

Talmanskonferensen

Talmanskonferensens förslag till lag om ändring av lagen om riksdagens tjänstemän

Till riksdagen

FÖRSLAGETS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

Meningen är att i lagen om riksdagens tjänstemän göra ett flertal ändringar som motsvarar regleringen i statstjänstemannalagen.

Talmanskonferensen föreslår att beslut om utnämningar framöver som utgångspunkt ska få överklagas genom besvär hos förvaltningsdomstolen. Enligt förslaget får utnämningsbeslut dock inte överklagas om det är riksdagens plenum som har utnämningsbehörighet, om beslutet gäller tjänsteförhållandet för talmannens eller vice talmännens specialmedarbetare eller en utnämning för viss tid om högst två år, eller om tjänsten eller tjänsteförhållandet med stöd av lag tillsätts utan att ledigförklaras. Samtidigt preciseras definitionen av särskilda skäl i de fall när en person som uppfyller behörighetsvillkoren utnämns till en tjänst utan ett offentligt ansökningsförfarande.

Det föreslås att avgångsåldern för en tjänsteman ändras så att den motsvarar bestämmelserna i statstjänstemannalagen. Framöver ska avgångsåldern för en tjänsteman vara 68 år för personer födda 1957 och före det, 69 år för personer födda 1958—1961 och 70 år för personer födda 1962 eller senare. Bestämmelsen om avgångsåldern för en tjänsteman ändras samtidigt så att den motsvarar statstjänstemannalagen också på det sättet att en tjänstemans tjänsteförhållande med tjänstemannens samtycke ska kunna förlängas med högst två år trots uppnådd avgångsålder.

De situationer där tjänsteuppgifterna vid riksdagens ämbetsverk kräver karensavtal är sannolikt sällsynta, men lagen föreslås dessutom också få en paragraf om möjlighet att avtala om en tidsfrist efter anställningen under vilken en tjänsteman har inskränkt rätt att övergå till ett annat anställningsförhållande eller ett annat uppdrag utanför statsförvaltningen eller att börja utöva en näring eller ett yrke eller annan verksamhet som jämföras med förvärvsarbete.

De föreslagna ändringarna avses träda i kraft tidigast den 1 januari 2020.

ALLMÄN MOTIVERING

Förslagets huvudpunkt är möjligheten att överklaga beslut om utnämningar. Möjligheten att överklaga stärker den allmänna tilltron till att tjänsteutnämningar är sakliga och är motiverad med tan-

Talmanskonferensens förslag TKF */2019 rd

ke på rättssäkerheten för de som söker tjänster. Grundlagsutskottet har behandlat frågan om besvärshöjningen för utnämningar till statliga tjänster ett flertal gånger. Utskottet har föreslagit att man överväger om överklaganderätten kunde utsträckas till att även gälla utnämning till tjänster och tjänsteförhållanden (se GrUU 51/2010 rd, GrUU 18/2011 rd, GrUB 6/2015 rd och GrUU 25/2016 rd).

Riksdagen har i ett uttalande som godkänts på förslag av grundlagsutskottet förutsatt att regeringen skyndsamt bereder en proposition om ändring av statstjänstemannalagen så att förbudet mot att anföra besvär över beslut om utnämningar till statliga tjänster och tjänsteförhållanden slopas. I det sammanhanget ansågs det att det också behövs ändringar i lagen om riksdagens tjänstemän och i andra relevanta lagar så att den rätt som var och en garanteras i grundlagens 21 § tillgodoses i alla beslut om att utnämna någon till en tjänst eller ett tjänsteförhållande inom den offentliga förvaltningen (GrUB 6/2015 rd).

Både principiella skäl och ändamålsenlighetsskäl talar för att lagen om riksdagens tjänstemän (1197/2003) ska motsvara statstjänstemannalagen (750/1994) i tillämpliga delar. Efter att besvärshöjningen blivit huvudregel genom de ändringar (883/2018) som godkändes i statstjänstemannalagen, är det nu aktuellt att göra motsvarande ändringar också i lagen om riksdagens tjänstemän. I fråga om riksdagens utnämningsbeslut ansågs det inte behövt begränsa besvärshöjningen i motsvarande mån som gjordes vid reformen av statstjänstemannalagen. Enligt förslaget ska besvärshöjningen inte gälla valet av riksdagens generalsekreterare, generaldirektören för Statens revisionsverk eller riksdagens justitieombudsman och biträdande justitieombudsmän, i fråga om vilka riksdagens plenum har utnämningsbehörighet. Det ansågs att besvärshöjningen inte kunde utsträckas till beslut som fattats i plenum av riksdagen, som i enlighet med 2 § i grundlagen är det högsta statsorganet som utövar demokratin. Av praktiska skäl begränsas ändringssökandet så att det inte omfattar beslut om utnämning för en viss tid av högst två år. Besvärshöjning finns inte heller om tjänsten eller tjänsteförhållandet med stöd av lag tillsätts utan att ha ledigförklarats. Utanför besvärshöjningen faller också utnämningsbeslut som gäller tjänsteförhållandet för talmannens eller vice talmännens specialmedarbetare. Valet till dessa tjänsteuppgifter sker delvis på politiska grunder och bygger i hög grad på förtroende.

Utöver besvärshöjningen görs det även andra ändringar i förslaget om ändring av lagen om riksdagens tjänstemän. Bestämmelserna om utnämning till en tjänst utan offentligt ansökningsförfarande preciseras, och avgångsåldern för en tjänsteman ändras. Det införs också en möjlighet att ingå ett så kallat karensavtal. Också bestämmelserna om tjänstledighet ändras.

Förslaget har inga direkta ekonomiska konsekvenser, och det medför heller inga förändringar i antalet anställda vid riksdagens kansli eller ämbetsverken i anslutning till det. Förslaget har heller inga miljökonsekvenser.

När det gäller förslagets konsekvenser för jämlikheten och jämställdheten mellan könen är det motiverat att anta att de motsvarar de ändringar som görs i statstjänstemannalagen: när besvärshöjningen utsträcks till beslut om utnämningar till tjänster och tjänsteförhållanden blir det möjligt att i efterhand ändra ett utnämningsbeslut med anledning av besvär vilket främjar jämställdheten och jämlikheten mellan de sökande.

Talmanskonferensens förslag TKF */2019 rd

Kansliets ledningsgrupp tillsatte den 26 september 2016 en arbetsgrupp med uppdrag att bereda ändringar i lagen om riksdagens tjänstemän. I arbetsgruppen fanns företrädare för riksdagens ämbetsverk och deras personalorganisationer. Arbetsgruppen hade i uppgift att utreda ändringsbehoven i fråga om de ovannämnda författningarna och ta fram förslag till ändringar. Arbetsgruppen ansåg att det var lämpligt att vänta tills regeringens proposition med förslag till lag om ändring av statstjänstemannalagen och till vissa lagar som har samband med den (RP 77/2017 rd) hade godkänts innan man utarbetade förslaget, för att säkerställa att målet om tillräckligt enhetliga lagar uppnås. Arbetsgruppen blev klar med sitt arbete den 14 oktober 2019.

Utifrån arbetsgruppens förslag utarbetades ett förslag från talmanskonferensen för 2019 års riksmöte.

DETALJMOTIVERING

7 §. Enligt det gällande 4 mom. kan en person som uppfyller behörighetsvillkoren utnämnas till en tjänst utan offentligt ansökningsförfarande *av särskilda skäl*. I reformen preciseras det gällande 4 mom., och momentet delas upp på två punkter.

Meningen är att det i fortsättningen enligt 4 mom. 1 punkten ska vara möjligt att utnämna en person till en tjänst utan offentligt ansökningsförfarande, om utnämningen ursprungligen har skett för viss tid som överstiger ett år på grund av arbetets art men situationen har ändrats så att uppgiften faktiskt är permanent. Bestämmelsen motsvarar 6 b § 1 mom. i statstjänstemannalagen. Förfarandet kunde tillämpas i situationer där en ny tjänst inrättas i stället för ett tjänsteförhållande för viss tid som överstiger ett år, en person framgångsrikt har skött tjänsteförhållandet för viss tid (utifrån en eller flera utnämningar), tjänsteförhållandet för viss tid har ledigförklarats offentligt åtminstone en gång och arbetets art har ändrats så att uppgiften faktiskt har blivit permanent. Momentets 1 punkt motsvarar den praxis som i dag tillämpas i riksdagens kansli.

I 4 mom. 2 punkten föreskrivs det om situationer där en tjänsteman som framgångsrikt har skött en tjänst i ett tjänsteförhållande för viss tid utnämns till tjänsten. Bestämmelsen kunde bli tillämplig i ett sådant fall när den ordinarie tjänsteinnehavaren är tjänstledig och tjänsten med framgång har skötts genom tjänsteförhållandet för viss tid. Vid bedömningen av om tjänsteförhållandet har skötts med framgång ska beaktas förutom tjänsteutövningens kvalitet och huruvida uppgifterna har skötts på ett förtjänstfullt sätt också varaktigheten av ett eller flera tjänsteförhållanden för viss tid. Som utgångspunkt ska personen ha skött uppgiften i flera års tid, i praktiken minst två år, och åtminstone en gång ha utnämnts till ett tjänsteförhållande för viss tid i ett öppet ansökningsförfarande. Momentets 2 punkt motsvarar den praxis som i dag tillämpas i riksdagens kansli.

38 §. I 1 mom. föreskrivs det om avgångsåldern för en tjänsteman, som enligt den gällande lagen är 68 år. Det föreslås att momentet ändras så att det motsvarar bestämmelserna i statstjänstemannalagen. Enligt den ändring av 35 § i statstjänstemannalagen som trädde i kraft den 1 april 2016 (RP 138/2015 rd) höjs avgångsåldern för tjänstemännen stegvis till 70 år. För dem som är födda 1962 eller senare är avgångsåldern 70 år. Avgångsåldern är 68 år för dem som är födda 1957 eller tidigare och 69 år för dem som är födda 1958—1961.

Talmanskonferensens förslag TKF */2019 rd

Bakgrunden till ändringen var att lagstiftningen om arbetspensionssystemet ändrades (RP 16/2015 rd) så att den lägsta åldern för ålderspension enligt pensionslagen för den offentliga sektorn (81/2016) höjdes stegvis från 63 till 65 år. På motsvarande sätt ansågs det lämpligt att stegvis höja den övre åldersgränsen för pensionstillväxt enligt den lagen till 70 år. Eftersom den lägsta åldern för ålderspension stegvis kommer att höjas till 65 år också för riksdagens tjänstemän, är det motiverat att i analogi med detta höja avgångsåldern till 70 år.

Samtidigt ändras bestämmelsen om avgångsåldern för en tjänsteman i 2 mom. så att den motsvarar 35 § (1062/2018) i statstjänstemannalagen också på det sättet att en tjänstemans tjänsteförhållande med tjänstemannens samtycke kan förlängas med högst två år trots uppnådd avgångsålder. Det är i regel riksdagens ämbetsverk som ska ta initiativ till förlängningen. Det kan vara fråga om att arbetsgivaren fortfarande, trots att tjänstemannen uppnått avgångsåldern, behöver tjänstemannens arbetsinsats och sakkunskap till exempel för slutförande av ett projekt som tjänstemannen ansvarar för eller av någon annan orsak som har samband med ämbetsverkets arbetssituation. Förlängningen av ett tjänsteförhållande förutsätter emellertid samförstånd mellan tjänstemannen och riksdagens ämbetsverk. Förlängningen grundar sig således inte på exempelvis tjänstemannens egen ansökan. Om parterna är oeniga om förlängningen, upphör tjänsteförhållandet senast när den föreskrivna avgångsåldern uppnåtts. Möjligheten att förlänga tjänsteförhållandet efter uppnådd avgångsålder gäller personer i ordinarie tjänsteförhållande. Eftersom det inte sker någon ny utnämning är det ändamålsenligt att personen fortsätter i samma uppgifter, varvid också anställningsvillkoren förblir oförändrade. Om tjänsteförhållandet förlängs, upphör det inte när avgångsåldern uppnåtts utan omvandlas till ett tjänsteförhållande för viss tid. Tjänsteförhållandet upphör utan uppsägning när den tid som tjänsteförhållandet förlängts med har gått ut. Avsikten är att ett tjänsteförhållande ska kunna förlängas en gång och att längden på förlängningen då ska bestämmas inom ramen för den gräns på två år som föreskrivs i paragrafen. En tjänstemans rätt att säga upp sig begränsas inte utan förblir densamma som enligt gällande bestämmelser.

49 a §. Lagen föreslås få en ny 49 a § om möjlighet att avtala om en tidsfrist efter anställningen under vilken en tjänsteman har inskränkt rätt att övergå till ett annat anställningsförhållande eller ett annat uppdrag utanför statsförvaltningen eller att börja utöva en näring eller ett yrke eller annan verksamhet som jämställs med förvärvsarbete. Motsvarande reglering om dessa så kallade karensavtal fogades till 44 a § i statstjänstemannalagen genom en ändring som trädde i kraft den 1 januari 2017 (1059/2016, RP 90/2016 rd). Avtalsparter är riksdagens ämbetsverk och tjänstemannen. Paragrafen ska således gälla riksdagens alla ämbetsverk.

Ett avtal kommer i fråga när man under tillsättningsprocessen för en tjänst kan konstatera att de kriterier som anges i 2 mom. uppfylls. Det är skäl att överväga behovet av ett avtal om tjänstemannen hanterar sådan information som är sekretessbelagd eller skyddas av bestämmelser vilka i övrigt begränsar offentligheten. För att avtal ska kunna ingås krävs det också att tjänstemannen på ett väsentligt sätt kan utnyttja informationen i ett anställningsförhållande hos en annan arbetsgivare eller i närings- eller yrkesutövning eller någon annan motsvarande verksamhet för att skaffa sig själv eller någon annan fördel eller för att skada någon annan. Det kan också vara fråga om känslig information eller information med betydande ekonomiskt värde. Vid prövningen av om tjänstemannen på ett väsentligt sätt kan utnyttja informationen för att skaffa sig själv eller någon annan fördel bör det beaktas om tjänstemannen kan utnyttja information om till exempel konkurrerande företag eller förhållandena eller marknaden inom branschen. Det är också relevant om

Talmanskonferensens förslag TKF */2019 rd

tjänstemannen har information som företagen inom branschen i allmänhet inte har tillgång till. Också under den tid tjänsteförhållandet varar ska ett karensavtal ingås innan tjänstemannens uppgifter ändras så att han eller hon får tillgång till sådan information som är sekretessbelagd eller som skyddas av bestämmelser vilka i övrigt begränsar offentligheten.

Enligt 23 § 1 mom. i lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet (621/1999) får den som är anställd hos en myndighet eller innehar ett förtroendeuppdrag inte röja en handlings sekretessbelagda innehåll eller en uppgift som vore sekretessbelagd om den ingick i en handling, och inte heller någon annan omständighet som han eller hon har fått kännedom om i samband med sin verksamhet hos myndigheten och för vilken tystnadsplikt föreskrivs genom lag. En uppgift för vilken tystnadsplikt gäller får inte heller röjas efter det att verksamheten hos myndigheten har upphört eller det uppdrag som utförts för myndighetens räkning har avslutats. I paragrafens 3 mom. föreskrivs om förbud mot att utnyttja information. Den som har tystnadsplikt får inte använda sekretessbelagda uppgifter för att skaffa sig själv eller någon annan fördel eller för att skada någon annan. Tjänstemännens tystnadsplikt och förbudet mot att utnyttja sekretessbelagd information utsträcker sig alltså också till tiden efter tjänsteförhållandet. De föreslagna bestämmelserna kompletterar regleringen i lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet.

De situationer där tjänsteuppgifterna vid riksdagens ämbetsverk kräver karensavtal är sannolikt sällsynta. Men det är inte omöjligt att ett avtal kan anses behövas i vissa uppgifter. Därför bör lagen om riksdagens tjänstemän få bestämmelser om saken. I praktiken kan karensavtal främst bli aktuella i de högsta tjänstemännens uppgifter men också i sådana uppgifter för andra tjänstemän som hänför sig till exempel till offentliga upphandlingar eller avtal, och eventuellt i uppgifter inom informationsförvaltningen eller uppgifter för tjänstemän som annars har tillgång till sådan information som avses i 2 mom. Det föreslås att bestämmelsen utsträcks till alla tjänstemännen vid riksdagens ämbetsverk, eftersom det inte kan anses lämpligt att begränsa regleringen till bara en del av tjänstemännen.

Grundlagsutskottet påpekade i sitt utlåtande om motsvarande reglering för staten att karensbegränsningen bara är tillåten i situationer enligt 44 a § 2 mom. i statstjänstemannalagen som i och för sig är relaterade till begränsningssyften som bedömts vara godtagbara. Utskottet ansåg att tillämpning i kombination med 6 § om grunderna för god förvaltning i förvaltningslagen hindrar att bestämmelsen tillämpas schablonmässigt exempelvis på alla tjänstemän som arbetar med databehandling, eftersom bestämmelsen i förvaltningslagen allmänt kräver att myndigheterna utövar sina befogenheter enbart för syften som är godtagbara enligt lag. Utskottet ansåg att lagförslaget med denna tolkning inte var något konstitutionellt problem (GrUU 35/2016 rd, s. 3).

Ett karensavtal ska kunna ställas som villkor för att bli utnämnd till en tjänst eller ett tjänsteförhållande eller för att övergå till nya uppgifter. En sökande eller tjänsteman är inte skyldig att ingå ett avtal, men en vägran att ingå avtal kan utgöra ett hinder för att bli utnämnd till tjänsten eller tjänsteförhållandet eller övergå till uppgiften. En tjänsteman bryter dock inte mot sin tjänsteplikt om han eller hon vägrar ingå ett karensavtal, och tjänstemannen kan inte bli föremål för åtgärder som kan tolkas som straff på denna grund. Om ett karensavtal är en förutsättning för utnämningen, rekommenderas det att detta nämns redan i platsannonsern. Avtalet ingås i regel före utnämningen, men ett karensavtal kan vid behov också ingås under ett tjänsteförhållande, innan tjänstemannen börjar sköta en uppgift.

Talmanskonferensens förslag TKF */2019 rd

Enligt 3 mom. får karenstiden avtalas att omfatta högst sex månader efter det att tjänsteförhållandet har upphört. Vid prövningen av karenstidens längd bör det beaktas om tjänstemannen kan utnyttja information som han eller hon fått genom sin tjänsteställning om till exempel konkurrerande företag eller förhållandena eller marknaden inom branschen. Det ska också beaktas om tjänstemannen har sådan information eller kompetens som företagen inom branschen i allmänhet inte har tillgång till. Dessutom bör det bedömas när sådan i 2 mom. avsedd information som tjänstemannen har fått tillgång till förlorar sin betydelse så att den inte längre på ett väsentligt sätt kan utnyttjas i ett nytt anställningsförhållande eller en ny verksamhet för att skaffa sig själv eller någon annan fördel eller för att skada någon annan. Efter att anställningsförhållandet upphört betalas till tjänstemannen under karenstiden en månatlig ersättning, som ska motsvara lönen för ordinarie arbetstid. Ersättningen är en ersättning som på grundval av avtalet betalas för karenstiden, och den är alltså inte lön för karenstiden.

I momentet föreskrivs det också om en möjlighet att avtala om avtalsvite i samband med karensavtalet. Vitet får vara högst dubbelt så stort som den ersättning som betalas under karenstiden. Syftet med detta maximibelopp är att stärka karensavtalets preventiva effekt och säkerställa att avtalsvitet har genomslagskraft från början av karenstiden till dess slut. Syftet är också att beloppet av vitet ska vara detsamma även vid avtalsbrott som begås genast när karenstiden börjar. Om det inte har avtalats om avtalsvite, ska den eventuella skadeståndsskyldighet som följer av brott mot avtalet bestämmas enligt bestämmelserna om skadestånd.

Enligt 4 mom. ska en tjänsteman under pågående tjänsteförhållande eller under den avtalade karenstiden efter det att tjänsteförhållandet har upphört informera riksdagens ämbetsverk om han eller hon övergår till ett annat anställningsförhållande eller en annan uppgift eller börjar utöva näring eller yrke eller någon annan verksamhet. Riksdagens ämbetsverk ska utifrån denna information bedöma om det är fråga om en sådan situation som avses i karensavtalet. Om man konstaterar att så är fallet, träder avtalsvillkoret om karenstid i kraft. Om däremot karensavtalets villkor om en karenstid inte gäller, har riksdagens ämbetsverk inte heller någon skyldighet att betala ersättning för karenstiden till tjänstemannen.

Vid bedömningen av behovet av en karenstid och dess längd bör också vägas in näringsfriheten och rätten till arbete enligt 18 § 1 mom. i grundlagen.

Enligt 4 mom. binder karensavtalet inte tjänstemannen om tjänsteförhållandet har upphört av skäl som beror på arbetsgivaren. Om tjänsteförhållandet emellertid upphör till exempel för att ett tjänsteförhållande för viss tid upphör, tjänsteförhållandet upplöses under prövotiden eller tjänsteförhållandet sägs upp eller upplöses av skäl som beror på tjänstemannen, är tjänstemannen fortfarande bunden av karensavtalet. Detsamma gäller om tjänstemannen säger upp sig av skäl som inte beror på arbetsgivaren.

Karensavtalet är ett offentligrättsligt avtal. En avtalspart kan föra en meningsskiljaktighet som gäller avtalets innehåll till förvaltningsdomstolen för prövning som ett förvaltningstvistemål.

63 a §. Paragrafens 1 mom. ändras så att besvär ska anföras hos Helsingfors förvaltningsdomstol i stället för hos högsta förvaltningsdomstolen. Det krävs besvärstillstånd för att överklaga förvalt-

Talmanskonferensens förslag TKF */2019 rd

ningsdomstolens beslut hos högsta förvaltningsdomstolen. Besvären ska behandlas skyndsamt i Helsingfors förvaltningsdomstol och högsta förvaltningsdomstolen.

Genom ändringen förenhetligas bestämmelserna om besvärsmyndighet med statstjänstemannalagen.

Paragrafens 2 mom. ändras så att besvärsförbudet i 1 punkten som gäller utnämning till en tjänst eller ett tjänsteförhållande upphävs. Bestämmelser om begränsningar i rätten att överklaga beslut om utnämning till en tjänst eller ett tjänsteförhållande finns i den nya 63 b §.

Paragrafens 3 mom. ändras så att där hänvisas till 2 mom. 2 punkten i stället för till momentets 3 punkt. Det är fråga om en teknisk korrigering som beror på att 2 mom. 1 punkten stryks.

63 b §. Det föreslås att lagen får en ny 63 b §, enligt vars 1 mom. den som söker en tjänst får överklaga ett beslut om utnämning till tjänsten eller tjänsteförhållandet genom besvär, med vissa undantag som anges i 2 mom. Överklagandet ska ske med iakttagande av lagen om rättegång i förvaltningsärenden (808/2019). Besvär får med vissa undantag anföras över kanslikommissionens utnämningsbeslut och utnämningsbeslut av tjänstemän som har utnämningsbehörighet. Beslut av Helsingfors förvaltningsdomstol får överklagas genom besvär endast om högsta förvaltningsdomstolen beviljar besvärstillstånd. Besvären ska behandlas skyndsamt i Helsingfors förvaltningsdomstol och högsta förvaltningsdomstolen.

Besvärsrätten över utnämningsbeslut innebär inte att den utnämningsprövning som hör till den utnämmande myndigheten överförs till domstolen. Det är den utnämmande myndigheten som har rätt att besluta om någon ska utnämnas till en tjänst eller om tjänsten inte ska tillsättas. Förvaltningsdomstolen får upphäva ett utnämningsbeslut som överklagats eller efter att ha upphävt beslutet sända tillbaka ärendet för ny behandling. Om upphävningen beror på ett fel i ansökningsförfarandet, kan tjänsten eller tjänsteförhållandet ledigförklaras på nytt. Om däremot felet hänförs sig till utnämningsprövningen, ska den utnämmande myndigheten överväga behovet av ett nytt ansökningsförfarande eller ett förfarande för att förlänga ansökningstiden, besluta om ett nytt ansökningsförfarande eller bestämma att tjänsten inte tillsätts, i enlighet med 7 § 2 mom. i lagen om riksdagens tjänstemän. I meddelandet om ett nytt ansökningsförfarande ska det nämnas huruvida tidigare ansökningar beaktas.

Besvär får anföras i enlighet med 13 § i lagen om rättegång i förvaltningsärenden på den grunden att beslutet strider mot lag. Ett utnämningsbeslut kan strida mot lag till exempel om det skett ett procedurfel i utnämningsprocessen så att myndigheten har tillämpat bestämmelserna om ansökningsförfarandet, utnämningen eller behörighetsvillkoren felaktigt. Det kan även vara fråga om ett procedurfel om myndigheten annars har tillämpat en bestämmelse om en tjänst eller ett tjänsteförhållande felaktigt eller som grund för sitt utnämningsbeslut tillämpat en sådan bestämmelse eller lag som inte gäller den aktuella tjänsten eller det aktuella tjänsteförhållandet. Ett utnämningsbeslut kan också strida mot lag om myndigheten gjort utnämningen utan bemyndigande enligt lag eller om den har utövat sin prövningsrätt i strid med de rättsprinciper inom förvaltningen som anges i 6 § i förvaltningslagen.

Talmanskonferensens förslag TKF */2019 rd

Enligt 7 § 3 mom. i lagen om riksdagens tjänstemän kan endast en sådan person som sökt tjänsten skriftligt inom utsatt ansökningstid utnämnas till en tjänst som har utlysts offentligt. Frågan om huruvida en ändringssökande har sökt en tjänst inom utsatt tid kan avgöras i domstol som en processförutsättning i samband med behandlingen av besvär.

I 2 mom. 1—4 punkten föreskrivs det om de undantagsfall när besvär inte får anföras över ett utnämningsbeslut. Förbudet gäller enligt 1 punkten för det första beslut där det är riksdagens plenum som har utnämningsbehörighet. Plenum beslutar om val av riksdagens generalsekreterare och generaldirektören för statens revisionsverk. Dessa utnämningar bereds i det behöriga utskottet och, för generalsekreterarens del, i kanslikommissionen. Ett val som görs i plenum är ett beslut av det högsta politiskt organet. Beslutet baserar sig på förtroende samt på sakkunnig beredning i utskottet eller kanslikommissionen.

Enligt 2 punkten får besvär inte heller anföras om beslutet gäller en utnämning för viss tid, högst två år. Motsvarande reglering finns i statstjänstemannalagen. En besvärsprocess kan gott och väl vara i åtta månader, alltså mer än en tredjedel av tiden på två år. Det kan således anses motiverat att inte öppna för besvärsmöjlighet för utnämningsbeslut när det gäller tjänster för en viss tid som är relativt kort.

Enligt 3 punkten finns besvärsmöjlighet inte heller om tjänsten eller tjänsteförhållandet med stöd av lag tillsätts utan att ha ledigförklarats. Ett sådant utnämningsbeslut kan fattas till exempel med stöd av 7 § 4 mom. i lagen om riksdagens tjänstemän. I dessa fall finns det givetvis inte någon part med ställning som sökande.

Enligt 4 punkten får besvär inte heller anföras över de utnämningsbeslut av kanslikommissionen som gäller tjänsteförhållandet för talmannens eller vice talmännens specialmedarbetare. Valet till dessa tjänsteuppgifter sker delvis på politiska grunder och bygger i hög grad på förtroende. Av den anledningen är det inte lämpligt att tillåta ändringssökande i fråga om dem.

I 3 mom. föreskrivs det om verkställighet av utnämningsbeslut. Eftersom en besvärsprocess kan vara i flera månader eller till och med över ett år, behövs det särskilda bestämmelser om verkställigheten av beslut. Enligt förslaget får ett beslut verkställas innan det har vunnit laga kraft. Det säkerställer en kontinuerlig och störningsfri verksamhet vid myndigheten tills utnämningsbeslutet har vunnit laga kraft. Den som har utnämnts till en tjänst kan tillträda tjänsten antingen innan beslutet har vunnit laga kraft eller först efter det.

Enligt 54 § i förvaltningslagen ska en myndighet utan dröjsmål delge en part ett beslut som myndigheten har fattat. Som ett led i riksdagens och den övriga statsförvaltningens övergång till elektroniska tjänster och elektroniska meddelandeförmedlingstjänster är målet att även utnämningsbeslut inom statsförvaltningen ska delges elektroniskt. Momentet får dessutom hänvisningar till förvaltningslagen i fråga om vanlig delgivning och till lagen om elektronisk kommunikation i myndigheternas verksamhet (13/2003) i fråga om vanlig elektronisk delgivning. Besluten delges i första hand med den berördas samtycke som vanlig elektronisk delgivning eller alternativt som vanlig skriftlig delgivning.

Talmanskonferensens förslag TKF */2019 rd

69 §. Enligt den gällande paragrafen anses en tjänsteman vid riksdagen ha avgått från sin tidigare tjänst räknat från den tidpunkt då han eller hon utnämnts till en annan tjänst vid riksdagen eller till en statlig tjänst enligt statstjänstemannalagen. Framöver ska en tjänsteman vid riksdagen anses ha avgått från sin tidigare tjänst vid den tidpunkt då han eller hon utnämnts till en annan tjänst vid riksdagen eller till en annan statlig tjänst och utnämningsbeslutet har vunnit laga kraft, om inte annat föreskrivs någon annanstans i lag. En tjänsteman som utnämnts till en annan statlig tjänst ska kunna tillträda tjänsten innan utnämningsbeslutet har vunnit laga kraft utan att det tidigare tjänsteförhållandet bryts.

Samtidigt ändras formuleringen i 1 mom. så att en tjänsteman vid riksdagen anses ha avgått från sin tidigare tjänst vid den tidpunkt då han eller hon utnämnts till en annan tjänst vid riksdagen eller en annan statlig tjänst. Hänvisningen till statstjänstemannalagen stryks i momentet, vilket betyder att alla statliga tjänster framöver har samma ställning. Motsvarande ändring görs i bestämmelsen om tjänstledighet i 2 mom.

I detta sammanhang är det med tanke på tillämpningen av paragrafen värt att notera att provotiden med stöd av 10 § 1 mom. i statstjänstemannalagen får förlängas, om tjänstemannen under provotiden har varit frånvarande från tjänsteutövningen på grund av arbetsoförmåga eller familjeledighet (RP 37/2018 rd). Bestämmelsen i 10 § i statstjänstemannalagen påverkar således också tillämpningen av lagen om riksdagens tjänstemän. Om provotiden för den som utnämnts till en tjänst hos staten förlängs med stöd av statstjänstemannalagen, har tjänstemannen också i detta fall rätt att få tjänstledighet från tjänsten vid riksdagens ämbetsverk.

Paragrafen får ett nytt 3 mom. där det föreskrivs om rätt för en tjänsteman att få tjänstledighet från sin tidigare tjänst tills utnämningsbeslutet för en annan statlig tjänst har vunnit laga kraft. Tjänstemannen ska själv ansöka om tjänstledighet, men denna beviljas direkt med stöd av lagen. Riksdagens ämbetsverk har således ingen prövningsrätt i frågan.

Hur förslaget har beretts. Förslaget har beretts som ett tjänsteuppdrag vid riksdagens kansli.

Ikraftträdande. Lagen föreslås träda i kraft tidigast den 1 januari 2020 eftersom lagen om rättgång i förvaltningsärenden träder i kraft då.

På sökande av ändring i ett utnämningsbeslut som har fattats före ikraftträdandet av lagen tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet. Likaså tillämpas på tjänstemän som uppnått avgångsåldern före ikraftträdandet av denna lag de bestämmelser i 69 § som gällde vid ikraftträdandet.

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:

Lag

om ändring av lagen om riksdagens tjänstemän

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om riksdagens tjänstemän (1197/2003) 7 § 4 mom., 38 § 1 och 2 mom. samt 63 a och 69 §,
av dem 38 § 1 och 2 mom. sådana de lyder i lag 1190/2004 samt 63 a och 69 § sådana de lyder i lag 1681/2015, samt
fogas till lagen nya 49 a och 63 b § som följer:

7 §

En person som uppfyller behörighetsvillkoren kan utnämnas till en tjänst utan offentligt ansökningsförfarande på följande grunder:

- 1) en tjänst som inrättats i stället för ett tjänsteförhållande för viss tid som överstiger ett år kan första gången tillsättas utan att tjänsten förklaras ledig, om den tjänsteman som är anställd i tjänsteförhållandet för viss tid utnämns till tjänsten, eller
- 2) en tjänsteman som framgångsrikt skött tjänsten i ett tjänsteförhållande för viss tid utnämns till tjänsten.

38 §

Avgångsåldern är 68 år för tjänstemän som är födda 1957 eller tidigare, 69 år för tjänstemän som är födda 1958—1961 och 70 år för tjänstemän som är födda 1962 eller därefter.

Ett tjänsteförhållande upphör utan uppsägning eller annan åtgärd vars syfte är att tjänsteförhållandet ska upphöra, vid utgången av den månad under vilken tjänstemannen uppnår avgångsåldern, om inte tjänsteförhållandet med tjänstemannens samtycke förlängs med högst två år. Tjänsteförhållandet kan då förlängas trots vad som föreskrivs i 8 § 1 mom.

10 kap. Anställningsvillkor

49 a §

Ett ämbetsverk vid riksdagen kan före utnämningen till en tjänst eller ett tjänsteförhållande med den person som föreslås bli utnämnd eller med en tjänsteman under pågående tjänsteförhållande före övergången till en ny uppgift ingå ett skriftligt avtal genom vilket tjänstemannens rätt att övergå till en annan arbetsgivare eller att inleda närings- eller yrkesutövning eller någon annan motsvarande verksamhet begränsas för viss tid i de situationer som avses i 2 mom. (*karensavtal*).

Ingående av ett karensavtal förutsätter att personen i sin tjänst, uppgift eller ställning har tillgång till sådan information som är sekretessbelagd eller skyddas av bestämmelser vilka i övrigt begränsar offentligheten, och som på ett väsentligt sätt kan utnyttjas i ett nytt anställningsförhållande eller en ny verksamhet för att skaffa sig själv eller någon annan fördel eller för att skada någon annan. Ett karensavtal utgör i de situationer som nämns ovan en förutsättning för utnämning eller övergång till en ny uppgift.

Talmanskonferensens förslag TKF */2019 rd

Karenstiden får avtalas att omfatta högst sex månader efter det att anställningsförhållandet har upphört. Under karenstiden ska en ersättning som motsvarar lönen betalas. I avtalet kan ingå en bestämmelse om avtalsvite och vitet får vara högst dubbelt så stort som den ersättning som betalas under karenstiden.

Tjänstemannen ska informera riksdagens ämbetsverk om en i 1 mom. avsedd övergång under pågående tjänsteförhållande eller under den tid efter det att tjänsteförhållandet har upphört som motsvarar karenstiden. Avtalsvillkoret om karenstiden träder i kraft om riksdagens ämbetsverk bedömer att det vid tjänstemannens övergång är fråga om en situation som avses i 2 mom. Karensavtalet binder dock inte tjänstemannen om tjänsteförhållandet har upphört av skäl som beror på myndigheten.

63 a §

En tjänsteman får överklaga beslut som arbetsgivaren fattar och som gäller tjänstemannen själv genom besvär hos Helsingfors förvaltningsdomstol i enlighet med lagen om rättegång i förvaltningsärenden (808/2019). Beslutet ska iakttas trots besvären om inte något annat sägs i beslutet eller domstolen beslutar något annat. Ett beslut av förvaltningsdomstolen får överklagas genom besvär endast om högsta förvaltningsdomstolen beviljar besvärstillstånd. Besvären ska behandlas skyndsamt i förvaltningsdomstolen och högsta förvaltningsdomstolen.

Ett beslut får inte överklagas genom besvär om det gäller

- 1) tjänstledighet som är beroende av prövning, eller
- 2) förordnande till en uppgift, när tjänstemannen har gett sitt samtycke till förordnandet.

Om ett beslut som avses i 2 mom. 2 punkten innebär att placeringsorten för tjänsten ändras, får beslutet dock överklagas genom besvär.

63 b §

Den som sökt en tjänst får genom besvär hos Helsingfors förvaltningsdomstol överklaga ett beslut om utnämning till tjänsten eller tjänsteförhållandet på det sätt som föreskrivs i lagen om rättegång i förvaltningsärenden, om inte något annat föreskrivs i denna lag. Ett beslut av förvaltningsdomstolen får överklagas genom besvär endast om högsta förvaltningsdomstolen beviljar besvärstillstånd. Besvären ska behandlas skyndsamt i förvaltningsdomstolen och högsta förvaltningsdomstolen.

Besvär över ett beslut om utnämning får dock inte anföras, om

- 1) det är riksdagens plenum som har utnämningsbehörighet,
- 2) beslutet gäller en utnämning för viss tid, högst två år,
- 3) tjänsten eller tjänsteförhållandet med stöd av lag tillsätts utan att tjänsten eller tjänsteförhållandet ledigförklaras,
- 4) beslutet gäller tjänsteförhållandet för talmannens eller vice talmännens specialmedarbetare.

Ett beslut får verkställas innan det har vunnit laga kraft. Utnämningsbeslut delges genom vanlig delgivning. Bestämmelser om vanlig delgivning finns i förvaltningslagen (434/2003) och bestämmelser om vanlig elektronisk delgivning dessutom i lagen om elektronisk kommunikation i myndigheternas verksamhet (13/2003).

69 §

En tjänsteman vid riksdagen anses ha avgått från sin tidigare tjänst vid den tidpunkt då han eller hon utnämns till en annan tjänst vid riksdagen eller till en annan statlig tjänst och utnämningens beslutet har vunnit laga kraft, om inte annat föreskrivs någon annanstans i lag. Om det hör en

Talmanskonferensens förslag TKF */2019 rd

prövotid till den nya tjänsten, anses tjänstemannen ha avgått från sin tidigare tjänst vid riksdagen när prövotiden har upphört, om inte det nya tjänsteförhållandet har upplösts under prövotiden. Tjänstemannen är tjänstledig från sin tidigare tjänst vid riksdagen till dess att prövotiden upphör i den nya statliga tjänsten eller nya tjänsten vid riksdagen.

Trots 1 mom. kan arbetsgivaren bevilja en tjänsteman tjänstledighet, om denne för viss tid utnämns till en annan statlig tjänst.

Om en tjänsteman som utnämns till en tjänst utnämns till en annan statlig tjänst och utnämningsbeslutet inte har vunnit laga kraft, har tjänstemannen rätt till tjänstledighet från sin tidigare tjänst till dess att utnämningsbeslutet har vunnit laga kraft.

Denna lag träder i kraft den 2019 . På sökande av ändring i ett utnämningsbeslut som fattats före ikraftträdandet av denna lag tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet.

På tjänstemän som uppnått avgångsåldern före ikraftträdandet av denna lag tillämpas de bestämmelser i 69 § som gällde vid ikraftträdandet.

Helsingfors xx.11.2019

Riksdagens talman Matti Vanhanen

Riksdagens generalsekreterare Maija-Leena Paavola

Lag

om ändring av lagen om riksdagens tjänstemän

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om riksdagens tjänstemän (1197/2003) 7 § 4 mom., 38 § 1 och 2 mom. samt 63 a och 69 §,
av dem 38 § 1 och 2 mom. sådana de lyder i lag 1190/2004 samt 63 a och 69 § sådana de lyder i lag 1681/2015, samt
fogas till lagen nya 49 a och 63 b § som följer:

Talmanskonferensens förslag TKF */2019 rd

Talmanskonferensens förslag TKF */2019 rd

Gällande lydelse	Förslag
7 § ----- Av särskilda skäl kan en person som uppfyller behörighetsvillkoren utnämnas till en tjänst utan offentligt ansökningsförfarande.	7 § ----- En person som uppfyller behörighetsvillkoren kan utnämnas till en tjänst utan offentligt ansökningsförfarande på följande grunder: 1) en tjänst som inrättats i stället för ett tjänsteförhållande för viss tid som överstiger ett år kan första gången tillsättas utan att tjänsten förklaras ledig, om den tjänsteman som är anställd i tjänsteförhållandet för viss tid utnämns till tjänsten, eller 2) en tjänsteman som framgångsrikt skött tjänsten i ett tjänsteförhållande för viss tid utnämns till tjänsten.
38 § Avgångsåldern för en tjänsteman är 68 år. Ett tjänsteförhållande upphör utan uppsägning eller annan åtgärd som avser tjänsteförhållandets upphörande vid utgången av den månad under vilken tjänstemannen uppnår avgångsåldern. -----	38 § Avgångsåldern är 68 år för tjänstemän som är födda 1957 eller tidigare, 69 år för tjänstemän som är födda 1958—1961 och 70 år för tjänstemän som är födda 1962 eller därefter. Ett tjänsteförhållande upphör utan uppsägning eller annan åtgärd vars syfte är att tjänsteförhållandet ska upphöra, vid utgången av den månad under vilken tjänstemannen uppnår avgångsåldern, om inte tjänsteförhållandet med tjänstemannens samtycke förlängs med högst två år. Tjänsteförhållandet kan då förlängas trots vad som föreskrivs i 8 § 1 mom. -----

Talmanskonferensens förslag TKF */2019 rd

Gällande lydelse	Förslag
10 KAP. Anställningsvillkor 49 a § (Ny)	10 KAP. Anställningsvillkor 49 a § <i>Ett ämbetsverk vid riksdagen kan före utnämningen till en tjänst eller ett tjänsteförhållande med den person som föreslås bli utnämnd eller med en tjänsteman under pågående tjänsteförhållande före övergången till en ny uppgift ingå ett skriftligt avtal genom vilket tjänstemannens rätt att övergå till en annan arbetsgivare eller att inleda närings- eller yrkesutövning eller någon annan motsvarande verksamhet begränsas för viss tid i de situationer som avses i 2 mom. (karensavtal). Ingående av ett karensavtal förutsätter att personen i sin tjänst, uppgift eller ställning har tillgång till sådan information som är sekretessbelagd eller skyddas av bestämmelser vilka i övrigt begränsar offentligheten, och som på ett väsentligt sätt kan utnyttjas i ett nytt anställningsförhållande eller en ny verksamhet för att skaffa sig själv eller någon annan fördel eller för att skada någon annan. Ett karensavtal utgör i de situationer som nämns ovan en förutsättning för utnämning eller övergång till en ny uppgift. Karenstiden får avtalas att omfatta högst sex månader efter det att anställningsförhållandet har upphört. Under karenstiden ska en ersättning som motsvarar lönen betalas. I avtalet kan ingå en bestämmelse om avtalsvite och vitet får vara högst dubbelt så stort som den ersättning som betalas under karenstiden. Tjänstemannen ska informera riksdagens ämbetsverk om en i 1 mom. avsedd övergång under pågående tjänsteförhållande eller under den tid efter det att tjänsteförhållandet har upphört som motsvarar karenstiden. Avtalsvillkoret om karenstiden träder i kraft om riksdagens ämbetsverk bedömer att det vid tjänstemannens övergång är fråga om en situation som avses i 2 mom. Karensavtalet binder dock inte tjänstemannen om tjänsteförhållandet har upphört av skäl som beror på myndigheten.</i>

Talmanskonferensens förslag TKF */2019 rd

Gällande lydelse	Förslag
63 a § En tjänsteman får överklaga beslut som arbetsgivaren fattar och som gäller tjänstemannen själv genom besvär hos <i>högsta förvaltningsdomstolen</i> i enlighet med lagen om rättegång i förvaltningsärenden (808/2019). Beslutet ska iakttas trots besvären om inte något annat sägs i beslutet eller <i>högsta förvaltningsdomstolen</i> beslutar något annat. Besvären ska behandlas skyndsamt. Ett beslut får inte överklagas genom besvär om det gäller 1) <i>utnämning till en tjänst eller ett tjänsteförhållande</i>, 2) tjänstledighet som är beroende av prövning, eller 3) förordnande till en uppgift, när tjänstemannen har gett sitt samtycke till förordnandet. Om ett beslut som avses i 2 mom. 3 punkten innebär att placeringsorten för tjänsten ändras, får beslutet dock överklagas genom besvär.	63 a § En tjänsteman får överklaga beslut som arbetsgivaren fattar och som gäller tjänstemannen själv genom besvär hos <i>Helsingfors förvaltningsdomstol</i> i enlighet med lagen om rättegång i förvaltningsärenden (808/2019). Beslutet ska iakttas trots besvären om inte något annat sägs i beslutet eller <i>domstolen</i> beslutar något annat. <i>Ett beslut av förvaltningsdomstolen får överklagas genom besvär endast om högsta förvaltningsdomstolen beviljar besvärstillstånd. Besvären ska behandlas skyndsamt i förvaltningsdomstolen och högsta förvaltningsdomstolen.</i> Ett beslut får inte överklagas genom besvär om det gäller 1) tjänstledighet som är beroende av prövning, eller 2) förordnande till en uppgift, när tjänstemannen har gett sitt samtycke till förordnandet. Om ett beslut som avses i 2 mom. 2 punkten innebär att placeringsorten för tjänsten ändras, får beslutet dock överklagas genom besvär.

Talmanskonferensens förslag TKF */2019 rd

Gällande lydelse	Förslag
63 b § (Ny)	63 b § <i>Den som sökt en tjänst får genom besvär hos Helsingfors förvaltningsdomstol överklaga ett beslut om utnämning till tjänsten eller tjänsteförhållandet på det sätt som föreskrivs i lagen om rättegång i förvaltningsärenden, om inte något annat föreskrivs i denna lag. Ett beslut av förvaltningsdomstolen får överklagas genom besvär endast om högsta förvaltningsdomstolen beviljar besvärstillstånd. Besvären ska behandlas skyndsamt i förvaltningsdomstolen och högsta förvaltningsdomstolen.</i> <i>Besvär över ett beslut om utnämning får dock inte anföras, om</i> <i>1) det är riksdagens plenum som har utnämningsbehörighet,</i> <i>2) beslutet gäller en utnämning för viss tid, högst två år,</i> <i>3) tjänsten eller tjänsteförhållandet med stöd av lag tillsätts utan att tjänsten eller tjänsteförhållandet ledigförklaras,</i> <i>4) beslutet gäller tjänsteförhållandet för talmannens eller vice talmännens specialmedarbetare.</i> <i>Ett beslut får verkställas innan det har vunnit laga kraft. Utnämningsbeslut delges genom vanlig delgivning. Bestämmelser om vanlig delgivning finns i förvaltningslagen (434/2003) och bestämmelser om vanlig elektronisk delgivning dessutom i lagen om elektronisk kommunikation i myndigheternas verksamhet (13/2003).</i>

Talmanskonferensens förslag TKF */2019 rd

Gällande lydelse	Förslag
69 § En tjänsteman vid riksdagen anses ha avgått från sin tidigare tjänst <i>räknat från</i> den tidpunkt då han eller hon utnämnts till en annan tjänst vid riksdagen eller till en statlig tjänst <i>enligt stats tjänstemannalagen (750/1994)</i> om inte annat <i>bestäms</i> någon annanstans i lag. Om det hör en provotid till den nya tjänsten, anses tjänstemannen ha avgått från sin tidigare tjänst vid riksdagen när provotiden har upphört, om inte det nya tjänsteförhållandet har upplösts under provotiden. Tjänstemannen är tjänstledig från sin tidigare tjänst vid riksdagen till dess att provotiden upphör i den nya statliga tjänsten eller nya tjänsten vid riksdagen. Trots 1 mom. kan arbetsgivaren bevilja en tjänsteman <i>vid riksdagen</i> tjänstledighet, om denne för viss tid utnämnts till en statlig tjänst <i>enligt stats tjänstemannalagen</i>.	69 § En tjänsteman vid riksdagen anses ha avgått från sin tidigare tjänst <i>vid</i> den tidpunkt då han eller hon utnämnts till en annan tjänst vid riksdagen eller till en <i>annan</i> statlig tjänst och <i>utnämningssbeslutet har vunnit laga kraft</i>, om inte annat <i>föreskrivs</i> någon annanstans i lag. Om det hör en provotid till den nya tjänsten, anses tjänstemannen ha avgått från sin tidigare tjänst vid riksdagen när provotiden har upphört, om inte det nya tjänsteförhållandet har upplösts under provotiden. Tjänstemannen är tjänstledig från sin tidigare tjänst vid riksdagen till dess att provotiden upphör i den nya statliga tjänsten eller nya tjänsten vid riksdagen. Trots 1 mom. kan arbetsgivaren bevilja en tjänsteman tjänstledighet, om denne för viss tid utnämnts till en <i>annan</i> statlig tjänst. <i>Om en tjänsteman som utnämnts till en tjänst utnämns till en annan statlig tjänst och utnämningssbeslutet inte har vunnit laga kraft, har tjänstemannen rätt till tjänstledighet från sin tidigare tjänst till dess att utnämningssbeslutet har vunnit laga kraft.</i>
	<i>Denna lag träder i kraft den 20 . På sökande av ändring i ett utnämningssbeslut som fattats före ikraftträdandet av denna lag tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet. På tjänstemän som uppnått avgångsåldern före ikraftträdandet av denna lag tillämpas de bestämmelser i 69 § som gällde vid ikraftträdandet.</i>