|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | | |
|  | LAGFÖRSLAG nr 14/2022-2023 | |
|  | Datum |  |
|  | 2023-01-19 |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  | |
|  | Till Ålands lagting |  | |
|  |
|  |
|  |
|  |

Ändring av tjänstemannalagen

Huvudsakligt innehåll

Landskapsregeringen föreslår att tjänstemannalagen ändras för att införa grunder för när en tjänsteman kan anställas på viss tid och en rätt till ersättning vid visstidsanställningar i strid med lagen.

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

INNEHÅLL

[Huvudsakligt innehåll 1](#_Toc125027986)

[Allmän motivering 3](#_Toc125027987)

[1. Bakgrund 3](#_Toc125027988)

[1.1. Regeringsprogrammet 3](#_Toc125027989)

[1.2. Visstidsdirektivet 3](#_Toc125027990)

[1.3. Nuvarande bestämmelser om visstidsanställningar för landskapets tjänstemän 4](#_Toc125027991)

[1.4. Reglering av visstidsanställningar för statstjänstemännen i riket, inom den kommunala sektorn och i arbetsavtalslagen 4](#_Toc125027992)

[1.5. Reglering av visstidsanställningar i Sverige 5](#_Toc125027993)

[2. Landskapsregeringens förslag 5](#_Toc125027994)

[3. Lagstiftningsbehörigheten 5](#_Toc125027995)

[4. Förslagets konsekvenser 6](#_Toc125027996)

[4.1. Konsekvenser för landskapsförvaltningen 6](#_Toc125027997)

[4.2. Konsekvenser för tjänstemännen 7](#_Toc125027998)

[4.3. Ekonomiska konsekvenser 8](#_Toc125027999)

[4.4. Övriga konsekvenser 8](#_Toc125028000)

[5. Ärendets beredning 8](#_Toc125028001)

[Detaljmotivering 8](#_Toc125028002)

[Lagtext 10](#_Toc125028003)

[L A N D S K A P S L A G om ändring av tjänstemannalagen för landskapet Åland 10](#_Toc125028004)

[Parallelltexter 12](#_Toc125028005)

Allmän motivering

1. Bakgrund

1.1. Regeringsprogrammet

I regeringsprogrammet för nuvarande landskapsregering anges att det i jämställdhetssyfte ska införas bestämmelser i tjänstemannalagen som innebär att användandet av visstidsförordnanden begränsas enligt den modell som gäller i närregionerna.

1.2. Visstidsdirektivet

Genom rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICA och CEEP (visstidsdirektivet) genomförs det ramavtal som ingåtts mellan de allmänna branschövergripande organisationerna inom EU. I inledningen fastslår parterna att tillsvidareanställning är och kommer att fortsätta vara den generella formen av anställningsförhållande men att visstidsanställningar, under vissa omständigheter, svarar mot både arbetsgivares och arbetstagares behov. Vidare konstateras att avtalet visar arbetsmarknadsparternas vilja att skapa en övergripande ram för att visstidsanställda ska kunna garanteras likabehandling genom att de skyddas mot diskriminering och för att anställningskontrakt för visstidsanställning ska användas på grunder som godtas av både arbetsgivare och arbetstagare.

Ramavtalets syfte är att förbättra kvaliteten på visstidsarbete genom att garantera att principen om icke-diskriminering tillämpas och att upprätta ett ramverk för att förhindra missbruk som uppstår vid tillämpningen av på varandra följande anställningskontrakt eller anställningsförhållanden. Ramavtalet genomförs genom ett direktiv som är bindande för medlemsstaterna vad gäller resultatet som ska uppnås. Däremot kan medlemsstaterna välja form och tillvägagångssätt för genomförandet.

Avtalet gäller visstidsanställda som har ett anställningskontrakt eller ett anställningsförhållande i enlighet med medlemsstaternas egna definitioner. Medlemsstaterna kan besluta att avtalet inte ska tillämpas på lärlingsutbildning eller anställningskontrakt eller anställningsförhållanden som har ingåtts inom ramen för särskild offentlig eller offentligt finansierad utbildning, integrering och program för yrkesomskolning.

Med visstidsanställd avses en person som har ett anställningskontrakt eller ett anställningsförhållande som ingåtts direkt mellan en arbetsgivare och en arbetstagare och vars längd fastställts på grundval av objektiva kriterier som att det gäller fram till ett visst datum, till dess en viss uppgift har utförts eller med anledning av en särskild händelse.

För att förhindra missbruk av på varandra följande visstidsanställningar ska medlemsstaterna enligt klausul 5 i avtalet införa en eller flera av följande bestämmelser: objektiva grunder för förnyad visstidsanställning, en övre sammanlagd tidsgräns för flera på varandra följande visstidsanställningar eller en gräns för hur många gånger en visstidsanställning får förnyas.

Domstolen har tolkat begreppet objektiva grunder så att det att en arbetsgivare använder sig av på varandra följande visstidsanställningar för att tillgodose ett arbetskraftsbehov som inte är tidsbegränsat utan varaktigt, innebär ett missbruk av visstidsanställning[[1]](#footnote-2). Vad gäller begreppet ”på varandra följande” har domstolen ansett att högst 20 dagar mellan anställningarna innebär att direktivets syfte äventyras medan mer än 60 dagar kan generellt kan anses tillräckligt för att det senare inte ska anses följa på det tidigare, dock så att är det för många anställningsförhållanden på rad kan det ändå anses som missbruk.[[2]](#footnote-3)

Bestämmelserna ska införas på ett sätt som tar hänsyn till behoven i särskilda branscher och/eller till olika kategorier av arbetstagare. Medlemsstaterna har som konstaterats rätt att själva välja hur avtalet ska tillämpas, så länge de garanterar att avtalets syfte uppnås. De åtgärder som anges i avtalet är likvärdiga och inte inbördes rangordnade.

1.3. Nuvarande bestämmelser om visstidsanställningar för landskapets tjänstemän

Enligt 2 § i tjänstemannalagen (1987:61) för landskapet Åland kan det finnas två typer av tjänstemän som anställs på viss tid; tjänsteförrättande tjänstemän och tillfälliga tjänstemän.

Med en tjänsteförrättande tjänsteman avses en interimistisk handhavare av en tjänst eller en vikarie. Enligt 9 § kan en interimistisk handhavare av en tjänst vid behov anställas i en tjänst som inte är besatt. Vid avbrott i en ordinarie tjänstemans tjänstgöring kan en vikarie anställas.

Tillfälliga tjänstemän kan enligt 55 § anställas vid behov. En tillfällig tjänsteman anses vara anställd för viss tid även då tjänstemannen anställts för ett bestämt arbete eller en bestämd uppgift eller på annat sätt för en begränsad tid.

Utöver dessa bestämmelser finns inga bestämmelser i tjänstemannalagen som begränsar anställningen av tjänstemän på viss tid.

1.4. Reglering av visstidsanställningar för statstjänstemännen i riket, inom den kommunala sektorn och i arbetsavtalslagen

1.4.1. Statstjänstemannalagen

Enligt bestämmelserna i 9 § i statstjänstemannalagen (FFS 750/1994) kan en person utnämnas till tjänsteman för viss tid eller annars tidsbegränsat om arbetets art, ett vikariat, interimistisk skötsel av uppgifter som hör till en vakant tjänst eller praktik förutsätter ett tjänsteförhållande för viss tid. En tjänst kan besättas för viss tid eller annars tidsbegränsat, om det finns en grundad anledning som sammanhänger med tjänstens art eller ämbetsverkets verksamhet kräver det.

Om en tjänsteman med stöd av 9 § utnämns för viss tid ska det framgå av utnämningsbrevet varför det är fråga om viss tid.

Enligt 56 § har en tjänsteman som har utnämnts för viss tid i strid med bestämmelserna i 9 § rätt att få en ersättning som motsvarar lönen för minst sex och högst 24 månader när hans eller hennes tjänsteförhållande till ämbetsverket upphör till följd av att han eller hon inte längre utnämns till tjänsteman vid ämbetsverket. Yrkande på ersättning ska framställas inom sex månader från det att tjänsteförhållandet upphörde och behandlas som förvaltningstvistemål av förvaltningsdomstolen.

1.4.2. Kommunala sektorn

Anställningstryggheten för de kommunala tjänstemännen på Åland regleras genom blankettlagen (2004:24) om tillämpning i landskapet Åland av lagstiftning om kommunala tjänstemän, genom vilken lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden (FFS 304/2003) ska tillämpas på Åland.

Enligt bestämmelserna i 3 § i rikslagen kan en tjänsteinnehavare anställas för viss tid endast på tjänsteinnehavarens egen begäran eller om det föreskrivs 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 eller välfärdsområdets verksamhet och förutsätter ett tjänsteförhållande för viss tid kräver det.

En tjänsteinnehavare som har anställts för viss tid utan någon sådan grund som anges i lagen 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 ska framställas inom sex månader från det att tjänsteförhållandet upphörde och behandlas enligt 57 § som förvaltningstvistemål vid förvaltningsdomstolen.

1.4.3. Arbetsavtalslagen

Enligt bestämmelserna i 1 kap. 3 § i arbetsavtalslagen (FFS 55/2001) gäller ett arbetsavtal tills vidare, om det inte av grundad anledning har ingåtts för viss tid. Ett arbetsavtal som på initiativ av arbetsgivaren utan grundad anledning har ingåtts för viss tid ska anses gälla tills vidare. Det är inte tillåtet att upprepat använda arbetsavtal för viss tid när antalet visstidsavtal eller den sammanlagda avtalstiden eller den helhet som avtalen bildar visar att arbetsgivarens behov av arbetskraft är permanent.

1.5. Reglering av visstidsanställningar i Sverige

Enligt bestämmelserna i 5 § i lagen (SFS 1982:80) om anställningsskydd som gäller både privaträttsligt och offentligrättsligt anställda får avtal om tidsbegränsad anställning träffas för särskild visstidsanställning, för vikariat eller för säsongsarbete.

Enligt 5a § övergår en särskild visstidsanställning till en tillsvidareanställning när arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren i särskild visstidsanställning i sammanlagt mer än tolv månader under en femårsperiod, eller under en period då arbetstagaren har haft tidsbegränsade anställningar hos arbetsgivaren i form av särskild visstidsanställning, vikariat eller säsongsarbete och anställningarna följt på varandra. En anställning har följt på en annan om den tillträtts inom sex månader från den föregående anställningens slutdag. Ett vikariat övergår till en tillsvidareanställning när en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i vikariat i sammanlagt mer än två år under en femårsperiod.

2. Landskapsregeringens förslag

Landskapsregeringen föreslår nu att objektiva grunder anges för när tjänstemän kan anställas på viss tid samt att ett förbud mot ogrundade upprepade visstidsanställningar införs och en rätt för en tjänsteman, som anställts på viss tid utan grund eller som utan grundad anledning upprepade gånger anställts på viss tid, att få en ersättning då tjänsteförhållandet upphör.

3. 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 tjänsteinnehavare, tjänstekollektivavtal för kommunernas anställda och disciplinär bestraffning av kommunernas tjänsteinnehavare.

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.

4. Förslagets konsekvenser

4.1. Konsekvenser för landskapsförvaltningen

Inom den allmänna förvaltningen och de underlydande myndigheterna, utom Ålands hälso- och sjukvård (ÅHS), finns i dag 191 tidsbundna tjänster. Av dessa är 38 tjänstförrättande tjänstemän och 153 tillfälliga tjänster. Bland dessa 153 tillfälliga tjänster finns det troligen en del tjänster där behovet av arbetskraft de facto är permanent.

Inom ÅHS finns idag 235 visstidsanställningar varav 55 är tjänstförrättande tjänstemän och 180 tillfälliga tjänstemän. De tjänstförrättande tjänstemännen är anställda som vikarier för en specifik tjänsteman som är beviljad ledighet eller som innehavare av en ordinarie tjänst som av någon orsak hålls vakant. ÅHS har 21 ”budgeterade tillfälliga tjänster”, 15 tillfälliga utbildningstjänster och sex tillfälliga tjänster för extraordinär sjukvård. Övriga tillfälliga tjänstemän (159) är främst anställda som semestervikarier, sjukvikarier, vikarier för flera tjänstemän med förkortad arbetstid, extra personal vid hög arbetsbelastning eller för särskilda projekt inom ramen för budgeterade anslag för vikarier och extra personal eller projekt. Mängden visstidsanställda tjänstemän ska ses i ljuset av att ÅHS vid samma tidpunkt har 38 personer som tillfälligt sköter en annan tjänst än sin egen, 76 personer som är beviljade tjänstledighet av något slag (59 lagstadgade tjänstledigheter och 17 prövningsbara) samt 263 personer som har beviljats partiell tjänstledighet (nedsatt arbetstid) motsvarande ca 70 tjänster. Utöver detta tillkommer sjukledigheter och semestrar. Mer än hälften av ÅHS personal har rätt till så kallad lång semester.

Inom landskapsförvaltningen är det svårare att få en tjänst inrättad än att få resurser till tillfälliga anställningar. Det är inte ovanligt att en tjänsteman har varit anställd i många år för ett år i taget. Den föreslagna lagändringen innebär att landskapsregeringen och dess myndigheter måste inventera sina tillfälliga tjänster och granska vilka tillfälliga tjänster som borde inrättas som ordinarie tjänster och vilka tillfälliga tjänster som är sådana där det finns en i lagen angiven grund för visstidsanställning. Antalet inrättade tjänster kommer att öka som följd av begräsningen av visstidsanställning.

Vid Ålands gymnasium finns ett flertal visstidsanställningar. En grupp är timlärare som inte är behöriga och därför inte kan anställas som lektorer. Bland dessa finns kompetenta lärare som jobbat många år som timlärare men som inte är beredda att läsa in en examen som skulle ge dem behörighet för lektorstjänst. Om tjänster med fast behörighetskrav inrättas kommer dessa lärare troligen att bli utan arbete. Det finns även ett behov av timlärare med kunskap inom många ämnen för att kunna fylla en timlärartjänst enligt det faktiska behovet. Det är inte möjligt att inrätta lektorat i dessa fall eftersom det inte finns behöriga lärare med tillräcklig mängd studiepoäng inom varje ämne. Som timlärare tas även in lärare som är aktiva inom sin bransch. Dessa jobbar då parallellt ute i näringslivet och som lärare. Detta är en stor fördel för de studerande. Sammantaget innebär det en stor utmaning för Ålands gymnasium att helt övergå från visstidsanställningar till ordinarie lektorstjänster.

Inom ÅHS kommer begränsningen av möjligheten att anställa tjänstemän i tillfälliga anställningsförhållanden att öka behovet av att inrätta flera ordinarie tjänster vars innehavare kan fungera främst som permanenta semester- och sjukvikarier. Uppskattningsvis behövs i genomsnitt ca två tjänster per avdelning/mottagning vilket ger ca. 45 nya tjänster. De nya ordinarie tjänsterna ska lediganslås på sedvanligt sätt och till tjänsterna väljas de sökande som bedöms mest lämpliga på basen av utbildning, arbetserfarenhet och personliga egenskaper. Eftersom tjänsterna bör inrättas inom ramen för budgeterade anslag för vikarier och extra personal minskar budgetanslagen för vikarier och därmed begränsas avdelningarnas möjligheter att anlita korttidsvikarier.

ÅHS har tidigare i olika omgångar inrättat ordinarie tjänster i syfte att minska behovet av visstidsanställda vikarier. Erfarenheten är att ordinarie ”vikarier” småningom införlivas i den så kallade grundbemanningen med följd att dessa snart behöver ersättas av vikarier vid ledigheter vilket återigen leder till behov av utökade budgetanslag för vikarier. För att motverka detta behövs tillräckligt med administrativa resurser inom ÅHS för planering, fördelning, samordning och uppföljning av nya tjänster.

ÅHS har 15 tillfälliga utbildningstjänster som används för anställning av AT-läkare men också för anställning av legitimerade läkare under några års tid då de specialiserar sig. De tillfälliga tjänsterna har stor betydelse för rekryteringen av specialistläkare. Hur lagförslaget gällande visstidsanställningar konkret kommer att inverka på dessa tjänster behöver utredas ytterligare, men det är rimligt att utgå ifrån att systemet behöver förändras åtminstone i viss utsträckning.

Innan den nya bestämmelsen om visstidsanställningar träder i kraft måste ÅHS ha tid att förbereda sig genom att tänka igenom nya personalstrategier och i grunden ändra på personaladministrativa rutiner och förfaringssätt som inarbetats och tillämpats under lång tid. Utbildning för förmän och anställande chefer i kombination med konkreta anvisningar kommer att utgöra en viktig ingrediens i implementeringsarbetet.

4.2. Konsekvenser för tjänstemännen

De begränsningar av möjligheten att anställa tjänstemän på viss tid som föreslås är huvudsakligen till fördel för tjänstemännen. Såsom anges i de allmänna övervägandena till ramavtalet om visstidsarbete är tillsvidareanställning det generella anställningsförhållandet och det förbättrar arbetstagarnas trygghet och livskvalitet och ökar prestationerna i arbetet. Begränsningen av visstidsanställning på objektiva grunder är ett sätt att förhindra att denna anställningsform missbrukas.

Som framgår av beskrivningen av konsekvenserna för landskapsförvaltningen kan begränsningarna av visstidsanställningar även medföra negativa konsekvenser för tjänstemän som idag är anställda på viss tid. Till exempel timanställda lärare som inte är behöriga för en lektorstjänst kan bli utan arbete om tjänsten måste besättas med en ordinarie lektor som är anställd tillsvidare.

För att i någon mån motverka den osäkerhet det innebär att ha ett tjänsteförhållande på viss tid är det inte ovanligt att ÅHS erbjuder så lång sammanhängande visstidsanställning som möjligt. Genom att ibland anställa personal för något längre tid än det kända behovet vid tidpunkten för anställningen tas höjd för ändringar i bemanningen som uppstår. Det går inte att utesluta att visstidsanställningar framöver blir kortare och även att det blir vanligare med avbrott mellan tjänsteförhållandena eftersom längden på en visstidsanställning behöver matcha det kända behovet mera exakt.

För ÅHS´s del konstateras även att begränsningen av möjligheten till visstidsanställningar kommer att leda till att ÅHS förhållandevis generösa förhållningssätt gällande beviljande av icke lagstadgade partiella tjänstledigheter och tjänstledigheter på heltid förändras. Sannolikheten att en ansökan om icke lagstadgad tjänstledighet (deltid/heltid) beviljas kommer troligen att vara större om en ersättande vikarie inte behöver anställas.

4.3. Ekonomiska konsekvenser

På kort sikt torde förslaget inte få några större ekonomiska konsekvenser. Inrättande av nya ordinarie tjänster sker i huvudsak på bekostnad av minskade anslag för vikarier. Som ovan framgår är ÅHS´s erfarenhet att ordinarie tjänstemän som anställts vid en så kallad vikariepool småningom införlivas i den så kallade grundbemanningen. Det har som följd att det på lång sikt är troligt att vikarieanslagen inom ÅHS måste höjas för att vikarier måste anställas vid de ”ordinarie vikariernas” frånvaro.

Vad gäller ekonomiska konsekvenser av den rätt till ersättning som införs vid visstidsanställningar i strid med bestämmelserna är landskapsregeringens utgångspunkt självklart att lagens bestämmelser ska följas. Om det trots detta kommer att förekomma fall där en tjänsteman har rätt till ersättning är mycket svårt att förutse.

4.4. Övriga konsekvenser

Förslaget har positiva konsekvenser för jämställdheten i och med att fler kvinnor än män idag är anställda på viss tid.

Förslaget har inga kända konsekvenser för miljön eller för barn.

5. Ärendets beredning

Ärendet har beretts som tjänstemannaberedning vid lagberedningen i samråd med avtals- och pensionsbyrån.

Vid landskapsregeringen pågår ett omfattande arbete med en ny lag om landskapets tjänsteinnehavare, som ska ersätta den nuvarande tjänstemannalagen. I arbetet beaktas även frågan om visstidsanställningar. Med anledning av frågans betydelse föreslås dock ändringar redan i nuvarande tjänstemannalag i väntan på att den nya lagen om landskapets tjänsteinnehavare ska träda i kraft.

Under beredningen har synpunkter begärts in av fackföreningarna Akava- Åland rf., FOA-Å rf., TCÅ rf. och Tehys fackavdelning på Åland rf. som inte har någonting att invända mot förslaget. Diskussioner har även förts med ÅHS och utbildnings- och kulturavdelningen, synpunkterna framgår av redogörelsen för lagförslagets konsekvenser.

Detaljmotivering

2a §. I paragrafen anges grunder för när en tjänsteman kan anställas på viss tid. Den första grunden föreslås vara att anställningen på viss tid sker på tjänstemannens egen begäran. När ett tjänsteförhållande ingås för viss tid på tjänstemannens egen begäran förutsätter tidsbegränsningen ingen grundad anledning. Det väsentliga är att initiativet till att ingå tjänsteförhållandet för viss tid genuint har kommit från tjänstemannen. Den här typen av visstidsanställning kan gälla både en interimistisk handhavare av en tjänst och en tillfällig tjänsteman.

Det andra grunden föreslås vara att det finns särskilt bestämt om detta i lag eller förordning för en viss tjänst. Detta gäller till exempel avdelningscheferna vid landskapsregeringens allmänna förvaltning, vars tjänsteförhållanden kan ombildas till visstidstjänster med stöd av bestämmelserna i 5 § i landskapslagen (1972:13) om lagberedningen och 11a § i landskapslagen (1998:70) om Ålands landskapsregerings allmänna förvaltning. Dessa tjänstemän är ordinarie innehavare av en tjänst men är anställda på en viss tid.

Den tredje grunden föreslås vara att arbetets art, ett vikariat, ordnande av skötseln av de uppgifter som hör till ett ledigt tjänsteförhållande eller någon annan jämförbar orsak som ansluter sig till arbetsgivarens verksamhet och förutsätter ett tjänsteförhållande för viss tid kräver det. Den här typen av visstidsanställningar kan gälla både tjänsteförättande tjänstemän och tillfälliga tjänsteman. Då det gäller arbetets art är det oftast fråga om en viss uppgiftshelhet som är tidsmässigt och innehållsmässigt begränsad, till exempel ett visst projekt. Det här kan även avse fall som avses i 12 § i landskapsförordningen (2011:75) om gymnasieutbildning, enligt vilken den som har tillräcklig utbildning och förmåga för uppgiften tillfälligt kan förordnas att undervisa för högst ett år om personer som uppfyller behörighetsvillkoren som en viss uppgift förutsätter inte finns tillgänglig när förordnandet ges. I ett sådant fall måste tjänsten lediganslås efter ett år.

Den tredje grunden kan även omfatta tjänstemän som är politiskt tillsatta. För närvarande finns en sådan tjänst; Ålands representant i Helsingfors. I den andra tilläggsbudgeten för år 2022 beslöts att i samband med ombildningen av Ålandskontoret till Ålands representation i Helsingfors förstärka verksamhetens resurser med en tillfällig tjänst som Ålands representant i Helsingfors. Landskapsregeringen konstaterar att tjänsten som Ålands representant i Helsingfors kräver politiskt förtroende på samma sätt som de politiska statssekreterarna i riket. Tjänsten är därför en tillfällig tjänst som prövas årligen.

I andra momentet föreslås ett förbud mot visstidsanställning upprepade gånger efter varandra om antalet anställningar, den sammanlagda tiden som tjänsteinnemannen varit anställd eller den helhet som anställningarna bildar visar att arbetsgivaren har ett bestående behov av arbetskraft. Förbudet omfattar inte visstidsanställningar där det reglerats särskilt i lag eller förordning att de ska vara på viss tid. Det är inte fråga om förbjuden användning av flera tjänsteförhållanden för viss tid efter varandra när det är fråga om flera vikariat efter varandra. Men om arbetsgivaren har ett bestående behov av vikariat i liknande arbeten, bör arbetsgivaren inrätta tillräckligt med tjänster, genom vilka även detta bestående behov av vikariat täcks. Det är inte möjligt att exakt definiera det maximala antalet anställningar för viss tid eller deras maximala avtalstid, utan det är helhetsbedömningen som avgör. Ju fler upprepade tidsbegränsade tjänsteförhållanden, desto starkare grunder finns det att anta att arbetsgivaren har ett permanent behov av arbetskraft.

Enligt tredje momentet ska det framgå av förordnandet för en visstidsanställning vilka grunderna är för att anställningens gjorts på viss tid.

I fjärde momentet föreslås att en tjänsteman som anställts för viss tid i strid med bestämmelserna i paragrafen ska ha rätt till en ersättning då tjänsteförhållandet upphör. Ersättningen kan variera mellan sex och 24 månaders lön, framför allt beroende på hur länge visstidsanställningarna varat som helhet. Tjänstemannen ska yrka på ersättning av arbetsgivaren och ersättningsanspråken ska framföras senast sex månader efter att det sista tjänsteförhållandet avslutades. Yrkandena ska handläggas vid Ålands förvaltningsdomstol som förvaltningstvistemål.

9 §. I 9 § finns allmänna bestämmelser om när interimistiska handhavare av tjänster samt vikarier kan anställas. Ett nytt moment föreslås fogat till paragrafen med en hänvisning till den nya 2a § med grunder för när en tjänsteman får anställas på viss tid.

55 §. I 12 kapitlet finns allmänna bestämmelser om tillfälliga tjänstemän.

Första momentet i 55 § föreslås kompletterat med en hänvisning till den nya 2a § med grunder för när en tjänsteman får anställas på viss tid.

Sista momentet i paragrafen föreslås upphävt eftersom bestämmelsen saknar betydelse. Tillfälliga tjänstemän får lön för sitt arbete på samma sätt som övriga tjänstemän.

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

**upphävs** 55 § 3 mom.tjänstemannalagen (1987:61) för landskapet Åland,

**ändras** 55 § 1 mom. samt

**fogas** tilllagen en ny 2a § och till 9 § ett nytt 3 mom. som följer:

2a §

En tjänsteman kan anställas för viss tid

a) på egen begäran,

b) om det bestäms särskilt i lag eller förordning för en viss tjänst om anställning för viss tid eller

c) om arbetets art, ett vikariat, ordnande av skötseln av de uppgifter som hör till ett ledigt tjänsteförhållande eller någon annan jämförbar orsak som ansluter sig till arbetsgivarens verksamhet förutsätter ett tjänsteförhållande för viss tid.

En tjänsteman får inte anställas på viss tid upprepade gånger efter varandra om antalet visstidsanställningar, den sammanlagda anställningstiden eller den helhet som anställningarna bildar visar att arbetsgivarens behov av arbetskraft är bestående. Förbudet omfattar inte de tjänster för vilka bestäms särskilt i lag eller förordning om anställning på viss tid.

Av förordnandet för en tjänsteman som med stöd av 1 mom. anställs för viss tid ska framgå varför anställningen är för viss tid.

En tjänsteman som har anställts för viss tid i strid med bestämmelserna i 1 och 2 mom., har när tjänsteförhållandet upphör rätt att få en ersättning som motsvarar minst sex och högst 24 månaders lön. Yrkande på ersättning ska framställas inom sex månader från det att tjänsteförhållandet upphörde. Yrkanden på ersättningar behandlas vid Ålands förvaltningsdomstol som förvaltningstvistemål.

9 §

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

Då en interimistisk handhavare av en tjänst eller en vikarie anställs ska bestämmelserna i 2a § följas.

55 §

Landskapsregeringen kan vid behov anställa tillfälliga tjänstemän. Då en tillfällig tjänsteman anställs ska bestämmelserna i 2a § följas.

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

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

Denna lag träder i kraft den

Bestämmelserna tillämpas inte på visstidsanställningar som gjorts före lagens ikraftträdande*.*

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

|  |  |
| --- | --- |
| Mariehamn den 19 januari 2023 | |
| L a n t r å d | Veronica Thörnroos |
| Föredragande minister | Roger Höglund |

Parallelltexter

* Parallelltexter till landskapsregeringens lagförslag nr 14/2022-2023

1. Mål C-378/07 [↑](#footnote-ref-2)
2. Mål C-212/04 [↑](#footnote-ref-3)