|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | | |
|  | LAGFÖRSLAG nr 13/2021-2022 | |
|  | Datum |  |
|  | 2022-03-24 |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  | |
|  | Till Ålands lagting |  | |
|  |
|  |
|  |
|  |

Ändring av tjänstemannalagen

Huvudsakligt innehåll

Landskapsregeringen föreslår ändringar av tjänstemannalagen.

Genom ändringarna genomförs arbetsvillkorsdirektivet och direktivet om balans mellan arbete och privatliv och anpassas lagstiftningen till de ändringar som gjorts i sjukförsäkringslagen för att genomföra familjeledighetsreformen.

[\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_](#_top)

INNEHÅLL

[Huvudsakligt innehåll 1](#_Toc99010735)

[Allmän motivering 3](#_Toc99010736)

[1. Bakgrund 3](#_Toc99010737)

[1.1 Arbetsvillkorsdirektivet 3](#_Toc99010738)

[1.2. Direktivet om balans mellan arbete och privatliv 3](#_Toc99010739)

[2. Lagstiftningsbehörigheten 4](#_Toc99010740)

[3. Behov av ändringar 4](#_Toc99010741)

[3.1. Arbetsvillkorsdirektivet 4](#_Toc99010742)

[3.2. Direktivet om balans mellan arbete och privatliv 5](#_Toc99010743)

[4. Landskapsregeringens förslag 6](#_Toc99010744)

[5. Förslagets konsekvenser 7](#_Toc99010745)

[5.1. Ekonomiska konsekvenser 7](#_Toc99010746)

[5.2. Konsekvenser för tjänstemännen 7](#_Toc99010747)

[5.3. Konsekvenser för barn 7](#_Toc99010748)

[5.4. Konsekvenser för jämställdheten 7](#_Toc99010749)

[5.5. Konsekvenser för miljön 7](#_Toc99010750)

[6. Ärendets beredning 7](#_Toc99010751)

[Detaljmotivering 8](#_Toc99010752)

[Ändring av tjänstemannalagen för landskapet Åland 8](#_Toc99010753)

[Lagtext 13](#_Toc99010754)

[L A N D S K A P S L A G om ändring av tjänstemannalagen för landskapet Åland 13](#_Toc99010755)

[Parallelltexter 16](#_Toc99010756)

Allmän motivering

1. Bakgrund

1.1 Arbetsvillkorsdirektivet

EU antog den 20 juni 2019 ett direktiv om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen (arbetsvillkorsdirektivet)[[1]](#footnote-1). Syftet med direktivet är att förbättra arbetsvillkoren genom att främja tydligare och mer förutsägbara anställningar och samtidigt säkerställa anpassningsförmågan på arbetsmarknaden. I direktivet fastställs miniminormer för rättigheter som gäller för varje arbetstagare i unionen som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande enligt definitionen i lagstiftning, kollektivavtal eller praxis som gäller i varje medlemsstat, med beaktande av domstolens rättspraxis.

Direktivet utgår från vissa grundläggande principer inom unionen.

I artikel 31 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna föreskrivs att varje arbetstagare har rätt till hälsosamma, säkra och värdiga arbetsförhållanden, till en begränsning av den maximala arbetstiden samt till dygns- och veckovila och årlig betald semester.

Enligt princip 5 i den europeiska pelaren för sociala rättigheter har arbetstagare, oberoende av anställningens form och varaktighet, rätt till rättvis och lika behandling när det gäller arbetsvillkor, tillgång till social trygghet och utbildning och en övergång till olika tillsvidareanställningar ska främjas. Dessutom anges att innovativa arbetsformer som säkerställer goda arbetsvillkor ska främjas, att entreprenörskap och egenföretagande ska uppmuntras och att yrkesrörlighet ska underlättas. Slutligen innebär principen att anställningsförhållanden som leder till otrygga arbetsvillkor ska förhindras, bland annat genom förbud mot missbruk av atypiska anställningsformer, och att eventuella provanställningar ska ha rimlig varaktighet.

Enligt princip 7 i den europeiska pelaren för sociala rättigheter har arbetstagare när anställningen börjar rätt till skriftlig information om sina rättigheter och skyldigheter enligt anställningsförhållandet, inbegripet eventuell provanställning.

I arbetskvalitetsdirektivet fastställs minimikrav, vilket innebär att medlemsstaterna har kvar sin möjlighet att införa och behålla mer förmånliga bestämmelser.

Bestämmelserna i direktivet ska genomföras senast den 1 augusti 2022.

1.2. Direktivet om balans mellan arbete och privatliv

Den 20 juni 2019 antog EU även ett direktiv om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare (direktivet om balans mellan arbete och privatliv)[[2]](#footnote-2). Syftet med direktivet är att främja jämställdheten mellan kvinnor och män i arbetslivet och att göra det lättare att förena arbete och privatliv. Direktivet innehåller bestämmelser om pappaledighet, föräldraledighet, ledighet för vård av anhörig, flexibla arbetsformer samt rättsskydd för dem som använder familjeledigheter och utnyttjar flexibla arbetsformer.

Bestämmelserna i direktivet hör huvudsakligen till rikets lagstiftningsbehörighet och har genomförts genom de ändringar[[3]](#footnote-3) i sjukförsäkringslagen (FFS 1224/2004) som reglerar den familjeledighetsreform som träder i kraft den 1 augusti 2022 i Finland. Genom reformen förändras föräldrapenningssystemet som helhet.

Reformen innebär bland annat att föräldradagpenningarna i fortsättningen består av en särskild graviditetspenning, en graviditetspenning och en föräldrapenning. Moderskapspenningen och faderskapspenningen i deras nuvarande form slopas därmed helt och hållet.

Bestämmelser om föräldradagpenningar hör till rikets behörighet men har en koppling till områden inom vilka Åland har lagstiftningsbehörighet. I tjänstemannalagen för landskapet Åland finns bestämmelser om rätt till tjänsteledighet på grund av sjukdom, havandeskap eller förlossning som är direkt kopplade till bestämmelserna om föräldraledighet i sjukförsäkringslagen.

Bestämmelserna i direktivet ska genomföras senast den 2 augusti 2022.

2. Lagstiftningsbehörigheten

Landskapet har enligt 18 § 1 och 2 punkten i självstyrelselagen (1991:71) för Åland lagstiftningsbehörighet i fråga om landskapsregeringen och myndigheter och inrättningar som är underställda landskapsregeringen samt i fråga om landskapets tjänstemän, tjänstekollektivavtal för landskapets anställda och disciplinär bestraffning av landskapets tjänstemän.

Landskapet har även enligt 18 § 4 punkten i självstyrelselagen lagstiftningsbehörighet i fråga om kommunernas tjänsteman, tjänstekollektivavtal för kommunernas anställda och disciplinär bestraffning av kommunernas tjänsteman.

Riket har enligt 27 § 21 punkten i självstyrelselagen lagstiftningsbehörighet i fråga om arbetsrätt med undantag av tjänstekollektivavtal för landskapets och kommunens anställda. Enligt 29 § 1 mom. 6 punkten i självstyrelselagen har riket lagstiftningsbehörighet i fråga om arbetsavtal och samarbete inom företag, med undantag av läroavtal enligt 18 § 14 punkten i självstyrelselagen.

Riket har enligt 29 § 3 punkten i självstyrelselagen lagstiftningsbehörighet i fråga om annan socialförsäkring. Behörigheten omfattar därmed de sjukförsäkrades rätt till ersättning för nödvändiga kostnader vid behandling av sjukdom och för inkomstbortfall till följd av kortvarig arbetsoförmåga samt graviditet och vård av barn som tryggas i sjukförsäkringslagen.

3. Behov av ändringar

3.1. Arbetsvillkorsdirektivet

3.1.1. Prövotid

Enligt artikel 8 i direktivet ska medlemsstaterna säkerställa att en eventuell provanställningsperiod inte överskrider sex månader. Medlemsstaterna får i undantagsfall bestämma om längre provanställningar om det är motiverat med hänsyn till anställningens karaktär eller om det ligger i arbetstagarens intresse.

Enligt 10 § 1 mom. i tjänstemannalagen kan den som valts till en tjänst anställas på prövotid på minst tre och högst sex månader före utnämningen, om det behövs för att se om den som valts till tjänsten kan fullgöra sina tjänsteåligganden på ett tillfredsställande sätt. Prövotiden kan uppgå till ett år om tjänstens art eller annan orsak det kräver.

I den större översyn av tjänstemannalagen som pågår har landskapsregeringen konstaterat att det inte finns behov av och att det inte kan anses motiverat att ha en möjlighet till prövotider som överstiger sex månader.

3.1.2. Information till arbetstagaren då anställningsförhållandet inleds

I motiven till arbetsvillkorsdirektivet konstateras att arbetsmarknaderna har genomgått omfattande förändringar och att det på en föränderlig arbetsmarknad finns ett ökat behov av att arbetstagarna får fullständig information om sina grundläggande arbetsvillkor. Arbetstagarna bör ha rätt att få skriftlig information om sina rättigheter och skyldigheter till följd av anställningsförhållandet vid anställningens början. Den grundläggande informationen bör därför nå dem så snart som möjligt och senast inom en kalendervecka från den första arbetsdagen. Resten av informationen bör nå dem inom en månad från den första arbetsdagen. Den första arbetsdagen bör tolkas som den dag då arbetstagaren faktiskt börjar utföra det arbete som anställningsförhållandet omfattar.

Enligt artikel 4.1 i arbetsvillkorsdirektivet ska medlemsstaterna säkerställa att arbetsgivarna är skyldiga att informera arbetstagarna om de väsentliga dragen i anställningsförhållandet. I artikel 4.2 finns detaljerade bestämmelser om vilken information som omfattas av skyldigheten. I artikel 5 finns bestämmelser om tidpunkten och metoden för lämnandet av informationen.

I 12 § 2 mom. i tjänstemannalagen finns bestämmelser om att ett utnämningsbrev ska utfärdas som bevis på utnämning eller förflyttning till tjänst. För den som antagits i tjänst på prövotid, såsom interimistisk handhavare av tjänst eller såsom vikarie ges ett förordnande. I praktiken ges en hel del information till arbetstagarna i utnämningsbrevet respektive förordnandet men det saknas bestämmelser i lagen om det innehåll som ska finnas med och när det ska ges.

3.1.3. Obligatorisk utbildning

I artikel 13 i arbetsvillkorsdirektivet finns bestämmelser om att medlemsstaterna ska säkerställa att arbetsgivare, som enligt unionsrätten, nationell rätt eller kollektivavtal är skyldiga att tillhandahålla utbildning för att arbetstagarna ska kunna utföra det arbete de är anställda för, ordnar sådan utbildning utan kostnad för arbetstagaren, att utbildningstiden räknas som arbetstid och att utbildningen om möjligt sker under arbetstid. Skyldighet omfattar enligt 37 punkten i motiven inte yrkesutbildning eller utbildning som arbetstagare behöver för att erhålla, upprätthålla eller förnya en yrkeskvalifikation så länge arbetsgivaren inte är skyldig enligt unionsrätten, nationell rätt eller kollektivavtal att tillhandahålla den till arbetstagaren.

I tjänstemannalagen finns inga bestämmelser om rätt till utbildning.

Direktivet medför en skyldighet att införa bestämmelser om hur obligatorisk utbildning ska ordnas och om att den ska vara kostnadsfri för arbetstagaren.

3.1.4. Övergång till annan anställningsform

I artikel 12 i arbetsvillkorsdirektivet finns bestämmelser om att medlemsstaterna ska säkerställa att en arbetstagare med minst sex månaders tjänstgöring hos samma arbetsgivare och som har avslutat en eventuell provanställning kan begära en anställningsform med mer förutsägbara och trygga arbetsvillkor. Arbetstagaren ska få ett motiverat skriftligt svar inom en månad. Medlemsstaterna har rätt att förlänga tidsfristen för mikroföretag och små och medelstora företag. Medlemsstaterna får sätta en gräns för hur ofta begäranden som utlöser skyldigheten enligt denna artikel kan göras.

I tjänstemannalagen finns inga bestämmelser om den rättighet för arbetsgivaren som regleras i artikel 12 och lagen måste kompletteras med sådana bestämmelser.

3.2. Direktivet om balans mellan arbete och privatliv

3.2.1. Vård av anhöriga

I artikel 6 i direktivet om balans mellan arbete och privatliv finns bestämmelser om att medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att varje arbetstagare har rätt att ta ut fem arbetsdagar såsom ledighet för vård av anhörig per år. Medlemsstaterna får i enlighet med nationell rätt eller praxis föreskriva närmare bestämmelser om tillämpningsområdet och villkoren för ledighet för vård av anhörig. Utövandet av denna rättighet får omfattas av krav på lämpliga styrkande handlingar, i enlighet med nationell rätt eller praxis. Medlemsstaterna får tilldela ledigheten för vård av anhörig utifrån en annan referensperiod än ett år, per person som behöver omvårdnad och stöd eller per fall.

Syftet med bestämmelserna i artikel 6 är enligt punkt 27 i motiven att ge kvinnor och män med omsorgsansvar större möjlighet att stanna kvar i arbetslivet. Omsorgsbehovet förutsägs öka i och med att befolkningen åldras och antalet fall av åldersrelaterade funktionsnedsättningar ökar. Medlemsstaterna uppmuntras att låta rätten till ledighet för vård av anhörig gälla också för andra släktingar, såsom mor- och farföräldrar och syskon.

I tjänstemannalagen saknas bestämmelser om rätt till tjänsteledighet för anhörigvård och lagen måste kompletteras med sådana bestämmelser.

3.2.2. Rätt till tjänsteledighet på grund av graviditet och föräldraskap

I direktivet om balans mellan arbetsliv och privatliv finns ett stort antal bestämmelser om rätten till ledigheter i samband med graviditet och föräldraskap. Bestämmelserna hör som ovan konstaterats till rikets behörighet och i rikslagstiftnigen har direktivets bestämmelser genomförts bland annat i sjukförsäkringslagen genom den så kallade familjeledighetsreformen. Genom reformen har systemet för och benämningarna på de olika typerna av föräldradagpenningarna ändrat.

I tjänstemannalagen finns ingen uttrycklig bestämmelse om rätt till tjänstledighet vid graviditet eller föräldraskap. I 34 § i tjänstemannalagen finns bestämmelser om att en tjänsteman som på grund av sjukdom eller havandeskap och förlossning beviljats tjänstledighet med lön, är skyldig att iaktta de bestämmelser och anvisningar som utfärdats för sökande av den dag- och moderskapspenning, som enligt sjukförsäkringslagen ska utbetalas till arbetsgivaren.

Tjänstemannalagen behöver ändras så att hänvisningarna till föräldradagpenningarna överensstämmer med de nya benämningarna i sjukförsäkringslagen. Lagen behöver även kompletteras med en direkt rätt till tjänstledighet vid graviditet och föräldraskap.

4. Landskapsregeringens förslag

Vid landskapsregeringen pågår ett omfattande arbete med en ny lag om landskapets tjänsteinnehavare, som ska ersätta den nuvarande tjänstemannalagen. I arbetet beaktas de frågor som ingår i detta lagförslag. I den nya lagen kommer landskapsregeringen även, i enlighet med regeringsprogrammet, att föreslå bestämmelser som innebär att användandet av visstidsförordnanden begränsas.

Avsikten är att lagförslaget med den nya lagen ska överlämnas till lagtinget under hösten 2022. Detta innebär att den nya lagen inte kan träda i kraft till den tidpunkt då arbetsvillkorsdirektivet och direktivet om balans mellan arbete och privatliv ska vara genomförda.

Landskapsregeringen föreslår därför att en ändring nu görs av den gällande tjänstemannalagen för att genomföra de av direktivens bestämmelser som faller inom området för tjänstemannalagen och som är inom landskapets lagstiftningsområde. Landskapsregeringen föreslår även att tjänstemannalagen ändras för att anpassas till de ändringar av sjukförsäkringslagen som gjorts med anledning av familjeledighetsreformen och som träder i kraft den 1 augusti 2022, till den del de berör tjänstemannalagen och är inom rikets lagstiftningsbehörighet.

Övriga förändringar av tjänstemannalagstiftningen, såsom en reglering av visstidsförordnanden, förverkligas genom den nya lagen om landskapets tjänsteinnehavare.

5. Förslagets konsekvenser

5.1. Ekonomiska konsekvenser

Förslaget om att sådana obligatoriska utbildningar som landskapsregeringen eller de underliggande myndigheterna är skyldiga att ordna enligt lag eller tjänstekollektivavtal ska vara kostnadsfria för arbetstagarna torde inte medföra att antalet utbildningar ökar eller kostnaderna för dem. Redan idag sker sådana obligatoriska utbildningar som avses.

Den föreslagna rätten till tjänstledighet för anhörigvård medför inte rätt till ledighet med lön. Det innebär att skatteintäkterna och arbetsgivaravgifterna minskar när den utnyttjas. Det är dock svårt att förutse i vilken utsträckning möjligheten till ledighet för anhörigvård kommer att öka den totala frånvaron.

Rätten till tjänsteledighet för anhörigvård medför inga direkta kostnader för arbetsgivaren. Indirekta kostnader uppkommer däremot om vikarier måste rekryteras och introduceras eller om arbetet måste omorganiseras till följd av frånvaron. Ledigheten för anhörigvård kan även öka kostnaderna för övertidsarbete. Kostnader kan uppkomma även på grund av arbete som blir ogjort när uppgifter som hör till en tjänsteman som tar ut ledighet för anhörigvård inte utförs under frånvaron.

5.2. Konsekvenser för tjänstemännen

Utnyttjandet av rätten till oavlönad ledighet för anhörigvård minskar hushållens disponibla inkomster. För enskilda hushåll kan detta vara av betydelse, om det kombineras med ökade kostnader som orsakas av den anhöriges sjukdom.

Ledigheten för anhörigvård ger en subjektiv rätt till frånvaro också i situationer där flexibla arbetstidsarrangemang eller uttag av andra ledigheter inte är möjliga eller tillräckliga för omsorgen om en anhörig.

Ledigheten för anhörigvård kan främja orken i arbetet, eftersom det med hjälp av ledigheten går att underlätta samordningen av arbets- och familjeliv i svåra och betungande situationer. Flexibla arbetstidsarrangemang kan också allmänt taget göra det lättare för arbetstagare att orka i arbetet och att engagera sig i det och uppleva engagemang för arbetsgivaren, vilket också arbetsgivaren har intresse av.

5.3. Konsekvenser för barn

Ledigheten för anhörigvård inbegriper även rätt till vård av barn och kan därmed ha positiva konsekvenser för barn.

5.4. Konsekvenser för jämställdheten

Ledigheten för anhörigvård väntas inte höja sysselsättningströskeln eller i betydande utsträckning försvaga kvinnornas ställning på arbetsmarknaden.

5.5. Konsekvenser för miljön

Ändringarna torde inte ha några konsekvenser för miljön.

6. Ärendets beredning

Ärendet har beretts som tjänstemannaberedning vid lagberedningen i samarbete med avtals- och pensionsbyrån. Diskussioner har även förts med fackföreningarna Akava- Åland rf., FOA-Å rf., TCÅ rf. och Tehys fackavdelning på Åland rf. som inte har någonting att invända mot förslaget.

Detaljmotivering

Ändring av tjänstemannalagen för landskapet Åland

10 § I artikel 8 i arbetsvillkorsdirektivet bestäms att medlemsstaterna ska säkerställa att en eventuell provanställningsperiod inte ska överskrida sex månader. Medlemsstaterna får i undantagsfall föreskriva längre provanställningar om det är motiverat med hänsyn till anställningens karaktär eller om det ligger i arbetstagarens intresse.

I motiven till direktivet konstateras att ett betydande antal medlemsstater har föreskrivit en generell längsta tillåtna varaktighet på provanställningar på mellan tre och sex månader, vilket bör betraktas som rimligt. Provanställning bör i undantagsfall kunna vara längre än sex månader om detta är motiverat med hänsyn till anställningens art, tex. en post i ledande eller verkställande ställning eller inom offentlig sektor eller om det ligger i arbetstagarens intresse, tex. i samband med särskilda åtgärder för att främja fasta anställningar, i synnerhet för unga arbetstagare.

Landskapsregeringen konstaterar att en eventuell prövotid enligt tjänstemannalagen infaller innan utnämningen till tjänsten. Först efter att prövotiden utgått anställs tjänstemannen som ordinarie tjänsteman.

Som konstaterats i de allmänna motiveringarna ser landskapsregeringen varken behov av eller motiv för längre prövotider än sex månader. Landskapsregeringen föreslår därför att bestämmelsen i 10 § 1 mom. om en möjlighet att ha en prövotid på högst ett år stryks.

Landskapsregeringen föreslår även en övergångsbestämmelse om att anställningar med prövotid som gjorts innan lagen träder i kraft inte påverkas av ändringen. Det innebär att en prövotid som utsatts till längre än sex månader innan ändringen träder i kraft inte påverkas utan gäller.

12 § I artikel 4 finns bestämmelser om skyldigheten för arbetsgivaren att informera arbetstagarna om de väsentliga dragen i anställningsförhållandet.

Information ska ges om åtminstone följande som berör tjänstemannalagen:

1) parterna i arbetsförhållandet

2) arbetsplatsen

3) den befattning, nivå, beskaffenhet eller kategori av arbete som anställningen avser eller en kort specifikation eller beskrivning av arbetet,

4) den dag anställningsförhållandet börjar,

5) slutdag eller förväntad varaktighet för tidsbundna anställningar,

6) varaktighet och villkor för en eventuell provanställning,

7) eventuell rätt till utbildning som tillhandahålls av arbetstagaren,

8) rätten till semester,

9) förfarande vid uppsägning och uppsägningstider,

10) lönen och hur den och när den utbetalas,

11) om arbetstiden är förutsägbar; längden på den normala arbetstiden, regler för övertid och övertidsersättningar och regler för skiftbyten,

12) om arbetstiden är oförutsägbar; principer för arbetsschema, antal garanterade arbetstimmar, referenstimmar och -dagar, minsta underrättelsetid innan ett arbetspass börjar,

13) vilka kollektivavtal som tillämpas,

14) hur pensionsskydd och skydd som avser social trygghet är ordnat.

Den information som avses i punkterna 6-11 samt 14 får ges i form av hänvisningar till lagar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor.

I artikel 5 finns bestämmelser om tidpunkten och metoden för överlämnandet. Den information som avses i punkterna 1-6 och 8-12 ska ges inom en vecka och övrig information inom en månad från den första arbetsdagen. Informationen som kan ges som hänvisningar till lagar och kollektivavtal ska ges så att den är allmänt tillgänglig utan kostnad på ett klart, tydligt, fullständigt och lättillgängligt sätt.

I 12 § 2 mom. i tjänstemannalagen finns bestämmelser om utnämningsbrev och förordnande som ges då ett tjänsteförhållande inleds. Paragrafen innehåller inga bestämmelser om innehållet i informationen som ska ges i utnämningsbrevet eller förordnandet.

I praktiken informerar arbetsgivaren redan idag om flera av de punkter som bestäms i direktivet. I fråga om en tjänsteman på prövotid och tjänstförrättande och tillfälliga tjänstemän informerar landskapsregeringens allmänna förvaltning i förordnandet om parterna i tjänsteförhållandet, tjänsten eller uppgiften, placering i förvaltningen, namn på den som tjänstemannen vikarierar, vilken tid utnämningen gäller, arbetsuppgifterna, arbetstiden och grundlönen. I fråga om en ordinarie tjänsteman informeras i utnämningsbrevet om parterna i tjänsteförhållandet, tjänsten, placering i förvaltningen, när tjänsteförhållandet inleds, arbetsuppgifterna, arbetstiden och grundlönen. Information om semester, uppsägningstider, tjänstekollektivavtal och andra frågor som rör landskapets tjänstemän finns på landskapsregeringens intranät som är tillgängligt för alla anställda.

Landskapsregeringen föreslår att 12 § ändras så att det framgår dels att ett bevis över anställningen ska ges utan dröjsmål och helst innan tjänsteutövningen inleds dels vilken information som ska ges till en tjänsteman som anställs. Informationen kan ges till tjänstemannen i utnämningsbrevet eller förordnandet eller på något annat skriftligt sätt.

Den information som ska ges inom en vecka efter att tjänsteförhållandet inleddes är parterna i tjänsteförhållandet, tjänstemannens tjänstebenämning, tjänsteförhållandets längd då frågan är om en tidsbegränsad anställning, grunden för ett tjänsteförhållande för viss tid, tidpunkten för när tjänsteförhållandet börjar, grunderna för avlöningen, den ort där arbetet utförs eller, om tjänstemannen inte har någon huvudsaklig permanent plats där arbetet utförs, de principer enligt vilka tjänstemannen arbetar på olika arbetsställen eller själv får bestämma var arbetet utförs och den tillämpade arbetstiden.

Den information som ska ges inom en månad är information om sådan utbildning som landskapsregeringen är skyldig att erbjuda, hur semestern bestäms, förfarandet vid uppsägning och uppsägningstiden eller grunden för bestämmande av den, det tjänstekollektivavtal som ska tillämpas på arbetet samt den försäkringsanstalt där landskapsregeringen har ordnat tjänstemannens pensionsskydd eller försäkrat tjänstemannen mot olycksfall i arbetet och mot yrkessjukdomar.

Uppgifter om grunderna för avlöningen och uppgifter om arbetstiden, sådan utbildning som landskapsregeringen är skyldig att erbjuda, semestern och uppsägning får ges genom en hänvisning till lag eller till tjänstekollektivavtal.

Landskapsregeringen föreslår även en övergångsbestämmelse om att informationsskyldigheten inte gäller den som fått ett förordnande eller blivit utnämnd till en tjänst innan lagen träder i kraft.

13a §. I artikel 13 i arbetsvillkorsdirektivet finns bestämmelser om att medlemsstaterna ska säkerställa att sådan utbildning som en arbetsgivare enligt unionsrätten, nationell rätt eller kollektivavtal är skyldig att tillhandahålla för att arbetstagarna ska kunna utföra det arbete de är anställda för, ska tillhandahållas utan kostnad för arbetstagaren, räknas som arbetstid och om möjligt ske under arbetstid.

Enligt motiven till direktivet omfattar skyldigheten inte yrkesutbildning eller utbildning som arbetstagare behöver för att erhålla, upprätthålla eller förnya en yrkeskvalifikation så länge arbetsgivaren inte är skyldig enligt unionsrätten, nationell rätt eller kollektivavtal att tillhandahålla den.

Bestämmelser om obligatorisk utbildning saknas helt i tjänstemannalagen.

Landskapsregeringen föreslår en ny paragraf med bestämmelser om skyldigheten för arbetsgivaren att ordna obligatorisk utbildning kostnadsfritt för arbetstagaren samt om att utbildningen ska ordnas på arbetstid om möjligt och räknas som arbetstid.

13b §. I artikel 12 i arbetsvillkorsdirektivet finns bestämmelser om att medlemsstaterna ska säkerställa att en arbetstagare som arbetat minst sex månaders hos samma arbetsgivare och som har avslutat en eventuell provanställning, kan begära en anställningsform med mer förutsägbara och trygga arbetsvillkor. Arbetstagaren ska få ett motiverat skriftligt svar inom en månad. Medlemsstaterna får sätta en gräns för hur ofta begäranden som utlöser skyldigheten enligt denna artikel kan göras. Medlemsstaterna har även möjlighet att förlänga svarstiden till tre månader för mindre företag.

Syftet med bestämmelsen är att främja en övergång till tryggare anställningsformer i enlighet med principerna i den europeiska pelaren för sociala rättigheter.

Landskapsregeringen konstaterar att tjänstemannalagen saknar bestämmelser om en skyldighet att ge information om möjligheten till tryggare tjänsteförhållanden och föreslår att en sådan bestämmelse tas in i lagen i en ny paragraf. Landskapsregeringen anser inte att det finns något behov av att förlänga svarstiden för de mindre underställda myndigheterna utan anser det att det är tydligast och mest ändamålsenligt om svarstiden är den samma för alla arbetsgivare. Rätten omfattar inte den som är anställd på prövotid i och med att anställningen ska ha pågått minst sex månader.

34 §. Som konstaterats i de allmänna motiveringarna genomförs en reform av föräldraledigheterna i Finland den 1 augusti 2022. Genom reformen ändrar systemet för de olika föräldraledigheterna och benämningarna i sjukförsäkringslagen på de olika föräldradagpenningarna.

Enligt 34 § i tjänstemannalagen är en tjänsteman som på grund av sjukdom eller havandeskap och förlossning beviljats tjänstledighet med lön, skyldig att iaktta de bestämmelser och anvisningar som utfärdats för sökande av den dag- och moderskapspenning, som enligt sjukförsäkringslagen utbetalas till arbetsgivararen. Lagen ger inget direkt rätt till tjänsteledighet på grund av graviditet eller föräldraskap och inkluderar idag vare sig faderskaps- eller föräldrapenningsperioden.

Landskapsregeringen föreslår nu att 34 § ändras så att benämningarna anpassas till de nya benämningarna i sjukförsäkringslagen. De nya benämningarna är graviditetspenning, särskild graviditetspenning och föräldrapenning. Landskapsregeringen föreslår även att en uttrycklig bestämmelse om att tjänstemännen har rätt till tjänstledighet under graviditetspenningsperioden och under alla föräldrapenningsdagar.

34a § I artikel 6 i direktivet om balans mellan arbete och privatliv finns bestämmelser om rätten för arbetstagare att ta ut fem arbetsdagar per år för vård av en anhörig. Även andra referensperioder än ett år kan användas, såsom per person som behöver vård eller per fall. Rätten till tjänstledighet innebär inte en rätt till avlönad ledighet utan endast rätt till ledighet.

Enligt artikel 3 i direktivet avses med ledighet för vård av anhörig en ledighet från arbetet för att ge personlig omvårdnad eller stöd till en anhörig eller en person som bor i samma hushåll som arbetstagaren och som är i behov av omfattande omvårdnad eller stöd av ett allvarligt medicinskt skäl. Med anhörig avses en arbetstagares barn, föräldrar, make eller partner i registrerat partnerskap.

Landskapsregeringen konstaterar att tjänstemannalagen idag saknar bestämmelser om rätten till tjänstledighet för anhörigvård. Det finns bestämmelser i 13 § i kapitel 2.4. i tjänstekollektivavtalet om frånvaro för vård av familjemedlem eller någon annan närstående. Om en tjänstemans frånvaro är behövlig för särskild vård av en familjemedlem eller någon annan närstående, ska arbetsgivaren försöka ordna arbetet så att tjänstemannen kan utebli från arbetet för viss tid. Frånvaron är oavlönad. Arbetsgivaren och tjänstemannen kommer överens om ledighetens längd och andra arrangemang. Landskapsregeringen föreslår nu att bestämmelser om rätt till tjänstledighet för anhörigvård tas in i en ny paragraf i lagen.

Med stöd av paragrafen ska tjänstemannen under ett kalenderår ha rätt till tjänstledigt under fem arbetsdagar för att ge personligt bistånd eller stöd till en anhörig eller till en annan närstående som bor i samma hushåll som tjänstemannen, om den anhörige eller närstående till följd av en allvarlig sjukdom eller allvarlig skada som avsevärt minskat funktionsförmågan behöver sådant betydande bistånd eller stöd som förutsätter tjänstemannens omedelbara närvaro. Tjänstemannen har rätt till ledighet också för att delta i terminalvård för en sådan anhörig eller närstående som avses ovan. Bestämmelsen innebär att tjänstemannen har en absolut rätt till tjänstledighet under fem arbetsdagar per år. Utöver det kan arbetsgivaren bevilja ytterligare ledighet om behov finns. Frågan är då om en individuell prövning utan en absolut rätt för tjänstemannen.

Med anhörig avses tjänstemannens barn, förälder, make och sambo samt den andra parten i ett registrerat parförhållande. Ledighet för vård av anhörig kan även tas ut för erbjudande av bistånd eller stöd till någon annan närstående som bor i samma hushåll som arbetstagaren. För att få ledighet för erbjudande av bistånd eller stöd till någon annan närstående än en sådan anhörig som anges i paragrafen förutsätts att arbetstagaren bor i samma hushåll med denne under familjeliknande förhållanden. Sådana närstående som avses i paragrafen kan därmed vara till exempel barn till tjänstemannens make som bor i samma hushåll som arbetstagaren.

Direktivet om balans mellan arbete och privatliv lämnar nationellt spelrum att definiera ett sådant allvarligt medicinskt skäl som utgör grunden för ledighet för vård av anhörig samt närmare förutsättningar för ledigheten. Villkoren för ledighet för vård av anhörig är strikta, vilket motsvarar bestämmelserna i direktivet. Det är inte möjligt att entydigt definiera förutsättningarna på lagnivå beroende på att situationerna kan vara olika. En förutsättning för ledighet för vård av anhörig är att den anhöriga till arbetstagaren behöver betydande bistånd eller stöd som förutsätter arbetstagarens omedelbara närvaro på grund av att den anhöriga behöver mycket hjälp till följd av avsevärt nedsatt fysisk eller psykisk funktionsförmåga. Dessutom ska det förutsättas att behovet av bistånd eller stöd orsakas av en allvarlig sjukdom eller skada som avsevärt har minskat den anhörigas funktionsförmåga. Rätten till ledighet för vård av anhörig förutsätter att arbetstagarens omedelbara närvaro behövs.

För att undvika onödig belastning av hälso- och sjukvården är det inte motiverat att förutsätta att en läkare ska bedöma funktionsförmågan. Hjälpbehovet kan hänföra sig till att den anhöriga inte klarar av sina dagliga rutiner ensam. Hjälpbehovet i de dagliga rutinerna kan gälla exempelvis skötsel av medicinering och andra motsvarande dagliga funktioner. Ledighet för vård av anhörig kan också tas ut till exempel för att följa den anhöriga till en mottagning på sjukhus eller för att skaffa tjänster till exempel när en anhörig återvänder hem från sjukhusvård. Att bistå en anhörig som exempelvis bor på en annan ort kan förutsätta en längre ledighet från arbetet än då man hjälper en anhörig som är bosatt på samma ort.

Ledighet för vård av anhörig eller närstående ska inte hindras av att biståndet eller stödet till den anhöriga skulle kunna ordnas på något annat sätt, och ledighet för vård av anhörig behöver alltså inte vara den metod som används i sista hand för att bemöta en anhörigs eller närståendes behov av bistånd eller stöd. Arbetstagaren ska ha rätt till ledighet för vård av anhörig även när den ovan avsedda anhöriga eller den närstående personen är i terminalvård. Det anses vara motiverat att separat nämna terminalvård i paragrafen på grund av behovet av närvaro och psykiskt stöd i sådana situationer.

*Ikraftträdelse.* Lagens föreslås träda i kraft den 1 augusti 2022. Då träder familjeledighetsreformen i kraft och då ska de båda direktiven vara genomförda.

Landskapsregeringen föreslår att de tjänsteförhållanden som inletts innan lagen träder i kraft inte omfattas av den skyldighet att informera tjänstemannen som arbetsgivaren påförs genom ändringen av 12 §. Landskapsregeringen föreslår även att anställningar med en prövotid som är längre än sex månader som gjorts före lagen träder i kraft inte påverkas av ändringen av 10 §.

Enligt övergångsbestämmelserna till ändringen av sjukförsäkringslagen som görs på grund av familjeledighetsreformen ska de tidigare bestämmelserna tillämpas om den beräknade tidpunkten för nedkomsten är före den 4 september 2022 eller om den dag när ett adoptivbarn tas i vård är före den 31 juli 2022. Om barnet föds och rätten till föräldradagpenning börjar före ikraftträdandet, tillämpas oberoende av den beräknade tidpunkten för nedkomsten de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet. Om rätten till särskild moderskapspenning börjar före ikraftträdandet, tillämpas också de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet på fastställandet av särskild moderskapspenning. I och med detta kommer två system av föräldraledigheter att tillämpas under drygt två år. Landskapsregeringen föreslår därför en övergångsbestämmelse om att begreppen dag- och moderskapspenning ska tillämpas på en tjänsteman som enligt övergångsbestämmelserna till lagen om ändring av sjukförsäkringslagen (28/2022) inte omfattas av den ändrade lagstiftningen.

Lagtext

Landskapsregeringen föreslår att följande lag antas.

L A N D S K A P S L A G  
om ändring av tjänstemannalagen för landskapet Åland

I enlighet med lagtingets beslut

**ändras** 10 § 1 mom., 12 § och 34 § tjänstemannalagen (1987:61) för landskapet Åland samt

**fogas till** lagen nya 13a och b §§ och en ny 34a § som följer:

10 §

Den som valts till tjänst kan före utnämningen anställas på prövotid, om detta är påkallat för att utröna om den som valts till tjänsten förmår fullgöra sina tjänsteåligganden på ett tillfredsställande sätt. Prövotiden är minst tre och högst sex månader.

- - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

12 §

Ett tjänsteförhållande börjar vid den tidpunkt då tjänstemannen utnämns eller förflyttas till en tjänst, antas i en tjänst på prövotid eller i en tjänst som tjänstförrättande eller tillfällig tjänsteman.

Landskapsregeringen ska så snart som möjligt och helst innan tjänsteutövningen inleds ge tjänstemannen ett bevis över att han eller hon anställts i tjänsteförhållande.

Som bevis på utnämning eller förflyttning till ordinarie tjänst utfärdas ett utnämningsbrev. Som bevis på anställning som tjänsteman på prövotid, tjänstförrättande tjänsteman eller tillfällig tjänsteman utfärdas ett förordnande.

Tjänstemannen ska få skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet. Informationen kan ges i utnämningsbrevet eller förordnandet eller på annat sätt.

Av informationen ska åtminstone framgå

1) parterna i tjänsteförhållandet,

2) tjänstemannens tjänstebenämning,

3) tjänsteförhållandets längd vid ett tjänsteförhållande för viss tid,

4) grunden för ett tjänsteförhållande för viss tid,

5) tidpunkten för när tjänsteförhållandet börjar,

6) grunderna för avlöningen,

7) placeringsorten för tjänsten eller, om tjänstemannen inte har någon huvudsaklig permanent plats där arbetet utförs, de principer enligt vilka tjänstemannen arbetar på olika arbetsställen eller själv får bestämma var arbetet utförs,

8) den tillämpade arbetstiden,

9) sådan utbildning som landskapsregeringen är skyldig att erbjuda,

10) hur semestern bestäms,

11) förfarandet vid uppsägning och uppsägningstiden eller grunden för bestämmande av den,

12) det tjänstekollektivavtal som ska tillämpas på arbetet samt

13) den försäkringsanstalt där landskapsregeringen har ordnat tjänstemannens pensionsskydd eller försäkrat tjänstemannen mot olycksfall i arbetet och mot yrkessjukdomar.

De uppgifter som avses i 4 mom. 1-8 punkterna ska ges inom sju dagar och de uppgifter som avses i 9-13 punkterna inom en månad från att tjänsteförhållandet inleds. De uppgifter om grunderna för avlöningen som avses i 6 punkten samt de uppgifter som avses i 8–13 punkterna kan ges genom en hänvisning till denna lag eller det tjänstekollektivavtal som tillämpas i tjänsteförhållandet. Om tjänsteförhållandena upprepas behöver informationen inte ges på nytt.

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

13a §

Utbildning som landskapsregeringen enligt lag eller tjänstekollektivavtal är skyldig att erbjuda tjänstemannen för att tjänstemannen ska kunna utföra det arbete som han eller hon anställts för ska vara kostnadsfri för tjänstemannen. Utbildningen ska räknas som arbetstid och i huvudsak ordnas under ordinarie arbetstid.

13b §

Landskapsregeringen ska på begäran av en tjänsteman som i minst sex månader varit anställd på deltid eller visstid, ge ett motiverat svar om möjligheten att förlänga den ordinarie arbetstiden eller tjänsteförhållandets längd.

Svaret ska ges skriftligt inom en månad från det att begäran lämnades.

34 §

En tjänsteman har rätt till tjänstledighet under en sådan graviditetspenningsperiod och under sådana föräldrapenningsdagar som avses i sjukförsäkringslagen (FFS 1224/2004).

En tjänsteman som beviljats tjänstledighet på grund av sjukdom eller graviditet och föräldraskap, är skyldig att följa de bestämmelser och anvisningar som utfärdats för sökande av de sjukdag-, graviditets- och föräldrapenningar som enligt sjukförsäkringslagen betalas till arbetsgivaren.

Om tjänstemannen inte följer de bestämmelser och anvisningar som avses i 2 mom., kan den lön som betalats under tiden för tjänstledigheten dras av från följande löneutbetalning eller löneutbetalningar på det sätt som bestäms i 26 §, till den del den motsvarar dagpenningsförmånen.

34a §

En tjänsteman har rätt till tjänstledighet under fem arbetsdagar per år för att erbjuda personligt bistånd eller stöd till en anhörig eller till någon annan närstående som bor i samma hushåll som tjänstemannen, och som till följd av en allvarlig sjukdom eller skada som avsevärt minskat funktionsförmågan behöver sådant betydande bistånd eller stöd som förutsätter tjänstemannens omedelbara närvaro. Tjänstemannen har rätt till motsvarande ledighet också för att delta i terminalvård för en sådan person som avses ovan.

Med anhörig avses tjänstemannens barn, förälder, make eller sambo och den som lever i registrerat parförhållande med tjänstemannen.

Tjänstemannen ska så snart som möjligt underrätta landskapsregeringen om ledighet för anhörigvård. På landskapsregeringens begäran ska tjänstemannen lämna en tillförlitlig utredning om orsaken till frånvaron.

[\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_](#_top)

Denna lag träder i kraft den 1 augusti 2022.

Bestämmelserna i 10 och 12 §§ omfattar inte tjänsteförhållanden som inletts före lagens ikraftträdande.

För en tjänsteman som enligt övergångsbestämmelserna till lagen om ändring av sjukförsäkringslagen (28/2022) inte omfattas av den ändrade lagstiftningen ska i 34 § i stället för begreppen graviditets- och föräldrapenning tillämpas begreppen dag- och moderskapspenning.

|  |  |
| --- | --- |
| Mariehamn den 24 mars 2022 | |
| L a n t r å d | Veronica Thörnroos |
| Föredragande minister | Roger Höglund |

Parallelltexter

* Parallelltexter till landskapsregeringens lagförslag nr 13/2021-2022

1. Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen [↑](#footnote-ref-1)
2. Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1158 av den 20 juni 2019 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU [↑](#footnote-ref-2)
3. FFS 28/2022, RP 129/2021 [↑](#footnote-ref-3)