

# FINLANDS FÖRFATTNINGSSAMLING

2003

Utgiven i Helsingfors den 16 april 2003

Nr 304—305

## INNEHÅLL

Nr		Sidan
304	Lag om kommunala tjänsteinnehavare .....	745
305	Lag om ändring av kommunallagen .....	759

## Nr 304

### Lag

#### om kommunala tjänsteinnehavare

Given i Helsingfors den 11 april 2003

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

#### 1 kap.

##### Allmänna bestämmelser

#### 1 §

##### *Tillämpningsområde*

Denna lag tillämpas på kommunala tjänsteinnehavare, om inte annat bestäms i någon annan lag eller avtalas med stöd av lagen om kommunala tjänstekollektivavtal (669/1970).

Vad som i denna lag bestäms om kommuner gäller också samkommuner.

#### 2 §

##### *Tjänsteinnehavare*

I denna lag avses med tjänsteinnehavare en person som står i tjänsteförhållande till en kommun. Med tjänsteförhållande avses en offentligrettslig anställning där kommunen är arbetsgivare och tjänsteinnehavaren utför arbete. En person anställs i tjänsteförhållande i de fall som avses i 44 § 2 mom. kommunallagen (365/1995).

#### 2 kap.

##### Tjänsteförhållandets början

#### 3 §

##### *Tjänsteförhållandets längd*

En tjänsteinnehavare anställs i tjänsteförhållande tills vidare eller för viss tid.

En tjänsteinnehavare kan anställas för viss tid endast på tjänsteinnehavarens egen begäran eller om det bestäms särskilt om anställning för viss tid eller om uppgiftens art, ett vikariat, ordnande av skötseln av de uppgifter som hör till ett vakant tjänsteförhållande eller någon annan jämförbar omständighet som ansluter sig till kommunens verksamhet och förutsätter ett tjänsteförhållande för viss tid så kräver.

En tjänsteinnehavare som har anställts för viss tid utan någon sådan grund som anges i 2 mom. eller som utan grundad anledning upprepade gånger i följd har anställts för viss tid har när tjänsteförhållandet upphör rätt att få en ersättning som motsvarar minst sex och högst 24 månaders lön. Yrkande på ersättning

RP 196/2002  
FvUB 31/2002  
RSv 301/2002

skall framställas inom sex månader från det att tjänsteförhållandet upphörde.

## 4 §

*Offentligt ansökningsförfarande*

Anställning i tjänsteförhållande förutsätter offentligt ansökningsförfarande, om inte något annat bestäms nedan. Ansökningstiden är minst 14 kalenderdagar från det att ett tillkännagivande har offentliggjorts på det sätt som anges i 64 § kommunallagen.

Den myndighet som beslutar om anställning i tjänsteförhållande kan av grundad anledning besluta om förlängning av ansökningstiden, om ett nytt ansökningsförfarande eller om att lämna tjänsteförhållandet obesatt. I tillkännagivandet om ett nytt ansökningsförfarande skall nämnas om de tidigare ansökningarna blir beaktade.

Anställning i ett tjänsteförhållande kan med avvikelse från 1 mom. ske utan ansökningsförfarande, när det är fråga om anställning av vikarie eller anställning för viss tid i ett vakant tjänsteförhållande, anställning i ett annat tjänsteförhållande av en tjänsteinnehavare som sagts upp av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker, sådant erbjudande av ett tjänsteförhållande för en deltidsanställd tjänsteinnehavare som avses i 22 §, sådan förflyttning av en tjänsteinnehavare till ett annat tjänsteförhållande som avses i 24 § eller i någon annan lag, anställning i tjänsteförhållande av en person som är anställd hos en annan arbetsgivare i samband med överföring av verksamhet med stöd av lag eller avtal eller någon annan jämförbar grund som fastställs i en instruktion.

## 5 §

*Anställning i tjänsteförhållande*

I ett tjänsteförhållande som har varit offentligt ledigförklarat kan anställas endast en person som skriftligen har sökt det före ansökningstidens utgång och då uppfyller behörighetsvillkoren. Till ansökan skall fogas en utredning över sökandens behörighet. Till tjänsten som kommundirektör och i enlighet med fullmäktiges beslut även till ett annat tjänsteförhållande kan även antas en person

som inte har sökt tjänsten om han eller hon samtycker därtill och förutsatt att hans eller hennes behörighet har utretts.

## 6 §

*Behörighetsvillkor*

De allmänna grunderna för anställning i tjänsteförhållande anges i grundlagen. Den som anställs i ett tjänsteförhållande skall dessutom ha särskilt föreskriven eller av kommunen bestämd särskild behörighet.

En person kan anställas i tjänsteförhållande för viss tid oberoende av de särskilda behörighetsvillkoren, om därom föreskrivs särskilt eller kommunen av särskilda skäl beslutar något annat i ett enskilt fall.

Endast personer som fyllt 18 år kan anställas i tjänsteförhållande.

## 7 §

*Utredning om hälsotillstånd*

Förutsättning för anställning i tjänsteförhållande är att den person som anställs till den myndighet som beslutar om anställningen lämnar upplysningar om sina förutsättningar att sköta uppgiften med hänsyn till hälsan samt dessutom vid behov deltar i kontroller och undersökningar för bedömning av saken. Arbetsgivaren svarar för nödvändiga kostnader för kontroller och undersökningar som förordnats av arbetsgivaren.

Den myndighet som beslutar om anställning kan av grundad anledning besluta att en sådan utredning som avses i 1 mom. inte krävs.

Om inga uppgifter om förutsättningarna med hänsyn till hälsan är tillgängliga när en person anställs i ett tjänsteförhållande, skall anställningen vara villkorlig. En villkorligt anställd tjänsteinnehavare skall lämna upplysningarna inom en av den anställande myndigheten utsatt skälig tid efter delfäendet av beslutet om anställning. Om upplysningarna inte lämnas inom den utsatta tiden eller om den myndighet som beslutar om anställning med anledning av upplysningarna inte anser att den kan fastställa en villkorlig anställning, konstaterar myndigheten genom sitt beslut att anställningen förfallit. I annat

fall fastställs anställningen av den myndighet som beslutar om anställning eller av en lägre verkställande myndighet.

### 8 §

#### *Prövotid*

Vid anställning i tjänsteförhållande kan det bestämmas att en prövotid på högst sex månader börjar när tjänsteutövningen inleds. I tjänsteförhållanden för viss tid som understiger ett år kan prövotiden utgöra högst hälften av tjänsteförhållandets längd.

Om en tjänsteinnehavare anställs i ett annat tjänsteförhållande hos en och samma arbetsgivare, kan arbetsgivaren bestämma att en prövotid skall iakttas i det nya tjänsteförhållandet, om det sker en avsevärd förändring i tjänsteinnehavarens uppgifter eller ställning.

Under prövotiden kan vardera parten häva tjänsteförhållandet med omedelbar verkan. Tjänsteförhållandet får inte hävas på de grunder som avses i 12 § eller på grunder som annars är ovidkommande med tanke på syftet med prövotiden.

### 9 §

#### *Tjänsteförordnande*

En tjänsteinnehavare skall utan dröjsmål och om möjligt innan tjänsteutövningen inleds ges ett protokollsutdrag över att han eller hon anställts i tjänsteförhållande eller ett annat skriftligt tjänsteförordnande, varav framgår åtminstone tjänstebeteckningen, tjänsteförhållandets längd, grunden för ett tjänsteförhållande för viss tid, eventuell prövotid, begynnelsestidpunkten för tjänsteutövningen, huvudsakliga uppgifter eller grunden för fastställandet av dem och grunderna för avlöningen.

### 10 §

*Tidpunkten då ett tjänsteförhållande uppkommer samt då tjänsteinnehavarens rättigheter och skyldigheter inträder*

Ett tjänsteförhållande uppkommer då ett beslut om anställning i tjänsteförhållande fattas.

Tjänsteinnehavarens rättigheter och skyldigheter inträder den dag tjänsteutövningen inleds, om inte något annat bestäms eller föreskrivs i denna lag eller någon annanstans om en tidigare begynnelsestidpunkt.

Om en tjänsteinnehavare anställs i ett annat tjänsteförhållande hos en och samma arbetsgivare, avbryts inte tjänsteinnehavarens anställning om han eller hon omedelbart övergår till det andra tjänsteförhållandet.

### 3 kap.

#### **Arbetsgivarens skyldigheter**

### 11 §

#### *Allmän förpliktelse*

Arbetsgivaren skall sörja för att tjänsteinnehavaren ges sina förmåner och rättigheter enligt tjänsteförhållandet.

### 12 §

#### *Diskrimineringsförbud*

Arbetsgivaren får inte vid anställning i tjänsteförhållande eller under ett tjänsteförhållande utan godtagbart skäl särbehandla sökande eller tjänsteinnehavare på grund av ålder, hälsotillstånd, nationellt eller etniskt ursprung, sexuell inriktning, språk, religion, åsikt, familjeförhållanden, fackföreningsverksamhet, politisk verksamhet eller någon annan därmed jämförbar omständighet. Bestämmelser om förbud mot diskriminering på grund av kön ingår i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986).

I tjänsteförhållanden för viss tid eller på deltid får inte enbart på grund av tjänsteförhållandets eller arbetstidens längd tillämpas ofördelaktigare anställningsvillkor än i andra tjänsteförhållanden, om det inte är motiverat av objektiva skäl.

Arbetsgivaren skall även i övrigt bemöta tjänsteinnehavarna opartiskt, om det med hänsyn till tjänsteinnehavarnas uppgifter och ställning inte finns anledning att avvika från detta.

## 13 §

*Utvecklande av arbetsgemenskapen och  
arbetsklimatet*

När en uppgift som tjänsteinnehavaren sköter eller arbetsmetoderna förändras eller utvecklas skall arbetsgivaren sträva efter att sörja för att tjänsteinnehavaren kan klara av skötseln av sina uppgifter. Arbetsgivaren skall också sträva efter att främja tjänsteinnehavarens möjligheter att utvecklas i enlighet med sin förmåga. Arbetsgivaren skall sträva efter att främja sina relationer till tjänsteinnehavarna liksom även de inbördes relationerna mellan tjänsteinnehavarna och de övriga anställda.

## 14 §

*Arbetarskydd*

Arbetsgivaren skall sörja för arbetarskyddet i syfte att skydda tjänsteinnehavarna mot olycksfall och hälsorisker enligt vad som bestäms i arbetarskyddslagen (738/2002) och med stöd av den.

Om en gravid tjänsteinnehavarens arbetsuppgifter eller arbetsförhållanden äventyrar hennes eller fostrets hälsa och riskfaktorn inte kan elimineras i arbetet eller arbetsförhållandena, skall arbetsgivaren sträva efter att för graviditetstiden flytta tjänsteinnehavaren till andra uppgifter som är lämpliga med beaktande av hennes arbetsförmåga och yrkesskicklighet.

## 15 §

*Lön-specifikation*

Arbetsgivaren skall i samband med lönebetalningen ge tjänsteinnehavaren en specifikation, av vilken framgår lönens belopp och de grunder enligt vilka den bestäms.

## 16 §

*Mötesrätt*

Arbetsgivaren skall tillåta att tjänsteinnehavarna och deras organisationer under pauser och utanför arbetstiden avgiftsfritt använder lämpliga lokaler i arbetsgivarens besitt-

ning för behandling av frågor som gäller tjänsteförhållanden och frågor som hör till en fackförenings verksamhet. Utövandet av mötesrätten får inte orsaka olägenheter för arbetsgivarens verksamhet.

## 4 kap.

**Tjänsteinnehavarens skyldigheter**

## 17 §

*Allmänna skyldigheter*

Tjänsteinnehavaren skall sköta de uppgifter som hör till tjänsteförhållandet på behörigt sätt, utan dröjsmål och med iakttagande av behöriga bestämmelser och föreskrifter samt arbetsgivarens arbetslednings- och övervakningsföreskrifter.

Tjänsteinnehavaren skall i sin uppgift handla opartiskt och uppträda så som hans eller hennes ställning och uppgift förutsätter.

Tjänsteinnehavaren får inte kräva, ta emot eller acceptera en ekonomisk eller någon annan förmån om vilken bestäms i 40 kap. strafflagen (39/1889).

## 18 §

*Bisyssla och konkurrerande verksamhet*

Med bisyssla avses ett tjänsteförhållande, ett avlönat arbete och en uppgift av bestående natur, som tjänsteinnehavaren har rätt att avsäga sig, samt yrke, näring och rörelse.

En tjänsteinnehavare får inte ta emot eller inneha en bisyssla som kräver att arbetstid används för uppgifter som hör till bisysslan, om inte arbetsgivaren på ansökan beviljar tillstånd därtill. Tillstånd kan beviljas också för viss tid och begränsat. Ett tillstånd kan återkallas om det finns skäl därtill. Tjänsteinnehavaren skall ges tillfälle att bli hörd innan tillståndet återkallas.

Vid prövning av om bisysslotillstånd skall beviljas skall det beaktas att tjänsteinnehavaren inte på grund av bisysslan får bli jävig i sina uppgifter. Bisysslan får inte heller äventyra förtroendet för opartiskheten i skötseln av uppgifterna och inte heller annars inverka menligt på en behörig skötsel av uppgifterna. Verksamhet som i egenskap av

konkurrerande verksamhet uppenbart skadar arbetsgivaren får inte utövas som bisyssla.

En tjänsteinnehavare får inte medan tjänsteförhållandet varar vidta sådana åtgärder för förberedande av konkurrerande verksamhet som med beaktande av 3 mom. inte kan anses vara godtagbara.

Om annan bisyssla än sådan som avses i 2 mom. skall tjänsteinnehavaren göra anmälan till arbetsgivaren. Sedan tjänsteinnehavaren getts tillfälle att bli hörd kan arbetsgivaren på de grunder som anges i 3 mom. förbjuda tjänsteinnehavaren att ta emot eller inneha en sådan bisyssla.

### 19 §

#### *Lämnande av hälsoupplýsingar*

Utöver vad som bestäms i lagen om företagshälsovård (1383/2001) är en tjänsteinnehavare för utredande av arbets- och funktionsförmågan skyldig att på arbetsgivarens begäran lämna denna behövliga upplýsingar om sina förutsättningar att sköta uppgiften med hänsyn till hälsan. Tjänsteinnehavaren är även skyldig att på förordnande av arbetsgivaren delta i kontroller och undersökningar som utförs för att hans eller hennes hälsotillstånd skall konstateras, om det är nödvändigt för att utreda förutsättningarna för skötseln av uppgiften. Innan förordnandet ges skall tjänsteinnehavaren beredas tillfälle att bli hörd. Bestämmelser om patientens självbestämmanderätt finns i 6 § lagen om patientens ställning och rättigheter (785/1992).

Arbetsgivaren svarar för nödvändiga kostnader för i 1 mom. avsedda kontroller och undersökningar som förordnats av arbetsgivaren.

### 20 §

#### *Arbetarskydd*

Tjänsteinnehavaren skall sörja för arbetarskyddet enligt vad som i arbetarskyddslagen och med stöd av den föreskrivs om tjänsteinnehavarens skyldigheter.

### 5 kap.

#### **Förändringar i tjänsteförhållandet**

### 21 §

#### *Ombildning av tjänsteförhållande till tjänsteförhållande på deltid*

Arbetsgivaren kan med iakttagande av uppsägningstiden och efter att ha gett tjänsteinnehavaren tillfälle att bli hörd ensidigt ombilda ett tjänsteförhållande till tjänsteförhållande på deltid på en uppsägningsgrund som avses i 37 §.

### 22 §

#### *En deltidsanställd tjänsteinnehavares rätt till en annan tjänst*

En arbetsgivare som behöver nya tjänsteinnehavare för liknande uppgifter i ett tjänsteförhållande på heltid, skall utan hinder av 46 § i första hand erbjuda en tjänsteinnehavare som anställts på deltid tills vidare en möjlighet att övergå till ett sådant tjänsteförhållande, förutsatt att tjänsteinnehavaren på förhand skriftligen har uttryckt önskemål om ett tjänsteförhållande på heltid, han eller hon uppfyller behörighetsvillkoren för tjänsteförhållandet och uppgiften är lämplig för honom eller henne.

### 23 §

#### *Ändring av tjänsteutövningsskyldigheten*

Den kommunala myndighet som beslutar om anställning i ett tjänsteförhållande som gäller tills vidare kan sedan den gett tjänsteinnehavaren tillfälle att bli hörd besluta att tjänsteinnehavarens tjänsteutövningsskyldighet skall ändras, om en omorganisering av verksamheten eller någon annan grundad anledning så förutsätter.

### 24 §

#### *Förflyttning av en tjänsteinnehavare till ett annat tjänsteförhållande*

En tjänsteinnehavare kan förflyttas till ett annat tjänsteförhållande vars behörighetsvill-

kor han eller hon uppfyller och som kan anses vara lämpligt för honom eller henne, om tjänsteinnehavarens ställning som anställd tills vidare eller för viss tid inte ändras och det för förflyttningen finns grundad anledning i anknytning till en omorganisering av verksamheten eller uppgifterna och tjänsteinnehavarens ordinarie lön inte sjunker, eller tjänsteinnehavaren har gett sitt samtycke till förflyttningen eller det finns något annat godtagbart skäl till förflyttningen och tjänsteinnehavaren har gett sitt samtycke till den.

En tjänsteinnehavare kan av grundad anledning för högst ett år förflyttas till ett annat tjänsteförhållande hos den egna arbetsgivaren, om tjänsteinnehavaren uppfyller behörighetsvillkoren för tjänsteförhållandet och det kan anses vara lämpligt för honom eller henne och förutsatt att tjänsteinnehavarens ordinarie lön inte sjunker. Förordnandet för tjänsteinnehavaren kan när som helst återkallas, varvid tjänsteinnehavaren är skyldig att omedelbart återgå till sitt tidigare tjänsteförhållande med därtill hörande löneförmåner. Återkallandet träder i kraft omedelbart.

Tjänsteinnehavaren skall före sådan förflyttning som avses i 1 och 2 mom. eller före sådant återkallande som avses i 2 mom. ges tillfälle att bli hörd.

## 25 §

### *Tjänsteinnehavares ställning vid överlåtelse av rörelse*

Med överlåtelse av arbetsgivarens rörelse avses överlåtelse av en funktionell del i en kommun eller samkommun till en annan arbetsgivare, om den del som överläts efter överlåtelsen förblir oförändrad eller likartad.

Vid sådan överlåtelse av rörelse som avses i 1 mom. övergår de rättigheter och skyldigheter som arbetsgivaren har med anledning av de tjänsteförhållanden som gäller vid tiden för överlåtelsen på rörelsens nya ägare eller innehavare. Om överlåtelsen sker till en privaträttslig sammanslutning eller stiftelse, övergår tjänsteinnehavarna i arbetsavtalsförhållande hos förvärvaren. Vad som ovan sägs om övergång av rättigheter och skyldigheter gäller härvid dock inte de rättigheter och skyldigheter som uttryckligen härrör från tjänsteförhållandet och som inte är utmärkande för ett arbetsavtalsförhållande.

Överlåtaren och förvärvaren ansvarar solidariskt för en lönefordran eller fordran av annat slag som härrör från tjänsteförhållandet, om den har förfallit till betalning före överlåtelsen. Överlåtaren är dock gentemot förvärvaren ansvarig för en fordran som förfallit till betalning före överlåtelsen, om inte något annat har avtalats.

Förvärvaren är skyldig att iaktta det tjänstekollektivavtal som gäller vid tiden för överlåtelsen så som bestäms i 5 § lagen om kollektivavtal (436/1946).

## 6 kap.

### **Tjänstledighet**

#### 26 §

##### *Tjänstledighet*

En tjänsteinnehavare kan på ansökan beviljas befrielse för viss tid från skötseln av tjänsteuppgifterna, antingen helt eller delvis.

#### 27 §

##### *Ansökan om och beviljande av tjänstledighet*

Tjänstledighet skall sökas skriftligen, om inte något annat bestäms någon annanstans eller föreskrivs i tjänstekollektivavtal.

Beviljande av tjänstledighet och tjänstledighetens längd är beroende av arbetsgivarens prövning, om inte något annat bestäms någon annanstans eller föreskrivs i tjänstekollektivavtal. Om tjänstledighet inte kan beviljas i enlighet med ansökan, skall ansökan avslås eller tjänstledigheten med tjänsteinnehavarens skriftliga samtycke beviljas på något annat sätt.

Om tjänsteinnehavaren har uteblivit från tjänsteutövningen och inte har beviljats tjänstledighet, antecknas frånvaron i efterhand som tjänstledighet, om arbetsgivaren konstaterar att frånvaron berott på ett oöverstigit hinder eller något annat giltigt skäl.

#### 28 §

##### *Avbrytande och återkallande av tjänstledighet*

Avbrytande eller återkallande av tjänstle-

dighet på tjänsteinnehavarens begäran är beroende av arbetsgivarens prövning, om inte något annat anges i lag eller föreskrivs i tjänstekollektivavtal.

En tjänstledighet avbryts för den tid som den tjänstlediga tjänsteinnehavaren med sitt samtycke av grundad anledning förordnas att sköta vissa tjänsteuppgifter.

Om tjänstledigheten används för något annat ändamål än vad den beviljats för, kan den avbrytas eller återkallas. Innan beslut fattas skall tjänsteinnehavaren ges tillfälle att bli hörd.

## 29 §

### *Familjeledighet*

Tjänsteinnehavare har rätt att få tjänstledighet för familjeledighet enligt vad som bestäms i 4 kap. 1—8 § arbetsavtalslagen (55/2001).

## 7 kap.

### **Permittering**

## 30 §

### *Permittering*

Arbetsgivaren har rätt att permittera en tjänsteinnehavare så att tjänsteutövningen och lönebetalningen avbryts tills vidare eller för viss tid antingen helt eller delvis medan tjänsteförhållandet i övrigt består, om arbetsgivaren har en grund enligt 37 § att säga upp tjänsteförhållandet. Permitteringen hindrar inte tjänsteinnehavaren från att ta något annat arbete för permitteringsperioden.

Tjänsteinnehavaren kan på det sätt som nämns i 1 mom. permitteras för högst 90 dagar, om uppgifterna eller arbetsgivarens förutsättningar att erbjuda arbete har minskat tillfälligt och arbetsgivaren inte skäligen kan ordna andra uppgifter eller någon utbildning som lämpar sig för arbetsgivarens behov. Genom tjänstekollektivavtal kan inte avtalas om en förlängning av den ovan avsedda maximitiden för permittering.

Medan tjänsteförhållandet varar kan tjänsteinnehavaren och arbetsgivaren på initiativ av arbetsgivaren avtala om permittering av tjänsteinnehavaren på det sätt som anges i 1

mom. i de fall då det är behövligt på grund av arbetsgivarens verksamhet eller ekonomiska situation.

Om en tjänsteinnehavare är permitterad tills vidare, skall han eller hon minst en vecka tidigare underrättas om att tjänsteutövningen återupptas, om inte något annat har överenskommit.

Om ett beslut om permittering har upphävts till följd av rättelseyrkande eller besvär på andra grunder än de som avses i 1 eller 2 mom. och arbetsgivaren genom ett nytt beslut har beslutat om samma permittering och detta beslut har vunnit laga kraft, anses permitteringen ha verkställts enligt det första beslutet, om inte något annat följer av delgivningstiden för det första beslutet eller på grund av att permitteringen återkallas.

## 31 §

### *Permitteringsförfarande*

Arbetsgivaren skall på basis av till buds stående uppgifter ge tjänsteinnehavaren förhandsinformation om grunderna för permitteringen samt om dess beräknade omfattning, det sätt på vilket den genomförs, begynnelse- och slutpunkten och dess längd. Om permitteringen gäller flera tjänsteinnehavare, kan informationen ges förtroendemannen eller tjänsteinnehavarna gemensamt. Informationen skall ges utan dröjsmål efter det att arbetsgivaren fått kännedom om behovet av permittering. Information behöver inte ges, om arbetsgivaren med stöd av tjänstekollektivavtal skall ge motsvarande information.

Ett beslut om permittering skall skriftligen delges tjänsteinnehavaren minst 14 dagar innan permitteringen börjar. Permitteringsbeslutet skall ges till tjänsteinnehavaren personligen. Om permitteringsbeslutet inte kan ges personligen, får det skickas per brev med iakttagande av samma tidsgräns. Ett beslut som lämnats per brev anses ha kommit till tjänsteinnehavarens kännedom senast den sjunde dagen efter det att beslutet postades. I permitteringsbeslutet skall nämnas grunden för permitteringen, begynnelse- och slutpunkten och en tidsbestämd permitterings längd samt, i fråga om permittering tills vidare, permitteringens beräknade längd. Permitteringsbeslutet skall delges förtroendemannen och, om

permitteringen gäller minst tio tjänsteinnehavare, även arbetskraftsmyndigheten.

## 32 §

*Uppsägning av tjänsteförhållande i samband med permittering*

En permitterad tjänsteinnehavare har rätt att utan uppsägningstid säga upp sitt tjänsteförhållande så att det upphör när som helst under permitteringen, dock inte under den sista veckan före permitteringens slut, om han eller hon känner till när permitteringen kommer att upphöra. Annat avtal är ogiltigt.

Om permitteringen har trätt i kraft utan att tjänsteinnehavaren har fått till godo en uppsägningstid enligt 40 § 1 mom. och arbetsgivaren säger upp tjänsteinnehavaren innan permitteringen upphör, har tjänsteinnehavaren rätt att i ersättning få sin lön för uppsägningstiden. Från lönen för uppsägningstiden får arbetsgivaren dra av 14 dagars lön, om tjänsteinnehavaren har permitterats med iakttagande av mer än 14 dagars lag- eller avtalsenlig tid för meddelande om permittering.

Om permitteringen har trätt i kraft utan att tjänsteinnehavaren har fått till godo den uppsägningstid som gäller när tjänsteförhållandet avslutas, och permitteringen gäller tills vidare och har varat i minst 200 kalenderdagar utan avbrott, har den permitterade tjänsteinnehavaren om han eller hon säger upp tjänsteförhållandet rätt att i ersättning få sin lön för uppsägningstiden så som bestäms i 2 mom.

## 33 §

*Ersättning för inkomstbortfall*

Om ett beslut om permittering genom ett laga kraft vunnet beslut upphävs på grund av att det strider mot 30 § 1 eller 2 mom., betalas till tjänsteinnehavaren den inkomst för ordinarie arbetstid som han eller hon gått miste om med anledning av den lagstridiga permitteringen, så som bestäms i 45 §.

## 8 kap.

**Upphörande av tjänsteförhållande**

## 34 §

*Upphörande av ett tjänsteförhållande utan uppsägning*

Ett tjänsteförhållande upphör utan uppsägning och uppsägningstid

1) då den tid för vilken en tjänsteinnehavare anställts har löpt ut,

2) då det uppdrag för vilket en tjänsteinnehavare anställts är slutfört,

3) oberoende av den tid för vilken en tjänsteinnehavare som anställts som vikarie för viss tid har anställts då den tjänsteinnehavare som anställts tills vidare återgår i tjänsteutövning, om denna med stöd av lag eller tjänstekollektivavtal har en absolut rätt att återgå i tjänsteutövning,

4) då en tjänsteinnehavare med stöd av tjänsteförhållandet har beviljats full invalidpension tills vidare, vid utgången av den kalendermånad då tjänsteinnehavarens rätt till lön för sjukdomstid har upphört eller, om kommunen har fått vetskap om beslutet om invalidpension senare, vid utgången av den månad beslutet delgavs,

5) då villkorlig anställning av en tjänsteinnehavare enligt 7 § 3 mom. inte fastställs, från och med den dag som följer på den dag då beslutet att anställningen förfaller delgavs, eller

6) vid utgången av den kalendermånad under vilken en tjänsteinnehavare uppnår åldern för ålderspension, om inte med tjänsteinnehavaren avtalas om förlängning för viss tid av tjänsteförhållandet.

## 35 §

*Uppsägningsgrunder som beror på tjänsteinnehavaren*

En arbetsgivare får inte säga upp ett tjänsteförhållande av något skäl som beror på tjänsteinnehavaren, om inte skälet är sakligt och vägande. Som sådana skäl kan anses allvarligt brott mot eller åsidosättande av sådana förpliktelser som följer av tjänsteför-



hållandet, lag eller bestämmelser och som är av väsentlig betydelse för tjänsteförhållandet samt en väsentlig förändring av de personliga arbetsförutsättningar på grund av vilka tjänsteinnehavaren inte längre kan klara av sina arbetsuppgifter. Vid bedömningen av om det är fråga om ett sakligt och vägande skäl skall arbetsgivarens och tjänsteinnehavarens omständigheter beaktas som en helhet.

Ett sådant skäl som avses i 1 mom. är åtminstone inte

1) tjänsteinnehavarens sjukdom, handikapp eller olycksfall, om inte hans eller hennes arbetsförmåga på grund därav har minskat väsentligt och för så lång tid att det inte rimligen kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter tjänsteförhållandet,

2) deltagande i en stridsåtgärd som en tjänsteinnehavarförening vidtagit enligt föreningens beslut,

3) tjänsteinnehavarens politiska, religiösa eller andra åsikter eller tjänsteinnehavarens deltagande i samhälls- eller föreningsverksamhet, eller

4) anlitande av rättsskyddsmedel som står till buds för tjänsteinnehavaren.

En tjänsteinnehavare som har åsidosatt eller brutit mot sina förpliktelser som följer av tjänsteförhållandet får dock inte sägas upp förrän han eller hon varnats och därigenom beretts möjlighet att rätta till sitt förfarande.

Arbetsgivaren skall före uppsägningen reda ut om det är möjligt att undvika uppsägning genom att tjänsteinnehavaren placeras i ett annat tjänsteförhållande.

Om grunden för uppsägningen är en så allvarlig överträdelse i anslutning till tjänsteförhållandet att det rimligen inte kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter tjänsteförhållandet, behöver 3 och 4 mom. inte iakttas.

### 36 §

#### *Åberopande av uppsägningsgrund som beror på tjänsteinnehavaren*

Uppsägning på någon grund som avses i 35 § skall ske inom skälig tid efter det att den myndighet som beslutar om uppsägningen har fått kännedom om uppsägningsgrunden.

### 37 §

#### *Uppsägning av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker*

Ett tjänsteförhållande kan sägas upp om tjänsteinnehavarens uppgifter av ekonomiska orsaker, till följd av omorganiseringar hos arbetsgivaren eller inom enheten i fråga eller av någon annan jämförbar orsak har minskat väsentligt och varaktigt. En uppsägning förutsätter dessutom att tjänsteinnehavaren med beaktande av yrkesskicklighet och förmåga inte skäligen kan placeras i ett annat tjänsteförhållande eller anställas i ett arbetsavtalsförhållande med uppgifter som inte väsentligt avviker från tjänsteinnehavarens uppgifter eller utbildas för nya uppgifter.

Någon grund för uppsägning enligt 1 mom. anses åtminstone inte föreligga då

1) uppsägningen har föregåtts eller följts av att en ny person har anställts för liknande uppgifter, och förändringar i arbetsgivarens verksamhetsbetingelser inte har inträffat under samma tid, eller

2) den omorganisering av arbetsuppgifterna som har uppgivits som orsak till uppsägningen i själva verket inte minskar de uppgifter som arbetsgivaren kan erbjuda eller ändrar uppgifternas art.

### 38 §

#### *Särskilt uppsägningsskydd*

En tjänsteinnehavare som har beviljats tjänstledighet för familjeledighet har samma uppsägningskydd som en arbetstagare har enligt arbetsavtalslagen. Detsamma gäller för en tjänsteinnehavare som är gravid eller som kommer att utnyttja sin rätt till ovan nämnd ledighet.

En förtroendemans tjänsteförhållande kan sägas upp enligt 35 § endast om majoriteten av de tjänsteinnehavare och arbetstagare vars förtroendeman han eller hon är ger sitt samtycke. Tjänsteförhållandet kan sägas upp enligt 37 § endast om arbetet upphör helt och hållet och det inte kan ordnas något annat arbete som motsvarar tjänsteinnehavarens yrkesskicklighet eller tjänsteinnehavaren inte kan omskolas för något annat arbete på det sätt som avses i 37 §.

## 39 §

*Uppsägningsrätt i samband med överlåtelse av rörelse*

Förvärvaren av en rörelse får inte säga upp en tjänsteinnehavares anställning enbart på grund av överlåtelse av rörelse enligt 25 § 1 mom.

När kommunen överlåter rörelse på det sätt som avses i 25 § 1 mom., får tjänsteinnehavaren utan iakttagande av den uppsägningstid som annars skall tillämpas i tjänsteförhållandet eller oberoende av tjänsteförhållandets längd säga upp tjänsteförhållandet att upphöra på dagen för överlåtelsen, om arbetsgivaren eller den nya innehavaren av rörelsen har underrättat tjänsteinnehavaren om överlåtelsen senast en månad före dagen för överlåtelsen. Om tjänsteinnehavaren har underrättats om överlåtelsen senare, får han eller hon säga upp sin anställning så att den upphör på dagen för överlåtelsen eller senare, dock senast inom en månad från underrättelsen.

## 40 §

*Uppsägningstid*

När arbetsgivaren säger upp en tjänsteinnehavares tjänsteförhållande är uppsägningstiden minst

- 1) 14 dagar, om anställningen har varat högst ett år,
- 2) en månad, om anställningen har varat utan avbrott mer än ett men högst fyra år,
- 3) två månader, om anställningen har varat utan avbrott mer än fyra men högst åtta år,
- 4) fyra månader, om anställningen har varat utan avbrott mer än åtta men högst 12 år, och
- 5) sex månader, om anställningen har varat utan avbrott mer än 12 år.

När en tjänsteinnehavare säger upp sitt tjänsteförhållande är uppsägningstiden minst

- 1) 14 dagar, om anställningen har varat högst fem år,
- 2) en månad, om anställningen har varat utan avbrott mer än fem år, och
- 3) två månader, om tjänsteinnehavaren anställs av fullmäktige.

Uppsägningstiden börjar löpa dagen efter den då uppsägningen meddelas eller delges. På tjänsteinnehavarens begäran eller med

dennes samtycke kan tillämpas en kortare uppsägningstid än den som avses i 1 och 2 mom.

## 41 §

*Hävning av tjänsteförhållande*

Arbetsgivaren får endast av synnerligen vägande skäl häva ett tjänsteförhållande så att det upphör genast oberoende av den uppsägningstid som skall iakttagas eller av tidsfristen. Som sådana skäl kan betraktas ett så allvarligt brott mot eller åsidosättande av tjänsteinnehavarens förpliktelser som följer av lag eller bestämmelser och som är av väsentlig betydelse för tjänsteförhållandet att det inte skäligen kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter tjänsteförhållandet ens för den tid uppsägningstiden varar.

## 42 §

*När hävningsrätten förfaller*

Rätten att häva ett tjänsteförhållande förfaller, om inte skälet därtill redan före det har förlorat sin betydelse, 14 dagar efter det att arbetsgivaren har fått kännedom om orsaken till hävandet eller, om skälet är av fortgående art, från det arbetsgivaren har fått kännedom om att det bortfallit. Om ett giltigt hinder för hävning föreligger, får tjänsteförhållandet hävas inom 14 dagar efter att hindret bortföll.

## 43 §

*Förfarandet vid upphävande av tjänsteförhållande*

Innan arbetsgivaren säger upp eller häver ett tjänsteförhållande skall tjänsteinnehavaren ges tillfälle att bli hörd om skälen jämte motivering till att tjänsteförhållandet upphävs. Vid hörandet har tjänsteinnehavaren rätt att anlita ett biträde. Tjänsteinnehavaren skall underrättas om rätten att anlita ett biträde. Arbetsgivarens beslut om uppsägning eller hävning jämte motivering skall antecknas i protokollet.

Ett beslut om att tjänsteförhållandet har sagts upp eller hävts skall skriftligen delges tjänsteinnehavaren personligen. Är detta inte

möjligt, får beslutet om att tjänsteförhållandet sagts upp eller hävts delges per brev.

Då ett beslut om upphävande av ett tjänsteförhållande har skickats per brev, anses beslutet ha kommit till tjänsteinnehavarens kännedom senast den sjunde dagen efter att det skickades. Är tjänsteinnehavaren på semester eller har en minst två veckor lång ledighet på grund av utjämning av arbetstiden, anses tjänsteförhållandet dock ha blivit upphävt tidigast dagen närmast efter utgången av semestern eller ledigheten.

Då ett meddelande om hävning av ett tjänsteförhållande skickas per brev, anses den grund som avses i 8 och 41 § ha återopats inom föreskriven tid, om meddelandet inom den tiden har postats.

#### 44 §

##### *Fortsättning av tjänsteförhållande*

En tjänsteinnehavares tjänsteförhållande fortsätter utan avbrott om uppsägningen eller hävningen av tjänsteförhållandet enligt ett lagakraftvunnet beslut har skett utan en lagstadgad grund för uppsägning eller hävning.

Om ett beslut om uppsägning eller hävning av ett tjänsteförhållande har upphävts till följd av rättelseyrkande eller besvär på andra grunder än de som avses i 1 mom. och arbetsgivaren genom ett nytt beslut har upphävt tjänsteförhållandet och detta beslut har vunnit laga kraft, anses tjänsteförhållandet ha upphört enligt det första beslutet i ärendet, om inte något annat följer av uppsägningstiden.

Om domstolen i ett fall enligt 51 § anser att arbetsgivaren haft en uppsägningssgrund, anses tjänsteförhållandet fortsätta till utgången av den uppsägningstid som tillämpas i fråga om tjänsteinnehavaren och denne har rätt att få sin lön för uppsägningstiden.

#### 45 §

##### *Ersättning för inkomstbortfall*

När ett ärende som gäller upphävande av ett tjänsteförhållande i de fall som avses i 44 § 1 mom. har avgjorts genom ett lagakraftvunnet beslut och arbetsgivaren har fått en sådan

utredning som avses nedan i 2 mom., betalas till tjänsteinnehavaren utan dröjsmål den inkomst för den ordinarie arbetstiden som han eller hon med anledning av att tjänsteförhållandet upphävts i strid med lagen har gått miste om minskad med motsvarande inkomst som han eller hon under samma tid förvärvat i annan anställning, som yrkesutövare eller företagare och som tjänsteinnehavaren inte skulle ha fått i tjänsten. Likaså beaktas som avdrag inkomstrelaterad dagpenning, grunddagpenning och arbetsmarknadsstöd enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002) samt dagpenning och moderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen (364/1963) som för motsvarande tid betalats till tjänsteinnehavaren.

Tjänsteinnehavaren är skyldig att utan dröjsmål lämna arbetsgivaren en tillförlitlig utredning om andra förvärvsinkomster, inkomstrelaterad dagpenning, grunddagpenning, arbetsmarknadsstöd och sjukförsäkringsersättningar enligt 1 mom. som tjänsteinnehavaren erhållit.

Arbetsgivaren är skyldig att utan dröjsmål till arbetslöshetsförsäkringsfonden betala 75 procent och till arbetslöshetskassan i fråga 25 procent av den inkomstrelaterade dagpenning som betalats till tjänsteinnehavaren och till Folkpensionsanstalten den grunddagpenning eller det arbetsmarknadsstöd som betalats till tjänsteinnehavaren.

När tjänsteinnehavarens pensionsförmåner fastställs betraktas som löneinkomst den i 1 mom. avsedda inkomsten, i vilken som avdrag beaktats sådan pensionsberättigande inkomst som tjänsteinnehavaren förvärvat i en annan anställning eller som yrkesutövare eller företagare enligt 1 mom. Som avdrag beaktas inte sådana dagpenningar eller sådant arbetsmarknadsstöd som avses i 1 mom. Utan hinder av vad som föreskrivs någon annanstans anses tjänsteinnehavaren när pensionsrätten fastställs ha stått i ett fortlöpande tjänsteförhållande även under den tid som nämns i 1 mom. trots att ingen inkomst skall betalas till honom eller henne för denna tid.

Bestämmelserna i denna paragraf om inkomstrelaterad dagpenning, grunddagpenning och arbetsmarknadsstöd gäller också dagpenning avvägd enligt förtjänsten och grunddagpenning som utbetalats med stöd av lagen om utkomstskydd för arbetslösa (602/1984)

samt arbetsmarknadsstöd som utbetalats med stöd av lagen om arbetsmarknadsstöd (1542/1993).

## 46 §

*Återanställande av uppsagd tjänsteinnehavare*

Om arbetsgivaren på en grund som anges i 37 § har sagt upp en tjänsteinnehavare som anställts tills vidare och inom nio månader från utgången av uppsägningstiden behöver en tjänsteinnehavare för ett sådant tjänsteförhållande med liknande uppgifter som är i kraft tills vidare eller över sex månader, skall arbetsgivaren hos den lokala arbetskraftsmyndigheten höra sig för om uppsagda tjänsteinnehavare söker arbete genom denna myndighets förmedling och, om så är fallet, i första hand erbjuda arbete åt uppsagda tjänsteinnehavare som uppfyller behörighetsvillkoren. Samma skyldighet gäller en sådan förvärvare av rörelse som avses i 25 §, om överlåtaren har sagt upp tjänsteinnehavaren före överlåtelsen.

En arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaktsamhet försummar att uppfylla sina skyldigheter enligt 1 mom. skall ersätta en tjänsteinnehavare för den skada som härigenom uppkommit.

## 9 kap.

**Avstängning från tjänsteutövning**

## 47 §

*Avstängning från tjänsteutövning*

Om det på sannolika grunder kan misstänkas att en tjänsteinnehavare i sin tjänsteutövning har gjort sig skyldig till tjänstebrott eller på något annat sätt handlat i strid med sina skyldigheter, kan han eller hon avstängas från tjänsteutövning för tiden för undersökningen eller rättegången. Anmälan om brott skall göras utan dröjsmål, om det är fråga om ett uppenbart tjänstebrott.

Om det på sannolika grunder kan misstänkas att en tjänsteinnehavare utanför sin tjänsteutövning har gjort sig skyldig till ett brott, kan han eller hon avstängas från tjänsteutövning för tiden för undersökningen

eller rättegången, om de omständigheter som framkommit i saken kan inverka på tjänsteinnehavarens förutsättningar att sköta sina uppgifter.

I andra fall än de som avses i 1 och 2 mom. kan en tjänsteinnehavare avstängas från tjänsteutövning för den tid som tjänsteinnehavaren av skäl som beror på honom eller henne själv inte kan sköta sina tjänsteuppgifter på behörigt sätt.

## 48 §

*Förfarandet vid avstängning från tjänsteutövning*

Om avstängning från tjänsteutövning beslutar kommunstyrelsen eller någon annan myndighet som fastställs i en instruktion. Om avstängning av kommundirektören beslutar dock fullmäktige. Före fullmäktiges sammanträde kan fullmäktiges ordförande interimistiskt fatta beslut om avstängning av kommundirektören. Om avstängning av andra tjänsteinnehavare kan kommundirektören eller en annan ledande tjänsteinnehavare som anges i instruktionen interimistiskt fatta beslut.

Om avstängning av ledande tjänsteinnehavare i en samkommun från tjänsteutövning beslutar det högsta organet i samkommunen. Innan samkommunens högsta organ sammanträder kan ordföranden för samkommunens högsta organ interimistiskt besluta om avstängning av en ledande tjänsteinnehavare i samkommunen.

Innan ett beslut om avstängning från tjänsteutövning fattas skall tjänsteinnehavaren ges tillfälle att bli hörd i saken.

Ett beslut om avstängning från tjänsteutövning kan verkställas omedelbart.

## 49 §

*Förnyad bedömning av avstängning från tjänsteutövning*

Det organ som beslutat om avstängning från tjänsteutövning skall följa grunderna för avstängningen och vid behov fatta ett nytt beslut i saken om omständigheterna förändrats. En fortsättning på avstängningen från tjänsteutövning skall utan dröjsmål tas till avgörande om tjänsteinnehavaren så kräver.

10 kap.

**Ändringssökande**

50 §

*Ändringssökande*

Ändring i ett beslut som arbetsgivaren fattat med stöd av denna lag söks enligt kommunallagens bestämmelser om framställande av rättelseyrkande och anförande av kommunalbesvär. Tiden för framställande av rättelseyrkande över ett beslut om uppsägning enligt 37 § börjar dock löpa först när den uppsägningstid som anges i 40 § 1 mom. har gått ut. Detsamma gäller besvärstiden i sådana fall när ett sådant beslut om uppsägning som avses i 37 § har fattats av fullmäktige eller av ett sådant organ i samkommunen som avses i 81 § 1 mom. kommunallagen.

51 §

*Undersökning av uppsägningsgrunderna i ett ärende som gäller hävning*

Om domstolen vid behandlingen av ett ärende som gäller hävande av ett tjänsteförhållande anser att hävningsgrunderna i 41 § inte uppfylls, skall domstolen på yrkande pröva om arbetsgivaren har haft en sådan uppsägningsgrund som anges i 36 §.

52 §

*Behandling av besvär*

Besvär över uppsägning eller hävning av ett tjänsteförhållande, ombildning av ett tjänsteförhållande till tjänsteförhållande på deltid samt avstängning från tjänsteutövning skall behandlas i brådskanke ordning vid domstolen.

53 §

*Ersättning för rättegångskostnader*

Utan hinder av vad som i förvaltningsprocesslagen (586/1996) bestäms om ersättning för rättegångskostnader skall den tjänsteinnehavare som anfört kommunalbesvär eller någon annan person som skall anses ha anfört

besvär på tjänsteinnehavarens vägnar, på yrkande åläggas att ersätta arbetsgivarens skäliga rättegångskostnader, om besvären gäller en sak som avses i denna lag och besvären inte godkänns. På motsvarande sätt skall myndigheten åläggas att ersätta de skäliga rättegångskostnaderna för en part som anfört kommunalbesvär, om beslutet helt eller delvis upphävs på grund av besvären.

Med avvikelse från 1 mom. behöver rättegångskostnaderna inte ersättas, om beslutet gäller anställning i en tjänst eller om ärendet rättsligt varit så oklart att det har funnits grundad anledning till rättegång eller det i övrigt med hänsyn till sakens natur eller omständigheterna skall anses vara oskäligt att rättegångskostnaderna ersätts.

11 kap.

**Särskilda bestämmelser**

54 §

*Föreningsfrihet*

Tjänsteinnehavare har rätt att höra till föreningar samt att delta i sådana föreningars verksamhet. Tjänsteinnehavare har även rätt att bilda en förening. Tjänsteinnehavare har likaså frihet att låta bli att höra till en förening som avses ovan. Det är förbjudet att hindra eller begränsa utövandet av denna rättighet och frihet.

55 §

*Preskription av lönefordran*

En tjänsteinnehavare skall framställa ett skiftligt yrkande på lön eller en annan ekonomisk förmån som härrör från tjänsteförhållandet inom tre år från utgången av det kalenderår då löneposten eller förmånen borde ha betalats eller givits. Om ovan avsedda yrkande inte har framställts inom utsatt tid, går rätten till lönen eller annan ekonomisk förmån förlorad.

Vad som i 1 mom. bestäms om tjänsteinnehavare gäller även en person vars tjänsteförhållande har upphört, samt tjänsteinnehavarens dödsbo.

## 56 §

*Återkrav av lön*

Lön eller beloppet av annan ekonomisk förmån som härrör från en anställning och som utbetalts utan grund får återkrävas. Återkravet kan också verkställas så att det belopp som återkrävs dras av från tjänsteinnehavarens lön i samband med följande lönebetalning eller lönebetalningar, om tjänsteinnehavaren fortfarande är anställd hos samma arbetsgivare. I beslutet om återkrav skall nämnas vilket belopp som återkrävs och grunden för återkravet.

Från den lön som utbetalas får med stöd av 1 mom. inte dras av mer än vad som enligt lag får utmätas av lön.

Arbetsgivaren får antingen helt eller delvis avstå från återkrav, om återkrav med beaktande av omständigheterna skall anses vara oskäligt eller om det belopp som betalats utan grund är obetydligt.

Om beslut om återkrav inte fattats eller om återkrav inte anhängiggjorts i någon annan ordning inom tre år från utgången av det kalenderår under vilket lön eller ett annat förmånsbelopp betalades ut utan grund, har rätten till återkrav gått förlorad.

## 57 §

*Ordningen för behandling av ersättningsyrkande*

Yrkanden på ersättningar enligt 3 § 3 mom., 32 § 2 och 3 mom. samt 46 § 2 mom. behandlas vid förvaltningsdomstolen som förvaltningstvistemål.

## 58 §

*Arbetsintyg*

När ett tjänsteförhållande upphör har tjänsteinnehavaren rätt att av arbetsgivaren på begäran få ett skriftligt intyg över tjänsteför-

hållandets längd och uppgifternas art. På tjänsteinnehavarens uttryckliga begäran skall i intyget dessutom nämnas orsaken till att tjänsteförhållandet upphört samt ingå en bedömning av tjänsteinnehavarens arbetsskicklighet, flit och uppförande. Av arbetsintyget får inte framgå annat än vad som framgår av dess ordalydelse.

Arbetsgivaren är skyldig att ge tjänsteinnehavaren ett arbetsintyg, om intyget begärs inom tio år från det tjänsteförhållandet upphörde. Intyg över tjänsteinnehavarens arbetsskicklighet, flit och uppförande skall dock begäras inom fem år från det tjänsteförhållandet upphörde.

Om mer än tio år förflutit från det tjänsteförhållandet upphörde, skall arbetsintyg ges endast om det inte orsakar arbetsgivaren oskäliga svårigheter. Under samma förutsättningar skall arbetsgivaren ge ett nytt intyg i stället för ett arbetsintyg som förkommit eller blivit förstört.

## 12 kap.

**Ikraftträdelse- och övergångsbestämmelser**

## 59 §

*Ikraftträdande*

Denna lag träder i kraft den 1 november 2003.

Genom denna lag upphävs lagen den 28 juni 1996 om kommunala tjänsteinnehavares anställningstrygghet (484/1996) jämte ändringar.

## 60 §

*Övergångsbestämmelse*

Om ett ärende som avses i denna lag är anhängigt när denna lag träder i kraft, iakttas de bestämmelser som gäller vid ikraftträdandet.

Helsingfors den 11 april 2003

**Republikens President**

**TARJA HALONEN**

Region- och kommunminister *Martti Korhonen*

## Nr 305

## L a g

## om ändring av kommunallagen

Given i Helsingfors den 11 april 2003

I enlighet med riksdagens beslut  
*upphävs* i kommunallagen av den 17 mars 1995 (365/1995) 44 a och 44 b § samt 47—49 §, av dessa lagrum 44 a och 44 b § sådana de lyder i lag 413/2000, samt  
*ändras* 44, 45 och 46 §, av dessa lagrum 45 § sådan den lyder delvis ändrad i lag 486/1996, som följer:

6 kap.

**Personal**

44 §

*Kommunens anställda*

De som är anställda hos kommunen står i tjänste- eller arbetsavtalsförhållande till kommunen. I fråga om tjänsteförhållande och arbetsavtalsförhållande gäller vad som föreskrivs särskilt om dem.

Uppgifter i vilka utövas offentlig makt sköts i tjänsteförhållande. För en sådan uppgift inrättas en tjänst. Av grundad anledning kan en person dock för en sådan uppgift anställas i tjänsteförhållande också utan att en tjänst inrättas för uppgiften.

45 §

*Inrättande och indragning av tjänster*

Fullmäktige eller ett annat kommunalt

organ som anges i instruktion beslutar om inrättande och indragning av tjänster.

När en tjänst i vilken offentlig makt inte utövas blir ledig dras den in.

46 §

*Ombildning av tjänsteförhållande till arbetsavtalsförhållande*

Om utövande av offentlig makt inte ingår i uppgifterna för en tjänst och arbetsgivaren har erbjudit tjänsteinnehavaren ett arbetsavtalsförhållande med minst samma anställningsvillkor som för tjänsteförhållandet samt gett tjänsteinnehavaren skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet i enlighet med 2 kap. 4 § arbetsavtalslagen (55/2001), kan arbetsgivaren besluta att tjänsteförhållandet ombildas till arbetsavtalsförhållande. Tjänsteförhållandet ombildas till ett arbetsavtalsförhållande i enlighet med arbetsgivarens erbjudande enligt denna paragraf sedan beslutet vunnit laga kraft.

Nr 305

Denna lag träder i kraft den 1 november 2003.

Den tjänstestadga som gäller i kommunen när denna lag träder i kraft iakttas högst ett år efter ikraftträdandet, om inte en bestäm-

melse i tjänstestadgan gäller något som föreskrivs genom lag eller om den inte strider mot denna lag eller lagen om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003).

Helsingfors den 11 april 2003

**Republikens President**

**TARJA HALONEN**

Region- och kommunminister *Martti Korhonen*