

RP 63/2007 rd

Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till lag om ändring av statstjänstemannalagen

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I denna proposition föreslås ändringar i statstjänstemannalagen.

Genom denna proposition ändras bestämmelserna om diskriminering i statstjänstemannalagen så att de motsvarar Europeiska unionens krav, förbättras tjänstemännens rättsliga ställning och eftersträvas en minskning av andelen visstidsanställda bland tjäns-

temännen. Avsikten är att främja mobiliteten för tjänstemännen när det gäller att söka sig till nya uppgifter hos staten som arbetsgivare. Dessutom görs vissa ändringar av teknisk natur i statstjänstemannalagen.

Lagen avses träda i kraft den 1 januari 2008.

INNEHÅLL

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL.....	1
INNEHÅLL	2
ALLMÄN MOTIVERING	3
1 NULÄGE	3
2 MÅLSÄTTNING OCH DE VIKTIGASTE FÖRSLAGEN.....	3
3 PROPOSITIONENS KONSEKVENSER	4
4 BEREDNINGEN AV PROPOSITIONEN	4
DETALJMOTIVERING	4
1 LAGFÖRSLAG	4
2 IKRAFTTRÄDANDE	9
3 LAGSTIFTNINGSORDNING	10
LAGFÖRSLAG	11
om ändring av statstjänstemannalagen	11
BILAGA	14
PARALLELLTEXT	14
om ändring av statstjänstemannalagen	14

ALLMÄN MOTIVERING

1 Nuläge

Enligt Europeiska gemenskapernas kommissions ståndpunkt förbjuder inte vår statstjänstemannalag för närvarande tillräckligt entydigt diskriminering på grund av sexuell läggning.

I vissa fall används flera tjänsteförhållanden för viss tid efter varandra trots att grunden för visstidsanställning är densamma. I utnämningsbrevet för tjänsteförhållanden för viss tid anges inte alla gånger grunden för visstidsanställning. I vissa fall är den grund som angetts otydlig. Dessa faktorer har i viss mån upprätthållit strukturer som har ökat antalet ogrundade och vagt motiverade tjänsteförhållanden för viss tid. Korta tjänsteförhållanden som följer på varandra har ökat de anställdas osäkerhet då det gäller anställningsförhållandets kontinuitet, vilket har ökat personalomsättningen.

Om en tjänsteman i fast tjänst söker en annan statlig tjänst till vilken hör en provotid och han blir vald till denna tjänst anses tjänstemannen ha avgått från sin tidigare tjänst från och med den tidpunkt då han börjar arbeta i den nya tjänsten. Om en tjänstemans tjänsteförhållande upplöses under provotiden har han ingen möjlighet att återgå till sin tidigare tjänst. Den här situationen har vid sökande av en ny tjänst föranlett tveksamhet som är främmande för provotidens syfte och i någon mån minskat mobiliteten bland tjänstemännen inom statssektorn. Särskilt har sådana tjänstemän som blivit eller blir utan arbetsuppgifter till följd av statsförvaltningens regionaliserings- och produktivhetsprogram upplevt detta som ett missförhållande.

2 Målsättning och de viktigaste förslagen

Propositionen innehåller flera separata ändringar av vilka de flesta inte på något sätt hänför sig till varandra. Delvis är det fråga om ändringar av teknisk natur. Sådana är ändringen av 11, 53 och 66 §. Då det gäller 11 § baserar sig ändringen på Europeiska unionens krav på förbud mot all diskrimine-

ring genom synnerligen detaljerad lagstiftning.

Delvis är det fråga om att ändra statstjänstemannalagen så att den bättre uppfyller principerna för god förvaltning. Till denna kategori kan ändringen av 40 § hänföras. Genom ändringen åläggs den myndighet som beslutar om avstängning från tjänsteutövning att ge akt på att grunderna för avstängningen fortfarande gäller och vid behov fatta ett nytt beslut som kan överklagas. Genom ändringen får en tjänsteman även rätt att kräva ett sådant nytt beslut om avstängning från tjänsteutövning.

Då det gäller den föreslagna 23 a § är det fråga om att regleringen av saken lyfts från förordningen till lagnivå. När det gäller uppvisande av läkarintyg är det fråga om en skyldighet som åläggs en person och då är det med tanke på de grundläggande rättigheterna motiverat att regleringen av saken lyfts från förordning till lagnivå. Det görs inte några innehållsmässiga ändringar i bestämmelsen om en tjänstemans skyldighet att uppvisa ett godtagbart läkarintyg.

Syftet med den föreslagna ändringen av 9 § är att förbättra ställningen för tjänstemän som är anställda hos staten i tjänsteförhållande för viss tid och att minska den relativa andelen tjänstemän i visstidsanställning. Skyldigheten att ange grunden för tjänsteförhållande för viss tid i utnämningsbrevet bidrar till att minska antalet ogrundade visstidsanställningar. Förlängningen av tjänsteförhållandena för viss tid underlättar livet för visstidsanställda tjänstemän på många sätt vilket bidrar till att förbättra arbetsmotivationen och trivseln i arbetet. Detta bidrar även till att minska omsättningen av tjänstemän som arbetar i tjänsteförhållande för viss tid.

Avsikten med den föreslagna ändringen av 65 § är att främja arbetskraftens rörlighet inom den statliga sektorn. Genom ändringen kan sådana tjänstemän som t.ex. på grund av regionaliseringsåtgärder och produktivetsfrämjande åtgärder inom statsförvaltningen blir utan arbete lättare placeras i nya uppgifter i statens tjänst.

3 Propositionens konsekvenser

Propositionen har på grund av sin struktur många olika typer av konsekvenser. Genom propositionen ändras vår lagstiftning gällande diskriminering så att den motsvarar Europeiska unionens krav. Genom den ändring som gäller tjänsteförhållanden för viss tid förbättras den rättsliga ställningen för tjänstemän som arbetar i tjänsteförhållande för viss tid. Likaså förbättras den rättsliga ställningen för en tjänsteman som avstängts från tjänsteutövning och säkerställs att det finns grund för avstängningen även då avstängningen varar länge.

Det är delvis svårt att bedöma propositionens ekonomiska konsekvenser, men de torde bli små. Propositionen ökar i någon mån myndigheternas arbetsbörda, men denna ökning är synnerligen liten. Förbättringen av visstidsanställda tjänstemäns rättsliga ställning kan minska omsättningen av visstidsanställd personal vilket ökar produktiviteten på statliga arbetsplatser. Ogrundade och vagt motiverade visstidsanställningar på statliga arbetsplatser minskar.

Lagstadgad tjänstledighet från en tidigare tjänst till slutet av provotiden i sådana fall då en tjänsteman övergår till en ny tjänst främjar mobiliteten bland tjänstemännen inom den statliga sektorn. Förfarandet underlättar placeringen av tjänstemän i nya uppgifter i samband med regionaliseringsprojekt och produktivetsfrämjande projekt inom statsförvaltningen.

Propositionen har inte några miljökonsekvenser och inte heller några könskonsekvenser eller konsekvenser för jämställdheten. Även om bestämmelsen om diskriminering preciseras är det närmast fråga om en teknisk precisering för att uppfylla Europeiska unionens krav och inte en egentlig ändring.

4 Beredningen av propositionen

Propositionen har beretts vid finansministeriet. Lagförslaget har behandlats vid samarbetsförhandlingar med de huvudavtalsorganisationer som företräder de statsanställda.

DETALJMOTIVERING

1 Lagförslag

9 §. Det föreslås att till paragrafen fogas ett nytt 3 mom., i vilket förfarandet vid utnämning av en tjänsteman till tjänsteförhållande för viss tid preciseras. För närvarande finns varken i statstjänstemannalagen eller i statstjänstemannaförordningen bestämmelser som direkt skulle ålägga arbetsgivaren att ange grunden för ett tjänsteförhållande för viss tid i utnämningensbrevet. De facto anges grunden ändå redan nu i de flesta utnämningensbrev. Genom denna ändring kommer grunden att framgå av alla utnämningensbrev.

Ifall ett vikariat utgör grunden för visstidsanställning skall det av utnämningensbrevet framgå vem tjänstemannen vikarierar. På detta sätt säkerställs grunden för visstidsanställning under en persons frånvaro. Den utnämnda personens uppgifter och lön kan avvika från uppgifterna och lönen för den person för vars tjänstledighet tjänstemannen ut-

nämns. På så sätt kan ämbetsverken ordna uppgifterna på ett så ändamålsenligt sätt som möjligt med tanke på skötseln av ärendena.

Ifall arbetets karaktär utgör grund för visstidsanställningen skall av utnämningensbrevet framgå varför arbetets karaktär förutsätter användning av tjänsteförhållande för viss tid. Fastställande av arbetets karaktär baserar sig på varje enskilt fall där i regel en viss uppgiftshelhet bedöms bland annat på basis av dess innehåll och karaktär i förhållande till ämbetsverkets permanenta uppgifter. Som exempel på förutsättningar som hänför sig till arbetets karaktär har använts behov av tillfällig arbetskraft på grund av anhopningen av arbete eller en tidsbegränsad uppgift i anslutning till ett tids- eller uppgiftsbegränsat projekt.

Då arbetets karaktär används som grund för ett tjänsteförhållande för viss tid skall arbetet vara kvantitativt eller tidsmässigt begränsat. Ifall en sådan begränsning inte kan göras vid

tidpunkten för utnämningen är uppgiften i första hand permanent. Till exempel ett allmänt antagande att ett forskningsområde förändras räcker inte som grund utan antagandet måste basera sig på fakta som kan presenteras i varje enskilt fall.

Kontinuerligt genomförande av samma typs projekt kan beroende på ämbetsverkets eller enhetens karaktär, anses som verksamhet av permanent natur även om projekten är beroende av utomstående beställningar. Särskilt är kontinuerligt anlåtande av ständigt samma typs sakkunskap i projekt i allmänhet ett tecken på verksamhetens permanenta natur. Särskild uppmärksamhet bör fästas vid anställda som biträder eller administrerar många projekt och vars arbete inte i så hög grad är bundet till särskild sakkunskap o. dyl. som krävs för ett enskilt projekt att arbetet kan anses permanent.

Även i andra än ovan uppräknade fall av tjänsteförhållanden för viss tid skall tillämpning av visstidsanställning motiveras på lämpligt sätt.

För närvarande har tjänsteförhållande för viss tid i vissa fall upprepats många gånger efter varandra trots att samma grund gällt för visstidsanställningen. Nu föreslås att ett tjänsteförhållande för viss tid skall vara i kraft under hela den tid som grunden för tjänsteförhållandet avser. Till exempel ett vikariat under en vårdledighet skall vara hela vårdledigheten och vikarien kan inte bytas ut mitt under vårdledigheten.

En sådan särskild orsak på grund av vilken avvikelser från denna huvudregel kan göras kan hänföra sig bara till grunden för tjänsteförhållandet för viss tid. I vissa fall, t.ex. i uppgifter av projekttyp, är det ibland svårt att bedöma hur länge grunden för visstidsanställning gäller. I sådana fall skall utnämningensbrevet göras upp för den tid som man känner till. Ifall den uppskattade tiden senare visar sig vara otillräcklig för slutförande av projektet, kan visstidsanställningen i det fallet förlängas med ett nytt utnämningensbrev. Det att den externa finansieringen är oenhetlig får inte utgöra grund för att bryta av ett tjänsteförhållande för viss tid i enlighet med hur finansieringen bokförs som inkomst till ämbetsverket.

Om grunden för en visstidsanställning är t.ex. praktik som hänför sig till studier och avsikten är att praktiken pågår tills studenten slutfört sina studier kan en sådan visstidsanställning till att börja med ingås fram till den beräknade tidpunkten för studiernas slutförande. Efter det kan vid behov ingås ett nytt tjänsteförhållande för viss tid om slutförandet av studierna drar ut på tiden.

Underlåtenhet att iaktta 9 § 3 mom. kan inverka på beloppet av den ersättning som betalas tjänstemannen enligt vad som närmare bestäms i 56 §. Om grunden för ett tjänsteförhållande för viss tid inverkar detta även på bedömningen av huruvida det över huvud taget finns grund för visstidsanställningen. Frågan behandlas närmare i detaljmotiveringen till 56 §.

11 §. I propositionen föreslås att bestämmelserna i statstjänstemannalagen om att en myndighet skall bemöta sina tjänstemän opartiskt ändras. Det föreslås att till statstjänstemannalagen fogas ett omnämmande av att diskriminering på grund av sexuell läggning är förbjuden.

Utgångspunkten för förslaget är rådets direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet. I detta s.k. direktiv om arbetsdiskriminering föreskrivs bl.a. att all direkt eller indirekt diskriminering på grund av sexuell läggning på de områden som omfattas av direktivet bör förbjudas i hela gemenskapen.

Vid stiftandet av lagen om likabehandling (21/2004) ändrades 2 kap. 2 § 1 mom. i arbetsavtalslagen så att arbetsgivaren inte utan godtagbart skäl får särbehandla arbetstagare på grund av ålder, hälsotillstånd, nationellt eller etniskt ursprung, sexuell läggning, språk, religion, åsikt, familjeförhållanden, fackföreningsverksamhet, politisk verksamhet eller någon annan därmed jämförbar omständighet. Sexuell läggning nämns som en förbjuden diskrimineringsgrund även i 12 § 1 mom. i lagen om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003) och i 15 a § 1 mom. i sjömanslagen (423/1978).

Förteckningen över förbjudna diskrimineringsgrunder i statstjänstemannalagen avviker från de förbjudna diskrimineringsgrunderna i andra lagar som gäller anställningsförhållanden eftersom där inte nämns sexuell

läggning som en förbjuden diskrimineringsgrund. Grunderna för arbetsdiskriminering i statstjänstemannalagen och i andra centrala lagar som gäller anställningsförhållanden stämmer alltså inte överens i sin nuvarande form. Å andra sidan förbjuds enligt 11 § i statstjänstemannalagen diskriminering på grund av "annan därmed jämförbar omständighet". En med övriga uppräknade omständigheter jämförbar orsak är sexuell läggning. Således finns det även bestämmelser som gäller sexuell läggning.

Finland fick den 3 januari 2007 en formell underrättelse av EU-kommissionen (ärende 2006/2437). Enligt skrivelsen anser kommissionen att Finland inte ännu på lämpligt sätt har införlivat artikel 1 i direktiv 2000/78/EG som en del av den nationella rätten. I utrikesministeriets svar av den 27 februari 2007 nämns att till statstjänstemannalagen kommer att fogas ett tillägg om sexuell läggning så att ändringen träder i kraft vid ingången av 2008.

Det föreslås att till 11 § i statstjänstemannalagen fogas en hänvisning till lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986). Detta tillägg är motiverat av orsaker som hänför sig till paragrafens tydlighet. Eftersom i 11 § ingår hänvisningar till lagen om likabehandling är det med tanke på informationen och för förhindrande av missförstånd skäl att i paragrafen nämna även lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män.

23 a §. I 8 b och 19 § i statstjänstemannalagen föreskrivs om en tjänstemans skyldighet att lämna arbetsgivaren upplysningar om sina förutsättningar att sköta tjänsten med hänsyn till hälsan. Däremot ingår bestämmelser om en tjänstemans skyldighet att förete läkarintyg eller något annat intyg över sjukdomen för närvarande i statstjänstemannaförordningen. Då en tjänsteman anhåller om tjänstledighet på grund av sjukdom skall han enligt statstjänstemannaförordningen styrka sjukdomen med ett läkarintyg som uppgjorts enligt formuläret för anhållan om dagpenning enligt sjukförsäkringslagen (364/1963), med ett intyg av en hälsovårdare vid en hälsovårdscentral eller med ett intyg av en hälsovårdare eller sjukskötare som anvisats av ämbetsverket. Om sjukdomen varar

högst tre dygn kan tjänstemannen styrka sjukdomen även på något annat tillförlitligt sätt som har godkänts av den myndighet som beviljar tjänstledighet. Om sjukdomen varar över fem dygn skall den dock styrkas med ett ovan angivet läkarintyg.

Eftersom i statstjänstemannalagen ingår bestämmelser om skyldighet att lämna upplysningar om förutsättningarna att sköta tjänsten med hänsyn till hälsan kan överföringen av bestämmelserna om skyldigheten att förete läkarintyg och andra intyg över sjukdom från statstjänstemannaförordningen till statstjänstemannalagen motiveras med regleringens enhetlighet. En annan orsak till överföringen är att det över huvud taget är mera lämpligt bl.a. med tanke på de grundläggande rättigheterna att reglera sådana skyldigheter på lagnivå och inte på förordningsnivå.

Med hänsyn till de grundläggande rättigheterna behövs även en entydigare bestämmelse om statsrådets möjlighet att genom förordning utfärda lättnader i tjänstemäns skyldighet att visa upp läkarintyg. En dylik situation då en förordning kunde ges kan t.ex. uppkomma vid en omfattande epidemi.

35 §. Till skillnad från t.ex. kommunala tjänsteinnehavare finns det inte för statstjänstemän några bestämmelser om hur beviljandet av invalidpension inverkar på upphörandet av tjänsteförhållandet. Därför föreslås att till 35 § fogas ett nytt 4 mom. Om en tjänsteman på basis av tjänsteförhållandet har beviljats full invalidpension tills vidare upphör tjänsteförhållandet vid utgången av den kalendermånad under vilken tjänstemannens rätt till lön under sjukdomstiden har upphört. Om arbetsgivaren har fått del av beslutet om invalidpension senare upphör tjänsteförhållandet vid utgången av månaden för delfäendet. Avslutande av tjänsteförhållandet förutsätter inte i dessa fall uppsägning eller någon annan åtgärd vars syfte är att tjänsteförhållandet skall upphöra. Däremot utgör inte t.ex. beviljandet av delinvalidpension grund för uppsägning.

Det föreslagna tillägget förtydligar situationen när en tjänsteman har beviljats full invalidpension men inte vill säga upp sig. Å andra sidan förebygger bestämmelsen över-

lappning av pension och lön under sjukdomstiden och minskar behovet av återkrav.

40 §. Avstängning av en tjänsteman från tjänsteutövning är en till sin karaktär administrativ och temporär säkerhetsåtgärd vars syfte är att säkerställa en ändamålsenlig skötsel av myndighetsuppgifterna. Avstängning från tjänsteutövning sker på myndigheternas initiativ. Avstängning från tjänsteutövning kan ske endast i de fall som uttryckligen regleras i lagen. En tjänsteman som avstängts från tjänsteutövning är befriad från alla tjänsteuppgifter.

Avstängning från tjänsteutövning sker i första hand med tanke på allmänt intresse. Vid övervägande av avstängning bör dock särskild uppmärksamhet fästas vid rättsskyddet för den tjänsteman som är föremål för åtgärden.

I de fall som nämns i 40 § 1 mom. i statstjänstemannalagen skall en tjänsteman alltid avstängas från tjänsteutövning. Har en tjänsteman avsatts eller tjänsteförhållandet upplösts, skall han omedelbart avstängas från tjänsteutövning även om beslutet inte har vunnit laga kraft. En uppsagd tjänsteman skall avstängas från tjänsteutövning när uppsägningstiden har gått ut men själva beslutet om uppsägning inte har vunnit laga kraft. Tjänstemannanämnden eller högsta förvaltningsdomstolen kan dock av särskilda skäl besluta att en tjänsteman inte skall avstängas från tjänsteutövning eller att avstängningen inte skall fortsätta.

I paragrafens 2 mom. bestäms när en tjänsteman kan avstängas från tjänsteutövning. I momentet räknas upp följande fyra alternativ: 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 av hälsotillståndet som avses i 19 § i statstjänstemannalagen 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 tjänsteutöv-

ningen inte kan fortsätta eller om den fortsatta tjänsteutövningen under uppsägningstiden kan äventyra medborgarnas säkerhet.

I beslut om avstängning från tjänsteutövning kan ändring sökas genom besvär hos högsta förvaltningsdomstolen eller genom att rättelse först söks hos tjänstemannanämnden beroende på om den myndighet som fattat beslutet är statsrådets allmänna sammanträde eller någon annan myndighet. Ärendet skall behandlas i brådskande ordning i tjänstemannanämnden och högsta förvaltningsdomstolen. Beslutet om avstängning av en tjänsteman från tjänsteutövning skall iakttas även om rättelseyrkande har framställts eller beslutet överklagats, om inte tjänstemannanämnden eller högsta förvaltningsdomstolen beslutar något annat.

Avstängning från tjänsteutövning är en temporär säkerhetsåtgärd och den får inte fortgå längre än nödvändigt. I gällande lagstiftning finns dock inte någon särskild bestämmelse som skulle ålägga myndigheterna att med jämna mellanrum granska grunderna för avstängning från tjänsteutövning. Behovet av omvärdering hänför sig egentligen bara till de situationer som avses i 40 § 2 mom. i statstjänstemannalagen.

Riksdagens justitieombudsman har i sitt brev av den 19 juni 2001 uppmanat statsrådet att justera lagstiftningen så att myndigheterna genom lag åläggs att följa grunderna för avstängning från tjänsteutövning och vid behov fatta ett nytt beslut om omständigheterna förändras. Vidare har justitieombudsmannen ansett att det kan finnas skäl att även föreskriva om myndigheternas behandlingsskyldighet för att säkerställa att även tjänstemannen själv när han så vill kan få ett nytt beslut i ärendet av myndigheterna. En sådan bestämmelse har fogats till lagen om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003).

Skyldigheten att omvärdera ett ärende och att fatta ett nytt beslut hänför sig av hävd till allmänna författningsrättsliga principer. Kärnan i proportionalitetsprincipen är rätt dimensionering av myndigheternas verksamhet. Till exempel vid tillämpning av en administrativ säkerhetsåtgärd bör åtgärdens stränghet dimensioneras i förhållande till handlingens eller försummelsens art och klandervärdighet. I principen om ändamåls-

bundenhet ingår en allmän skyldighet att utöva befogenhet endast för det ändamål för vilket den har föreskrivits eller annars är avsedd att användas. Således skall inte t.ex. administrativa säkerhetsåtgärder användas som påföljder med straffkaraktär.

Avstängningen från tjänsteutövning får alltså inte fortgå längre än nödvändigt. Omständigheterna kan med tiden förändras avsevärt från den ursprungliga situationen. Härvid uppstår frågan om det fortfarande finns grunder för avstängning från tjänsteutövning. Till exempel vid misstankar om brott kan en laga kraft vunnen dom dröja flera år. I statstjänstemannalagen har inte den myndighet som beslutar om avstängning från tjänsteutövning ålagts skyldighet att på eget initiativ bedöma huruvida det fortfarande finns grunder för åtgärden om omständigheterna ändras kanske t.o.m. radikalt efter en tid.

Av dessa orsaker föreslås att till lagens 40 § fogas ett nytt 4 mom. enligt vilket den myndighet som verkställt avstängningen från tjänsteutövning är skyldig att följa grunderna för avstängningen. Ifall det sker någon förändring i omständigheterna blir myndigheterna skyldiga att fatta ett nytt beslut i ärendet som kan överklagas eller i vilket rättelse kan yrkas beroende på vilken myndighet som fattat beslutet. Förändringen i omständigheterna behöver inte vara väsentlig utan även en mindre förändring är tillräcklig för att förplikta myndigheterna att vidta åtgärder. Det som särskilt bör övervägas är om avstängningen från tjänsteutövning fortfarande är nödvändig.

Vidare föreslås att fortsatt avstängning från tjänsteutövning utan dröjsmål tas upp till avgörande när tjänstemannen kräver det. Härvid får tjänstemannen alltid när han så vill ett nytt beslut i ärendet som kan överklagas eller i vilket rättelse kan yrkas. Myndigheterna har inte alltid möjlighet att få all den information som behövs i ett ärende, t.ex. uppgifter om sjukdom eller hälsotillstånd, utan myndigheterna är delvis hänvisade till de uppgifter som tjänstemannen lämnar. Skyldigheten att utreda om det finns grund för avstängningen fördelas således dels på myndigheterna och dels på tjänstemannen i fråga.

På den avstängda tjänstemannens yrkande på eller begäran om ett nytt beslut om tjäns-

teutövningen tillämpas förvaltningslagen. En utgångspunkt inom förvaltningen är att myndigheterna skall behandla varje tillräckligt specificerat ärende som lämnats in och där man kräver att myndigheterna vidtar åtgärder. Enligt behandlingsskyldigheten skall myndigheterna sedan de erhållit en begäran ge ett nytt beslut i ärendet även om myndigheterna efter övervägande kommer till att avstängningen från tjänsteutövning bör fortsätta.

Även 21 § i grundlagen har betydelse i detta hänseende. Enligt paragrafen har var och en rätt att på behörigt sätt och utan ogrundat dröjsmål få sin sak behandlad samt att få ett beslut som gäller hans eller hennes rättigheter och skyldigheter behandlat vid domstol eller något annat oavhängigt rättskipningsorgan. Dessa faktorer talar för att myndigheterna när tjänstemannen begär det skall fatta ett nytt beslut i ärendet som kan överklagas eller i vilket rättelse kan yrkas.

Det väsentliga är att avstängningen från tjänsteutövning får fortsätta endast så länge som det är nödvändigt med tanke på grunderna för avstängningen. En sådan reglering understryker myndigheternas skyldighet att på eget initiativ granska ett beslut och saken blir då inte endast beroende av tjänstemannens initiativ.

53 §. I denna proposition föreslås att till 40 § fogas en bestämmelse om att den myndighet som beslutat om avstängning för tjänsteutövning skall följa grunderna för avstängningen och vid behov fatta ett nytt beslut i ärendet om omständigheterna förändrats. Dessutom skall fortsatt avstängning från tjänsteutövning utan dröjsmål tas upp till avgörande när tjänstemannen kräver det.

I dessa beslut skall kunna sökas ändring eller rättelse liksom även i det ursprungliga beslutet om avstängning från tjänsteutövning. På grund härav fogas till 53 § 1 mom. ett omnämnande av att ändring i beslut som gäller fortsatt avstängning från tjänsteutövning får sökas genom besvär. Det föreslås att motsvarande tillägg tas in i 53 § 2 mom. som gäller rättelseyrkande.

56 §. Avsikten är att i det föreslagna nya 9 § 3 mom. noggrannare än tidigare bestämma hur arbetsgivaren skall förfara vid utnämning av en tjänsteman i tjänsteförhållande för viss

tid. Enbart underlåtenhet att iaktta detta moment ger inte en tjänsteman rätt till ersättning i enlighet med 56 §. I och med den ändring som nu föreslås i 56 § kan som en faktor som vid bedömning av ersättningen bidrar till höjning av ersättningen dock beaktas underlåtenhet att iaktta 9 § 3 mom. Om beslut om flera på varandra följande tjänsteförhållanden har fattats utan grundad anledning då samma grund för visstidsanställning har gällt kan ett sådant förfarande beaktas som en faktor som höjer ersättningen. Likaså kan underlåtenhet att motivera orsaken till tjänsteförhållande för viss tid beaktas.

Det föreslagna nya 9 § 3 mom. inverkar även på bedömningen av om myndigheterna har handlat i strid med 9 § 1 och 2 mom. Om grunden för tjänsteförhållande för viss tid inte har angetts i utnämningensbrevet är utgångspunkten den att man antar att det inte finns en i 9 § 1 och 2 mom. nämnd grund för tjänsteförhållande för viss tid. Om ett ämbetsverk anser att en sådan grund finns skall ämbetsverket styrka att grunden finns.

65 §. I lagens 65 § 1 mom. föreskrivs att en tjänsteman anses ha avgått från sin tidigare tjänst räknat från den tidpunkt då han på något annat sätt än för viss tid utnämns till en annan statlig tjänst. Således anses en tjänsteman ha avgått från sin tidigare tjänst även då den andra statliga tjänsten är en bisyssla. Situationen leder till att en tjänsteman nu för tiden inte kan ta emot en statlig tjänst som permanent bisyssla. På grund härav föreslås att paragrafens 1 mom. ändras. Enligt förslaget anses en tjänsteman inte ha avgått från sin tidigare tjänst på grund av att han har mottagit en bisyssla som avses i lagens 18 § 3 mom. Myndigheterna kan även efter ändringen förbjuda en tjänsteman att motta en bisyssla på de grunder som nämns i 18 § 2 mom. Ändringen av bestämmelsen gäller sålunda endast sådana bisysslor som avses i 18 § 3 mom., som inte förutsätter att arbetstid används för att sköta bisysslan.

I lagens 65 § 1 och 2 mom. föreskrivs att en tjänsteman anses ha avgått från sin tidigare tjänst då han på något annat sätt än för viss tid utnämns till en annan statlig tjänst. Situationen leder till att en tjänsteman inte kan återvända till sin tidigare tjänst om det nya tjänsteförhållandet upplöses under prövoti-

den. Därför föreslås att ett nytt 3 mom. fogas till paragrafen. I momentet föreskrivs att om en tjänsteman som utnämns till en tjänst utnämns till en annan statlig tjänst och till denna hör en prövotid anses tjänstemannen ha avgått från sin tidigare tjänst först när prövotiden har upphört, om inte det nya tjänsteförhållandet har upplösts under prövotiden. Tjänstemannen är tjänstledig från sin tidigare tjänst tills prövotiden upphör i den nya tjänsten. Om alltså det nya tjänsteförhållandet upplöses under prövotiden får tjänstemannen återvända till sin tidigare tjänst.

Avsikten med ändringen är att främja arbetskraftens rörlighet inom den statliga sektorn. Genom ändringen kan sådana tjänstemän som på grund av regionaliseringsåtgärder och produktivitetsfrämjande åtgärder inom statsförvaltningen blir utan arbete lättare placeras i nya uppgifter.

66 §. Det föreslås att 66 § 3 mom. och 4 mom. ändras. Det är fråga om tekniska ändringar. Då 35 § i statstjänstemannalagen ändrades så att möjligheten att besluta om huruvida en tjänsteman skall fortsätta i samma tjänst eller uppgift efter avgångsåldern slopades, glömde man att samtidigt slopa den hänvisning i 66 § som gäller samma sak. Genom ändringen slopas den hänvisning som blivit onödig. Därtill preciseras bemyndigandet att utfärda förordning.

2 Ikraftträdande

Lagen föreslås träda i kraft den 1 januari 2008. Tidpunkten för ikraftträdandet stöds av det faktum att utrikesministeriet i sitt brev av den 27 februari 2007 till EU-kommissionen har lovat att den föreslagna ändringen av 11 § i statstjänstemannalagen träder i kraft vid ingången av år 2008.

Genom denna lag upphävs 22 § och 42 a § i statstjänstemannaförordningen. Det föreslås att 22 § i statstjänstemannaförordningen upphävs eftersom bestämmelserna i paragrafen tas in i lagens 23 a §. Förordningens 42 a § upphävs eftersom den bestämmelsen har blivit onödig. Då 35 § i statstjänstemannalagen ändrades så att möjligheten att besluta om huruvida en tjänsteman skall fortsätta i samma tjänst eller uppgift efter avgångsåldern slopades, glömde man att samtidigt slo-

pa 42 a § i statstjänstemannaförordningen. I 42 a § föreskrivs om de myndigheter som kan ge ett sådant tillstånd.

3 Lagstiftningsordning

Genom de föreslagna ändringarna av och tilläggen till bestämmelserna preciseras grunderna för utnämning till ett tjänsteförhållande på viss tid, preciseras diskrimineringsförbudet, lyfts skyldigheten att förete intyg över sjukdom från förordningen till lagen, ges tjänstemännen uttrycklig rätt att föra frågan om fortsatt avstängning från tjänsteutövning till myndigheterna för avgörande, utvid-

gas rätten att söka ändring och yrka rättelse samt förbättras tjänstemännens ställning under provotiden. Dessa ändringar förbättrar tjänstemännens rättsliga ställning, stämmer överens med de grundläggande rättigheterna och främjar en god förvaltning. I propositionen ingår inga förslag som avviker från grundlagen.

Av dessa orsaker anser regeringen att lagförslaget kan behandlas i vanlig lagstiftningsordning.

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

Lag

om ändring av statstjänstemannalagen

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i statstjänstemannalagen av den 19 augusti 1994 (750/1994) 11 §, 53 § 1 och 2 mom., 56 § 1 mom., 65 § 1 mom. och 66 § 3 och 4 mom.,

av dem 11 § sådan den lyder i lag 25/2004, 53 § 1 mom. och 66 § 3 mom. sådana de lyder i lag 604/1997 och 53 § 2 mom. sådant det lyder i lag 677/2006, samt

fogas till 9 § ett nytt 3 mom., varvid det nuvarande 3 mom. blir 4 mom., till 35 §, sådan den lyder i lag 682/2004, ett nytt 4 mom., till 40 § ett nytt 4 mom., till 65 §, sådan den lyder delvis ändrad i lagarna 719/2000 och 604/2007, ett nytt 3 mom. och till lagen en ny 23 a § som följer:

9 §

Om en tjänsteman med stöd av 1 eller 2 mom. utnämns för viss tid skall av utnämningens brevet framgå varför det är fråga om viss tid. Tjänstemannen skall utnämnas för hela den tid som utgör grund för visstidsanställningen, om inte något annat beslutas av särskilda skäl.

11 §

En myndighet skall bemöta sina tjänstemän opartiskt så att ingen utan fog särbehandlas på grund av börd, etniskt ursprung, nationalitet, kön, sexuell läggning, religion, övertygelse, funktionshinder, ålder, politisk verksamhet eller fackföreningsverksamhet eller någon annan därmed jämförbar omständighet. Bestämmelser om vad som avses med diskriminering samt om förbud mot repressalier och om bevisbördan vid behandlingen av diskrimineringsärenden finns då det gäller diskriminering på grund av kön i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) och då det gäller vissa andra diskrimineringsgrunder i lagen om likabehandling (21/2004).

5 kap.

Tjänstledighet

23 a §

När en tjänsteman anhåller om tjänstledighet på grund av sjukdom skall han styrka sjukdomen med ett läkarintyg som uppgjorts enligt formuläret för anhållan om dagpenning enligt sjukförsäkringslagen (1224/2004), med ett intyg av en hälsovårdare vid en hälsovårdscentral eller med ett intyg av en hälsovårdare eller sjukskötare som anvisats av ämbetsverket. Om sjukdomen varar högst tre dygn kan tjänstemannen styrka sjukdomen även på något annat tillförlitligt sätt som har godkänts av den myndighet som beviljar tjänstledighet. Om sjukdomen varar över fem dygn skall den dock styrkas med ett ovan avsett läkarintyg.

I fråga om en viss period eller ett visst område eller i fall som begränsats på annat sätt kan genom förordning av statsrådet bestämmas om lättnader i tjänstemäns skyldighet att styrka sjukdom.

35 §

Då en tjänsteman på basis av ett tjänsteförhållande har beviljats full invalidpension tills

vidare, upphör tjänsteförhållandet utan uppsägning eller någon annan åtgärd vars syfte är att tjänsteförhållandet skall upphöra, vid utgången av den kalendermånad under vilken tjänstemannens rätt till lön under sjukdomstiden har upphört eller, om arbetsgivaren har fått del av beslutet om invalidpension senare, vid utgången av månaden för delfäendet.

40 §

Den myndighet som har beslutat om avstängning från tjänsteutövning skall följa grunderna för avstängningen och vid behov fatta ett nytt beslut i ärendet om omständigheterna förändrats. Frågan om fortsatt avstängning från tjänsteutövning skall utan dröjsmål tas upp till avgörande när tjänstemannen så kräver.

53 §

Ändring i statsrådets beslut genom vilket statsrådet har sagt upp en tjänsteman, upplöst ett tjänsteförhållande, avstängt en tjänsteman från tjänsteutövning eller beslutat att avstängningen från tjänsteutövning fortfarande skall gälla får sökas genom besvär hos högsta förvaltningsdomstolen så som bestäms i förvaltningsprocesslagen.

Rättelse i ett beslut genom vilket en annan myndighet än statsrådet har gett en tjänsteman en varning eller permitterat eller sagt upp en tjänsteman, upplöst ett tjänsteförhållande eller ändrat ett tjänsteförhållande till en deltidsanställning, avstängt en tjänsteman från tjänsteutövning, beslutat att avstängningen från tjänsteutövning fortfarande skall gälla eller skilt en tjänsteman från tjänsteutövning för viss tid får sökas hos tjänstemannanämnden. Rättelseyrkandet skall tillställas tjänstemannanämnden inom 30 dagar från det att tjänstemannen fick del av beslutet. Till ett beslut i vilket rättelse får sökas skall myndigheten foga anvisning om rättelseyrkande.

56 §

En tjänsteman som har utnämnts för viss tid utan någon sådan grund som föreskrivs i 9 § 1 eller 2 mom. eller som utan giltigt skäl upprepade gånger i följd med stöd av 9 § 1

eller 2 mom. har utnämnts för viss tid har, när hans tjänsteförhållande till ämbetsverket upphör till följd av att han inte längre utnämns till tjänsteman vid ämbetsverket, rätt att av ämbetsverket få en ersättning som motsvarar lön för minst 6 och högst 24 månader. Vid fastställande av ersättningens belopp kan beaktas om ämbetsverket har förfarit på det sätt som anges i 9 § 3 mom. Tjänstemannanämnden beslutar om utbetalningen av ersättningen.

65 §

En tjänsteman anses ha avgått från sin tidigare tjänst räknat från den tidpunkt då han på något annat sätt än för viss tid utnämns till en annan statlig tjänst. Om den andra statliga tjänsten är en bisyssla som avses i 18 § 3 mom. anses tjänstemannen dock inte ha avgått från sin tidigare tjänst på grund av utnämningen till bisysslan.

Om en tjänsteman som utnämns till en tjänst utnämns till en annan statlig tjänst och till denna tjänst hör en prøvotid, anses tjänstemannen ha avgått från sin tidigare tjänst när prøvotiden har upphört, om inte det nya tjänsteförhållandet har upplösts under prøvotiden. Tjänstemannen är tjänstledig från sin tidigare tjänst till dess att prøvotiden i den nya tjänsten upphör.

66 §

Bestämmelser om den myndighet som ger en tjänsteman en varning, permitterar eller säger upp en tjänsteman, upplöser ett tjänsteförhållande, avstänger en tjänsteman från tjänsteutövning eller med stöd av 20 eller 21 § överför en tjänsteman utfärdas genom förordning av statsrådet.

Bestämmelser om hörande av huvudförtroendemannen eller förtroendemannen innan beslut fattas om permittering av en tjänsteman, uppsägning eller avstängning från tjänsteutövning eller upplösning av tjänsteförhållande utfärdas genom förordning av statsrådet.

Denna lag träder i kraft den 20 . vember 1994 (971/1994), av dem 42 a § så-
Genom denna lag upphävs 22 och 42 a § i dan den lyder i förordning 793/1997.
statstjänstemannaförordningen av den 14 no-

Helsingfors den 13 september 2007

Republikens President

TARJA HALONEN

Förvaltnings- och kommunminister *Mari Kiviniemi*

Lag**om ändring av statstjänstemannalagen**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i statstjänstemannalagen av den 19 augusti 1994 (750/1994) 11 §, 53 § 1 och 2 mom., 56 § 1 mom., 65 § 1 mom. och 66 § 3 och 4 mom.,
av dem 11 § sådan den lyder i lag 25/2004, 53 § 1 mom. och 66 § 3 mom. sådana de lyder i lag 604/1997 och 53 § 2 mom. sådant det lyder i lag 677/2006, samt
fogas till 9 § ett nytt 3 mom., varvid det nuvarande 3 mom. blir 4 mom., till 35 §, sådan den lyder i lag 682/2004, ett nytt 4 mom., till 40 § ett nytt 4 mom., till 65 §, sådan den lyder delvis ändrad i lagarna 719/2000 och 604/2007, ett nytt 3 mom. och till lagen en ny 23 a § som följer:

*Gällande lydelse**Föreslagen lydelse*

9 §

9 §

Genom förordning stadgas om de tjänster som alltid skall besättas för viss tid.

Om en tjänsteman med stöd av 1 eller 2 mom. utnämns för viss tid skall av utnämningensbrevet framgå varför det är fråga om viss tid. Tjänstemannen skall utnämnas för hela den tid som utgör grund för visstidsanställningen, om inte något annat beslutas av särskilda skäl.

11 §

11 §

En myndighet skall bemöta sina tjänstemän opartiskt så att ingen utan fog särbehandlas på grund av börd, etniskt ursprung, nationalitet, kön, religion, övertygelse, funktionshinder, ålder, politisk verksamhet eller fackföreningsverksamhet eller någon annan därmed jämförbar omständighet. Bestämmelser om vad som avses med diskriminering samt om förbud mot repressalier och om bevisbördan vid behandlingen av diskrimineringsärenden finns i lagen om likabehandling (21/2004).

En myndighet skall bemöta sina tjänstemän opartiskt så att ingen utan fog särbehandlas på grund av börd, etniskt ursprung, nationalitet, kön, *sexuell läggning*, religion, övertygelse, funktionshinder, ålder, politisk verksamhet eller fackföreningsverksamhet eller någon annan därmed jämförbar omständighet. Bestämmelser om vad som avses med diskriminering samt om förbud mot repressalier och om bevisbördan vid behandlingen av diskrimineringsärenden finns *då det gäller diskriminering på grund av kön i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) och då det gäller vissa andra diskrimineringsgrunder* i lagen om likabehandling (21/2004).

5 kap.

Tjänstledighet

23 a §

När en tjänsteman anhåller om tjänstledighet på grund av sjukdom skall han styrka sjukdomen med ett läkarintyg som uppgjorts enligt formuläret för anhållan om dagpenning enligt sjukförsäkringslagen (1224/2004), med ett intyg av en hälsovårdare vid en hälsovårdscentral eller med ett intyg av en hälsovårdare eller sjukskötare som anvisats av ämbetsverket. Om sjukdomen varar högst tre dygn kan tjänstemannen styrka sjukdomen även på något annat tillförlitligt sätt som har godkänts av den myndighet som beviljar tjänstledighet. Om sjukdomen varar över fem dygn skall den dock styrkas med ett ovan avsett läkarintyg.

I fråga om en viss period eller ett visst område eller i fall som begränsats på annat sätt kan genom förordning av statsrådet bestämmas om lättnader i tjänstemäns skyldighet att styrka sjukdom.

35 §

35 §

Då en tjänsteman på basis av ett tjänsteförhållande har beviljats full invalidpension tills vidare, upphör tjänsteförhållandet utan uppsägning eller någon annan åtgärd vars syfte är att tjänsteförhållandet skall upphöra, vid utgången av den kalendermånad under vilken tjänstemannens rätt till lön under sjukdomstiden har upphört eller, om arbetsgivaren har fått del av beslutet om invalidpension senare, vid utgången av månaden för delfäendet.

40 §

40 §

Den myndighet som har beslutat om avstängning från tjänsteutövning skall följa grunderna för avstängningen och vid behov fatta ett nytt beslut i ärendet om omständigheterna förändrats. Frågan om fortsatt avstängning från tjänsteutövning skall utan dröjsmål tas upp till avgörande när tjänstemannen så kräver.

53 §

Ändring i statsrådets beslut genom vilket statsrådets allmänna sammanträde har sagt upp en tjänsteman, upplöst ett tjänsteförhållande eller avstängt en tjänsteman från tjänsteutövning får sökas genom besvär hos högsta förvaltningsdomstolen så som bestäms i förvaltningsprocesslagen.

Rättelse i ett beslut genom vilket en annan myndighet än statsrådets allmänna sammanträde har givit en tjänsteman en varning eller tillåtit eller sagt upp en tjänsteman, upplöst ett tjänsteförhållande eller ändrat ett tjänsteförhållande till en deltidsanställning, avstängt en tjänsteman från tjänsteutövning eller skilt en tjänsteman från tjänsteutövning för viss tid får sökas hos tjänstemannanämnden. Rättelseyrkandet skall tillställas tjänstemannanämnden inom 30 dagar från det att tjänstemannen fick del av beslutet. Till ett beslut i vilket rättelse får sökas skall myndigheten foga anvisning om rättelseyrkande.

53 §

Ändring i statsrådets beslut genom vilket statsrådet har sagt upp en tjänsteman, upplöst ett tjänsteförhållande, avstängt en tjänsteman från tjänsteutövning *eller beslutat att avstängningen från tjänsteutövning fortfarande skall gälla* får sökas genom besvär hos högsta förvaltningsdomstolen så som bestäms i förvaltningsprocesslagen.

Rättelse i ett beslut genom vilket en annan myndighet än statsrådet har gett en tjänsteman en varning eller tillåtit eller sagt upp en tjänsteman, upplöst ett tjänsteförhållande eller ändrat ett tjänsteförhållande till en deltidsanställning, avstängt en tjänsteman från tjänsteutövning, *beslutat att avstängningen från tjänsteutövning fortfarande skall gälla* eller skilt en tjänsteman från tjänsteutövning för viss tid får sökas hos tjänstemannanämnden. Rättelseyrkandet skall tillställas tjänstemannanämnden inom 30 dagar från det att tjänstemannen fick del av beslutet. Till ett beslut i vilket rättelse får sökas skall myndigheten foga anvisning om rättelseyrkande.

56 §

En tjänsteman som har utnämnts för viss tid utan någon sådan grund som stadgas i 9 § 1 eller 2 mom. eller som utan giltigt skäl upprepade gånger i följd med stöd av 9 § 1 eller 2 mom. har utnämnts för viss tid har, när hans tjänsteförhållande till ämbetsverket upphör till följd av att han inte längre utnämns till tjänsteman vid ämbetsverket, rätt att av ämbetsverket få en ersättning som motsvarar lön för minst sex och högst 24 månader. Tjänstemannanämnden beslutar om utbetalningen av ersättningen.

56 §

En tjänsteman som har utnämnts för viss tid utan någon sådan grund som föreskrivs i 9 § 1 eller 2 mom. eller som utan giltigt skäl upprepade gånger i följd med stöd av 9 § 1 eller 2 mom. har utnämnts för viss tid har, när hans tjänsteförhållande till ämbetsverket upphör till följd av att han inte längre utnämns till tjänsteman vid ämbetsverket, rätt att av ämbetsverket få en ersättning som motsvarar lön för minst 6 och högst 24 månader. *Vid fastställande av ersättningens belopp kan beaktas om ämbetsverket har förfarit på det sätt som anges i 9 § 3 mom.* Tjänstemannanämnden beslutar om utbetalningen av ersättningen.

65 §

En tjänsteman anses ha avgått från sin tidigare tjänst räknat från den tidpunkt då han på något annat sätt än för viss tid utnämns till en annan statlig tjänst.

65 §

En tjänsteman anses ha avgått från sin tidigare tjänst räknat från den tidpunkt då han på något annat sätt än för viss tid utnämns till en annan statlig tjänst. *Om den andra statliga tjänsten är en bisyssla som avses i 18 § 3 mom. anses tjänstemannen dock inte ha avgått från sin tidigare tjänst på grund av ut-*

nämningen till bisysslan.

Om en tjänsteman som utnämns till en tjänst utnämns till en annan statlig tjänst och till denna tjänst hör en prøvotid, anses tjänstemannen ha avgått från sin tidigare tjänst när prøvotiden har upphört, om inte det nya tjänsteförhållandet har upplösts under prøvotiden. Tjänstemannen är tjänstledig från sin tidigare tjänst till dess att prøvotiden i den nya tjänsten upphör.

66 §

Om den myndighet som ger en tjänsteman en varning, permitterar eller säger upp en tjänsteman, upplöser ett tjänsteförhållande, avstänger en tjänsteman från tjänsteutövning eller med stöd av 20 eller 21 § överför en tjänsteman eller med stöd av 35 § beslutar att en tjänsteman skall kvarstå i samma tjänst eller uppgift efter avgångsåldern bestäms genom förordning.

Genom förordning stadgas om hörande av huvudförtroendemannen eller förtroendemannen innan beslut fattas om permittering av en tjänsteman, uppsägning eller avstängning från tjänsteutövning eller upplösning av tjänsteförhållandet.

66 §

Bestämmelser om den myndighet som ger en tjänsteman en varning, permitterar eller säger upp en tjänsteman, upplöser ett tjänsteförhållande, avstänger en tjänsteman från tjänsteutövning eller med stöd av 20 eller 21 § överför en tjänsteman utfärdas genom förordning av statsrådet.

Bestämmelser om hörande av huvudförtroendemannen eller förtroendemannen innan beslut fattas om permittering av en tjänsteman, uppsägning eller avstängning från tjänsteutövning eller upplösning av tjänsteförhållande utfärdas genom förordning av statsrådet.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Genom denna lag upphävs 22 och 42 a § i statstjänstemannaförordningen av den 14 november 1994 (971/1994), av dem 42 a § sådan den lyder i förordning 793/1997.