

**LAGEN OM ÄNDRING AV KOMMUNALLAGEN (305/2003)
LAGEN OM KOMMUNALA TJÄNSTEINNEHAVARE (304/2003)**

Nedan redogörs i första hand för de bestämmelser i lagarna som har ändrats.

1 ÄNDRINGARNA I KOMMUNALLAGEN

Kommunens anställda (44 §)

Kommunallagens 44 § innehåller fortfarande de grundläggande bestämmelser som gäller kommunens anställda och som anger om den anställda står i tjänste- eller arbetsavtalsförhållande till kommunen. Enligt 2 mom. sköts en sådan uppgift i vilken utövas offentlig makt (tidigare myndighetsuppgift) i tjänsteförhållande. Även om syftet med ändringen enligt motiveringen till lagen inte är att ändra de bestämmelser som med stöd av den nu gällande kommunallagen reglerar när tjänsteförhållande tillämpas, syftar den dock till att klarare ange när en person skall anställas i tjänsteförhållande. Paragrafen påverkar inte de bestämmelser om tillämpning av tjänsteförhållanden som ingår i speciallagstiftning. Om speciallagstiftningen förutsätter att tjänsteförhållande tillämpas i en speciell uppgift, påverkar ändringarna i kommunallagen således inte denna speciallagstiftning.

Offentlig makt utövas enligt motiveringen till lagen i följande uppgifter:

- Uppgifter i vilka den som utför uppgiften med stöd av sin lagstadgade behörighet ensidigt kan besluta om en annans fördel, rätt eller skyldighet.
- Uppgifter i vilka den som utför en uppgift med stöd av sin lagstadgade behörighet ensidigt kan utfärda ett förordnande som är förpliktande för en annan eller på annat sätt i praktiken ingripa i en annans fördel eller rätt.
- Utövandet av offentlig makt kan även ingå i en uppgift till vilken hör föredragning i den kommunala beslutsprocessen.
- När en person utövar kommunens delegerade beslutanderätt utövar han offentlig makt.
- Förberedande åtgärder som har betydande verkningar för beslutsprocessen för offentlig maktutövning.

Utövande av offentlig makt kan ingå i t.ex. följande yrkesuppgifter

- socialarbetare
- lärare, som fattar beslut om elevantagning, disciplinära frågor, utvärdering av elevprestationer eller godkännande av examina
- läkare, i vars uppgifter kan ingå exempelvis beslut om tvångsvård eller förvaltningsbeslut som gäller utövande av offentlig makt
- byggnads-, brand- och hälsoinspektörer och parkeringsövervakningspersonal
- brand- och räddningspersonal som kan förordnas att arbeta som myndighetspersoner inom räddningsväsendet

- föredragningsuppgifter i olika organ
- personer som utövar beslutanderätt med stöd av 14 § kommunallagen
- beredning av beslutsprocesser kring utövandet av offentlig makt

Även om en persons uppgifter endast till en liten del handlar om att utöva offentlig makt, skall personen stå i tjänsteförhållande till kommunen.

Utövande av offentlig makt ingår enligt motiveringen till lagen däremot inte:

- I sådana uppgifter i vilka individens lagstadgade rätt förverkligas utan att överklagbara beslut fattas eller att lagbaserade bestämmelser om individens rättsställning eller frihet utfärdas, t.ex. normala uppgifter i vården av patienter (sjukskötar- och närvårdaruppgifter).
- Utövandet av sådan beslutanderätt som hör till arbetsgivarens normala arbetsledningsrätt kan inte anses vara utövande av offentlig makt, t.ex. godkännande av arbetsskiftsförteckning eller semester. Däremot skall t.ex. beslutsfattande som hänför sig till inledande och upphörande av ett tjänsteförhållande, avstängning från tjänsteutövningen och beviljande av tjänstledighet enligt prövning anses vara utövande av offentlig makt.
- Typiska uppgifter som i regel inte innefattar utövning av offentlig makt är t.ex. den största delen av sedvanliga kontorsgöromål, området för informationsteknik, uppgifter inom biblioteks- och fritidssektorn, kostpersonal, trafikverkens chaufförer etc. Inte heller exempelvis lärare vid medborgar- eller arbetarinstitut eller inom den yrkesinriktade vuxenutbildningen har sådana uppgifter som hänför sig till utövning av offentlig makt som avses ovan att de borde stå i tjänsteförhållande.

Utgångspunkten är enligt 44 § 2 mom. kommunallagen fortfarande den att en tjänst i regel inrättas för en uppgift som inbegriper utövande av offentlig makt. En person kan dock, om det finns grundad anledning, anställas i tjänsteförhållande även om en tjänst inte inrättats för uppgiften, men om offentlig makt utövas i uppgiften. En grundad anledning kan t.ex. vara variationer i verksamhetens volym, varför det är motiverat att ordna verksamheten flexibelt och administrativt enkel, t.ex. för timplärare. En grundad anledning kan också föreligga när det är fråga om en uppgift som måste skötas omedelbart men för vilken man t.ex. på grund av tidtabellen för beslutsfattandet inte ännu har hunnit inrätta en tjänst eller när det är fråga om endast en kort visstidsanställning och det administrativt sett inte är motiverat att inrätta en tjänst för den.

Inrättande och indragning av tjänster (45 §)

Enligt det nya 2 mom. i 45 § om inrättande och indragning av tjänster skall en tjänst som inte innefattar utövning av offentlig makt dras in. Till denna del har kommunerna/samkommunerna inte prövningsrätt. Bestämmelsen hänför sig till den ovan beskrivna ändringen i 44 § 2 mom., vars syfte är att begränsa användningen av tjänsteförhållande till sådana uppgifter där offentlig makt utövas. Syftet är att man i takt med att tjänster där offentlig makt inte utövas blir lediga övergår till att använda arbetsavtalsförhållande vid skötseln av uppgiften. Se också nedan i redogörelsen för 46 §.

Ombildning av tjänsteförhållande till arbetsavtalsförhållande (46 §)

Kommunallagens 46 § är ny till innehållet och den syftar liksom ändringarna i 44 och 45 § till att begränsa användningen av tjänsteförhållande till sådana uppgifter där offentlig makt utövas. Enligt paragrafen kan arbetsgivaren ensidigt besluta att ombilda ett tjänsteförhållande till ett arbetsavtalsförhållande förutsatt att de uppgifter som hör till den aktuella tjänsten eller det aktuella tjänsteförhållandet inte inbegriper eller inte kan inbegripa utövning av offentlig makt. Utgångspunkten är att ombildningen från tjänsteförhållande till arbetsavtalsförhållande i första hand sker genom avtal, dvs. arbetsgivaren och tjänsteinnehavaren ingår ett sådant arbetsavtal som avses i arbetsavtalslagen och kommer överens om villkoren för arbetsavtalsförhållandet, när arbetsavtalet inleds och övriga frågor som hör till arbetsavtal. Då skall 46 § inte tillämpas.

Om ett arbetsavtal inte kan ingås kan tjänsteförhållandet enligt förutsättningarna i 46 § (arbetsgivaren har erbjudit en uppgift i arbetsavtalsförhållande med minst samma anställningsvillkor som för tjänsteförhållandet samt gett tjänsteinnehavaren en sådan utredning som avses i 2 kap. 4 § arbetsavtalslagen) genom ett ensidigt beslut ombildas till ett arbetsavtalsförhållande. Lagen innehåller ingen bestämmelse om vilken kommunal myndighet det är som skall fatta beslutet. Särskilda föreskrifter skall ges om delegeringen av beslutanderätt i denna fråga. Om beslutanderätten inte delegeras är det fullmäktige som fattar beslutet.

En tjänsteinnehavare kan med stöd av kommunallagen genom rättelseyrkande och kommunalbesvär söka ändring i arbetsgivarens beslut. Ändringssökandet kan gälla alla de omständigheter som enligt bestämmelsen utgör förutsättningar för ombildandet till arbetsavtalsförhållande. Tjänsteförhållandet ombildas till arbetsavtalsförhållande sedan beslutet vunnit laga kraft. Om besvär över beslutet anförs, uppstår arbetsavtalsförhållandet först när domstolens avgörande vunnit laga kraft.

När ett tjänsteförhållande genom ett lagakraftvunnet beslut ombildats till arbetsavtalsförhållande, skall kommunen eller samkommunen dra in tjänsten i enlighet med 45 § 2 mom.

Tjänstestadgans ställning (övergångsbestämmelsen i kommunallagen)

I kommunallagen har bl.a. den bestämmelse som bemyndigat kommunerna att utfärda tjänstestadgor upphävts. Sådana bestämmelser om kommunala tjänsteinnehavare som en kommun enligt lagen kan utfärda ges i instruktioner, om vilka bestäms i 16 § 1 mom. kommunallagen. Upphävandet av bestämmelsen som bemyndigar kommunerna att utfärda tjänstestadgor innebär att kommunerna/samkommunerna inte längre kan anta tjänstestadgor efter det att lagändringarna har trätt i kraft. Kommuner- na/samkommunerna får inte heller tillämpa sådana bestämmelser i en tjänstestadga som gäller saker som bestäms genom lag (t.ex. lagen om kommunala tjänsteinneha-

vare) eller sådana bestämmelser som strider mot lag eller som gäller saker som borde regleras i lag.

Till övriga delar kan en tjänstestadga som gäller när lagen om ändring av kommunallagen träder i kraft iakttas längst till 31.10.2004. Sådana bestämmelser i tjänstestadgan (mall för tjänstestadga) är 23 § (inlämnande av ansökningar samt behandling av yrkanden som gäller lön och andra förmåner), 25 § (matrikel och anställningsintyg) förutsatt att man vill bevara matrikelsystemet (se nedan i redogörelsen för 58 §), 26 § (myndighet som fattar beslut om uppsägning), 27 § (beslutsfattande myndighet).

Enligt motiveringen till lagen om kommunala tjänsteinnehavare kan bestämmelserna i mallen för tjänstestadga om tjänsteinnehavarens boningsort (16 §), tjänstebostad och annan obligatorisk naturaprestation (17 §) och tilläggs-, övertids-, söndags-, kvälls- och nattarbete samt beredskapsskyldighet (18 §) inte längre tillämpas. De sist nämnda åliggandena regleras enligt arbetstidslagstiftningen. Enligt arbetstidslagen förutsätter mertidsarbete och övertidsarbete samt beredskap samtycke av arbetstagaren, om det inte är fråga om sådana situationer som avses i 5 § (beredskap) eller 18 § 4 mom. (mertidsarbete och övertidsarbete) arbetstidslagen där mertids- och övertidsarbete är nödvändigt på grund av arbetets art och av synnerligen tvingande skäl. Samtycke till mertidsarbete och beredskap kan också ges på varaktig basis (samtycke till övertidsarbete kan endast ges från fall till fall).

Det rekommenderas att beslutet om upphävande av tjänstestadgan och överföringen av de bestämmelser som förblir i kraft till exempelvis förvaltningsstadgan fattas så snabbt som möjligt efter lagens ikraftträdande såvida inte beslutet fattats redan före 1.11.2003.

2 LAG OM KOMMUNALA TJÄNSTEINNEHAVARE

1 kap. Allmänna bestämmelser

2 §

Tjänsteinnehavare

I paragrafen definieras begreppet tjänsteinnehavare: en tjänsteinnehavare är en person som står i tjänsteförhållande till kommunen. Bestämmelsen hänför sig till 44 § i kommunallagen som redovisats ovan. I lagen om kommunala tjänsteinnehavare och kommunallagen används i regel allmänbegreppet "tjänsteförhållande" oberoende av om en tjänst har inrättats för uppgiften eller om det är fråga om en sådan situation som avses i 44 § kommunallagen där en tjänst inte inrättas.

Tjänsteinnehavare indelas enligt 3 § lagen om kommunala tjänsteinnehavare i tjänsteinnehavare som står i ett tjänsteförhållande tills vidare eller för viss tid. Lagen indelar således inte längre tjänsteinnehavare i ordinarie, tjänsteförrättande och tillfälliga tjänsteinnehavare, och inte heller i huvudtjänsteinnehavare och bitjänstinnehavare. Beslutet om inrättande av en tjänst anger om det är fråga om en huvudtjänst eller bitjänst. Bitjänster har inrättats främst för uppgifter där det går lite arbetstid åt till skötseln av uppgifterna. Eftersom det då närmast är fråga om arbetstidens längd ansåg man att det inte längre var nödvändigt med en indelning i lagen. I praktiken innebär ändringen av begreppet tjänsteinnehavare inga ändringar i gamla tjänster och tjänsteförhållanden.

I speciallagstiftningen kan finnas bestämmelser om bitjänster, t.ex. i 28 § lagen om specialiserad sjukvård (1062/1989). Till de delar det finns innehavare av bitjänst i kommunerna eller samkommunerna eller speciallagstiftningen innehåller bestämmelser om innehavare av bitjänst, kan bitjänster fortfarande inrättas i kommuner och samkommuner.

Ställningen för innehavare av bitjänst bestäms som för andra tjänsteinnehavare (dvs. bitjänstinnehavare som anställts tills vidare eller för viss tid i tjänsteförhållande) om inte något annat bestäms eller avtalas genom tjänstekollektivavtal. Specialbestämmelserna om bitjänstinnehavare i gällande tjänstekollektivavtal tillämpas till avtalsperiodens slut, varefter frågan omprövas.

2 kap. Tjänsteförhållandets början

3 § Tjänsteförhållandets längd

Om det är fråga om en fast anställning är huvudregeln att tjänsteinnehavaren anställs tills vidare. I 2 mom. bestäms om de grunder med stöd av vilka en tjänsteinnehavare kan anställas i tjänsteförhållande för viss tid.

Grunderna för visstidsanställning motsvarar i huvudsak grunderna i gällande anställningstrygghetslag:

- arbetets art (t.ex. biträdande kommundirektör, projekt)
- vikariat
- speciallagstiftning (t.ex. kommundirektör)
- skötsel av uppgifter som hör till vakant tjänst (för ansöknings- och utnämningstiden, då ändringar i organisationen är aktuella)
- annan jämförbar omständighet i anknytning till kommunens verksamhet (t.ex. ett visst uppdrag)
- tjänsteinnehavaren uppfyller inte behörighetsvillkoren för tjänsten
- tjänsteinnehavarens egen begäran

Om en tjänsteinnehavare utan att det finns grundad anledning anställts för viss tid eller upprepade gånger direkt efter varandra har anställts för viss tid, är påföljderna de som anges i anställningstrygghetslagen, dvs. tjänsteinnehavaren har rätt att få 6–24 månaders lön i ersättning när tjänsteförhållandet upphör.

Ett särskilt cirkulär om tjänsteförhållanden för viss tid har skickats i juni 2003.

Offentligt ansökningsförfarande (4 §)

Till sakinnehållet överensstämmer paragrafen med motsvarande bestämmelser i mallen för tjänstestadga. I 2 mom. har motsvarande bestämmelse i tjänstestadgan preciserats så att momentet uttryckligen fastställer den anställande myndighetens rätt att besluta om att låta bli att besätta en tjänst.

Den förteckning i 3 mom. över fall där man kan anställa en tjänsteinnehavare utan ansökningsförfarande överensstämmer till största delen med motsvarande förteckning i tjänstestadgan. Förteckningen är något förkortad, och som sista punkt har en annan jämförbar grund som fastställs i en instruktion fogats till. Kommunerna och samkommunerna kan således överväga om det är nödvändigt att i förvaltningsstadgan skriva in grunder för sådana fall där ansökningsförfarandet inte tillämpas. Exempelvis 5 § 3 mom. 8 och 9 punkten bör skrivas in i en förvaltningsstadga eller en annan instruktion om man vill tillämpa dem i fortsättningen.

Anställning i tjänsteförhållande (5 §)

Paragrafen motsvarar bestämmelserna i mallen för tjänstestadga. Det kan konstateras att lagen (som tjänstestadgan) inte särskilt föreskriver om tjänsteinnehavarens rätt att

komplettera sin ansökan. Rätten att komplettera en handling bestäms i 9 § lagen om förvaltningsförfarande (598/82) och från ingången av år 2004 i förvaltningslagen.

Behörighetsvillkor (6 §)

Till sakinnehållet motsvarar paragrafen i huvudsak bestämmelserna i mallen för tjänstestadga. Som en precisering hänvisas direkt till de allmänna behörighetsvillkoren och utnämningsskälerna i grundlagen (125 § grundlagen: skicklighet, förmåga och beprövad medborgerlig dygd).

Enligt 3 mom. kan endast personer som fyllt 18 år anställas i tjänsteförhållande (enligt mallen för tjänstestadga under vissa förutsättningar personer som fyllt 15 år).

Prövotid (8 §)

Prövotiden är som i dag i regel högst sex månader lång. Prövotiden skall fastslås senast när beslutet att anställa tjänsteinnehavaren fattas. Avvikande från gällande praxis kan prövotiden i tjänsteförhållanden för viss tid som varar mindre än ett år utgöra högst hälften av tjänsteförhållandets längd. Principen motsvarar bestämmelserna i arbetsavtalslagen.

Enligt 8 § 2 mom. i lagen om kommunala tjänsteinnehavare är det med avvikelse från gällande bestämmelser möjligt att bestämma en ny prövotid för tjänsteinnehavaren om han i samma arbetsgivares tjänst förflyttas till ett annat tjänsteförhållande, om det sker en stor ändring i tjänsteinnehavarens ställning eller uppgifter. Även i situationer där en tjänsteinnehavare i ett tjänsteförhållande för viss tid omedelbart anställs i ett tjänsteförhållande som gäller tills vidare, kan en ny prövotid fastställas även om det redan funnits en prövotid i tjänsteförhållandet för viss tid. Prövotidens längd kan då vara sammanlagt högst sex månader, om tjänsteinnehavarens uppgifter och ställning bibehålls. Om det dock sker en avsevärd förändring i uppgifterna, kan prövotiden även i denna situation på nytt vara sex månader. Rätten att bestämma en ny prövotid gäller endast sådana situationer där tjänsteinnehavaren själv har sökt sig till ett annat tjänsteförhållande.

På motsvarande sätt kan man inte föreskriva en ny prövotid i sådana tjänsteförhållanden för viss tid som följer på varandra, om inte tjänsteinnehavarens uppgifter eller ställning förändras.

Tjänsteförordnande (9 §)

Paragrafen motsvarar innehållet i bestämmelserna i mallen för tjänstestadga utom att man med stöd av 9 § vid tjänsteförordnande alltid skall nämna åtminstone de omständigheter som nämns i paragrafen, t.ex. tjänsteförhållandets längd, grunden för ett tjänsteförhållande för viss tid, eventuell prövotid, huvudsakliga uppgifter eller grunden för fastställandet av dem och grunderna för avlöningen. De viktigaste uppgifterna kan kort anges, t.ex. kontorsarbete, sjukskötarpuppgifter osv. Grundlönen vid tjänsteförhållandets början kan anges som grund för lönen.

3 kap. Arbetsgivarens skyldigheter

Allmän förpliktelse (11 §)

Bestämmelserna i paragrafen är nya och motsvarar bestämmelserna i statstjänstemannalagen. Bestämmelserna är i första hand informativa eftersom förpliktelsen finns redan från tidigare.

Diskrimineringsförbud (12 §)

Paragrafens 1 mom. motsvarar de tidigare bestämmelserna i anställningstrygghetslagen.

Bestämmelserna i 2 och 3 mom. är nya och bygger på motsvarande bestämmelser i arbetsavtalslagen. Kravet på opartiskt bemötande i fråga om tjänsteförhållanden för viss tid och på deltid får praktisk betydelse t.ex. när det gäller tjänstekollektivavtalens innehåll och tillämpning.

Kravet på allmänt opartiskt bemötande i 3 mom. innebär att tjänsteinnehavare som kan jämföras med varandra behandlas lika i likartade situationer. Principen förutsätter att arbetsgivaren är konsekvent i fråga om åtgärder eller avgöranden som gäller tjänsteinnehavarna. Å andra sidan godtas sporrande lönesystem fortfarande.

Utvecklande av arbetsgemenskapen och arbetsklimatet (13 §)

Den nya förpliktelsen i paragrafen återspeglar innehållet i motsvarande bestämmelser i anställningstrygghetslagen. Enligt denna nya bestämmelse skall arbetsgivaren sträva efter att (genom handledning, introduktion och utbildning) sörja för att tjänsteinnehavaren kan klara av skötseln av sina uppgifter även då uppgifterna eller arbetsmetoderna förändras eller utvecklas (organisationsförändringar, omorganisering av uppgifter, utveckling av arbetsätt och arbetsmetoder). Arbetsgivaren skall också sträva efter att främja tjänsteinnehavarens möjligheter att utvecklas i enlighet med sin förmåga. Arbetsgivaren skall dessutom sträva efter att främja sina relationer till tjänsteinnehavarna liksom även de inbördes relationerna mellan tjänsteinnehavarna och de övriga anställda (t.ex. åtgärder som förbättrar arbetsklimatet).

Enligt motiveringen är det fråga om en målinriktad och i sig sanktionsfri bestämmelse.

Arbetarskydd (14 §)

Bestämmelserna i paragrafen är nya. Bestämmelserna saknar självständigt innehåll. De är informativa, eftersom de endast hänvisar till anställningstrygghetslagen.

Bestämmelsen i 2 mom. om skydd för gravida är ny och motsvarar bestämmelsen i arbetsavtalslagen.

Lönespecifikation (15 §)

Bestämmelserna är nya på lagnivå. Arbetsgivaren har redan enligt de gällande tjänstekollektivavtalen haft motsvarande förpliktelse.

Mötesrätt (16 §)

Bestämmelserna i paragrafen är nya och de har tagits in från anställningstrygghetslagen. Kommunerna och samkommunerna har inte tidigare varit skyldiga att upplåta möteslokaler.

4 kap. Tjänsteinnehavarens skyldigheter

Allmänna skyldigheter (17 §)

Bestämmelserna i 1 och 2 mom. motsvarar gällande 44 a § kommunallagen. Trots att det i sig är en självklar sak att arbetsgivaren har rätt att leda och övervaka arbetet, har bestämmelsen preciserats genom att föreskriva att arbetsgivaren uttryckligen är skyldig att iakttä arbetslednings- och övervakningsföreskrifter. Som det framgår av paragrafen kan det i annan lagstiftning finnas bestämmelser om tjänsteinnehavarens skyldigheter, t.ex. i lagen om yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården (559/94).

Paragrafens 3 mom. är nytt. Till sitt innehåll är momentet informativt.

Bisyssla och konkurrerande verksamhet (18 §)

Till sakinnehållet motsvarar paragrafen i huvudsak bestämmelserna i mallen för tjänstestadga (bisysslotillstånd och meddelande om bisyssla). I 3 mom. sägs vilka omständigheter som skall beaktas vid prövning av bisysslotillstånd. I mallen för tjänstestadga finns inte någon sådan bestämmelse. Enligt 4 mom. är det medan ett tjänsteförhållande varar även förbjudet att vidta sådana åtgärder för förberedande av konkurrerande verksamhet som med beaktande av 3 mom. inte kan anses vara godtagbara.

Lämnande av hälsoupplysningar (19 §)

Bestämmelserna i paragrafen är nya. Den gäller tjänsteinnehavarens skyldighet att under den tid tjänsteförhållandet varar lämna upplysningar om sitt hälsostånd (jfr 7 § om utredning av hälsotillstånd vid anställning). Arbetsgivaren har inte rätt att få dessa upplysningar direkt av vårdpersonalen, utan det är uttryckligen tjänsteinnehavaren själv som är skyldig att lämna upplysningarna.

Enligt bestämmelsen är en tjänsteinnehavare för utredande av arbets- och funktionsförmågan skyldig att på arbetsgivarens begäran lämna denna behövliga upplysningar om sina hälsomässiga förutsättningar att sköta uppgiften. Tjänsteinnehavaren är även skyldig att på uppmaning 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. I praktiken behövs bestämmelsen i situationer där tjänsteinnehavarens hälsotillstånd uppenbart är sådant att det klart inverkar menligt på hans möjligheter att utföra tjänsteuppgifterna som sig bör, men personen inte själv vill gå på kontroll eller undersökning.

Patienten har med stöd av 6 § lagen om patientens ställning och rättigheter rätt att vägra ta emot en viss vård eller behandling. Om tjänsteinnehavaren vägrar lämna sådana upplysningar som myndigheten kräver med stöd av denna bestämmelse eller vägrar att gå på kontroll eller undersökning och det är uppenbart att tjänsteinnehavaren inte klarar av att sköta sina uppgifter, kan arbetsgivaren vidta åtgärder för att ordna skötseln av uppgiften. I sista hand kan detta innebära t.ex. att tjänsteinnehavaren flyttas till andra uppgifter eller avstängs från tjänsteutövningen eller t.o.m. att tjänsteförhållandet upphör, om lagens förutsättningar för dessa åtgärder uppfylls.

Arbetsgivaren svarar för nödvändiga kostnader för kontroller och undersökningar som beordrats av arbetsgivaren. Arbetsgivarens ersättningskyldighet begränsas dock endast till nödvändiga kostnader. Om tjänsteinnehavaren anlitar en annan än den hälso- och sjukvårdsservice som arbetsgivaren anvisat, är tjänsteinnehavaren skyldig att själv betala för de merkostnader som detta ger upphov till.

5 kap. Förändringar i tjänsteförhållandet

Ombildning av tjänsteförhållande till tjänsteförhållande på deltid (21 §)

Grunderna för ombildning till deltid har ändrats jämfört med gällande anställningstrygghetslag så att ombildningen i fortsättningen endast kan ske av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker (och inte på individuella grunder som idag), dvs. på de grunder som anges i 37 §.

En deltidsanställd tjänsteinnehavares rätt till en annan tjänst (22 §)

Motsvarande bestämmelse finns i gällande anställningstrygghetslag. Bestämmelsen har preciserats så att den stämmer överens med arbetsavtalslagen på så sätt att skyldigheten att erbjuda en deltidsanställd ett tjänsteförhållande på heltid går före skyldigheten enligt 46 § att återanställa en uppsagd tjänsteinnehavare.

Av motiveringen till lagen framgår att rätten till tjänsteförhållande på heltid enligt 22 § inte gäller visstidsanställda tjänsteinnehavare eller timplärare.

Ändring av tjänsteutövningsskyldigheten (23 §)

Motsvarande bestämmelser finns i mallen för tjänstestadga. Arbetsgivaren beslutar ensidigt vilka uppgifter som hör till tjänsteinnehavaren i en instruktion, i beslutet om inrättandet av tjänsten eller i något annat beslut. Paragrafen ger arbetsgivaren en mera omfattande rätt att ändra tjänsteutövningsskyldigheten (de uppgifter som hör till tjänsteförhållandet) än arbetsgivarens normala rätt att leda och övervaka arbetet. Utgångspunkten för bestämmelserna är att verksamheten och tjänsteuppgifterna skall anpassas till föränderliga situationer, behov och förhållanden.

Förflyttning av en tjänsteinnehavare till ett annat tjänsteförhållande (24 §)

Detta lagrum motsvarar 44 b § kommunallagen och bestämmelserna i mallen för tjänstestadga, dock med vissa preciseringar. Enligt den ändrade bestämmelsen kan en tjänsteinnehavare som redan är anställd hos kommunen tillfälligt, för högst ett år, förflyttas till ett annat tjänsteförhållande hos den egna arbetsgivaren om det finns grundad anledning till det. Orsaken till förflyttningen är oftast att tjänsteinnehavaren skall sköta ett vikariat eller en vakant tjänst. Det tjänsteförhållande till vilket tjänsteinnehavaren förflyttas bör vara lämpligt för honom. Enligt motiveringen avses med detta bl.a. att tjänsteinnehavarens arbetsresor och deras längd samt hans bostadsförhållanden och familjeförhållanden beaktas. Annars förutsätter förflyttning precis som tidigare att personen i fråga uppfyller behörighetsvillkoren och att hans ordinarie lön inte sjunker.

Tjänsteinnehavares ställning vid överlåtelse av rörelse (25 §)

Bestämmelserna i paragrafen är nya. I och med att bestämmelserna om överlåtelse av rörelse utvidgas till att även omfatta kommunala tjänsteinnehavare blir kommunala tjänsteinnehavares och arbetstagares ställning enhetligare.

Med överlåtelse av rörelse avses överlåtelse av en funktionell del i en kommun eller samkommun till en annan arbetsgivare då den del som överläts förblir oförändrad eller likartad efter överlåtelsen. Föremålet för överlåtelsen bör vara en sådan organisation av personer och andra faktorer som kan bedriva en ekonomisk verksamhet genom vilken ett särskilt syfte eftersträvas. Syftet är att definitionen på överlåtelse av rörelse skall motsvara definitionen i arbetsavtalslagen, även om bestämmelsernas ordalydelse avviker från definitionen i arbetsavtalslagen. Också när det gäller tjänster avgörs frågan om förutsättningarna för överlåtelse av rörelse har uppfyllts från fall till fall utifrån en helhetsprövning vid vilken särskild hänsyn tas till arten av rörelse.

Vid överlåtelse av rörelse 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. Övergången av rättigheterna gäller dock inte uttryckligen de rättigheter som hör samman med tjänsteförhållandet såsom principen om tjänsteförhållandets kontinuitet enligt 44 § (fortsättning av tjänsteförhållande), om rörelsen överläts till en privaträttslig arbetsgivare. Då anställs tjänsteinnehavarna i arbetsavtalsförhållande hos den som tar över rörelsen.

Till bestämmelserna om överlåtelse av rörelse hör också 39 § om uppsägningsrätt i samband med överlåtelse av rörelse och 46 § om återanställning av tjänsteinnehavare som blivit uppsagda av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker.

Bestämmelserna om överlåtelse av rörelse tillämpas inte på förflyttning av personal i sådana situationer för vilka det finns särskilda bestämmelser i kommunindelninglagen (1196/1997) eller lagen om flyttning av social- och hälsovårdsinrättningar (234/1978).

6 kap. Tjänstledighet

Den allmänna bestämmelsen om tjänstledighet (26 §), bestämmelsen om ansökan om och beviljande av tjänstledighet (27 §) och bestämmelsen om avbrytande och återkallande av tjänstledighet (28 §) har sina motsvarigheter i mallen för tjänstestadga. Det är fråga om allmänna bestämmelser om tjänstledighet. Särskilda bestämmelser om olika typer av tjänstledighet finns i gällande tjänstekollektivavtal eller i speciallagstiftning.

Familjeledighet (29 §)

Bestämmelsen är ny på lagnivå. Bestämmelser om familjeledighet för tjänsteinnehavare ingår i tjänstekollektivavtalen. Innehållet i avtalen motsvarar i praktiken innehållet i arbetsavtalslagen. Därför ingår i paragrafen en hänvisning till bestämmelserna i arbetsavtalslagen. Också efter att lagen har trätt i kraft följer tjänsteinnehavarnas familjeledigheter respektive tjänstekollektivavtal. I fortsättningen gäller det att överväga om bestämmelser om familjeledighet skall ingå i tjänstekollektivavtalen eller inte.

7 kap. Permittering

Permittering (30 §)

Bestämmelserna om permittering motsvarar i huvudsak gällande bestämmelse. Till skillnad från anställningstrygghetslagen kan permitteringen emellertid inte längre ske på uppsägnings- eller hävningsgrunder som beror på tjänsteinnehavaren. En arbetsgivare kan alltså permittera en tjänsteinnehavare endast av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller om arbetet tillfälligt minskar på det sätt som anges i 2 mom. eller om avtal har ingåtts mellan arbetsgivaren och tjänsteinnehavaren under den tid som tjänsteförhållandet har varat. Permittering på sist nämnda grunder bör, enligt den precisering som görs i paragrafen, ske på arbetsgivarens initiativ och endast i de fall då det är nödvändigt på grund av arbetsgivarens verksamhet eller ekonomiska situation. Ändringarna motsvarar gällande arbetsavtalslag.

Permitteringsförfarande (§ 31)

Bestämmelserna om permitteringsförfarande motsvarar principiellt bestämmelserna i gällande anställningstrygghetslag. Bestämmelserna har ändrats så att de motsvarar den ändrade arbetsavtalslagen. I de nya bestämmelserna ingår inte någon egentlig tidsgräns för förhandsinformationen (idag senast 3 månader före permitteringen). Förhandsinformationen behöver inte heller längre lämnas till Arbetskraftsmyndigheterna. Det egent-

liga beslutet om permittering skall sedan lagen trätt i kraft skriftligen delges tjänsteinnehavaren (idag räcker det med muntligt meddelande) minst 14 dagar innan permitteringen börjar. Det skriftliga meddelandet kan sedan lagen trätt i kraft också skickas per brev (om det inte kan ges personligen). Ett beslut som lämnats per brev anses ha kommit till tjänsteinnehavarens kännedom senast den sjunde dagen efter det att beslutet postades. Detta innebär att brevet bör skickas i så god tid att tjänsteinnehavaren, med beaktande av sjudagensregeln, får kännedom om permitteringen minst 14 dagar före permitteringen, såsom lagen föreskriver.

Uppsägning av tjänsteförhållande i samband med permittering (32 §)

Bestämmelserna har ändrats så att de motsvarar arbetsavtalslagen. Paragrafen gäller situationer där arbetsgivaren säger upp en permitterad arbetstagare innan permitteringen är slut eller där en tjänsteinnehavare som är permitterad tills vidare säger upp sig. Enligt anställningstrygghetslagen har arbetsgivaren från den lön som betalats för uppsägningstiden kunnat dra av den lön som betalats under tiden för meddelande om permittering oavsett hur lång den är. En ändring jämfört med tidigare är att arbetsgivaren har rätt att dra av 14 dagars lön från lönen för uppsägningstiden, om en längre tid än 14 dagar iaktas för meddelande om permittering i ett tjänsteförhållande. Om tiden för meddelande om permittering är högst 14 dagar har arbetsgivaren ingen avdragsrätt. Samma ändring gäller också fall där tjänsteinnehavaren själv säger upp sig under permitteringen efter att ha varit permitterad tills vidare minst 200 kalenderdagar.

Ersättning för inkomstbortfall (33 §)

Bestämmelserna i paragrafen är nya och de gäller situationer där ett beslut om permittering hävs då det strider mot grunderna för permittering. Bestämmelserna motsvarar 45 § om ersättning för inkomstbortfall när ett tjänsteförhållande sägs upp eller upplöses (se förklaringen till 45 § nedan).

8 kap. Upphörande av tjänsteförhållande

Upphörande av ett tjänsteförhållande utan uppsägning (34 §)

Till sakinhållet motsvarande bestämmelser finns i anställningstrygghetslagen.

Uppsägningsgrunder som beror på tjänsteinnehavaren (35 §)

Paragrafen motsvarar i huvudsak bestämmelserna i gällande anställningstrygghetslag. I paragrafen har man dock beaktat de preciseringar som gjordes i arbetsavtalslagen 2001. Uppsägningsgrunderna skall alltid vara sakliga och vägande. I motiveringen understryks att man i varje enskild fall skall bedöma om uppsägningsgrunden är tillräcklig utifrån en helhetsprövning. Möjliga uppsägningsgrunder är allvarligt brott mot eller åsidosättande av sådana förpliktelser som är av väsentlig betydelse för tjänsteförhållandet eller en så väsentlig förändring av de personliga arbetsförutsättningarna att tjänsteinnehavaren inte längre klarar av sina arbetsuppgifter.

I 2 mom. ingår precis som idag en exempelförteckning över förbjudna uppsägningsgrunder. Nya bestämmelser finns däremot i 3 mom. enligt vilket arbetsgivaren är skyldig att varna tjänsteinnehavaren före uppsägning och i 4 mom. enligt vilket arbetsgivaren är skyldig att reda ut om uppsägning kunde undvikas genom att tjänsteinnehavaren placeras i ett annat tjänsteförhållande. I 5 mom. anges i vilka situationer arbetsgivaren inte är skyldig att varna eller försöka omplacera tjänsteinnehavaren.

Lagen innehåller inte längre några sådana särskilda bestämmelser om skriftlig varning som finns i 45 § kommunallagen och i mallen för tjänstestadga. Enligt motiveringen till lagen är varningen en påminnelse om på vilket sätt arbetsgivaren kommer att reagera om den förseelse eller försummelse som avses i varningen upprepas. Utfärdande av varning hör i praktiken väsentligen samman med upphävandet av ett tjänsteförhållande och är således en förberedande åtgärd i anslutning därtill.

Åberopande av uppsägningsgrund som beror på tjänsteinnehavaren (36 §)

Bestämmelserna i paragrafen är nya, men de motsvarar den praxis som tillämpas idag. Prövningstiden är minst några veckor, men det är inte rimligt att åberopa omständigheter som kommit till arbetsgivarens kännedom redan flera månader tidigare. Prövningstiden börjar löpa från det att representanten för arbetsgivaren som beslutar om uppsägningen, en enskild tjänsteinnehavare eller ett organ med många medlemmar, har fått vetskap om sådana fakta som uppsägningen grundar sig på. Tjänsteinnehavarens chef eller organets föredragande skall inom en skälig tid delge den behöriga beslutande myndigheten sådana omständigheter som kan påverka uppsägningen.

Uppsägning av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker (37 §)

Paragrafen motsvarar i sak de bestämmelser som finns i gällande anställningstrygghetslag. Paragrafen har emellertid skrivits så att ordalydelsen följer arbetsavtalslagen.

Särskilt uppsägningskydd (38 §)

Paragrafen handlar om det särskilda uppsägningskydd som gäller vid graviditet och familjeledighet och den ställning som förtroendemän har. Jämfört med anställningstrygghetslagen har bestämmelsen om förtroendemännens uppsägningskydd ändrats så att uppsägning på individuella grunder har skilts åt från uppsägning av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker. Uppsägning av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker förutsätter att tjänsteinnehavarens arbete upphör helt och hållet och att det inte går att ordna något annat arbete om motsvarar hans yrkesskicklighet eller att han inte kan omskolas till något annat arbete. Med andra ord kan en förtroendemän inte sägas upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker med samtycke av de tjänsteinnehavare och arbetstagare som han företräder. Uppsägning på individuella grunder förutsätter att majoriteten av dem som förtroendemannen företräder ger sitt samtycke. Det kan konstateras att hävning av en förtroendemans tjänsteförhållande sker på samma grunder som för andra tjänsteinnehavare.

Uppsägningsrätt i samband med överlåtelse av rörelse (39 §)

Bestämmelsen är ny och anknyter till 25 §. En till innehållet motsvarande bestämmelse finns i anställningstrygghetslagen. Bestämmelsen gäller arbetsgivarens och tjänsteinnehavarens uppsägningsrätt i samband med överlåtelse av rörelse.

Uppsägningstid (40 §)

Bestämmelserna om uppsägningstider har delvis ändrats jämfört med gällande anställningstrygghetslag. Härvid har man beaktat ändringarna i arbetsavtalslagen. I fråga om 40 § 2 mom. 3 punkten skiljer sig lagen om kommunala tjänsteinnehavare (tjänsteinnehavare som anställs av fullmäktige) från arbetsavtalslagen. I den nya lagen ansågs det nödvändigt att förlänga uppsägningstiden för dessa tjänsteinnehavare när de säger upp sig själva. I tjänstekollektivavtalen kan man överenskomma om uppsägningstider som avviker från lagen. I det fallet tillämpas bestämmelserna i tjänstekollektivavtalet. I gäl-

lande tjänstekollektivavtal finns bestämmelser om uppsägningstider, och det är alltså dessa bestämmelser som tillämpas.

Hävning av tjänsteförhållande (41 §) och när hävningsrätten förfaller (42 §).

Bestämmelserna om hävning motsvarar i sak gällande bestämmelser i anställnings-trygghetslagen. Vid prövning av synnerligen vägande skäl som grund för uppsägningsrätten skall man beakta tjänsteförhållandets natur som ett anställningsförhållande som inbegriper utövande av offentlig makt och de därmed sammanhängande höga kraven på lagenlighet och jämställdhet i den offentliga förvaltningen och på en tillförlitlig offentlig verksamhet.

Tidsfristen för utnyttjande av hävningsrätten har förlängts i 42 § så att den motsvarar arbetsavtalslagen. Rätten att häva ett tjänsteförhållande förfaller, om tjänsteförhållandet inte har hävts inom 14 dagar efter det att arbetsgivaren har fått en på fakta grundad uppgift om de orsaker som ligger till grund för hävningen.

Om rätten att häva ett tjänsteförhållande ankommer på en tjänsteinnehavare, börjar tidsfristen från det att tjänsteinnehavaren har fått kännedom om grunden för hävning. Om beslutet om hävande skall fattas av ett organ med många ledamöter, skall förslaget till hävande lämnas till organet inom 14 dagar från det att den behöriga föredraganden har fått kännedom om saken. Organet ska behandla saken utan onödigt dröjsmål.

Förfarandet vid upphävande av tjänsteförhållande (43 §)

Paragrafen motsvarar huvudsakligen bestämmelserna i anställningstrygghetslagen. Det nya är att tjänsteinnehavaren uttryckligen har rätt att anlita ett biträde när han blir hörd och att arbetsgivaren skall underrätta tjänsteinnehavaren om denna rätt. Till skillnad från gällande lag kan också ett beslut om hävande av ett tjänsteförhållande delges per brev, om det inte är möjligt att delge beslutet personligen. En hävningsgrund anses ha blivit åberopad inom föreskriven tid, om meddelandet om hävandet har postats under denna tid. För att kunna bevisa detta är det bäst att brevet rekommenderas.

Fortsättning av tjänsteförhållande (44 §)

Den s.k. kontinuitetsprincipen finns fortfarande med. Med undantag för 3 mom. som är nytt, motsvarar paragrafen gällande bestämmelser. Momentet hänför sig till 51 § i lagen, enligt vilket domstolen i ett besvärssärende som gäller hävande av ett tjänsteförhållande skall pröva om arbetsgivaren har haft en grund att säga upp tjänsteinnehavaren, om de hävningsgrunder som anges i lagen inte uppfylls. Prövningen av hävningsgrunderna förutsätter dock ett särskilt yrkande. Om domstolen då anser att kommunen har haft en uppsägningsgrund enligt 35 §, återställs inte tjänsteförhållandet, men arbetsgivaren måste betala tjänsteinnehavaren lön för uppsägningstiden.

Ersättning för inkomstbortfall (45 §)

Bestämmelserna om ersättning är nya (trots att en tjänsteinnehavare i praktiken har haft rätt att få ersättning för förlust av löneförmåner). I paragrafen finns bestämmelser om en tjänsteinnehavares rätt att få ersättning för inkomst som gått förlorad med anledning av att tjänsteförhållandet upphävts på ett lagstridigt sätt och om avdrag som görs från denna inkomst. I paragrafen finns också en bestämmelse om att det faktum att tjänsteförhållandet avslutats i strid med lagen skall beaktas i tjänsteinnehavarens pensionskydd. Enligt huvudbestämmelsen i 1 mom. har tjänsteinnehavaren rätt att få inkomsten för den ordinarie arbetstid som gått förlorad på grund av att tjänsteförhållandet avslutats

i strid med lagen. Från detta belopp avdras motsvarande inkomst som han under samma tid har förvärvat i annan anställning, som yrkesutövare eller företagare och som tjänsteinnehavaren inte skulle ha fått i tjänsten. Som avdrag beaktas också inkomstrelaterad dagpenning, grunddagpenning och arbetsmarknadsstöd enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa, likaså dagpenning och moderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen som för motsvarande tid har betalats till tjänsteinnehavaren.

Tjänsteinnehavaren är skyldig att lämna arbetsgivaren en utredning om de inkomster och ersättningar som skall avdras.

Enligt 3 mom. är arbetsgivaren skyldig att till arbetslöshetsförsäkringsfonden betala 75 procent och till arbetslöshetskassan 25 procent av den inkomstrelaterade dagpenning som avses i 2 mom. Dessutom är arbetsgivaren skyldig att till Folkpensionsanstalten betala hela den dagpenning eller det arbetsmarknadsstöd som har betalats till tjänsteinnehavaren.

Avstängning från tjänsteutövning (47 §), förfarandet vid avstängning från tjänsteutövning (48 §) och förnyad bedömning av avstängning från tjänsteutövning (49 §).

Grunderna för avstängning från tjänsteutövning har inte ändrats. I 47 § 1 mom. handlar det om avstängning på grund av att tjänsteinnehavaren gjort sig skyldig till brott i tjänsteutövningen eller på något annat sätt handlat i strid med sina skyldigheter (47 § i gällande kommunallag). I 2 mom. handlar det om brott som eventuellt har begåtts utanför tjänsteutövningen (47 § i gällande kommunallag). I 3 mom. handlar det däremot om avstängning från tjänsteutövning enligt 20 § gällande anställningstrygghetslag, dvs. om andra fall än de som avses i 1 och 2 mom. Det är då fråga om situationer där tjänsteinnehavaren av skäl som beror på honom själv inte kan sköta sina tjänsteuppgifter på behörigt sätt.

Också förfarandet vid avstängning från tjänsteutövning motsvarar i stora drag det förfarande som tillämpas idag. Enligt paragrafen kan rätten att besluta om avstängning från tjänsteutövning, utom i fråga om kommundirektören, i en instruktion delegeras till en annan myndighet än styrelsen. Eftersom avstängning från tjänsteutövning i allmänhet kräver snabba beslut har man gjort det möjligt för kommundirektören eller en annan ledande tjänsteinnehavare som anges i instruktionen att interimistiskt besluta om avstängning från tjänsteutövning (beslut om interimistisk avstängning av kommundirektören kan fattas av fullmäktiges ordförande). Den beslutande myndigheten måste naturligtvis fatta det egentliga avstängningsbeslutet utan dröjsmål. Särskilda bestämmelser om avstängning av en ledande tjänsteinnehavare (dvs. den högsta tjänsteinnehavaren) i en samkommun finns i 48 § 2 mom. Beslut om avstängning av andra tjänsteinnehavare i en samkommun fattas av samkommunens styrelse eller en annan myndighet som anges i instruktionen. Om interimistisk avstängning beslutar däremot den högsta tjänsteinnehavaren i samkommunen eller den ledande tjänsteinnehavare som anges i instruktionen (dvs. även annan tjänsteinnehavare i ledande ställning än den högsta tjänsteinnehavaren).

Enligt de nya bestämmelserna i 49 § skall det organ som beslutat om avstängning från tjänsteutövning aktivt och på eget initiativ följa och ompröva grunderna för avstängning, om omständigheterna förändras eller om tjänsteinnehavaren så kräver. Vid behov måste myndigheten fatta ett nytt beslut, som även det kan överklagas.

10 kap. Ändringssökande

Ändringssökande (50 §)

Ändring i beslut som fattas med stöd av lagen om kommunala tjänsteinnehavare söks på samma sätt som nu enligt 11 kap. kommunallagen (rättelseyrkande, kommunalbesvär). I paragrafen har dock tagits in en ny bestämmelse som säger när tidsfristen börjar för besvär över beslut om uppsägning av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker. Tidsfristen för ändringssökande börjar först när uppsägningstiden för tjänsteinnehavaren har gått ut, dvs. som mest sex månader efter det att beslutet har delgetts. Ändringen bör beaktas i anvisningar om rättelseyrkande och i besvärсанvisningar.

Undersökning av uppsägningsgrunderna i ett ärende som gäller hävning (51 §)

Se vad som sägs under 44 § ovan.

Ersättning för rättegångskostnader (53 §)

Paragrafen innehåller nya bestämmelser som avviker från nuläget dvs. från vad som sägs i 74 § förvaltningsprocesslagen. En tjänsteinnehavare är enligt de nya bestämmelserna skyldig att ersätta arbetsgivarens rättegångskostnader i den mån som de är skäliga och om besvären gäller en sak som avses i lagen om kommunala tjänsteinnehavare och om besväret inte godkänns och när ersättning uttryckligen krävs. För att besvär inte skall anföras i någon annans namn i syfte att kringgå skyldigheten att ersätta rättegångskostnaderna, måste samma ersättningsskyldighet även gälla den som kan anses ha anfört besväret för tjänsteinnehavarens del.

På motsvarande sätt är myndigheten skyldig att ersätta de skäliga rättegångskostnaderna för en part som anfört kommunalbesvär, om beslutet helt eller delvis upphävs.

Denna ersättningsskyldighet gäller dock inte beslut om anställning i tjänst eller ärenden som har varit juridiskt så oklara att det har funnits en grundad anledning att anföra besvär eller om ersättning i övrigt skall anses vara oskälig.

11 kap. Särskilda bestämmelser

Preskription av lönefordran (55 §)

För närvarande finns bestämmelser om preskription av lönefordran i mallen för tjänstestadga. Preskriptionstiden är densamma som idag dvs. tre år från utgången av det kalenderår då lönen eller förmånen borde ha betalats eller givits.

Återkrav av lön (56 §)

Bestämmelserna i paragrafen är nya. Enligt den får lön eller annan ekonomisk förmån som härrör från en anställning och som utbetalats utan grund återkrävas. Enligt motiveringen skall det vara fråga om ett klart fel, t.ex. ett räknefel eller något annat uppenbart misstag. Beslut måste fattas om återkrav. I beslutet skall nämnas vilket belopp som återkrävs och grunden för återkravet. Bestämmelser om avstående från återkrav finns i 3 mom. och om preskriptionstid (3 år) i 4 mom.

Arbetsintyg (58 §)

Bestämmelserna i paragrafen är nya. Enligt dem har tjänsteinnehavaren rätt att av arbetsgivaren på begäran få ett skriftligt intyg över tjänsteförhållandets 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. Motsvarande bestämmelse om arbetsintyg finns i arbetsavtalslagen.

I mallen för tjänstestadga finns bestämmelser om förande av matrikel. Eftersom arbetsgivaren alltid är skyldig att ge tjänsteinnehavaren ett sådant tjänsteintyg som avses i paragrafen, ersätter ett matrikelutdrag enligt matrikelbestämmelserna inte längre ett sådant arbetsintyg. Således har kommunerna och samkommunerna skäl att överväga om matrikelföring (som i sig numera är frivillig) över huvud taget behövs efter att lagen har trätt i kraft.

Ikraftträdande (59 §) och övergångsbestämmelse (60 §)

Lagen träder i kraft den 1 november 2003.

Om ett ärende som avses i lagen om kommunala tjänsteinnehavare (t.ex. anställning eller uppsägning av tjänsteinnehavare) är anhängigt när lagen träder i kraft, iakttas de gamla bestämmelserna. Frågan om när ett ärende skall anses ha blivit anhängigt beror på typen av ärende. Exempel på omständigheter som innebär att ett ärende har blivit anhängigt: ett beslut fattas om ledigförklaring av tjänst, hörandet av en tjänsteinnehavare inleds, ett samarbetsförfarande inleds, ett ärende behandlas för första gången av ett beslutande organ eller, om det gäller ett ärende som grundar sig på en tjänsteinnehavarens ansökan, ansökan kommer in till myndigheten.