

Talmanskonferensens förslag TKF 1/2022 rd

Talmanskonferensen

Talmanskonferensens förslag till lag om ändring av lagen om riksdagens tjänstemän

Till riksdagen

FÖRSLAGETS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

Talmanskonferensen föreslår att lagen om riksdagens tjänstemän ändras så att den genomför Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen (arbetsvillkorsdirektivet). De föreslagna ändringarna motsvarar de ändringar som gjorts i statstjänstemannalagen i syfte att genomföra arbetsvillkorsdirektivet.

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

Den föreslagna lagen avses träda i kraft så snart som möjligt.

ALLMÄN MOTIVERING

Bakgrund och beredning

Genom de ändringar som föreslås i lagen om riksdagens tjänstemän (1197/2003) genomförs Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen (nedan arbetsvillkorsdirektivet).

Kommissionen lämnade den 21 december 2017 ett förslag till arbetsvillkorsdirektiv (COM(2017) 797 final). Syftet med direktivet var att främja en säkrare och mer förutsägbar sysselsättning samtidigt som flexibiliteten på arbetsmarknaden säkerställs och levnadsförhållandena och arbetsvillkoren förbättras. Finland förhöll sig i princip positivt till direktivförslaget, men påpekade att kommissionen vid beredningen av direktivet bör beakta att den administrativa bördan för företagen måste stå i relevant proportion till nyttan med regleringen (statsrådets skrivelse U 2/2018 rd, kompletterande skrivelse UKU 16/2018 rd).

Talmanskonferensens förslag TKF 1/2022 rd

Europaparlamentet och rådet godkände direktivförslaget den 20 juni 2019. Det godkända arbetsvillkorsdirektivet förbättrar ställningen i synnerhet för arbetstagare som är anställda i mer osäkra anställningsförhållanden genom att främja tryggare och mer förutsägbara arbetsvillkor. I direktivet föreskrivs det om minimirättigheter för alla arbetstagare som har ett arbetsavtal eller ett anställningsförhållande inom unionen. Harmoniseringen och antagandet av miniminormer för arbetsvillkor på EU-nivå kommer att säkerställa att anställningsvillkoren för alla arbetstagare inom EU är tillräckligt transparenta och förutsebara, samtidigt som de atypiska anställningsvillkoren förblir relativt flexibla, samtidigt som deras fördelar för arbetstagare och arbetsgivare bibehålls.

Tiden för genomförande av arbetsvillkorsdirektivet gick ut den 1 augusti 2022. Till riksdagen har lämnats en proposition med förslag till genomförande av kollektivavtalsdirektivet och lagstiftning som förbättrar ställningen för arbetstagare med varierande arbetstid (RP 60/2022 rd), om vilken arbetslivs- och jämställdhetsutskottet har lämnat betänkandet AjUB 7/2022 rd. För att genomföra direktivet har regeringen, till den del det gäller statstjänstemän, dessutom lämnat en proposition med förslag till lagar om ändring av statstjänstemannalagen och lagen om Finlands Banks tjänstemän (RP 50/2022 rd). Förvaltningsutskottet har lämnat betänkandet FvUB 13/2022 rd om propositionen. Lagändringarna trädde i kraft den 1 augusti 2022.

I samband med ändringen av statstjänstemannalagen ändrades också 23 a § så att en tjänsteman som ansöker om tjänstledighet på grund av sjukdom kan styrka sin sjukdom också på något annat tillförlitligt sätt än med ett läkarintyg, ett intyg av en hälsovårdare vid en hälsovårdscentral eller ett intyg av en hälsovårdare eller en sjukskötare som anvisats av ämbetsverket, om sjukdomen varar högst fem dygn. Bakgrunden till den ändringen är inte arbetsvillkorsdirektivet utan nationella behov. Eftersom 26 a § i den gällande lagen om riksdagens tjänstemän redan tillåter detta, behöver lagförslaget inte bedömas till denna del.

Förslaget till lag om ändring av lagen om riksdagens tjänstemän motsvarar i tillämpliga delar de ändringar som har gjorts i statstjänstemannalagen och lagen om Finlands Banks tjänstemän i syfte att genomföra arbetsvillkorsdirektivet. Vid tolkningen av bestämmelserna i det nu aktuella lagförslaget kan den nämnda propositionen och förvaltningsutskottets betänkande användas som rättskälla, med undantag för bestämmelserna om styrkande av en tjänstemans sjukdom.

Nuläge och bedömning av nuläget

Innehållet i arbetsvillkorsdirektivet beskrivs i detalj i motiveringen till regeringens proposition RP 50/2022 rd, där det också har gjorts en bedömning av de ändringar i statstjänstemannalagen som är kopplade till genomförandet av direktivet. Utifrån den bedömningen kan följande konstateras i fråga om lagen om riksdagens tjänstemän.

Lagen om riksdagens tjänstemän föreskriver inte om de skyldigheter för arbetsgivaren att i enlighet med artiklarna 4 och 7 i arbetsvillkorsdirektivet informera om de centrala villkoren i arbetet. Ett utnämningsbeslut som gäller en tjänst eller ett tjänsteförhållande vid riksdagen ska dock uppfylla kraven i 7 kap. i förvaltningslagen (434/2003) och de uppgifter om de centrala villkoren i arbetet som förutsätts i arbetsvillkorsdirektivet ingår i det utnämningsbeslut som gäller en tjänst eller ett tjänsteförhållande för viss tid. Utnämningsbrevet innehåller dessutom delvis de uppgifter som förutsätts i arbetsvillkorsdirektivet.

Talmanskonferensens förslag TKF 1/2022 rd

Lagen om riksdagens tjänstemän föreskriver inte om någon skyldighet för arbetsgivaren angående den övergång till en tryggare anställningsform som avses i artikel 12 i arbetsvillkorsdirektivet.

Lagen föreskriver inte heller om de skyldigheter som nämns i artikel 13 i arbetsvillkorsdirektivet, det vill säga att utbildningen ska vara kostnadsfri, att deltagandet i utbildningen ska räknas som arbetstid eller att utbildningen ska ske under arbetstid. Den tid som inte räknas in i arbetstiden är utifrån 3 § i arbetstidslagen (872/2019) vilotid. Enligt motiveringen till 3 § i arbetstidslagen är utbildningar ”ofta anvisade av arbetsgivaren och tangerar direkt arbetstagarens arbetsuppgifter och dessutom förutsätts att arbetstagarna deltar i utbildningarna. Deltagande i utbildning kan då bedömas vara i 1 mom. avsedd tid som används till arbete och därigenom arbetstid i enlighet med definitionen. Den tid som på arbetsplatsen används för inskolning av arbetstagaren är arbetstid. Det kan till exempel vara fråga om utbildning i ett nytt datasystem eller en ny maskin som används i arbetet. Däremot räknas frivillig utbildning vars syfte till exempel är att på allmän nivå förbättra eller upprätthålla arbetstagarens kompetens och yrkesskicklighet och som inte kan ses som en del av det av arbetstagaren utförda arbetet inte in i arbetstiden.”

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

Myndighetens skyldighet att ordna utbildning som är nödvändig för tjänstemannens arbete kan också basera sig på annan lagstiftning eller på ett tjänstekollektivavtal. Det kan antas att det är kostnadsfritt för arbetstagaren att delta i utbildningar när arbetsgivaren är skyldig att erbjuda utbildning som föreskrivs i arbetslagstiftningen. Det är dock inte uteslutet att utbildning som arbetsgivaren är skyldig att ordna med stöd av någon annan lag eller ett arbets- eller tjänstekollektivavtal kan medföra kostnader för arbetstagaren. För att säkerställa att arbetsvillkorsdirektivet genomförs på korrekt sätt är det motiverat att föreskriva om kostnadsfrihet för arbetstagare i fråga om utbildning som arbetsgivaren är skyldig att erbjuda.

Det är ändamålsenligt att samtidigt också föreskriva att utbildningen ska räknas som arbetstid och i den mån det är möjligt ordnas under ordinarie arbetsskift, även om den nationella lagstiftningen i fråga om det förstnämnda verkar uppfylla kraven i direktivet.

Därför bör följande nya bestämmelser fogas till lagen om riksdagens tjänstemän:

- 1) Ett nytt 16 § 3 mom., genom vilket arbetsgivarens skyldigheter enligt artikel 12 i arbetsvillkorsdirektivet angående övergång till en tryggare anställningsform genomförs.
- 2) Ett nytt 18 § 3 mom., som genomför de skyldigheter som nämns i artikel 13 i arbetsvillkorsdirektivet, det vill säga att utbildningen ska vara kostnadsfri, att deltagandet i utbildningen ska räknas som arbetstid och att utbildningen ska ske under arbetstid.
- 3) Nya 18 § 4—7 mom., som genomför arbetsvillkorsdirektivets artiklar 4 och 7 om information om de centrala villkoren i arbetet.

Talmanskonferensens förslag TKF 1/2022 rd

Beredningen av förslaget

Ändringarna i lagen om riksdagens tjänstemän har beretts som tjänsteuppdrag vid riksdagens kansli. Personalorganisationerna vid riksdagens ämbetsverk har hörts vid beredningen av ärendet.

Detaljmotivering

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

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

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

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

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

Det föreslås inga närmare krav på innehållet i de grunder som anges i myndighetens svar, eftersom det i lagstiftningen inte finns något krav på grundad anledning för till exempel deltidsarbete.

Talmanskonferensens förslag TKF 1/2022 rd

Om arbetsgivaren anser att den inte kan eller har förutsättningar att erbjuda tjänstemannen längre ordinarie arbetstid eller förlänga utnämningens längd, ska arbetsgivaren i sitt svar redogöra för de bakomliggande orsakerna.

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

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

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

Om en myndighet utifrån ovannämnda kriterier inte är skyldig att ge skriftlig information i en fråga, är myndigheten inte heller skyldig att ge muntlig information.

Bestämmelserna i det nya 3 mom. grundar sig på artikel 12 i arbetsvillkorsdirektivet och motsvarar den nya 9 d § i statstjänstemannalagen (709/2022).

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

Talmanskonferensens förslag TKF 1/2022 rd

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

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

Paragrafen medför i sig inte någon skyldighet för myndigheten att erbjuda utbildning, utan skyldigheten att erbjuda utbildning ska grunda sig på någon annan bestämmelse i lag eller i ett tjänstekollektivavtal. Utbildningen ska dessutom vara nödvändig med tanke på det arbete som ingår i tjänstemannens tjänst eller tjänsteförhållande. I lagstiftningen eller tjänstekollektivavtalen för olika branscher kan det finnas skyldigheter för arbetsgivaren att erbjuda eller ordna sådan utbildning som är nödvändig med tanke på arbetstagarens arbete. Det kan till exempel vara fråga om arbetsgivarens skyldighet att se till att arbetstagaren med vissa intervaller deltar i utbildning som behövs för att upprätthålla en viss yrkeskvalifikation, om en sådan skyldighet i praktiken innebär skyldighet att erbjuda eller ordna utbildningen. I bestämmelsen avses däremot i regel inte situationer där en sådan utbildning eller examen eller en del av den som är en förutsättning för anställning till en viss uppgift erbjuds till eller ordnas för den som söker en tjänst eller ett tjänsteförhållande eller en tjänsteman, om det inte föreskrivs om en sådan skyldighet i lag eller kollektivavtal. Sådan utbildning som arbetsgivaren frivilligt erbjuder arbetstagare omfattas inte heller av bestämmelsens tillämpningsområde, till den del skyldigheten att erbjuda utbildning inte grundar sig på lag eller tjänstekollektivavtal. Detsamma gäller för annan utbildning som arbetsgivaren eventuellt erbjuder och som inte hänför sig till tjänstemannens arbetsuppgifter. Med tanke på tillämpningen av bestämmelsen saknar det betydelse om arbetsgivaren själv ordnar utbildningen eller om den köps in i form av en köptjänst från en extern aktör.

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

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

Talmanskonferensens förslag TKF 1/2022 rd

Utbildningen ska i den mån det är möjligt ordnas under ordinarie arbetsskift. Det innebär att om tjänstemannen arbetar under regelbundet fastställda tider ska man i regel sträva efter att förlägga utbildningen till dessa tider. Om utbildningen inte på ett rimligt sätt kan ordnas inom tjänstemannens dagliga arbetstid kan den ordnas även andra tider. Med den utbildning som avses i paragrafen avses uttryckligen deltagande i utbildning antingen genom fysisk närvaro eller genom distansförbindelser. En tjänstemans självstudier omfattas inte av paragrafens tillämpningsområde, även om de utgör en del av utbildningen.

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

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

Enligt det föreslagna 4 mom. ska en tjänsteman ges skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet, om inte villkoren framgår av beslutet om utnämning till tjänsten eller tjänsteförhållandet eller av utnämningensbrevet. Informationen är till sin natur en informativ förteckning över de centrala villkoren i arbetet, och den medför inte i sig rättigheter eller skyldigheter för parterna i tjänsteförhållandet. Informationen kan ges i en eller flera handlingar i fråga om de uppgifter som inte framgår av utnämningensbrevet eller utnämningensbrevet. Utredningen kan också tillhandahållas elektroniskt, under förutsättning att arbetstagaren har tillgång till detta, att informationen kan lagras och skrivas ut och att arbetsgivaren får ett bevis på översändandet eller mottagandet av informationen.

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

Enligt 1 punkten ska parterna i tjänsteförhållandet framgå av informationen. Parterna i ett tjänsteförhållande är den som utnämns till tjänsten eller tjänsteförhållandet och det ämbetsverk eller den myndighet vars tjänst eller tjänsteförhållande det är fråga om. I allmänhet framgår dessa redan av utnämningensbrevet, vilket betyder att uppgifterna inte behöver inkluderas i en separat redogörelse.

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

Enligt 3 punkten ska grunden för visstidsanställningen anges i informationen.

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

Enligt 5 punkten ska informationen innehålla uppgifter om tjänstens eller tjänsteförhållandets huvudsakliga uppgifter. Tjänstemannens uppgifter bestäms, utöver av åtgärder som baserar sig på rätten att leda och övervaka arbetet, även bland annat utifrån lagstiftning, myndighetens arbets-

Talmanskonferensens förslag TKF 1/2022 rd

ordning, beslutet om inrättande av tjänsten och andra särskilda beslut av myndigheten. Då är det tillräckligt att hänvisa till den särskilda grunden i fråga.

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

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

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

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

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

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

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

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

Talmanskonferensens förslag TKF 1/2022 rd

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

Momentets *15 punkt* gäller ytterligare information som ska ges tjänstemän som utstationeras i arbete utomlands i minst en månad. I fråga om utlandsarbete som varar minst en månad ska tjänstemannen få motsvarande information som en arbetstagare ska få enligt 2 kap. 4 § 3 mom. 16 punkten i arbetsavtalslagen (55/2001).

I det nya *6 mom.* föreskrivs det om tidpunkten när uppgifterna ska ges. Enligt bestämmelsen ska de uppgifter som avses i 5 mom. 1—9 punkten ges inom sju dagar och de uppgifter som avses i 10—14 punkten inom en månad från den tidpunkt från och med vilken personen har utnämnts till tjänsten eller tjänsteförhållandet, det vill säga från den tidpunkt när arbetet inleds. De uppgifter som avses i 15 punkten ska ges innan tjänstemannen flyttar utomlands.

I arbetsvillkorsdirektivet finns bestämmelser om till vilka delar informationen kan ges genom en hänvisning till den lag eller det tjänstekollektivavtal som tillämpas i tjänsteförhållandet. Det föreskrivs därför i tredje meningen i 3 mom. att de uppgifter som avses i momentets 7—12 och 14 punkt kan ges genom en hänvisning till den lag eller det tjänstekollektivavtal som tillämpas i tjänsteförhållandet, om den information som förutsätts enligt punkterna framgår av dessa bestämmelser eller föreskrifter. Dessutom föreslås det att det i sista meningen i 6 mom. föreskrivs att den information som avses i 4 mom. inte behöver ges på nytt, om ett tjänsteförhållande för viss tid fortsätter med en ny utnämning och villkoren förblir oförändrade.

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

I det föreslagna *7 mom.* föreskrivs det om information om ändringar i uppgifterna. Information om en ändring ska ges skriftligen så snart som möjligt, dock senast när ändringen träder i kraft. Om ändringen beror på att en bestämmelse i en lag eller ett tjänstekollektivavtal som det hänvisas till i informationen ändras, behöver arbetsgivaren dock inte ge information om ändring av ett villkor i arbetet.

Genom bestämmelserna i de nya 4—7 mom. genomförs de ändringar som följer av artiklarna 3—7 i arbetsvillkorsdirektivet till den del som bestämmelserna i dessa artiklar har betydelse för arbete i tjänsteförhållande. Regleringen motsvarar den nya 6 e § i statstjänstemannalagen (709/202).

Talmanskonferensens förslag TKF 1/2022 rd

Ikraftträdande

Lagen föreslås träda i kraft så snart som möjligt.

Enligt 2 mom. i den föreslagna ikraftträdandebestämmelsen behöver myndigheten inte komplettera den skriftliga information som avses i 18 § 4 mom. med sådana uppgifter som inte krävdes före ikraftträdandet, om tjänsteförhållandet har inletts före ikraftträdandet av denna lag. Om villkoren i arbetet ändras, ska tjänstemannen dock informeras om dem med iakttagande av vad som föreskrivs i den paragrafen.

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

att följande ändringar görs i lagen om riksdagens tjänstemän:

Lag

om ändring av lagen om riksdagens tjänstemän

I enlighet med riksdagen beslut

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

16 §

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

18 §

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

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

Av informationen ska åtminstone framgå

- 1) parterna i tjänsteförhållandet,

Talmanskonferensens förslag TKF 1/2022 rd

- 2) tjänsteförhållandets längd,
- 3) grunden för visstidsanställning,
- 4) tidpunkten från och med vilken personen har utnämnts till tjänsten eller tjänsteförhållandet,
- 5) de huvudsakliga uppgifterna eller grunden för fastställandet av dem,
 - 6) placeringsorten för tjänsten eller tjänsteförhållandet eller, om tjänstemannen inte har någon huvudsaklig permanent plats där arbetet utförs, de principer enligt vilka tjänstemannen arbetar på olika arbetsställen eller själv får bestämma var arbetet utförs,
 - 7) eventuell provotid,
 - 8) grunderna för avlöningen,
 - 9) den tillämpade arbetstiden,
 - 10) eventuell på lag, avtal eller praxis grundad rätt till sådan utbildning som arbetsgivaren erbjuder,
 - 11) hur semestern bestäms,
 - 12) uppsägningstiden eller grunden för bestämmande av den,
 - 13) det tjänstekollektivavtal som ska tillämpas på arbetet,
 - 14) den försäkringsanstalt där arbetsgivaren har ordnat tjänstemannens pensionskydd eller försäkrat tjänstemannen mot olycksfall i arbetet och mot yrkessjukdomar,
 - 15) i fråga om utlandsarbete som varar minst en månad, de uppgifter som avses i 2 kap. 4 § 3 mom. 16 punkten i arbetsavtalslagen (55/2001).

De uppgifter som avses i 5 mom. 1—9 punkten ska ges inom sju dagar och de uppgifter som avses i 10—14 punkten inom en månad från den tidpunkt från och med vilken personen har utnämnts till tjänsten eller tjänsteförhållandet. De uppgifter som avses i 5 mom. 15 punkten ska ges innan tjänstemannen flyttar utomlands. De uppgifter som avses i 5 mom. 7—12 och 14 punkten kan ges genom en hänvisning till den lag eller det tjänstekollektivavtal som tillämpas i tjänsteförhållandet. Om tjänsteförhållandena upprepas behöver informationen inte ges på nytt, om inte något annat följer av 7 mom.

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

Denna lag träder i kraft den 20 .

Om tjänsteförhållandet har inletts före ikraftträdandet av denna lag, behöver myndigheten inte komplettera den skriftliga information som avses i 18 § 4 mom. med sådana uppgifter som inte krävdes före ikraftträdandet av denna lag. Om villkoren i arbetet ändras ska tjänstemannen dock informeras med iakttagande av vad som föreskrivs i den paragrafen.

Helsingfors 18.10.2022

Riksdagens talman Matti Vanhanen
Riksdagens generalsekreterare Maija-Leena Paavola