

Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till lagar om temporär ändring av statstjänstemannalagen och 15 a § lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I denna proposition föreslås att stadgandena om uppsägning i statstjänstemannen temporärt ändras så att en förutsättning för att en tjänsteman skall kunna sägas upp på grund av att hans tjänst indras inte är bara att tjänstemannen inte kan förflyttas till någon annan tjänst inom samma ämbetsverk, utan också att tjänstemannen inte inom samma ämbetsverk kan placeras i någon uppgift i arbetsavtalsförhållande och att ingen utbildning som lämpar sig för arbetsgivarens behov kan ordnas för tjänstemannen.

I statstjänstemannalagen skulle dessutom temporärt tas in stadganden om återanställning av en tjänsteman som sagts upp på grund av ekonomiska skäl eller produktionsorsaker samt om permittering av tjänstemän. Skyldigheten att återanställa en tjänsteman skulle i regel vara av samma innehåll som den i lagen om arbetsavtal stadgade skyldigheten att återanställa en arbetstagare i arbetsavtalsförhållande. Det skall vara möjligt att permittera en tjänsteman, om det arbete som hör till tjänsten

tillfälligt har minskat och myndigheten inte skäligen kan ordna annat arbete eller utbildning som lämpar sig för ämbetsverkets behov. Permittering skall inte vara möjlig, om arbetet har minskat permanent och tjänsten av denna anledning indragits. Permittering skall inte vara möjlig av skäl som ansluter sig till tjänstemannens person. Domare skall, på grund av deras i 91 § 1 mom. regeringsformen avsedda rätt att kvarstå i tjänst, inte kunna permitteras. Permitteringsstadgandena skulle i regel inte heller tillämpas på andra innehavare av sådana tjänster som enligt statstjänstemannalagen skall specificeras i statsbudgeten.

Lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar föreslås så ändrad, att gottgörelse skall kunna utdömas även för försummelse av samarbetsförpliktelsen i samband med en fråga som gäller permittering av tjänsteman.

Avsikten är att lagarna skall träda i kraft så snart som möjligt efter att de har antagits och att de skall gälla i två år från ikraftträdandet.

ALLMÄN MOTIVERING

1. Propositionens mål och uppnåendet av dem

1.1. Mål

Under de senaste åren har stora reformer genomförts inom den offentliga förvaltningen, som hela tiden är utsatt för stora förändringar. Utgångspunkt för reformarbetet har varit principen att den offentliga förvaltningen skall

svara för en tillräcklig och rättvis tillgång på basservice, för kvaliteten hos denna service samt för rättsskyddet. Viktiga instrument i förvaltningsreformen är införandet av resultatstyrning, en nedbantning av centralförvaltningen och en förenkling av mellaninstansförvaltningen samt ombildning av olika funktioner till affärsverk.

Samtidigt måste den offentliga förvaltningen anpassas till samhällsekonomins villkor. Med

tanke på samhällsekonomin är det inte möjligt att öka utgifterna inom den offentliga förvaltningen på ett bestående sätt. Regeringens centrala finanspolitiska mål är att begränsa tillväxten inom den offentliga ekonomin. Avsikten är att utarbeta statsbudgeten för 1993 så, att statens utgifter inte ökar i jämförelse med föregående år. Uppnåendet av detta mål förutsätter inbesparingar i de offentliga utgifterna, effektivare serviceproduktion och utgallringar inom förvaltningen samt att prismekanismerna inriktas även på den offentliga serviceproduktionen. Till följd härav ökar även behovet att anpassa statens arbetskraftskostnader och omplacera personalen. I denna situation är det särskilt viktigt att beakta å ena sidan anställningsskyddet för statens personal och å andra sidan de statliga ämbetsverkens och inrättningarnas behov att klara av ändringarna och uppnå de uppställda målen.

Med tanke på de statsanställdas anställningsskydd är det viktigt att de faktorer som hotar sysselsättningen inom statsförvaltningen kan förutses bättre än tidigare och att man i mån av möjlighet i främsta hand använder andra alternativ än nedskärningar i arbetskraften. Förändringar som påverkar personalens sysselsättning måste kunna förutses i så god tid att det är möjligt att utarbeta utbildnings- och omplaceringsplaner för de enskilda tjänstemännen och arbetstagarna. Avsikten med dessa planer är att trygga den fortsatta tillgången på arbete. Målet bör vara att det inte skall förekomma några för ämbetsverket, tjänstemännen och arbetstagarna eller samhället oväntade uppsägningssituationer. De lagstiftningensmässiga förutsättningarna att omfördela resurserna inom statsförvaltningen bör utökas så, att omplaceringen av personal inom ramen för vad som är möjligt kan ske ändamålsenligt och snabbt. Bland annat detta vill man uppnå med de lagar om ändring av statstjänstemannalagen och lagen om statsbudgeten (306 och 307/92) som trädde i kraft den 15 april 1992.

Stadgandena om anställningsskydd som avser produktionen i inte längre de behov som nämnda utveckling inom den offentliga förvaltningen medför beträffande tjänstemännens anställningsskydd. Statstjänstemannalagens nuvarande stadganden motsvarar inte till alla delar den nivå på anställningsskyddet med avseende på produktionen som infördes i arbetsavtalsförhållanden genom den lag om ändring av lagen om arbetsavtal som trädde i kraft den 1

januari 1989 (723/88). Nämnda stadganden i statstjänstemannalagen är inte heller tillräckliga ur den statliga arbetsgivarens synvinkel i de situationer då det blir nödvändigt med en anpassning av funktionerna och därmed också arbetskraftskostnaderna.

Genom att stadgandena om skyldighet att omplacera och utbilda statstjänstemän innan arbetskraften kan minskas föreslås bli preciserade och utvidgade, genom att stadganden gällande permittering av statstjänstemän intas i lagen samt genom stadgandena om återanställningsskyldighet kan tjänstemännens anställningsskydd utvecklas. På detta sätt utökas även ämbetsverkens och inrättningarnas förutsättningar att anpassa sig till ändringar som har ekonomiska orsaker och som är påkallade av produktions- och andra liknande skäl samt som är förknippade med minskningar i arbetet. Samtidigt kan statstjänstemännens ställning ytterligare förenhetligas med andra arbetstgares inom andra sektorer samt tjänstemännens och arbetstgarnas ställning förenhetligas inom statsförvaltningen. På detta sätt skapas bättre förutsättningar för en rättvis bemötande behandling av personalen och en enhetlig personalpolitik.

1.2. Medel

1.2.1. Omplacerings- och utbildningsskyldighet

Andra metoder än minskning av arbetskraften kommer i fråga främst i sådana fall där arbetsbördan inte har minskat väsentligt och permanent men arbetets art har förändrat eller håller på att förändras. Detsamma gäller de situationer då den totala arbetsbördan har minskat permanent men det finns annat arbete som tjänstemannen är lämplig för eller för vilket han kan utbildas.

I statstjänstemannalagen stadgas inte om någon skyldighet att kartlägga möjligheterna att för innehavaren av en indragen tjänst ordna annat arbete än sådant som utförs i tjänsteförhållande. I lagen stadgas över huvudtaget inte om någon skyldighet att ordna omskolning. Med tanke på tjänstemännens anställningsskydd vore det dock motiverat att myndigheten, då en tjänst indras, innan den tillgriper uppsägning skulle utreda möjligheterna att placera tjänstemannen inom samma ämbetsverk även i en annan uppgift än en tjänst. Det

vore också motiverat att arbetsgivaren före uppsägningen skulle utreda möjligheterna att i sysselsättningsssyfte ordna med omskolning för tjänstemannen, om detta arrangemang lämpar sig för arbetsgivarens behov och är skäligt med tanke på arbetsgivarens förutsättningar.

1.2.2. *Permittering av tjänstemän*

Permittering innebär att utförandet av arbetet och utbetalningen av lön avbryts tills vidare eller för viss tid medan arbetsförhållandet i övrigt består. Stadganden om grunderna för permittering, permitteringsförfarandet och effekterna av en permittering ingår i 30, 30 a, 30 b och 31 §§ lagen om arbetsavtal. Stadgandena om permittering i lagen om arbetsavtal tillämpas som sådana på statsanställda i statligt arbetsavtalsförhållande. I statstjänstemannalagen återfinns däremot inga stadganden om permittering av tjänstemän, och permittering av tjänstemän kan således inte komma i fråga.

Orsaken till en permittering är i allmänhet brist på arbete till följd av avsättningssvårigheter eller andra produktionsorsaker, ekonomiska skäl eller med dem jämförbara skäl. Emellertid vet eller hoppas man att bristen på arbete skall vara övergående. Syftet med permitteringen är att man i en dylik situation inte skall behöva avbryta arbetstagarens anställningsförhållande genom uppsägning utan att hans anställningsförhållande skall kunna bestå så, att den direkta rättsverkan av arbetsgivarens meddelande om permittering endast är att arbetet och löneutbetalningen avbryts och inte att arbetsavtalet sägs upp.

Det kan inte anses motiverat att det, med avvikelser från vad som stadgas i den allmänna arbetslagstiftningen, är omöjligt att permittera statstjänstemän i ovan nämnda fall. I stället måste alltså ämbetsverket eller inrättningen dra in tjänsten och till följd därav vanligen säga upp tjänstemannen. Som alternativ till att dra in en tjänst och i anslutning därtill säga upp tjänstemannen bör myndigheten kunna permittera honom om bristen på arbete inte är av bestående natur. Härvid avbryts endast utbetalningen av lönen medan tjänstemannen bibehåller övriga rättigheter i anslutning till sitt tjänsteförhållande. Då arbete åter kan erbjuda

das, kunde tjänstemannen på tidigare villkor fortsätta att sköta sin tjänst, och för att sysselsätta tjänstemannen behöver ingen ny tjänst inrättas och förklaras ledig. På detta sätt kunde även förvaltningspraxis styras i den riktningen att man i ovan nämnda situationer inte behöver dra in tjänster.

I praktiken baserar sig permitteringar på arbetsmarknaden i regel på att arbetet minskat till följd av ekonomiska skäl eller av produktionsorsaker. Lagen om arbetsavtal tillåter visserligen även s.k. disciplinär permittering ifall arbetsgivaren kan stöda sig på antingen något synnerligen vägande skäl enligt 37 § lagen om arbetsavtal eller en sådan i 43 § sagda lag avsedd förändring i förhållandena inom arbetstagarens skaderiskområde som är så väsentlig att man av arbetsgivaren inte skäligen kan kräva att avtalsförhållandet skall fortsätta. I praktiken är permitteringar som baserar sig på dessa grunder sällsynta.

Enligt statstjänstemannalagen kan en tjänsteman sägas upp om han fortgående eller på ett väsentligt sätt bryter mot sin tjänsteplikt eller försummar den fortgående eller på ett väsentligt sätt. Om en tjänsteman i sådana fall permitteras, inte sägs upp, vore det i någon mån problematiskt med tanke på upprätthållandet av förtroendet för verksamheten inom den offentliga förvaltningen. Då betydelsen av en disciplinär permittering dessutom minskas av möjligheten att inom ramen för det disciplinära förfarandet för viss tid skilja en tjänsteman från hans tjänsteutövning, innehåller detta lagförslag inga stadganden om disciplinär permittering av tjänstemän.

1.2.3. *Återanställningsskyldighet*

Enligt 42 a § lagen om arbetsavtal är en arbetsgivare skyldig att återanställa en arbetstagare, om arbetsgivaren har sagt upp ett arbetsavtal av andra skäl än sådana som beror av arbetstagaren och inom nio månader efter utgången av uppsägningstiden behöver arbetskraft för samma eller liknande uppgifter. Detta stadgande tillämpas även på arbetstagare i statligt arbetsavtalsförhållande. Det är motiverat att en i huvudsak likadan återanställningsskyldighet gäller även tjänstemän.

2. Nuläget och ärendets beredning

2.1. Gällande lagstiftning

2.1.1. Statstjänstemannalagstiftningen

Enligt 46 § 1 mom. statstjänstemannalagen kan ett tjänsteförhållande sägas upp såväl av myndigheten som av tjänstemannen så att det upphör efter en viss uppsägningstid. Myndigheten får dock inte säga upp en tjänsteman, om det inte finns i 2 mom. avsedda skäl för uppsägningen. I 2 mom. 1 punkten stadgas om villkoren för uppsägning av en tjänsteman på grundval av något skäl som inte beror av tjänstemannen. Enligt nämnda lagrum får myndigheten inte säga upp en tjänsteman om inte uppsägningen grundar sig på att tjänsten indras och tjänstemannen kan inte förflyttas till annan tjänst inom samma ämbetsverk, för vilken ministeriet eller någon lägre myndighet är utnämmande myndighet.

Enligt 6 § 1 mom. statstjänstemannalagen skall en tjänst som har blivit överflödig dras in. Grunderna för indragning av en tjänst individualiseras inte närmare i lagen. Indragningen av en tjänst skall emellertid på grund av den ändamålsbundenhetsprincip som råder inom förvaltningen kunna motiveras med sakskalet. Således kan en tjänsteman, som blivit uppsagd på grund av att tjänsten dragits in, få föra frågan om lagligheten och ändamålsenligheten av indragningen till prövning av rättsmedelsinstansen. Denna princip är även av betydelse i domstolspraxisen. Avsikten med lagstiftningen kan anses vara att i regel skall indragningen av en tjänst bero på att det arbete som hör till tjänsten inte har minskat endast tillfälligt.

Att hans tjänst indras räcker inte ensam till för att tjänstemannen skall sägas upp, utan dessutom förutsätts att tjänstemannen med iakttagande av det förfarande som stadgas i 33 § inte kan förflyttas till en annan tjänst vars innehavare utnämns av någon annan myndighet än republikens president eller statsrådet. Förflyttningsskyldigheten gäller endast förflyttning till en annan tjänst inom samma ämbetsverk. Lagen kräver inte att myndigheten, då en tjänst indras, före uppsägningen skall utreda möjligheterna att placera tjänstemannen t.ex. i en uppgift i arbetsavtalsförhållande. Lagen innehåller inte heller något stadgande som ålägger myndigheten att före uppsägningen

utreda möjligheterna att utbilda tjänstemannen för övriga uppgifter inom ämbetsverket.

Statstjänstemannalagen innehåller inte något stadgande om permittering av tjänstemän. Permittering av tjänstemän är således inte möjlig i samma mening som permittering av arbetstagar enligt lagen om arbetsavtal. En myndighet har inte heller rätt att på grund av att arbetet minskat ensidigt avbryta en tjänstemans tjänsteutövning genom att bevilja honom tjänstledighet utan lön. Då det arbete som hör till en tjänst minskar är myndighetens huvudsakliga metod att anpassa sig till situationen indragning av tjänsten.

I statstjänstemannalagen finns inget stadgande som förpliktar en myndighet att återanställa en tjänsteman som sagts upp på grund av att hans tjänst dragits in, om ämbetsverket efter en skälig tid får möjlighet att erbjuda lämpligt arbete för tjänstemannen. Inom tjänstemannalagstiftningen har man emellertid försökt främja omplaceringen av sådana som förlorat sin arbetsplats så, att ett tryggt fortlöpande statligt anställningsförhållande kan, vid sidan av de grunder som stadgas i 86 § regeringsformen och de behörighetsvillkor som stadgas på annat ställe, beaktas vid besättandet av en tjänst vars innehavare utnämns av någon annan myndighet än republikens president, statsrådet, högsta domstolen eller högsta förvaltningsdomstolen.

2.1.2. Stadganden i lagen om arbetsavtal

Stadgandena gällande anställningsskydd i lagen om arbetsavtal reviderades vid ingången av 1989. Genom lagändringen togs i lagen om arbetstal mera detaljerade stadganden än tidigare om innehållet i sådan uppsägningsrätt som grundar sig på ekonomiska skäl eller produktionsorsaker.

Enligt 37 a § 1 mom. lagen om arbetsavtal, som gäller anställningsskydd med avseende på produktionen, har arbetsgivaren rätt att säga upp ett arbetsavtal som gäller tills vidare, om arbetet av ekonomiska skäl eller produktionsorsaker eller av andra med dem jämförbara skäl har minskat mera än endast obetydligt och inte endast tillfälligt, och arbetstagararen med beaktande av hans yrkesskicklighet och förmåga inte skäligen kan omplaceras eller utbildas för nya uppgifter. 2 mom. innehåller en förteckning över exempel där någon uppsägningssgrund som avser ekonomin eller produktionen

inte kan anses föreligga. Någon sådan grund anses t.ex. inte föreligga då uppsägningen har föregåtts eller följts av att en ny arbetstagare har anställts i liknande uppgifter, och ändringar i arbetsgivarens verksamhetsbetingelser inte har inträffat under samma tid.

I 30 § 1 mom. lagen om arbetsavtal sägs att om en arbetsgivare kan säga upp eller häva ett arbetsavtal, har han rätt att med iakttagande av en anmälningstid på 14 dagar permittera arbetstagaren så att utförandet av arbetet och betalningen av lönen avbryts tills vidare eller för en viss tid medan arbetsförhållandet i övrigt består. Arbetsgivaren har enligt lagrummet rätt att permittera en arbetstagare för högst 90 dagar, om arbetet tillfälligt har minskat. Förutsättningen för tillfällig permittering är dessutom att för arbetstagaren kan inte skäligen ordnas annat arbete eller någon utbildning som lämpar sig för arbetsgivarens behov.

Avtalsrätten gällande permittering är i 30 § 2 mom. lagen om arbetsavtal begränsad på så sätt, att det i regel är möjligt att utvidga permitteringsrätten endast genom kollektivavtal eller samarbetsavtal. I lagen om arbetsavtal ingår dessutom stadganden om förfarandet vid permittering samt om arbetstagarens rätt att ha annat arbete under permitteringstiden, att ha kvar sin bostad i anslutning till arbetsförhållandet och att under permitteringstiden säga upp sitt arbetsavtal oberoende av uppsägningstiderna.

Om vissa förfaranden som ansluter sig till permitteringen av arbetstagare som står i arbetsavtalsförhållande till staten har avtalats i det kollektivavtalsprotokoll som satts upp den 6 augusti 1991. I detta kollektivavtalsprotokoll har avtalats bl.a. om meddelande om permittering, förhandsmeddelande om permittering samt om den ordning som skall iaktas då arbetskraften minskas genom permitteringar.

De andra centrala stadgandena i lagen om arbetsavtal om anställningsskydd med avseende på produktionen gäller bl.a. uppsägningstider och rätten att återanställa en uppsagd tjänsteman.

2.2. Ärendets beredning

I motiveringen till den regeringsproposition (RP 238/84 rd) som gällde revideringen av statstjänstemannalagstiftningen behandlades frågan om permittering av tjänstemän. Enligt

motiveringen var ett av de centrala målen för reformen att föra arbetslagstiftningen och tjänstemannalagstiftningen närmare varandra. I enlighet med detta borde utgångspunkten vara att vid minskning i arbetet göra det möjligt att i stället för att säga upp arbetstagare permittera dem, vilket är en lindrigare åtgärd. Det ansågs dock inte nödvändigt att ta in stadganden om permittering i lagstiftningen närmast därför att en minskning av arbetet inom statsförvaltningen då inte ansågs bero på orsaker som är typiska för företagsverksamheten och eftersom avsikten var att trygga tjänstemännens ställning genom effektiva omplaceringar.

Lagförslagen har utarbetats vid finansministeriet. De har behandlats i ledningsgruppen för det av finansministeriet den 31 maj 1991 tillsatta projektet som bereder de statsanställdas anställningsförhållande och reformen av förhandlings- och avtalssystemet. Där finns representanter även för statstjänstemannaorganisationerna. Om propositionen har dessutom förts förhandlingar enligt det avtal som med stöd av lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (651/88) slutits om samarbete i personalfrågor angående statsförvaltningen och förvaltningsområdet med de centralorganisationer som företräder de statsanställda.

3. Propositionens ekonomiska och administrativa verkningar

Möjligheten att permittera tjänstemän ökar allmänt taget anpassningsförmågan inom statsförvaltningen i sådana situationer då ekonomiska skäl eller produktionsorsaker eller andra med dem jämförbara skäl medför att arbetet minskar. De inbesparingar som följer av lagstiftningen kan emellertid inte exakt uppskattas i mark.

De stadganden som ingår i lagförslagen, inklusive stadgandena om permittering, kan antas främja omplacering och omskolning. T.ex. inom affärsverken har avsaknaden av möjligheten att permittera tjänstemän gjort det svårt att vidta åtgärder som stöder omplacering och omskolning. Verken har inte haft tillräckliga möjligheter att ekonomiskt stöda omplacering och omskolning då de samtidigt har varit skyldiga att betala lön för arbete som har minskat väsentligt. Allmänt taget framhäver en

permittering, som innebär att anställningsförhållandet till ämbetsverket kvarstår, betydligt mera ämbetsverkets eget ansvar för kontinuiteten i personalens anställningsförhållande än permitteringsalternativet uppsägning.

Den nu föreslagna lagen om ändring av statstjänstemannalagen skärper till vissa delar villkoren för avslutandet av ett anställningsförhållande av produktionsorsaker. Ämbetsverken och inrättningarna blir bl.a. i större omfattning än hittills tvungna att utreda möjligheterna att omplacera en person i ett nytt arbete eller att ge honom utbildning. Detta kan i någon mån öka arbetskraftskostnaderna i sådana ämbetsverk och inrättningar där tillräcklig uppmärksamhet inte har fästs vid utbildningen av arbetskraften och bevarandet av anställningsförhållandena.

4. Förhållande till andra aktuella reformer

En revidering av de statsanställdas anställningsförhållande samt förhandlings- och avtalssystemet liksom lagstiftning därom bereds som bäst inom ramen för ovan nämnda projekt, som tillsatts av finansministeriet. Ett centralt mål för reformen är att förenhetliga de statsanställdas rättsliga ställning och föra den närmare den allmänna arbetslagstiftningen. Avsikten är att nödvändiga delrevideringar i lagstiftningen genomförs omedelbart och stegvis fram till 1995, då revideringen enligt uppdraget för projektet huvudsakligen borde vara genomförd.

De nu aktuella lagförslagen är en del av

ovan nämnda reformprojekt. Denna del har beretts i projektets olika beredningsorgan. Avsikten är att som nästa steg och så snart som möjligt i samarbete med personalorganisationerna utveckla ett system som gäller ekonomiska arrangemang samt omplacerings- och omskolningsarrangemang i anslutning till att ett tjänsteförhållande upphör. Som en allmän fråga i anslutning till revideringen av begreppet tjänsteförhållande utreds därefter behovet av och möjligheterna att så långt som möjligt slopa tjänsterna och i definitionen av begreppet tjänsteförhållande komma närmare arbetsavtalsförhållandet samt att i anslutning därtill revidera stadgandena om uppsägning av produktionsorsaker. Dessutom utreds huruvida det är nödvändigt att revidera även de stadganden som gäller uppsägning på s.k. individuella grunder samt det disciplinära systemet.

Ovan nämnda andra reformer, som är avsedda att genomföras inom en relativt kort tid, bildar tillsammans med de nu aktuella lagförslagen en helhet, bestående av många delar som griper in i varandra. Övrig revidering av stadgandena gällande anställningsskydd och ett eventuellt slopande av tjänsterna kan ge anledning att i materiellt och sannolikt åtminstone lagtekniskt hänseende justera även de stadganden som nu föreslås. Å andra sidan är det nödvändigt att få praktiska erfarenheter av framför allt stadgandena om permittering innan de olika parterna sinsemellan och tillsammans kan bedöma huruvida det till dessa delar föreligger behov av permanent lagstiftning. Av denna anledning föreslås i propositionen att de föreslagna lagarna skall vara tidsbundna och gälla i två år från det att de trätt i kraft.

DETALJMOTIVERING

1. Motivering till lagförslagen

1.1. Statstjänstemannalagen

9 a kap. Permittering av tjänstemän

45 a §. Den viktigaste och nödvändiga förutsättningen för permitteringsrätt att arbetet har minskat av ekonomiska skäl eller produktion-

sorsaker eller av andra med dem jämförbara skäl. På samma sätt som enligt lagen om arbetsavtal skall en förutsättning även för att en tjänsteman skall kunna permitteras vara att arbetet för just den person som man ämnar permittera har minskat.

Med ekonomiska skäl och produktionsorsaker avses närmast samma orsaker som i 37 a § lagen om arbetsavtal, vilken paragraf gäller

uppsägning på s.k. produktionsgrund. Med tanke på tillämpningen av stadgandet har det ingen betydelse av vilka orsaker dessa faktorer som avser ekonomin och produktionen eller andra därmed jämförbara faktorer har kommit åt att inverka på förutsättningarna för utbudet på arbete. Det räcker att de är faktiska orsaker till att arbetet minskat.

Ett ekonomiskt skäl kan ha att göra med en minskning av ämbetsverkets yttre finansiering, t.ex. omkostnadsanslagen. Till följd av minskade omkostnadsanslag kan ämbetsverkets eller inrättningens ekonomiska förutsättningar ändras i sådan mån att man blir tvungen att permanent eller tillfälligt slopa upprätthållandet av vissa funktioner. I statsförvaltningen fattas beslut om minskning av omkostnadsanslag i statsbudgeten. Är det fråga om en minskning som medför att de lagstadgade uppgifter som ankommer på myndigheten inte blir verkställda är minskningen samtidigt förknippad med en motsvarande ändring av den lagstiftning som gäller myndighetens uppgifter. I detta avseende skiljer sig myndighetens verksamhet från företagsverksamheten, där det är företagets sak att besluta om verksamheten skall fortsätta eller få ny inriktning. Enbart minskade anslag berättigar inte myndigheten att permittera en tjänsteman, utan dessutom förutsätts att tjänstemannens arbete till följd härav har minskat.

Ekonomiska skäl och produktionsorsaker som medför en minskning av arbetet kan framför allt i statens affärsverk av ny typ och avgiftsbelagda serviceverksamhet bero på produktavstämningssvårigheter. En faktisk minskning av det arbete som hör till tjänsterna kan även bero t.ex. på övergång till ny produktionsteknik.

Enligt paragrafen är orsaken till permittering att arbetet tillfälligt har minskat. Sålunda kommer inte permittering i fråga om det arbete som hör till tjänsten har minskat permanent. Då har tjänsten blivit överflödigt och skall indras. I ett dylikt fall är det inte längre nödvändigt att permittera tjänstemannen utan han skall sägas upp om han inte på det sätt som 46 § förutsätter kan erbjudas annat arbete eller utbildning.

I gällande lag stadgas ingen fast tidsgräns för hur lång tid arbetet skall minska för att en tjänst skall kunna indras. Avsikten med lagstiftningen är emellertid att en tjänst inte skall indras och en tjänsteman inte sägas upp om

effekterna av orsakerna till att det arbete som hör till tjänsten har minskat är tillfälliga. I stället för att sägas upp kan tjänstemannen då enligt förslaget permitteras. I synnerhet då man kan se att bristen på arbete upphör inom den maximala permitteringstid om 90 dagar som stadgas i 30 § 1 mom. lagen om arbetsavtal eller en längre uppsägningstid som tillämpas på personen i fråga, skall permittering vara det primära alternativet framom uppsägning.

För den tillfälliga minskning av arbetet som är en förutsättning för permittering stadgas ingen minimitid. Avsikten är emellertid att inte tillgripa permitteringar då man vet att arbetsbristen är mycket kortvarig.

En permittering skall förutsätta att arbetet har minskat väsentligt. Sålunda genomförs permitteringen i allmänhet som s.k. egentlig permittering, dvs. tjänsteutövningen avbryts helt. Permittering kan komma i fråga endast då arbetet minskar tillfälligt. Således är det inte möjligt att permanent förkorta arbetstiden genom permittering.

Avsikten är att en permittering i enlighet med allmän praxis på arbetsmarknaden skall genomföras vid en sådan tidpunkt då tjänstemannen har tjänsteåligganden att utföra. Då permitteringsarrangemang vidtas skall målet vara att arrangemangen bör medföra så liten skada som möjligt för ämbetsverkens funktion och tjänstemännen.

Enligt stadgandet är en ytterligare förutsättning för permitteringsrätt att för tjänstemannen inte skäligen kan ordnas annat arbete och att ämbetsverket inte skäligen kan ordna nödvändig utbildning som lämpar sig för arbetsgivarens behov. Stadgandet motsvarar till denna del 30 § 1 mom. lagen om arbetsavtal. Omplacerings- och utbildningsskyldigheten begränsar sig till det ämbetsverk där tjänstemannen är anställd vid permitteringstidpunkten. Begreppet ämbetsverk är här detsamma som i 46 § 2 mom. I punkten tjänstemannalagen. Begreppet ämbetsverk omfattar således t.ex. centrala ämbetsverk jämte distriktsförvaltning.

Då möjligheterna till omplacering eller utbildning bedöms skall beaktas å ena sidan ämbetsverkets behov samt de ekonomiska och andra förutsättningarna att erbjuda utbildning och å andra sidan tjänstemannens lämplighet att ta emot utbildning. Utbildningen skall vara sedvanlig med hänsyn till ämbetsverkets ekonomiska och funktionella möjligheter och lämplig för tjänstemannen med beaktande av

hans tidigare arbetserfarenhet och yrkesskicklighet. Stadgandet förutsätter naturligtvis inte att det skall ordnas utbildning som är onödig med tanke på ämbetsverkets verksamhet. Inte heller förutsätts sådana utbildningsarrangemang som avviker från branschens natur eller den nivå som med beaktande av arbetsplatsens storlek skall anses sedvanlig.

Permitteringen baserar sig på faktum att arbetet tillfälligt minskat till följd av ändringar i ämbetsverkets verksamhetsförutsättningar. Skäl som ansluter sig till tjänstemannens person får inte utgöra grund för en permittering. Med hänvisningar i 2 mom. till 46 och 47 §§ åsyftas att permittering inte kan komma i fråga när arbetet har minskat permanent och en tjänst har indragits eller när det finns något sådant skäl för uppsägning som ansluter sig till tjänstemannens uppförande. Detta innebär att s.k. disciplinär permittering inte är möjlig.

Vid bedömningen av huruvida produktionsorsaker eller skäl som ansluter sig till tjänstemannens person ligger till grund för permitteringen av en tjänsteman tillämpas enligt paragrafen de grunder som avses i 37 a § 2 mom. lagen om arbetsavtal. I 37 § 2 mom. lagen om arbetsavtal uppräknas exempel på fall där skälen till att arbetet minskat kan anses bero på arbetstagaren. Ett sådant antagande föreligger t.ex. då uppsägningen har föregåtts eller följts av att en ny arbetstagare har anställts i liknande uppgifter och förändringar i arbetsgivarens verksamhetsbetingelser inte har inträffat under samma tid eller då den omorganisering av arbetsuppgifterna som har uppgivits som orsak till uppsägningen i själva verket inte minskar det arbete som arbetsgivaren kan erbjuda eller förändrar arbetsuppgifternas art.

I 3 mom. har utanför permitteringsrätten ställts de tjänster som nämns i 5 § 2 mom. 1 och 2 samt 5—7 punkten statstjänstemannalagen samt av de tjänster som nämns i 3 och 4 punkten tjänster som är högre än tjänster som regeringsråd, finansråd, utrikesråd och motsvarande tjänster vid ett ministerium. Inrättandet och, enligt vedertagen förvaltningspraxis, även indragningen av dessa tjänster, som inte berörs av permitteringar, förutsätter riksdagens bemyndigande i statsbudgeten. Då det dessutom beträffande dessa tjänster inte i praktiken inträffar att de uppgifter som hör till tjänsten tillfälligt skulle minska, är det inte heller ändamålsenligt att tillämpa stadgandena om permittering på innehavarna av dem.

I 4 mom. begränsas möjligheten att utvidga permitteringsgrunderna genom avtal. Stadgandet har samma innehåll som 30 § 2 mom. lagen om arbetsavtal. Att utvidga permitteringsgrunderna skall i regel vara möjligt endast genom tjänstekollektivavtal eller avtal som avses i 9 § lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar. Om lagen om samarbete i företag tillämpas på verket, skall permitteringsgrunderna kunna utvidgas även med avtal som avses i 8 § i nämnda lag. Med stöd av momentets första sats skall tjänstemannen och myndigheten kunna avtala om permittering t.ex. p.g.a. tjänstemannens studier eller andra personliga skäl. Ett sådant avtal skall kunna ingås först efter att ett tjänsteförhållande uppstått.

45 b §. I 1 mom. ingår ett stadgande om tjänstemans rätt att för permitteringstiden ta emot annat arbete. Stadgandet motsvarar 30 § 3 mom. lagen om arbetsavtal. Inte ens en bisyssla som sköts under permitteringstiden får vara sådan att skötseln av den väsentligt försämrar tjänstemannens möjligheter att återvända för att sköta sin tjänst.

I 2 mom. ingår ett stadgande, med samma innehåll som 31 § lagen om arbetsavtal, om att tjänstemannens rätt att under permitteringstiden bo kvar i den bostad som ställts till hans förfogande på grundval av tjänsteförhållandet. På grund av sakens natur vore en tjänsteman i allmänhet inte skyldig att bo i tjänstebostaden under permitteringstiden. Då en permittering har verkställts t.ex. genom en förkortning av arbetstiden kan skötseln av tjänsten dock förutsätta att tjänstemannen bor i tjänstebostaden.

Avsikten är att permitterade tjänstemäns basutkomstskydd under permitteringstiden skall ordnas i enlighet med det allmänna arbetslöshetsersättningssystemet. I 3 mom. stadgas för tydlighetens skull att en permitterad tjänsteman under permitteringstiden har samma rätt till utkomstskydd för arbetslösa som en arbetstagare som är permitterad med stöd av lagen om arbetsavtal. Detta innebär bl.a. att stadgandena i 5 kap. lagen om utkomstskydd för arbetslösa om rätt till arbetslöshetsdagpenning för dem som har förkortad arbetstid även tillämpas på tjänstemän med förkortad arbetstid. Avsikten är att på permitterade tjänstemän utöver arbetslöshetsdagpenningen skall tillämpas även de stödformer som främjar omplacering och omskolning av statstjänstemän och som berör alla eller endast vissa verk.

45 c och 45 d §§. Paragraferna innehåller huvudsakligen stadganden om förhandsmeddelande om permittering och meddelande om permittering. Stadgandena motsvarar stadgandena i lagen om arbetsavtal. Med avvikelse från lagen om arbetsavtal skall förhandsmeddelande om permittering och meddelande om permittering tillkännages inte bara arbetskraftsmyndigheterna utan även statskontoret, som sköter vissa uppgifter i anslutning till omplaceringen av tjänstemän. Myndigheten behöver inte fatta något annat beslut om permitteringen, utan blott ombesörja meddelandet om permittering.

Beträffande statens arbetstagare har det avtalats om permitteringsmeddelande och vissa förfaranden i anslutning till permitteringar i det kollektivavtalsprotokoll som satts upp den 6 augusti 1991. Avsikten är att man även för tjänstemännens del skall kunna avtala om motsvarande förfaranden genom tjänstekollektivavtal.

45 e §. Enligt huvudregeln permitteras en tjänsteman av samma myndighet som med stöd av lag eller förordning säger upp tjänstemannen. Detta innebär att beslut om permittering i regel fattas av den utnämmande myndigheten, dvs. i allmänhet det ämbetsverk eller den inrättning där tjänstemannen arbetar. Denna regel är motiverad av den anledningen att detta ämbetsverk eller denna inrättning har de bästa möjligheterna att utreda huruvida det krav på att arbetet skall ha minskat, som är förutsättningen för permitteringen, uppfylls och huruvida myndigheten har förutsättningar att erbjuda nytt arbete eller utbildning. Av samma orsak är det motiverat att beslut om permittering av en tjänsteman som utnämns av republikens president eller statsrådet fattas av det ministerium där tjänstemannen i fråga arbetar.

En permittering skulle ofta inte ha avsedd verkan om överklagande av beslutet skulle ha uppskjutande effekt. Av denna anledning föreslås ett uttryckligt stadgande om att ett beslut om permittering av en tjänsteman skall iakttas oberoende av rättelseyrkande eller besvär. En omedelbar verkställighet av permitteringen försvagar inte heller besvärens effekt. Ifall beslutet om permittering upphävs på grund av besvär, återgår tjänstemannen på tidigare villkor till att sköta sin tjänst och är berättigad att få den lön som fallit bort under avbrottet.

I 4 mom. ingår ett stadgande, motsvarande 30 § 4 mom. lagen om arbetsavtal, gällande

arbetsgivarens skyldighet att meddela en tills vidare permitterad tjänsteman om att arbetet återupptas.

10 kap. Uppsägning av tjänsteman

46 §. Enligt gällande 2 mom. 1 punkten medför indragningen av en tjänst rätt att säga upp en tjänsteman, om han inte kan förflyttas till en annan tjänst inom samma ämbetsverk. I stadgandet föreslås en sådan ändring att en uppsägning dessutom skall förutsätta att tjänstemannen med beaktande av hans yrkesskicklighet och förmåga inte heller skäligen kan omplaceras i någon annan uppgift än en ordinarie tjänst. Med en annan uppgift avses främst en uppgift i arbetsavtalsförhållande. Skyldigheten att erbjuda arbete gäller i främsta hand fast arbete. Det är emellertid inte uteslutet att ämbetsverket i vissa fall med stöd av detta lagrum är skyldigt att även erbjuda en tillfällig uppgift, om det inom ämbetsverket kan erbjudas en sådan men inte fast arbete som lämpar sig för arbetsgivarens behov och visserligen gränserna för hans ekonomiska förutsättningar. I detta fall kan en tillfällig uppgift vara förutom ett arbetsavtalsförhållande på viss tid även en tillfällig uppgift i tjänsteförhållande. Det arbete som erbjuds skall vara lämpligt med hänsyn till tjänstemannens yrkesskicklighet och förmåga. Till denna del motsvarar förutsättningarna i sak de förutsättningar som i 33 § 3 mom. stadgas för förflyttning till en annan tjänst. Enligt det sistnämnda lagrummet får en ordinarie tjänsteman förflyttas enbart till en tjänst vars behörighetsvillkor han uppfyller och som kan anses lämplig för honom.

Dessutom skall en förutsättning för uppsägning vara att för tjänstemannen inte heller kan ordnas utbildning som är lämplig för ämbetsverkets eller inrättningen behov. Utbildningskyldigheten är densamma som enligt 45 a §.

Skyldigheten att ordna annat arbete eller utbildning gäller endast arbete eller utbildning som ordnas inom ramen för samma ämbetsverk. Beträffande begreppet samma ämbetsverk hänvisas till vad som sägs i motiveringen till 45 a §.

49 a §. I 1 mom. ingår ett stadgande om en permitterad tjänstemans rätt att oberoende av uppsägningstid säga upp sitt tjänsteförhållande

att upphöra under permitteringstiden. Stadgandet har samma innehåll som 42 § 1 mom. lagen om arbetsavtal.

Avsikten i 2 mom. är att garantera att en tjänsteman som sagts upp får räkna en uppsägningstid till sin förmån i händelse att en permitteringstid enligt meddelande om permittering och uppsägningstiden är samtidiga. Stadgandet har huvudsakligen samma innehåll som 42 § 2 mom. lagen om arbetsavtal.

49 b §. Enligt stadgandet skall en myndighet som har sagt upp en tjänsteman av andra skäl än sådana som beror av tjänstemannen i första hand erbjuda denna tjänsteman arbete, om myndigheten inom nio månader från utgången av uppsägningstiden söker arbetskraft för samma eller liknande uppgifter. I ett sådant fall kan tjänsten besättas utan att den förklarats ledig. En sådan tjänst som avses i 89 § 1 mom. regeringsformen måste emellertid ledigförklaras. Det är fråga om vissa domartjänster samt högskoleprofessurer. Dessa tjänster besätts på tjänsteförslag.

Skyldigheten att erbjuda arbete begränsar sig inte enbart till uppgifter i tjänsteförhållande utan gäller även de fall där myndigheten söker arbetskraft för samma, eller liknande, uppgifter i arbetsavtalsförhållande som de som hörde till den indragna tjänsten. Den skyldighet som stadgandet avser skall från myndighetens sida anses uppfylld då denna under återanställningstiden har tagit kontakt med arbetskraftsmyndigheten och erbjudit de tjänstemän som avses i paragrafen arbete.

Återanställningsskyldigheten gäller inte en tjänsteman som republikens president eller statsrådet har sagt upp. Sådan tjänster är beträffande uppgifter och ställning sådana att det inte är rätt att genom återanställningsskyldighet begränsa den utnämningsskyldighetens prövningsrätt då tjänsten besätts.

Enligt 2 mom. medför uppsätlig eller av vårdslöshet framkallad försummelse av återanställningsskyldigheten skadeståndsskyldighet motsvarande 51 § 1 mom. lagen om arbetsavtal.

67 §. Paragrafen föreslås bli kompletterad så, att inte heller det föreslagna 9 a kap., som gäller permittering, berör domare. Permittering av domare skulle inte vara i harmoni med domarnas i 91 § 1 mom. regeringsformen stadgade rätt att kvarstå i tjänst.

86—87 §§. Enligt paragraferna söks ändring i beslut som gäller permittering av tjänsteman

på samma sätt som i beslut som gäller uppsägning av tjänsteman. Ett ärende som gäller permittering skall, enligt 93 §, av tjänstemannanämnderna och högsta förvaltningsdomstolen behandlas i brådskande ordning.

1.2. Lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar

15 a §. Enligt gällande 1 mom. har endast en sådan arbetstagare i arbetsavtalsförhållande som permitterats rätt att få gottgörelse om samarbetsskyldigheten försumrats. I stadgandet föreslås en sådan ändring att även en permitterad tjänsteman har samma rätt till gottgörelse som en permitterad arbetstagare.

2. Ikraftträdande

Det föreslås att lagarna skall träda i kraft så snart som möjligt efter att riksdagen har antagit dem. Lagarna skall gälla i två år från det att de har trätt i kraft.

3. Lagstiftningsordning

Det föreslås att lagarna stiftas i vanlig lagstiftningsordning såsom 66 § riksdagsordningen stadgar.

Enligt 91 § 3 mom. regeringsformen stadgas om andra tjänstemäns än domares rätt att kvarstå i tjänst samt om grunderna för domares och andra tjänstemäns tjänsteförhållande genom lag särskilt. Permittering som avses i lagförslaget gällande ändring av statstjänstemannalagen kan anses vara ett sådant ingripande i domstolarnas oberoende och domarnas rätt att kvarstå i tjänst som skulle strida mot 91 § 1 mom. regeringsformen. Av denna anledning har domare och andra tjänstemän på vilka statstjänstemannalagens stadganden om domare skall tillämpas lämnats utanför lagens tillämpningsområde. Beträffande andra tjänstemän är det vid permittering däremot fråga om en angelägenhet, om vilken enligt 91 § 3 mom. regeringsformen kan och bör stadgas genom lag.

Regleringen i lagförslaget gäller inte någon omständighet om vilken överenskommit i gällande tjänstekollektivavtal. I de gällande tjänstekollektivavtalen ingår inga bestämmelser som begränsar arbetsgivarens rätt att besluta om permittering av en tjänsteman på grund av att arbetet minskat. Att det inte nu är möjligt att permittera tjänstemän baserar sig på att

tjänsemannalagstiftningen inte innehåller något stadgande som berättigar härtill.

Permittering enligt lagförslaget förutsätter att arbetet minskat av ekonomiska skäl, av produktionsorsaker, av administrativa skäl eller av andra liknande skäl och att tjänstemannen skäligen inte kan ordnas annat arbete eller utbildning. Dessutom förutsätts att arbetet för just den tjänsteman, som berörs av permitteringen, har minskat på nämnda sätt. Sålunda är villkoren för permittering rätt stränga och gäller i många fall situationer där arbetsgivaren enligt gällande lag också kunde dra in tjänsten och säga upp tjänstemannen, ifall denne inte kan flyttas till någon annan tjänst inom samma ämbetsverk. Då man dessutom beaktar de stadganden i lagförslaget genom vilka tjänstemannens ställning stärks i fråga om det anställningsskydd som avser produktionen, och att tjänstemannen skall erhålla utkomstskydd under permitteringen, strider lagförslaget inte mot det särskilda grundlagsskydd som eventuellt ansluter sig till avlöningen av tjänstemännen.

Såsom ovan konstaterats innebär inte permittering direkt att något visst tjänstekollektivavtalsvillkor åsidosätts, och den kan inte heller eljest anses i väsentlig grad påverka de antaganden och förutsättningar under vilka det

gällande tjänstekollektivavtalet har ingåtts. Sålunda ingriper den inte i gällande tjänstekollektivavtal. Således kan lagen inte anses ingripa retroaktivt i förmögenhetsrättsliga avtal och det kan därför inte krävas att lagen skall stiftas i den ordning som gäller för stiftande av grundlag.

Enligt 6 § 2 mom. regeringsformen står arbetskraften under rikets synnerliga hägn. Lagförslagens stadganden om permittering har huvudsakligen samma innehåll som stadgandena i lagen om arbetsavtal. De sistnämnda stadgandena har tillkommit genom vanlig lag. Permitteringsmöjligheten ökar inte kännbart den genomsnittliga arbetslöshetsgraden. Då lagen som helhet tagen även främjar anpassningsförmågan inom statsförvaltningen och erbjuder bättre förutsättningar för omplacering och omskolning av personalen kan den på längre sikt också bedömas ha även en sysselsättningsfrämjande effekt. Med beaktande av vad som sagts ovan strider lagen inte mot 6 § 2 mom. regeringsformen på ett sådant sätt att den borde stiftas i den ordning som gäller för stiftande av grundlag.

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

1.

L a g**om temporär ändring av statstjänstemannalagen**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras temporärt i statstjänstemannalagen av den 24 oktober 1986 (755/86) 46 § 2 mom. 1 punkten, 67 § 2 mom. samt 86, 87 och 97 §§,
av dessa lagrum 67 § 2 mom. och 87 § sådana de lyder i lag av den 3 april 1992 (306/92), samt
fogas temporärt till lagen ett nytt 9 a kap. samt nya 49 a och 49 b §§ som följer:

9 a kap.

Permittering av tjänstemän

45 a §

Om det arbete som hör till en tjänst tillfälligt har minskat väsentligt av ekonomiska skäl eller produktionsorsaker eller av andra med dem jämförbara skäl och myndigheten inte skäligen för tjänstemannen inom samma ämbetsverk kan ordna annat arbete eller utbildning som lämpar sig för arbetsgivarens behov, har myndigheten rätt att med iakttagande av 14 dagars varsel permittera tjänstemannen så att tjänsteutövningen och löneutbetalningen avbryts för viss tid eller tills vidare medan tjänsteförhållandet i övrigt består.

Den grund för permittering som nämns i 1 mom. anses inte föreligga i de fall som avses i 46 och 47 §§ denna lag och i 37 a § 2 mom. lagen om arbetsavtal.

Vad som stadgas i 1 mom. gäller inte tjänstemän som har utnämnts eller förflyttats till sådana tjänster som nämns i 5 § 2 mom., med undantag för tjänster som regeringsråd och finansråd vid ett ministerium och utrikesråd inom utrikesförvaltningen samt motsvarande tjänster.

Medan ett tjänsteförhållande består kan på myndighetens eller en tjänstemans initiativ överenskommelse träffas om permittering av tjänstemannen. Genom tjänstekollektivavtal och överenskommelse som nämns i 9 § lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar eller 8 § lagen om samarbete inom företag kan om permittering avtalas även på annat sätt än vad som stadgas i 1 mom.

45 b §

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

Tjänstemannen bibehåller under permitteringstiden rätten att bo kvar i en bostad som

ställt till hans förfogande på grundval av tjänsteförhållandet. Om vägande skäl kräver det kan myndigheten upplåta en annan lämplig bostad för en tjänsteman vars tjänsteutövning har avbrutits på grund av permittering. De flyttningskostnader som föranleds härav ersätts av statens medel.

En tjänsteman vars tjänsteutövning har avbrutits på grund av permittering har under permitteringstiden samma rätt till i lagen om utkomstskydd för arbetslösa (602/84) nämnt utkomstskydd som arbetstagare som är permitterade med stöd av lagen om arbetsavtal.

45 c §

Sedan myndigheten konstaterat att permittering är nödvändig skall den omedelbart och, om möjligt, senast tre månader före permitterings början tillställa förtroendemannen och statskontoret samt då permitteringen berör minst tio tjänstemän även Arbetskraftsmyndigheterna förhandsmeddelande om permitteringen. I förhandsmeddelandet skall nämnas permitterings orsak, beräknade begynnelse tidpunkt och längd samt en uppskattning av antalet permitterade tjänstemän inom varje yrkesgrupp.

45 d §

Det meddelande om permittering som avses i 45 a § 1 mom. skall ges tjänstemannen personligen. I meddelandet skall nämnas orsaken till permitteringen, begynnelse tidpunkten och tidsbestämd permitterings längd samt, i fråga om permittering tills vidare, denna permitterings beräknade längd. Myndigheten skall på tjänstemannens begäran ge ett skriftligt intyg om permitteringen. Meddelandet om permittering skall dessutom delges den förtroendeman som saken berör, statskontoret 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 myndigheten av någon annan orsak än permitteringen inte är skyldig att betala lön som hänför sig till permitteringstiden.

45 e §

En tjänsteman permitteras av samma myndighet som enligt 49 § säger upp tjänstemannen, om inte något annat stadgas i lag eller förordning. Är den utnämmande myndigheten republikens president eller statsrådet, permitteras tjänstemannen dock av vederbörande ministerium.

En tjänsteman skall beredas tillfälle att bli hörd i skäligen tid innan meddelande om permittering ges.

Ett beslut om permittering av en tjänsteman skall iaktas oberoende av rättelseyrkande eller besvär, om inte tjänstemannanämnden eller högsta förvaltningsdomstolen beslutar något annat.

Har en tjänsteman permitterats tills vidare, skall meddelande om att arbetet återupptas tillställas honom minst en vecka i förväg. Har en tjänsteman permitterats för viss tid, skall meddelande om att arbetet återupptas innan tiden löpt ut tillställas honom i skäligen tid.

10 kap.

Uppsägning av tjänsteman

46 §

Myndigheten får dock inte säga upp en tjänsteman, om det inte finns något av följande skäl för uppsägningen:

1) tjänsten indras och tjänstemannen kan inte förflyttas till annan tjänst inom samma ämbetsverk, för vilken tjänst ministeriet eller någon lägre myndighet är utnämmande myndighet, eller tjänstemannen kan inte, med beaktande av hans yrkesskicklighet och förmåga, skäligen omplaceras i någon annan uppgift eller för honom kan inte ordnas utbildning som lämpar sig för arbetsgivarens behov,

49 a §

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 myndigheten innan permitteringen upphör säger upp en tjänsteman, är tjänstemannen berättigad till lön för uppsägningstiden även i fråga om permitteringen, dock inte om uppsägningen har upphävts med anledning av att ändring har sökts.

49 b §

Då en annan myndighet än republikens president eller statsrådet har sagt upp en tjänsteman av andra skäl än sådana som beror av tjänstemannen, och det ämbetsverk, där tjänstemannen sagts upp från tjänsten, inom nio månader från utgången av uppsägningstiden behöver arbetskraft för samma eller liknande uppgifter, skall ämbetsverket hos den lokala arbetskraftsmyndigheten förhöra sig om huruvida tidigare tjänstemän söker arbete genom denna myndighets förmedling och, om så är fallet, i första hand erbjuda dem arbete. Härvid får sådana tjänster som inte avses i 89 § 1 mom. regeringsformen besättas utan att de ledigförklarats.

Ett ämbetsverk som uppsåtligt eller av oaktsamhet försummar den skyldighet som nämns i 1 mom. skall ersätta tjänstemannen den skada som härigenom uppkommit.

67 §

Vad som stadgas i 6 § 3 mom., 12, 14 och 27 § 1 mom., 33 § 1 och 2 mom., 50 § 2 mom., 57—61 §§, 65 § 2 mom. 4 punkten, 98 § samt 8, 9 a och 10 kap. gäller inte domartjänster eller domare.

86 §

Ändring i ett beslut genom vilket någon annan myndighet än statsrådet permitterat eller sagt upp en tjänsteman eller genom vilket myndigheten har fastställt ett beslut som gäller uppsägning av en tjänsteman får inte sökas genom besvär.

En tjänsteman, som är missnöjd med ett sådant beslut av någon annan myndighet än statsrådet genom vilket myndigheten har permitterat eller sagt upp tjänstemannen får skriftligen hos tjänstemannanämnden yrka rättelse i beslutet. Rättelseyrkandet skall inlämnas till den tjänstemannanämnd som saken gäller inom 14 dagar från det meddelande om permittering givits eller från det tjänstemannen fick del av

beslutet om uppsägning. Till ett beslut i vilket rättelse får sökas skall myndigheten foga anvisning om rättelseyrkande.

Vad som stadgas i 2 mom. gäller inte ett beslut genom vilket republikens president har sagt upp en tjänsteman eller genom vilket högsta domstolen eller högsta förvaltningsdomstolen har permitterat eller sagt upp en tjänsteman, inte heller beslut genom vilket en på prövotid utsedd tjänsteman eller en tjänstför rättande tjänsteman har permitterats eller sagts upp, eller en i 47 § 1 mom. 7 eller 8 punkten nämnd tjänsteman har sagts upp med stöd av 47 §.

87 §

Ändring i en tjänstemannanämnds beslut i ett ärende som gäller disciplin, permittering eller uppsägning får sökas genom besvär hos högsta förvaltningsdomstolen enligt lagen om ändringssökande i förvaltningsärenden. Besvärsmått har i ett disciplinärt ärende svaranden samt i ett ärende som gäller permittering och uppsägning den tjänsteman som framställt rättelseyrkandet. På myndighetens vägnar får besvär anföras av disciplinombudet över ett beslut av en tjänstemannanämnd vid ett äm-

betsverk i disciplinära ärenden eller i ärenden som gäller permittering eller uppsägning samt av de tjänstemän som nämns i 83 § 2 mom. över beslut av en tjänstemannanämnd vid ett ämbetsverk och över beslut av allmänna tjänstemannanämnden. Sistnämnda tjänstemäns besvärstid räknas från det beslutet fattades.

Justitiekanslern i statsrådet och riksdagens justitieombudsman kan i enskilda fall förordna disciplinombudet att i ett ärende som gäller disciplin, permittering eller uppsägning söka ändring i beslut av en tjänstemannanämnd vid ett ämbetsverk.

97 §

Genom förordning stadgas om hörande av behörig huvudförtroendeman eller förtroendeman innan beslut fattas om förflyttning av tjänsteman till en annan tjänst, om permittering eller uppsägning eller om avstängning från tjänsteutövning.

Denna lag träder i kraft den 199 och gäller två år från det den trätt i kraft.

Åtgärder som verkställigheten av lagen förutsätter får vidtas innan den träder i kraft.

2.

Lag

om temporär ändring av 15 a § lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar

I enlighet med riksdagens beslut

ändras temporärt 15 a § 1 mom. lagen den 1 juli 1988 om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (651/88), sådant det lyder i lag av den 14 december 1990 (1102/90), som följer:

15 a §

Gottgörelse

Har en fråga om avses i 7 § 1—5 eller 10 punkten uppsåtligt eller genom uppenbar oaktsamhet avgjorts utan att 8, 8 a eller 9 § har iakttagits, och har en tjänsteman eller arbetstare i detta sammanhang överförts till

anställning på deltid, permitterats eller sagts upp, har han rätt att av arbetsgivaren som gottgörelse få högst 20 månaders lön.

Denna lag träder i kraft den 199 och gäller två år från det den trätt i kraft.

Nådendal den 26 juni 1992

Republikens President

MAUNO KOIVISTO

Finansminister Iiro Viinanen

1.

Lag**om temporär ändring av statstjänstemannalagen**

I enlighet med riksdagens beslut ändras temporärt i statstjänstemannalagen av den 24 oktober 1986 (755/86) 46 § 2 mom. 1 punkten, 67 § 2 mom. samt 86, 87 och 97 §§, av dessa lagrum 67 § 2 mom. och 87 § sådana de lyder i lag av den 3 april 1992 (306/92), samt fogas temporärt till lagen ett nytt 9 a kap. samt nya 49 a och 49 b §§ som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

9 a kap.

Permittering av tjänstemän

45 a §

Om det arbete som hör till en tjänst tillfälligt har minskat väsentligt av ekonomiska skäl eller produktionsorsaker eller av andra med dem jämförbara skäl och myndigheten inte skäligen för tjänstemannen inom samma ämbetsverk kan ordna annat arbete eller utbildning som lämpar sig för arbetsgivarens behov, har myndigheten rätt att med iakttagande av 14 dagars varsel permittera tjänstemannen så att tjänsteutövningen och löneutbetalningen avbryts för viss tid eller tills vidare medan tjänsteförhållandet i övrigt består.

Den grund för permittering som nämns i 1 mom. anses inte föreligga i de fall som avses i 46 och 47 §§ denna lag och i 37 a § 2 mom. lagen om arbetsavtal.

Vad som stadgas i 1 mom. gäller inte tjänstemän som har utnämnts eller förflyttats till sådana tjänster som nämns i 5 § 2 mom., med undantag för tjänster som regeringsråd och finansråd vid ett ministerium och utrikesråd inom utrikesförvaltningen samt motsvarande tjänster.

Medan ett tjänsteförhållande består kan på myndighetens eller en tjänstemans initiativ överenskommelse träffas om permittering av tjänstemannen. Genom tjänstekollektivavtal och överenskommelse som nämns i 9 § lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar eller 8 § lagen om samarbete inom företag kan om permittering avtalas även på annat sätt än vad som stadgas i 1 mom.

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

45 b §

En 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 tjänsteförhållandet. Om vägande skäl kräver det kan myndigheten upplåta en annan lämplig bostad för en tjänsteman vars tjänsteutövning har avbrutits på grund av permittering. De flyttningskostnader som föranleds härav ersätts av statens medel.

En tjänsteman vars tjänsteutövning har avbrutits på grund av permittering har under permitteringstiden samma rätt till i lagen om utkomstskydd för arbetslösa (602/84) nämnt utkomstskydd som arbetstagare som är permitterade med stöd av lagen om arbetsavtal.

45 c §

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

45 d §

Det meddelande om permittering som avses i 45 a § 1 mom. skall ges tjänstemannen personligen. I meddelandet skall nämnas orsaken till permitteringen, begynnelsepunkten och tidsbestämd permitterings längd samt, i fråga om permittering tills vidare, denna permitterings beräknade längd. Myndigheten skall på tjänstemannens begäran ge ett skriftligt intyg om permitteringen. Meddelandet om permittering skall dessutom delges den förtroendeman som saken berör, statskontoret och, om permitteringen berör minst tio tjänstemän, även arbetskraftsmyndigheterna.

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

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

45 e §

En tjänsteman permitteras av samma myndighet som enligt 49 § säger upp tjänstemannen, om inte något annat stadgas i lag eller förordning. Är den utnämmande myndigheten republikens president eller statsrådet, permitteras tjänstemannen dock av vederbörande ministerium.

En tjänsteman skall beredas tillfälle att bli hörd i skälig tid innan meddelande om permittering ges.

Ett beslut om permittering av en tjänsteman skall iakttas oberoende av rättelseyrkande eller besvär, om inte tjänstemannanämnden eller högsta förvaltningsdomstolen besluter något annat.

Har en tjänsteman permitterats tills vidare, skall meddelande om att arbetet återupptas tillställas honom minst en vecka i förväg. Har en tjänsteman permitterats för viss tid, skall meddelande om att arbetet återupptas innan tiden löpt ut tillställas honom i skälig tid.

10 kap.

Uppsägning av tjänsteman

46 §

Myndigheten får dock inte säga upp en tjänsteman, om det inte finns något av följande skäl för uppsägningen:

1) tjänsten indras och tjänstemannen kan inte förflyttas till annan tjänst inom samma ämbetsverk, för vilken ministeriet eller någon lägre myndighet är utnämmande myndighet.

46 §

Myndigheten får dock inte säga upp en tjänsteman, om det inte finns något av följande skäl för uppsägningen:

1) tjänsten indras och tjänstemannen kan inte förflyttas till annan tjänst inom samma ämbetsverk, för vilken tjänst ministeriet eller någon lägre myndighet är utnämmande myndighet, eller tjänstemannen kan inte, med beaktande av hans yrkesskicklighet och förmåga, skäligen omplaceras i någon annan uppgift eller för honom kan inte ordnas utbildning som lämpar sig för arbetsgivarens behov,

49 a §

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 myndigheten innan permitteringen upphör säger upp en tjänsteman, är tjänstemannen berättigad till lön för uppsägningstiden även i

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

fråga om permitteringen, dock inte om uppsägningen har upphävts med anledning av att ändring har sökts.

49 b §

Då en annan myndighet än republikens president eller statsrådet har sagt upp en tjänsteman av andra skäl än sådana som beror på tjänstemannen, och det ämbetsverk, där tjänstemannen sagts upp från tjänsten, inom nio månader från utgången av uppsägningstiden behöver arbetskraft för samma eller liknande uppgifter, skall ämbetsverket hos den lokala arbetskraftsmyndigheten förhöra sig om huruvida tidigare tjänstemän söker arbete genom denna myndighets förmedling och, om så är fallet, i första hand erbjuda dem arbete. Härvid får sådana tjänster som inte avses i 89 § 1 mom. regeringsformen besättas utan att de ledigförklarats.

Ett ämbetsverk som uppsåtligen eller av oaktsamhet försummar den skyldighet som nämns i 1 mom. skall ersätta tjänstemannen den skada som härigenom uppkommit.

67 §

Vad som stadgas i 6 § 3 mom., 12 och 14 §§, 27 § 1 mom., 33 § 1 och 2 mom., 50 § 2 mom., 57—61 §§, 65 § 2 mom. 4 punkten, 98 § samt 8 och 10 kap. gäller inte domartjänster eller domare.

Vad som stadgas i 6 § 3 mom., 12 och 14 §§, 27 § 1 mom., 33 § 1 och 2 mom., 50 § 2 mom., 57—61 §§, 65 § 2 mom. 4 punkten, 98 § samt 8, 9 a och 10 kap. gäller inte domartjänster eller domare.

86 §

Ändring i beslut, genom vilket annan myndighet än statsrådet sagt upp en tjänsteman eller genom vilket myndigheten har fastställt ett beslut som gäller uppsägning av en tjänsteman, får inte sökas genom besvär.

En tjänsteman, som är missnöjd med sådant beslut av annan myndighet än statsrådet, genom vilket myndigheten sagt upp tjänstemannen, får skriftligen hos tjänstemannanämnden yrka rättelse i beslutet. Rättelseyrkandet skall tillställas behörig tjänstemannanämnd inom 14 dagar efter det tjänstemannen fick del av beslutet. Till ett beslut i vilket rättelse får sökas skall myndigheten foga anvisning om rättelseyrkande.

86 §

Ändring i ett beslut genom vilket en annan myndighet än statsrådet *permitterat* eller sagt upp en tjänsteman eller genom vilket myndigheten har fastställt ett beslut som gäller uppsägning av en tjänsteman får inte sökas genom besvär.

En tjänsteman, som är missnöjd med ett sådant beslut av någon annan myndighet än statsrådet genom vilket myndigheten *har permitterat* eller sagt upp tjänstemannen får skriftligen hos tjänstemannanämnden yrka rättelse i beslutet. Rättelseyrkandet skall inlämnas till den tjänstemannanämnd som saken gäller inom 14 dagar från det meddelande om *permittering givits* eller från det *tjänstemannen fick del av beslutet om uppsägning*. Till ett beslut i vilket rättelse får sökas skall myndigheten foga anvisning om rättelseyrkande.

Gällande lydelse

Vad som stadgas i 2 mom. gäller inte beslut genom vilket republikens president, högsta domstolen eller högsta förvaltningsdomstolen sagt upp en tjänsteman, inte heller beslut genom vilket en på prövotid utsedd tjänsteman eller en tjänstförrättande tjänsteman sagts upp, eller en i 47 § 1 mom. 7 eller 8 punkten nämnd tjänsteman har sagts upp med stöd av 47 §.

87 §

Ändring i en tjänstemannanämnds beslut i ärende som gäller disciplin eller uppsägning får sökas genom besvär hos högsta förvaltningsdomstolen på det sätt som stadgas i lagen om ändringssökande i förvaltningsärenden. Besvärsmått har i ett disciplinärt ärende svaranden och i ett ärende som gäller uppsägning den tjänsteman som framställt rättelseyrkandet. På myndighetens vägnar får besvär anföras av disciplinombudet över ett beslut av tjänstemannanämnd vid ämbetsverk i disciplinärt ärende eller i ett ärende som gäller uppsägning, och av de tjänstemän som nämns i 83 § 2 mom. över beslut av en tjänstemannanämnd vid ett ämbetsverk och över beslut av allmänna tjänstemannanämnden. Sistnämnda tjänstemäns besvärstid räknas från det beslutet fattades.

Justitiekanslern i statsrådet och riksdagens justitieombudsman kan i enskilda fall förordna disciplinombudet att i ett ärende som gäller disciplin eller uppsägning söka ändring i beslut av en tjänstemannanämnd vid ett ämbetsverk.

97 §

Genom förordning stadgas om hörande av behörig huvudförtroendeman eller förtroendeman innan beslut fattas om förflyttning av tjänsteman till en annan tjänst samt om uppsägning eller avstängning från tjänsteutövningen.

Föreslagen lydelse

Vad som stadgas i 2 mom. gäller inte ett beslut genom vilket republikens president *har sagt upp en tjänsteman eller genom vilket* högsta domstolen eller högsta förvaltningsdomstolen *har permitterat eller* sagt upp en tjänsteman, inte heller beslut genom vilket en på prövotid utsedd tjänsteman eller en tjänstförrättande tjänsteman *har permitterats* eller sagts upp, eller en i 47 § 1 mom. 7 eller 8 punkten nämnd tjänsteman har sagts upp med stöd av 47 §.

87 §

Ändring i entjänstemannanämnds beslut i ett ärende som gäller disciplin, *permittering eller* uppsägning får sökas genom besvär hos högsta förvaltningsdomstolen enligt lagen om ändringssökande i förvaltningsärenden. Besvärsmått har i ett disciplinärt ärende svaranden samt i ett ärende som gäller *permittering och* uppsägning den tjänsteman som framställt rättelseyrkandet. På myndighetens vägnar får besvär anföras av disciplinombudet över ett beslut av en tjänstemannanämnd vid ett ämbetsverk i disciplinära ärenden eller i ärenden som gäller *permittering eller* uppsägning, samt av de tjänstemän som nämns i 83 § 2 mom. över beslut av en tjänstemannanämnd vid ett ämbetsverk och över beslut av allmänna tjänstemannanämnden. Sistnämnda tjänstemäns besvärstid räknas från det beslutet fattades.

Justitiekanslern i statsrådet och riksdagens justitieombudsman kan i enskilda fall förordna disciplinombudet att i ett ärende som gäller disciplin, *permittering eller* uppsägning söka ändring i beslut av en tjänstemannanämnd vid ett ämbetsverk.

97 §

Genom förordning stadgas om hörande av behörig huvudförtroendeman eller förtroendeman innan beslut fattas om förflyttning av tjänsteman till en annan tjänst, *om permittering eller* uppsägning eller om avstängning från tjänsteutövning.

Denna lag träder i kraft den 199 och gäller två år från det den trätt i kraft. Åtgärder som verkställigheten av lagen förutsätter får vidtas innan den träder i kraft.

2.

L a g**om temporär ändring av 15 a § lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar**

I enlighet med riksdagens beslut

ändras temporärt 15 a § 1 mom. lagen den 1 juli 1988 om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (651/88), sådant det lyder i lag av den 14 december 1990 (1102/90), som följer:

Gällande lydelse

15 a §

Gottgörelse

Har en fråga om avses i 7 § 1—5 eller 10 punkten uppsåtligen eller genom uppenbar oaktsamhet avgjorts utan att 8, 8 a eller 9 § har iakttagits, och har en tjänsteman eller arbetstagare i detta sammanhang överförts till anställning på deltid eller sagts upp eller *en arbetstagare* *permitterats*, har han rätt att få högst 20 månaders lön som gottgörelse av arbetsgivaren.

Föreslagen lydelse

15 a §

Gottgörelse

Har en fråga om avses i 7 § 1—5 eller 10 punkten uppsåtligen eller genom uppenbar oaktsamhet avgjorts utan att 8, 8 a eller 9 § har iakttagits, och har en tjänsteman eller arbetstagare i detta sammanhang överförts till anställning på deltid, *permitterats eller sagts upp*, har han rätt att av arbetsgivaren som gottgörelse få högst 20 månaders lön.

*Denna lag träder i kraft den
199 och gäller två år från det den trätt i kraft.*
