

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

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I denna proposition föreslås det att statstjänstemannalagen ändras. Ändringarna hänför sig till situationer där en tjänsteman som utnämns till ett tjänsteförhållande för viss tid får ordinarie anställning utan offentligt ansökningsförfarande och där en uppsagd tjänsteman utnämns till ett annat statligt ämbetsverk under uppsägningstiden. Det föreslås också preciseringar i fråga om anmälningen av bindningar för dem som utnämns till tjänster inom den högsta ledning inom statsförvaltningen, och vidare föreslås en förlängd karenstid i fråga om vissa karensavtal. Dessutom föreslås vissa ändringar av teknisk natur i den gällande lagen.

Lagen avses träda i kraft den 1 januari 2022.

INNEHÅLL

| | |
|--|----|
| PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL..... | 1 |
| MOTIVERING | 3 |
| 1 Bakgrund och beredning | 3 |
| 2 Nuläge och bedömning av nuläget..... | 3 |
| 2.1 6 b § i statstjänstemannalagen..... | 3 |
| 2.2 8 a § i statstjänstemannalagen | 6 |
| 2.3 44 a § i statstjänstemannalagen | 8 |
| 2.4 Övriga tekniska ändringar | 11 |
| 3 Målsättning | 12 |
| 3.1 6 b § i statstjänstemannalagen..... | 12 |
| 3.2 8 a § i statstjänstemannalagen | 12 |
| 3.3 44 a § i statstjänstemannalagen | 13 |
| 3.4 Övriga tekniska ändringar | 13 |
| 4 Förslagen och deras konsekvenser..... | 13 |
| 4.1 De viktigaste förslagen..... | 13 |
| 4.1.1 6 b § i statstjänstemannalagen..... | 13 |
| 4.1.2 8 a § i statstjänstemannalagen | 14 |
| 4.1.3 44 a § i statstjänstemannalagen | 14 |
| 4.1.4 Övriga tekniska ändringar | 15 |
| 4.2 De huvudsakliga konsekvenserna | 15 |
| 4.2.1 Ekonomiska konsekvenser | 15 |
| 4.2.2 Konsekvenser för myndigheterna | 15 |
| 5 Lagstiftning och andra handlingsmodeller i utlandet..... | 17 |
| 6 Remissvar | 17 |
| 7 Specialmotivering | 19 |
| 8 Ikraftträdande..... | 22 |
| 9 Verkställighet och uppföljning | 22 |
| 10 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning | 22 |
| LAGFÖRSLAG | 26 |
| Lag om ändring av statstjänstemannalagen..... | 26 |
| BILAGA | 28 |
| PARALLELLTEXT | 28 |
| Lag om ändring av statstjänstemannalagen..... | 28 |

MOTIVERING

1 Bakgrund och beredning

Syftet med denna proposition är att genomföra vissa aktuella och behövliga ändringar i statstjänstemannalagen (750/1994).

Genom de ändringar som föreslås i 6 b § i statstjänstemannalagen säkerställs att det även fortsättningsvis är så att ett anställningsförhållande till ett ämbetsverk har inletts genom ett offentligt ansökningsförfarande när ett tjänsteförhållande för viss tid blir en ordinarie anställning utan offentligt ansökningsförfarande. Ändringarna stärker också tjänstemannens lagstadgade omställningsskydd vid uppsägning.

Lagens 8 a § gäller de bindningar som ska anmäla av dem som utnämnts till tjänster inom den högsta ledningen inom statsförvaltningen. Där föreslås ändringar som genomför de åtgärdsrekommendationer om tjänstemännens anmälningar om bindningar som Gruppen av stater mot korruption (Council of Europe - Group of States Against Corruption; Europarådet - Gruppen av stater mot korruption, nedan *Greco*), Europarådets organ mot korruption, gett Finland under den femte utvärderingsomgången.

I 44 a § i statstjänstemannalagen föreslås en begränsad ändring, dvs. en förlängning av karenstiden enligt karensavtalet till högst tolv månader för dem som utnämnts till tjänster inom statens högsta ledning samt för dem som utnämnts till tjänster som specificeras i statsbudgeten vid Försvarsmakten. Karensdagstiftningen fogades till statstjänstemannalagen vid ingången av 2017. Enligt den respons som finansministeriet fått är den gällande karenstiden på sex månader efter det att tjänsteförhållandet upphört, i synnerhet i fråga om den högsta ledningen samt de tjänster som specificeras i statsbudgeten vid Försvarsmakten, inte i alla situationer tillräckligt lång för att säkerställa att syftet med bestämmelsen förverkligas.

Dessutom föreslås det att några paragrafhänvisningar korrigeras i den gällande lagstiftningen.

För utlåtandena och hur de beaktats redogörs nedan i avsnitt 5 om remissvaren.

De arbetsdokument som gäller propositionen finns i den offentliga tjänsten under adress vm.fi/sv/projekt-och-lagberedning med identifieringskod VM011:00/2021.

2 Nuläge och bedömning av nuläget

2.1 6 b § i statstjänstemannalagen

Förhållande till ansökningsförfarandet för tjänsteförhållanden för viss tid

Huvudregeln enligt 6 a § i statstjänstemannalagen är att en tjänst ska förklaras ledig att sökas innan den tillsätts, dvs. utnämningen sker genom ett offentligt ansökningsförfarande. Statstjänstemannalagens 6 b § gäller situationer där utnämning till en statlig tjänst undantagsvis kan göras utan att en tjänst förklaras ledig. I 1 mom. föreskrivs det om möjligheten att tillsätta en tjänst utan offentligt ansökningsförfarande på så sätt att den som redan sköter uppgiften utnämns till tjänsten. Detta gäller när en ny tjänst inrättas i stället för en uppgift i arbetsavtalsförhållande eller i stället för ett tjänsteförhållande för viss tid som överstiger ett år och när den tillsätts första gången. Det finns inga bestämmelser om ansökningsförfarandet för tjänsteförhållanden för viss

tid. Ledigförklaring av ett tjänsteförhållande för viss tid grundar sig på finansministeriets anvisningar (VM/2643/00.00.00/2018) och bestämmelser om detta kan enligt 6 a § 3 mom. i statstjänstemannalagen vid behov utfärdas också genom förordning av statsrådet. Enligt gällande anvisningar kan ett tjänsteförhållande för viss tid ingås utan offentligt ansökningsförfarande för högst ett år. Det måste finnas större flexibilitet i fråga om ansökningsförfarandet för tjänsteförhållanden för viss tid för att ämbetsverkens funktioner ska kunna organiseras effektivt samt projekt och planer kunna genomföras resultatrikt. När de lagstadgade grunderna för en utnämning för viss tid är uppfyllda ska utnämningen kunna göras utan offentligt ansökningsförfarande också för längre tid än högst ett år, som nu är gränsen. De villkor för visstidsanställning som anges i 9 § i statstjänstemannalagen och det att utnämningen görs för hela den tid som utgör grund för visstidsanställningen är när det gäller anställningsförhållanden för viss tid av yttersta vikt med tanke på tjänstemäns lagstadgade rättsskydd.

Av statsförvaltningens projekt måste till exempel forsknings- och utvecklingsprojekt och andra projekt som avviker från ämbetsverkets permanenta uppgifter av resursskäl ofta helt eller delvis genomföras med projektpersonal som utnämnts för viss tid. I praktiken kan det också finnas ett behov av att placera fast anställd personal i projektuppgifter. Detta kan förutsätta att personal som i sig är fast anställd arbetar inom projekt i tjänsteförhållanden för viss tid bland annat om det är fråga om uppgifter som inte hör till deras tjänst och det behövs en vikarie för dem för ämbetsverkets permanenta uppgifter. I dessa situationer är det avgörande att grunderna för ett tjänsteförhållande för viss tid enligt statstjänstemannalagen också uppfylls i fråga om den person som arbetar som vikarie.

Projekt kan också redan i planeringsskedet och i samband med ansökningsförfarandet om projektfinansiering utöver ämbetsverkens omkostnadsanslag förutsätta att till dem görs bindande utnämningar av ansvariga forskare eller personer som ansvarar för genomförandet av projektet. Det offentliga ansökningsförfarandet kan dock i praktiken inledas först när projekten inleds eller finansieringen av projektet har säkerställts. Dessa skeden kan tidsmässigt ligga långt ifrån varandra, och en del av dessa projekt genomförs i praktiken aldrig.

Behovet av att ändra anvisningarna om utnämning till tjänsteförhållanden för viss tid baserar sig inte på ett behov att undvika ett offentligt ansökningsförfarande. Det föranleds av behovet att säkerställa att man får möjligast kompetenta personer som uppfyller de krav som uppgifterna ställer för mer långvariga, men dock tidsbegränsade projekt. Detta förutsätter långvarigare utnämningar för viss tid utan offentligt ansökningsförfarande. Om anvisningarna om tillsättning av tjänster inom statsförvaltningen ska utvecklas och ändras på detta sätt krävs det dock att man samtidigt ser till att utnämningen till en fast tjänst även i fortsättningen baserar sig på huvudregeln om öppet offentligt förfarande. När tjänsteförhållanden för viss tid permanentas på basis av 6 b § 1 mom. i statstjänstemannalagen bör anställningsförhållandet till ämbetsverket inledas genom ett offentligt ansökningsförfarande. Ändringen av anvisningarna om tjänsteförhållanden för viss tid förutsätter att man genom ändringar i statstjänstemannalagen säkerställer huvudregeln om ett öppet offentligt ansökningsförfarande när ett tjänsteförhållande permanentas.

Tjänsterna inom statsförvaltningens högsta ledning

När det föreskrivs om undantag från huvudregeln för ansökningsförfarandet för tjänster måste det också beaktas huruvida alla tjänster inom statsförvaltningen lämpar sig för att bli tillsatta utan offentligt ansökningsförfarande. Det gäller bland annat tjänsterna inom den högsta ledningen och de högre sakkunnigtjänsterna. Förtroendet för myndigheternas verksamhet när det gäller att tillsätta dessa tjänster kräver att förfarandet kännetecknas av särskild öppenhet och insyn. Detta bör beaktas särskilt när man i fråga om dessa tjänster bedömer orsaken till att avvika från huvudregeln. Grundlagen, annan lagstiftning och rättsprinciperna för god förvaltning samt

klago- eller besvärsrätten garanterar för sin del att statens tjänstetillsättningar i alla situationer uppfyller de uppställda kraven, men det ska också gå att mäta hur tillförlitliga myndigheterna är i sin verksamhet på hur öppen för insyn verksamheten ter sig utåt.

Andra undantag från huvudregeln om ett offentligt ansökningsförfarande

I fråga om andra utnämningar som görs utan offentligt ansökningsförfarande innehåller 6 b § i huvudsak informativa hänvisningar till andra bestämmelser statstjänstemannalagen eller annan lagstiftningen. Bestämmelser om att i vissa situationer tillsätta tjänster utan att de förklaras lediga finns bland annat i 5 c § 1 mom., 9 b § 1 mom., 27 § 4 mom. och 32 § 1 mom. i statstjänstemannalagen. Dessa situationer kan också anses höra till det så kallade lagfästa omställningsskyddet för tjänstemän. I 5 c § 1 mom. föreskrivs det att om de uppgifter som hör till en tjänstemans tjänst ändras väsentligt i samband med en omstrukturering av funktioner inom statsförvaltningen och en ny tjänst inrättas i stället för den tidigare tjänsten, kan den nya tjänsten första gången tillsättas utan att den förklaras ledig, om man till tjänsten utnämner en tjänsteman som utnämnts till en tjänst vid det ämbetsverk som omstruktureras. Detta gäller dock inte förändringar i organisationen eller andra interna omstruktureringar inom ett ämbetsverk. Tjänstemannalagens 9 b § 1 mom. gäller statens högsta tjänstemannaledning. Enligt den får en tjänsteman som utnämnts för viss tid till en tjänst enligt 9 a § i statstjänstemannalagen, efter den föreskrivna tiden, utnännas till en annan tjänst eller ett annat tjänsteförhållande inom statsförvaltningen eller anställas i ett arbetsavtalsförhållande för viss tid om högst två år utan ett ansökningsförfarande. I 27 § 4 mom. finns bestämmelser om statliga ämbetsverks så kallade omplacerings- och utbildningsskyldighet vid uppsägning på produktionsmässiga eller ekonomiska grunder. En tjänsteman kan som ett alternativ till uppsägning utnännas till en annan tjänst vid samma ämbetsverk. I stället för uppsägning kan en tjänstemans tjänst med dennes samtycke också överföras till ett annat ämbetsverk med stöd av 5 § i statstjänstemannalagen. I 32 § 1 mom. finns bestämmelser om ämbetsverkens så kallade återanställningsskyldighet vid uppsägning på produktionsmässiga eller ekonomiska grunder. Återanställningsskyldigheten innefattar en möjlighet att tillsätta en tjänst vid ämbetsverket utan offentligt ansökningsförfarande, när en uppsagd tjänsteman vid samma ämbetsverk utnämns till tjänsten inom tolv månader från uppsägningstidens utgång.

Tjänstemannens omställningsskydd

Tjänstemannens lagstadgade omställningsskydd inbegriper ämbetsverkets skyldighet till intern omplacering. Omplaceringen genomförs oftast på så sätt att en tjänsteman som hotas av uppsägning plus dennes tjänst flyttas inom samma ämbetsverk eller så utnämns tjänstemannen utan offentligt ansökningsförfarande till en annan tjänst vid samma ämbetsverk.

Den gällande lagstiftningen ger inte möjlighet att utan offentligt ansökningsförfarande utnämna en tjänsteman som sagts upp av produktionsrelaterade eller ekonomiska orsaker till en tjänst vid ett annat statligt ämbetsverk. Detta kan i praktiken förhindra att en uppsagd tjänsteman anställs vid ett annat statligt ämbetsverk i situationer där uppgifter skulle kunna erbjudas annanstans inom statsförvaltningen, men det är fråga om en väsentlig ändring av tjänsten.

I dagsläget kompletteras ämbetsverkets skyldighet till intern omplacering av möjligheten till överföring av tjänster till ett annat ämbetsverk enligt statstjänstemannalagen. Avsikten har varit att förfarandet för överföring av tjänster ska vara en administrativ process som kan genomföras så snabbt och enkelt som möjligt. Överföring av en tjänst med stöd av 5 § i statstjänstemannalagen förutsätter dock avtal mellan det överlåtande och det mottagande ämbetsverket, samtycke av den tjänsteman som överförs och beslut av det ministerium inom eller från vars förvaltningsområde tjänsten överförs. Vid tjänsteöverföringar som sker i stället för uppsägning överförs i

regel inte löneanslagen. Också i övrigt är principen den att det vid det mottagande ämbetsverket i praktiken finns en ledig anställning vars skötsel exceptionellt ordnas genom överföringen. Det är då formellt inte fråga om en rekrytering, utan om ett lagstadgat administrativt arrangemang. En överföring av en tjänst får inte heller användas för att kringgå de utnämningsskäl som anges i grundlagen eller de behörighetsvillkor som föreskrivs för tjänsten, uppgiften eller benämningen. När en tjänst överförs med stöd av 5 § i statstjänstemannalagen får den inte heller ändras väsentligt, vilket innebär att överföringen av tjänster i praktiken är begränsad till sådana uppgifter vid ett annat ämbetsverk som motsvarar de tidigare tjänsteuppgifterna. I praktiken har det konstaterats fungera relativt ineffektivt att erbjuda någon nytt jobb genom överföring av tjänster i uppsägningssituationer, och överföringar har gjorts endast ett par gånger per år i samband med uppsägning.

2.2 8 a § i statstjänstemannalagen

I 8 a § i statstjänstemannalagen föreskrivs det om en skyldighet för den som föreslås bli utnämnd till den högsta tjänstemannaledning inom statsförvaltningen att redogöra för sina bindningar innan han eller hon utnämns till tjänsten. En person som föreslås bli utnämnd till en tjänst som avses i 26 § 1–4 punkten i statstjänstemannalagen ska före utnämningen lämna en redogörelse för sin näringsverksamhet, sitt ägande i företag och annan förmögenhet samt för sina uppgifter utanför tjänsten, sina bisysslor enligt 18 § och för sina andra bindningar som kan vara av betydelse vid bedömningen av hans eller hennes förutsättningar att sköta de uppgifter som hör till den tjänst som ska tillsättas, står det i bestämmelsen. Anmälan ska när det gäller bisysslor som kräver bisysslotillstånd enligt 18 § innehålla uppgifter om inkomsten från bisysslorna. Bestämmelsen tillämpas också när en person med stöd av 9 § 1 mom. utnämns att för viss tid sköta de uppgifter som hör till en tjänst som avses i 1 mom.

De tjänstemän som är skyldiga att anmäla sina bindningar ska utan dröjsmål anmäla förändringar och bristfälligheter i uppgifterna i anmälan samt även annars lämna motsvarande redogörelse när den behöriga myndigheten begär en sådan. Dessutom ska tjänstemän informera den behöriga myndigheten om de arbetsuppgifter utanför tjänsten som följer av tjänsteställningen samt om den eventuella inkomsten från dessa arbetsuppgifter.

Enligt bestämmelsen ska de uppgifter om en persons ekonomiska ställning som har getts en myndighet hemlighållas. Finansministeriet har trots sekretessbestämmelserna rätt att av myndigheten få uppgifter om bisysslor som kräver bisysslotillstånd enligt 18 § för de tjänstemän som utnämns till tjänster och uppgifter enligt 1 och 2 mom. och om den inkomst som de fått från bisysslorna samt om de arbetsuppgifter utanför tjänsten som följer av tjänsteställningen och om den eventuella inkomsten från dessa uppgifter.

Enligt 19 a § i statstjänstemannaförordningen (971/1994) ska den redogörelse för bindningar som avses i 8 a § i statstjänstemannalagen ges in till det ministerium som saken gäller. Justitiekanslern i statsrådet och biträdande justitiekanslern lämnar dock redogörelsen till justitieministeriet.

Finansministeriet utfärdade en anvisning den 19 februari 2016 med rubriken Uppgifter om statens högsta tjänstemannalednings bindningar och bisysslor (FM/232/00.00.00/2016) inklusive en blankett där bindningarna anmäls till det behöriga ministeriet i samband med utnämningen. Enligt blanketten ska ministeriet fylla i den del av blanketten som gäller uppgifter om myndigheten, den som gör anmälan och om tjänsten eller tjänsteförhållandet innan blanketten sänds till den som ska anmäla bindningar. Enligt anvisningen rekommenderar finansministeriet, för att säkerställa att anmälan om bindningar är uppdaterad, att den uppdateras årligen åtminstone i fråga om de uppgifter som ska offentliggöras över ett allmänt datanät.

Greco har som mål att främja medlemsstaternas arbete mot korruption genom att följa deras rutiner och praxis med avseende på Europarådets normer mot korruption. Finland gick med i Greco 1999. Grecos verksamhet grundar sig på utvärderingsomgångar, som var och en har ett eget tema. Syftet med en utvärderingsomgång är att identifiera sådana brister i medlemsstaternas lagstiftning och praxis när det gäller att bekämpa korruption som staten bör avhjälpa i enlighet med Grecos åtgärdsrekommendationer.

Efter utvärderingen lämnar Greco landet en rapport med en kritisk granskning av läget i den utvärderade staten, en analys av de åtgärder som landets myndigheter har vidtagit och de uppnådda resultaten samt en redogörelse för eventuella brister och rekommendationer till åtgärder för att förbättra läget.

Grecos femte utvärderingsomgång inleddes den 1 januari 2017. Temat är att förebygga korruption och främja integriteten inom statsförvaltningen (den högsta ledningen) och de brottsbekämpande myndigheterna. I fråga om de högsta ledningsuppgifterna inom statsförvaltningen gällde utvärderingen ministrarna, kanslicheferna, ministeriernas statssekreterare och understatssekreterare samt ministrarnas specialmedarbetare.

I rapporten om Finland gav Greco (2018) sammanlagt fjorton rekommendationer om åtgärder. En av dem gäller tjänstemännens redogörelser för sina bindningar. I rapporten rekommenderar Greco att Finland i fråga om alla i den högsta ledningen (inklusive ministrarnas specialmedarbetare)

i) standardiserar och preciserar innehållet i och tidpunkten för de krav som gäller anmälningarna om bindningar (dvs. att anmälaren inte på något sätt bestämmer vad som är relevant med tanke på hans eller hennes ställning och att det bestäms tidsfrister för anmälan och uppdatering av uppgifterna) och

ii) överväger möjligheten att utvidga anmälningarnas räckvidd till att omfatta uppgifter om gåvor som överstiger ett visst tröskelvärde, förmögenhet, bindningar, bisysslor samt makes och minderåriga familjemedlemmars skulder (dessa uppgifter om de närmaste släktingarna behöver inte nödvändigtvis offentliggöras).

Ministrarnas specialmedarbetare ströks från tillämpningsområdet för 8 a § i statstjänstemannalagen i samband med ändringar som trädde i kraft 2015. Enligt detaljmotiveringen till paragrafen ansågs ministrarnas specialmedarbetare då inte längre höra till den tjänstemannagrupp som avses i paragrafen. Bestämmelser om specialmedarbetarnas skyldighet att anmäla sina bindningar finns inte heller någon annanstans i lagstiftningen. Greco påpekade emellertid särskilt i samband med sin rekommendationen från 2018 att skyldigheten att anmäla bindningar enligt statstjänstemannalagen i Finland inte gäller ministrarnas specialmedarbetare i Finland. Specialmedarbetarna har tillgång till så gott alla uppgifter som den minister som är deras chef, och de ska bistå ministern i ett nästan lika brett spektrum av frågor. Greco anser därför att även specialmedarbetarna ska ingå bland de ledande tjänstemän som är skyldiga att redogöra för sina bindningar och sitt ägande i kampen mot korruption.

År 2018 trädde en sådan ändring av 8 c § i statstjänstemannalagen i kraft enligt vilken myndigheten vid utnämningsprövningen ska säkerställa att den som ska utnämnas inte har bindningar som äventyrar en behörig skötsel av tjänsteuppgifterna och också i övrigt har förutsättningar att sköta sina uppgifter på ett oberoende och också annars tillförlitlig sätt. Myndigheten ska då bland annat fästa vikt vid karaktären av det uppdrag som ska tillsättas samt myndighetens möjligheter att utreda bakgrunden för den som ska utnämnas. Statsministern, som utnämmer speci-

almedarbetarna, och den föredragande ministern har inte vid prövningen enligt 8 c § före utnämningen tillgång till den i 8 a § avsedda anmälan om bindningar om den person som föreslås bli utnämnd.

2.3 44 a § i statstjänstemannalagen

Hela statsförvaltningen

Bestämmelsen om karensavtal i 44 a § i statstjänstemannalagen trädde i kraft den 1 januari 2017. Enligt den kan myndigheten 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 kan begränsas för viss tid i vissa situationer.

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 myndigheten om en i bestämmelsen avsedd övergång under pågående tjänsteförhållande eller under den tid efter det att tjänsteförhållandet har upphört som motsvarar karenstiden. Avtalsvillkoret om karenstiden träder i kraft endast om myndigheten bedömer att det vid tjänstemannens övergång är fråga om en situation som avses i den aktuella bestämmelsen. Karensavtalet binder dock inte tjänstemannen om tjänsteförhållandet har upphört av skäl som beror på myndigheten.

Finansministeriet har även utfärdat anvisningar om karensavtal (VM/1577/00.00.00/2017). När en tjänsteman övergår till en annan arbetsgivares tjänst kan myndigheten i sin bedömning även komma till den slutsatsen att det inte krävs någon karenstid för tjänstemannens kommande uppgifter eller att det endast krävs en karenstid som är kortare än den avtalade maximitiden. Ersättning enligt karensavtalet betalas endast om karenstiden träder i kraft.

I proposition RP 90/2016 rd föreslogs det att karenstiden enligt 44 a § ska vara tolv månader. Under behandlingen i riksdagen förkortades emellertid tiden från tolv till sex månader. Förvaltningsutskottet konstaterade i sitt betänkande (FvUB 17/2016 rd) att det anser att den föreslagna maximala karenstiden är för lång. Syftena med propositionen går att uppfylla även om den maximala karenstiden är kortare.

Förvaltningsutskottet slog ändå, precis som grundlagsutskottet i sitt utlåtande (GrUU 35/2016 rd) om propositionen, fast att restriktionens tidsmässiga dimension på tolv månader i sig harmonierar med proportionalitetskravet. Utskottet underströk också att karenstiden bör vara tillräckligt lång för att ha avsedd effekt. När längden på karenstiden bestäms har det betydelse om den information som ska skyddas med hjälp av karenstiden på ett väsentligt sätt kan utnyttjas i

ett nytt anställningsförhållande eller användas för att skada någon annan, menade utskottet. Utskottet ansåg att de föreslagna restriktionerna vara motiverade framför allt i de fall där de högsta tjänstemännen eller tjänstemän som handlägger viktiga tjänste- eller företagshemligheter eller information som är känslig på annat sätt byter arbetsuppgifter.

I 3 kap. 5 § i arbetsavtalslagen (55/2001) finns det bestämmelser om konkurrensförbudsavtal, som motsvarar karensavtal enligt statstjänstemannalagen. Ett konkurrensförbudsavtal får under högst sex månader begränsa arbetstagarens rätt att ingå ett nytt arbetsavtal eller att utöva ett yrke. På motsvarande sätt får tidsbegränsningen avtalas att gälla högst ett år, om det kan anses att arbetstagaren får en skälig ersättning för den bundenhet som konkurrensförbudsavtalet orsakar honom eller henne. I konkurrensförbudsavtalet behöver inte avtalas om ersättning, om tidsbegränsningen uppgår till högst sex månader. Om arbetstagaren får en skälig ersättning, kan man avtala om en tidsbegränsning på högst 12 månader. Det föreskrivs inte närmare om ersättningsbeloppet, men ersättningen ska på något sätt motsvara åtminstone det inkomstbortfall som uppkommer för den tidsbegränsning som överstiger sex månader¹. För karenstiden enligt ett karensavtal enligt 44 a § i statstjänstemannalagen betalas ersättning som motsvarar lönen för hela tiden.

Tjänstemännens tystnadsplikt och förbudet mot att utnyttja sekretessbelagd information gäller alltså också tiden efter tjänsteförhållandet enligt både 23 § i lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet (621/1999) och 40 kap. 5 § 1 mom. i strafflagen (39/1889). Genom tystnadsplikt och förbud mot att utnyttja sekretessbelagd information går det ändå inte att på ett heltäckande sätt på förhand förhindra situationer där sådan information som är sekretessbelagd eller skyddas av bestämmelser som i övrigt begränsar offentligheten erhålls av en tjänsteman och sedan kan användas i ett nytt anställningsförhållande eller en ny verksamhet för att skaffa sig själv eller någon annan fördel eller för att skada någon annan. Detta kan också ses som en brist när det gäller att skydda allmänintresset och opartiskhet i tjänsteutövningen och att förhindra eventuell korruption när tjänstemän går över till den privata sektorn.

Greco uppmanade redan i sina åtgärdsrekommendationer från 2005 Finland att införa tydliga regler och anvisningar för sådana situationer där tjänstemän går över till den privata sektorn. Greco bedömde i juni 2006 hur dess rekommendationer till Finland hade genomförts och konstaterade då att Finlands strafflagstiftning avseende tystnadsplikt för tjänstemän kan förhindra att uppgifter röjs i situationer där en tjänsteman övergår till den privata sektorn. Samtidigt ansåg Greco emellertid att enbart tystnadsplikt inte räcker för att helt lösa det etiska problem som kan uppstå i situationer där tjänstemän direkt eller kort tid efter att ha lämnat en offentlig tjänst övergår till ett privat företag som upprätthåller motsvarande förbindelser eller som rentav är en konkurrent – även om tjänstemännen inte bryter mot tystnadsplikten. Sådana situationer kan vara helt lagliga i Finland, men de är ändå problematiska ur etisk synvinkel.

Statstjänstemannalagen ger möjlighet till en karenstid på sex månader efter det att anställningsförhållandet har upphört, men den tiden är inte tillräckligt lång i fråga om vissa projekt, exempelvis fleråriga upphandlingsprocesser av betydande ekonomiskt värde. Det är möjligt att en tjänsteman som omfattas av karens besitter sådan information som även efter sex månader kan utnyttjas i ett nytt anställningsförhållande på det sätt som avses i 44 a § i statstjänstemannalagen för att skaffa sig själv eller någon annan fördel eller för att skada någon annan.

¹ Tiitinen, Kröger, työopimusoikey (2012), s. 44.

Ett längre karensbehov grundar sig på kvaliteten på den information som tjänstemännen har tillgång till i sina uppgifter. Tjänstemännen inom statsförvaltningens högsta ledning och Försvarsmaktens tjänstemän inom den övriga högre ledningen utgör en särskild målgrupp i fråga om detta. Tjänstemännen inom statens högsta ledning utövar betydande offentlig makt samt arbetar nära statsledningen och får i vid omfattning kännedom om exempelvis kärnuppgifter med avseende på den nationella säkerheten. De påverkar till denna del också beredningen av beslutsfattandet i nära samarbete med medlemmarna av statsrådet. I arbetsuppgifterna för dem som innehar tjänster inom den högsta ledningen inom statsförvaltningen ingår dessutom bland annat frågor som gäller tryggheten av de vitala samhällsfunktionerna samt Finlands yttre förbindelser. Den information som ska skyddas inom Försvarsmaktens högsta tjänster gäller den nationella säkerheten samt militär beredskap och förmåga och utvecklandet av dessa.

Det bör också noteras att i en situation där en statlig tjänsteman övergår från statsanställning till den privata sektorn är det svårt att bevisa eller att motbevisa att information och kontakter använts, vilket i sin tur kan försvaga förtroendet för förvaltningen oberoende av om något rättsstridigt har skett eller inte. Det finns heller ingen sådan lagstiftning i Finland som förbjuder en tidigare tjänsteman att i sin anställning hos en ny arbetsgivare påverka sin tidigare statliga arbetsgivare och dess beslut.

Finansministeriet sände ut en enkät om karensavtal till ministerierna och ämbetsverken den 11 maj 2020. Syftet var att utreda bland annat hur många karensavtal som har ingåtts inom statsförvaltningen och hurdana arbetsuppgifter de gällt. Av de 71 organisationer som besvarade enkäten hade sju ingått karensavtal enligt 44 a § i statstjänstemannalagen. Gränsbevakningsväsendet hade ingått fem karensavtal, inrikesministeriet två, Försvarsmakten tjugo, Skatteförvaltningen fem, Innovationsfinansieringsverket Business Finland fyra, försvarsministeriet sex och finansministeriet ett avtal. De karensavtal som dessa organisationer hade ingått gällde främst tjänstemän som hörde till den högsta ledningen. Dessutom har statsrådets kansli ingått karensavtal med alla statssekreterare och specialmedarbetare till ministrarna i regeringen Marin. Vid Verket för finansiell stabilitet har karensavtal ingåtts med alla personer med sakkunnigtjänst.

Av de organisationer som svarade hade 64 inte ingått några karensavtal alls. Största delen av organisationerna ansåg att det inte har funnits något behov av att ingå karensavtal eller att de lagfästa villkoren för ingående av avtal inte är uppfyllda. Det bedömdes att eventuella sekretessbelagda uppgifter inte kan utnyttjas i någon annans tjänst, och det ansågs också att organisationen inte har sådana uppdrag eller tillgång till sådan information som på ett väsentligt sätt kan användas i ett nytt anställningsförhållande eller ny verksamhet för att skaffa sig själv eller någon annan fördel eller för att skada någon annan.

En del av dem som svarade ansåg att bestämmelsen om karenstidens längd i 44 a § i statstjänstemannalagen inte är tillräcklig. Exempelvis ansåg finansministeriet att en karenstid på sex månader kan vara för kort när det gäller arbetsuppgifter i anslutning till EU:s verksamhet. Några av organisationerna ansåg att karenstiden bör vara tolv månader eller åtminstone längre än sex månader. En organisation ansåg att karenstiden bör vara två år och en ansåg att den bör vara minst tolv månader och högst 24 månader, beroende på vilken uppgift det är fråga om. Utifrån enkäten hade bara en del av organisationerna ansett det nödvändigt att ingå karensavtal, men i de organisationer som ansåg sig behöva avtal förekom också behov av längre karenstider.

Försvarsmakten

När det gäller karenstidens längd bör man beakta försvarsförvaltningens särskilda intressen, eftersom till exempel beredningen av betydande anskaffningar av försvarsmateriel tar flera år i anspråk. De mest betydande anskaffningarna kan anses vara anskaffningar till ett värde av över

fyra miljoner euro, i fråga om vilka beslutsmakten ligger hos försvarsministeriet. När det gäller anskaffningar till ett värde över 40 miljoner euro ska ärendet innan beslutet fattas behandlas av statsrådets finansutskott. Under de senaste åren har det årligen i genomsnitt fattats ungefär 40 materielanskaffningsbeslut till ett värde av över fyra miljoner euro och under tio materielanskaffningsbeslut till ett värde av över 40 miljoner euro.

Beredningsprocessen för betydande anskaffningar inom Försvarsmakten och i vissa fall i samarbete mellan Försvarsmakten och försvarsministeriet tar enbart med beaktande av begäran om information, anbudsinfördran, utvärdering och upphandlingsbeslut i genomsnitt 1–3 år i anspråk. Begäran om information föregås av planering av utvecklingen av prestationsförmågan, för vilket det i allmänhet behövs en marknadsundersökning. Den ska göras i ett tillräckligt tidigt skede, så att man får en prisuppskattning för den prestationsförmåga som ska upphandlas för VEP-perioden, det vill säga i praktiken cirka 5 år före upphandlingsbeslutet. Med beaktande av ovan beskrivna förfarande kan en karenstid enligt 44 a § i statstjänstemannalagen på högst sex månader inte anses vara tillräcklig med tanke på dessa situationer. Tidsuppskattningarna för ovan nämnda upphandlingar gäller inte strategiska projekt, i fråga om vilka upphandlingsprocessen i sin helhet är mycket längre än vad som nämns ovan.

Vid anskaffningar av försvarsmateriel är det fråga om mycket känsliga uppgifter med ett betydande ekonomiskt värde. Framför allt inom Försvarsmaktens högsta tjänster gäller de uppgifter som ska skyddas utvecklandet av Försvarsmaktens prestationsförmågor och den nationella säkerheten. Samtidigt är uppgifterna kopplade till betydande ekonomiska intressen på samma sätt som i fråga om statens övriga högsta tjänster.

Som exempel på eventuella risker enbart inom långvariga materielanskaffningar kan man nämna situationer, där

- man får information om olika potentiella leverantörers anbud med prisuppgifter, tekniska egenskaper och olika uppgifter som innehåller jämförelser med andra anbudsgivare,
- man får uppgifter som gäller Försvarsmaktens och försvarsministeriets utvecklingsriktlinjer och utvecklingsbehov vad gäller prestationsförmågorna och som ett företag kan utnyttja till sin fördel i en konkurrenssituation, och
- den som sköter uppgiften får en sådan överblick över läget som ger det anställande företaget eller funktionen en fördel jämfört med konkurrenterna.

Försvarsmaterielanskaffningar är inte det enda skälet till att det behövs ett karensavtal och en karenstid som är längre än sex månader. Utöver dessa finns det även många andra uppgifter som gäller militär prestationsförmåga och beredskap som behandlas i de tjänster som omfattas av den föreslagna karenstiden på 12 månader.

2.4 Övriga tekniska ändringar

I 36 § 3 mom. i statstjänstemannalagen hänvisas det till den upphävda lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar och till dess 9 §. I 62 § 1 mom. i statstjänstemannalagen hänvisas det till ett beslut av arbetsdomstolen enligt 52 §, men bestämmelser om sådana beslut finns i 58 § i den gällande lagen. I 69 a § 1 mom. i statstjänstemannalagen hänvisas det till 6 § 1 mom. i samma lag, men bestämmelser om det som avses finns emellertid i 2 mom. i den paragrafen.

3 Målsättning

3.1 6 b § i statstjänstemannalagen

Avsikten är att utveckla rekryteringen inom statsförvaltningen så att den bättre motsvarar ämbetsverkens faktiska behov, kraven på planlighet för en längre tidsperiod, vid behov den form som förutsätts för projekt och planer och även behoven när projekt genomförs med extern finansiering. Det är då motiverat att genuint tidsbegränsade utnämningar vid behov kan göras för en ännu längre tid än tidigare också utan ett offentligt ansökningsförfarande. Syftet med ändringen av 6 b § 1 mom. i statstjänstemannalagen är, att om gränsen för ett tjänsteförhållande för viss tid som ligger till grund för omvandling till en ordinarie tjänst förlängs till över två år, kan också finansministeriets anvisningar ändras så, att en utnämning för viss tid för högst två år kan göras utan att tjänsten ledigförklaras. De lagstadgade grunderna för att en utnämning för viss tid ska dock alltid vara uppfyllda. Syftet med den föreslagna ändringen av 6 b § 1 mom. i statstjänstemannalagen är att lagstiftningen och andra anvisningar om saken också fortsättningsvis ska bilda en helhet som innebär att endast sådana tjänsteförhållanden för viss tid kan permanentas senare utan ett offentligt ansökningsförfarande där utnämningen har gjorts genom ett sådant förfarande.

Syftet med det nya 5 mom. som föreslås i 6 b § i statstjänstemannalagen är att komplettera det lagfästa omställningsskyddet på så sätt att utnämningen kan göras utan offentligt ansökningsförfarande, om en tjänsteman som sagts upp från en tjänst vid ett annat statligt ämbetsverk av så kallade produktionsrelaterade eller ekonomiska orsaker utnämns till tjänsten under uppsägningstiden. Målet är att stödja statens personal i de situationer där ett ämbetsverk trots allt blir tvunget att säga upp personal av produktionsrelaterade eller ekonomiska orsaker samt att trygga kontinuiteten för statens anställningsförhållande annanstans inom statsförvaltningen. Syftet är tjänstemannen ska ha större möjligheter än enligt gällande lagstiftning att i stället för att bli uppsagd få jobb direkt i nya uppgifter någon annanstans inom statsförvaltningen, även i andra uppgifter än de som hör till den egna tjänsten. Det ska gå smidigare att övergå från ett arbete till ett annat också genom att processen påskyndas och förenklas på det sättet att övergången endast kräver ett beslut av den utnämmande myndigheten. Avsikten är tjänstemannens egen aktivitet samtidigt betonas när det gäller att söka nya arbetsuppgifter i omställningssituationer och därigenom föra in ett nytt förfarande för att fortsätta tjänstemannens anställningsförhållande till staten och på så sätt hålla kvar den specialkompetens som erfaren personal besitter inom statsförvaltningen.

Syftet med ändringarna i 6 b § i statstjänstemannalagen är att införa ett noggrant avgränsat undantag från den lagstadgade huvudregeln för tillsättande av en tjänst, dvs. offentligt ansökningsförfarande, men bara där det är motiverat. När det gäller ansökningsförfarandet för de högsta tjänsterna och sakkunniguppgifterna inom statsförvaltningen är målet att accentuera öppenhet och insyn i utnämningförfarandet.

3.2 8 a § i statstjänstemannalagen

Syftet med ändringen av 8 a § i statstjänstemannalagen är att genomföra Grecos åtgärdsrekommendation till Finland i fråga om innehållet i tjänstemännens redogörelser för sina bindningar och på så sätt göra innehållet i redogörelserna enhetligare så att samma uppgifter begärs av alla tjänstemän som hör till paragrafens tillämpningsområde, oberoende av arbetsuppgifter. Det innebär att tjänstemännen inte längre till någon del har prövningsrätt när det gäller vilka uppgifter de anser vara sådana som kan vara av betydelse vid bedömningen av deras förutsättningar att

sköta arbetsuppgifterna för den tjänst som ska tillsättas. Ett ytterligare mål är att utvidga tillämpningsområdet för 8 a § i statstjänstemannalagen till ministrarnas specialmedarbetare i enlighet med Grecos rekommendation till åtgärd. Statsministern, som utnämner specialmedarbetarna, och den föredragande ministern avses således i fortsättningen vid prövningen av bindningar och oberoende enligt 8 c § även ges tillgång till anmälan om bindningar för den som föreslås bli utnämnd till specialmedarbetare.

3.3 44 a § i statstjänstemannalagen

Syftet med den föreslagna ändringen i 44 a § i statstjänstemannalagen är att genom en tillräckligt lång karenstid säkerställa att den information som personer med nyckelpositioner inom statsförvaltningens högsta ledning och Försvarsmaktens särskilt specificerade högre ledning fått inte i ett nytt anställningsförhållande eller en ny verksamhet kan utnyttjas för att skaffa sig själv eller någon annan fördel eller för att skada någon annan. Genom att karenstiden förlängs till högst tolv månader för denna grupp av tjänstemän går det bättre att säkerställa att sådan information som är viktig, sekretessbelagd eller skyddas av bestämmelser vilka i övrigt begränsar offentligheten och som erhållits i dessa anställningsförhållanden har förlorat sin betydelse inom denna tid så att den inte längre kan utnyttjas i det nya anställningsförhållandet. Syftet är att säkerställa att myndighetsverksamheten är opartisk och att öka förtroendet för att myndigheterna är oberoende i sin verksamhet samt att förhindra eventuell korruption när de högsta tjänstemännen övergår till den privata sektorn. Genom karensavtalet försöker man inte i första hand begränsa personers rätt att göra det arbete de valt och när karensen i praktiken påförs ska man beakta den i 18 § 1 mom. i grundlagen tryggade rätten att skaffa sin försörjning genom arbete, yrke eller näring som man valt fritt. Genom karensavtalet försöker man också på ett förebyggande sätt beakta att man från de uppgifter inom statsförvaltningen som föregår karensen inte direkt övergår till uppgifter där den information som skyddas genom karensen kan utnyttjas.

3.4 Övriga tekniska ändringar

Genom de föreslagna ändringarna i 36 § 3 mom., 62 § 1 mom. och 69 a § 1 mom. korrigeras de felaktiga paragrafhänvisningarna i den gällande statstjänstemannalagen.

4 Förslagen och deras konsekvenser

4.1 De viktigaste förslagen

4.1.1 6 b § i statstjänstemannalagen

Enligt förslaget ska paragrafens 1 mom. ändras så att ett tjänsteförhållande för viss tid ska överstiga två år i stället för nuvarande ett år för att det ska gå att första gången tillsätta en tjänst som inrättas i stället för tjänsteförhållandet utan att tjänsten förklaras. Det krävs i så fall också att den tjänsteman som är anställd i tjänsteförhållandet för viss tid utnämns till tjänsten. Genom förlängningen av tidsfristen säkerställs att lagstiftningen och andra anvisningar om saken också fortsättningsvis ska bilda en helhet som innebär att endast sådana tjänsteförhållanden för viss tid kan permanentas senare utan ett offentligt ansökningsförfarande där utnämningen har gjorts genom ett sådant förfarande.

Vidare föreslås i paragrafen ett nytt 5 mom., enligt vilket en tjänst kan tillsättas utan att ledigförklaras, om en tjänsteman som har sagts upp från en annan statlig tjänst med stöd av 27 § utnämns till tjänsten under uppsägningstiden. Den uppsägningsgrund som avses är uppsägning av så kallade produktionsrelaterade eller ekonomiska orsaker. Ändringen stärker uppsagda

tjänstemäns lagstadgade omställningsskydd och ger dem mer omfattande möjligheter än enligt gällande lagstiftning att i stället för att anställningen upphör få jobb i olika uppgifter inom statsförvaltningen.

Enligt förslaget ska 1 och 5 mom. inte kunna tillämpas vid utnämning till tjänster inom den högsta ledningen inom statsförvaltningen eller på ministeriernas högre sakkunnigtjänster. Tjänster där republikens president eller statsrådets allmänna sammanträde har utnämningsskydd ska inte kunna tillsättas på det sätt som avses i 1 och 5 mom. Antalet utnämningar som hör till republikens presidents och statsrådets allmänna sammanträdes behörighet är litet. I fråga om dessa tjänster är det också motiverat att förutsätta särskild öppenhet och insyn samt ett fullt ut offentligt ansökningsförfarande alltid när någon utnämns, får ordinarie anställning eller berörs av omställningsskydd.

4.1.2 8 a § i statstjänstemannalagen

Enligt förslaget ska skyldigheten enligt 8 a § i statstjänstemannalagen att anmäla bindningar utvidgas till ministrarnas specialmedarbetare i enlighet med vad Greco rekommenderar. Specialmedarbetarna har i praktiken tillgång till så gott alla samma uppgifter som den minister som är deras chef. De arbetar nära statsledningen och får i vid omfattning kännedom också om kärnuppgifter med avseende på den nationella säkerheten, och de påverkar till denna del också beredningen av beslutsfattandet i nära samarbete med medlemmarna av statsrådet. Med beaktande av deras ställning är det motiverat att de i fråga om skyldigheten att anmäla sina bindningar och sitt ägande jämställs med dem som utnämns till tjänster inom statens högsta ledning. Vidare föreslås det att paragrafen ändras på så sätt att tjänstemannen inte själv kan bedöma vilka uppgifter som ska lämnas i anmälan om bindningar och huruvida de uppgifter som ska lämnas kan ha betydelse vid bedömningen av tjänstemannens förutsättningar att sköta de uppgifter som hör till en tjänst eller ett tjänsteförhållande. Paragrafen ska således på ett uttömmande sätt ange de uppgifter som anmälningskyldigheten gäller.

4.1.3 44 a § i statstjänstemannalagen

Det föreslås att paragrafen ändras så att det genom karensavtal kan avtalas om en karenstid på högst tolv månader i stället för nuvarande sex månader efter det att anställningsförhållandet har upphört, när avtalet ingås med en person som utnämns eller föreslås bli utnämnd till en tjänst inom den högsta ledningen inom statsförvaltningen eller en tjänst vid Försvarsmakten som specificeras i statsbudgeten eller till motsvarande tjänsteförhållande för viss tid. Antalet tjänster inom statsförvaltningens högsta ledning (år 2020) är cirka 110. Försvarsmaktens tjänster som specificeras i statsbudgeten, det vill säga i praktiken tjänster inom den högre ledningen är cirka 30 till antalet (år 2021). De som utnämns till tjänster inom den högsta ledningen inom statsförvaltningen samt de Försvarsmaktens tjänstemän som omfattas av förslaget har i sin tjänst och genom sin ställning tillgång till bland annat viktiga tjänste- eller företagshemligheter samt information som gäller yttre förbindelser eller är centrala med tanke på den nationella säkerheten. Genom en förlängning av karenstiden stärks den eftersträvade effekten. Med andra ord går det inte längre att i en ny anställning på ett väsentligt sätt utnyttja den information som karensen skyddar eller att använda den på ett sätt som skadar någon annan.

Som avgränsning av den högsta ledningen inom statsförvaltningen betraktas i princip de tjänstemän som avses i 26 § 1–4 punkten i statstjänstemannalagen, dvs.

1. justitiekanslern i statsrådet och biträdande justitiekanslern,
2. kommandören för försvarsmakten,

3. statssekreterare, statssekreterare såsom kanslichef, kanslichef, understatssekreterare och avdelningschef samt sådana tjänstemän vid ett ministerium som till tjänsteställningen motsvarar dessa, så som närmare föreskrivs genom förordning av statsrådet, och
4. cheferna för de ämbetsverk som anges genom förordning av statsrådet.

Av tjänstemännen vid Försvarsmakten ska till tillämpningsområdet för propositionen utöver kommandören för försvarsmakten höra de övriga i statsbudgeten specificerade tjänsterna enligt 4 § 2 mom. 3 punkten i statstjänstemannalagen, det vill säga tjänsterna som chef för huvudstaben, general eller amiral, försvarsmaktens chefsingenjör, försvarsmaktens överläkare, fältbiskop och assessor. Tjänsterna möjliggör på basis av sin hierarkiska ställning inom organisationen i princip tillgång till sådan information som är sekretessbelagd eller skyddas av bestämmelser vilka i övrigt begränsar offentligheten på samma nivå.

4.1.4 Övriga tekniska ändringar

Genom de föreslagna ändringarna i 36 § 3 mom., 62 § 1 mom. och 69 a § 1 mom. korrigeras de felaktiga paragrafhänvisningarna i den gällande statstjänstemannalagen.

4.2 De huvudsakliga konsekvenserna

4.2.1 Ekonomiska konsekvenser

Den föreslagna ändringen av 44 a § i statstjänstemannalagen kan ha vissa ekonomiska konsekvenser för enskilda ämbetsverk samt för Försvarsmakten i situationer där det har ingåtts ett karensavtal med en tjänsteman och tjänstemannen föreläggs en karenstid till följd av att tjänstemannen övergår till en annan arbetsgivare. För ett enskilt ämbetsverk kan kostnaderna vara signifikanta, särskilt om ersättning för karenstiden betalas till exempel samtidigt till flera personer. Ersättning enligt karensavtalet betalas dock endast om karenstiden träder i kraft. Det är dock inte möjligt att på förhand bedöma i hur många fall karenstid behöver införas eller hur lång den behöver vara. Ämbetsverken beslutar om ingående av karensavtal och om karensavtalets längd fattas från fall till fall inom ramen för lagen. Detsamma gäller den konkreta tillämpningen av själva karenstiden inom ramen för avtalet. Det är inte nödvändigt att tillämpa avtalsvillkoret om karenstid i alla de situationer där tjänstemannen övergår till andra uppgifter utanför statsförvaltningen. Antalet tjänster inom statsförvaltningens högsta ledning (år 2020) är ca 110 och antalet tjänster vid Försvarsmakten som omfattas av begränsningen enligt förslaget är cirka 30, och det har inte ingåtts karensavtal med alla som hör till denna grupp. I dagsläget finns det allmänt taget bara ett fåtal kända fall där det har förordnats om karenstid enligt ett karensavtal för en tjänsteman som lämnat sin statsanställning och där det således har betalats ersättning som motsvarar lönen. Varje ämbetsverk ska emellertid beakta de kalkylerade kostnaderna för ämbetsverkets karensavtal i sin budget och täcka dem med sina omkostnadsanslag.

I övrigt bedöms propositionen inte ha några ekonomiska konsekvenser.

4.2.2 Konsekvenser för myndigheterna

Avsikten är att man till följd av den föreslagna ändringen i 6 b § 1 mom. också ska ändra finansministeriets gällande anvisning om tillsättande av tjänsteförhållanden för viss tid. Till följd av ändringarna kan ämbetsverken mer flexibelt än tidigare genomföra långvarigare projekt som förutsätter tjänsteförhållanden för viss tid.

Det föreslagna nya 6 b § 5 mom. och ändringen, möjligheten att utan offentligt ansökningsförfarande utnämna en tjänsteman som sagts upp vid ett annat statligt ämbetsverk, avses komplettera och stärka det lagfästa omställningsskyddet för statsanställda utan att öka det uppsägande ämbetsverkets lagstadgade skyldigheter. Ett ämbetsverk som säger upp en tjänsteman kan med stöd av den gällande lagstiftningen försöka utreda tjänstemannens möjligheter att genom överföring av tjänsten få arbete i uppgifter som motsvarar hans eller hennes egen tjänst någon annanstans inom statsförvaltningen, antingen inom det egna eller ett annat förvaltningsområde. I praktiken är det omöjligt för ett uppsägande ämbetsverk att inom en begränsad tid i detalj utreda om det någonstans inom statsförvaltningen kommer att ledigförklaras motsvarande uppgifter som en uppsagd tjänsteman har och som tjänsteinnehavaren och hans eller hennes tjänst eventuellt kan överföras till. Det finns trots allt mer än 100 ämbetsverk inom statsförvaltningen, och vid dessa arbetar sammanlagt cirka 75 000 anställda i tjänste- eller arbetsavtalsförhållande med mycket varierande uppgifter (år 2019). Det är heller inte resurseffektivt eller i praktiken möjligt inom statsförvaltningen att kräva att andra statliga ämbetsverk vid planeringen av varje rekrytering utreder om det bland dessa knappt 70 000 tjänstemän finns någon som kan överföras till ämbetsverket i fråga som alternativ till uppsägning. Rent konkret kan det bedömas att det effektivaste sättet att fortsätta anställningsförhållandet på annat håll inom statsförvaltningen är när tjänstemannen själv söker sig dit och utreder om och var det finns uppgifter som motsvarar just tjänstemannens kompetens och intresse.

Överföringen av en tjänst förutsätter alltid samtycke av det överlåtande ämbetsverket, det mottagande ämbetsverket och den tjänsteman som överförs. Vidare krävs det beslut av det ministerium inom eller från vars förvaltningsområde tjänsten överförs till ett annat ämbetsverk. En överföring av en tjänst blir i praktiken aktuell också när det endast rör sig om övergång till uppgifter som motsvarar den gällande tjänsten. En tjänstemans oavbrutna anställningsförhållande kan på basis av den föreslagna ändringen fortsätta genom en enkel process och ett beslut av den utnämmande myndigheten. Omfattningen av eventuella uppgifter avgränsas inte heller av de begränsningar som gäller ändring av en tjänst, som vid överföring av en tjänst.

Det föreslagna nya 6 b § 6 mom. gäller utnämningar inom republikens presidents och statsrådets allmänna sammanträdes behörighet. Årligen fattas omkring 32 500–36 500 utnämningsbeslut (2019–2020) i fråga om tjänster samt tjänsteförhållanden för viss tid vid ministerierna och statens ämbetsverk. Av dessa är cirka 2/3 utnämningar till tjänsteförhållanden för viss tid. Republikens president gör årligen omkring 140–160 utnämningar (2019–2020). Statsrådets allmänna sammanträde fattar årligen cirka 125–150 utnämningsbeslut (2019–2020). Antalet utnämningar som ingår i republikens presidents och statsrådets allmänna sammanträdes behörighet utgör en mycket liten del av utnämningarna inom statsförvaltningen på årsnivå.

De utnämningar som hör till republikens presidents behörighet är på några få undantag när utnämningar av domare och officerare. På domartjänster och domare tillämpas inte 27 § i stats-tjänstemannalagen, och ändringar som grundar sig på den paragrafen påverkar inte domarnas ställning eller det så kallade omställningsskyddet. Domare som utnämnts för viss tid får heller inte ordinarie anställning med stöd av den gällande 6 b §. Tjänsterna inom Försvarsmakten kan redan i enlighet med gällande lagstiftning i regel tillsättas utan offentligt ansökningsförfarande.

Till den utnämningsbehörighet som statsrådets allmänna sammanträde har hör tjänsterna inom den högsta ledningen inom statsförvaltningen och statsförvaltningens högre sakkunnigtjänster. Enligt uppskattning kommer inte heller bestämmelser om att dessa utnämningar undantas från tillämpningsområdet för 1 och 5 mom. i praktiken att ha någon väsentlig inverkan på utnämning av de tjänstemän som utnämnts till de berörda tjänsteförhållandena för viss tid till en tjänst eller ordinarie anställning eller på omställningsskyddet i samband med uppsägningar. Också i fråga om dessa utnämningar accentueras kravet på öppenhet och insyn, och situationer där någon får

ordinarie anställning eller omställningsskydd kan inte anses vara helt jämförbara med andra tjänster. De tjänster inom den högsta ledningen som avses i 26 § 3 - 4 punkten i statstjänstemannalagen tillsätts dessutom alltid för viss tid.

Den föreslagna ändringen kommer uppskattningsvis inte att leda till några betydande kvantitativa förändringar i det förfarande enligt statstjänstemannalagen som i regel tillämpas, dvs. där tjänsterna tillsätts genom ett offentligt ansökningsförfarande. Ändringen stärker dock omställningsskyddet för tjänsteman som omfattas av tillämpningsområdet för ändringarna och ger dem och den utnämmande myndigheten en snabb och effektiv lösning när det gäller att fortsätta anställningsförhållandet. Enligt uppskattning kommer det förekomma endast ett fåtal sådana utnämningar per år, men procentuellt sett kan förfarandet uppskattas bli effektivt i förhållande till antalet uppsagda. Själva genomförandet kan anses vara enkelt och effektivt och den berörda tjänsteinnehavaren har själv möjlighet att påverka sannolikheten för att hen får jobb genom egen aktivitet. Vidare ökar inte genomförandet de statliga ämbetsverkens lagstadgade skyldigheter och det förutsätter heller inte att myndigheten allokerar särskilda resurser för ändamålet.

5 Lagstiftning och andra handlingsmodeller i utlandet

Sveriges karenslag gäller ministrarna och av tjänstemännen statssekreterare (Lag (2018:676) om restriktioner vid statsråds och statssekreterares övergång till annan än statlig verksamhet). Restriktionstiden är högst tolv månader. I Norges så kallade karenslag (Lov om informasjonsplikt, karantene og saksforbud for politikere, embetsmenn og tjenestemenn/karantene-loven, LOV-2015-06-19-70), som trädde i kraft vid ingången av 2016, föreskrivs det om ett förfarande enligt vilket en karenstid på högst sex månader kan föreläggas politiker och tjänstemän innan de övergår till andra uppgifter. I stället för eller utöver karenstiden kan det också meddelas ett temporärt förbud för högst tolv månader att behandla ärenden som hör till det tidigare ansvarsområdet. I juni 2020 tillsatte den norska regeringen en kommitté för att granska om det eventuellt finns behov att ändra den gällande karenslagen.

I Danmark finns det utöver sekretessbestämmelserna inga restriktioner som är förpliktande för tjänstemännen efter det att anställningen upphört.

För EU-tjänstemännens del finns det bestämmelser om karenstid i artikel 16 i tjänsteföreskrifterna och för kommissionärernas del finns bestämmelser om karenstid i den etiska uppförandekoden (Code of Conduct for the Members of the European Commission). Längden på karenstiden är två år för båda grupperna.

Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling (OECD) har inga karenstidbestämmelser eller karenstidrekommendationer för sina anställda.

6 Remissvar

Remisstiden var den 24 mars–13 maj 2021. Remissyttrande om propositionen begärdes av alla ministerier, justitiekanslern i statsrådet, riksdagens justitieombudsman och de statliga huvudavtalsorganisationerna Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf, Fackförbundet Pro rf och Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL rf. Ministerierna ombads också tillse hörandet av sina förvaltningsområden. Regeringens proposition var också utlagd på webbplatsen utlåtande.fi där vem som helst kan avge utlåtande. Inom remisstiden inkom 37 utlåtanden, av vilka en del utöver ministeriets ställningstaganden även innehöll ställningstaganden från förvaltningsområdets ämbetsverk. Efter tidsfristen inlämnades ytterligare ett utlåtande.

Inget ministerium motsatte sig ändringarna. Ett ministerium meddelade att man inte hade några kommentarer. Också bland annat riksdagens justitieombudsmans kansli, högsta förvaltningsdomstolen och jämställdhetsombudsmannens byrå meddelade att de inte har några kommentarer.

Av remissvaren vad gäller förslaget till ändring av 6 b § 1 mom. i statstjänstemannalagen framgick att ansökningsförfarandet för tjänsteförhållanden för viss tid på basis av finansministeriets anvisningar och det offentliga ansökningsförfarandet för tjänster enligt statstjänstemannalagen delvis ansågs utgöra en oklar helhet och det efterlystes kompletteringar till motiveringen av förslaget. I utlåtandena erkändes över lag att det finns ett behov att göra längre visstidsutnämningar än tidigare utan offentligt ansökningsförfarande, men på motsvarande sätt ansågs det viktigt att tjänsteförhållanden också i fortsättningen inleds med ett offentligt ansökningsförfarande, även om omvandlingen till en ordinarie tjänst kunde göras utan offentligt ansökningsförfarande. I en del utlåtanden ansågs det behövt att i fortsättningen också föreskriva om ansökningsförfarandet för tjänsteförhållanden för viss tid i lag och till exempel i utlåtandet från Fackförbundet Pro rf sågs inget behov av att ändra 6 b § 1 mom. i statstjänstemannalagen, eftersom den nuvarande regleringen ansågs vara fungerande. På basis av utlåtandena kompletterades motiveringen till 6 b § 1 mom. samt preciserades och beskrevs kopplingen till anvisningarna om ansökningsförfarandet för tjänsteförhållanden för viss tid mer ingående i propositionen.

I utlåtandena understöddes i regel förslaget till ändring av 6 b § 5 mom. Till exempel Fackförbundet Pro rf förutsatte dock i sitt utlåtande att man i stället för den föreslagna ändringen ändrar 27 § 3 mom. i statstjänstemannalagen så att ämbetsverkets skyldighet att erbjuda annat arbete också utsträcks till sådana eventuella lämpliga arbetsuppgifter vid andra statliga ämbetsverk som lämpar sig för den som hotas av uppsägning. Propositionens förhållande till grundlagen och lagstiftningsordningen utvidgades bland annat på grund av utlåtandet från justitiekanslersämbetet.

Formuleringen av förslaget till ändring av 6 b § 6 mom. preciserades med anledning av justitieministeriets utlåtande. Avsikten är att tjänster där republikens president eller statsrådets allmänna sammanträde har utnämningsbehörighet inte ska kunna tillsättas på det sätt som avses i 1 och 5 mom. i förslaget.

Förslaget till ändring av 8 a § i statstjänstemannalagen fick omfattande understöd i utlåtandena. Genom det genomförs de rekommendationer till åtgärder gällande tjänstemäns redogörelser för sina bindningar som utfärdats av Greco. Motiveringen till förslaget preciserades på det sätt som justitieministeriet angett i sitt utlåtande. En tjänsteman ska inte längre själv avgöra vilka uppgifter som ska anges i redogörelsen för tjänstemannens bindningar, och detta preciserades också i motiveringen till förslaget.

I utlåtandena ansågs i regel förslaget till ändring av 44 a § i statstjänstemannalagen vara motiverat. Dock motsatte sig Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf, Fackförbundet Pro rf och Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL rf till och med en partiell förlängning av karenstiden. Enligt dessa utlåtanden har i utkastet till proposition inte angetts tillräckliga motiveringar till varför karenstiden borde förlängas. På basis av försvarsministeriets utlåtande utvidgades förslaget till ändring av 44 a § till att även gälla Försvarsmaktens tjänster som specificeras i statsbudgeten enligt 4 § 2 mom. 3 punkten i statstjänstemannalagen. Förhållandet till grundlagen och lagstiftningsordningen i propositionen utvidgades särskilt på grund av utlåtandet från justitieministeriet. I utlåtandena tog man även fasta på de kostnadsverkningar som skyldigheten att betala lön för karenstiden medför. Bland annat enligt statsrådets kanslis utlåtande ska i såväl lagen som dess motivering också finnas en tydlig möjlighet att även för tjänstemän inom den högsta ledningen låta bli att fastställa en karenstid

enligt karensavtalet eller att fastställa en betydligt kortare karenstid än den maximala. Till exempel arbets- och näringsministeriet ansåg det också vara viktigt att ämbetsverket även i fortsättningen har en oberoende, på de konkreta tjänsteuppgifterna och verksamhetsmiljön grundad prövningsrätt både vad gäller behovet av ett karensavtal och längden på karenstiden i avtalet. I utlåtandena betonades också tjänstemannens ställning när karens påförs. På basis av de synpunkter om förlängningen av karenstiden som fördes fram i utlåtandena preciserades förslagets motivering och kompletterades särskilt förslagets förhållande till grundlagens bestämmelser.

7 Specialmotivering

6 b §. Paragrafens *1 mom.* ändras så att ett tjänsteförhållande för viss tid ska överstiga två år i stället nuvarande ett år, om man vill inrätta och tillsätta en tjänst utan offentligt ansökningsförfarande i stället för tjänsteförhållandet. Enligt den gällande bestämmelsen får man då endast utnämna den tjänsteman som är anställd i det tjänsteförhållandet till tjänsten. Inrättandet av en tjänst enligt bestämmelsen får göras endast för de uppgifter i den aktuella visstidsanställningen som tjänstemannen sköter, inte för andra slags uppgifter. I regel är det är fråga om situationer där en tidsbestämd utnämning har gjorts utifrån arbetets art, men där det skett en förändring på så sätt att arbetsuppgifterna blivit permanenta. Ett förfarande enligt bestämmelsen är inte möjligt exempelvis om grunden för tjänsteförhållandet för viss tid är ett vikariat. Trots att vikarien också kan ha andra uppgifter än den som vikarien ersätter grundar sig tjänsteförhållandet för viss tid även då på de undantagsarrangemang som frånvaron medför. När behovet av undantagsarrangemang har upphört ska tillsättandet av eventuella tjänster som ska inrättas i princip bygga på huvudregeln i statstjänstemannalagen, ledigförklaring av tjänster. Visstidsanställningen kan bestå av en utnämning som överstiger två år eller av flera utnämningar utan avbrott till ett tjänsteförhållande för viss tid som sammanlagt överstiger två år. Den visstidsuppgift som avses i paragrafen innebär dock att personen i fråga har arbetat hela den sammanräknade anställningstiden i den visstidsuppgift som tjänsten inrättas i stället för.

Inga andra ändringar föreslås i innehållet i bestämmelsen, och bland annat de grunder för ett tjänsteförhållande för viss tid som anges i 9 § 1 mom. ska alltid vara uppfyllda när någon utnämns till ett sådant tjänsteförhållande.

Ett *nytt 5 mom.* föreslås, och på samma sätt som i alla andra situationer där det enligt 6 b § i statstjänstemannalagen går att utnämna någon till en tjänst utan offentligt ansökningsförfarande, ska den utnämmande myndigheten beakta de utnämningsskäl som anges i grundlagen, rättsprinciperna inom förvaltningen samt annan relevant lagstiftning och andra relevanta anvisningar. Den som utnämns ska uppfylla behörighetsvillkoren för tjänsten, uppgiften eller benämningen, och utnämningen får inte basera sig på grunder som strider mot lagstiftningen, såsom diskrimineringslagen (1325/2014) eller lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) eller annars osakliga grunder. Utnämningsskäl avvikar från det s.k. sedvanliga förfarandet endast så till vida att den utnämmande myndigheten undantagsvis inte anser att man behöver ledigförklara tjänsten i fråga, utan gör den bedömningen att rekryteringen leder till samma resultat genom att en tjänsteman som sagts upp någon annanstans inom statsförvaltningen utnämns direkt.

Enligt det *nya 6 mom.* får 1 mom. och det *nya 5 mom.* inte tillämpas vid utnämning till de högsta tjänsterna och de högre sakkunnigtjänsterna inom statsförvaltningen. Avgränsningen gäller tjänster där republikens president eller statsrådets allmänna sammanträde har utnämningsskäl.

Bestämmelser om republikens presidents behörighet när det gäller utnämningar finns i grundlagen och i annan lag, såsom bland annat domstolslagen (673/2016) och lagen om försvarsmakten (551/2007). De utnämningar som republikens president gör gäller i huvudsak domare och officerare. Republikens president utnämner emellertid också exempelvis justitiekanslern, biträdande justitiekanslern, riksåklagaren och biträdande riksåklagaren.

Den allmänna behörigheten att utnämna till statliga tjänster anförtros statsrådet i 126 § 1 mom. i grundlagen. Bestämmelser om statsrådets utnämningsbehörighet finns dessutom i lagen om statsrådet (175/2003). Enligt 13 § i den lagen utnämner statsrådet ministeriernas kanslichefer och övriga högsta tjänstemän. Närmare bestämmelser om de tjänstemän som omfattas av den utnämningsrätt som statsrådets allmänna sammanträde har finns i 42 § i reglementet för statsrådet (262/2003). Om det någon annanstans i lag eller i förordning föreskrivs att utnämningen till en tjänst ankommer på statsrådet, ska ärendet avgöras vid statsrådets allmänna sammanträde. Statsrådets allmänna sammanträde utnämner också cheferna för ämbetsverken, och bestämmelser om utnämningsbehörigheten i fråga om dessa tjänster finns i lagar om respektive ämbetsverks organisation.

Det föreslagna 6 mom. innebär en ändring av paragrafens tillämpningsområde i förhållande till jämfört med det gällande paragrafen på så sätt att möjligheten enligt 1 mom. att utnämna eller ordinarieanställa någon till en tjänst som ska inrättas inte längre kan användas i fråga om de tjänster som omfattas av 6 mom. Inte heller den nya möjligheten enligt det föreslagna 5 mom. att utnämna någon till en tjänst utan offentligt ansökningsförfarande ska gälla tjänster som omfattas av 6 mom.

8 a §. Enligt förslaget ska *1 mom.* ändras så att tjänstemannen inte längre själv får bedöma vilka uppgifter som ska lämnas i anmälningen om bindningar och huruvida de uppgifter som ska lämnas kan ha betydelse vid bedömningen av tjänstemannens förutsättningar att sköta de uppgifter som hör till en tjänst eller ett tjänsteförhållande. Enligt paragrafen ska anmälningsskyldigheten i fortsättningen också gälla upplysningar om beloppet av och grunden för skulder och andra ekonomiska åtaganden och om förtroendeuppdrag och förvaltningsuppdrag.

Motsvarande uppgifter har redan tidigare begärts i blanketten för anmälning av bindningar, men i fortsättningen avses lagen uttömmande ange vilka uppgifter som ska anmälas och därmed kan anmälaren inte längre göra någon egen prövning i frågan. I uppgiften om beloppet av skulder och andra ekonomiska åtaganden ingår bland annat information om åtaganden som gjorts för tredje part (t.ex. borgensförbindelser). I fråga om skulder och andra ekonomiska åtaganden anges storleksklass och grund. Med förtroendeuppdrag och förvaltningsuppdrag avses bland annat medlemskap i styrelsen, förvaltningsrådet eller motsvarande organ i ett företag eller en sammanslutning samt revisorsuppdrag.

Skyldigheten enligt paragrafen att anmäla uppgifter utvidgas enligt förslaget till 26 § 5 punkten i statstjänstemannalagen, dvs. också till ministrars specialmedarbetare. Specialmedarbetarnas uppgifter och ställning innebär att de i praktiken har tillgång till så gott som alla samma uppgifter som den minister som är deras chef. Med beaktande av detta är det motiverat att också de ska ge in anmälan om bindningar innan de utnämns till ett tjänsteförhållande. Den minister som är föredragande i fråga om utnämningen och statsministern, som gör utnämningen, kommer att ha tillgång till anmälan också vid den prövning av bindningar och oberoende enligt 8 c § som föregår utnämningar.

36 §. Den föreslagna ändringen av teknisk art. Med andra ord föreslås ingen innehållsmässig ändring. Hänvisningen i 3 *mom.* till 9 § i den upphävda lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (651/1988) korrigeras så att den gäller 27 § i den gällande lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013).

44 a §. Det föreslås att 3 *mom.* ändras så att det i ett karensavtal som ingås med en person som utnämns eller föreslås bli utnämnd till en tjänst inom statsförvaltningens högsta ledning eller en s.k. specificerad tjänst inom Försvarsmakten eller ett motsvarande tjänsteförhållande för viss tid kan avtalas att karenstiden är högst tolv månader efter det att anställningsförhållandet har upphört i stället för sex månader som i den gällande lagstiftningen. Inga andra ändringar föreslås i paragrafens innehåll. I enlighet med den gällande bestämmelsen träder avtalsvillkoret om karenstiden i kraft bara om myndigheten bedömer att det vid en tjänstemans övergång är fråga om en situation som avses i 44 a § 2 *mom.* När en tjänsteman övergår till en annan arbetsgivare kan myndigheten också göra den bedömningen att de framtida arbetsuppgifterna inte kräver någon karenstid eller att endast en kortare karenstid än den avtalade maximitiden tillämpas. Bestämmelsen ska tillämpas i kombination med 6 § om grunderna för god förvaltning i förvaltningslagen. Grunderna kräver bland annat att myndigheterna utövar sina befogenheter enbart för syften som är godtagbara enligt lag. Detta hindrar att bestämmelsen tillämpas schablonmässigt när konkreta karenstider slås fast.

I enlighet med gällande lag avgränsas den grupp av tjänstemän som kan beröras av karensavtal genom en beskrivning av typen av information som tjänstemannen har tillgång till i sitt uppdrag. De tjänstemän som ändringsförslaget gäller bildar till denna del en särskild grupp. De utövar betydande offentlig makt samt arbetar nära statsledningen och får i sitt jobb och till följd av sin ställning i vid omfattning kännedom om exempelvis kärnuppgifter med avseende på nationell säkerhet och Finlands yttre förbindelser. I arbetsuppgifterna för dem som innehar sådana tjänster ingår dessutom frågor som gäller trygghandet av de vitala samhällsfunktionerna, och tjänsteinnehavarna får då också tillgång till sekretessbelagda uppgifter som gäller dessa frågor. Tjänstemännen inom statsförvaltningens högsta ledning påverkar till denna del också beredningen av beslutsfattandet i nära samarbete med medlemmarna av statsrådet.

Den gällande statstjänstemannalagen ger möjlighet till en karenstid på sex månader efter det att anställningsförhållandet har upphört, men den tiden är inte tillräckligt lång i fråga om vissa projekt, exempelvis fleråriga upphandlingsprocesser av betydande ekonomiskt värde. Det är möjligt att en tjänsteman som omfattas av karens besitter sådan information som även efter sex månader kan utnyttjas i ett nytt anställningsförhållande på det sätt som avses i 44 a § i statsstatstjänstemannalagen för att skaffa sig själv eller någon annan fördel eller för att skada någon annan. I en situation där en tjänsteman inom statsförvaltningens högsta ledning övergår från statsanställning till den privata sektorn är det svårt att bevisa eller att motbevisa att information och kontakter använts, vilket i sin tur kan försvaga förtroendet för förvaltningen oberoende av om något lagstridigt har skett eller inte. Vi har ingen lagstiftning som rent generellt förbjuder en tidigare tjänsteman att i sin nya anställning påverka sin tidigare statliga arbetsgivare och dess beslutsfattande. En tjänstemans lagstadgade skyldigheter efter anställningsförhållandet eller bestämmelser om brott mot tjänstehemlighet och brott mot tjänstehemlighet av oaktsamhet löser inte i sin helhet och i praktiken det etiska problem som kan uppstå i situationer där tjänstemän direkt eller kort tid efter att ha lämnat en offentlig tjänst övergår till ett företag som upprätthåller eller utnyttjar motsvarande förbindelser – även i de fall där tjänstemännen inte bryter mot sina lagstadgade skyldigheter.

62 §. Den föreslagna ändringen av teknisk art. Med andra ord föreslås ingen innehållsmässig ändring. Hänvisningen i 1 *mom.* till arbetsdomstolens beslut enligt 52 § korrigeras så att den gäller ett beslut av arbetsdomstolen enligt 58 §.

69 a §. Den föreslagna ändringen av teknisk art. Med andra ord föreslås ingen innehållsmässig ändring. Hänvisningen i 1 mom. till 6 § 1 mom. korrigeras så att den gäller 6 § 2 mom.

8 Ikraftträdande

Lagen föreslås träda i kraft den 1 januari 2022.

De tjänster och tjänsteförhållanden för viss tid som har förklarats lediga att sökas innan den aktuella lagen har trätt i kraft ska tillsättas med iakttagande av de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet. En myndighet och en sådan tjänsteman som har utnämnts till eller som föreslås bli utnämnd till en tjänst eller ett tjänsteförhållande för viss tid som avses i 44 a § och på vilken de bestämmelser som gällde när lagen trädde i kraft tillämpas, kan dock ingå ett karensavtal med beaktande av vad som föreskrivs i den 44 a § som träder i kraft den 1 januari 2022.

9 Verkställighet och uppföljning

Efter lagens ikraftträdande ombeds de tjänstemän som omfattas av tillämpningsområdet för 8 a § och ministers specialmedarbetare som omfattas av tillämpningsområdet lämna en uppdaterad redogörelse enligt 3 mom. för de uppgifter som avses i 1 mom.

Finansministeriet kommer i fortsättningen att med 2–3 års mellanrum genomföra en enkät för att utreda situationen i fråga om karensavtal inom förvaltningsområdena och på myndigheterna. Finansministeriets anvisningar om karensavtal ska också kompletteras med en begäran om att uppgifter om att sända myndighetens karensavtal till finansministeriet.

10 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning

De föreslagna ändringarna innebär ändringar i grunderna för tjänstemännens rättsliga ställning (6 b § i statstjänstemannalagen), tjänstemännens rättigheter och skyldigheter (8 a § i statstjänstemannalagen) och vars och ens rätt att skaffa sig sin försörjning genom arbete, yrke eller näring som han eller hon valt fritt (44 a § i statstjänstemannalagen). Enligt 80 § 1 mom. i grundlagen ska bestämmelser om grunderna för individens rättigheter och skyldigheter utfärdas genom lag. Bestämmelsen gäller också en tjänstemans rättigheter och skyldigheter (RP 1/1998 rd, GrUU 20/2003 rd och GrUU 3/2000 rd). Bestämmelser om rätten att fritt välja arbete finns i 18 § i grundlagen, där det också föreskrivs att det allmänna ska främja sysselsättningen.

Ändringen av 6 b § 1 mom. i statstjänstemannalagen innebär att en tjänst kan tillsättas utan offentligt ansökningsförfarande först när ett tjänsteförhållande för viss tid har varat i mer än två år. Den nuvarande tidsfristen är att tjänsteförhållandet för viss tid överstiger ett år. I enlighet med gällande anvisningar är en förutsättning att utnämningen till tjänsteförhållandet för viss tid har skett genom ett offentligt ansökningsförfarande och att de grunder för ett tjänsteförhållande för viss tid som anges i 9 § 1 mom. i statstjänstemannalagen är uppfyllda.

Det finns inga bestämmelser om ansökningsförfarandet för tjänsteförhållanden för viss tid. I stället grundar sig ledigförklaringen på finansministeriets anvisningar (VM/2643/00.00.00/2018) och bestämmelser om detta kan vid behov enligt 6 a § 3 mom. i statstjänstemannalagen också utfärdas genom förordning av statsrådet. Enligt gällande anvisningar kan ett tjänsteförhållande för viss tid på högst ett år tillsättas utan offentligt ansökningsförfarande. Syftet med ändringen av 6 b § 1 mom. i statstjänstemannalagen är att om tidsgränsen för ett tjänsteförhållande för viss tid som ligger till grund för en ordinarieanställning förlängs till över två år, kan också anvisningarna ändras så att en utnämning för viss tid på högst två år

kan göras utan att ett tjänsteförhållande ledigförklaras. En sådan ändring av anvisningarna när det gäller utnämning till tjänsteförhållanden för viss tid baserar sig inte på ett behov att undvika offentliga ansökningsförfaranden, utan bakgrunden till ändringen är behovet att se till att bemanna längre men ändå tidsbegränsade projekt med personer som är så kompetenta som möjligt och uppfyller de krav som uppgifternas ställer. Detta förutsätter längre tidsbegränsade utnämningar än tidigare utan offentligt ansökningsförfarande. En närmare beskrivning av bakgrunden till ändringsbehovet finns i avsnitt 2.1. Syftet med ändringen är att lagstiftningen och andra anvisningar om saken också i fortsättningen ska bilda en helhet som innebär att endast sådana tjänsteförhållanden för viss tid kan permanentas senare utan ett offentligt ansökningsförfarande där utnämningen har gjorts genom offentligt förfarande. Det som eftersträvas är att uttryckligen betona offentlighetsprincipen i 21 § i grundlagen och garantierna för god förvaltning enligt samma paragraf. Detta är ett sätt att också sörja för och understryka öppenhet och ansvar i lägen där själva ordinarieanställningen till en tjänst kan göras med stöd av lag utan ett offentligt ansökningsförfarande. Det är fråga om en ändring som uppfyller proportionalitetskraven, och förslaget är proportionerligt och nödvändigt för att målet ska nås. Med tanke på tjänstemännens lagstadgade rättsskydd blir grunderna för visstidsanställningar i 9 § i statstjänstemannalagen av största vikt, liksom även det att utnämningen görs för hela den tid som utgör grund för visstidsanställningen.

Avsikten med det föreslagna nya 6 b § 5 mom. är att sörja för det allmännas skyldighet enligt 18 § i grundlagen att främja sysselsättningen, vilket sker genom att i uppsägningssituationer ge en tjänsteman bättre möjligheter att få anställning någon annanstans inom statsförvaltningen. Syftet är att erbjuda statsanställda stöd i lägen där en statlig myndighet trots allt måste säga upp personal av produktionsorsaker och ekonomiska orsaker samt att trygga kontinuiteten i det statliga anställningsförhållandet någon annanstans inom statsförvaltningen. Den föreslagna ändringen innebär att den utnämmande myndigheten kan avvika från huvudregeln för tillsättning av tjänster, offentligt ansökningsförfarande, endast om en tjänsteman som sagts upp från en annan statlig myndighet utnämns till tjänsten under uppsägningstiden. Den som utnämns ska uppfylla behörighetsvillkoren för tjänsten, uppgiften eller benämningen, och utnämningen får inte basera sig på grunder som strider mot lagstiftningen, såsom diskrimineringslagen eller lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män, eller annars osakliga grunder. Förslaget kan inte anses stå i strid med grundlagens krav på jämlikhet, den grundläggande rättigheten likabehandling och främjande av jämställdhet. Bestämmelsen innebär avsteg från huvudregeln om att en tjänst ska förklaras ledig, men i övrigt iaktas rättsprinciperna inom förvaltningen när ärendet bereds och beslut fattas. Med beaktande av förslagets syfte och mål uppfyller bestämmelsen kriterierna enligt kravet på proportionalitet.

Enligt de föreslagna ändringarna ska det ändrade 1 mom. och det nya 5 mom. inte tillämpas på de högsta tjänsterna och de högre sakkunnigtjänsterna inom statsförvaltningen. Antalet sådana utnämningar som hör till republikens presidents och statsrådets allmänna sammanträdes behörighet är litet, och även den gällande lagstiftningen särbehandlar dem redan till många delar i förhållande till andra tjänster. De utnämningar som hör till republikens presidents behörighet är på några få undantag när utnämningar av domare och officerare. På domartjänster och domare tillämpas inte 27 § i statstjänstemannalagen, och ändringar som grundar sig på den paragrafen påverkar inte domarnas ställning eller det så kallade omställningsskyddet. Domare som utnämns för viss tid får heller inte ordinarie anställning med stöd av den gällande 6 b §. Tjänsterna inom Försvarsmakten kan å sin sida i regel redan i enlighet med gällande lagstiftning vid behov tillsättas utan offentligt ansökningsförfarande. I fråga om de högsta tjänsterna och högre sakkunnigtjänsterna inom statsförvaltningen är det motiverat att förutsätta särskild öppenhet och insyn och ett fullt ut offentligt ansökningsförfarande alltid när någon utnämns, får ordinarie anställning eller berörs av omställningsskydd. De föreslagna bestämmelserna i 6 b § om undan-

tag från paragrafens tillämpningsområde ändrar i praktiken inte etablerad praxis och särbehandlar inte tjänstemannagrupperna i fråga i förhållande till andra statliga tjänstemän utan behörig grund. Det är fråga om en noggrann avgränsning som uppfyller proportionalitetskravet.

Enligt förslaget ska 8 a § 1 mom. ändras så att tjänstemannen inte längre själv får bedöma vilka uppgifter som ska lämnas i anmälningen om bindningar och huruvida de uppgifter som ska lämnas har betydelse vid bedömningen av tjänstemannens förutsättningar att sköta de uppgifter som hör till en tjänst eller ett tjänsteförhållande. Enligt paragrafen ska anmälningsskyldigheten i fortsättningen också gälla upplysningar om beloppet av och grunden för skulder och andra ekonomiska åtaganden och om förtroendeuppdrag och förvaltningsuppdrag. I fortsättningen avses lagen uttömmande ange vilka uppgifter som ska anmälas och därmed kan anmälaren inte längre göra någon egen prövning i frågan. Skyldigheten enligt paragrafen att anmäla uppgifter utvidgas enligt förslaget till 26 § 5 punkten i statstjänstemannalagen, dvs. också till ministrars specialmedarbetare. Avsikten är att genom ändringen stärka förtroendet för tjänstemännen i deras arbete när innehållet i redogörelsen för bindningar blir enhetligare och skyldigheten att anmäla sina bindningar utvidgas till ministrarnas specialmedarbetare. Ministrarnas specialmedarbetare är tjänstemän som på grund av sin ställning i praktiken har tillgång till och skyldighet att sätta sig in i nästan alla samma uppgifter som den minister som är deras chef. Med beaktande av detta är det motiverat att de i fråga om skyldigheten att anmäla sina bindningar jämföras med dem som utnämns till tjänster inom statens högsta ledning.

Möjligheten enligt 44 a § i statstjänstemannalagen att bestämma en karenstid som infaller efter det att anställningsförhållandet upphört innebär en begränsning av tjänstemannens rätt enligt 18 § 1 mom. i grundlagen att skaffa sig sin försörjning genom arbete, yrke eller näring som han eller hon valt fritt. Begränsningarna måste således vara förenliga med proportionalitetskravet (GrUU 10/2016 rd). Grundlagsutskottet har i ett utlåtande (GrUU 35/2016 rd) tagit ställning till förslaget om en tolv månader lång karens för tjänstemän (RP 90/2016 rd). I fråga om en karenstid på tolv månader konstaterade grundlagsutskottet att den tidsmässigt harmonierar med proportionalitetskravet. Vidare menade utskottet att regeringen också i övrigt anförde godtagbara skäl för ändringarna. Med karensbestämmelserna skyddas allmänintresset. Samtidigt är syftet att öka förtroendet för att myndigheterna är oberoende i sin verksamhet, vilket är ett viktigt element i skyddet för god förvaltning enligt 21 § i grundlagen. Tanken är också att motverka korruption vid den här typen av anställningsbyten. Restriktionerna i de rättigheter som skyddas i 18 § i grundlagen uppfyller också i allt väsentligt kravet på exakt avgränsning och tydlighet, står det i utlåtandet.

Enligt förslaget förlängs karenstiden enligt den gällande 44 a § i statstjänstemannalagen från sex till tolv månader i fråga om de högsta statstjänstemännen och de tjänstemän som utnämns till en s.k. specificerad tjänst inom Försvarmakten. En närmare avgränsning av de tjänstemän som omfattas av förslaget finns beskriven i avsnitt 4.1.3. Inga andra ändringar föreslås i bestämmelsen. Kravet på exakthet och noggrann avgränsning samt proportionalitetskravet har i propositionen beaktats på så sätt att den föreslagna ändringen av 44 a § gäller en mer begränsad grupp tjänstemän och inte kategoriskt alla som det ingår karensavtal med när villkoren i paragrafen är uppfyllda. Karenstiden fastställs inte regelmässigt utan prövas från fall till fall. I enlighet med vad grundlagsutskottet tidigare slagit fast i utlåtande (GrUU 35/2016 rd) hindrar tillämpning i kombination med förvaltningslagens 6 § om grunderna för god förvaltning att bestämmelsen tillämpas schablonmässigt exempelvis på alla tjänstemän som ingått karensavtal eftersom bestämmelsen i förvaltningslagen vanligen kräver att myndigheterna utövar sina befogenheter utslutande för enligt lag godtagbara syften. Exempelvis innebär det faktum att regleringen ger möjlighet att avtala om en karenstid på tolv månader med en grupp tjänstemän som avgränsas separat emellertid inte att en tjänsteman automatiskt föreläggs en karenstid på tolv månader när han eller hon säger upp sig. Karenstiden kan alltså beroende på situationen också vara kortare

än så eller inte krävas över huvud taget. Karenstid föreläggs endast om myndigheten när en tjänsteman byter anställning bedömer att den information som karensen skyddar på ett väsentligt sätt kan användas i det nya anställningsförhållandet eller den nya verksamheten till egen eller någon annans nytta eller på ett sätt som skadar någon annan.

Det är fråga om en noggrant avgränsad och proportionerlig ändring. Orsaken bakom behovet av längre karenstid är kvaliteten på den information som de tjänstemän som omfattas av förslaget har tillgång till i sitt uppdrag. Tjänstemännen inom statsförvaltningens högsta ledning och den övriga högre ledningen inom Försvarsmakten utgör en särskild målgrupp i detta avseende. Tjänstemännen inom statens högsta ledning utövar betydande offentlig makt samt arbetar nära statsledningen och får i vid omfattning kännedom om exempelvis kärnuppgifter med avseende på den nationella säkerheten. De påverkar till denna del också beredningen av beslutsfattandet i nära samarbete med medlemmarna av statsrådet. I arbetsuppgifterna för dem som innehar tjänster inom den högsta ledningen inom statsförvaltningen ingår dessutom bland annat frågor som gäller tryggheten av de vitala samhällsfunktionerna samt Finlands yttre förbindelser. Den information som ska skyddas i de högsta tjänsterna inom Försvarsmakten gäller den nationella säkerheten samt militära beredskap, kapacitet samt förmåga och dess utveckling. Situationer bakom ändringsbehovet finns beskrivna i avsnitt 2.3.

På de grunder som anges ovan kan lagförslaget behandlas i vanlig lagstiftningsordning.

Kläm

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

Lag

om ändring av statstjänstemannalagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i statstjänstemannalagen (750/1994) 6 b § 1 mom., 8 a § 1 mom., 36 § 3 mom., 44 a § 3 mom., 62 § 1 mom. och 69 a § 1 mom.,
av dem 6 b § 1 mom. och 8 a § 1 mom. sådana de lyder i lag 283/2015, 36 § 3 mom. sådant det lyder i lag 343/2007, 44 a § 3 mom. sådant det lyder i lag 1059/2016 och 69 a § 1 mom. sådant det lyder i lag 692/1995, samt
fogas till 6 b §, sådan den lyder i lag 283/2015, nya 5 och 6 mom. som följer:

6 b §

En tjänst som inrättats i stället för en uppgift i arbetsavtalsförhållande eller ett tjänsteförhållande för viss tid som överstiger två år kan första gången tillsättas utan att tjänsten förklaras ledig, om den arbetstagare som sköter uppgiften eller den tjänsteman som är anställd i tjänsteförhållandet för viss tid utnämns till tjänsten.

En tjänst får tillsättas utan att den förklaras ledig även när en tjänsteman som har sagts upp från en annan statlig tjänst med stöd av 27 § utnämns till tjänsten under uppsägningstiden.

Bestämmelserna i 1 och 5 mom. tillämpas dock inte vid utnämning till tjänster där republikens president eller statsrådets allmänna sammanträde har utnämningsbehörighet.

8 a §

En person som föreslås bli utnämnd till en tjänst eller ett tjänsteförhållande som avses i 26 § ska före utnämningen lämna en redogörelse för sin näringsverksamhet, sitt ägande i företag och annan förmögenhet, beloppet av och grunden för skulder och andra ekonomiska åtaganden, sina uppgifter utanför tjänsten, sina förtroendeuppdrag och förvaltningsuppdrag samt sina bisysslor enligt 18 §. Anmälan ska när det gäller bisysslor som kräver bisysslotillstånd enligt 18 § innehålla uppgifter om inkomsten från bisysslorna.

36 §

Medan ett tjänsteförhållande består kan det på myndighetens eller en tjänstemans initiativ träffas överenskommelse om permittering av tjänstemannen. Genom tjänstekollektivavtal och överenskommelse som nämns i 27 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar kan om permittering avtalas även på annat sätt än det som bestäms i 1 och 2 mom.

44 a §

Karenstiden får avtalas att omfatta högst sex månader efter det att anställningsförhållandet har upphört. Karenstiden får dock avtalas att omfatta högst 12 månader efter det att anställningsförhållandet har upphört, om avtalet ingås med en person som utnämns eller föreslås bli utnämnd till en tjänst eller ett tjänsteförhållande som avses i 4 § 2 mom. 3 punkten eller 26 § 1–4 punkten.

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.

62 §

Har ett rättelseyrkande som avses i 52 § inte framställts inom tre år från utgången av det kalenderår under vilket prestationen borde ha ägt rum eller inom 60 dagar från delfäendet av ett sådant beslut av arbetsdomstolen som nämns i 58 §, är rätten till förmånen förverkad.

69 a §

Om straff för brott mot 6 § 2 mom. och 11 § stadgas i 47 kap. 3 § i strafflagen (39/1889).

Denna lag träder i kraft den 20 . _____

Helsingfors den 21 oktober 2021

Statsminister

Sanna Marin

Kommunminister Sirpa Paatero

Lag

om ändring av statstjänstemannalagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i statstjänstemannalagen (750/1994) 6 b § 1 mom., 8 a § 1 mom., 36 § 3 mom., 44 a § 3 mom., 62 § 1 mom. och 69 a § 1 mom.,
av dem 6 b § 1 mom. och 8 a § 1 mom. sådana de lyder i lag 283/2015, 36 § 3 mom. sådant det lyder i lag 343/2007, 44 a § 3 mom. sådant det lyder i lag 1059/2016 och 69 a § 1 mom. sådant det lyder i lag 692/1995, samt
fogas till 6 b §, sådan den lyder i lag 283/2015, nya 5 och 6 mom. som följer:

Gällande lydelse

6 b §

En tjänst som inrättats i stället för en uppgift i arbetsavtalsförhållande eller ett tjänsteförhållande för viss tid som överstiger ett år kan första gången tillsättas utan att tjänsten förklaras ledig, om den arbetstagare som sköter uppgiften eller den tjänsteman som är anställd i tjänsteförhållandet för viss tid utnämns till tjänsten.

8 a §

En person som föreslås bli utnämnd till en tjänst som avses i 26 § 1–4 punkten ska före utnämningen lämna en redogörelse för sin näringsverksamhet, sitt ägande i företag och annan förmögenhet samt för sina uppgifter utanför tjänsten, sina bisysslor enligt 18 § och för sina andra bindningar som kan vara av betydelse vid bedömningen av hans eller hennes förutsättningar att sköta de uppgifter som hör

Föreslagen lydelse

6 b §

En tjänst som inrättats i stället för en uppgift i arbetsavtalsförhållande eller ett tjänsteförhållande för viss tid som överstiger *två år* kan första gången tillsättas utan att tjänsten förklaras ledig, om den arbetstagare som sköter uppgiften eller den tjänsteman som är anställd i tjänsteförhållandet för viss tid utnämns till tjänsten.

En tjänst får tillsättas utan att den förklaras ledig även när en tjänsteman som har sagts upp från en annan statlig tjänst med stöd av 27 § utnämns till tjänsten under uppsägningstiden.

Bestämmelserna i 1 och 5 mom. tillämpas dock inte vid utnämning till tjänster där republikens president eller statsrådets allmänna sammanträde har utnämningsbehörighet.

8 a §

En person som föreslås bli utnämnd till en tjänst *eller ett tjänsteförhållande* som avses i 26 § ska före utnämningen lämna en redogörelse för sin näringsverksamhet, sitt ägande i företag och annan förmögenhet, *beloppet av och grunden för skulder och andra ekonomiska åtaganden, sina uppgifter utanför tjänsten, sina förtroendeuppdrag och förvaltnings-*

Gällande lydelse

till den tjänst som ska tillsättas. Anmälan ska när det gäller bisysslor som kräver bisysslotillstånd enligt 18 § innehålla uppgifter om inkomsten från bisysslorna.

36 §

Medan ett tjänsteförhållande består kan på myndighetens eller en tjänstemans initiativ överenskommelse träffas om permittering av tjänstemannen. Genom tjänstekollektivavtal och överenskommelse som nämns i 9 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar kan om permittering avtalas även på annat sätt än det som bestäms i 1 och 2 mom.

44 a §

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.

62 §

Har ett rättelseyrkande som avses i 52 § inte framställts inom tre år från utgången av det kalenderår under vilket prestationen borde ha ägt rum eller inom 60 dagar från delfäendet av sådant beslut av arbetsdomstolen som nämns i 52 §, är rätten till förmånen förverkad.

69 a §

Om straff för brott mot 6 § 1 mom. och 11 § stadgas i 47 kap. 3 § strafflagen.

Föreslagen lydelse

uppdrag samt sina bisysslor enligt 18 §. Anmälan ska när det gäller bisysslor som kräver bisysslotillstånd enligt 18 § innehålla uppgifter om inkomsten från bisysslorna.

36 §

Medan ett tjänsteförhållande består kan det på myndighetens eller en tjänstemans initiativ träffas överenskommelse om permittering av tjänstemannen. Genom tjänstekollektivavtal och överenskommelse som nämns i 27 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar kan om permittering avtalas även på annat sätt än det som bestäms i 1 och 2 mom.

44 a §

Karenstiden får avtalas att omfatta högst sex månader efter det att anställningsförhållandet har upphört. *Karenstiden får dock avtalas att omfatta högst 12 månader efter det att anställningsförhållandet har upphört, om avtalet ingås med en person som utnämns eller föreslås bli utnämnd till en tjänst eller ett tjänsteförhållande som avses i 4 § 2 mom. 3 punkten eller 26 § 1–4 punkten.* 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.

62 §

Har ett rättelseyrkande som avses i 52 § inte framställts inom tre år från utgången av det kalenderår under vilket prestationen borde ha ägt rum eller inom 60 dagar från delfäendet av ett sådant beslut av arbetsdomstolen som nämns i 58 §, är rätten till förmånen förverkad.

69 a §

Om straff för brott mot 6 § 2 mom. och 11 § stadgas i 47 kap. 3 § i strafflagen (39/1889).

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

Denna lag träder i kraft den 20 .