

## Talmanskonferensens förslag TKF 2/2024 rd

Talmanskonferensen

### **Talmanskonferensens förslag till lag om ändring av lagen om riksdagens tjänstemän och till riksdagens beslut om ändring av 12 § i reglementet för riksdagens kansli**

Till riksdagen

#### **FÖRSLAGETS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL**

Talmanskonferensen föreslår att lagen om riksdagens tjänstemän ses över så att den genomför Europaparlamentets och rådets företagsöverlåtelsedirektiv 2001/23/EG och Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen (arbetsvillkorsdirektivet).

De ändringar som föreslås i lagen om riksdagens tjänstemän motsvarar i tillämpliga delar de ändringar som har gjorts i statstjänstemannalagen och lagen om Finlands Banks tjänstemän i syfte att genomföra de nämnda direktiven.

Samtidigt föreslår talmanskonferensen att reglementet för riksdagens kansli revideras så att omnämningarna av ordnandet av riksdagens företagshälsovård stryks.

De föreslagna ändringarna avses träda i kraft så snart som möjligt.

#### **MOTIVERING**

##### **1 Bakgrund och beredning**

###### **1.1 Bakgrund**

###### *Överlåtelse av rörelse*

I EU:s företagsöverlåtelsedirektiv 2001/23/EG, som kodifierar de tidigare direktiven 77/187/EEG och 98/50/EG, finns bestämmelser om de följder som överlåtelser av rörelser har på rättigheter och skyldigheter som följer av anställningsförhållanden. Ett centralt syfte med den partiella harmoniseringen av det rådande rättsläget i medlemsstaterna är att trygga arbetstagarens intressen och rättigheter i situationer där företagsverksamheten förändras och arbetsgivaren byts, men den ekonomiska enheten förblir densamma.

## Talmanskonferensens förslag TKF 2/2024 rd

Företagsöverlåtelsedirektivet tillämpas enligt artikel 1.1 c på offentliga och privata företag som bedriver ekonomisk verksamhet, med eller utan vinstsyfte. En administrativ omorganisation av offentliga förvaltningsmyndigheter eller en överlåtelse av administrativa funktioner mellan offentliga förvaltningsmyndigheter ska inte betraktas som en överlåtelse av rörelse. Bestämmelser om överlåtelse av rörelse för arbetstagare i arbetsavtalsförhållande finns i 1 kap. 10 § och 7 kap. 5 § i arbetsavtalslagen (55/2001). I 25 § i lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden (304/2003) finns bestämmelser om ställningen för tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden vid överlåtelse av rörelse. Bestämmelser om överlåtelse av rörelse fogades till statstjänstemannalagen (750/1994) genom lag 1548/2011.

Syftet med de bestämmelser som föreslås är att trygga intressena och rättigheterna för riksdagens tjänstemän i situationer där företagsverksamheten förändras och arbetsgivaren byts, men den ekonomiska enheten förblir densamma.

### *Arbetsvillkorsdirektivet*

Syftet med arbetsvillkorsdirektivet (Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen) är att förbättra ställningen i synnerhet för arbetstagare som är anställda i mer osäkra anställningsförhållanden genom att främja tryggare och mer förutsägbara arbetsvillkor. Direktivet gäller också personer i tjänsteförhållande. Medlemsstaterna får dock föreskriva att en del av bestämmelserna i kapitel III i direktivet inte ska tillämpas på offentligt anställda, offentliga räddningstjänster, försvarsmakten, polismyndigheter, domarkåren, åklagarmyndigheter, utredande myndigheter eller andra brottsbekämpande myndigheter.

Arbetsvillkorsdirektivet förutsätter bland annat att en arbetstagare eller tjänsteman ges skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet. Vidare ska arbetsgivaren på begäran av en deltidsanställd eller visstidsanställd tjänsteman ge ett motiverat svar angående möjligheten att förlänga den ordinarie arbetstiden eller utnämningens längd. Om arbetsgivaren har en i lag eller tjänstekollektivavtal angiven skyldighet att erbjuda tjänstemannen viss utbildning som krävs för arbetet, ska utbildningen vara kostnadsfri för tjänstemannen och räknas som arbetstid. De föreslagna ändringarna motsvarar de ändringar som gjorts i statstjänstemannalagen i syfte att genomföra arbetsvillkorsdirektivet (709/2022).

### *Ändring av reglementet för riksdagens kansli*

Enligt reglementet för riksdagens kansli (1480/2015) är kansliet skyldigt att ordna och tillhandahålla företagshälsovård som tjänsteuppdrag, enligt en modell för integrerad företagshälsovård. Syftet med ändringen av reglementet är att göra det möjligt att ordna företagshälsovårdens tjänster som köpta tjänster av en aktör som tillhandahåller företagshälsovårdstjänster. Ändringen hindrar inte i sig ordnandet av integrerad företagshälsovård som en funktionell del av förvaltnings- och serviceavdelningen, som dock inte uttryckligen nämns i reglementet.

## **1.2 Beredning**

## Talmanskonferensens förslag TKF 2/2024 rd

De föreslagna ändringarna i lagen om riksdagens tjänstemän (1197/2003) och reglementet för riksdagens kansli har beretts som tjänsteuppdrag vid riksdagens kansli. Beredningen av genomförandet av arbetsvillkorsdirektivet baserar sig på talmanskonferensens tidigare förslag TKF 1/2022 rd. Personalorganisationerna vid riksdagen har hörts vid beredningen av ärendet.

### 2 Specialmotivering

#### 2.1 Lagen om riksdagens tjänstemän

**16 §.** I 16 § föreslås ett nytt 3 mom. Den gällande 16 § är avsedd att trygga jämlikheten mellan tjänstemännen i riksdagen. I 1 mom. förutsätts det att arbetsgivaren ska bemöta sina tjänstemän opartiskt, och i 2 mom. hänvisas det till bestämmelserna om likabehandling och förbud mot diskriminering i diskrimineringslagen (1325/2014) och till bestämmelserna om jämställdhet och förbud mot diskriminering på grund av kön i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986). Det nya 3 mom. anknyter naturligt till den gällande bestämmelsen när det gäller att främja likabehandlingen av deltidsanställda och visstidsanställda tjänstemän jämfört med heltidsanställda och tillsvidareanställda tjänstemän.

Enligt det föreslagna 3 mom. ska en myndighet på begäran av en deltidsanställd eller visstidsanställd tjänsteman ge ett motiverat svar om möjligheten att förlänga tjänsteförhållandets ordinarie arbetstid eller utnämningens längd.

En deltids- eller visstidsanställd tjänsteman kan medan tjänsteförhållandet varar fråga myndigheten om det är möjligt att förlänga den ordinarie arbetstiden eller utnämningstiden för tjänsteförhållandet. Endast 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 anställningsvillkoren 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 tjänstemannen önskar. Därför föreslås det att det i momentet föreskrivs att myndigheten på tjänstemannens uttryckliga begäran ska ge tjänstemannen ett motiverat skriftligt svar. Skyldigheten uppkommer när tjänstemannen uttryckligen begär att få svaret skriftligen.

Tjänstemannens begäran om ett motiverat svar kan bland annat gälla möjligheten att öka den ordinarie arbetstiden. En begäran kan således gälla övergång från deltidsarbete till heltidsarbete, men också möjligheten att höja den ordinarie arbetstiden. Bestämmelsen gäller inte en tjänstemans begäran att få utföra mer sådant mertids- eller övertidsarbete som avses i arbetstidslagen. Rätten att få ett motiverat svar på en begäran om ökning av den ordinarie arbetstiden ska utgöra en skild rättighet.

I fråga om visstidsanställda tjänstemän kan begäran gälla förlängning av utnämningstiden. Det kan innebära övergång till ett tjänsteförhållande som gäller tills vidare, men eventuellt också förlängning av en utnämning för viss tid.

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.

## Talmanskonferensens förslag TKF 2/2024 rd

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 anställda i samma ställning. Även om en enskild tjänsteman har begärt ett motiverat svar, kan denne inte nödvändigtvis prioriteras framför andra tjänstemän i samma ställning. Möjligheten att förlänga den ordinarie arbetstiden eller utnämningstiden baserar sig i princip på behovet av arbetskraft, och sättet att ordna uppgifterna är i stor utsträckning beroende av myndighetens prövning. Bestämmelser om ledigförklaring av tjänster finns i 7 § i lagen om riksdagens tjänstemän. En utnämning för viss tid kan göras på de grunder som anges i 8 §.

Svaret ska ges skriftligen inom en månad från det att tjänstemannen lämnat sin begäran. Om myndigheten regelbundet har högst 250 anställda i arbetsavtals- eller tjänsteförhållande, får svaret dock ges inom tre månader från det att begäran lämnades och om begäran upprepas får svaret ges muntligen, om motiveringen till svaret inte har ändrats efter det föregående svaret. Av riksdagens ämbetsverk är det för närvarande bara riksdagens kansli som har över 250 anställda. När tjänstemannens begäran besvaras första gången ska svaret alltid vara skriftligt.

Skyldigheten att ge ett skriftligt svar föreligger inte när tjänstemannen har varit anställd hos myndigheten mindre än sex månader. När tidsfristen på sex månader beräknas är det uttryckligen den dag då tjänstemannen börjar sköta uppgifter som hör till tjänsten eller tjänsteförhållandet som har betydelse, inte den dag då beslutet om utnämning fattats. 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. Myndigheten behöver inte heller ge ett skriftligt svar, 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 deltidsanställd som är anställd för viss tid först begär att få en heltidstjänst och senare begär att få övergå till ett anställningsförhållande som gäller tills vidare, är myndigheten 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 ovannämnda kriterier inte är skyldig att ge skriftlig information i en fråga, är myndigheten inte heller skyldig att ge muntlig information.

Bestämmelserna i det nya 3 mom. grundar sig på artikel 12 i arbetsvillkorsdirektivet och motsvarar den nya 9 d § i statstjänstemannalagen.

**18 §.** I 18 § 1 mom. åläggs arbetsgivaren att se till att tjänstemannen får de förmåner och rättigheter som han eller hon har rätt till, och i 2 mom. åläggs arbetsgivaren att ge ett lönebesked. Det föreslås att det till paragrafen fogas nya 3—7 mom. som medför motsvarande skyldigheter för arbetsgivaren gentemot tjänstemännen.

## Talmanskonferensens förslag TKF 2/2024 rd

Enligt det föreslagna 3 mom. ska utbildning som grundar sig på lag eller tjänstekollektivavtal vara kostnadsfri för tjänstemannen. Utbildningen ska också räknas som arbetstid och ordnas under arbetstid.

Enligt bestämmelsen ska utbildningen vara kostnadsfri för tjänstemannen, om myndigheten enligt lag eller kollektivavtal är skyldig att erbjuda utbildning för att tjänstemannen ska kunna utföra det arbete som han eller hon anställts för. Dessutom ska denna utbildning räknas som arbetstid och i den mån det är möjligt ordnas under arbetstid.

Paragrafen medför i sig inte någon skyldighet för myndigheten 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 ingår i 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 däremot i regel inte situationer där en sådan utbildning eller examen eller en del av den som är en förutsättning för anställning till en viss uppgift erbjuds till eller ordnas för den som söker en tjänst eller ett tjänsteförhållande eller en tjänsteman, om det inte föreskrivs om en sådan skyldighet i lag eller kollektivavtal. 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. Med tanke på tillämpningen av bestämmelsen saknar det betydelse om arbetsgivaren själv ordnar utbildningen eller om den köps in i form av en köptjänst från en extern aktör.

Om myndigheten enligt lag eller tjänstekollektivavtal är skyldig att erbjuda tjänstemannen sådan utbildning som avses i bestämmelsen, ska utbildningen enligt paragrafen vara kostnadsfri för tjänstemannen. Myndigheten får inte ta ut utbildningskostnader av tjänstemannen eller till exempel innehålla dem från tjänstemannens lön.

Deltagande i utbildningen ska räknas som tjänstemannens arbetstid. Bestämmelser om begreppet arbetstid finns i arbetstidslagen (872/2019) och enligt dess systematik kan tid 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 det 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 arbetstid. Även om arbetstidslagen inte tillämpas på en tjänsteman, fullgör tjänstemannen sin arbetsplikt enligt sin tjänst eller sitt tjänsteförhållande genom att delta i utbildningen.

## Talmanskonferensens förslag TKF 2/2024 rd

Utbildningen ska i den mån det är möjligt ordnas under ordinarie arbetsskift. Det 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.

Det föreslagna 3 mom. baserar sig på artikel 13 i arbetsvillkorsdirektivet och motsvarar till sitt innehåll 13 a § i statstjänstemannalagen.

Paragrafens nya 4—7 mom. förpliktar arbetsgivaren att ge tjänstemannen skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet, om inte villkoren framgår av utnämningsbeslutet eller utnämning brevet.

Enligt det föreslagna 4 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 av utnämning brevet. 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 utnämning beslutet eller utnämning brevet. Utredningen kan också tillhandahållas elektroniskt, under förutsättning att arbetstagaren har tillgång till detta, att informationen kan lagras och skrivas ut och att arbetsgivaren får ett bevis på översändandet eller mottagandet av informationen.

I det föreslagna 5 mom. föreskrivs det om de villkor som åtminstone ska framgå av informationen.

Enligt 1 punkten ska parterna i tjänsteförhållandet framgå av informationen. Parterna i ett tjänsteförhållande 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 utnämning beslutet, vilket betyder att uppgifterna inte behöver inkluderas i en separat redogörelse.

Enligt 2 punkten ska tjänsteförhållandets längd framgå av informationen, det vill säga om utnämningen har gjorts tills vidare eller för viss tid. När en person utnämns till ett tjänsteförhållande för viss tid eller till en tjänst för viss tid, ska det i informationen anges när tjänsteförhållandet eller tjänsten upphör.

Enligt 3 punkten ska grunden för visstidsanställningen anges i informationen.

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 utnämning beslutet fattades.

Enligt 5 punkten ska informationen innehålla uppgifter om tjänstens eller tjänsteförhållandets huvudsakliga uppgifter. Tjänstemannens uppgifter bestäms, utöver av åtgärder som baserar sig på

## Talmanskonferensens förslag TKF 2/2024 rd

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 lagen om riksdagens tjänstemän. 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 lagen om riksdagens tjänstemän eller tjänstekollektivavtalet. Informationen kan hänvisa till de relevanta bestämmelserna i lagen eller tjänstekollektivavtalet.

Enligt *13 punkten* i momentet ska arbetsgivaren informera om det tjänstekollektivavtal som ska tillämpas eller, om det finns flera tillämpliga tjänstekollektivavtal, om de tjänstekollektivavtal som ska tillämpas.

## Talmanskonferensens förslag TKF 2/2024 rd

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 som drabbar statsanställda, inklusive riksdagsanställda, handläggs av Statskontoret. Statskontoret betalar av statens medel ersättningarna 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 information som en arbetstagare ska få enligt 2 kap. 4 § 3 mom. 16 punkten i arbetsavtalslagen (55/2001).

I det nya *6 mom.* föreskrivs det om tidpunkten när uppgifterna ska ges. Enligt bestämmelsen ska de uppgifter som avses i 5 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. Det föreskrivs därför i tredje meningen i 6 mom. att de uppgifter som avses i momentets 7—12 och 14 punkt 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 sista meningen i 6 mom. föreskrivs att den information som avses i 4 mom. inte behöver ges på nytt, om ett tjänsteförhållande för viss tid fortsätter med en ny utnämning och villkoren förblir oförändrade.

Förvaltningsutskottet har vid behandlingen av regeringens proposition om ändring av statstjänstemannalagen inte ansett det vara tillräckligt att det i propositionsmotiven konstateras att informationen inte behöver lämnas på nytt om ett tjänsteförhållande för viss tid fortsätter med en ny utnämning, om villkoren förblir oförändrade. Utskottet har föreslagit att 6 e § 3 mom. kompletteras med en hänvisning till 4 mom. om ändringar i uppgifterna (FvUB 13/2022 rd, s. 4). Också 18 § 6 mom. i lagen om riksdagens tjänstemän bör kompletteras med en motsvarande hänvisning till paragrafens 7 mom.

I det föreslagna *7 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.

Genom bestämmelserna i de nya 4—7 mom. genomförs de ändringar som följer av artiklarna 3—7 i arbetsvillkorsdirektivet till den del som bestämmelserna i dessa artiklar har betydelse för arbete i tjänsteförhållande. Bestämmelserna motsvarar 6 e § statstjänstemannalagen.



## Talmanskonferensens förslag TKF 2/2024 rd

### 4 a kap. Överlåtelse av rörelse

Talmanskonferensen föreslår att det till lagen om riksdagens tjänstemän fogas ett nytt 4 a kap. om överlåtelse av rörelse med de nya bestämmelserna 25 a och 25 b §.

**25 a §.** Den föreslagna bestämmelsen är ny. Bestämmelser om riksdagens tjänstemäns ställning vid överlåtelse av rörelse ingår inte i den nuvarande lagen om riksdagens tjänstemän. Bestämmelser om detta finns i 5 e och 5 f § i statstjänstemannalagen. Dessutom finns det bestämmelser om överlåtelse av rörelse som gäller arbetstagare i arbetsavtalsförhållande i 1 kap. 10 § och 7 kap. 5 § i arbetsavtalslagen. Genom den föreslagna bestämmelsen förenhetligas regleringen i fråga om ställningen för riksdagens tjänstemän med bestämmelserna i 5 e och 5 f § i statstjänstemannalagen så att den motsvarar ställningen för statens tjänstemän i de situationer som avses i bestämmelsen. Avsikten med bestämmelsen är att man ska följa bestämmelsen i alla de situationer som avses i bestämmelsen, på samma sätt som på arbetsmarknaden i allmänhet. Bestämmelsen motsvarar också i tillämpliga delar 25 § i lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden.

Med överlåtelse av arbetsgivarens rörelse avses enligt det föreslagna *1 mom.* överlåtelse av en funktionell del av verksamheten vid riksdagens ämbetsverk till en annan arbetsgivare, om den del som överläts förblir oförändrad eller likartad efter överlåtelsen. Syftet är att definitionen av överlåtelse ska motsvara definitionen i arbetsavtalslagen, även om bestämmelsernas ordalydelse avviker från definitionen i den lagen. Det är motiverat med en avvikande ordalydelse, eftersom det är fråga om reglering av funktioner inom den offentliga förvaltningen och inte om ändringar i företagsverksamheten.

I tolkningen av arbetsavtalslagens bestämmelse om överlåtelse av rörelse måste hänsyn tas till direktiven på området och EU-rättspraxis. Eftersom syftet med den föreslagna bestämmelsen är att den ska motsvara bestämmelsen i arbetsavtalslagen, ska de ovan nämnda tolkningskällorna tillämpas också vid tolkning av begreppet överlåtelse av rörelse enligt statstjänstemannalagen. I praktiken är det möjligt att bestämmelsen inte kan tillämpas exempelvis i situationer där sådana offentliga förvaltningsuppgifter som avses i grundlagen överförs från ett offentligt samfund till ett annat. Speciellt en överföring av uppgifter som innebär utövning av offentlig makt faller utanför bestämmelsens tillämpningsområde.

Det ska i enskilda fall avgöras utifrån en helhetsprövning om förutsättningarna för överlåtelse av rörelse uppfylls. Uppmärksamhet ska i synnerhet fästas vid vilken funktionell del det är fråga om, om byggnader, lösöre eller andra motsvarande materiella tillgångar har överlåtits, värdet på de immateriella tillgångarna vid tidpunkten för överlåtelsen, om huvuddelen av personalstyrkan har övertagits av den nya verksamhetsutövaren, om kundkretsen har övertagits samt hur lika de verksamheter är som har bedrivits före och efter överlåtelsen, och ytterligare hur länge ett eventuellt avbrott i verksamheten har varat. Verksamhetsenheten ska dessutom vara varaktigt organiserad och den får inte enbart begränsa sig till genomförandet av ett visst projekt.

Betydelsen av de olika bedömningskriterierna varierar beroende på vilket slags verksamhet det är fråga om. I synnerhet när verksamhetsenheten på vissa områden kan utöva sin verksamhet utan avsevärda materiella eller immateriella tillgångar, får överföringen av sådana tillgångsposter i

## Talmanskonferensens förslag TKF 2/2024 rd

princip inte ställas som förutsättning för att verksamhetsenheten ska bevaras. Då ska man bland annat beakta huruvida den nya verksamhetsutövaren både i fråga om antal och kompetens anställer en väsentlig del av den personal som föregångaren anvisar speciellt för dessa arbetsuppgifter.

Sammantaget syftar begreppet ekonomisk enhet enligt EU-domstolen på en organisation av personer och tillgångar som kan bedriva en ekonomisk verksamhet genom vilket ett särskilt syfte eftersträvas.

Enligt det föreslagna 2 mom. övergår de rättigheter och skyldigheter som arbetsgivaren har med anledning av de tjänsteförhållanden som gäller vid tidpunkten för överlåtelsen på förvärvaren.

Övergången av rättigheter gäller inte sådana rättigheter som automatiskt ingår i tjänsteförhållandets rättsliga natur. Tjänstemännen övergår automatiskt från anställning hos överlåtaren till anställning hos förvärvaren och deras anställningsvillkor förblir oförändrade trots överlåtelsen av rörelsen.

Det finns separata bestämmelser om rätten till pension. Tjänstemännen har inte rätt att ensidigt motsätta sig förflyttningen och stanna kvar i anställning hos överlåtaren. Om en tjänsteman inte vill övergå till anställning hos förvärvaren, kan tjänstemannen dock säga upp sitt tjänsteförhållande med normal uppsägningstid eller med stöd av 25 b § 2 mom. i förslaget utan uppsägningstid. De rättigheter och skyldigheter som följer av tjänsteförhållandet för tjänstemän vars tjänsteförhållande inte längre gäller vid tidpunkten för överlåtelsen, på grund av att tjänstemannen sagt upp sig eller blivit uppsagd av arbetsgivaren, övergår inte på förvärvaren. Återanställningsskyldigheten enligt 35 § i lagen om riksdagens tjänstemän ska dock också gälla dessa tjänstemän när grunderna för en uppsägning som överlåtaren verkställt är andra skäl än sådana skäl som beror på tjänstemannen. I detta sammanhang anses det inte vara nödvändigt att föreslå att det till 35 § i lagen om riksdagens tjänstemän fogas en motsvarande bestämmelse om återanställning som fogades till statstjänstemannalagen när den kompletterades med bestämmelserna om överlåtelse av rörelse (32 § 2 mom. i statstjänstemannalagen).

Med överlåtelse tidpunkt avses den tidpunkt då förvärvaren de facto börjar utöva bestämmande inflytande och bedriva affärsverksamhet. Ansvar för betalningen av arbetstagarnas lönefordringar eller andra fordringar som följer av anställningsförhållandet övergår från överlåtaren på förvärvaren vid tidpunkten för överlåtelsen. Ansvarsfördelningen mellan överlåtaren och förvärvaren är beroende av den tidpunkt då fordringarna förfaller till betalning. Enligt det föreslagna 3 mom. svarar överlåtaren och förvärvaren solidariskt för fordringar som följer av tjänsteförhållandet som har förfallit till betalning före överlåtelse tidpunkten. Överlåtaren är dock ansvarig gentemot förvärvaren för en tjänstemans fordran som förfallit till betalning före överlåtelsen, om överlåtaren och förvärvaren inte sinsemellan har kommit överens om något annat. Överlåtaren och förvärvaren kan således sinsemellan komma överens om vem som av dem som bär det slutliga ansvaret för fordringarna. Förvärvaren svarar däremot ensam för fordringar som förfallit till betalning efter överlåtelsen. Överlåtelsen orsakar inga förändringar i fråga om när fordringarna förfaller till betalning.

Bestämmelsen om överlåtelse av rörelse anger inte när och på vilka grunder en verksamhet ska överföras. Förutsättningarna för överföringen av verksamheten bestäms särskilt enligt annan lag.

## Talmanskonferensens förslag TKF 2/2024 rd

stiftning. Bestämmelsen har därmed inte heller någon inverkan på i vilka situationer och på vilka grunder offentliga förvaltningsuppgifter enligt 124 § i grundlagen kan överföras på andra än myndigheter. Bestämmelsen påverkar inte heller hur riksdagens ämbetsverk kan ges nya uppgifter eller fräntas dem.

Bestämmelsen om överlåtelse av rörelse fastställer tjänstemännens ställning när verksamheten övergår till en annan arbetsgivare. Även om det genom lag bestäms om överföringen av verksamhet, bestäms personalens ställning normalt i enlighet med denna bestämmelse i de situationer som avses i bestämmelsen.

I 3 mom. föreslås det dessutom bestämmelser om förvärvarens skyldighet att iakttäta det tjänstekollektivavtal som gäller vid tidpunkten för överlåtelsen på det sätt som föreskrivs i 5 § i lagen om kollektivavtal (436/1946).

**25 b §.** Också denna bestämmelse är ny. I paragrafen föreslås bestämmelser om uppsägningsrätt vid överlåtelse av rörelse. Bestämmelsen motsvarar 29 a § i statstjänstemannalagen, 7 kap. 5 § i arbetsavtalslagen och 39 § i lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden.

### 2.2 Reglementet för riksdagens kansli

**12 §.** I 12 § 1 mom. i reglementet för riksdagens kansli räknas det upp att förvaltnings- och serviceavdelningen består av förvaltningsdirektörens stab, serviceenheten, fastighetsbyrån, it-byrån och företagshälsan. Enligt 12 § 6 mom. ska företagshälsan svara för företagshälsovårdens tjänster och vara sakkunnig vid utveckling av arbetshälsan och en hälsosam och säker arbetsmiljö.

Det att företagshälsan och dess uppgifter ingår i reglementet skapar en skyldighet att ordna företagshälsovård enligt lagen om företagshälsovård (1383/2001) och annan företagshälsovård som tjänsteåtgärder vid riksdagen. Detta förpliktar riksdagen att ordna företagshälsovården som så kallad integrerad företagshälsovård enligt 7 § 1 mom. 2 punkten i lagen om företagshälsovård (22.12.2009/1271). Vid statens ämbetsverk tillhandahålls företagshälsovårdstjänsterna dock i regel av en verksamhetsenhet som har rätt att producera företagshälsovårdstjänster.

Enligt förslaget stryks omnämmandet av företagshälsan i 12 § 1 mom. och 6 mom. stryks helt och hållet. Ändringen hindrar inte att företagshälsovårdstjänsterna ordnas som så kallad integrerad företagshälsovård. Förvaltnings- och serviceavdelningen kan även i fortsättningen svara för produktionen av tjänsterna och dessutom har avdelningen ansvaret för utvecklingen av arbetshälsan och en hälsosam och säker arbetsmiljö.

### 3 Ikraftträdande

Lagen föreslås träda i kraft så snart som möjligt.

Det föreslås att lagen kompletteras med en övergångsbestämmelse som föreskriver att om tjänsteförhållandet har inletts före den 1 augusti 2022, behöver myndigheten inte komplettera den skriftliga information som avses i 18 § 4 mom. med sådana uppgifter som inte krävdes före ikraftträdandet av denna lag. Om villkoren i arbetet ändras ska tjänstemannen dock informeras

## Talmanskonferensens förslag TKF 2/2024 rd

med iakttagande av vad som föreskrivs i den paragrafen. Tiden för genomförandet av arbetsvillkorsdirektivet löpte ut den 1 augusti 2022, då motsvarande ändring av statstjänstemannalagen trädde i kraft. När det gäller de ändringar som direktiven kräver har riksdagens tjänstemän sedan dess inte befunnit sig i samma ställning som statstjänstemännen. Detta skulle därmed beaktas på detta sätt i övergångsbestämmelsen.

Ändringarna i reglementet för riksdagens kansli föreslås träda i kraft så snart som möjligt.

På grundval av det ovanstående och med stöd av 34 § i grundlagen samt 6 § 1 mom. 7 punkten i riksdagens arbetsordning föreslår talmanskonferensen

*att följande ändringar görs i lagen om riksdagens tjänstemän och i reglementet för riksdagens kansli*

### 1.

## Lag

### om ändring av lagen om riksdagens tjänstemän

I enlighet med riksdagens beslut  
*fogas* till 16 § i lagen om riksdagens tjänstemän (1197/2003), sådan paragrafen lyder i lag 1336/2014, ett nytt 3 mom. och till 18 § nya 3—7 mom. samt till lagen ett nytt 4 a kap. som följer:

#### 16 §

Myndigheten ska på begäran av en deltidanställd 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.

#### 18 §

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 den räknas som arbetstid och i den mån det är möjligt ordnas under ordinarie arbetsskift.

## Talmanskonferensens förslag TKF 2/2024 rd

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 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 § 3 mom. 16 punkten i arbetsavtalslagen (55/2001).

De uppgifter som avses i 5 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 5 mom. 15 punkten ska ges innan tjänstemannen flyttar utomlands. De uppgifter som avses i 5 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, om inte något annat följer av 7 mom.

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.

4 a kap.

### Överlåtelse av rörelse

25 a §

Med överlåtelse av arbetsgivarens rörelse avses överlåtelse av en funktionell del av verksamheten vid riksdagens ämbetsverk till en annan arbetsgivare, om den del som överlåts förblir oförändrad eller likartad efter överlåtelsen.

Vid sådan överlåtelse av rörelse som avses i 1 mom. övergår de rättigheter och skyldigheter som arbetsgivaren har med anledning av de tjänsteförhållanden som gäller vid tiden för överlåtelsen på förvärvaren. Detta gäller dock inte de rättigheter och skyldigheter som uttryckligen föl-

## Talmanskonferensens förslag TKF 2/2024 rd

jer av ett tjänsteförhållande och som inte är utmärkande för ett arbetsavtalsförhållande när en tjänsteman övergår till anställning i arbetsavtalsförhållande hos förvärvaren.

Överlåtaren och förvärvaren ansvarar solidariskt för en lönefordran eller fordran av annat slag som följer av ett tjänsteförhållande, om fordran har förfallit till betalning före överlåtelsen. Överlåtaren är dock ansvarig gentemot förvärvaren för en fordran som förfallit till betalning före överlåtelsen, om inte något annat har avtalats. Förvärvaren är skyldig att iaktta det tjänstekollektivavtal som gäller vid tidpunkten för överlåtelsen så som bestäms i 5 § lagen om kollektivavtal (436/1946).

### 25 b §

Den som vid en överlåtelse av rörelse som avses i 25 a § 1 mom. förvärvar rörelsen får inte säga upp ett anställningsförhållande enbart på grund av överlåtelsen.

När riksdagens ämbetsverk överlåter en funktionell del av verksamheten på det sätt som föreskrivs i 25 a § får en tjänsteman utan att iaktta den uppsägningstid som annars ska tillämpas i hans eller hennes tjänsteförhållande och oberoende av tjänsteförhållandets längd säga upp tjänsteförhållandet så att det upphör på dagen för överlåtelsen, om arbetsgivaren eller den nya innehavaren av rörelsen har underrättat tjänstemannen om överlåtelsen senast en månad före dagen för överlåtelsen. Om tjänstemannen har underrättats om överlåtelsen senare, får han eller hon säga upp sitt anställningsförhållande så att det upphör på dagen för överlåtelsen eller därefter, dock senast inom en månad från underrättelsen.

Denna lag träder i kraft den \_\_\_\_\_ 202 .

Om tjänsteförhållandet har inletts före den 1 augusti 2022, behöver myndigheten inte komplettera den skriftliga information som avses i 18 § 4 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.

2.

## Riksdagens beslut

### om ändring av 12 § i reglementet för riksdagens kansli

I enlighet med riksdagens beslut, tillkommet på det sätt som föreskrivs i 52 § 2 mom. i grundlagen,

*upphävs* i reglementet för riksdagens kansli (1480/2015) 12 § 6 mom. och *ändras* 12 § 1 mom. som följer:

## Talmanskonferensens förslag TKF 2/2024 rd

12 §

Vid förvaltnings- och serviceavdelningen finns förvaltningsdirektörens stab, serviceenheten, fastighetsbyrån och it-byrån.

-----

Detta beslut av riksdagen träder i kraft den \_\_\_\_\_ 202 .

\_\_\_\_\_

Helsingfors 4.12.2024

Riksdagens talman Jussi Halla-aho  
Riksdagens generalsekreterare Antti Pelttari

## Talmanskonferensens förslag TKF 2/2024 rd

*Bilaga*

*Parallelltext*

**1.**

### **Lag**

#### **om ändring av lagen om riksdagens tjänstemän**

I enlighet med riksdagens beslut

*fogas* till 16 § i lagen om riksdagens tjänstemän (1197/2003), sådan paragrafen lyder i lag 1336/2014, ett nytt 3 mom. och till 18 § nya 3—7 mom. samt till lagen ett nytt 4 a kap. som följer:



**Talmanskonferensens förslag TKF 2/2024 rd**

Talmanskonferensens förslag TKF 2/2024 rd

Gällande lydelse	Föreslagen lydelse
16 §	<p>16 §</p> <p>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 flutit mindre än 12 månader sedan tjänstemannens föregående begäran.</p>
18 §	<p>18 §</p> <p>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,</p>

Talmanskonferensens förslag TKF 2/2024 rd

Gällande lydelse	Föreslagen lydelse
	<p>4 a kap. (ny)</p> <p>Överlåtelse av rörelse</p> <p>25 a §  Med överlåtelse av arbetsgivarens rörelse avses överlåtelse av en funktionell del av verksamheten vid riksdagens ämbetsverk till en annan arbetsgivare, om den del som överläts förblir oförändrad eller likartad efter överlåtelsen. Vid sådan överlåtelse av rörelse som avses i 1 mom. övergår de rättigheter och skyldigheter som arbetsgivaren har med anledning av de tjänsteförhållanden som gäller vid tiden för överlåtelsen på förvärvaren. Detta gäller dock inte de rättigheter och skyldigheter som uttryckligen följer av ett tjänsteförhållande och som inte är utmärkande för ett arbetsavtalsförhållande när en tjänsteman övergår till anställning i arbetsavtalsförhållande hos förvärvaren. Överlåtaren och förvärvaren ansvarar solidariskt för en lönefordran eller fordran av annat slag som följer av ett tjänsteförhållande, om fordran har förfallit till betalning före överlåtelsen. Överlåtaren är dock ansvarig gentemot förvärvaren för en fordran som förfallit till betalning före överlåtelsen, om inte något annat har avtalats. Förvärvaren är skyldig att iaktta det tjänstekollektivavtal som gäller vid tidpunkten för överlåtelsen så som bestäms i 5 § lagen om kollektivavtal (436/1946).</p> <p>25 b §  Den som vid en överlåtelse av rörelse som avses i 25 a § 1 mom. förvärvar rörelsen får inte säga upp ett anställningsförhållande enbart på grund av överlåtelsen. När riksdagens ämbetsverk överlåter en funktionell del av verksamheten på det sätt som föreskrivs i 25 a § får en tjänsteman utan att iaktta den uppsägningstid som annars ska tillämpas i hans eller hennes tjänsteförhållande och oberoende av tjänsteförhållandets längd säga upp tjänsteförhållandet så att det upphör på dagen för överlåtelsen, om arbetsgivaren eller den nya innehavaren av rörelsen har underrättat tjänstemannen om överlåtelsen senast en månad före dagen för överlåtelsen. Om tjänstemannen har underrättats om överlåtelsen senare, får han eller hon säga upp sitt anställningsförhållande så att det upphör på dagen för överlåtelsen eller därefter, dock senast inom en månad från underrättelsen.</p> <hr/> <p>Denna lag träder i kraft den 2022 .  Om tjänsteförhållandet har inletts före den 1 augusti 2022, behöver myndigheten inte komplettera den skriftliga information som avses i 18 § 4 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.</p>

**2.**

## **Riksdagens beslut**

### **om ändring av 12 § i reglementet för riksdagens kansli**

I enlighet med riksdagens beslut, tillkommet på det sätt som föreskrivs i 52 § 2 mom. i grundlagen,

*upphävs* i reglementet för riksdagens kansli (1480/2015) 12 § 6 mom. och *ändras* 12 § 1 mom. som följer:

**Talmanskonferensens förslag TKF 2/2024 rd**

Gällande lydelse	Föreslagen lydelse
<p>12 §</p> <p>Vid förvaltnings- och serviceavdelningen finns förvaltningsdirektörens stab, serviceenheten, fastighetsbyrån, it-byrån och företagshälsan.</p> <p>-----</p> <p><i>Företagshälsan svarar för företagshälsovårdens tjänster och är sakkunnig vid utveckling av arbetshälsan och en hälsosam och säker arbetsmiljö.</i></p>	<p>12 §</p> <p>Vid förvaltnings- och serviceavdelningen finns förvaltningsdirektörens stab, serviceenheten, fastighetsbyrån och it-byrån.</p> <p>-----</p> <p>(6 mom. upphävs)</p> <p>_____</p> <p><i>Detta beslut av riksdagen träder i kraft den 202 .</i></p>