

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lagar om ändring av statstjänstemannalagen och lagen om Finlands Banks tjänstemän

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I denna proposition föreslås det att statstjänstemannalagen och lagen om Finlands Banks tjänstemän ändras. Genom de föreslagna ändringarna genomförs Europaparlamentets och rådets direktiv om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen.

Enligt propositionen ska tjänstemän ges skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet. Vidare ska en myndighet på begäran av en deltidsanställd eller visstidsanställd tjänsteman ge ett motiverat svar om möjligheten att förlänga den ordinarie arbetstiden eller utnämningens längd. Om arbetsgivaren har en i lag eller tjänstekollektivavtal angiven skyldighet att erbjuda tjänstemannen sådan utbildning som krävs för arbetet, ska utbildningen vara kostnadsfri för tjänstemannen och räknas som arbetstid.

Dessutom föreslås det att bestämmelsen om styrkande av en statstjänstemans sjukdom ändras så att en tjänsteman i stället för under nuvarande tre dygn kan styrka sin sjukdom under högst fem dygn också på något annat tillförlitligt sätt som godkänts av den myndighet som beviljar tjänstledighet än med ett läkarintyg, ett intyg utfärdat av en hälsovårdare vid en hälsovårdscentral eller ett intyg utfärdat av en hälsovårdare eller sjukskötare som anvisats av ämbetsverket.

De föreslagna lagarna avses träda i kraft den 1 augusti 2022.

INNEHÅLL

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL	1
MOTIVERING	3
1 Bakgrund och beredning	3
1.1 Bakgrund	3
1.2 Beredning	3
1.2.1 Beredning av EU-rättsakten	3
1.2.2 Beredningen av regeringspropositionen	4
2 EU-rättsaktens målsättning och huvudsakliga innehåll	4
2.1 Inledning	4
2.2 Syfte, tillämpningsområde och definitioner	5
2.3 Information till arbetstagaren om de centrala villkoren i arbetet	5
2.4 Minimikrav i fråga om arbetsvillkor	7
2.5 Gemensamma bestämmelser	8
2.6 Slutbestämmelser	9
3 Nuläge och bedömning av nuläget	9
3.1 Ändringar som föranleds av genomförandet av arbetsvillkorsdirektivet	9
3.2 Bestämmelser i arbetsvillkorsdirektivet som inte förutsätter nationellt genomförande	11
3.3 Styrkande av en statstjänstemans sjukdom	12
4 Förslagen och deras konsekvenser	13
4.1 De viktigaste förslagen	13
4.1.1 Ändringar som föranleds av genomförandet av arbetsvillkorsdirektivet	13
4.1.2 Övriga förslag	13
4.2 De huvudsakliga konsekvenserna	14
4.2.1 Ekonomiska konsekvenser	14
4.2.2 Övriga samhällsliga konsekvenser	14
4.2.3 Konsekvenser för myndigheterna	15
5 Alternativa handlingsvägar	16
5.1 Handlingsalternativen och deras konsekvenser	16
5.2 Åtgärder som planeras eller vidtas av andra medlemsstater	16
6 Remissvar	16
7 Specialmotivering	20
7.1 Lagen om ändring av statstjänstemannalagen	20
7.2 Lagen om ändring av lagen om Finlands Banks tjänstemän	25
8 Ikraftträdande	26
9 Förhållande till andra propositioner	26
LAGFÖRSLAG	27
Lag om ändring av statstjänstemannalagen	27
Lag om ändring av lagen om Finlands Banks tjänstemän	28
BILAGA	31
PARALLELLTEXTER	31
Lag om ändring av statstjänstemannalagen	31
Lag om ändring av lagen om Finlands Banks tjänstemän	33

MOTIVERING

1 Bakgrund och beredning

1.1 Bakgrund

Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen, nedan *arbetsvillkorsdirektivet*, antogs den 20 juni 2019. Syftet med arbetsvillkorsdirektivet är att förbättra ställningen i synnerhet för arbetstagare som är anställda i mer osäkra anställningsförhållanden genom att främja tryggare och mer förutsägbara arbetsvillkor. Bestämmelserna i arbetsvillkorsdirektivet gäller bland annat arbetsgivarens skyldighet att lämna uppgifter om anställningsförhållandet till arbetstagaren, provanställning (prövotid i finsk lagstiftning), förbud mot konkurrerande verksamhet samt avtal med varierande arbetstid. Dessutom innehåller arbetsvillkorsdirektivet bestämmelser om arbetstagarens rättsskydd. Tidsfristen för genomförande av arbetsvillkorsdirektivet går ut den 1 augusti 2022.

Genom denna proposition genomförs arbetsvillkorsdirektivet och samtidigt genomförs också andra behövliga ändringar i statstjänstemannalagen (750/1994).

1.2 Beredning

1.2.1 Beredning av EU-rättsakten

Europeiska gemenskapernas råd antog 1991 direktiv 91/533/EEG om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet, nedan *informationsdirektivet*. Syftet med informationsdirektivet var bland annat att ge arbetstagare bättre skydd mot kränkning av deras rättigheter och att skapa större öppenhet på arbetsmarknaden. Dessutom strävades med informationsdirektivet efter att förenhetliga kraven på att skriftligen underrätta arbetstagare om huvudvillkoren för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. Informationsdirektivet har i Finland huvudsakligen genomförts genom 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen (55/2001). Enligt den paragrafen ska arbetsgivaren ge en arbetstagare skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet.

Kommissionen lade den 21 december 2017 fram ett förslag till arbetsvillkorsdirektiv¹ som var avsett att ersätta det gamla informationsdirektivet. Bakgrunden till detta var de förändringar som skett i arbetslivet, till exempel det ökade antalet atypiska anställningsförhållanden. Digitaliseringen har underlättat uppkomsten av nya arbetsformer, och förändringarna i befolkningsstrukturen har ökat mångfalden hos befolkningen i arbetsför ålder. Den flexibilitet som hänförs sig till nya arbetsformer har på ett betydande sätt främjat skapandet av arbetstillfällen och tillväxten på arbetsmarknaden. Samtidigt har denna trend dock ökat instabiliteten och minskat förutsägbarheten i anställningsförhållandena. Syftet med förslaget till direktiv var därför att främja tryggare och mer förutsägbara anställningar och samtidigt sörja för flexibilitet på arbetsmarknaden och bättre levnads- och arbetsvillkor.

Finland förhöll sig i princip positivt till förslaget till direktiv, dock så att man vid beredningen av direktivet fäste vikt vid den administrativa bördan för företagen bör stå i relevant proportion till nytta med regleringen.²

¹ COM(2017) 797 final.

² Statsrådets skrivelse U 2/2018 rd.

Europaparlamentet och rådet antog förslaget till direktiv den 20 juni 2019. Arbetsvillkorsdirektivet ersatte informationsdirektivet och där föreskrevs dessutom nya krav för förutsägbarhet och trygghet av arbetsvillkoren i synnerhet i fråga om dem som arbetar i otrygga anställningsförhållanden. Dessutom utvidgades tillämpningsområdet för arbetsvillkorsdirektivet jämfört med informationsdirektivet.

1.2.2 Beredningen av regeringspropositionen

Finansministeriet har berett ändringarna i statstjänstemannalagen och lagen om Finlands Banks tjänstemän (1166/1998).

Arbets- och näringsministeriet tillsatte den 5 november 2020 en arbetsgrupp på trepartsbasis med uppdrag att bereda genomförandet av arbetsvillkorsdirektivet. Arbetsgruppen hade till uppgift att före den 31 augusti 2021 bereda ett betänkande i form av en regeringsproposition med förslag till de lagstiftningsändringar som genomförandet av arbetsvillkorsdirektivet förutsätter. Uppgifter om arbetsgruppen och beredningsunderlaget till propositionen finns i den offentliga webbtjänsten på adressen <https://tem.fi/sv/projektsokning> med identifieringskoden TEM117:00/2020.

Finansministeriet var representerat i arbetsgruppen och i statstjänstemannalagen och i lagen om Finlands Banks tjänstemän föreslås liknande ändringar. Förslaget till ändring av 23 a § i statstjänstemannalagen grundar sig på finansministeriets egen beredning. Projektdokumentet finns på adressen <https://vm.fi/sv/projekt?tunnus=VM011:00/2022>.

På grund av det arbetsgruppsbetänkande som bereddes på trepartsbasis och som ligger till grund för propositionen och propositionens brådskande natur var remisstiden fyra veckor. Propositionen var på remiss mellan den 14 februari och den 14 mars 2022. Finansministeriet ordnade den 1 mars 2022 ett samråd för justitieministeriet, inrikesministeriet, försvarsministeriet och Tullen om de grunder på vilka det kan fastställas undantag från kapitel III i arbetsvillkorsdirektivet.

2 EU-rättsaktens målsättning och huvudsakliga innehåll

2.1 Inledning

Syftet med arbetsvillkorsdirektivet är att förbättra arbetsvillkoren genom att främja tydligare och mer förutsägbara anställningar och samtidigt säkerställa flexibiliteten på arbetsmarknaden. Genom arbetsvillkorsdirektivet upphävs informationsdirektivet. Efter det att informationsdirektivet antogs har arbetsmarknaderna genomgått omfattande förändringar till följd av befolkningsutvecklingen och digitaliseringen, då nya anställningsformer uppkommit och bidragit till innovation, nya arbetstillfällen och tillväxt på arbetsmarknaden. På en föränderlig arbetsmarknad finns det därför ett ökat behov av att arbetstagarna får fullständig information om sina grundläggande arbetsvillkor.

I arbetsvillkorsdirektivet föreskrivs det om minimirättigheter för alla arbetstagare i unionen som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande. Harmoniseringen och fastställandet av minimikrav för anställningsvillkor på EU-nivå garanterar alla arbetstagare i unionen en lämplig grad av tydlighet och förutsägbarhet i fråga om arbetsvillkor, samtidigt som man bibehåller en rimlig flexibilitet för atypiska anställningsformer och därmed bevarar deras fördelar för arbetstagare och arbetsgivare.

Medlemsstaterna får på objektiva grunder föreskriva att en del av bestämmelserna i arbetsvillkorsdirektivet (kapitel III) inte ska tillämpas på offentligt anställda, offentliga räddningstjänster, försvarsmakten, polismyndigheter, domarkåren, åklagarmyndigheter, utredande myndigheter eller andra brottsbekämpande myndigheter.

2.2 Syfte, tillämpningsområde och definitioner

Kapitel I i arbetsvillkorsdirektivet innehåller allmänna bestämmelser som omfattar arbetsvillkorsdirektivets syfte, tillämpningsområde och definitioner. Syftet med arbetsvillkorsdirektivet är att förbättra arbetsvillkoren genom att främja tydligare och mer förutsägbara anställningar och samtidigt säkerställa flexibiliteten på arbetsmarknaden.

Arbetsvillkorsdirektivets tillämpningsområde är mer omfattande än informationsdirektivet, eftersom arbetsvillkorsdirektivet i princip gäller alla arbetstagare. Medlemsstaterna får besluta att inte tillämpa bestämmelserna i arbetsvillkorsdirektivet på arbetstagare som har ett anställningsförhållande där den på förhand fastställda och faktiska arbetstiden uppgår till i genomsnitt tre timmar eller mindre per vecka under en referensperiod på fyra på varandra följande veckor. Undantaget får inte tillämpas på anställningsförhållanden när arbetstimmarna inte har fastställts på förhand (gäller till exempel arbetstagare som vid behov kallas till arbete). Dessutom får medlemsstaterna besluta att inte tillämpa vissa krav på hushåll och att på objektiva grunder föreskriva att bestämmelserna i kapitel III inte ska tillämpas på offentliganställda, offentliga räddningstjänster, försvarsmakten, polismyndigheter, domarkåren, åklagarmyndigheter, utredande myndigheter eller andra brottsbekämpande myndigheter.

Vissa begrepp i arbetsvillkorsdirektivet definieras i artikel 2. Med arbetsschema avses ett schema där det anges vilka klockslag och dagar arbetet börjar och slutar. Som nya definitioner i arbetsvillkorsdirektivet definieras referenstimmar och referensdagar, med vilka avses tidsintervall under angivna dagar då arbetet kan äga rum på begäran av arbetsgivaren, och med arbetsmönster avses formen för arbetstidens förläggning och arbetstidens fördelning enligt ett visst mönster som bestäms av arbetsgivaren. Arbetsmönstret kan till exempel vara helt eller mestadels förutsägbart eller helt eller mestadels oförutsägbart.

2.3 Information till arbetstagaren om de centrala villkoren i arbetet

I kapitel I i arbetsvillkorsdirektivet ingår dessutom artikel 3 om tillhandahållande av information. I den artikeln föreskrivs det att arbetsgivaren ska tillhandahålla varje arbetstagare den information som krävs enligt arbetsvillkorsdirektivet skriftligen. En ny möjlighet enligt arbetsvillkorsdirektivet är att informationen kan tillhandahållas i elektronisk form, under förutsättning att arbetstagaren har tillgång till den, att informationen kan lagras och skrivas ut samt att arbetsgivaren sparar bevis på översändandet eller mottagandet.

Innehållet i kapitel II i arbetsvillkorsdirektivet utgörs huvudsakligen av bestämmelser som motsvarar informationsdirektivet, men de är uppdaterade. Artikel 4 gäller arbetsgivarens skyldighet att lämna information och innehåller en förteckning över den information som arbetsgivaren ska lämna till arbetstagaren. De nya minimiuppgifterna i förteckningen jämfört med informationsdirektivet är följande:

- Information om varaktighet och villkor för en provanställningsperiod
- Information om rätt till utbildning, om arbetstagaren har en sådan rätt

- Information om arrangemang som gäller övertidsarbete och ersättning för övertidsarbete
- Principerna för utarbetande av ett arbetsschema särskilt i sådana fall där arbetstagaren har varierande arbetstid
- De socialförsäkringsinstitutioner som tar emot socialförsäkringsavgifter, om det hör till arbetsgivarens ansvar
- De referenstimmar och referensdagar som arbetsgivaren kan förutsätta arbete
- Identitet för kundföretag i sådana fall där arbetstagare hyrs ut av bemanningsföretag, när och så snart detta är känt
- Information om uppsägningsförfarandet.

Information om villkoren i arbetet ska, beroende på vilken uppgift det är fråga om, tillhandahållas individuellt till arbetstagaren antingen senast under en period mellan den första arbetsdagen och senast den sjunde kalenderdagen eller inom en månad från den första arbetsdagen. Dessa tidsgränser är nya, eftersom motsvarande tidsfrist i informationsdirektivet var två månader från anställningsförhållandets början eller från det att ändringen skedde. Medlemsstaterna får utarbeta mallar och förlagor för en skriftlig anmälan. Mallarna och den lagstiftning och de kollektivavtal som gäller anställningsförhållanden ska göras allmänt tillgängliga på webbsidorna.

I artikel 6 i arbetsvillkorsdirektivet föreskrivs det särskilt om lämnande av information när ett anställningsvillkor ändras. Informationen ska då ges i form av ett dokument snarast möjligt och senast den dag då ändringen träder i kraft. Den bakre gränsen för lämnande av ändrad information har skärpts, i informationsdirektivet var den bakre gränsen en månad. Enligt artikel 6.2 behöver dokumentet dock inte lämnas in när det gäller ändringar som beror på ändringar i lagstiftningen eller kollektivavtalen.

Enligt artikel 7.1 ska medlemsstaterna säkerställa att en arbetstagare som beordras att arbeta i en annan medlemsstat eller ett annat tredjeland än där arbetet vanligtvis utförs, får viss ytterligare information av arbetsgivaren. Informationen motsvarar i stor utsträckning det som konstateras i artikel 4 i informationsdirektivet, och den ska lämnas till arbetstagaren före hans eller hennes avresa. Enligt artikel 7.2 förutsätts det dessutom att en utstationerad arbetstagare som omfattas av direktiv 96/71/EG³ får viss ytterligare information. Dessa krav är nya jämfört med informationsdirektivet. De uppgifter som det ska informeras om är den ersättning som arbetstagaren har rätt till i enlighet med gällande lagstiftning i värdmedlemsstaten, i förekommande fall eventuella bidrag som hör ihop med utstationeringen och eventuella regler för ersättning av utgifter för resa, kost och logi. Dessutom ska det informeras om en länk till värdmedlemsstatens officiella nationella webbplats i enlighet med direktiv 2014/67/EU⁴. I artikel 7.4 tillåts ett undantag från tillämpningsområdet enligt vilket artikel 7.1 och 7.2 inte ska gälla om varaktigheten

³ Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster.

⁴ Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/67/EU om tillämpning av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster och om ändring av förordning (EU) nr 1024/2012 om administrativt samarbete genom informationssystemet för den inre marknaden (IMI-förordningen).

av varje arbetsperiod utanför den medlemsstat där arbetstagaren vanligen arbetar är högst fyra på varandra följande veckor.

2.4 Minimikrav i fråga om arbetsvillkor

I kapitel III i arbetsvillkorsdirektivet finns jämfört med informationsdirektivet nya bestämmelser om minimikrav i fråga om arbetsvillkor.

Enligt artikel 8 får provanställningsperioden inte överskrida sex månader. I fråga om visstidsanställningar ska medlemsstaterna säkerställa att provanställningens längd står i proportion till avtalets förväntade varaktighet och arbetets karaktär. Om avtalet förnyas för samma befattning och arbetsuppgifter får anställningsförhållandet inte omfattas av en ny provanställning. Medlemsstaterna får föreskriva längre provanställningar om det är motiverat med hänsyn till anställningens karaktär. Om arbetstagaren har varit borta från arbetet under provanställningen får medlemsstaterna föreskriva att provanställningen kan förlängas med en period som motsvarar frånvaron.

Enligt artikel 9 får arbetsgivare inte vare sig förbjuda arbetstagare att ta anställning hos andra arbetsgivare eller utsätta arbetstagare för ogynnsam behandling i sådana fall. Parallell anställning kan dock begränsas i situationer där det är motiverat till exempel av berättigade skäl som skydd av företagshemligheter, integriteten i den offentliga förvaltningen eller undvikande av intressekonflikter.

Avsikten är att förbättra ställningen för arbetstagare med varierande arbetstid genom bestämmelserna i artikel 10. I informationen om de centrala villkoren i arbetet ska arbetsgivaren uppges de så kallade referenstimman och referensdagarna då arbetstagaren kan beordras att arbeta. Arbetstagare kan inte beordras att arbeta under någon annan tid. I informationen om de centrala villkoren i arbetet ska det dessutom uppges hur lång tid i förväg arbetstagaren ska informeras om ett arbetspass. Om ett av eller båda kraven ovan inte uppfylls, ska arbetstagaren ha rätt att utan ogynnsamma konsekvenser tacka nej till arbetspasset. I artikeln föreskrivs det även om arbetstagarens rätt till kompensation om arbetsgivaren efter en specifik rimlig tidsfrist ställer in ett arbetspass som tidigare överenskommit med arbetstagaren.

Enligt artikel 11 krävs det av medlemsstaterna att de vidtar en eller flera av följande åtgärder för att förebygga att otillbörliga metoder används i anknytning till avtal med varierande arbetstid. Åtgärderna är begränsad användning och varaktighet av avtal med varierande arbetstid, en presumtion, som går att motbevisa, om att det föreligger ett anställningsavtal med ett minsta antal avlönade timmar som grundar sig på antalet genomsnittliga arbetstimmar under en given period eller andra likvärdiga åtgärder som säkerställer ett ändamålsenligt förebyggande av otillbörliga metoder.

I artikel 12 föreskrivs det att en arbetstagare med minst sex månaders tjänstgöring kan begära en anställningsform med mer förutsägbara och trygga arbetsvillkor. Detta gäller till exempel arbetstagare som vill övergå till ett heltidsarbete eller ett anställningsförhållande med fler garanterade avlönade arbetstimmar eller mindre föränderlig arbetstid. Arbetsgivaren ska svara skriftligen på begärandena inom en månad. När det gäller medelstora företag eller små företag får medlemsstaterna föreskriva att denna tidsfrist förlängs till tre månader och medge ett muntligt svar på varje liknande begäran av samma arbetstagare, om motiveringen för svaret när det gäller arbetstagarens situation förblir oförändrad. Medlemsstaterna får också begränsa hur ofta eller med hur kort intervall arbetstagaren får begära detta.

Bestämmelser om obligatorisk utbildning finns i artikel 13 i arbetsvillkorsdirektivet. Om arbetsgivare enligt unionsrätten, nationell rätt eller kollektivavtal är skyldiga att tillhandahålla utbildning för att arbetstagarna ska kunna utföra det arbete de är anställda för, ska medlemsstaterna säkerställa att sådan utbildning tillhandahålls utan kostnad för arbetstagaren, räknas som arbetstid och, om möjligt, sker under arbetstid.

I artikel 14 föreskrivs det att medlemsstaterna får tillåta arbetsmarknadens parter att upprätthålla, förhandla, ingå och tillämpa kollektivavtal i enlighet med nationell rätt eller praxis, som fastställer regler om arbetsvillkoren för arbetstagare som avviker från dem som avses i artiklarna 8–13. Enligt artikeln måste dessa regler dock iakttas det övergripande skyddet av arbetstagare.

2.5 Gemensamma bestämmelser

I kapitel IV i arbetsvillkorsdirektivet ingår krav som syftar till att säkerställa ett effektivt genomförande av direktivet.

I artikel 15 i arbetsvillkorsdirektivet föreskrivs det att medlemsstaterna i fråga om försummelser som hänför sig till informationen om de centrala villkoren i arbetet kan välja ett eller båda av två olika sanktionssystem, det vill säga att arbetstagaren antingen ska åtnjuta gynnsamma presumtioner som fastställs av medlemsstaten eller att arbetstagaren ska ha möjlighet att lämna in ett klagomål till en behörig myndighet eller ett behörigt organ och i god tid få adekvat gottgörelse på ett ändamålsenligt sätt.

I artikel 16 föreskrivs det om gottgörelse (ändringssökande i finsk lagstiftning), och enligt artikeln ska medlemsstaterna säkerställa att arbetstagare, även de vars anställningsförhållande har upphört, har tillgång till ändamålsenlig och opartisk tvistlösning och rätt till gottgörelse i händelse av överträdelse av deras rättigheter enligt arbetsvillkorsdirektivet.

Enligt artikel 17 som gäller skydd mot ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder ska medlemsstaterna införa de åtgärder som är nödvändiga för att skydda arbetstagare, inbegripet arbetstagare som är arbetstagarrepresentanter, mot all ogynnsam behandling från arbetsgivarens sida och mot ogynnsamma följder av ett klagomål som de fört fram till arbetsgivaren, eller av eventuella förfaranden som de inlett för att säkerställa efterlevnaden av de rättigheter som föreskrivs i arbetsvillkorsdirektivet.

I artikel 18 i arbetsvillkorsdirektivet föreskrivs det om skydd mot uppsägning och bevisbörda. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att förbjuda uppsägning eller motsvarande åtgärd samt alla förberedelser för uppsägning av arbetstagare på grund av att de utövat de rättigheter som föreskrivs i arbetsvillkorsdirektivet. Om en arbetstagare anser att han eller hon har blivit uppsagd eller varit föremål för en åtgärd med motsvarande verkan (exempelvis en behovsarbetstagare som inte längre anvisas uppdrag) på grund av att arbetstagaren tillämpar eller utövar de rättigheter som föreskrivs i arbetsvillkorsdirektivet, ska arbetsgivaren på arbetstagarens begäran lämna motiverade skriftliga skäl till att uppsägningen skedde på andra grunder.

Enligt artikel 18.3 ska medlemsstaterna när arbetstagare för en domstol eller annan behörig myndighet eller annat behörigt organ visat på omständigheter av vilka man kan dra slutsatsen att en uppsägning eller motsvarande åtgärd på sådana grunder har ägt rum även vidta åtgärder för att säkerställa att det åligger arbetsgivaren att bevisa att arbetstagaren blev uppsagd på andra grunder än det att arbetstagarna har utövat de rättigheter som föreskrivs i arbetsvillkorsdirektivet. I samma artikel föreskrivs det att medlemsstaterna inte ska vara skyldiga att tillämpa artikel 18.3 om bevisbörda på förfaranden där det åligger exempelvis domstolen att utreda fakta i målet.

Artikel 18.3 om bevisbörda ska inte heller tillämpas på straffrättsliga förfaranden, om inte medlemsstaten beslutar det.

I artikel 19 i arbetsvillkorsdirektivet föreskrivs det att medlemsstaterna ska fastställa regler om sanktioner för överträdelser mot nationella bestämmelser som antagits enligt direktivet eller mot relevanta bestämmelser som redan är i kraft vad gäller de rättigheter som omfattas av direktivets tillämpningsområde. Sanktionerna ska vara effektiva, proportionella och avskräckande.

2.6 Slutbestämmelser

Kapitel V i arbetsvillkorsdirektivet innehåller typiska slutbestämmelser för ett arbetsrättsligt direktiv samt bestämmelser i anknytning till genomförandet och ikraftträdandet. Arbetsvillkorsdirektivet innehåller minimiskyldigheter, vilket innebär att medlemsstaterna får erbjuda ett bättre skydd än det som garanteras enligt direktivet. I artikel 20 i arbetsvillkorsdirektivet föreskrivs det att direktivet inte ska utgöra ett giltigt skäl för att sänka den allmänna skyddsnivå som arbetstagare i medlemsstaterna redan åtnjuter.

Enligt artikel 21 i arbetsvillkorsdirektivet ska medlemsstaterna senast den 1 augusti 2022 vidta de åtgärder som är nödvändiga för att följa arbetsvillkorsdirektivet. Arbetsvillkorsdirektivet gäller även de anställningar som är i kraft vid ikraftträdandet av direktivet. I artikel 22 föreskrivs det dock att arbetsgivaren endast på begäran av en arbetstagare ska komplettera de nya kraven i fråga om information om de centrala villkoren i arbetet. Om ingen sådan begäran görs ska det inte medföra att en arbetstagare utesluts från de minimirättigheter som fastställs i arbetsvillkorsdirektivet.

3 Nuläge och bedömning av nuläget

3.1 Ändringar som föranleds av genomförandet av arbetsvillkorsdirektivet

Statstjänstemannalagen och lagen om Finlands Banks tjänstemän innehåller inga skyldigheter enligt artiklarna 4 och 7 i arbetsvillkorsdirektivet att lämna upplysningar om de centrala villkoren i arbetet. Ett utnämningsbeslut som gäller en statlig tjänst eller ett statligt tjänsteförhållande ska dock uppfylla kraven i 7 kap. i förvaltningslagen (434/2003). Den information om de centrala villkoren i arbetet som förutsätts i arbetsvillkorsdirektivet ingår delvis i ett utnämningsbeslut som gäller en tjänst eller ett tjänsteförhållande för viss tid hos staten eller vid Finlands Bank. Också utnämningsbrevet, som baserar sig på 16 § i statstjänstemannaförordningen (971/1994), innehåller delvis den information som förutsätts i arbetsvillkorsdirektivet. Statstjänstemannalagen och lagen om Finlands Banks tjänstemän ska kompletteras för att genomföra bestämmelserna om skriftlig information i direktivet.

I statstjänstemannalagen och lagen om Finlands Banks tjänstemän ingår inte sådana arbetsgivarförpliktelser som gäller övergång till en tryggare anställningsform i enlighet med artikel 12 i arbetsvillkorsdirektivet. Statstjänstemannalagen och lagen om Finlands Banks tjänstemän innehåller inte heller de skyldigheter enligt artikel 13 i arbetsvillkorsdirektivet som gäller att utbildning tillhandahålls utan kostnad, räknas som arbetstid och sker under arbetstid. Enligt bestämmelsen om skyldighet att erbjuda arbete och utbildning i 27 § i statstjänstemannalagen ska en myndighet dock för en tjänsteman – som ett alternativ till uppsägning – ordna den utbildning som krävs för de nya uppgifter som erbjuds och för vilka tjänstemannen med hänsyn till sin yrkesskicklighet och sin förmåga skäligen kan utbildas. En motsvarande bestämmelse finns också i 20 § i lagen om Finlands Banks tjänstemän.

I 14 § i arbetarskyddslagen (738/2002) finns bestämmelser om undervisning och handledning för arbetstagarna. Enligt bestämmelsen ska arbetsgivaren bland annat ge arbetstagarna tillräcklig information om olägenheterna och riskerna på arbetsplatsen samt se till att arbetstagarna med beaktande av sitt yrkeskunnande och sin arbetserfarenhet får tillräcklig introduktion i arbetet, arbetsförhållandena på arbetsplatsen, arbets- och produktionsmetoderna, de arbetsredskap som används i arbetet och deras korrekta användning samt säkra arbetssätt i synnerhet innan ett nytt arbete eller en ny uppgift inleds eller arbetsuppgifterna ändras samt innan nya arbetsredskap eller arbets- eller produktionsmetoder tas i bruk.

Myndighetens skyldighet att ordna sådan utbildning som är nödvändig med tanke på tjänstemannens arbete kan också grunda sig på annan lagstiftning. I lagstiftningen för olika branscher kan det föreskrivas skyldigheter för arbetsgivaren att erbjuda eller ordna sådan utbildning som är nödvändig med tanke på tjänstemannens arbete eller se till att tjänstemannen deltar i utbildningen. Utöver lagstiftningen kan också tjänstekollektivavtal innehålla sådana bestämmelser.

När utbildning ska räknas som arbetstid bestäms i enlighet med 3 § i den gällande arbetstidslagen (872/2019) och förarbetena till den (RP 158/2018 rd). Enligt 3 § 1 mom. i arbetstidslagen är arbetstid den tid som används till arbete och den tid under vilken arbetstagaren är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället. Enligt arbetstidslagen är vilotid den tid som inte enligt arbetstidslagen ska räknas som arbetstid. Enligt motiveringen till 3 § i arbetstidslagen är utbildningar ”ofta anvisade av arbetsgivaren och tangerar direkt arbetstagarens arbetsuppgifter och dessutom förutsätts att arbetstagarna deltar i utbildningarna. Deltagande i utbildning kan då bedömas vara i 1 mom. avsedd tid som används till arbete och därigenom arbetstid i enlighet med definitionen. Den tid som på arbetsplatsen används för inskolning av arbetstagaren är arbetstid. Det kan till exempel vara fråga om utbildning i ett nytt datasystem eller en ny maskin som används i arbetet. Däremot räknas frivillig utbildning vars syfte till exempel är att på allmän nivå förbättra eller upprätthålla arbetstagarens kompetens och yrkesskicklighet och som inte kan ses som en del av det av arbetstagaren utförda arbetet inte in i arbetstiden.”

I arbetstidslagen eller regeringspropositionen om den tas det inte ställning till ordnandet av utbildning under arbetstiden, det vill säga inom arbetstagarens dagliga arbetstid. Det är sannolikt att praxis i fråga om detta varierar i arbetslivet beroende på bland annat hurdan arbetstidsförläggning som tillämpas på arbetsplatsen och när utbildningar erbjuds i respektive fall. Enligt ordalydelsen i arbetsvillkorsdirektivet är det dock inte fråga om ett absolut krav.

Det kan antas att det är kostnadsfritt för arbetstagaren att delta i utbildningar när det är fråga om sådana ovan beskrivna skyldigheter för arbetsgivaren att erbjuda utbildning som föreskrivs i arbetslagstiftningen. Det är dock inte uteslutet att sådan utbildning som arbetsgivaren är skyldig att ordna med stöd av någon annan lag eller ett arbets- eller tjänstekollektivavtal kan medföra kostnader för arbetstagaren. För att säkerställa att arbetsvillkorsdirektivet genomförs på korrekt sätt är det motiverat att föreskriva om kostnadsfrihet för arbetstagare i fråga om sådan utbildning som arbetsgivaren är förpliktad att erbjuda. Det är ändamålsenligt att samtidigt också föreskriva om att utbildningen ska räknas som arbetstid och i den mån det är möjligt ordnas under ordinarie arbetsskift, även om den nationella lagstiftningen i fråga om det förstnämnda verkar uppfylla kraven i arbetsvillkorsdirektivet.

De ändringar som krävs enligt arbetsvillkorsdirektivet görs i statstjänstemannalagen och lagen om Finlands Banks tjänstemän.

3.2 Bestämmelser i arbetsvillkorsdirektivet som inte förutsätter nationellt genomförande

I arbetsvillkorsdirektivet finns vissa bestämmelser, i fråga om vilka det bedöms att den nationella lagstiftningen redan uppfyller de krav som ställs i direktivet.

Artikel 8 om längsta varaktighet för provanställning kräver inga ändringar i den nationella lagstiftningen. Enligt 10 § i statstjänstemannalagen kan en provotid på högst sex månader krävas när en tjänsteman utnämns. Om tjänstemannen under provotiden har varit frånvarande från tjänsteutövningen på grund av arbetsoförmåga eller familjeledighet, har myndigheten rätt att förlänga provotiden med en månad för varje period av 30 kalenderdagar som arbetsoförmågan eller familjeledigheten fortgår. Myndigheten ska innan provotiden går ut underrätta tjänstemannen om att provotiden förlängs. I ett tjänsteförhållande för viss tid som är kortare än ett år får provotiden utgöra högst hälften av längden på tjänsteförhållandet för viss tid. Enligt 8 § i lagen om Finlands Banks tjänstemän kan provotiden för en tjänsteman vara högst sex månader. Den nationella lagstiftningen kan bedömas vara förenlig med arbetsvillkorsdirektivet.

Artikel 9 om parallell anställning i arbetsvillkorsdirektivet medför inget behov av att ändra den nationella lagstiftningen. Enligt arbetsvillkorsdirektivet kan parallell anställning dock begränsas i situationer där det är motiverat till exempel av berättigade skäl som skydd av företagshemligheter eller undvikande av intressekonflikter. Bestämmelser om exklusivitetsrestriktioner, det vill säga oförenlighet mellan arbete och bisyssla, kan också utfärdas om grunden är integriteten i den offentliga förvaltningen. Enligt 18 § om bisysslor i statstjänstemannalagen får en tjänsteman inte ta emot eller inneha en bisyssla som kräver att arbetstid används för uppgifter som hör till bisysslan, om inte den berörda myndigheten på ansökan beviljar tjänstemannen tillstånd till det. Vid prövningen av om tillstånd för bisyssla ska beviljas ska det beaktas att tjänstemannen inte får bli jävig i sina uppgifter på grund av bisysslan. Bisysslan får inte heller äventyra förtroendet för en opartisk tjänsteutövning, annars inverka skadligt på skötseln av uppgifterna eller utgöra sådan konkurrerande verksamhet som uppenbart skadar arbetsgivaren. Myndigheten kan på de nämnda grunderna förbjuda tjänstemannen att ta emot eller inneha en sådan bisyssla. En motsvarande bestämmelse finns för tjänstemännen vid Finlands Bank i 14 § i lagen om Finlands Banks tjänstemän.

I statstjänstemannalagen och lagen om Finlands Banks tjänstemän finns inga bestämmelser i enlighet med artiklarna 10 och 11 om avtal med varierande arbetstid, och arbetsvillkorsdirektivet förutsätter inga ändringar i fråga om dem. I det tjänstekollektivavtal där villkoren för tjänsteförhållanden till Finlands Bank fastställs har det avtalats om villkoren för tjänsteförhållanden för tjänstemän med timlön och deltidsanställda tjänstemän. Artikel 14 i arbetsvillkorsdirektivet gör det möjligt att även i fortsättningen avtala om dessa i tjänstekollektivavtal. Tjänstekollektivavtalet uppfyller kraven enligt artiklarna 10 och 11.

Artikel 14 i arbetsvillkorsdirektivet gäller avvikelse genom kollektivavtal från vissa artiklar i arbetsvillkorsdirektivet under vissa förutsättningar. Genomförandet av artikeln förutsätter i sig inga nationella regleringsåtgärder. Parternas möjlighet att i kollektivavtal avtala om de artiklar som anges i arbetsvillkorsdirektivet grundar sig på den allmänna regleringskompetensen eller semidispositiva bestämmelser i arbetslagstiftningen.

Artikel 15 om presumtion och tvistlösning medför inget behov av att ändra den nationella lagstiftningen. Enligt 13 § i statstjänstemannalagen och 10 § i lagen om Finlands Banks tjänstemän ska myndigheten i fråga se till att tjänstemannen kommer i åtnjutande av sina rättigheter enligt tjänsteförhållandet. Om myndigheten inte ger tjänstemannen skriftlig information enligt 6 e § eller ett motiverat svar enligt 9 d §, kan tjänstemannen inleda ett administrativt förfarande, exempelvis genom förvaltningsklagan, med anledning av att myndigheten inte vidtar åtgärder eller

försummar sina skyldigheter. Tjänstemännen vid Finlands Bank har motsvarande möjlighet, om de inte får svar enligt 16 a § eller information enligt 32 a § i lagen om Finlands Banks tjänstemän. Förvaltningsklagan kan anföras hos chefen för den person som är föremål för klagan, hos den förvaltningsmyndighet som övervakar verksamheten vid den myndighet som är föremål för klagan eller hos de högsta laglighetsövervakarna. Tjänsteansvaret förverkligas genom ett administrativt förfarande, om det lagstridiga i tjänsteutövningen inte är straffbart som brott och inte har orsakat skada som bör ersättas.

Artikel 16 om rätt till gottgörelse, artikel 17 om skydd mot ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder och artikel 18 om skydd mot uppsägning och bevisbörda eller artikel 19 om sanktioner medför inget behov av att ändra statstjänstemannalagen eller lagen om Finlands Banks tjänstemän. Det finns heltäckande bestämmelser om rättsskyddet och rätten att söka ändring för statens och Finlands Banks tjänstemän. I lagstiftningen finns noggranna bestämmelser om skyldigheterna för den statliga arbetsgivaren, som representeras av myndigheter och ämbetsverk. I 11 § i statstjänstemannalagen och i 9 § i lagen om Finlands Banks tjänstemän föreskrivs det att en myndighet ska bemöta sina tjänstemän opartiskt, och i paragraferna hänvisas särskilt till bestämmelserna om likabehandling och förbud mot diskriminering i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) och diskrimineringslagen (1325/2014). Enligt 14 kap. i statstjänstemannalagen, som gäller ändringssökande, har en tjänsteman rätt att också genom besvär söka ändring i ett beslut som gäller tjänstemannen själv samt att begära omprövning, om myndigheten inte har betalat tjänstemannen en ekonomisk förmån med anledning av tjänsteförhållandet som borde ha betalats honom eller henne. En tjänstemans tjänsteförhållande fortsätter utan avbrott, om uppsägningen av tjänstemannen eller upplösningen av tjänsteförhållandet har skett utan en i lag föreskriven grund. Motsvarande bestämmelser finns för tjänstemännen vid Finlands Bank i 10 och 11 kapitlet i lagen om Finlands Banks tjänstemän. Beslut som gäller tjänstemän ska uppfylla de krav på förvaltningsbeslut som anges i förvaltningslagen. Myndigheten fattar beslut som gäller tjänstemannen och meddelar också de föreskrifter som ingår i rätten att leda och övervaka arbetet under det tjänsteansvar som omfattar administrativt, straffrättsligt och skadeståndsrättsligt tjänsteansvar. Dessutom har tjänstemannen rätt att framställa en begäran om tillsyn hos arbetarskyddsmyndigheten bland annat i ärenden som gäller tillsyn över semesterlagen (162/2005), arbetstidslagen och arbetarskyddslagen, väcka talan om gottgörelse enligt lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män och diskrimineringslagen eller anföra klagomål hos de högsta laglighetsövervakarna. Justitiekanslern i statsrådet ska också övervaka att myndigheterna och tjänstemännen följer lagen och fullgör sina skyldigheter. Att kränka arbetstagarrepresentanters rättigheter är likaså straffbart enligt strafflagen.

3.3 Styrkande av en statstjänstemans sjukdom

Enligt gällande 23 a § i statstjänstemannalagen ska en tjänsteman som anhåller om tjänstledighet på grund av sjukdom 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 ska den dock styrkas med ett ovan avsett läkarintyg.

Bestämmelser om läkarintyg enligt fastställt formulär för ansökan om dagpenning finns inte längre i den gällande sjukförsäkringslagen. Enligt Tillstånds- och tillsynsverket för social- och hälsovården kallas läkarintyg ett skriftligt dokument uppgjort av en läkare, där exakta uppgifter anges som baserar sig på undersökningar, utan att slutsatser dragits av dem. Finlands Läkarförbund har utfärdat anvisningar om utfärdande av läkarintyg. Ett intyg som skrivs ut för sjukfrån-

varo ("sjukledighet") avser ett intyg där en läkare eller sjukskötare, när läkaren eller sjukskötaren ger patienten ett intyg över sjukdom för anhållande om rätt till sjukfrånvaro av arbetsgivaren, tar ställning till om personen på grund av sin sjukdom kan utföra sitt normala arbete.

Under covid-19-pandemin gäller för perioden 13 mars 2020 - 31 juli 2022 statsrådets förordning där det föreskrivs om lindringar i tjänstemäns skyldighet att styrka sjukdom. Enligt förordningen kan en tjänsteman, när han eller hon anhåller om tjänstledighet på grund av misstänkt smitta av covid-19 orsakad av coronavirus styrka sjukdomen, om frånvaron varar högst fem dygn, även på något annat tillförlitligt sätt som har godkänts av den myndighet som beviljar tjänstledighet än ett läkarintyg eller ett intyg utfärdat av en hälsovårdare eller sjukskötare. Lindringen av styrkande av sjukdom gäller också sjukdomsfall med influensa och andra luftvägsinfektioner med feber. Under den tid som den temporära förordningen har varit i kraft har sjukfrånvaron minskat och lindringen i fråga om anmälan om sjukdom har inte lett till någon märkbar ökning av sjukfrånvaron inom statsförvaltningen. Mot bakgrund av erfarenheten från lindringen av styrkande av sjukdom kan det vara motiverat att tillämpa lindringen mer omfattande och bestående. Ändringen är dock motiverad endast under förutsättning att myndigheten vid behov fortfarande kan kräva ett intyg för varje sjukfrånvarodag.

4 Förslagen och deras konsekvenser

4.1 De viktigaste förslagen

4.1.1 Ändringar som föranleds av genomförandet av arbetsvillkorsdirektivet

Statstjänstemannalagen föreslås bli ändrad så att myndigheten åläggs en skyldighet att ge tjänstemannen skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet. Största delen av informationen ska ges inom sju dagar från den tidpunkt från och med vilken en part har utnämnts till tjänsten eller tjänsteförhållandet, det vill säga från det att arbetet inleddes. En del av informationen får ges inom en månad från det att arbetet inleds. Förändringar i informationen ska meddelas senast när ändringen träder i kraft, om inte ändringen beror på att lagstiftning eller tjänstekollektivavtal ändrats. Informationen kan också ges som en del av utnämningsbeslutet eller utnämningsbrevet. Motsvarande ändringar föreslås i lagen om Finlands Banks tjänstemän. Ändringarna baserar sig på kraven i arbetsvillkorsdirektivet.

I propositionen föreslås att det till statstjänstemannalagen och lagen om Finlands Banks tjänstemän fogas en bestämmelse, enligt vilken en utbildning ska vara kostnadsfri för arbetstagaren, om myndigheten har en skyldighet som grundar sig på lag eller tjänstekollektivavtal att erbjuda tjänstemannen utbildningen för att arbetstagaren ska kunna utföra det arbete som han eller hon anställts för. Dessutom ska sådan utbildning räknas som arbetstid och i den mån det är möjligt ordnas under ordinarie arbetsskift.

I de nämnda lagarna föreslås dessutom en bestämmelse, enligt vilken en arbetstagare som frågar om möjlighet att övergå till en tryggare anställningsform har rätt att på begäran få ett skriftligt svar av myndigheten. Dessa förslag grundar sig på arbetsvillkorsdirektivet.

4.1.2 Övriga förslag

Det föreslås att 23 a § i statstjänstemannalagen ändras så att en tjänsteman i stället för under nuvarande tre dygn kan styrka sin sjukdom under högst fem dygn också på något annat tillförlitligt sätt som godkänts av den myndighet som beviljar tjänstledighet än med ett läkarintyg, ett intyg utfärdat av en hälsovårdare vid en hälsovårdscentral eller ett intyg utfärdat av en hälsovårdare eller sjukskötare som anvisats av ämbetsverket.

4.2 De huvudsakliga konsekvenserna

4.2.1 Ekonomiska konsekvenser

Skriftlig information om villkoren i arbetet

Myndigheten eller Finlands Bank har enligt gällande lagstiftning ingen skyldighet att separat ge skriftlig information om villkoren i arbetet. Över utnämningen till en tjänst eller ett tjänsteförhållande fattas dock ett skriftligt utnämningsbeslut i enlighet med förvaltningslagen och tjänstemannen ges ett utnämningsbrev i enlighet med tjänstemannaförordningen. Den information som föreslås i propositionen förutsätter att innehållet i de dokument som utarbetas är mer omfattande. Lämnandet av skriftlig information medför administrativt arbete för myndigheten och Finlands Bank, men enligt uppskattning endast en aning extra kostnader. Kostnaderna kan dock inte uppskattas i euro eller antal timmar på grund av extra arbete.

Rätt att övergå till en tryggare anställningsform

I propositionen föreslås det att en myndighet eller Finlands Bank på begäran av en deltidanställd eller visstidsanställd tjänsteman ska ge ett motiverat svar om möjligheten att förlänga den ordinarie arbetstiden eller utnämningens längd. Tjänstemän som vill höra sig för hos myndigheten om möjligheten att övergå till en säkrare anställningsform kan enligt bedömning höra sig för om saken både formfritt och skriftligt. Det medför extra administrativt arbete för myndigheten och Finlands Bank att svara, men enligt uppskattning endast en aning extra kostnader. Kostnaderna kan dock inte uppskattas i euro eller antal timmar på grund av extra arbete.

Kostnadsfrihet för obligatorisk utbildning och hur den ska behandlas som arbetstid

I denna proposition föreslås det på det sätt som arbetsvillkorsdirektivet förutsätter att en utbildning ska vara kostnadsfri för tjänstemannen, om arbetsgivaren har en skyldighet som grundar sig på lag eller tjänstekollektivavtal att erbjuda tjänstemannen utbildningen för att tjänstemannen ska kunna utföra det arbete som han eller hon anställts för. Dessutom ska sådan utbildning räknas som arbetstid och i den mån det är möjligt ordnas under ordinarie arbetsskift.

Sådana skyldigheter för arbetsgivare att ordna utbildning som grundar sig på lagstiftning eller tjänstekollektivavtal förekommer i liten utsträckning i arbetslivet och dessa utbildningar verkar redan nu vara avgiftsfria för tjänstemannen. Däremot kan det krävas tillfälliga ändringar i arbetsarrangemangen för att utbildningarna ska kunna räknas som arbetstid och ordnas under arbetsskiftet. Detta kan bli aktuellt bland annat i fråga om de tjänstemän som omfattas av ett undantag från tillämpningen av arbetstidslagen.

Styrkande av en statstjänstemans sjukdom

Den lindring som gäller styrkande av sjukdom kan enligt uppskattning medföra inbesparingar i kostnaderna för företagshälsovården genom att minska mängden administrativt arbete och antalet besök hos företagshälsovården i de fall där det endast är fråga om styrkande av en kortvarig sjukfrånvaro.

4.2.2 Övriga samhälleliga konsekvenser

Skriftlig information om villkoren i arbetet

Den skriftliga informationen om villkoren i arbetet kan bedömas minska meningsskiljaktigheterna i fråga om villkoren för tjänsteförhållandet. Den positiva effekten berör förutom parterna i tjänsteförhållandet också åtminstone arbetarskyddsmyndigheten och andra instanser som utreder oklarheter i fråga om tjänsteförhållanden (till exempel fackförbunden).

Begäran om att övergå till en tryggare anställningsform

I propositionen föreslås det att en myndighet och Finlands Bank på begäran av en deltidsanställd eller visstidsanställd tjänsteman ska ge ett motiverat svar om möjligheten att förlänga den ordinarie arbetstiden eller utnämningens längd. Bestämmelsen grundar sig på arbetsvillkorsdirektivet. Syftet är att tjänstemannen ska få information om möjligheter att övergå till en tryggare anställningsform.

Bestämmelsens betydelse blir sannolikt liten, eftersom tjänstemannen också har möjlighet att på fritt formulerat sätt fråga om myndigheten kan erbjuda en tryggare anställningsform. Antagligen frågar merparten av de tjänstemän som har ett intresse av att ändra tjänsteförhållandets form muntligen sin arbetsgivare om saken. I vissa exceptionella situationer kan bestämmelsen dock ha praktisk betydelse. En begäran om ett motiverat skriftligt svar kan till exempel bli aktuell i en situation med på varandra följande utnämningar för viss tid då tjänstemannen vill försäkra sig om de bakomliggande orsakerna till visstidsanställningen.

Konsekvenser för jämställdheten mellan könen

Sammanlagt 50,5 procent av statstjänstemännen är kvinnor och 49,5 procent män. Andelen tjänstemän som utnämnts för viss tid utgör 16,2 procent av samtliga statligt anställda. Av de anställda som är i tjänsteförhållande för viss tid är 54,4 procent kvinnor och 45,6 procent män. Av statstjänstemännen är endast 4,7 procent, dvs. 3 706 personer, deltidsanställda. Av de deltidsanställda är 70,9 procent kvinnor och 29,1 procent män. Grunden för deltidsanställning är personens eget val i fråga om 75,4 procent av kvinnorna och 70,7 procent av männen.⁵

Den bestämmelse, enligt vilken arbetsgivaren på begäran av en deltidsanställd eller visstidsanställd ska ge ett motiverat svar om möjligheten att förlänga den ordinarie arbetstiden eller anställningsförhållandets längd, får dock liten betydelse, om man baserar bedömningen på de siffror som anges ovan. Därmed bedöms inte förslaget ha några konsekvenser för jämställdheten mellan könen.

4.2.3 Konsekvenser för myndigheterna

Konsekvenser av arbetsvillkorsdirektivet

Bland myndigheterna berör konsekvenserna av de ändringar som föreslås i propositionen främst arbetarskyddsmyndigheten, eftersom tillsynen över arbetslagstiftningen i stor utsträckning hör till den myndighetens uppgifter. Ovan beskrivs hur den skriftliga informationen om villkoren i arbetet kan minska meningsskiljaktigheter i tjänsteförhållanden. Detta kan inverka positivt också på arbetarskyddsmyndigheten.

Styrkande av en statstjänstemans sjukdom

⁵Finansministeriet, Tahti-registret, februari 2022.

Ändringen påverkar inte nivån på företagshälsovården och minskar inte mängden tillgänglig företagshälsovård, men den underlättar och förenklar skötseln av korta sjukfrånvarofall ur såväl tjänstemannens som myndighetens synvinkel.

5 Alternativa handlingsvägar

5.1 Handlingsalternativen och deras konsekvenser

Bestämmelserna i arbetsvillkorsdirektivet är ganska detaljerade. I några artiklar ges medlemsstaterna ett visst nationellt handlingsutrymme i fråga om genomförandet av direktivet. Dessa gäller bland annat direktivets tillämpningsområde (möjligheten att inte tillämpa bestämmelserna i kapitel III i direktivet på offentligt anställda, offentliga räddningstjänster, försvarsmakten, polismyndigheter, domarkåren, åklagarmyndigheter, utredande myndigheter eller andra brottsbekämpande myndigheter) samt den flexibilitet som tillåts för små och medelstora företag i fråga om svar på arbetstagares begäran om att övergå till en tryggare anställningsform. I propositionen föreslås det att de möjligheter till flexibilitet som tillåts enligt direktivet ska utnyttjas i den nationella lagstiftningen. Behovet av att utnyttja handlingsutrymmet uppstår särskilt med tanke på den ökade administrativa börda som det innebär för arbetsgivarna att iaktta bestämmelserna.

5.2 Åtgärder som planeras eller vidtas av andra medlemsstater

I många EU-medlemsländer är åtgärderna för att genomföra arbetsvillkorsdirektivet fortfarande på hälft. Enligt den officiella webbplatsen för EU-lagstiftningen har endast några medlemsstater hittills meddelat att de har vidtagit nationella lagstiftningsåtgärder för att genomföra direktivet. Sådana länder är Belgien, Tjeckien och Österrike. I Sverige har det beretts en promemoria om genomförande av arbetsvillkorsdirektivet i den nationella lagstiftningen. I promemorian föreslås ändringar bland annat i lagen om anställningsskydd (1982:80). Ändringsförslagen gäller lagens tillämpningsområde, den information om villkoren i arbetet som ska lämnas till arbetstagaren, ytterligare information till arbetstagare som sänds utomlands, konkurrerande verksamhet samt arbetstagares begäran om övergång till en tryggare anställningsform och det skriftliga svar som ska ges på begäran. Artikel 10 och 11 i arbetsvillkorsdirektivet medför därmed enligt promemorian inget behov av att ändra lagstiftningen, med undantag för husligt arbete, i fråga om vilket det föreslås vissa ändringar i lagstiftningen med stöd av genomförandet av artikel 10 i direktivet. Promemorian har varit på remiss, men inga egentliga lagförslag har ännu föredragits för Sveriges riksdag.

6 Remissvar

Utlåtanden om utkastet till proposition har begärts av ministerier och statliga ämbetsverk, justitiekanslern i statsrådet, riksdagens justitieombudsman, Finlands Bank och jämställdhetsombudsmannens byrå. Utlåtanden har också begärts av de huvudavtalsorganisationer som företräder de statsanställda: Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf (nedan FOSU), Fackförbundet Pro rf (nedan PRO) och Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL rf (nedan JHL) samt av Suomen Pankin henkilöstöyhdistys ry. Även högsta förvaltningsdomstolen, Helsingfors förvaltningsdomstol och Tavastehus förvaltningsdomstol gavs tillfälle att lämna utlåtande om utkastet till proposition. Proposition var också tillgänglig på webbplatsen utlatande.fi, så även andra intresserade hade möjlighet att yttra sig om den. Det kom in sammanlagt 48 utlåtanden inom utsatt tid.

Statsrådets kansli, justitieministeriet, inrikesministeriet, undervisnings- och kulturministeriet, kommunikationsministeriet, arbets- och näringsministeriet, miljöministeriet och Finlands Bank meddelade att de inte har några kommentarer om utkastet till proposition. Även bland annat

riksdagens justitieombudsmans kansli, högsta förvaltningsdomstolen, Helsingfors förvaltningsdomstol och Tavastehus förvaltningsdomstol meddelade att de inte yttrar sig om propositionen.

De fem ministerier som lämnade utlåtande motsatte sig inte de ändringar som direktivet förutsätter. Försvarsministeriet föreslog dock att det för försvarsministeriets och försvarsmaktens del ska utfärdas bestämmelser om ett undantag från tillämpningsområdet i fråga om 9 d §. Jord- och skogsbruksministeriet, utrikesministeriet och social- och hälsovårdsministeriet framförde i sina utlåtanden önskemål om att finansministeriet på allmänt plan borde utarbeta gemensamma mallar för lämnande av uppgifter enligt de nya bestämmelserna. Social- och hälsovårdsministeriet och regionförvaltningsverken samt regionförvaltningsverkens förvaltnings- och utvecklingstjänster och ekonomi- och personalenheten kommenterade arbetarskyddsmyndighetens behörighet i motiveringen till propositionen. Beskrivningen av arbetarskyddsmyndighetens roll och behörighet i ärenden som gäller statstjänstemän har preciserats utifrån utlåtandena.

När det gäller visstidsanställningar fäste jämställdhetsombudsmannen uppmärksamhet vid det förbud mot diskriminering som det föreskrivs om i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män, liksom även vid bedömningen av jämställdhetskONSEKVENSerna. Bedömningen av propositionens konsekvenser har kompletterats med ett avsnitt om jämställdhet mellan kvinnor och män.

Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU och Suomen Pankin henkilöstöyhdistys ry understödde i sina utlåtanden alla föreslagna ändringar. JHL hade inget att påtala med anledning av de bestämmelser som föreslås i 9 d och 13 a § och understödde den föreslagna ändringen av 23 a §. PRO ansåg i sitt utlåtande att de föreslagna nya paragraferna var motiverade och understödde även ändringen av 23 a §. JHL och PRO hade dock i sina utlåtanden några kommentarer om den föreslagna 6 e §. JHL föreslog dessutom med hänvisning till artiklarna 17 och 18 i arbetsvillkorsdirektivet att det i statstjänstemannalagen kunde tas in en allmän paragraf om förbud mot motåtgärder från arbetsgivarens sida. I utlåtandet uppgavs att det att någon till exempel fråntas arbetsuppgifter eller förordnas till andra uppgifter eller att arbetsgivaren vidtar andra åtgärder som påverkar tjänstemannens ställning i praktiken kan vara motåtgärder när en tjänsteman yrkar på sina lagstadgade rättigheter. Motiveringen till propositionen har kompletterats bland annat på grundval av de synpunkter som JHL fört fram. Tjänstemannen har enligt avsnitt 3.2 i propositionen, på det sätt som konstateras i samband med artiklarna 15 - 18, möjlighet till rättsskydd i situationer där tjänstemannen upplever sig ha blivit utsatt för motåtgärder från arbetsgivarens sida.

Information om de centrala villkoren i arbetet

Ministerierna gav i sina utlåtanden uttryck för en oro över det ökade administrativa arbetet och önskade att de nya förpliktelser som lagändringarna medför för arbetsgivaren administrativt sett ska kunna fullgöras så lätt som möjligt, vilket i så fall gör det möjligt att fullgöra förpliktelserna med befintliga resurser. Jord- och skogsbruksministeriet konstaterade i sitt utlåtande att skyldigheten att informera om de centrala villkoren i arbetet bidrar till att trygga ställningen för personer i olika slags anställningsförhållanden. Enligt försvarsministeriet kan den föreslagna bestämmelsen dock också i stor utsträckning öka mängden personalrelaterat arbete.

Ämbetsverken fäste i sina utlåtanden uppmärksamhet vid att en del av de uppgifter som anges i den föreslagna 6 e § redan nu ingår i utnämningsbeslut eller utnämningsbrev. Remissinstanserna frågade bland annat med vilken noggrannhet de olika uppgifterna ska läggas fram, hur tidpunkterna för skyldigheten att ge uppgifter eller ändring av dem exakt ska anges och i vilken form en uppgift eller ändring av uppgifter kan ges till en tjänsteman samt hur det kan verifieras

att uppgifter har lämnats. I några utlåtanden lyfte remissinstanserna fram förhållandet mellan uppgifter som lämnas elektroniskt och vanlig elektronisk delgivning enligt 19 § i lagen om elektronisk kommunikation i myndigheternas verksamhet (13/2003). Propositionen innebär inga ändringar i lagstiftningen om delgivning. Arbetsvillkorsdirektivet möjliggör däremot att informationen tillhandahålls i elektronisk form, under förutsättning att arbetstagaren har tillgång till detta, att informationen kan lagras och skrivas ut samt att arbetsgivaren sparar bevis på översändandet eller mottagandet. I en del utlåtanden framfördes ett önskemål om en gemensam modell för lämnande av information eller för till exempel ett utnämningsbrev, där de föreskrivna uppgifterna presenteras på ett heltäckande sätt. Finansministeriet utarbetar vid behov anvisningar och modeller för hur informationen ska lämnas.

Åklagarmyndigheten och Domstolsverket lyfte fram tillämpningen av ändringen i fråga om de tjänstemän för vilka det har fastställts undantag från tillämpning av arbetstidslagen. I propositionen föreslås inga ändringar beträffande arbetstidslagens tillämpningsområde, hur arbetstiden ska bestämmas för de tjänstemän som inte omfattas av tillämpningsområdet eller vad som räknas som arbetstid. I propositionen beskrivs därför inte dessa omständigheter särskilt i fråga om enskilda grupper av tjänstemän.

Meteorologiska institutet påpekade i sitt utlåtande dessutom att verket har anställda i såväl arbetsavtalsförhållande som tjänsteförhållande och önskade att de ändringar som görs i tjänstemannalagen i så hög grad som möjligt ska vara samstämmiga med de ändringar som görs i arbetsavtalslagen. Även till exempel Gränsbevakningsväsendet lyfte fram att ändringarna ska genomföras på ett enhetligt sätt i fråga om olika typer av anställningsförhållanden. Vissa ämbetsverk bedömde att mängden administrativt arbete kommer att öka till följd av de föreslagna ändringarna.

PRO föreslog i sitt utlåtande att information om de centrala villkoren i arbetet kunde tas in i utnämningsbrevet i stället för att lämnas separat, på det sätt som föreslås i fråga om lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden. Enligt utlåtandet borde det i utnämningsbrevet åtminstone anges samma uppgifter som i motsvarande bestämmelse i lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden. Dessutom föreslogs att man borde överväga att föreskriva om skyldigheten att utfärda utnämningsbrev till tjänstemän i statstjänstemannalagen i stället för i statstjänstemannaförordningen. Även JHL påpekade detta i sitt utlåtande. Enligt JHL:s utlåtande skulle en del av uppgifterna dock kunna lämnas som separat skriftlig information. Förslaget till ändring av statstjänstemannalagen innehåller en skyldighet att lämna den information som arbetsvillkorsdirektivet förutsätter. Bestämmelsen motsvarar dock inte till övriga delar den bestämmelse om tjänsteförordnande som finns i lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden eller de ändringar som föreslås i den. Det utnämningsbrev som det finns bestämmelser om i statstjänstemannaförordningen är ett intyg över utnämningen och det motsvarar inte tjänsteförordnandet enligt lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden, och i detta sammanhang föreslås inga ändringar i det.

JHL påpekade också att det alltid är flera tjänstekollektivavtal som är tillämpliga hos staten, eftersom ämbetsverken bland annat har egna löneavtal, och att detta bör beaktas när man meddelar vilket tjänstekollektivavtal som ska tillämpas. Motiveringen till propositionen har preciserats så att uppgiften om det tjänstekollektivavtal som ska tillämpas kan avse flera avtal, vilket då ska uppges i informationen.

Svar som gällde förlängning av den ordinarie arbetstiden eller förlängning av tjänsteförhållandets längd

Ministerierna konstaterade i sina utlåtanden bland annat att tjänsteförhållandets längd vanligen är kopplat till uppgifter av projektnatur eller till vikariat för fast anställda tjänstemän, vilket innebär att en deltidsanställning eller visstidsanställning inte förlängs enligt prövning. Enligt försvarsministeriet bör Försvarsmakten inte omfattas av tillämpningsområdet för den föreslagna 9 d §. Försvarsministeriet föreslog dessutom att det bör övervägas huruvida detsamma också ska gälla försvarsministeriet. Enligt försvarsministeriet kan det motiverade svar som avses i bestämmelsen innehålla information om Försvarsmakten (utrustning, sammansättning, placering och användning), om militärt försvar av annat slag eller om försvarsberedskap. I synnerhet vid höjd beredskap är det enligt försvarsministeriet inte möjligt att inom Försvarsmakten ge ett motiverat svar på en tjänstemans begäran, om svaret innehåller sekretessbelagda uppgifter. Enligt försvarsministeriet bör det noteras att Försvarsmaktens personalsystem har skapats för undantagsförhållanden. I utlåtandet lyfts det fram att också de administrativa resurserna i dessa situationer bör kunna riktas mer precist till kärnverksamheten, medan den föreslagna 9 d § inte kan anses ingå i den. Enligt försvarsministeriet är det också möjligt att missbruka en begäran om information till exempel i underrättelsesyfte eller genom att använda den på ett omotiverat sätt i syfte att belasta personalförvaltningen och dess processer. I propositionen har det inte tagits in något undantag från paragrafens tillämpningsområde. Beskrivningen av ett motiverat svar har preciserats i motiveringen till paragrafen, och som ett tillräckligt svar bör anses att tjänstemannen får information om de omständigheter som beskrivs i motiveringen. En tjänsteman kan begära ett motiverat svar endast för egen del, och något svar behöver inte ges, om det har förslutit mindre än 12 månader sedan tjänstemannens senaste begäran. Svaret ska i vilket fall som helst också omfattas av den sekretess som det föreskrivs om i lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet (621/1999), och skyldigheten att ge ett svar innebär inte att de uppgifter som läggs fram i svaret blir mer offentliga. Ämbetsverken förhöll sig i sina utlåtanden i princip positivt till den föreslagna 9 d §, och de ansåg att paragrafen inte väsentligt innebär några ändringar i det rådande läget. Vissa bedömde dock att ändringen kommer att öka mängden administrativt arbete. I utlåtandena påpekade remissinstanserna också att statstjänstemannalagen innehåller rätt detaljerade bestämmelser om grunderna för visstidsanställning, om det offentliga ansökningsförfarandet för tjänster och om förfarandet när det gäller att omvandla anställningar till ordinarie anställningar, så till denna del ansågs exempelvis förlängning av visstidsanställningar eller omvandling till ordinarie anställningsförhållande inte vara förenat med prövning eller särskilda utredningar. I motiveringen har beskrivningen av det svar som ska ges preciserats med anledning av remissinstansernas kommentarer.

Kostnadsfri utbildning och utbildning som räknas som arbetstid

Ministerierna lyfte i sina utlåtanden fram att den utbildning som är nödvändig med tanke på tjänstemännens arbetsuppgifter redan nu genomförs under arbetstid och är avgiftsfri för tjänstemännen. Även ämbetsverken konstaterade att den föreslagna 13 a § inte egentligen medför ändringar jämfört med nuläget, för den utbildning som arbetsgivaren tillhandahåller är redan i princip gratis och kan i allmänhet genomföras på arbetstid. Gränsbevakningsväsendet konstaterade att bestämmelsens ordalydelse kunde förtydligas genom att bestämmelsen om att utbildningen räknas som arbetstid uttryckligen kopplas till fullgörandet av arbetsplikten, till skillnad från bland annat arbetsgivares skyldigheter i samband med betalningen av s.k. arbetstidsbaserade ersättningar, som det inom staten har avtalats om genom tjänstekollektivavtal. Statistikcentralen påpekade att tolkningen av när en myndighet är skyldig att tillhandahålla utbildning med stöd av lag eller tjänstekollektivavtal i viss mån kan vara oklar, vilket kan medföra tolkningsutmaningar. När det gäller tid som räknas som arbetstid medför propositionen inga ändringar i den definition som baserar sig på lag eller tjänstekollektivavtal, och det föreskrivs eller anges inte heller att utbildningen ska grunda sig på lag eller tjänstekollektivavtal. Därför beskrivs dessa omständigheter inte närmare i propositionen.

Styrkande av sjukdom

Förslaget till ändring av 23 a § vann allmänt understöd. Bland annat jord- och skogsbruksministeriet hänvisade i sitt utlåtande till uppgifter om sjukfrånvaron inom statsförvaltningen under den tid en tidsbegränsad förordning gällde under coronapandemin.

Ämbetsverken understödde i princip den föreslagna ändringen av 23 a §. Av utlåtandena framgick dock tydligt att det fortfarande är viktigt att myndigheten vid behov kan kräva ett intyg för varje frånvarodag. En del av ämbetsverken konstaterade att ändringen förenklar hanteringen av fall som gäller kort sjukfrånvaro ur både ämbetsverkets och tjänstemannens perspektiv, och att ändringen också kan minska antalet besök hos företagshälsovården och tillhörande kostnader.

7 Specialmotivering

7.1 Lagen om ändring av statstjänstemannalagen

6 e §. I lagen föreslås en ny paragraf med bestämmelser om de ändringar som genomförandet av artiklarna 3–7 i arbetsvillkorsdirektivet medför till den del bestämmelserna i dessa artiklar har betydelse för arbete i tjänsteförhållande. Enligt paragrafens *1 mom.* ska en tjänsteman ges skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet, om inte villkoren framgår av beslutet om utnämning till tjänsten eller tjänsteförhållandet eller det utnämningsbrev som ges till den som utnämns. Informationen är till sin natur en informativ förteckning över de centrala villkoren i arbetet, och den medför inte i sig rättigheter eller skyldigheter för parterna i tjänsteförhållandet. Informationen kan ges i en eller flera handlingar i fråga om de uppgifter som inte framgår av utnämningsbeslutet eller utnämningsbrevet. Informationen kan också ges elektroniskt, vilket innebär att uppgifterna ska vara tillgängliga för arbetstagaren så att de kan sparas eller skrivas ut, och arbetsgivaren ska då få ett intyg över att uppgifterna har lämnats eller mottagits.

I *2 mom.* föreskrivs om de villkor som åtminstone ska framgå av informationen. Enligt *1 punkten* ska informationen innehålla uppgift om parterna i tjänsteförhållandet. Parter i tjänsteförhållandet är den som utnämns till tjänsten eller tjänsteförhållandet och det ämbetsverk eller den myndighet vars tjänst eller tjänsteförhållande det är fråga om. I allmänhet framgår dessa redan av utnämningsbeslutet, vilket betyder att uppgifterna inte behöver inkluderas i en separat redogörelse.

Enligt *2 punkten* ska av informationen framgå tjänsteförhållandets varaktighet, det vill säga om utnämningen har gjorts tills vidare eller för viss tid. I informationen ska anges när ett tjänsteförhållande för viss tid eller en utnämning till en tjänst för viss tid upphör.

Enligt *3 punkten* ska i informationen anges grunden för visstidsanställningen eller att det är fråga om en i 9 c § avsedd utnämning på viss tid för en person som är långtidsarbetslös.

Enligt *4 punkten* ska informationen innehålla uppgifter om tidpunkten från och med vilken personen har utnämnts till tjänsten eller tjänsteförhållandet. Det har ingen betydelse när utnämningsbeslutet fattades.

Enligt *5 punkten* ska informationen innehålla uppgifter om tjänstens eller tjänsteförhållandets huvudsakliga uppgifter. Tjänstemannens uppgifter bestäms, utöver av åtgärder som baserar sig på rätten att leda och övervaka arbetet, även bland annat utifrån lagstiftning, myndighetens arbetsordning, beslutet om inrättande av tjänsten och andra särskilda beslut av myndigheten. Då är det tillräckligt att hänvisa till den särskilda grunden i fråga.

Enligt 6 punkten ska informationen innehålla uppgifter om placeringsorten för tjänsten eller tjänsteförhållandet. Om tjänstemannen inte har någon huvudsaklig permanent plats där arbetet utförs, ska tjänstemannen ges information om de principer enligt vilka tjänstemannen arbetar på olika arbetsställen eller själv får bestämma var arbetet utförs.

Enligt 7 punkten ska informationen innehålla uppgifter om den provotid som iakttas i tjänsten eller tjänsteförhållandet. I fråga om villkoren för provotiden kan man hänvisa till statstjänstemannalagen. Tjänstemannen ska dock på basis av informationen kunna få en uppfattning om villkoren för provotiden, såsom dess längd.

Enligt 8 punkten ska informationen innehålla uppgift om grunderna för avlöningen. Tjänstemannens lön grundar sig i regel på ett tjänstekollektivavtal om lön eller på det tjänsteavtal som ingåtts med tjänstemannen. I informationen kan det då hänvisas till det tjänstekollektivavtal som ska iakttas eller till ett särskilt tjänsteavtal.

Enligt 9 punkten ska den tillämpade arbetstiden framgå av informationen. Tjänstemannen ska få information om den ordinarie arbetstidens längd och om möjligt också om förläggningen av arbetstiden. Som en del av den tillämpade arbetstiden ska tjänstemannen likaså vid behov få en beskrivning av eventuella arrangemang för byte av arbetsskift. Det kan till exempel vara principer för hur arbetsskiftet roterar.

Enligt 10 punkten ska informationen innehålla uppgift om eventuell på lag, avtal eller praxis grundad rätt till sådan utbildning som arbetsgivaren erbjuder. Arbetsgivaren ska informera tjänstemannen om att denna har en på lag eller tjänstekollektivavtal grundad rätt att få utbildning. Dessutom ska tjänstemannen informeras om sådan rätt till utbildning som baserar sig på arbetsgivarens utbildningspolicy. Informationen behöver ges endast om tjänstemannen har rätt till utbildning. I annat fall behöver information om detta inte ges.

Enligt 11 punkten ska informationen innehålla uppgift om hur semestern bestäms. Oftast bestäms semestern enligt semesterlagen eller tjänstekollektivavtalet. I sådana fall kan informationen ges genom hänvisning till dessa.

Enligt 12 punkten ska informationen innehålla uppgift om tjänstemannens uppsägningstid eller grunden för bestämmande av den. Med grunden för bestämmande av uppsägningstiden avses i princip det att uppsägningstiden bestäms utifrån tjänsteförhållandets längd i enlighet med statstjänstemannalagen eller tjänstekollektivavtalet. I informationen kan hänvisas till de relevanta bestämmelserna i lagen eller tjänstekollektivavtalet.

Enligt 13 punkten i momentet ska informationen innehålla uppgifter om det tjänstekollektivavtal som ska tillämpas eller, om det finns flera tillämpliga tjänstekollektivavtal, om de tjänstekollektivavtal som ska tillämpas.

Enligt 14 punkten ska tjänstemannen informeras om den försäkringsanstalt där arbetsgivaren har ordnat tjänstemannens pensionsskydd eller försäkrat tjänstemannen mot olycksfall i arbetet och mot yrkessjukdomar. Den föreslagna punkten grundar sig på artikel 4.2 o i arbetsvillkorsdirektivet. Keva sköter som pensionsförsäkringsgivare statens pensionsärenden. Olycksfall i arbetet och yrkessjukdomar hos statsanställda handläggs av Statskontoret. Statskontoret betalar av statens medel ersättningsarna enligt lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar (459/2015).

Momentets 15 punkt gäller ytterligare information som ska ges tjänstemän som utstationeras i arbete utomlands i minst en månad. I fråga om utlandsarbete som varar minst en månad ska

tjänstemannen få motsvarande uppgifter som en arbetstagare ska få enligt 2 kap. 4 § 2 mom. 12 punkten i arbetsavtalslagen.

I 3 mom. föreskrivs det om tidpunkten när informationen ska ges. Enligt bestämmelsen ska de uppgifter som avses i 2 mom. 1–9 punkten ges inom sju dagar och de uppgifter som avses i 10–14 punkten inom en månad från den tidpunkt från och med vilken personen har utnämnts till tjänsten eller tjänsteförhållandet, det vill säga från den tidpunkt när arbetet inleds. De uppgifter som avses i 15 punkten ska ges innan tjänstemannen flyttar utomlands.

I arbetsvillkorsdirektivet finns bestämmelser om till vilka delar informationen kan ges genom en hänvisning till den lag eller det tjänstekollektivavtal som tillämpas i tjänsteförhållandet. Med iakttagande av detta föreskrivs det i tredje meningen i momentet att de uppgifter som avses i 2 mom. 7–12 och 14 punkten kan ges genom en hänvisning till den lag eller det tjänstekollektivavtal som tillämpas i tjänsteförhållandet, om den information som förutsätts enligt punkterna framgår av dessa bestämmelser eller föreskrifter. Dessutom föreslås det att det i momentets sista mening föreskrivs att den information som avses i 2 mom. inte behöver ges på nytt, om ett tjänsteförhållande för viss tid fortsätter med en ny utnämning och villkoren förblir oförändrade.

I 4 mom. föreskrivs det om information om ändringar i uppgifterna. Information om en ändring ska ges skriftligen så snart som möjligt, dock senast när ändringen träder i kraft. Om ändringen beror på att en bestämmelse i en lag eller ett tjänstekollektivavtal som det hänvisas till i informationen ändras, behöver arbetsgivaren dock inte ge information om ändring av ett villkor i arbetet.

9 d §. Paragrafen är ny och enligt den ska en myndighet på begäran av en deltidsanställd eller visstidsanställd tjänsteman ge ett motiverat svar om möjligheten att förlänga den ordinarie arbetstiden enligt tjänsteavtalet eller utnämningens längd.

En deltidsanställd eller visstidsanställd tjänsteman kan medan tjänsteförhållandet varar fråga myndigheten om det är möjligt att förlänga den ordinarie arbetstiden enligt tjänsteavtalet eller utnämningens längd. Enbart tjänstemannens förfrågan om saken medför inte den skyldighet som avses i paragrafen, utan avsikten är att tjänstemannen och myndigheten också i fortsättningen ska kunna föra en informell diskussion om tjänstevillkoren oberoende av kraven i lagen. I vissa fall kan det dock anses ändamålsenligt att myndigheten närmare redogör för grunderna till att myndigheten inte anser att det är möjligt att gå med på den ändring som arbetstagaren önskar. Därför föreslås det att det i momentet föreskrivs att myndigheten på tjänstemannens uttryckliga begäran ska ge arbetstagaren ett motiverat och skriftligt svar. Skyldigheten uppkommer när tjänstemannen uttryckligen begär att få svaret skriftligen.

Tjänstemannens begäran att få ett motiverat svar kan bland annat gälla möjligheten att förlänga den ordinarie arbetstiden i tjänsteförhållandet. En begäran kan således gälla övergång från deltidsarbete till heltidsarbete, men också möjligheten att ändra tjänstemannens ordinarie arbetstid till en högre nivå. Bestämmelsen gäller inte en tjänstemannens begäran att få utföra mer sådant mertids- eller övertidsarbete som avses i arbetstidslagen. Rätten att på begäran få ett motiverat svar på frågan om utökad ordinarie arbetstid ska utgöra en skild rättighet.

För en visstidsanställd tjänsteman kan en begäran gälla förlängning av utnämningen. Detta kan innebära övergång till ett tjänsteförhållande som gäller tills vidare, men eventuellt också förlängning av en visstidsutnämning.

Det föreslås inga närmare krav på innehållet i de grunder som anges i myndighetens svar, eftersom det i lagstiftningen inte finns något krav på grundad anledning för till exempel deltidsarbete. Om arbetsgivaren anser att den inte kan eller har förutsättningar att erbjuda tjänstemannen längre ordinarie arbetstid eller förlänga utnämningens längd, ska arbetsgivaren i sitt svar redogöra för de bakomliggande orsakerna.

Myndighetens möjligheter att bifalla en tjänstemans begäran kan vara begränsade bland annat av den orsaken att myndigheten också har andra tjänstemän i samma ställning. Även om en av tjänstemännen har begärt ett motiverat svar, kan den berörda tjänstemannen inte nödvändigtvis prioriteras framom andra tjänstemän i samma ställning. Möjligheten att förlänga den ordinarie arbetstiden eller utnämningens längd baserar sig i regel på ett ökat behov av arbetskraft hos arbetsgivaren, och det är i huvudsak myndigheten som överväger på vilket sätt uppgifterna ska ordnas. Bestämmelser om ledigförklaring av tjänster finns i 6 a § i statstjänstemannalagen. En utnämning för viss tid kan göras endast på de grunder som anges i 9 och 9 a–c § i statstjänstemannalagen. I 6 b § i statstjänstemannalagen finns bestämmelser om utnämningar som kan göras utan att tjänster ledigförklaras. Kravet på opartiskt bemötande enligt 11 § i statstjänstemannalagen kan också inverka på detta. I sådana fall ska det anses vara ett tillräckligt svar att myndigheten förklarar saken för tjänstemannen.

Svaret ska ges skriftligen inom en månad från det att tjänstemannens begäran lämnades. Om myndigheten regelbundet har högst 250 anställda i tjänste- eller arbetsavtalsförhållande, får svaret dock ges inom tre månader och om begäran upprepas får svaret ges muntligen, om motiveringen till svaret inte har ändrats efter det föregående svaret. När tjänstemannens begäran besvaras första gången ska svaret således alltid vara skriftligt. Antalet anställda beräknas genom att tillämpa den praxis som iakttas vid bestämmandet av den nedre gränsen för tillämpningen som enligt 7 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013).

Skyldigheten att ge ett skriftligt svar föreligger inte när tjänstemannen har varit anställd hos myndigheten mindre än sex månader. Vid beräkningen av tidsfristen på sex månader är uttryckligen den dag då tjänstemannen börjar sköta uppgifter som hör till tjänsten eller tjänsteförhållandet av betydelse, inte tidpunkten då utnämningsbeslutet fattas. Utnämningar för viss tid som följer direkt på varandra eller med endast korta mellanrum ska räknas ihop vid beräkningen. Möjligheten till undantag gäller alla myndigheter oberoende av antalet anställda. Ett skriftligt svar behöver inte heller ges om det har förflutit mindre än 12 månader sedan tjänstemannens föregående begäran enligt paragrafen. Begränsningen gäller när tjänstemannen upprepade gånger framställer en begäran, även om den gäller olika frågor. Om till exempel en deltidсанställd tjänsteman som är anställd i ett tjänsteförhållande för viss tid först begär att få ett tjänsteförhållande på heltid och därefter i en annan begäran att få övergå till ett tjänsteförhållande som gäller tills vidare, är arbetsgivaren skyldig att ge ett skriftligt svar på den senare begäran endast om det har gått minst 12 månader sedan den föregående.

Om en myndighet utifrån de ovannämnda kriterierna inte har skyldighet att ge informationen skriftligt, har myndigheten inte heller skyldighet att ge informationen muntligt.

De bestämmelser som föreslås i paragrafen grundar sig på artikel 12 i arbetsvillkorsdirektivet.

13 a §. Den föreslagna paragrafen är ny och gäller kostnadsfrihet för tjänstemän i fråga om sådan obligatorisk utbildning som grundar sig på lag eller tjänstekollektivavtal samt det att sådan utbildning ska räknas som arbetstid och ordnas under arbetstiden.

Enligt bestämmelsen ska en utbildning vara kostnadsfri för tjänstemannen, om myndigheten har en skyldighet som grundar sig på lag eller tjänstekollektivavtal att erbjuda tjänstemannen utbildningen för att tjänstemannen ska kunna utföra det arbete som han eller hon anställts för. Dessutom ska sådan utbildning räknas som arbetstid och i den mån det är möjligt ordnas under arbetstid. Bestämmelsen grundar sig på artikel 13 i arbetsvillkorsdirektivet.

Paragrafen medför i sig inte någon skyldighet för en myndighet att erbjuda utbildning, utan skyldigheten att erbjuda utbildning ska grunda sig på någon annan bestämmelse i lag eller i ett tjänstekollektivavtal. Utbildningen ska dessutom vara nödvändig med tanke på det arbete som hör till tjänstemannens tjänst eller tjänsteförhållande. I lagstiftningen eller tjänstekollektivavtalen för olika branscher kan det finnas skyldigheter för arbetsgivaren att erbjuda eller ordna sådan utbildning som är nödvändig med tanke på arbetstagarens arbete. Det kan till exempel vara fråga om arbetsgivarens skyldighet att se till att arbetstagaren med vissa intervaller deltar i utbildning som behövs för att upprätthålla en viss yrkeskvalifikation, om en sådan skyldighet i praktiken innebär skyldighet att erbjuda eller ordna utbildningen. I bestämmelsen avses i regel däremot inte erbjudande eller ordnande av sådan utbildning eller examen eller en del av den som är en förutsättning för anställning i en viss uppgift när en viss uppgift erbjuds en arbetssökande eller en tjänsteman, om det inte föreskrivs om en sådan skyldighet i lag eller tjänstekollektivavtal. Sådan utbildning som arbetsgivaren frivilligt erbjuder arbetstagare omfattas inte heller av bestämmelsens tillämpningsområde, till den del skyldigheten att erbjuda utbildning inte grundar sig på lag eller tjänstekollektivavtal. Detsamma gäller för annan utbildning som arbetsgivaren eventuellt erbjuder och som inte hänför sig till tjänstemannens arbetsuppgifter. Bestämmelsen ska inte heller tillämpas på sådan träning eller utbildning som främjar sysselsättningen av en uppsagd tjänsteman som avses i 27 a § i statstjänstemannalagen, eftersom tjänstemannens anställningsförhållande hos myndigheten i dessa fall kommer att upphöra. Med tanke på tillämpningen av bestämmelsen saknar det betydelse om arbetsgivaren själv ordnar utbildningen eller om den skaffas i form av en köptjänst från en extern aktör.

Om en myndighet har en skyldighet som grundar sig på lag eller tjänstekollektivavtal att erbjuda arbetstagaren utbildning som avses i bestämmelsen ska sådan utbildning enligt paragrafen vara kostnadsfri för tjänstemannen. Myndigheten får inte ta ut kostnaderna för utbildningen av tjänstemannen och inte till exempel dra av dem från tjänstemannens lön.

Deltagande i utbildningen ska räknas som tjänstemannens arbetstid. Bestämmelser om begreppet arbetstid finns i arbetstidslagen och enligt dess systematik kan tiden vara antingen arbetstid eller vilotid. Enligt 3 § i arbetstidslagen är arbetstid den tid som används till arbete och den tid under vilken arbetstagaren är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället. Enligt förarbetena till lagen (RP 158/2018 rd, s. 78) ”är utbildningar ofta anvisade av arbetsgivaren och tangerar direkt arbetstagarens arbetsuppgifter och dessutom förutsätts att arbetstagarna deltar i utbildningarna. Deltagande i utbildning kan då bedömas vara i 3 § 1 mom. i arbetstidslagen avsedd tid som används till arbete och därigenom arbetstid i enlighet med definitionen.” Eftersom den föreslagna paragrafen avser utbildning som är nödvändig för att tjänstemannen ska kunna utföra sitt arbete, räknas sådan utbildning som avses i paragrafen redan med stöd av arbetstidslagen som tjänstemannens arbetstid. Även om arbetstidslagen inte tillämpas på tjänstemannen, fullgör tjänstemannen sin arbetsplikt i enlighet med sin tjänst eller sitt tjänsteförhållande genom att delta i utbildningen.

Utbildningen ska i den mån det är möjligt ordnas under ordinarie arbetsskift. Detta innebär att om tjänstemannen arbetar under regelbundet fastställda tider ska man i regel sträva efter att förlägga utbildningen till dessa tider. Om utbildningen inte på ett rimligt sätt kan ordnas inom tjänstemannens dagliga arbetstid kan den ordnas även andra tider.

Med den utbildning som avses i paragrafen avses uttryckligen deltagande i utbildning antingen genom fysisk närvaro eller genom distansförbindelser. En tjänstemans självstudier omfattas inte av paragrafens tillämpningsområde, även om de utgör en del av utbildningen.

23 a §. Paragrafens *1 mom.* ändras så att i stället för att en tjänsteman i stället för under nuvarande tre dygn kan styrka sin sjukdom under högst fem dygn också på något annat tillförlitligt sätt som godkänts av den myndighet som beviljar tjänstledighet än med ett läkarintyg, ett intyg utfärdat av en hälsovårdare vid en hälsovårdscentral eller ett intyg utfärdat av en hälsovårdare eller sjukskötare som anvisats av ämbetsverket. På samma sätt som enligt den gällande bestämmelsen kan myndigheten dock fortfarande kräva ett intyg för varje sjukfrånvarodag.

Läkarintyget ska vara ett läkarintyg som utfärdats och skrivits för sjukfrånvaron i fråga.

Paragrafen motsvarar i övrigt till sitt innehåll 23 a § i den gällande lagen.

7.2 Lagen om ändring av lagen om Finlands Banks tjänstemän

16 a §. I lagen föreslås en ny paragraf och enligt den ska Finlands Bank på begäran av en deltidanställd eller visstidsanställd tjänsteman ge ett motiverat svar om möjligheten att förlänga den ordinarie arbetstiden för tjänsteförhållandet eller längden på ett tjänsteförhållande för viss tid. Bestämmelsen baserar sig på artikel 12 i arbetsvillkorsdirektivet och motsvarar till sitt innehåll den nya 9 d § i statstjänstemannalagen, vars specialmotivering är tillämplig också på denna bestämmelse. Det enda undantaget jämfört med bestämmelsen i statstjänstemannalagen är att när det är fråga om Finlands Bank föreskrivs det inte om möjligheten att ge svaret inom tre månader eller muntligt, om antalet anställda regelbundet är högst 250 personer. Antalet anställda vid Finlands Bank och Finansinspektionen, som ska räknas med, överstiger gränsvärdet för personal, så det finns inget behov av en undantagsbestämmelse. Finlands Bank ska således alltid ge ett skriftligt svar inom en månad från det att begäran framställdes, om inte tjänstemannen i enlighet med bestämmelsen har varit anställd mindre än sex månader eller det har förflutit mindre än 12 månader från den föregående begäran.

16 b §. I lagen föreslås en ny paragraf som gäller kostnadsfrihet för tjänstemän i fråga om sådan obligatorisk utbildning som grundar sig på lag eller tjänstekollektivavtal samt det att sådan utbildning ska räknas som arbetstid och ordnas under arbetstiden. Genom bestämmelsen genomförs artikel 13 i arbetsvillkorsdirektivet och den motsvarar till sitt innehåll den nya 13 a § i statstjänstemannalagen, vars specialmotivering är tillämplig också på denna bestämmelse.

32 a §. I lagen föreslås en ny paragraf med de bestämmelser som genomförandet av artiklarna 3–7 i arbetsvillkorsdirektivet medför till den del bestämmelserna i dessa artiklar har betydelse för arbete i tjänsteförhållande hos Finlands Bank. Bestämmelsen motsvarar till sitt innehåll med undantag av 2 mom. 16 punkten den nya 6 e § i statstjänstemannalagen och specialmotiveringen till den paragrafen är tillämplig också på denna nya paragraf. De försäkringsanstalter som avses i 2 mom. 14 punkten är Keva, som sköter utbetalningen av pensioner till Finlands Banks tjänstemän, och Pohiola-bolagen, där Finlands Banks tjänstemän för närvarande är försäkrade med tanke på olycksfall i arbetet och yrkessjukdomar.

I 2 mom. 16 punkten finns bestämmelser om vissa uppgifter som ska ges till arbetstagare med varierande arbetstid. Tjänstemannen ska för det första informeras om i vilka situationer och i vilken omfattning det för Finlands Bank uppstår behov av arbetskraft. Tjänstemannen ska ges information om de veckodagar och tider under vilka Finlands Bank i enlighet med 30 a § i arbetstidslagen får låta utföra arbete utan att tjänstemannen för varje gång eller för en kortare tidsperiod åt gången ger sitt samtycke. Dessa uppgifter ska i enlighet med 3 mom. ges inom en

månad från den tidpunkt från och med vilken personen har utnämnts till tjänsten eller tjänsteförhållandet. Syftet med bestämmelsen är att förbättra tjänstemannens möjligheter att förutse kommande arbetsskift och planera sitt liv. Finlands bank ska uppskatta vilka veckodagar eller tider det i allmänhet uppstår ett sådant behov av arbetskraft att tjänstemannen erbjuds arbete. Det kan i allmänhet anses tillräckligt att informationen innehåller den huvudsakliga tjänstetiden, om det inte är möjligt att ge närmare detaljer. Enligt 30 § i arbetstidslagen ska arbetsskiftsförteckningen delges arbetstagarna i god tid, senast en vecka innan den tidsperiod som anges i förteckningen börjar. Detta kan anses uppfylla kravet i artikel 10 i arbetsvillkorsdirektivet på att arbetstagaren ska informeras om ett arbetspass inom en rimlig tid i förväg.

8 Ikraftträdande

Lagarna föreslås träda i kraft den 1 augusti 2022.

I 6 e § i statstjänstemannalagen och i 32 a § i lagen om Finlands Banks tjänstemän föreskrivs det om den information om de centrala villkoren i arbetet som ska ges till en tjänsteman. Om tjänsteförhållandet har inletts före ikraftträdandet av denna lag, behöver myndigheten inte komplettera den skriftliga information som avses i paragraferna med sådana uppgifter som inte krävdes före ikraftträdandet av denna lag. Om villkoren i arbetet ändras efter det att lagen har trätt i kraft, ska tjänstemannen dock informeras i enlighet med de nämnda bestämmelserna.

9 Förhållande till andra propositioner

Avsikten är att samtidigt med denna proposition överlämna regeringens proposition till riksdagen med förslag till lagstiftning om genomförande av arbetsvillkorsdirektivet och lagstiftning som förbättrar ställningen för arbetstagare med varierande arbetstid. Enligt den förslås det att det införs en 16 punkt i 2 kap. 4 § 3 mom. i arbetsavtalslagen och en ny 30 a § i arbetstidslagen.

I denna proposition ingår ett förslag till en ny 6 e § i statstjänstemannalagen och en ny 32 a § i lagen om Finlands Banks tjänstemän. I 2 mom. 15 punkten i dessa paragrafer hänvisas det till 2 kap. 4 § 2 mom. 12 punkten i den gällande arbetsavtalslagen, som efter den ändring i arbetsavtalslagen som är aktuell blir 2 kap. 4 § 3 mom. 16 punkten. I 32 a § 2 mom. 16 punkten i lagen om Finlands Banks tjänstemän hänvisas det dessutom till den föreslagna 30 a § som ska fogas till arbetstidslagen.

Ikraftträdandet av de ovannämnda ändringarna i statstjänstemannalagen och lagen om Finlands Banks tjänstemän är avhängiga av ikraftträdandet av de ovannämnda ändringarna i arbetsavtalslagen och arbetstidslagen. Propositionernas inbördes beroende bör beaktas och regleringen vid behov samordnas under riksdagsbehandlingen.

Kläm

Eftersom arbetsvillkorsdirektivet innehåller bestämmelser som föreslås bli genomförda genom lag, föreläggs riksdagen följande lagförslag:

1.

Lag

om ändring av statstjänstemannalagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i statstjänstemannalagen (750/1994) 23 a §, sådan den lyder i lag 1088/2007, och
fogas till lagen nya 6 e, 9 d och 13 a § som följer:

6 e §

Tjänstemannen ska ges skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet, om inte villkoren framgår av utnämningsbeslutet eller utnämningsbrevet.

Av informationen ska åtminstone framgå

- 1) parterna i tjänsteförhållandet,
- 2) tjänsteförhållandets längd,
- 3) grunden för visstidsanställning,
- 4) tidpunkten från och med vilken personen har utnämnts till tjänsten eller tjänsteförhållandet,
- 5) de huvudsakliga uppgifterna eller grunden för fastställandet av dem,
- 6) placeringsorten för tjänsten eller tjänsteförhållandet eller, om tjänstemannen inte har någon huvudsaklig permanent plats där arbetet utförs, de principer enligt vilka tjänstemannen arbetar på olika arbetsställen eller själv får bestämma var arbetet utförs,
- 7) eventuell provotid,
- 8) grunderna för avlöningen,
- 9) den tillämpade arbetstiden,
- 10) eventuell på lag, avtal eller praxis grundad rätt till sådan utbildning som arbetsgivaren erbjuder,
- 11) hur semestern bestäms,
- 12) uppsägningstiden eller grunden för bestämmande av den,
- 13) det tjänstekollektivavtal som ska tillämpas på arbetet,
- 14) den försäkringsanstalt där arbetsgivaren har ordnat tjänstemannens pensionsskydd eller försäkrat tjänstemannen mot olycksfall i arbetet och mot yrkessjukdomar,
- 15) i fråga om utlandsarbete som varar minst en månad, de uppgifter som avses i 2 kap. 4 § 2 mom. 12 punkten i arbetsavtalslagen (55/2001).

De uppgifter som avses i 2 mom. 1–9 punkten ska ges inom sju dagar och de uppgifter som avses i 10–14 punkten inom en månad från den tidpunkt från och med vilken personen har utnämnts till tjänsten eller tjänsteförhållandet. De uppgifter som avses i 2 mom. 15 punkten ska ges innan tjänstemannen flyttar utomlands. De uppgifter som avses i 2 mom. 7–12 och 14 punkten kan ges genom en hänvisning till den lag eller det tjänstekollektivavtal som tillämpas i tjänsteförhållandet. Om tjänsteförhållandena upprepas behöver informationen inte ges på nytt.

Information om ändringar i uppgifterna ska ges skriftligen så snart som möjligt, dock senast när ändringen träder i kraft, om inte ändringen beror på att lagstiftning eller tjänstekollektivavtal ändrats.

9 d §

Myndigheten ska på begäran av en deltidsanställd eller visstidsanställd tjänsteman ge ett motiverat svar om möjligheten att förlänga den ordinarie arbetstiden eller tjänsteförhållandets

längd. Svaret ska ges skriftligen inom en månad från det att begäran lämnades. Om ämbetsverket regelbundet har högst 250 anställda, får svaret dock ges inom tre månader och om begäran upprepas får svaret ges muntligen, om motiveringen till svaret inte har ändrats efter det föregående svaret. Skyldigheten att ge ett skriftligt svar föreligger inte heller om tjänstemannen har varit anställd hos arbetsgivaren mindre än sex månader eller det har förflutit mindre än 12 månader sedan tjänstemannens föregående begäran.

13 a §

Om en myndighet har en skyldighet som grundar sig på lag eller tjänstekollektivavtal att erbjuda tjänstemannen utbildning för att tjänstemannen ska kunna utföra det arbete som tjänstemannen anställts för, ska sådan utbildning vara kostnadsfri för tjänstemannen. Dessutom ska sådan utbildning räknas som arbetstid och i den mån det är möjligt ordnas under ordinarie arbetsskift.

23 a §

När en tjänsteman anhåller om tjänstledighet på grund av sjukdom ska tjänstemannen styrka sjukdomen med ett läkarintyg, 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 fem 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 ska den dock styrkas med ett 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.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Om tjänsteförhållandet har inletts före ikraftträdandet av denna lag, behöver myndigheten inte komplettera den skriftliga information som avses i 6 e § 1 mom. med sådana uppgifter som inte krävdes före ikraftträdandet av denna lag. Om villkoren i arbetet ändras, ska tjänstemannen dock informeras om dem med iakttagande av vad som föreskrivs i 6 e § i den paragrafen.

2.

Lag

om ändring av lagen om Finlands Banks tjänstemän

I enlighet med riksdagens beslut
fögas till lagen om Finlands Banks tjänstemän (1166/1998) nya 16 a, 16 b och 32 a § som följer:

3 kap.

Finlands Banks och tjänstemännens allmänna skyldigheter

16 a §

Finlands Bank ska på begäran av en deltidсанställd eller visstidsanställd tjänsteman ge ett motiverat svar om möjligheten att förlänga tjänstemannens ordinarie arbetstid eller tjänsteförhållandets längd. Svaret ska ges skriftligen inom en månad från det att begäran lämnades. Skyldigheten att ge ett skriftligt svar föreligger dock inte, om tjänstemannen har varit anställd hos arbetsgivaren mindre än sex månader eller det har förflutit mindre än 12 månader sedan tjänstemannens föregående begäran.

16 b §

Om Finlands Bank har en skyldighet som grundar sig på lag eller tjänstekollektivavtal att erbjuda tjänstemannen utbildning för att tjänstemannen ska kunna utföra det arbete som tjänstemannen anställts för, ska sådan utbildning vara kostnadsfri för tjänstemannen. Dessutom ska sådan utbildning räknas som arbetstid och i den mån det är möjligt ordnas under ordinarie arbetsskift.

9 kap.

Avtal om anställningsvillkoren

32 a §

Tjänstemannen ska ges skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet, om inte villkoren framgår av utnämningsbeslutet.

Av informationen ska åtminstone framgå

- 1) parterna i tjänsteförhållandet,
- 2) tjänsteförhållandets längd,
- 3) grunden för visstidsanställning,
- 4) tidpunkten från och med vilken personen har utnämnts till tjänsten eller tjänsteförhållandet,
- 5) de huvudsakliga uppgifterna eller grunden för fastställandet av dem,
- 6) placeringsorten för tjänsten eller tjänsteförhållandet eller, om tjänstemannen inte har någon huvudsaklig permanent plats där arbetet utförs, de principer enligt vilka tjänstemannen arbetar på olika arbetsställen eller själv får bestämma var arbetet utförs,
- 7) eventuell provotid,
- 8) grunderna för avlöningen,
- 9) den tillämpade arbetstiden,
- 10) eventuell på lag, avtal eller praxis grundad rätt till sådan utbildning som arbetsgivaren erbjuder,
- 11) hur semestern bestäms,
- 12) uppsägningstiden eller grunden för bestämmande av den,
- 13) det tjänstekollektivavtal som ska tillämpas på arbetet,
- 14) den försäkringsanstalt där arbetsgivaren har ordnat tjänstemannens pensionsskydd eller försäkrat tjänstemannen mot olycksfall i arbetet och mot yrkessjukdomar,
- 15) i fråga om utlandsarbete som varar minst en månad, de uppgifter som avses i 2 kap. 4 § 2 mom. 12 punkten i arbetsavtalslagen (55/2001),
- 16) i fråga om tjänstemän med varierande arbetstid,
 - a) i vilka situationer och i vilken omfattning det för Finlands Bank uppstår behov av arbetskraft,
 - b) de veckodagar och tider under vilka Finlands Bank i enlighet med 30 a § i arbetstidslagen (872/2019) får låta utföra arbete utan att tjänstemannen för varje gång ger sitt samtycke.

De uppgifter som avses i 2 mom. 1–9 punkten ska ges inom sju dagar och de uppgifter som avses i 10–14 och 16 punkten inom en månad från den tidpunkt från och med vilken personen har utnämnts till tjänsten eller tjänsteförhållandet. De uppgifter som avses i 2 mom. 15 punkten ska ges innan tjänstemannen flyttar utomlands. De uppgifter som avses i 2 mom. 7–12 punkten

kan ges genom en hänvisning till den lag eller det tjänstekollektivavtal som tillämpas i tjänsteförhållandet. Om tjänsteförhållandena upprepas behöver informationen inte ges på nytt.

Information om ändringar i uppgifterna ska ges skriftligen så snart som möjligt, dock senast när ändringen träder i kraft, om inte ändringen beror på att lagstiftning eller tjänstekollektivavtal ändrats.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Om tjänsteförhållandet har inletts före ikraftträdandet av denna lag, behöver Finlands Bank inte komplettera den skriftliga information som avses i 32 a § 1 mom. med sådana uppgifter som inte krävdes före ikraftträdandet av denna lag. Om villkoren i arbetet ändras ska tjänstemannen dock informeras med iakttagande av vad som föreskrivs i den paragrafen.

Helsingfors den 21 april 2022

Statsminister

Sanna Marin

Kommunminister Sirpa Paatero

1.

Lag

om ändring av statstjänstemannalagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i statstjänstemannalagen (750/1994) 23 a §, sådan den lyder i lag 1088/2007, och
fogas till lagen nya 6 e, 9 d och 13 a § som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

6 e §

Tjänstemannen ska ges skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet, om inte villkoren framgår av utnämningsbeslutet eller utnämningensbrevet.

Av informationen ska åtminstone framgå

- 1) parterna i tjänsteförhållandet,*
- 2) tjänsteförhållandets längd,*
- 3) grunden för visstidsanställning,*
- 4) tidpunkten från och med vilken personen har utnämnts till tjänsten eller tjänsteförhållandet,*
- 5) de huvudsakliga uppgifterna eller grunden för fastställandet av dem,*
- 6) placeringsorten för tjänsten eller tjänsteförhållandet eller, om tjänstemannen inte har någon huvudsaklig permanent plats där arbetet utförs, de principer enligt vilka tjänstemannen arbetar på olika arbetsställen eller själv får bestämma var arbetet utförs,*
- 7) eventuell provotid,*
- 8) grunderna för avlöningen,*
- 9) den tillämpade arbetstiden,*
- 10) eventuell på lag, avtal eller praxis grundad rätt till sådan utbildning som arbetsgivaren erbjuder,*
- 11) hur semestern bestäms,*
- 12) uppsägningstiden eller grunden för bestämmande av den,*
- 13) det tjänstekollektivavtal som ska tillämpas på arbetet,*
- 14) den försäkringsanstalt där arbetsgivaren har ordnat tjänstemannens pensionsskydd*

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

eller försäkrat tjänstemannen mot olycksfall i arbetet och mot yrkessjukdomar,

15) i fråga om utlandsarbete som varar minst en månad, de uppgifter som avses i 2 kap. 4 § 3 mom. 16 punkten i arbetsavtalslagen (55/2001).

De uppgifter som avses i 2 mom. 1–9 punkten ska ges inom sju dagar och de uppgifter som avses i 10–14 punkten inom en månad från den tidpunkt från och med vilken personen har utnämnts till tjänsten eller tjänsteförhållandet. De uppgifter som avses i 2 mom. 15 punkten ska ges innan tjänstemannen flyttar utomlands. De uppgifter som avses i 2 mom. 7–12 och 14 punkten kan ges genom en hänvisning till den lag eller det tjänstekollektivavtal som tillämpas i tjänsteförhållandet. Om tjänsteförhållandena upprepas behöver informationen inte ges på nytt.

Information om ändringar i uppgifterna ska ges skriftligen så snart som möjligt, dock senast när ändringen träder i kraft, om inte ändringen beror på att lagstiftning eller tjänstekollektivavtal ändrats.

9 d §

Myndigheten ska på begäran av en deltidsanställd eller visstidsanställd tjänsteman ge ett motiverat svar om möjligheten att förlänga den ordinarie arbetstiden eller tjänsteförhållandets längd. Svaret ska ges skriftligen inom en månad från det att begäran lämnades. Om ämbetsverket regelbundet har högst 250 anställda, får svaret dock ges inom tre månader och om begäran upprepas får svaret ges muntligen, om motiveringen till svaret inte har ändrats efter det föregående svaret. Skyldigheten att ge ett skriftligt svar föreligger inte, om tjänstemannen har varit anställd hos arbetsgivaren mindre än sex månader eller det har förflutit mindre än 12 månader sedan tjänstemannens föregående begäran.

13 a §

Om en myndighet har en skyldighet som grundar sig på lag eller tjänstekollektivavtal att erbjuda tjänstemannen utbildning för att tjänstemannen ska kunna utföra det arbete

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

som tjänstemannen anställts för, ska sådan utbildning vara kostnadsfri för tjänstemannen. Dessutom ska sådan utbildning räknas som arbetstid och i den mån det är möjligt ordnas under ordinarie arbetsskift.

23 a §

När en tjänsteman anhåller om tjänstledighet på grund av sjukdom ska 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 ska 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.

23 a §

När en tjänsteman anhåller om tjänstledighet på grund av sjukdom ska han eller hon styrka sjukdomen *med ett läkarintyg, 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 fem 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 ska den dock styrkas med ett 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.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Om tjänsteförhållandet har inletts före ikraftträdandet av denna lag, behöver myndigheten inte komplettera den skriftliga information som avses i 6 e § 1 mom. med sådana uppgifter som inte krävdes före ikraftträdandet av denna lag. Om villkoren i arbetet ändras, ska tjänstemannen dock informeras om dem med iakttagande av vad som föreskrivs i den paragrafen.

2.

Lag

om ändring av lagen om Finlands Banks tjänstemän

I enlighet med riksdagens beslut

fogas till lagen om Finlands Banks tjänstemän (1166/1998) nya 16 a, 16 b och 32 a § som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

3 kap.

Finlands Banks och tjänstemännens allmänna skyldigheter

16 a §

Finlands Bank ska på begäran av en deltidsoanställd eller visstidsanställd tjänsteman ge ett motiverat svar om möjligheten att förlänga tjänstemannens ordinarie arbetstid eller tjänsteförhållandets längd. Svaret ska ges skriftligen inom en månad från det att begäran lämnades. Skyldigheten att ge ett skriftligt svar föreligger dock inte, om tjänstemannen har varit anställd hos arbetsgivaren mindre än sex månader eller det har förflutit mindre än 12 månader sedan tjänstemannens föregående begäran.

16 b §

Om Finlands Bank har en skyldighet som grundar sig på lag eller tjänstekollektivavtal att erbjuda tjänstemannen utbildning för att tjänstemannen ska kunna utföra det arbete som tjänstemannen anställts för, ska sådan utbildning vara kostnadsfri för tjänstemannen. Dessutom ska sådan utbildning räknas som arbetstid och i den mån det är möjligt ordnas under ordinarie arbetsskift.

9 kap.

Avtal om anställningsvillkoren

32 a §

Tjänstemannen ska ges skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet, om inte villkoren framgår av utnämningsbeslutet.

Av informationen ska åtminstone framgå

- 1) parterna i tjänsteförhållandet,*
- 2) tjänsteförhållandets längd,*
- 3) grunden för visstidsanställning,*
- 4) tidpunkten från och med vilken personen har utnämnts till tjänsten eller tjänsteförhållandet,*

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

5) de huvudsakliga uppgifterna eller grunden för fastställandet av dem,

6) placeringsorten för tjänsten eller tjänsteförhållandet eller, om tjänstemannen inte har någon huvudsaklig permanent plats där arbetet utförs, de principer enligt vilka tjänstemannen arbetar på olika arbetsställen eller själv får bestämma var arbetet utförs,

7) eventuell provtid,

8) grunderna för avlöningen,

9) den tillämpade arbetstiden,

10) eventuell på lag, avtal eller praxis grundad rätt till sådan utbildning som arbetsgivaren erbjuder,

11) hur semestern bestäms,

12) uppsägningstiden eller grunden för bestämmande av den,

13) det tjänstekollektivavtal som ska tillämpas på arbetet,

14) den försäkringsanstalt där arbetsgivaren har ordnat tjänstemannens pensionsskydd eller försäkrat tjänstemannen mot olycksfall i arbetet och mot yrkessjukdomar,

15) i fråga om utlandsarbete som varar minst en månad, de uppgifter som avses i 2 kap. 4 § 2 mom. 12 punkten i arbetsavtalslagen (55/2001),

16) i fråga om tjänstemän med varierande arbetstid,

a) i vilka situationer och i vilken omfattning det för Finlands Bank uppstår behov av arbetskraft,

b) de veckodagar och tider under vilka Finlands Bank i enlighet med 30 a § i arbetstidslagen (872/2019) får låta utföra arbete utan att tjänstemannen för varje gång ger sitt samtycke.

De uppgifter som avses i 2 mom. 1–9 punkten ska ges inom sju dagar och de uppgifter som avses i 10–14 och 16 punkten inom en månad från den tidpunkt från och med vilken personen har utnämnts till tjänsten eller tjänsteförhållandet. De uppgifter som avses i 2 mom. 15 punkten ska ges innan tjänstemannen flyttar utomlands. De uppgifter som avses i 2 mom. 7–12 punkten kan ges genom en hänvisning till den lag eller det tjänstekollektivavtal

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

som tillämpas i tjänsteförhållandet. Om tjänsteförhållandena upprepas behöver informationen inte ges på nytt.

Information om ändringar i uppgifterna ska ges skriftligen så snart som möjligt, dock senast när ändringen träder i kraft, om inte ändringen beror på att lagstiftning eller tjänstekollektiv-avtal ändrats.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Om tjänsteförhållandet har inletts före ikraftträdandet av denna lag, behöver Finlands Bank inte komplettera den skriftliga information som avses i 32 a § 1 mom. med sådana uppgifter som inte krävdes före ikraftträdandet av denna lag. Om villkoren i arbetet ändras ska tjänstemannen dock informeras med iakttagande av vad som föreskrivs i den paragrafen.
