägs upp eller upphör att vara i kraft. Ett tjänstekollektivavtal som har ingåtts för viss tid upphör att gälla utan uppsägning när dess giltighetstid löper ut, om inte något annat har avtalats i tjänstekollektivavtalet. Enligt 1 mom. kan den som är part i ett tjänstekollektivavtal som har ingåtts att gälla tills vidare, säga upp avtalet att upphöra tre månader från uppsägningen, om inte något annat är överenskommet om uppsägningstiden. Ett tjänstekollektivavtal som har ingåtts för längre tid än fyra år börjar efter fyra år gälla tills vidare. Det som bestäms i momentet gäller även huvudavtal, likväl på så sätt att uppsägningstiden för dem är längre, sex månader.

I 2 mom. finns en särskild bestämmelse om uppsägningsrätten för en underförening. För att uppsägningen skall ske effektivt och uppsägningstiden börja löpa, skall uppsägningen enligt 3 mom. alltid ske skriftligen.

I 4 mom. ingår bestämmelser om tjänstekollektivavtalens s.k. efterverkan. Med detta avses att anställningsvillkor som finns upptagna i ett tjänstekollektivavtal skall iakttas även om avtalet har upphört att vara i kraft. Efterverkan upphör först när ett nytt avtal ingåtts och trätt i kraft, om inte något annat överenskommit eller följer av 40 § 5 mom.

### 13 kap. Arbetsfred och arbetstvister

45 §. I denna paragraf anges tillåtna stridsåtgärder. Enligt 1 mom. får någon annan stridsåtgärd mot ett gällande anställningsförhållande än lockout eller strejk inte inledas. Också lockout och strejk är enligt 2 mom.

förbjudna som stridsåtgärder, om syftet med dem är att påverka andra omständigheter än sådana som enligt 40 § kan vara föremål för avtal eller om så särskilt bestäms i lag, t.ex. i 49 §. Även om ett huvudavtal eller allmänt avtal kan ingås om vissa ärenden, trots att avtal i övrigt inte kan ingås om dem, gäller förbudet mot stridsåtgärder även dessa ärenden.

I 3 mom. definieras lockout och strejk. Med lockout avses en arbetsinställelse som Finlands Bank föranstaltar i syfte att utöva påtryckning på motparten i arbetstvisten genom att avbryta utförandet av samtliga tjänsteåligganden för de tjänstemän som omfattas av arbetsinställelsen. Med strejk avses en arbetsinställelse som har samma syfte som en lockout och som en tjänstemannaförening riktar mot Finlands Bank. Enligt detta är det förbjudet att föranstalta en arbetsinställelse genom att avbryta endast en del av tjänsteåliggandena.

Enligt 4 mom. genom en tjänsteman får delta i en strejk endast med stöd av ett beslut av den tjänstemannaförening som inlett strejken. De i 42 § 2 mom. avsedda tjänstemän som förordnats att företräda arbetsgivaren får inte vidta stridsåtgärder. Om lockout beslutar Finlands Bank.

46 §. Paragrafen innehåller bestämmelser om den fredsplikt som gäller vid Finlands Bank. Härmed avses en skyldighet att avstå från stridsåtgärder medan tjänstekollektivavtalet är i kraft. Enligt huvudregeln får den som är bunden av ett tjänstekollektivavtal inte medan avtalet är i kraft vidta en stridsåtgärd som avser avtalets giltighet, bestånd eller rätta innebörd eller avgörande av en tvist med anledning av ett på avtalet grundat anspråk, ändring av gällande avtal eller åstadkommande av ett nytt avtal. Denna fredsplikt kan utvidgas genom tjänstekollektivavtal. Fredsplikten gäller även en förening vars underförening har ingått ett tjänstekollektivavtal med föreningens samtycke.

Att det finns ett gällande huvudavtal, ett allmänt avtal eller ett tjänstekollektivavtal som endast behandlar specialfrågor innebär likväl ingen fredsplikt så till vida att en stridsåtgärd inte skulle få vidtas för åstadkommande av ett nytt avtal om andra frågor, om inte något annat har överenskommit.

47 §. Enligt denna paragraf gäller en aktiv fredsplikt för tjänstemannaföreningarna. Enligt 1 mom. är en tjänstemannaförening skyldig att övervaka att underlydande före-

ningar och tjänstemän avstår från i 45 § avsedda förbjudna stridsåtgärder. En förening som är bunden av ett tjänstekollektivavtal är enligt 2 mom. på motsvarande sätt skyldig att se till att underlydande föreningar och tjänstemän som berörs av avtalet inte bryter mot den fredsplikt som föreskrivs i 46 § eller mot bestämmelserna i tjänstekollektivavtalet.

De ovan nämnda skyldigheterna har i 3 mom. utvidgats genom att en förening inte ens får stödja eller bistå förbjudna stridsåtgärder eller på annat sätt medverka till sådana åtgärder, utan är skyldig att försöka avveckla dem.

48 §. I paragrafen anges vilka rättigheter en tjänsteman som står utanför stridsåtgärden har vid en arbetskonflikt. En sådan tjänsteman är enligt 1 mom. inte skyldig att utföra uppgifter som är föremål för en lock-out eller strejk eller en sådan blockad som gäller omständigheter vilka enligt 40 § kan vara föremål för avtal. En tjänsteman som står utanför stridsåtgärden skall å andra sidan uppfylla sina sedvanliga tjänsteplikter och är dessutom skyldig att utföra skyddsarbete. En tjänsteman som omfattas av en arbetskonflikt kan utföra skyddsarbete utan hinder av 45 § 2 mom. Skyddsarbete definieras i 2 mom.

49 §. I paragrafen ingår ett särskilt stridsåtgärdsförbud som gäller Finlands Banks tjänstemän. Det är enligt 1 mom. förbjudet att vidta stridsåtgärder som stör skötseln av Finlands Banks lagbestämda uppgifter på ett sådant sätt att landet kan orsakas betydande skada eller som kan medföra allvarlig störning i betalningssystemet eller det finansiella systemet eller utgöra ett allvarligt hot mot bankens säkerhet.

Eftersom en stridsåtgärd för att vara förbjuden måste störa skötseln av Finlands Banks lagbestämda uppgifter, kan bestämmelsen över huvud taget inte tillämpas på tjänstemännen vid finansinspektionen. Bankens lagfästa uppgifter framgår av 3 § i den lag om Finlands Bank som träder i kraft den 1 januari 1999. En stridsåtgärd som anses förbjuden skall störa skötseln av Finlands Banks uppgifter på ett sådant sätt att skadekriterierna i bestämmelsen samtidigt uppfylls.

Det första skadekriteriet i bestämmelsen är att landet kan orsakas betydande skada. Som ett exempel på sådan skada kan nämnas ekonomiska förluster till följd av att placeringen av valutareserven hindras. Bestämmelsen

täcker också skador av detta slag som Europeiska centralbankssystemet orsakas. Skadorna kan också vara av annat slag än rent ekonomiska. En strejk kan exempelvis hindra uppfyllandet av förpliktelser i anknytning till internationella avtal, t.ex. avtal med Internationella Valutafonden, eller medverkan i internationella samfund, t.ex. Europeiska centralbanken. Skadan skall alltid vara betydande.

Det andra skadekriteriet i bestämmelsen är en allvarlig störning i betalningssystemet eller det finansiella systemet. Finlands Bank spelar en central roll på den finländska penningmarknaden, i synnerhet när det gäller att kontinuerligt trygga bankernas likviditet. En strejk kan i en krissituation leda till en djup förtroendekris också i fråga om finans- och banksystemets funktionsduglighet. I fråga om detta skadekriterium är tröskeln för att förbjuda en stridsåtgärd klart lägre än i fråga om det föregående kriteriet. Finlands Bank ansvarar på det nationella planet för att betalningsrörelsen i anknytning till Europeiska centralbankssystemet fungerar, och det totala beloppet av de betalningar som rör sig inom detta s.k. TARGET-system är enormt. Stridsåtgärder som riktas mot upprätthållandet av systemet kan lätt medföra allvarliga störningar i hela betalningssystemet. Detsamma gäller det checkräknings- och clearingsystem som Finlands Bank upprätthåller med tanke på fordringarna och betalningarna mellan i synnerhet banksektorn och Finlands Bank.

Som sista skadekriterium nämns i bestämmelsen ett allvarligt hot mot Finlands Banks säkerhet. Med detta avses utöver ett hot mot bankens fysiska säkerhet också ett hot mot viktiga intressen på datasäkerhetens område.

Enligt 2 mom. måste det säkerställas att Finlands Banks lagbestämda uppgifter kan skötas oberoende av stridsåtgärder i samband med arbetskonflikter. Om stridsåtgärderna hindrar eller i väsentlig grad inverkar menligt på skötseln av bankens uppgifter skall parterna, sedan de fått vetskap därom, utan dröjsmål vidta åtgärder för att avlägsna detta hinder eller men.

Bestämmelsen härstammar från lagen om republikens presidents kansli (1382/1995) och avser i första hand sådana stridsåtgärder utom banken som har de verkningar som nämns i momentet. Med åtgärder som förutsätts i momentet kan avses t.ex. ett fastställande av strejkgränserna på ett sådant sätt att de nämnda skadeverkningarna inte uppkom-

mer. I bestämmelsen nämns dock ingenting om påföljder i det fall att parterna underlåter att vidta dessa åtgärder. Bestämmelsen kan också tillämpas som allmän princip vid Finlands Bank innan en stridsåtgärd inleds. Enligt denna princip är parterna t.ex. skyldiga att med hjälp av strejkgränser begränsa den tänkta stridsåtgärden på så sätt att inga sådana skadeverkningar som avses i bestämmelsen uppstår. Eftersom tröskeln att vidta en åtgärd är klart lägre i detta moment än i 1 mom., kan man genom att tillämpa skyldigheten på förhand hindra att en förbjuden stridsåtgärd inleds och att parterna utsätts för de risker stridsåtgärden skulle medföra.

#### 14 kap. Påföljder av brott mot tjänstekollektivavtal och bestämmelserna i 12 och 13 kap.

50 §. Den huvudsakliga påföljden av ett brott mot tjänstekollektivavtalet och bestämmelserna om detta avtal i 12 och 13 kap. är plikt. I 1 mom. ingår bestämmelser om brott mot bestämmelserna i ett tjänstekollektivavtal. Enligt momentet kan den som är bunden av ett tjänstekollektivavtal och som medvetet överträder eller som på goda grunder borde ha insett sig överträda bestämmelserna i avtalet, dömas att betala plikt. Det är arbetsdomstolen som dömer ut plikt.

Finlands Bank, en tjänstemannaförening och dess underförening samt en enskild tjänsteman kan dömas att betala plikt, om de enligt 43 § är bundna av tjänstekollektivavtalet. En förutsättning för tillräknelighet är uppsåt eller oaktsamhet.

I 2 mom. bestäms om plikt i samband med brott mot 12 och 13 kap. Enligt bestämmelsen skall Finlands Bank betala plikt i stället för skadestånd om banken förfar i strid med 45 eller 46 §, dvs. vidtar någon annan stridsåtgärd än lockout eller bryter mot fredsplikten. På motsvarande sätt kan en tjänstemannaförening dömas att betala plikt i stället för skadestånd om den bryter mot eller underlåter att iakttä vad som bestäms i 45—47 §, dvs. vidtar någon annan stridsåtgärd än strejk, bryter mot fredsplikten eller försummar sin tillsynsplikt gentemot de underlydande föreningarna eller tjänstemännen. Ett undantag utgör dock en förening som gett en underförening sitt samtycke enligt 46 §.

I 3 mom. regleras pliktens storlek. Pliktens maximibelopp är i fråga om Finlands Bank

eller en förening 74 000 mk och i fråga om en tjänsteman 300 mk. Markbeloppen och ändringarna i dem är av praktiska orsaker bundna till de belopp som statsrådet fastställer med stöd av 19 § 3 mom. lagen om statens tjänstekollektivavtal.

51 §. Enligt 1 mom. skall hänsyn tas till alla föreliggande omständigheter när plikt döms ut. I bestämmelsen räknas vissa exempel upp. Om särskilda skäl föreligger, behöver plikt inte alls dömas ut. Plikt tilldöms enligt 2 mom. den som lidit skada, om inte något annat föreskrivs i tjänstekollektivavtalet. Har ingen skada uppkommit tilldöms plikten den part som framställt yrkandet. Finns det flera som är berättigade till plikt, skall det utdömda beloppet fördelas på det sätt som närmare framgår av bestämmelsen.

52 §. I paragrafen anges särskilda påföljder av att bestämmelserna i ett tjänstekollektivavtal väsentligt har åsidosatts. Enligt 1 mom. kan arbetsdomstolen förklara avtalet omedelbart hävt, om det på grund av att avtalet väsentligt har åsidosatts inte rimligtvis kan fordras att de övriga parterna skall kvarstå i avtalsförhållandet. Hävs ett tjänstekollektivavtal på grund av talan mot en tjänstemannaförening, kan avtalet inom två veckor sägas upp gentemot underföreningarna.

I 2 mom. bestäms på motsvarande sätt om ett tjänstekollektivavtal hävs på grund av en förenings talan, kan en annan förening som är part i avtalet eller som har uppsägningssätt enligt 44 § 2 mom. inom två veckor säga upp avtalet för egen del. Det uppsagda tjänstekollektivavtalet upphör enligt 3 mom. omedelbart att gälla.

53 §. Enligt paragrafens huvudregel skall tjänstemäns deltagande i en stridsåtgärd inte anses utgöra brott i tjänsten eller grund för upplösning av tjänsteförhållandet, om deltagandet sker med stöd av en tjänstemannaförenings beslut. Ett undantag från huvudregeln har gjorts i fråga om de stridsåtgärder som enligt 49 § är förbjudna på grund av att de riktar sig mot Finlands Banks lagbestämda uppgifter.

#### 15 kap. Särskilda bestämmelser i fråga om tjänstekollektivavtal

54 §. I anknytning till tjänstemäns förenings- och församlingsfrihet förbjuds Finlands Bank i bestämmelsen att utan synnerligen tvingande skäl hindra en tjänsteman från att i egenskap av företrädare för en tjänste-

mannaförening delta i förhandlingar som avses i 12 och 13 kap.

55 §. I paragrafen bestäms för tydlighetens skull att en tjänsteman som omfattas av en arbetskonflikt inte betalas lön eller andra ekonomiska förmåner för den tid arbetet ligger nere. Lön eller andra ekonomiska förmåner betalas inte heller till en tjänsteman som omfattas av lockout. Rätten att nyttja en tjänstebostad upphör ändå inte medan arbetskonflikten pågår.

56 §. I paragrafen ingår ett särskilt besvärshöjningsföreläggande om ärenden som enligt 40 § kan vara föremål för avtal. En tjänsteman får inte genom besvär söka ändring i ett ärende eller genom anspråk på rättelse underställa det behandling, om tjänstemannen eller en tjänstemannaförening äger rätt att anhängiggöra saken vid arbetsdomstolen.

## 16 kap. Samarbetsystem

57 §. De förtroendemanna-, arbetarskydds- och samarbetsystem som tillämpas vid Finlands Bank grundar sig utifrån denna paragraf på lag, men de kan i samarbete mellan parterna utvecklas genom avtal. Finlands Banks nuvarande förtroendemannasystem baserar sig på ett tjänstekollektivavtal som ingåtts med en tjänstemannaförening. Bankens arbetarskyddsförpliktelser bygger på tvingande arbetarskyddslagstiftning, som har utvecklat på avtalsbasis. I fråga om principerna för samarbete finns ett gällande tjänstekollektivavtal. Syftet med det samarbetsförfarande som där anges är, på samma sätt som i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (651/1988), att främja effektiviteten inom bankens verksamhet och ge de anställda en möjlighet att påverka arbetet och arbetsförhållandena samt det beslutsfattande som påverkar bankens verksamhet.

## 17 kap. Pensioner

58 §. I paragrafen ingår en grundläggande bestämmelse om pensionsskyddet för Finlands Banks anställda. Pensionsskyddet fastställs precis som förut på samma grunder som de som anges i pensionslagstiftningen för statsanställda.

Enligt 2 mom. meddelas närmare föreskrifter om utbetalningen av pensioner och familjepensioner samt om pensionsskyddet i övrigt i pensionsstadgan och familjepension

stadgan, vilka bankfullmäktige fastställer med stöd av 11 § 2 mom. 6 punkten lagen om Finlands Bank.

Skyldigheten för Finlands Banks anställda att delta i bekostandet av pensionsskyddet regleras i 3 mom. Bankens anställda föreslås betala en pensionsavgift som utgör en så stor procentuell andel av lönen som bestäms i 12 b § 1 mom. lagen om pension för arbetstagare. Arbetsgivaren innehåller pensionsavgiften i samband med löneutbetalningen.

## 18 kap. Ikraftträdelse- och övergångsbestämmelser

59 §. Paragrafen innehåller lagens ikraftträdelsebestämmelse. Genom denna lag upphävs de tjänstemannarättsliga bestämmelserna i den lag om Finlands Bank som trädde i kraft vid ingången av 1998.

60 §. Paragrafen innehåller en övergångsbestämmelse som gäller vissa direktionsmedlemmar samt bankens pensions- och familjepensionsstadga. Avgångsåldern för de direktionsmedlemmar vars tjänsteförhållanden som direktionsmedlemmar har börjat före den 1 januari 1998 bestäms enligt den upphävda lagen om Finlands Bank (365/1925) och är 67 år. Dessutom förblir enligt denna bestämmelse den pensions- och familjepensionsstadga som bankfullmäktige fastställt före den 1 januari 1998 i kraft.

61 §. De som innan denna lag trätt i kraft har utnämnts till tjänster som avses i 6 § eller motsvarande tjänsteförhållanden för viss tid åläggs i denna paragraf att inom sex månader efter lagens ikraftträdande redogöra för de bindningar som avses i denna lag.

62 §. I paragrafen är en övergångsbestämmelse som gäller i 22 § 3 mom. avsedda permitteringar som börjat före lagens ikraftträdandet. I regeringens proposition som gäller statstjänstemannalagen finns en motsvarande bestämmelse (RP 174/1998 rd).

### 1.2. Lagen om finansinspektionen

7 §. *Direktionens uppgifter.* I paragrafen regleras uppgifterna för finansinspektionens direktion. Enligt gällande paragrafens 7 punkt antar och avsätter direktionen de högsta tjänstemännen vid finansinspektionen, med undantag av direktören. Enligt den föreslagna lagen om Finlands Banks tjänstemän utnämner och säger man upp tjänstemän. På grund av detta justeras lydelsen i denna be-

stämmelse.

Något tjänstemannarättsligt disciplinärt förfarande existerar inte längre, utan det har ersatts med en varning som tilldelas tjänstemannen. Paragrafens 8 punkt ändras genom att disciplinära ärenden ersätts med en varning till tjänstemannen.

Enligt gällande paragrafens 8 punkt fattar finansinspektionens direktion beslut i ärenden som gäller avstängning från tjänsteutövning och i disciplinära ärenden när det gäller andra tjänstemän än direktören för finansinspektionen. Den gällande bestämmelsen är så till vida inkonsekvent att direktören för finansinspektionen med stöd av 8 § har rätt att vidta en för tjänstemannens vidkommande strängare åtgärd än avstängning från tjänsteutövning eller tilldelande av varning, dvs. att säga upp tjänstemannen. Det är inte motiverat att finansinspektionens direktion fattar beslut som gäller avstängning från tjänsteutövning och tilldelande av varning i fråga om andra tjänstemän än de som den själv utnämner. Enligt paragrafens 7 punkt är det finansinspektionens direktion som utnämner de högsta tjänstemännen vid finansinspektionen, med undantag av direktören. Därför föreslås 8 punkten bli ändrad på så sätt att finansinspektionens direktion endast fattar beslut om avstängning från tjänsteutövning och tilldelande av varning i fråga om tjänstemän som den själv utnämner.

8 §. *Finansinspektionens direktör.* Enligt gällande 2 mom. antar och avsätter finansinspektionens direktör tjänstemännen vid finansinspektionen, med undantag av de högsta tjänstemännen. Enligt den föreslagna lagen om Finlands Banks tjänstemän utnämner och säger man upp tjänstemän. På grund av detta justeras lydelsen i denna bestämmelse.

Eftersom finansinspektionens direktör säger upp de tjänstemän som han utnämner, är det motiverat att direktören vid behov också fattar beslut som gäller avstängning av en av honom utnämnd tjänsteman från tjänsteutövning och tilldelar tjänstemannen en varning. Momentet föreslås bli utökat med en bestämmelse om detta.

Ordet befattningshavare föreslås bli strykt i 4 mom. eftersom det inte längre finns några befattningshavare vid finansinspektionen, utan alla anställda är tjänstemän.

Direktören och alla tjänstemän vid finansinspektionen omfattas av den föreslagna lagen om Finlands Banks tjänstemän. Denna

lag innehåller inte längre några bestämmelser om utnämning med öppet brev, och det gör inte statstjänstemannalagen heller. Därför stryks omnämmandet av öppet brev i 5 mom. Förfarandet vid utnämning av direktören är i övrigt oförändrat.

16 e §. *Finansinspektionens tjänstemän.* Enligt gällande lag tillämpas på finansinspektionens tjänstemän utöver lagen om finansinspektionen i tillämpliga delar de tjänstemannarättsliga bestämmelserna i lagen om Finlands Bank. Eftersom en ny separat lag om Finlands Banks tjänstemän föreslås bli stiftad, ändras laghänvisningen i paragrafen i analogi med detta.

22 §. *Tjänsteåtal.* Paragrafens 2 mom. innehåller bestämmelser om avstängning från tjänsteutövning i fråga om finansinspektionens direktör, någon annan medlem av direktionen eller tjänstemännen vid finansinspektionen. Eftersom den föreslagna lagen om Finlands Banks tjänstemän innehåller bestämmelser om avstängning från tjänsteutövning är det inte längre nödvändigt att lagen om finansinspektionen har en separat bestämmelse om avstängning av finansinspektionens tjänstemän från tjänsteutövning. Däremot behövs bestämmelsen fortfarande i fråga om andra medlemmar av finansinspektionens direktion än direktören, eftersom de inte tillhör finansinspektionens tjänstemän. Bestämmelserna om avstängning från tjänsteutövning i fråga om finansinspektionens direktör och tjänstemän föreslås bli strukna ur momentet.

### 1.3. Arbetstidslagen

2 §. *Undantag från tillämpningsområdet.* Vid Finlands Bank innehas chefs-sakkunniguppgifter av tjänstemän vars arbetstid ofta inte kan mätas eller bestämmas i förväg på grund av uppgifternas särdrag. Det självständiga arbetet accentueras, vid sidan av chefsuppgifterna, i synnerhet i fråga om de sakkunniga som utför forskningsarbete. Vid Finlands Bank pågår mycket forsknings- och utredningsarbete där tjänstemännen själva får bestämma hur de använder sin arbetstid, och i dessa situationer är det inte motiverat med kontroll av arbetstiden. Arbetet har dessutom ofta samband med uppgifter i anknytning till Europeiska centralbankssystemet, t.ex. vid deltagande i beredningen av beslut i Europeiska centralbanken eller vid det nationella genomförandet av besluten i överensstäm-

melse med fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen samt Europeiska centralbankssystemet och Europeiska centralbankens stadga. Deltagandet i beredningen inom Europeiska centralbankens kommittéväsande eller organisationer förutsätter ofta återkommande arbete utomlands och före det ett omfattande nationellt beredningsarbete med snäva tidtabeller. I sådana situationer är det inte ändamålsenligt, och ofta inte ens möjligt, att på förhand fastställa arbetstiden eller dess längd.

Enligt 2 § 3 mom. arbetstidslagen kan det genom förordning bestämmas att arbetstidslagen inte skall tillämpas på arbete som utförs av en tjänsteman, om arbetstidens längd på grund av verksamhetens särdrag inte mäts eller bestäms i förväg eller om tjänstemännen själva kan bestämma sin arbetstid. Enligt 1 § förordningen om arbetstiden för statstjänstemän, som utfärdats med stöd av detta moment, tillämpas arbetstidslagen bl.a. inte på tjänster inom utrikesrepresentationen och på vissa tjänster inom domstolsväsendet. Dessa tjänster och uppgifterna i anknytning till dem kan jämföras med de ovan nämnda uppgifterna vid Finlands Bank, vilka det på motsvarande sätt vore motiverat att räkna till de tjänster där arbetstidslagen inte tillämpas på de tjänstemän som sköter dem.

Eftersom den reglering som gäller tjänstemännen vid Finlands Bank på grund av bankens författningsrättsliga ställning inte kan skötas genom förordning, föreslås en sådan ändring av 2 § 3 mom. arbetstidslagen att bankfullmäktige ges rätt att för Finlands Banks del på motsvarande sätt besluta om de tjänster och uppgifter på vilka arbetstidslagen i de fall som avses i bestämmelsen inte skall tillämpas.

9 §. *På kollektivavtal baserad ordinarie arbetstid.* Enligt 9 § arbetstidslagen går det att genom rikstäckande arbets- och tjänstekollektivavtal frånga arbetstidslagens bestämmelser om arbetstiden. För att det också vid Finlands Bank skall vara möjligt att ingå sådana tjänstekollektivavtal som avses i bestämmelsen, föreslås att Finlands Bank skrivs in bland de myndigheter som nämns i 3 mom. På grund av Finlands Banks författningsrättsliga särställning är banken som arbetsgivare fullt jämförbar med de myndigheter som nämns i det gällande 3 mom.

40 §. *Stadgandenas tvingande natur. Undantag genom rikstäckande kollektivavtal.* Enligt 40 § arbetstidslagen kan de i para-

fen nämnda, i övrigt tvingande bestämmelserna i arbetstidslagen frångås genom rikstäckande arbets- och tjänstekollektivavtal. För att det också vid Finlands Bank skall vara möjligt att ingå sådana tjänstekollektivavtal som avses i bestämmelsen, föreslås att Finlands Bank skrivs in bland de myndigheter som nämns i 3 mom. På grund av Finlands Banks författningsrättsliga särställning är banken som arbetsgivare fullt jämförbar med de myndigheter som nämns i det gällande 3 mom.

#### 1.4. Lagen om arbetsdomstolen

1 §. I den nya lagen om Finlands Banks tjänstemän föreslås bestämmelser om det tjänstekollektivavtalssystem som gäller banken. Därför föreslås 1 mom. i paragrafen om arbetsdomstolens behörighet bli ändrat på så sätt att omnämmandet av lagen om Finlands Bank ersätts med en hänvisning till kapitlet om tjänstekollektivavtals- och arbetsfredsfrågor i lagen om Finlands Banks tjänstemän, för att arbetsdomstolen allttjämt skall kunna handlägga och avgöra tvistemål som gäller Finlands Banks tjänstekollektivavtal.

11 §. I paragrafens 1 mom. föreslås en sådan ändring att tvistemål som ankommer på arbetsdomstolen inte med stöd av en bestämmelse i ett tjänstekollektivavtal kan överlämnas till avgörande genom skiljeförfarande, när det yrkas att ett tjänstekollektivavtal som gäller Finlands Bank enligt lagen om Finlands Banks tjänstemän skall förklaras hävt.

13 §. I paragrafen regleras rätten att väcka talan vid arbetsdomstolen. Paragrafens 5 mom. föreslås bli ändrat på så sätt att hänvisningen till lagen om Finlands Bank ersätts med en hänvisning till lagen om Finlands Banks tjänstemän.

## 2. Ikraftträdande

Vid ingången av 1999 träder en ny lag om Finlands Bank (214/1998) i kraft. Genom den upphävs den gällande lagen om Finlands Bank (719/1997). I den nya lagen ingår inte längre några bestämmelser om Finlands Banks tjänstemän. De bestämmelser om tjänstemän som ingår i den gällande lagen om Finlands Bank fortsätter, även sedan den nya lagen trätt i kraft, enligt övergångsbestämmelsen i den nya lagen att gälla tills något annat bestäms genom lag.

Med tanke på den juridiska klarheten och ställningen för Finlands Banks tjänstemän är det inte motiverat att regleringen av den juridiska ställningen för bankens tjänstemän skall basera sig på en övergångsbestämmelse. Därför föreslås dessa lagar träda i kraft

vid ingången av 1999, samtidigt med den nya lagen om Finlands Bank.

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

## 1.

### Lag

#### om Finlands Banks tjänstemän

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

#### 1 kap.

##### Tillämpningsområde

##### 1 §

I fråga om Finlands Banks tjänstemän, tjänsteförhållanden och tjänster gäller vad som bestäms i denna lag om inte något annat följer av lagen om Finlands Bank (214/1998). På Finlands Banks direktionsmedlemmar tillämpas inte 11 § 1 mom. andra meningen, 14 §, 19 § 1—5 mom., 20—26 § samt 7 och 16 kap.

I denna lag avsett tjänsteförhållande är ett offentligrättsligt anställningsförhållande där Finlands Bank är arbetsgivare och tjänstemannen den som utför arbetet.

##### 2 §

Syftet med denna lag är att säkerställa att Finlands Banks uppgifter sköts på ett resultatgivande och ändamålsenligt sätt samt så att kraven på rättssäkerhet uppfylls och att säkerställa tjänstemannens rättigheter i förhållande till arbetsgivaren.

#### 2 kap.

##### Tjänsteförhållanden

##### 3 §

Vid Finlands Bank finns direktionsmedlemstjänster och direktörstjänster samt andra tjänster enligt vad Finlands Banks direktion bestämmer.

##### 4 §

Tjänstemännen utnämns av direktionen om inte något annat följer av 11 och 13 § eller 14 § 3 mom. lagen om Finlands Bank.

Om de allmänna utnämningsgrunderna bestäms i regeringsformen. När Finlands Bank fattar beslut om en utnämning får den inte utan fog försätta någon i annan ställning än andra på sådana grunder som nämns i 9 §. Vid besättande av tjänster gäller i övrigt det som direktionen bestämmer.

Den som utnämns till tjänsteman skall ha fyllt 18 år. Till tjänsteman kan dock utnämnas den som har fyllt 15 år och fullgjort sin läroplikt, om utnämningen kan anses vara lämplig med tanke på skötseln av tjänstemannens uppgifter.

##### 5 §

En person kan utnämnas till tjänsteman för viss tid eller annars tidsbegränsat, om arbets 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 besättas för viss tid eller annars tidsbegränsat, om därtill finns grundad anledning som sammanhänger med tjänstens art eller Finlands Banks verksamhet det kräver.

##### 6 §

En person som föreslås bli utnämnd till direktionsmedlem, direktör, avdelningschef,

enhetschef eller direktionens rådgivare skall före utnämningen lämna en redogörelse för sin näringsverksamhet, sitt ägande i företag och annan förmögenhet, sina skulder, borgensförbindelser och övriga ansvarsförbindelser samt för sina uppgifter utanför tjänsten, sina bisysslor enligt 14 § och sina andra bindningar som kan vara av betydelse vid bedömningen av hans förutsättningar att sköta de uppgifter som hör till den tjänst som skall besättas.

Vad som bestäms i 1 mom. tillämpas också när en person med stöd av 5 § utnämns till att sköta de uppgifter som hör till en tjänst som avses i 1 mom.

De tjänstemän som har blivit utnämnda till tjänster och uppgifter som avses i 1 och 2 mom. skall utan dröjsmål anmäla ändringar och bristfälligheter i de uppgifter som nämns i 1 mom. samt även annars lämna motsvarande redogörelse när Finlands Bank begär en sådan.

Uppgifter om en persons ekonomiska ställning som givits Finlands Bank skall hemlighållas.

Bankfullmäktige fastställer närmare bestämmelser om lämnandet av redogörelsen och innehållet i skyldigheten att lämna redogörelse.

### 7 §

En förutsättning för utnämningen till en tjänst är att den som sökt tjänsten eller anmält sig till den på begäran av Finlands Bank lämnar upplysningar om sina förutsättningar att sköta tjänsten med hänsyn till hälsan samt dessutom vid behov genomgår kontroll eller undersökning av hälsotillståndet. I fråga om betalningen av kostnaderna för detta gäller vad som bestäms i 16 § 2 mom.

Vad som bestäms i 1 mom. tillämpas också när en person med stöd av 5 § 1 mom. utnämns till ett tjänsteförhållande för viss tid.

### 8 §

Vid utnämning av en tjänsteman kan det bestämmas att tjänsteförhållandet under en provotid på högst sex månader kan upplösas av såväl Finlands Bank som tjänstemannen. Tjänsteförhållandet får dock inte upplösas på sådana grunder som avses i 9 § eller annars på osakliga grunder.

Vad som bestäms i 1 mom. gäller inte direktionsmedlemmar eller direktörer.

## 3 kap.

### Finlands Banks och tjänstemännens allmänna skyldigheter

#### 9 §

Finlands Bank skall bemöta sina tjänstemän opartiskt så att ingen utan fog särbehandlas på grund av börd, nationalitet, kön, religion, ålder, politisk verksamhet eller fackföreningsverksamhet eller någon annan därmed jämförbar omständighet.

Finlands Bank får inte förbjuda en tjänsteman att ansluta sig till eller höra till en förening, inte heller utöva påtryckning på honom för att få honom att ansluta sig till en förening eller förbjuda honom att utträda ur en sådan.

#### 10 §

Finlands Bank skall se till att tjänstemannen kommer i åtnjutande av sina förmåner och rättigheter enligt tjänsteförhållandet.

Finlands Bank skall till tjänstemannen på dennes begäran utan dröjsmål ge ett lönebesked av vilket framgår lönens storlek och grunderna för beräkningen av den.

#### 11 §

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

En tjänsteman skall uppträda så som hans ställning och uppgifter förutsätter.

#### 12 §

En tjänsteman får inte fordra, acceptera eller ta emot en ekonomisk eller någon annan förmån, om detta kan försvaga förtroendet för honom eller Finlands Bank.

#### 13 §

En tjänsteman till vars åligganden hör att företräda arbetsgivaren på det sätt som avses i 42 § 2 mom. får inte i en förening som representerar anställda vid Finlands Bank ha en sådan ställning att hans verksamhet i föreningen står i strid med nämnda åliggande.

#### 14 §

En tjänsteman får inte ta emot eller inneha en bisyssla som kräver att arbetstid används för uppgifter som hör till bisysslan, om inte Finlands Bank på ansökan beviljar honom tillstånd därtill. Bisysslotillstånd kan beviljas

också för viss tid och begränsat. Ett bisysslotillstånd kan återkallas om det finns skäl därtill.

Vid prövning av om bisysslotillstånd skall beviljas skall det beaktas att tjänstemannen inte på grund av bisysslan får bli jävig i sina uppgifter. Bisysslan får inte heller äventyra förtroendet för opartiskheten i skötseln av uppgifterna och den får inte heller annars inverka menligt på skötseln av uppgifterna eller utgöra sådan konkurrerande verksamhet som uppenbart skadar arbetsgivaren.

Om annan bisyssla än sådan som avses i 1 mom. skall tjänstemannen göra anmälan till Finlands Bank, som på de grunder som anges i 2 mom. kan förbjuda tjänstemannen att ta emot eller inneha en sådan bisyssla.

Med bisyssla avses i 1—3 mom. tjänst och sådant avlönat arbete eller avlönat uppdrag som tjänstemannen har rätt att avsäga sig samt yrke, näring och rörelse.

#### 15 §

Vid prövning av om en tjänsteman skall förordnas att företräda Finlands Bank i frågor som anknyter till utövande av dess ägarmakt eller till annan styrning eller övervakning, skall beaktas att denna uppgift inte får medföra annat än sporadiskt eller tillfälligt jäv för tjänstemannen i dennes viktigaste tjänsteåligganden.

#### 16 §

En tjänsteman är skyldig att på begäran av Finlands Bank lämna denna upplysningar om sina förutsättningar att sköta tjänsten med hänsyn till hälsan. En tjänsteman kan också åläggas att genomgå kontroll eller undersökning av hälsotillståndet, om detta är nödvändigt för bedömningen av hans förutsättningar att sköta sina uppgifter.

De direkta kostnaderna för kontroller och undersökningar som enligt 1 mom. bestäms av Finlands Bank betalas av bankens medel.

#### 4 kap.

### Tjänstledighet

#### 17 §

En tjänsteman får avbryta sitt arbete, om Finlands Bank på ansökan beviljar honom tjänstledighet eller om han är tjänstledig direkt med stöd av lag. Om avbrytande av arbetet på andra grunder gäller vad som särskilt föreskrivs därom. Tjänstledighet kan

också beviljas utan ansökan, om tjänstemannen inte har kunnat ansöka om tjänstledighet innan arbetet avbröts eller om tillräckliga uppgifter om varför arbetet har avbrutits annars har fått.

En tjänsteman är tjänstledig under den tid han är riksdagsman, medlem av statsrådet, företrädare för Finland i Europaparlamentet eller fullgör sin värnplikt. Beviljande av tjänstledighet beror annars på Finlands Banks prövning, om inte till någon del något annat särskilt bestäms eller särskilt överenskomms genom tjänstekollektivavtal.

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

#### 5 kap.

### Varning

#### 18 §

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

#### 6 kap.

### Avslutande av tjänsteförhållande

#### 19 §

Ett tjänsteförhållande kan sägas upp ömsesidigt så att det upphör efter en viss uppsägningstid eller, om så är överenskommet eller särskilt föreskrivet i lag, utan att någon uppsägningstid iakttas.

Finlands Bank får inte säga upp ett tjänsteförhållande av något skäl som beror av tjänstemannen, om inte skälet är synnerligen vägande. Som ett sådant skäl kan åtminstone inte betraktas

1) tjänstemannens sjukdom, lyte eller kroppsskada, om inte följden härav har varit en väsentlig och bestående nedgång i tjänstemannens arbetsförmåga och tjänstemannen på grund härav har rätt till invalidpension,

2) tjänstemannens deltagande med stöd av en tjänstemannaförenings beslut i en av föreningen vidtagen stridsåtgärd, eller

3) tjänstemannens politiska, religiösa eller andra åsikter eller hans deltagande i samhällsrelig verksamhet eller föreningsverksamhet.

Uppsägning på någon grund som avses i denna paragraf skall ske inom skälig tid efter att Finlands Bank har fått kännedom om

uppsägningsgrunden.

Finlands Banks uppsägningsrätt kan dessutom genom avtal begränsas så att banken får utöva den endast på de grunder som nämns i avtalet.

Finlands Bank får inte säga upp en tjänsteman på grund av graviditet. Säger en banken upp en tjänsteman som är gravid, anses uppsägningen bero på graviditeten, om inte banken visar någon annan grund. Banken får inte säga upp en tjänsteman under särskild moderskapsledighet, moderskapsledighet, faderskapsledighet, föräldraledighet eller vårdledighet, och inte heller, sedan den fått kännedom om tjänstemannens graviditet eller om att tjänstemannen utnyttjar sin ovan nämnda rätt, säga upp anställningsförhållandet så att det upphör då den ovan nämnda ledigheten börjar eller medan den varar.

Tjänsteförhållandet för en tjänsteman som utnämnts för viss tid upphör utan uppsägning då denna tid gått ut, om inte tjänsteförhållandet med anledning av uppsägning har upphört redan tidigare.

#### 20 §

Finlands Bank har rätt att säga upp en tjänsteman, om

1) den enhet där tjänstemannen arbetar läggs ner, eller

2) tjänstemannens uppgifter eller bankens möjligheter att erbjuda honom uppgifter minskar väsentligen och inte bara tillfälligt.

Grund för uppsägning enligt 1 mom. 2 punkten anses åtminstone inte föreligga, då

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

2) den omorganisering av arbetsuppgifterna som har uppgivits som orsak till uppsägningen i själva verket inte minskar det arbete som banken kan erbjuda eller ändrar arbetsuppgifternas art,

3) 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 bankens försorg, eller

4) som orsak till uppsägningen har uppgivits kostnadsbesparing genom minskning av personalen, men denna inbesparing är så liten att den inte med beaktande av bankens och tjänstemannens förhållanden kan anses

vara den verkliga orsaken till uppsägningen.

Om en tjänst förläggs till en annan ort och tjänstemannen av grundad anledning inte övergår till att arbeta på denna ort, kan tjänstemannen sägas upp med stöd av denna paragraf.

Finlands Bank har dock inte rätt att säga upp en tjänsteman av de orsaker som nämns i 1 mom., om tjänstemannen med hänsyn till sin yrkesskicklighet och förmåga skäligen kan omplaceras eller utbildas för nya uppgifter inom banken.

Vad som i 19 § 4 och 5 mom. bestäms om begränsning av uppsägningsrätten gäller på motsvarande sätt också de uppsägningsgrunder som nämns i denna paragraf.

#### 21 §

Finlands Bank och en tjänsteman kan avtala att tjänsteförhållandet upphör omedelbart med anledning av uppsägningen. Då tjänsteförhållandet upphör har tjänstemannen dock omedelbart rätt till en ersättning som motsvarar lönen för uppsägningstiden.

Finlands Bank kan före uppsägningstidens utgång återta uppsägningen, om tjänstemannen ger sitt samtycke till det. En tjänsteman får inte återta sin uppsägning, om inte banken samtycker till det.

#### 22 §

En permitterad tjänsteman är oberoende av den uppsägningstid som annars gäller i tjänsteförhållandet berättigad att säga upp sitt tjänsteförhållande att upphöra när som helst under permitteringstiden, dock inte, om han redan känner till när permitteringen kommer att upphöra, under den sista veckan före utgången av permitteringstiden.

Om Finlands Bank innan permitteringen upphör säger upp en tjänsteman, är tjänstemannen berättigad till lön för uppsägningstiden även i fråga om permitteringstiden, utom i det fall att uppsägningen har upphävts med anledning av att ändring har sökts.

Om permitteringen har trätt i kraft utan att tjänstemannen 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 tjänstemannen om han säger upp tjänsteförhållandet rätt till ersättning för den lön för uppsägningstiden som han gått miste

om på samma sätt som när Finlands Bank säger upp tjänsteförhållandet, om inte banken inom en vecka efter uppsägningen erbjuder tjänstemannen arbete eller något annat har avtalats.

### 23 §

Uppsägningstiden kan avtalas att omfatta högst sex månader. Har längre tid avtalats, skall i stället nämnda uppsägningstid iakttas.

I avtal kan bestämmas att uppsägningstiden för Finlands Bank är längre än den uppsägningstid som en tjänsteman skall iaktta när han säger upp tjänsteförhållandet.

Har en tjänstemans anställningsförhållande till Finlands Bank pågått utan avbrott och har inte något annat överenskommit, kan banken säga upp tjänstemannens tjänsteförhållande så att det upphör tidigast

- 1) om en månad, om anställningsförhållandet har varat högst ett år,
- 2) om två månader, om anställningsförhållandet har varat över ett men högst fem år,
- 3) om tre månader, om anställningsförhållandet har varat över fem men högst nio år,
- 4) om fyra månader, om anställningsförhållandet har varat över nio men högst 12 år,
- 5) om fem månader, om anställningsförhållandet har varat över 12 men högst 15 år, samt
- 6) om sex månader, om anställningsförhållandet har varat över 15 år.

När en tjänsteman säger upp sig iakttas en uppsägningstid på en månad. Har anställningsförhållandet till Finlands Bank varat högst ett år, iakttas dock en uppsägningstid på 14 dagar, och har anställningsförhållandet till banken varat över tio år en uppsägningstid på två månader.

### 24 §

Finlands Bank kan, på de grunder på vilka ett tjänsteförhållande kan enligt 20 § 1 mom. sägas upp, ombilda ett tjänsteförhållande till ett tjänsteförhållande på deltid, räknat från utgången av uppsägningstiden.

### 25 §

Har en tjänsteman sagts upp av andra skäl än sådana som beror av tjänstemannen, och Finlands Bank inom 24 månader från utgången av uppsägningstiden behöver arbetskraft för samma eller liknande uppgifter

skall banken hos den lokala arbetskraftsmyndigheten förhåra sig om huruvida bankens tidigare tjänstemän söker arbete genom denna myndighets förmedling och, om så är fallet, i första hand erbjuda dessa tidigare tjänstemän som uppfyller behörighetskraven en uppgift eller en tjänst.

Om Finlands Bank uppsåtligt eller av oaktsamhet försummar den skyldighet som nämns i 1 mom. skall banken ersätta tjänstemannen den skada som härigenom uppkommit.

### 26 §

En tjänstemans tjänsteförhållande kan genast upplösas, om tjänstemannen grovt bryter mot eller åsidosätter sina skyldigheter.

Rätten att upplösa ett tjänsteförhållande förfaller, om inte skälet därtill redan därförinnan har förlorat sin betydelse, två veckor från det Finlands Bank fick kännedom om orsaken till upplösandet eller, om skälet är av fortgående art, från det kännedom erhållits om att det bortfallit. Finns det giltigt hinder för upplösning, får upplösning verkställas inom två veckor från det hindret bortföll.

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

### 27 §

Den allmänna avgångsåldern för tjänstemän är 65 år, om inte något annat bestäms i lag.

En tjänstemans tjänsteförhållande upphör utan uppsägning eller annan åtgärd vars syfte är att tjänsteförhållandet skall upphöra, vid utgången av den månad under vilken han uppnår avgångsåldern. Den utnämmande myndigheten kan dock av vägande skäl och med tjänstemannens samtycke besluta att tjänstemannen får kvarstå i samma tjänst en bestämd tid efter avgångsåldern, dock högst ett år. Efter utgången av denna tidsfrist upphör tjänsteförhållandet utan uppsägning. Beslut om en tjänstemans rätt att kvarstå i tjänsten skall fattas innan tjänstemannen uppnår avgångsåldern.

## 7 kap.

## Permittering

## 28 §

Om Finlands Bank med stöd av 20 § 1 mom. kan säga upp en tjänsteman, kan tjänstemannen med iakttagande av 14 dagars varsel permitteras så att tjänsteutövningen och löneutbetalningen avbryts för viss tid eller tills vidare medan tjänsteförhållandet i övrigt består.

En tjänsteman kan så som bestäms i 1 mom. permitteras för högst 90 dagar, om hans uppgifter eller Finlands Banks möjligheter att erbjuda honom uppgifter tillfälligt har minskat och banken inte skäligen för honom inom banken kan ordna andra uppgifter eller utbildning som lämpar sig för bankens behov.

Medan ett tjänsteförhållande består kan på Finlands Banks eller en tjänstemans initiativ överenskommelse träffas om permittering av tjänstemannen. Genom tjänstekollektivavtal eller i 57 § avsedda samarbetsavtal kan om permittering avtalas även på annat sätt än det som föreskrivs i 1 och 2 mom.

## 29 §

Permittering hindrar inte en tjänsteman från att under permitteringstiden utföra annat arbete.

Tjänstemannen bibehåller under permitteringstiden rätten att bo kvar i en bostad som ställts till hans förfogande på grundval av anställningsförhållandet. Om vägande skäl kräver det kan Finlands Bank upplåta en annan lämplig bostad för en tjänsteman vars tjänsteutövning har avbrutits på grund av permittering. De flyttningskostnader som föranleds härav ersätts av bankens medel.

## 30 §

Sedan Finlands Bank konstaterat att permittering är nödvändig skall den omedelbart och, om möjligt, senast tre månader före permitteringens början tillstålla förtroendemannen och, då permitteringen gäller minst tio tjänstemän, även arbetskraftsmyndigheterna förhandsmeddelande om permitteringen. I förhandsmeddelandet skall nämnas permitterings orsak, beräknade begynnelsepunkt och längd samt en uppskattning av antalet permitterade tjänstemän inom varje yrkesgrupp.

Det meddelande om permittering som av-

ses i 28 § 1 mom. skall ges tjänstemannen personligen, om inte Finlands Bank och den förtroendeman som saken berör kommer överens om något annat. I meddelandet skall nämnas orsaken till permitteringen, begynnelsepunkt och tidsbestämd permitterings längd samt, i fråga om permittering tills vidare, denna permitterings beräknade längd. Banken skall på tjänstemannens begäran ge ett skriftligt intyg om permitteringen. Meddelandet om permittering skall dessutom delges den förtroendeman som saken berör och, om permitteringen gäller minst tio tjänstemän, även arbetskraftsmyndigheterna.

Den skyldighet att anmäla om permittering som avses i 1 mom. föreligger dock inte i de fall då Finlands Bank av någon annan orsak än permittering inte är skyldig att betala lön som hänför sig till permitteringstiden.

Finlands Bank kan med tjänstemannens samtycke ändra tidpunkten för när en permittering börjar eller upphör eller återkalla en permittering. Har en tjänsteman permitterats tills vidare, skall meddelande om att arbetet återupptas tillställas honom minst en vecka i förväg.

## 8 kap.

## Avstängning från tjänsteutövning

## 31 §

Har ett beslut om uppsägning av en tjänsteman inte vunnit laga kraft vid uppsägningstidens utgång, skall tjänstemannen avstängas från tjänsteutövning, om inte 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

1) under tiden för åtal för brott samt därav betingade undersökningar, om dessa kan inverka på tjänstemannens förutsättningar att sköta sina uppgifter,

2) om tjänstemannen vägrar att delta i sådan kontroll eller undersökning som avses i 16 § eller om han vägrar att enligt nämnda paragraf lämna uppgifter om sitt hälsotillstånd,

3) om tjänstemannen har en sjukdom som i väsentlig mån hindrar skötseln av tjänsten,

samt

4) 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.

Vid avstängning från tjänsteutövning med stöd av 2 mom. 4 punkten är tjänstemannen dock berättigad till lön för uppsägningstiden.

## 9 kap.

### Avtal om anställningsvillkoren

#### 32 §

Finlands Bank kan med en tjänsteman ingå skriftligt avtal om tjänstemannens anställningsvillkor. I fråga om direktionsmedlemmar ingås avtalet dock med bankfullmäktige med stöd av 11 § 2 mom. 3 punkten lagen om Finlands Bank.

I avtal som avses i 1 mom. får inte överenskommas om frågor om vilka det enligt 40 § 2 och 3 mom. inte får ingås avtal. Genom avtal får inte heller överenskommas om villkor som är sämre än anställningsvillkoren enligt tjänstekollektivavtalet.

Uppsägning av en tjänsteman eller upplösning av ett tjänsteförhållande betraktas samtidigt som uppsägning av avtalet.

Om avtal inte ingås eller annat inte följer av avtalet, gäller beträffande anställningsvillkoren vad därom bestäms eller därom överenskomms med stöd av 12 kap.

## 10 kap.

### Ändringssökande i anställningsärenden

#### 33 §

En tjänsteman som anser att Finlands Bank inte vederbörligen har givit honom en till anställningsförhållandet hörande ekonomisk förmån får skriftligen yrka rättelse hos direktionen. Rättelseyrkande får inte framställas i ett ärende som hör till arbetsdomstolens behörighet, om inte denna med stöd av 1 § 2 mom. lagen om arbetsdomstolen (646/1974) har beslutat avvisa ärendet utan prövning.

I ett beslut varmed Finlands Bank har gett en varning, permitterat eller sagt upp en tjänsteman, upplöst ett tjänsteförhållande,

avstängt en tjänsteman från tjänsteutövning eller avgjort ett ärende som gäller en arbetstagares pensionsavgift eller bisyssla och likaså i ett beslut på ett rättelseyrkande som avses i 1 mom. och i ett sådant beslut som avses i 6 mom. får ändring sökas genom besvär hos högsta förvaltningsdomstolen på det sätt som bestäms i förvaltningsprocesslagen (586/1996). Ärenden som avses i detta moment skall högsta förvaltningsdomstolen behandla i brådskande ordning.

I direktionens beslut i pensionsärenden får ändring sökas genom besvär hos försäkringsdomstolen. Om ändringssökande i pensionsärenden gäller i övrigt i tillämpliga delar vad som bestäms i lagen om statens pensioner (280/1966).

Ett beslut om permittering av en tjänsteman eller om en tjänstemans bisyssla skall iakttas även i det fall att beslutet har överklagats. Vad som bestäms ovan gäller också beslut om avstängning från tjänsteutövning, ifall inte högsta förvaltningsdomstolen beslutar annat.

Tjänsteförhållandet fortsätter utan avbrott om tjänstemannen har sagts upp eller tjänsteförhållandet enligt ett beslut som vunnit laga kraft har upplösts utan någon sådan grund som bestäms i denna lag.

En tjänsteman som utan någon sådan grund som avses i 5 § har utnämnts för viss tid eller som utan giltigt skäl upprepade gånger i följd har utnämnts för viss tid har, då tjänsteförhållandet till Finlands Bank upphör till följd av att han inte längre utnämns till tjänsteman vid banken, rätt att av banken få en ersättning som motsvarar minst sex och högst 24 månaders lön. Beslutet om utbetalning av ersättningen fattas av bankfullmäktige och ersättningsanspråk skall tillställas dem inom sex månader efter att tjänsteförhållandet har upphört.

I andra av Finlands Bank fattade beslut om tjänstemän än sådana som avses i 1—3 mom. får ändring inte sökas genom besvär. I utnämningsbeslut får ändring inte sökas genom besvär, om inte något annat bestäms i en annan lag.

## 11 kap.

### Särskilda bestämmelser i fråga om anställningsärenden

#### 34 §

Lön eller annan ekonomisk förmån av an-

ställningsförhållandet som utbetalats utan grund får återkrävas också genom att den dras av från tjänstemannens lön i samband med följande löneutbetalning eller löneutbetalningar, om tjänstemannen fortfarande är anställd vid Finlands Bank.

Från den lön som varje gång skall utbetalas får inte med stöd av 1 mom. indrivnas mer än vad som enligt lag får utmätas av lön. Då återkravsförfarande inleds skall tjänstemannen meddelas grunden för detta samt det belopp som återkrävs.

Återkrav skall inledas så som bestäms i denna paragraf eller anhängiggöras i annan ordning inom tre år från utgången av det kalenderår under vilket lönen eller den ekonomiska förmånen utgavs. Inleds eller anhängiggörs inte återkravsförfarandet inom denna tid, har rätten till återkrav gått förlorad.

### 35 §

Har ett rättelseyrkande som avses i 33 § 1 mom. inte framställts inom tre år från utgången av det kalenderår under vilket prestationen borde ha ägt rum eller inom 60 dagar från delfäendet av sådant beslut av arbetsdomstolen som nämns i sagda moment, är rätten till förmånen förverkad.

Har talan i ett ärende som gäller ekonomisk förmån av ett tjänsteförhållande och som faller under arbetsdomstolens behörighet inte väckts vid arbetsdomstolen inom tre år från utgången av det kalenderår under vilket prestationen borde ha ägt rum, är rätten till förmånen förverkad. Skall i saken först föras underhandling som avses i 11 § 2 mom. lagen om arbetsdomstolen är rätten till förmånen förverkad om underhandling inte inom ovan nämnda tid har krävts på därom avtalat sätt.

### 36 §

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

### 37 §

Om ersättande av skada som orsakats i tjänsteförhållande gäller vad som därom bestäms särskilt.

En tjänsteman är inte skyldig att ersätta Finlands Bank och banken är inte skyldig att ersätta en tjänsteman för skada som har orsakats av avbrott i arbetet på grund av en stridsåtgärd, om inte åtgärden har vidtagits i strid med bestämmelserna om medling i arbetstvister eller åtgärden strider mot bestämmelserna i 12 eller 13 kap. eller bestämmelserna i tjänstekollektivavtal och om inte den olägenhet som avbrottet har orsakat är avsevärd. En tjänsteman är inte heller skyldig att ersätta banken för skada som orsakats av avbrott i arbetet på grund av en stridsåtgärd, om han med stöd av tjänstemannaföreningens beslut har deltagit i en av föreningen vidtagen stridsåtgärd trots att åtgärden strider mot ovan nämnda bestämmelser.

Bestämmelserna i 2 mom. om begränsning av en tjänstemans ersättningsansvar tillämpas dock inte på tjänstemän som har vidtagit i 49 § 1 mom. förbjuden stridsåtgärd.

### 38 §

Uppsägning och upplösning av ett tjänsteförhållande skall ske skriftligen.

Innan en tjänsteman avstängs från tjänstestövning eller sägs upp med stöd av 19 §, ett tjänsteförhållande upplöses eller en tjänsteman ges varning, skall tjänstemannen ges tillfälle att bli hörd i saken.

Genom det samarbetsavtal som avses i 57 § föreskrivs om hörande av huvudförtroendemannen eller förtroendemannen innan beslut fattas om permittering av en tjänsteman, uppsägning eller avstängning från tjänstestövning eller upplösning av tjänsteförhållandet.

### 39 §

En tjänsteman har rätt att av Finlands Bank på begäran få intyg över den tid anställningsförhållandet varat och uppgifternas art (*arbetsintyg*). Dessutom skall, om tjänstemannen begär det, i arbetsintyget anges orsaken till att anställningsförhållandet upphör samt ges vitsord över tjänstemannens arbetskicklighet, flit och uppförande. Efter en tjänstemans död har dödsboet rätt att få arbetsintyg.

Begärs arbetsintyg senare än 10 år efter det anställningsförhållandet upphörde, är Finlands Bank skyldig att ge intyget endast

om detta inte medför oskäligen olägenhet. Under samma förutsättning skall i stället för ett arbetsintyg, som förkommit eller förstörts, på begäran ges ett nytt intyg.

Ett arbetsintyg får inte föräskas med sådan anteckning eller ges sådan form att därmed avses att lämna andra uppgifter om tjänstemannen än vad som framgår av intygets ordalydelse.

## 12 kap.

### Fastställande av anställningsvillkoren

#### 40 §

Förhandlingar för att fastställa tjänstemännens anställningsvillkor genom tjänstekollektivavtal och för att trygga arbetsfreden skall föras såsom bestäms i denna lag.

I fråga om tjänstemännens anställningsvillkor gäller vad som föreskrivs i tjänstekollektivavtal.

Till anställningsvillkoren hänförs inte grunderna för Finlands Banks organisation eller annan reglering inom tjänsteapparaten, inte heller inrättande eller indragning av tjänster, Finlands Banks åligganden eller inre arbetsfördelning, arbetsledningen, arbetsmetoderna och uppkomsten av tjänsteförhållanden eller deras upphörande, med undantag av uppsägningstider och uppsägningsgrunder.

Avtal får inte ingås om

1) behörighetsvillkor för tjänster och befordringsgrunder, tjänstemännens skyldigheter,

2) pensioner, familjepensioner eller andra med dem jämförbara förmåner, hyran för tjänstebostäder eller användning av annan egendom som tillhör Finlands Bank, med undantag för arbetsrum och arbetsredskap för dem som sköter uppgifter som gäller samarbetet mellan banken och tjänstemännen, och inte heller om

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

I en sak om vilken inte finns något tjänstekollektivavtal gäller vad som särskilt bestäms därom eller vad som särskilt överenskomms med tjänstemannen.

Sådan bestämmelse i tjänstekollektivavtal, som står i strid med 3—5 mom., är ogiltig.

#### 41 §

Ett separat avtal (*huvudavtal*) kan ingås

om förhandlingsförfarandet samt om förfarandet för tryggande av arbetsfreden samt om andra sådana förfaranden. Likaså kan ett separat avtal (*allmänt avtal*) ingås om förfarandet vid skötseln av tjänstemannafrågor.

Genom det allmänna avtal som nämns i 1 mom. får avvikelser inte ske från förfaranden som bestäms någon annanstans i lag. Om inte något annat bestäms tillämpas bestämmelserna om tjänstekollektivavtal på de avtal som nämns i 1 mom.

#### 42 §

Förhandlings- och avtalsparter är

1) Finlands Bank samt

2) på tjänstemännens vägnar sådana registrerade föreningar till vilkas egentliga syften hör att bevaka tjänstemännens intressen i tjänsteförhållandena (*tjänstemannaförening*) och med vilka Finlands Bank finner det vara ändamålsenligt att förhandla och ingå tjänstekollektivavtal.

Finlands Bank kan särskilt förordna tjänstemän att företräda Finlands Bank vid förhandlingar som avses i dessa kapitel eller då stridsåtgärder vidtas eller för att i andra avseenden företräda arbetsgivaren. Finlands Bank bestämmer anställningsvillkoren för dessa tjänstemän.

#### 43 §

Tjänstekollektivavtal skall ingås skriftligen. Avtal kan ingås även på så sätt, att avtalets innehåll upptas i det vid förhandlingar mellan parterna förda protokollet, vilket styrks på ett parterna emellan gemensamt överenskommet sätt.

Bundna av ett tjänstekollektivavtal är

1) Finlands Bank,

2) de tjänstemannaföreningar som ingått avtalet eller som i efterhand med samtycke av tidigare parter i avtalet skriftligen biträtt detta,

3) de registrerade föreningar som direkt eller genom mellanled är eller under avtalets giltighetstid varit underföreningar i föreningar som avses i 2 punkten, och

4) de tjänstemän som är eller under avtalets giltighetstid varit medlemmar i en sådan tjänstemannaförening som är bunden av avtalet.

Finlands Bank får inte i andra fall än de som avses i 32 § och 42 § 2 mom. inom tillämpningsområdet för ett tjänstekollektivavtal bestämma eller avtala att anställningsvillkoren för en tjänsteman som står utanför

tjänstekollektivavtalet men utför arbete som avses i avtalet skall vara sådana att de strider mot kollektivavtalet.

Vad som bestäms i 2 och 3 mom. skall iaktas endast om Finlands Bank, föreningen eller tjänstemannen inte är bunden av ett tidigare, på andra villkor ingånget tjänstekollektivavtal eller om den kategori som avtalet binder inte är begränsat i själva avtalet.

#### 44 §

Ett tjänstekollektivavtal som inte har ingåtts för viss tid kan av den som är part i avtalet sägas upp att upphöra tre månader från uppsägningen, om inte något annat är överenskommet om uppsägningstiden. Ett tjänstekollektivavtal som har ingåtts för längre tid än fyra år gäller efter fyra år såsom ett tjänstekollektivavtal vars giltighetstid inte är bestämd. Vad som bestäms ovan gäller även huvudavtal, likväl så, att uppsägningstiden för dess vidkommande är sex månader.

Samma uppsägningsrätt som en part i avtalet har en i 43 § 2 mom. 3 punkten avsedd förening, om den har upphört att vara underförening till en förening som är part i avtalet. En underförening är likväl bunden av tjänstekollektivavtal under samma tid som en ovan avsedd förening som är part i avtalet.

Uppsägningen skall ske skriftligen.

Även om ett tjänstekollektivavtal upphört att vara i kraft, skall däri upptagna anställningsvillkor fortfarande iaktas, till dess ett nytt avtal ingåtts och trätt i kraft, om inte något annat överenskommit eller följer av 40 § 5 mom.

### 13 kap.

#### Arbetsfred och arbetstvister

#### 45 §

Annan stridsåtgärd mot gällande anställningsförhållande än lockout eller strejk får inte inledas.

Också stridsåtgärder som nämns i 1 mom. är förbjudna, om syftet med dem är att påverka andra omständigheter än sådana som enligt 40 § kan vara föremål för avtal eller om så är särskilt bestämt i lag. Förbudet gäller andra ärenden än sådana om vilka avtal kan ingås enligt 40 § även när ett huvudavtal eller allmänt avtal enligt 41 § kan ingås om dem.

Med lockout avses av Finlands Bank föranstaltad och med strejk avses av tjänstemannaförening mot Finlands Bank riktad arbetsinställelse, som har till ändamål att utöva påtryckning på motparten i arbetstvisten genom att avbryta utförandet av de arbetsinställelsen omfattande tjänstemännens samtliga tjänsteåligganden.

En tjänsteman får inte delta i en strejk annat än med stöd av beslut av den tjänstemannaförening som inlett strejken. Tjänstemän som avses i 42 § 2 mom. får inte vidta stridsåtgärder. Om lockout beslutar Finlands Bank.

#### 46 §

Den som är bunden av ett tjänstekollektivavtal får inte medan avtalet är i kraft vidta en stridsåtgärd som avser avtalets giltighet, bestånd eller rätta innebörd eller avgörande av en tvist med anledning av ett på avtalet grundat anspråk, ändring av gällande avtal eller åstadkommande av ett nytt avtal. Denna fredsplikt kan utvidgas genom ett tjänstekollektivavtal. Fredsplikten gäller även en förening, om en underförening som nämns i 43 § 2 mom. 2 punkten har ingått tjänstekollektivavtal med föreningens samtycke. Att det finns ett gällande huvudavtal, ett allmänt avtal eller ett annat endast för reglering av specialfrågor ingånget avtal hindrar inte att en stridsåtgärd vidtas för åstadkommande av ett nytt avtal om andra frågor, om inte annat är överenskommet.

#### 47 §

En tjänstemannaförening är skyldig att övervaka, att underlydande föreningar och tjänstemän avhåller sig från i 45 § förbjudna stridsåtgärder.

Av tjänstekollektivavtal bunden förening är skyldig att se till, att underlydande föreningar och tjänstemän som berörs av avtalet inte bryter mot den fredsplikt som föreskrivs i 46 § eller bestämmelserna i avtalet.

Förenings i 1 eller 2 mom. avsedda skyldighet innebär även att den inte får stödja eller bistå förbjudna stridsåtgärder eller på annat sätt medverka till sådana åtgärder utan är skyldig att försöka avveckla dem.

#### 48 §

En tjänsteman är inte skyldig att utföra uppgifter som är föremål för en lockout eller strejk eller sådan blockad som gäller omständigheter vilka enligt 40 § kan vara före-

mål för avtal. En tjänsteman som står utanför stridsåtgärden skall uppfylla sina sedvanliga tjänsteplikter, varjämte han är skyldig att utföra skyddsarbete. Vad som bestäms i 45 § 2 mom. hindrar inte en tjänsteman, som omfattas av en arbetskonflikt, att utföra skyddsarbete.

Med skyddsarbete avses arbete som vid en arbetskonflikt är oundgängligt för att förhindra fara för medborgarens liv eller hälsa eller för att skydda sådan egendom som speciellt utsätts för fara med anledning av arbetskonflikten.

#### 49 §

Det är förbjudet att vidta stridsåtgärder som stör skötseln av Finlands Banks lagbestämda uppgifter på ett sådant sätt att landet kan orsakas betydande skada eller som kan medföra allvarlig störning i betalningssystemet eller det finansiella systemet eller utgöra ett allvarligt hot mot Finlands Banks säkerhet.

Det måste säkerställas att Finlands Banks lagbestämda uppgifter kan skötas oberoende av stridsåtgärder i samband med arbetskonflikter. Om stridsåtgärderna hindrar eller i väsentlig grad inverkar menligt på skötseln av Finlands Banks uppgifter skall parterna, sedan de fått vetskap därom, utan dröjsmål vidta åtgärder för att avlägsna detta hinder eller men.

#### 14 kap.

##### **Påföljder av brott mot tjänstekollektivavtal och bestämmelserna i 12 och 13 kap.**

#### 50 §

Den som är bunden av tjänstekollektivavtal och som medvetet överträder eller som på goda grunder borde ha insett att han överträder bestämmelserna i avtalet, kan av arbetsdomstolen dömas att betala plikt.

Förfar Finlands Bank i strid med 45 eller 46 § eller överträder eller underlåter tjänstemannaförening att iaktta vad som bestäms i 45—47 §, skall Finlands Bank eller tjänstemannaföreningen, om inte annat är föreskrivet i tjänstekollektivavtal, i stället för skadestånd betala plikt. Bestämmelserna i detta moment skall dock inte tillämpas på förening som lämnat i 46 § avsett samtycke.

Plikt får i fråga om Finlands Bank eller förening uppgå till högst 74 000 mark och i fråga om tjänsteman till högst 300 mark.

Markbeloppen ändras på basis av det beslut om justering av markbeloppen som statsrådet fattar med stöd av 19 § 3 mom. lagen om statens tjänstekollektivavtal (664/1970).

#### 51 §

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

Plikt tilldöms, om inte annat är föreskrivet i tjänstekollektivavtalet, den som lidit skada eller, om ingen skada uppkommit, den part på vars yrkande domen givits. Finns flera till plikten berättigade parter, skall i domen, med beaktande av storleken av den skada som drabbat envar av dem och deras medlemmar och dem de företräder, bestämmas hur det utdömda beloppet skall fördelas mellan parterna.

#### 52 §

Har bestämmelserna i tjänstekollektivavtal så väsentligt åsidosatts, att det inte rimligtvis kan fordras att de övriga av avtalet bundna skall kvarstå i avtalsförhållandet, kan arbetsdomstolen förklara avtalet omedelbart hävt. Har avtal på talan mot någon tjänstemannaförening förklarats hävt, kan avtalet inom två veckor sägas upp också gentemot övriga föreningar.

Har avtal på förenings talan förklarats hävt, äger även annan förening, som är part i avtalet eller som har uppsägningsrätt enligt 44 § 2 mom., rätt att inom två veckor säga upp avtalet.

Sålunda uppsagt avtal upphör omedelbart att gälla.

#### 53 §

Tjänstemäns deltagande med stöd av en tjänstemannaförenings beslut i en av föreningen vidtagen stridsåtgärd skall, med undantag för de stridsåtgärder som avses i 49 §, inte anses som brott i tjänsten eller grund för upplösning av tjänsteförhållande.

#### 15 kap.

##### **Särskilda bestämmelser i fråga om tjänstekollektivavtal**

#### 54 §

En tjänsteman får inte utan synnerligen

tvingande skäl hindras att i egenskap av företrädare för en tjänstemannaförening delta i förhandlingar som avses i 12 och 13 kap.

#### 55 §

Till en tjänsteman, som omfattas av en arbetskonflikt, utgår inte lön och andra ekonomiska förmåner för den tid arbetet ligger nere till följd av en stridsåtgärd mot Finlands Bank. Dessa utgår inte heller till en tjänsteman som omfattas av lockout vilken utlysts av Finlands Bank. En tjänsteman äger likväl rätt att nyttja sin tjänstebostad medan arbetskonflikten pågår.

#### 56 §

En tjänsteman får inte genom besvär söka ändring i ärende som avses i 40 §, eller genom anspråk på rättelse underställa det behandling, om han eller en tjänstemannaförening äger rätt att anhängiggöra saken vid arbetsdomstolen.

### 16 kap.

#### Samarbetsystem

#### 57 §

För att på ett ändamålsenligt sätt sköta frågor som har samband med tillämpningen av de avtal som avses i 40 och 41 §, med ett effektivt, rättvist och snabbt avgörande av tvister mellan parterna, med upprätthållande av arbetsfred och med arbetarskydd kan parterna komma överens om ett förtroendemannasystem, en arbetarskyddsorganisation samt om andra samarbetsförfaranden.

### 17 kap.

#### Pensioner

#### 58 §

Finlands Banks anställda har rätt till pension som bekostas av bankens medel i tillämpliga delar på samma grunder som när det gäller motsvarande statliga pensionskydd. Med statligt pensionskydd avses rätten att av statens medel erhålla en sådan pension, familjepension och annan förmån

som i fråga om innehållet och förutsättningarna för beviljande av förmånen regleras i lagen om statens pensioner och i lagstiftning som ansluter sig till den. Pension och familjepension beviljas av Finlands Banks direktion.

Närmare föreskrifter om utbetalningen av pensioner och familjepensioner samt om pensionskyddet i övrigt meddelas i enlighet med 11 § 2 mom. 6 punkten lagen om Finlands Bank i pensionsstadgan och familjepensionsstadgan.

Finlands Banks anställda är skyldiga att delta i bekostandet av pensionskyddet enligt denna paragraf genom att till Finlands Bank betala en pensionsavgift som utgör en så stor procentuell andel av lönen som bestäms i 12 b § 1 mom. lagen om pension för arbetstagare.

### 18 kap.

#### Ikraftträdelse- och övergångsbestämmelser

#### 59 §

Denna lag träder i kraft den 199 .

Genom denna lag upphävs 3 kap., 43 och 45-48 § lagen den 24 juli 1997 om Finlands Bank (719/1997).

#### 60 §

Genom denna lag upphävda 45 och 46 § lagen om Finlands Bank tillämpas fortsättningsvis.

#### 61 §

Tjänstemän som innan denna lag trätt i kraft har utnämnts till tjänster som avses i 6 § eller motsvarande tjänsteförhållanden för viss tid skall lämna den redogörelse som avses i 6 § inom sex månader efter lagens ikraftträdande.

#### 62 §

Lagens 22 § 3 mom. tillämpas även på permitteringar som börjat före ikraftträdandet. När de kalenderdagar som avses i momentet beräknas skall dock endast de permitteringsdagar som infaller efter ikraftträdandet beaktas.

## 2.

**Lag****om ändring av lagen om finansinspektionen**

I enlighet med riksdagens beslut  
ändras i lagen den 11 juni 1993 om finansinspektionen (503/1993) 7 § 7 och 8 punkten, 8 § 2, 4 och 5 mom., 16 e § och 22 § 2 mom.,  
av dessa lagrum 8 § 4 mom. sådant det lyder i lag 572/1996 och 16 e § sådan den lyder i lag 721/1997, som följer:

## 7 §

*Direktionens uppgifter*

Finansinspektionens direktion skall

7) utnämna och säga upp de högsta tjänstemännen vid finansinspektionen, med undantag av direktören,

8) fatta beslut i ärenden som gäller avstängning från tjänsteutövning och tilldelande av varning i fråga om tjänstemän som den utnämnt,

## 8 §

*Finansinspektionens direktör*

Verksamheten vid finansinspektionen leds, besluten fattas och andra än de högsta tjänstemännen utnämns och sägs upp av finansinspektionens direktör. Direktören fattar beslut i ärenden som gäller avstängning från tjänsteutövning och tilldelande av varning i fråga om tjänstemän som han utnämnt. Ställföreträdare för direktören då han har förhinder är en av bankfullmäktige för detta uppdrag förordnad tjänsteman vid finansinspektionen.

Närmare uppgifter om direktörens uppgifter kan ingå i arbetsordningen. Beslutande-rätt som tillkommer direktören kan i arbetsordningen också delegeras till någon annan tjänsteman vid finansinspektionen.

Finansinspektionens direktör utnämns av republikens president. När tjänsten som finansinspektionens direktör förklaras ledig skall bankfullmäktige vidta åtgärder för att få tjänsten besatt och hos statsrådet göra en framställning om utnämmande av en lämplig person till den.

## 16 e §

*Finansinspektionens tjänstemän*

Om finansinspektionens tjänstemän, tjänster och tjänsteförhållanden gäller vad som bestäms i denna lag och i tillämpliga delar i lagen om Finlands Banks tjänstemän ( / ).

## 22 §

*Tjänsteåtal*

Om någon annan medlem av direktionen än finansinspektionens direktör står under åtal för brott eller är föremål för utredning av brott, kan bankfullmäktige förordna att han för den tid åtalet eller utredningen varar skall avstängas från tjänsteutövningen och att han helt eller delvis skall gå miste om sina löneförmåner.

Denna lag träder i kraft den 199 .

## 3.

**Lag****om ändring av arbetstidslagen**

I enlighet med riksdagens beslut  
ändras i arbetstidslagen av den 9 augusti 1996 (605/1996) 2 § 3 mom., 9 § 3 mom. och 40 § 3 mom. som följer:

## 2 §

*Undantag från tillämpningsområdet*

-----  
Genom förordning kan stadgas och genom beslut av Finlands Banks bankfullmäktige bestämmas att denna lag inte skall tillämpas på arbete som utförs av en tjänsteman eller tjänsteinnehavare, om arbetstidens längd på grund av verksamhetens särdrag inte mäts eller bestäms i förväg eller om tjänstemännen eller tjänsteinnehavarna själva kan bestämma sin arbetstid.

## 9 §

*På kollektivavtal baserad ordinarie arbetstid*

-----  
Vad som ovan i denna paragraf stadgas om arbetsgivare och arbetsgivarföreningar vars verksamhetsområde omfattar hela landet, skall på motsvarande sätt tillämpas på statliga avtalslutande myndigheter, kommuner, samkommuner, kommunala arbetsmarknadsverket, evangelisk-lutherska kyrkan och

ortodoxa kyrkosamfundet, församlingar, församlingsförbund och andra kyrkliga samfundligheter, Finlands Bank samt på landsskapsstyrelsen i landskapet Åland och kommunala avtalsdelegationen i landskapet Åland.

## 40 §

*Stadgandenas tvingande natur. Undantag genom rikstäckande kollektivavtal.*

-----  
Vad denna paragraf stadgar om arbetsgivarföreningar vars verksamhetsområde omfattar hela landet tillämpas på motsvarande sätt på de statliga förhandlingsmyndigheterna eller andra statliga avtalslutande myndigheter, kommunala arbetsmarknadsverket, den evangelisk-lutherska kyrkan och det ortodoxa kyrkosamfundet, Finlands Bank samt landsskapsstyrelsen i landskapet Åland och kommunala avtalsdelegationen i landskapet Åland.

-----  
Denna lag träder i kraft den 199 .

## 4.

**Lag****om ändring av lagen om arbetsdomstolen**

I enlighet med riksdagens beslut  
ändras i lagen den 31 juli 1974 om arbetsdomstolen (646/1974) 1 § 1 mom., 11 § 1 mom. och 13 § 5 mom.,  
dess lagrum sådana de lyder, 1 § 1 mom. i lag 1158/1997 samt 11 § 1 mom. och 13 § 5 mom. i lag 722/1997, som följer:

## 1 §

Arbetsdomstolen handlägger och avgör i egenskap av specialdomstol tvistemål angående arbetskollektivavtal för arbetstagare och tjänstekollektivavtal för tjänstemän samt

tvister som grundar sig på lagen om kollektivavtal (436/1946), lagen om statens tjänstekollektivavtal (664/1970), lagen om kommunala tjänstekollektivavtal (669/1970), lagen om den evangelisk-lutherska kyrkans kollektiv-

tivavtal (968/1974) och 12—16 kap. lagen om Finlands Banks tjänstemän ( / ), då frågan gäller:

1) arbets- eller tjänstekollektivavtalets giltighet, bestånd, innebörd och omfattning samt den rätta tolkningen av en bestämd avtalspunkt,

2) om något förfarande står i överensstämmelse med arbets- eller tjänstekollektivavtal eller stadgandena i ovan nämnda lagar, eller

3) påföljd av förfarande, som strider mot arbets- eller tjänstekollektivavtal eller de ovan nämnda lagarna, dock inte om det är fråga om straff- eller disciplinär påföljd.

### 11 §

Twistemål som ankommer på arbetsdomstolen kan med stöd av en bestämmelse i arbets- eller tjänstekollektivavtal överlämnas till skiljemäns avgörande enligt lagen om skiljeförfarande (967/1992), dock inte när det yrkas att kollektivavtal enligt stadgandena i lagen om kollektivavtal eller tjänstekollektivavtal enligt stadgandena i lagen om statens tjänstekollektivavtal, lagen om kommunala tjänstekollektivavtal, lagen om den evangelisk-lutherska kyrkans tjänstekollektivavtal eller lagen om Finlands Banks

tjänstemän skall förklaras hävt.

### 13 §

Kärande i ett sådant annat än i 1, 2 eller 3 mom. avsett mål som gäller tillämpning av lagen om statens tjänstekollektivavtal, lagen om kommunala tjänstekollektivavtal, lagen om den evangelisk-lutherska kyrkans tjänstekollektivavtal eller lagen om Finlands Banks tjänstemän är staten, dock arbetsgivarföreningen eller affärsverket i de fall som avses i 3 a § 1 mom. lagen om statens tjänstekollektivavtal, kommunala arbetsmarknadsverket, den evangelisk-lutherska kyrkans avtalsdelegation eller Finlands Bank eller, då tjänstekollektivavtal har ingåtts av en kommun eller en samkommun, en församling, ett församlingsförbund eller någon annan sammanslutning av församlingar, kommunen, samkommunen, församlingen, församlingsförbundet eller sammanslutningen av församlingar eller också förening som företräder tjänstemän eller tjänsteinnehavare.

Denna lag träder i kraft den 199 .

Helsingfors den 30 oktober 1998

**Republikens President**

**MARTTI AHTISAARI**

*Minister Jouko Skinnari*

## 2.

**Lag****om ändring av lagen om finansinspektionen**

I enlighet med riksdagens beslut  
ändras i lagen den 11 juni 1993 om finansinspektionen (503/1993) 7 § 7 och 8 punkten, 8 § 2, 4 och 5 mom., 16 e § och 22 § 2 mom.,  
av dessa lagrum 8 § 4 mom. sådant det lyder i lag 572/1996 och 16 e § sådan den lyder i lag 721/1997, som följer:

*Gällalande lydelse*

## 7 §

*Direktionens uppgifter*

Finansinspektionens direktion skall

7) anta och avsätta de högsta tjänstemännen vid finansinspektionen, med undantag av direktören,

8) fatta beslut i ärenden som gäller avstängning från tjänsteutövning och i disciplinära ärenden när det gäller andra tjänstemän än direktören,

## 8 §

*Finansinspektionens direktör*

Verksamheten vid finansinspektionen leds, besluten fattas och andra än de högsta tjänstemännen antas och avsätts av finansinspektionens direktör. Ställföreträdare för direktören då han har förhinder är en av bankfullmäktige för detta uppdrag förordnad tjänsteman vid finansinspektionen.

Närmare bestämmelser om direktörens uppgifter kan ingå i arbetsordningen. Beslutanderätt som tillkommer direktören kan i arbetsordningen också delegeras till någon annan tjänsteman eller befattningshavare vid finansinspektionen.

*Föreslagen lydelse*

## 7 §

*Direktionens uppgifter*

Finansinspektionens direktion skall

7) utnämna och säga upp de högsta tjänstemännen vid finansinspektionen, med undantag av direktören,

8) fatta beslut i ärenden som gäller avstängning från tjänsteutövning och tilldelande av varning i fråga om tjänstemän som den utnämnt,

## 8 §

*Finansinspektionens direktör*

Verksamheten vid finansinspektionen leds, besluten fattas och andra än de högsta tjänstemännen utnämns och sägs upp av finansinspektionens direktör. Direktören fattar beslut i ärenden som gäller avstängning från tjänsteutövning och tilldelande av varning i fråga om tjänstemän som han utnämnt. Ställföreträdare för direktören då han har förhinder är en av bankfullmäktige för detta uppdrag förordnad tjänsteman vid finansinspektionen.

Närmare uppgifter om direktörens uppgifter kan ingå i arbetsordningen. Beslutanderätt som tillkommer direktören kan i arbetsordningen också delegeras till någon annan tjänsteman vid finansinspektionen.

*Gällande lydelse*

Finansinspektionens direktör utnämns av republikens president *med öppet brev*. När tjänsten som finansinspektionens direktör förklaras ledig skall bankfullmäktige vidta åtgärder för att få tjänsten besatt och hos statsrådet göra en framställning om utnämning av en lämplig person till den.

16 e §

*Finansinspektionens tjänstemän*

Om finansinspektionens tjänstemän, tjänster och tjänsteförhållanden gäller vad som bestäms i denna lag och i tillämpliga delar i lagen om Finlands Bank (719/1997).

22 §

*Tjänsteåtal*


---

Om finansinspektionens direktör eller någon annan medlem av direktionen står under åtal för brott eller är föremål för utredning av brott, kan bankfullmäktige förordna att han för den tid åtalet eller utredningen varar skall avstängas från tjänsteutövningen och att han helt eller delvis skall gå miste om sina löneförmåner. Om någon annan tjänsteinnehavare än finansinspektionens direktör eller en medlem av direktionen har gjort sig skyldig till tjänstefel som inte kräver att han skall skiljas från tjänsten eller att han åtalas vid en domstol, skall finansinspektionens direktion antingen enskilt genom sin ordförande varna honom eller vid sitt sammanträde för anteckning i protokollet tillrättvisa honom eller avstänga honom från tjänsteutövningen för högst två månader och samtidigt bestämma om och i vilken mån han skall gå miste om sin lön under denna tid.

---

*Föreslagen lydelse*

Finansinspektionens direktör utnämns av republikens president. När tjänsten som finansinspektionens direktör förklaras ledig skall bankfullmäktige vidta åtgärder för att få tjänsten besatt och hos statsrådet göra en framställning om utnämning av en lämplig person till den.

16 e §

*Finansinspektionens tjänstemän*

Om finansinspektionens tjänstemän, tjänster och tjänsteförhållanden gäller vad som bestäms i denna lag och i tillämpliga delar i lagen om Finlands Banks tjänstemän ( / ).

22 §

*Tjänsteåtal*


---

Om någon annan medlem av direktionen än finansinspektionens direktör står under åtal för brott eller är föremål för utredning av brott, kan bankfullmäktige förordna att han för den tid åtalet eller utredningen varar skall avstängas från tjänsteutövningen och att han helt eller delvis skall gå miste om sina löneförmåner.

---



---

Denna lag träder i kraft den 199 .

---

## 3.

## Lag

## om ändring av arbetstidslagen

I enlighet med riksdagens beslut  
ändras i arbetstidslagen av den 9 augusti 1996 (605/1996) 2 § 3 mom., 9 § 3 mom. och 40 § 3 mom. som följer:

*Gällande lydelse*

## 2 §

*Undantag från tillämpningsområdet*


---

Genom förordning kan stadgas att denna lag inte skall tillämpas på arbete som utförs av en tjänsteman eller tjänsteinnehavare, om arbetstidens längd på grund av verksamhetens särdrag inte mäts eller bestäms i förväg eller om tjänstemännen eller tjänsteinnehavarna själva kan bestämma sin arbetstid.

## 9 §

*På kollektivavtal baserad ordinarie arbetstid*


---

Vad som ovan i denna paragraf stadgas om arbetsgivare och arbetsgivarföreningar vars verksamhetsområde omfattar hela landet, skall på motsvarande sätt tillämpas på statliga avtalsslutande myndigheter, kommuner, samkommuner, kommunala arbetsmarknadsverket, evangelisk-lutherska kyrkan och ortodoxa kyrkosamfundet, församlingar, församlingsförbund och andra kyrkliga samfundigheter samt på landsskapsstyrelsen i landskapet Åland och kommunala avtalsdelegationen i landskapet Åland.

## 40 §

*Stadgandenas tvingande natur. Undantag genom rikstäckande kollektivavtal*


---

Vad denna paragraf stadgar om arbetsgivarföreningar vars verksamhetsområde omfattar hela landet tillämpas på motsvarande sätt på de statliga förhandlingsmyndigheterna eller andra statliga avtalsslutande myn-

*Föreslagen lydelse*

## 2 §

*Undantag från tillämpningsområdet*


---

Genom förordning kan stadgas *och genom beslut av Finlands Banks bankfullmäktige bestämmas* att denna lag inte skall tillämpas på arbete som utförs av en tjänsteman eller tjänsteinnehavare, om arbetstidens längd på grund av verksamhetens särdrag inte mäts eller bestäms i förväg eller om tjänstemännen eller tjänsteinnehavarna själva kan bestämma sin arbetstid.

## 9 §

*På kollektivavtal baserad ordinarie arbetstid*


---

Vad som ovan i denna paragraf stadgas om arbetsgivare och arbetsgivarföreningar vars verksamhetsområde omfattar hela landet, skall på motsvarande sätt tillämpas på statliga avtalsslutande myndigheter, kommuner, samkommuner, kommunala arbetsmarknadsverket, evangelisk-lutherska kyrkan och ortodoxa kyrkosamfundet, församlingar, församlingsförbund och andra kyrkliga samfundigheter, *Finlands Bank* samt på landsskapsstyrelsen i landskapet Åland och kommunala avtalsdelegationen i landskapet Åland.

## 40 §

*Stadgandenas tvingande natur. Undantag genom rikstäckande kollektivavtal.*


---

Vad denna paragraf stadgar om arbetsgivarföreningar vars verksamhetsområde omfattar hela landet tillämpas på motsvarande sätt på de statliga förhandlingsmyndigheterna eller andra statliga avtalsslutande myn-

*Gällande lydelse*

digheter, kommunala arbetsmarknadsverket, den evangelisk-lutherska kyrkan och det ortodoxa kyrkosamfundet samt landskapsstyrelsen i landskapet Åland och kommunala avtalsdelegationen i landskapet Åland.

*Föreslagen lydelse*

digheter, kommunala arbetsmarknadsverket, den evangelisk-lutherska kyrkan och det ortodoxa kyrkosamfundet, *Finlands Bank* samt landskapsstyrelsen i landskapet Åland och kommunala avtalsdelegationen i landskapet Åland.

Denna lag träder i kraft den 199 .

## 4.

**Lag****om ändring av lagen om arbetsdomstolen**

I enlighet med riksdagens beslut ändras i lagen den 31 juli 1974 om arbetsdomstolen (646/1974) 1 § 1 mom., 11 § 1 mom. och 13 § 5 mom.,  
dessa lagrum sådana de lyder, 1 § 1 mom. i lag 1158/1997 samt 11 § 1 mom. och 13 § 5 mom. i lag 722/1997, som följer:

*Gällande lydelse*

## 1 §

Arbetsdomstolen handlägger och avgör i egenskap av specialdomstol tvistemål angående arbetskollektivavtal för arbetstagare och tjänstekollektivavtal för tjänstemän samt tvister som grundar sig på lagen om kollektivavtal (436/1946), lagen om statens tjänstekollektivavtal (664/1970), lagen om kommunala tjänstekollektivavtal (669/1970), lagen om den evangelisk-lutherska kyrkans kollektivavtal (968/1974) och 23—27 § lagen om *Finlands Bank* (719/1997), då frågan gäller:

1) arbets- eller tjänstekollektivavtalets giltighet, bestånd, innebörd och omfattning samt den rätta tolkningen av en bestämd avtalspunkt,

2) om något förfarande står i överensstämmelse med arbets- eller tjänstekollektivavtal eller stadgandena i ovan nämnda lagar, eller

3) påföljd av förfarande, som strider mot arbets- eller tjänstekollektivavtal eller de ovan nämnda lagarna, dock inte om det är fråga om straff- eller disciplinär påföljd.

*Föreslagen lydelse*

## 1 §

Arbetsdomstolen handlägger och avgör i egenskap av specialdomstol tvistemål angående arbetskollektivavtal för arbetstagare och tjänstekollektivavtal för tjänstemän samt tvister som grundar sig på lagen om kollektivavtal (436/1946), lagen om statens tjänstekollektivavtal (664/1970), lagen om kommunala tjänstekollektivavtal (669/1970), lagen om den evangelisk-lutherska kyrkans kollektivavtal (968/1974) och 12—16 kap. lagen om *Finlands Banks* tjänstemän ( / ), då frågan gäller:

1) arbets- eller tjänstekollektivavtalets giltighet, bestånd, innebörd och omfattning samt den rätta tolkningen av en bestämd avtalspunkt,

2) om något förfarande står i överensstämmelse med arbets- eller tjänstekollektivavtal eller stadgandena i ovan nämnda lagar, eller

3) påföljd av förfarande, som strider mot arbets- eller tjänstekollektivavtal eller de ovan nämnda lagarna, dock inte om det är fråga om straff- eller disciplinär påföljd.

## Gällande lydelse

## 11 §

Twistemål som ankommer på arbetsdomstolen kan med stöd av en bestämmelse i arbets- eller tjänstekollektivavtal överlämnas till skiljemäns avgörande enligt lagen om skiljeförfarande (967/1992), dock inte när det yrkas att kollektivavtal enligt stadgandena i lagen om kollektivavtal eller tjänstekollektivavtal enligt stadgandena i lagen om statens tjänstekollektivavtal, lagen om kommunala tjänstekollektivavtal, lagen om den evangelisk-lutherska kyrkans tjänstekollektivavtal eller lagen om Finlands Bank skall förklaras hävt.

## 13 §

Kärande i ett sådant annat än i 1, 2 eller 3 mom. avsett mål som gäller tillämpning av lagen om statens tjänstekollektivavtal, lagen om kommunala tjänstekollektivavtal, lagen om den evangelisk-lutherska kyrkans tjänstekollektivavtal eller lagen om Finlands Bank är staten, dock arbetsgivarföreningen eller affärsverket i de fall som avses i 3 a § 1 mom. lagen om statens tjänstekollektivavtal, kommunala arbetsmarknadsverket, den evangelisk-lutherska kyrkans avtalsdelegation eller Finlands Bank eller, då tjänstekollektivavtal har ingåtts av en kommun eller en samkommun, en församling, ett församlingsförbund eller någon annan sammanslutning av församlingar, kommunen, samkommunen, församlingen, församlingsförbundet eller sammanslutningen av församlingar eller också förening som företräder tjänstemän eller tjänsteinnehavare.

## Föreslagen lydelse

## 11 §

Twistemål som ankommer på arbetsdomstolen kan med stöd av en bestämmelse i arbets- eller tjänstekollektivavtal överlämnas till skiljemäns avgörande enligt lagen om skiljeförfarande (967/1992), dock inte när det yrkas att kollektivavtal enligt stadgandena i lagen om kollektivavtal eller tjänstekollektivavtal enligt stadgandena i lagen om statens tjänstekollektivavtal, lagen om kommunala tjänstekollektivavtal, lagen om den evangelisk-lutherska kyrkans tjänstekollektivavtal eller lagen om Finlands Banks tjänstemän skall förklaras hävt.

## 13 §

Kärande i ett sådant annat än i 1, 2 eller 3 mom. avsett mål som gäller tillämpning av lagen om statens tjänstekollektivavtal, lagen om kommunala tjänstekollektivavtal, lagen om den evangelisk-lutherska kyrkans tjänstekollektivavtal eller lagen om Finlands Banks tjänstemän är staten, dock arbetsgivarföreningen eller affärsverket i de fall som avses i 3 a § 1 mom. lagen om statens tjänstekollektivavtal, kommunala arbetsmarknadsverket, den evangelisk-lutherska kyrkans avtalsdelegation eller Finlands Bank eller, då tjänstekollektivavtal har ingåtts av en kommun eller en samkommun, en församling, ett församlingsförbund eller någon annan sammanslutning av församlingar, kommunen, samkommunen, församlingen, församlingsförbundet eller sammanslutningen av församlingar eller också förening som företräder tjänstemän eller tjänsteinnehavare.

Denna lag träder i kraft den 199 .