



LANDSKAPSTYRELSENS FRAMSTÄLLNING

Blankettlag om kommunala tjänstemäns anställningstrygghet

1997-98

nr 14

FÖRSLAG

Landskapsstyrelsen föreslår att rikets lag om kommunala tjänsteinnehavares anställningstrygghet (FFS 484/96) antas genom en så kallad blankettlag. Förslaget innebär bland annat att grunderna för uppsägning av kommunala tjänstemän regleras i lag. Framställningen har samband med riksreformen av de grundläggande fri- och rättigheterna, vilket medförde att uppsägningsgrunder skall regleras i lag. Lagstiftning om uppsägningsgrunderna för kommunala tjänstemän är därför nödvändig, eftersom reglerna i dag finns i kommunernas tjänstestadgar, d v s på instruktionsnivå. Lagförslaget innebär också att reglerna för tjänstemän och arbetstagare närmar sig varandra.

Lagen föreslås träda i kraft så snart som möjligt.

MOTIVERING

1. Bakgrund

Enligt 18 § 1 mom. 4 punkten självstyrelselagen har landskapet behörighet bland annat i fråga om kommunernas tjänsteinnehavare, tjänstekollektivavtal för kommunens anställda och disciplinbestraffning av kommunens tjänsteinnehavare. I landskapet finns en lag om tjänstekollektivavtal, vilken är tillämplig både på landskapets och kommunernas tjänstemän. Dock finns inte någon lag som reglerar kommunala tjänstemäns anställningsförhållanden, utan detta regleras i stor utsträckning i kommunernas tjänstestadgar eller tjänstekollektivavtal. Dessutom finns en del grundläggande bestämmelser om kommunens anställda i kommunallagen för landskapet Åland (73/97)¹, exempelvis att tjänster inrättas för myndighetsuppgifter och om avskedande av kommundirektören.

1.1. Innehållet i tjänstestadgan

Enligt 10 § kommunallagen skall det finnas en tjänstestadga i kommunen. Tjänstestadgan innehåller bestämmelser som i jämförelse med tjänstekollektivavtalet är mer allmänt hållna. Enligt modelltjänstestadgan tillämpas bestämmelserna i tjänstestadgan inte om de strider mot en lag eller en förordning eller mot bestämmelserna i tjänstekollektivavtalet.

Tjänstestadgan skall enligt kommunallagen åtminstone innehålla allmänna bestämmelser om anställning av tjänstemän, om skriftlig varning till en tjänsteman som handlar i strid med sina tjänsteplikter eller försummar dem samt om behandlingen av en tjänstemans yrkanden gällande löne- eller andra förmåner.

I gällande modelltjänstestadga finns bestämmelser bland annat om:

- Tjänster och tjänstemän (huvudtjänst/bitjänst) ,
- Tjänsteförhållandets uppkomst (anställningsperiod, ledigförklarande av tjänster, besättande av tjänster, behörighetsvillkor för tjänster, provotid, tjänsteförordnande),
- Tjänsteförhållandets upphörande (uppsägningsgrunder, uppsägningstid, upphörande utan uppsägning, avgångsålder),
- Tjänstemännens allmänna skyldigheter (förflyttning av tjänsteman till annan tjänst, förbud mot tagande av mutor, ändring av tjänsteutövningsskyldigheten, tjänstebostad),
- Disciplinär bestraffning och avstängning från tjänsteutövning,
- Arbetstid samt
- Tjänstledighet.

Gällande tjänstestadga kommer att omarbetas i och med att den nya kommunallagen

¹ I denna framställning är utgångspunkten den nya kommunallagens regler, eftersom kommunallagen träder i kraft den 1 januari 1998 och således kommer att vara i kraft då denna lag träder i kraft.

träder i kraft, men skillnaderna torde inte bli så stora.

1.2. Innehållet i tjänstekollektivavtalet

Syftet med att ingå tjänstekollektivavtal är att i detalj avtala om de villkor som skall tillämpas i anställningsförhållanden samt att trygga arbetsfreden. I tjänstekollektivavtalet kan avtalas annorlunda än vad som gäller enligt lag, under förutsättning att tjänstemannen åtnjuter minst samma förmåner beträffande vilka sämre villkor inte enligt lag får avtalas. Detta följer av landskapslagen om tjänstekollektivavtal. Tjänstekollektivavtalet har enligt en bestämmelse i tjänstestadgan företräde framför tjänstestadgan.

I tjänstekollektivavtalet avtalas bland annat om avlöning, erfarenhetstillägg, ordinarie arbetstid, semester, uppsägningstid, förtroendemän, tjänstledighet, permittering och arbetsfred.

Tjänstekollektivavtal har karaktären av maximi och minimiavtal. Man kan inte avtala om anställningsvillkor som är vare sig mer eller mindre fördelaktiga för tjänstemannen än vad kollektivavtalet förutsätter. Ålands kommunala avtalsdelegation ingår tjänste- och arbetskollektivavtal för de åländska kommunernas räkning. Utgående från detta allmänna kommunala tjänstekollektivavtal kan kommuner och kommunalförbund själva ingå avtal i vissa frågor. Gällande tjänstekollektivavtal är i kraft till och med den 31 januari 1998.

2. Behov av ändring och landskapsstyrelsens förslag

Enligt 15 § 3 mom. regeringsformen (FFS 969/95) som trädde i kraft den 1 augusti 1995 får ingen avskedas från sitt arbete utan laga skäl. Detta är ett led i reformen av de grundläggande fri- och rättigheterna. Bestämmelsen förutsätter att man i lag nämner de grunder som gör uppsägning, hävning eller återgång av ett arbetsavtal möjligt. Lagstiftaren är härvid bunden också av förbudet mot godtycklighet, vilket härleds ur regeringsformens bestämmelse om likhet inför lagen. För parterna i ett anställningsförhållande innebär bestämmelsen att enbart i lag reglerade grunder berättigar till avsked från arbetet. Bestämmelsen gäller alla former av anställningsförhållanden, både privaträttsliga och offentligrättsliga. Således måste man i landskapet lagstifta om uppsägningsgrunderna för kommunala tjänstemän.

Efter att ha hört kommunerna och fackföreningarna kan landskapsstyrelsen konstatera att de åländska förhållandena inte skiljer sig särskilt mycket från riksförhållandena då det gäller kommunala tjänstemäns anställningsförhållanden. Landskapsstyrelsen anser därför att en blankettlag är den lämpligaste lagstiftningsmetoden. En blankettlag möjliggör att vissa avvikelser görs från rikslagen, vilket torde vara tillräckligt för att ta in de avvikande bestämmelser som de åländska förhållandena kräver.

Den rättsliga ställningen för kommunala tjänstemän har reglerats genom andra

bestämmelser och delvis även genom andra avtal än för kommunala arbetstagare. Emellertid anser landskapsstyrelsen att det bästa vore om en typ av anställningsförhållande ersatte arbetsförhållanden och tjänsteförhållanden. Förslaget innebär att reglerna för tjänstemän och arbetstagare närmar sig varandra, vilket kan ses som ett steg på väg mot ett enda anställningsförhållande.

3. Innehållet i lagförslaget

3.1. Innehållet i rikets lag om kommunala tjänsteinnehavares anställningstrygghet

I lagen om kommunala tjänsteinnehavares anställningstrygghet (FFS 484/96) finns bestämmelser bl.a. om uppsägningsgrunder, uppsägningstid, upplösning av tjänsteförhållande, avslutande av tjänsteförhållande utan uppsägning, anställning på viss tid, provotid, permittering, förfarandet när ett tjänsteförhållande avslutas, återanställning av uppsagd tjänsteman, ombildning av tjänsteförhållande till tjänsteförhållande på deltid, förbud mot diskriminering, särskilt uppsägningskydd (under familjepolitiska ledigheter samt för fackföreningsrepresentanter), avgångsålder samt avstängning från tjänsteutövning.

I landskapet regleras de flesta av dessa frågor i kommunernas tjänstestadgar. Om rikslagen antas genom en blankettlag innebär det således att bestämmelserna om tjänsteförhållandets upphörande utan uppsägning, avgångsålder, avstängning från tjänsteutövning, provotid, särskilt uppsägningskydd vid familjepolitiska ledigheter och opartisk behandling måste slopas i tjänstestadgan. Innehållsmässigt motsvarar dock lagen på dessa punkter modelltjänstestadgans bestämmelser. Förslaget innebär dessutom att inte heller bestämmelser om anställning på viss tid, uppsägningsgrunder, disciplinär bestraffning och ombildning av tjänsteförhållande till tjänsteförhållande på deltid längre skall ingå i tjänstestadgan. På dessa punkter innebär förslaget även materiellt sett förändringar jämfört med modelltjänstestadgan.

Av de frågor som regleras i lagen finns i dag bestämmelser om uppsägningstid, permittering och uppsägningskydd för fackliga förtroendemän i tjänstekollektivavtalet, varför lagen på dessa punkter inte kommer att tillämpas om lagen och kollektivavtalet inte stämmer överens.

3.2. Materiella förändringar

Förslaget att anta rikets lag genom en så kallad blankettlag innebär bland annat att det blir möjligt för båda parter att upplösa tjänsteförhållandet. Arbetsgivaren kan upplösa tjänsteförhållandet på i stort sett samma grunder som disciplinär bestraffning i dag kan bli aktuell. Bestämmelsen motsvarar vad som gäller enligt 43 § lagen om arbetsavtal.

Vidare begränsas kontinuitetsprincipen. Kontinuitetsprincipen innebär att en

tjänsteman har rätt att återgå till sin tjänst om kommunens eller kommunalförbundets beslut om avslutande av tjänsteförhållandet har upphävts till följd av kommunalbesvär. Enligt förslaget har tjänstemannen rätt att återgå till tjänsten om uppsägningsgrund saknats men inte om uppsägningen är ogiltig till exempel på grund av att ett formfel begåtts.

I dag finns regler om permittering i tjänstekollektivavtalet. Enligt tjänstekollektivavtalet skall huvudsakligen de regler som gäller vid permittering i arbetsavtal tillämpas även i tjänsteförhållanden. Det finns vissa skillnader mellan lagens bestämmelser och kollektivavtalets, men detta påverkar inte parternas ställning, eftersom kollektivavtalet har företräde framför lagen.

Arbetsgivaren blir skyldig att återanställa en tjänsteman som sagts upp på grunder som avser ekonomi och produktion. Detta motsvarar vad som enligt lagen om arbetsavtal gäller för arbetstagare. Kommunerna är i dag enligt modelltjänstestadgan inte skyldiga att erbjuda en uppsagd tjänsteman ett annat arbete då uppsägningstiden har gått ut, utan de kan anställa en annan tjänsteman i stället.

Arbetsgivaren blir ersättningsskyldig om någon anställs för viss tid utan att det finns grundad anledning för sådan anställning eller om arbetsgivaren bryter mot skyldigheten att återanställa en uppsagd tjänsteman.

En bestämmelse som reglerar under vilka förutsättningar tjänstemän får anställas på viss tid införs. Någon sådan bestämmelse finns inte i dag, utan en tjänsteman får anställas för viss tid i de fall så bestäms i lag eller förordning eller om fullmäktige så beslutar. Den föreslagna bestämmelsen innebär att kommunen endast har rätt att anställa folk på viss tid om arbetets art, ett vikariat, skötseln av uppgifter som hör till en vakant tjänst eller någon annan jämförbar orsak förutsätter ett tjänsteförhållande på viss tid. Bestämmelsen motsvarar vad som enligt 2 § lagen om arbetsavtal gäller för arbetstagare.

3.3. Blankettlagens innehåll

Enligt 1 § blankettlagen skall rikets lag om kommunala tjänsteinnehavares anställningstrygghet tillämpas för kommunala tjänstemän i landskapet. Lagen skall tillämpas sådan den lyder då denna lag träder i kraft. Om rikets lag ändras sedan denna lag trätt i kraft gäller de ändrade bestämmelserna inte automatiskt i landskapet, utan för att de skall bli gällande krävs en ändring av blankettlagen.

Det föreslås att vissa specialregler skall gälla i landskapet. Bestämmelserna i 2 § föranleds av att en annorlunda terminologi används i landskapslagstiftningen jämfört med rikslagstiftningen. Bestämmelsen i 3 § föranleds av att landskapslagen om tjänstekollektivavtal tillämpas i landskapet i stället för rikets lag om kommunala tjänstekollektivavtal. Besvärsreglerna i 7 § kommer sig av att Ålands förvaltningsdomstol skall vara besvärsmyndighet. Dessa bestämmelser är närmast av teknisk natur.

I 5 § föreslås att rikslagens 5 och 7 §§ inte skall tillämpas i landskapet, eftersom uppsägningsgrunderna föreslås vara avvikande i landskapet. En bestämmelse om

uppsägningsgrunderna finns i blankettlagens 6 §. Enligt förslaget skulle även indragning av tjänst utgöra grund för uppsägning, under förutsättning att omplacering av tjänstemannen inte är möjlig.

I blankettlagens 7 § finns bestämmelser om möjligheten att ombilda ett tjänsteförhållande till ett tjänsteförhållande på deltid. Detta föreslås vara möjligt på de grunder tjänsteförhållandet kan sägas upp. Eftersom uppsägningsgrunderna avviker från rikslagens kommer således även möjligheterna att ombilda tjänsteförhållandet att avvika. Orsaken till att bestämmelsen tas in i blankettlagen är att undvika missförstånd med på vilka grunder tjänsteförhållandet kan ombildas. Ett tjänsteförhållande kan således ombildas om en grund för uppsägning föreligger enligt blankettlagens 6 § (uppsägningsgrunder som inte beror på tjänstemannen) eller rikslagens 6 § (uppsägningsgrunder som beror på tjänstemannen). Om ett tjänsteförhållande ombildats, skall tjänstemannen beredas möjlighet att återgå till heltidsarbete då kommunen behöver nyanställa tjänstemän, under förutsättning att han uppfyller behörighetskraven och om han skriftligt meddelat att han vill ha heltidstjänst.

4. Ärendets beredning

Ärendet har beretts som tjänstemannauppdrag vid lagberedningen. I ärendet har kommunerna, berörda fackföreningar, kommunala samarbetsnämnden och Ålands kommunala avtalsdelegation beretts tillfälle att komma med synpunkter.

5. Förslagets verkningar

Förslaget har inga direkta ekonomiska verkningar varken för landskapet, kommunerna eller enskilda individer. Förslaget leder till större trygghet för kommunalt anställda i tjänsteförhållande, eftersom uppsägning måste grunda sig på i lag angivna grunder. Förslaget innebär att kommunernas tjänstestadgor måste omarbetas, vilket leder till merarbete för kommunerna och även för Ålands kommunala avtalsdelegation, som tillsammans med de kommunala avtalsparterna skall arbeta fram ett modellförslag till tjänstestadga. Merarbetet är av engångskaraktär.

Förslaget har inga verkningar för jämställdheten eller miljön.

Landskapsstyrelsen föreslår att lagtinget antar följande lag.

LANDSKAPSLAG
om tillämpning i landskapet Åland av lagen om kommunala
tjänsteinnehavares anställningstrygghet

I enlighet med lagtingets beslut stadgas:

1 §

Tillämpningsområde

Lagen den 28 juni 1996 om kommunala tjänsteinnehavares anställningstrygghet (FFS 484/96) skall med nedan angivna avvikelser tillämpas i landskapet, sådan den lyder då denna lag träder i kraft.

2 §

Avvikande terminologi

Bestämmelserna i lagen om kommunala tjänsteinnehavares anställningstrygghet om samkommuner skall i landskapet tillämpas på kommunalförbund och bestämmelserna om kommunala tjänsteinnehavare skall i landskapet tillämpas på kommunala tjänstemän.

3 §

Hänvisningar

Hänvisningar i lagen om kommunala tjänsteinnehavares anställningstrygghet till lagen om kommunala tjänstekollektivavtal (FFS 669/70) skall i landskapet avse landskapslagen om tjänstekollektivavtal (22/78).

4 §

Krav på ersättning

Krav på ersättning som avses i 3 § 2 mom., 15 § 2 mom. och 18 § 2 och 3 mom. lagen om kommunala tjänsteinnehavares anställningstrygghet behandlas som förvaltningsstvistemål vid Ålands förvaltningsdomstol.

5 §

Bestämmelser som inte skall tillämpas i landskapet

Bestämmelserna i 5 och 7 §§ lagen om kommunala tjänsteinnehavares anställningstrygghet skall inte tillämpas i landskapet.

6 §

Uppsägningsgrunder som inte beror på tjänstemannen

Ett tjänsteförhållande kan sägas upp om tjänsten i fråga dras in eller om tjänsteman-

nens uppgifter av ekonomiska skäl, omorganiseringar inom kommunen eller enheten i fråga eller av någon annan jämförbar orsak har minskat väsentligt och inte endast tillfälligt. En uppsägning förutsätter dessutom att tjänstemannen med beaktande av yrkesskicklighet och förmåga inte skäligen kan placeras i en annan tjänst eller i ett arbetsförhållande med uppgifter som inte väsentligt avviker från tjänstemannens uppgifter eller utbildas för nya uppgifter.

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

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

2) som orsak till uppsägningen har uppgetts anskaffning av maskiner eller anläggningar, men tjänstemannen med hänsyn till sin yrkesskicklighet kunde ha utbildats i användningen av dessa maskiner och anläggningar genom kommunens försorg.

7 §

Ombildning av tjänsteförhållande till tjänsteförhållande på deltid

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

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

8 §

Besvär

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

9 §

Ikraftträdelsebestämmelse

Denna lag träder i kraft den

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

Bestämmelserna i 3 §, 4 § och 9 § 1 mom. 1 punkten och 2 mom. 2 punkten lagen om kommunala tjänsteinnehavares anställningstrygghet tillämpas enbart på tjänsteförhållanden som har inletts efter att denna lag trätt i kraft. Bestämmelserna i 15 § och 18 § 2 mom. lagen om kommunala tjänsteinnehavares anställningstrygghet tillämpas enbart på en sådan uppsägning av ett tjänsteförhållande som har delgivits enligt 13 § lagen om kommunala

tjänsteinnehavares anställningstrygghet efter det att denna lag trädde i kraft. Det som bestäms i 18 § 3 mom. tillämpas också på permitteringar som inletts innan denna lag trätt i kraft. När de kalenderdagar som avses i momentet räknas skall dock endast de permitteringsdagar som infaller efter att denna lag trätt i kraft beaktas.

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

Mariehamn den 18 december 1997.

L a n t r å d

Roger Jansson

Föredragande ledamot

Bengt Häger

Nr 484

Lag**om kommunala tjänsteinnehavares anställningstrygghet**

Given i Helsingfors den 28 juni 1996

I enlighet med riksdagens beslut stadgas:

1 §*Tillämpningsområde*

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

Vad denna lag stadgar om kommuner gäller också samkommuner.

2 §*Förbud mot diskriminering*

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

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

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

3 §*Tjänsteförhållande för viss tid*

En tjänsteinnehavare kan anställas för att sköta en tjänst eller i ett tjänsteförhållande för viss tid, om arbetets art, ett vikariat, skötsel av uppgifter som hör till en vakant tjänst, praktik eller någon annan jämförbar

omständighet förutsätter ett tjänsteförhållande för viss tid.

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

4 §*Prövotid*

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

5 §*Ombildning av tjänsteförhållande till tjänsteförhållande på deltid*

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

En kommun som behöver nya tjänsteinnehavare för liknande uppgifter i ett tjänsteförhållande på heltid, skall i första hand erbu-

da en deltidanställd tjänsteinnehavare en möjlighet att övergå till ett sådant tjänsteförhållande, förutsatt att tjänsteinnehavaren på förhand skriftligen har uttryckt önskemål om ett tjänsteförhållande på heltid och att han uppfyller behörighetskraven för tjänsteförhållandet.

6 §

Uppsägningsgrunder som beror på tjänsteinnehavaren

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

Ett synnerligen vägande skäl är åtminstone inte

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

2) graviditet eller förlossning,

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

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

7 §

Uppsägningsgrunder som avser ekonomin och produktionen

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

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

1) uppsägningen har föregåtts eller följs av att en ny person har anställts i liknande uppgifter, och ändringar i kommunens verk-

samhetsbetingelser inte har inträffat under samma tid,

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

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

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

8 §

Särskilt uppsägningsskydd

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

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

9 §

Uppsägningstid

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

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

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

3) tre månader, om anställningsförhållan-

det har pågått utan avbrott i över fem men högst nio år,

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

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

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

När en ordinarie tjänsteinnehavare säger upp sitt tjänsteförhållande är uppsägningstiden minst

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

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

3) en månad i övriga fall.

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

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

10 §

Avslutande av ett tjänsteförhållande utan uppsägning

Et tjänsteförhållande avslutas utan uppsägning och uppsägningstid

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

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

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

4) då tjänsteinnehavaren har beviljats invalidpension tills vidare enligt de lagar, det pensionsreglemente eller de pensionsstadgor som nämns i 8 § 4 mom. lagen om pension för arbetstagare, vid utgången av den kalendermånad då tjänsteinnehavarens rätt till lön för tjänstledighetstiden har upphört enligt det

tjänstekollektivavtal som tillämpas på tjänsteinnehavaren eller om kommunen har fått vetskap om pensionsbeslutet senare, vid utgången av den månad beslutet delgavs, eller

5) då myndigheten i fråga beslutar att inte fastställa det i tjänstestadgan avsedda villkorliga valet av tjänsteinnehavaren, från och med den dag som följer på den dag då beslutet att inte fastställa valet delgavs.

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

11 §

Upplösning av tjänsteförhållande

Tjänsteinnehavarens tjänsteförhållande kan upplösas omedelbart, om tjänstemannen gör sig skyldig till grovt brott mot sin tjänsteplikt eller försummar den.

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

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

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

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

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

5) om tjänsteinnehavaren inte ges tillräckligt med arbete, samt

6) om lönen inte utbetalas enligt avtal

12 §

Om upplösningstidens förfall

Rätten att upplösa ett tjänsteförhållande förfaller, om inte skälet därtill redan före det har förfallit sin betydelse, en vecka efter att den myndighet som beslutar om upplösandet har fått kännedom om orsaken till upplösand-

det eller, om skälet är av fortgående art, från det kännedom erhållits om att det bortfallit. Om ett giltigt hinder för upplösning föreligger, får tjänsteförhållandet upplösas inom en vecka efter att hindret bortföll.

13 §

Förfarandet när ett tjänsteförhållande avslutas

Ett tjänsteförhållande kan ömsesidigt skriftligen sägas upp så att det upphör efter uppsägningstiden eller upplösas utan uppsägningstid. Innan kommunen säger upp eller upplöser tjänsteförhållandet skall tjänsteinnehavaren beredas tillfälle att bli hörd om orsakerna till att tjänsteförhållandet avslutas jämte motivering. Grunden för den uppsägning eller upplösning som kommunen verkställer skall antecknas i protokollet.

Beslutet om att tjänsteförhållandet har sagts upp eller upplösts skall delges tjänsteinnehavaren personligen. Är detta inte möjligt får ett beslut om att tjänsteförhållandet sagts upp delges per post genom att det sänds till den adress som tjänsteinnehavaren har uppgett eller som annars är känd.

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

14 §

Fortsättning av tjänsteförhållande

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

Om ett beslut om att ett tjänsteförhållande sägs upp eller upplöses har upphävts till följd av ett rättelseyrkande eller besvär på andra grunder än de som avses i 1 mom. och en behörig kommunal myndighet genom ett nytt beslut har avslutat tjänsteförhållandet

och detta beslut har vunnit laga kraft, anses tjänsteförhållandet ha avslutats enligt det första beslutet i ärendet, om inte något annat följer av uppsägningstiden.

15 §

Återanställning av uppsagd tjänsteinnehavare

Om en kommun har sagt upp en ordinarie tjänsteinnehavare enligt grunderna i 7 § och inom nio månader efter utgången av uppsägningstiden behöver en tjänsteinnehavare för ett tjänsteförhållande med liknande uppgifter som är i kraft tills vidare eller över sex månader, skall kommunen höra sig för hos den lokala arbetskraftsmyndigheten huruvida uppsagda tjänsteinnehavare söker arbete genom denna myndighets förmedling och, om så är fallet, i första hand erbjuda arbete åt uppsagda tjänsteinnehavare som uppfyller behörighetskraven.

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

16 §

Avgångsålder

En ordinarie tjänsteinnehavares avgångsålder är hans ålderspensionsålder.

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

17 §

Permittering

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

kan ordna andra uppgifter eller någon utbildning som lämpar sig för kommunens behov.

Genom tjänstekollektivavtal kan det överenskommas om en kortare permittering för viss tid än den längsta tillåtna tiden på 90 dagar som avses ovan i 1 mom. Medan ett tjänsteförhållande består kan en överenskommelse på initiativ av tjänsteinnehavaren eller kommunen träffas om permittering av tjänsteinnehavaren.

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

Om ett beslut om permittering har upphävts till följd av ett rättelseyrkande eller besvär på andra grunder än de som avses i 1 mom, och en behörig kommunal myndighet genom ett nytt beslut har beslutat om samma permittering och detta beslut har vunnit laga kraft, anses permitteringen ha verkställts enligt det första beslutet, om inte något annat följer av delgivningstiden för det första beslutet eller på grund av att permitteringen återkallas.

18 §

Uppsägning av tjänsteförhållande i samband med permittering

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

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

Om permitteringen har trätt i kraft utan att tjänsteinnehavaren har fått tillgodogöra sig någon uppsägningstid på grund av att tjäns-

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

19 §

Permitteringsförfarande

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

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

Genom tjänstekollektivavtal kan permitteringsförfarandet även avtalas på något annat sätt.

20 §

Avstängning från tjänsteutövning

Utöver vad som stadgas i någon annan lag kan en tjänsteinnehavare avstängas från

tjänsteutövning för den tid som tjänsteinnehavaren av skäl som beror på honom själv inte kan utföra sina tjänsteåligganden på behörigt sätt, förutsatt att tjänsteinnehavaren inte har beviljats tjänstledighet eller semester för denna tid.

21 §

Ordningen för behandling av ersättningsanspråk

Krav på ersättning som avses i 5 § 2 mom., 15 § 2 mom. och 18 § 2 och 3 mom. behandlas som förvaltningsvistemål vid länsrätten.

22 §

Ordningen för behandling av besvär

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

Helsingfors den 28 juni 1996

Republikens President

MARTTI AHTISAARI

23 §

Ikraftträdande

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1996.

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

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

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

Minister *Jan-Erik Tuustari*