

Till Ålands lagting

Ny lagstiftning om landskapets tjänsteinnehavare

Huvudsakligt innehåll

Landskapsregeringen föreslår att tjänstemannalagen för Åland upphävs och ersätts med en ny lag om landskapets tjänsteinnehavare. Landskapsregeringen föreslår även följdändringar i landskapslagarna som gäller de underlydande myndigheterna och landskapets fastighetsverk samt i vissa andra lagar.

Lagförslaget innehåller även en ny tjänstebrottslag för Åland och en blankettlag om ersättning vid olycksfall i arbetet.

INNEHÅLL

| | |
|--|-----|
| Huvudsakligt innehåll | 1 |
| Allmän motivering | 4 |
| 1. Bakgrund | 4 |
| 2. Landskapsregeringens förslag | 4 |
| 2.1. Tjänstedelegationen slopas | 4 |
| 2.2. Tjänster endast för utövande av offentlig makt | 6 |
| 2.3. Politiska tjänsteinnehavare | 7 |
| 2.4. Bestämmelserna om permittering ändras | 7 |
| 2.5. Följdändringar i annan lagstiftning | 8 |
| 2.6. Ny tjänstebrottslag | 9 |
| 2.7. Ny blankettlag om tillämpning av rikslagstiftningen om rätt till ersättning vid olycksfall | 9 |
| 3. Konsekvenser av förslaget | 11 |
| 4. Ärendets beredning | 12 |
| 5. Lagstiftningsbehörigheten | 12 |
| Detaljmotivering | 12 |
| 1. Landskapslag om landskapets tjänsteinnehavare | 12 |
| 2. Ändring av landskapslagen om Ålands landskapsregering | 53 |
| 3. Ändring av landskapslagen om ärendenas handläggning i landskapsregeringen | 53 |
| 4. Ändring av landskapslagen om Ålands landskapsregerings allmänna förvaltning | 53 |
| 5. Ändring av förvaltningslagen för Åland | 55 |
| 6. Ändring av landskapslagen om lagberedningen | 55 |
| 7. Ändring av landskapslagen om tjänstledighet för uppdrag som riksdagsledamot, lagtingsledamot eller medlem av landskapsregeringen .. | 55 |
| 8. Ändring av landskapslagen om rättsställningen för landskapstjänstemän som anställs vid en nordisk institution | 56 |
| 9. Ändring av landskapslagen om kollektivavtal | 56 |
| 10. Ändring av landskapslagen om dataskydd inom landskaps- och kommunförvaltningen | 56 |
| 11. Ändring av landskapslagen om Fordonsmyndigheten | 57 |
| 12. Ändring av yrkeshögskolelagen för Åland | 57 |
| 13. Ändring av landskapslagen om Ålands arbetsmarknads- och studieservicemyndighet | 58 |
| 14. Ändring av landskapslagen om Ålands energimyndighet | 58 |
| 15. Ändring av landskapslagen om Ålands folkhögskola | 59 |
| 16. Ändring av landskapslagen om gymnasieutbildning | 60 |
| 17. Ändring av landskapslagen om Ålands kulturdelegation | 60 |
| 18. Ändring av landskapslagen om hälso- och sjukvård | 60 |
| 19. Ändring av landskapslagen om Ålands miljö- och hälsoskyddsmyndighet | 61 |
| 20. Ändring av landskapslagen om Ålands musikinstitut | 62 |
| 21. Ändring av landskapslagen om Ålands ombudsmannamyndighet | 62 |
| 22. Ändring av landskapslagen om Ålands polismyndighet | 63 |
| 23. Ändring av landskapslagen Ålands sjösäkerhetscentrum | 64 |
| 24. Ändring av landskapslagen om Ålands statistik- och utredningsbyrå ... | 64 |
| 25. Ändring av landskapslagen om landskapets fastighetsverk | 65 |
| 26. Ändring av landskapslagen om landskapet Ålands pensionsfond | 65 |
| 27. Ändring av landskapslagen om posttjänster | 65 |
| 28. Ändring av landskapslagen om lagtingets kansli | 66 |
| 29. Ändring av landskapslagen om Landskapsrevisionen | 66 |
| 30. Landskapslag om tillämpning av rikslagstiftningen om rätt till ersättning vid olycksfall | 66 |
| 31. Tjänstebrottslag för Åland | 70 |
| 32. Ändring av offentlighetslagen för Åland | 76 |
| Lagtext | 77 |
| L A N D S K A P S L A G om landskapets tjänsteinnehavare | 77 |
| L A N D S K A P S L A G om ändring av landskapslagen om Ålands landskapsregering | 98 |
| L A N D S K A P S L A G om ändring av landskapslagen om ärendenas handläggning i landskapsregeringen | 99 |
| L A N D S K A P S L A G om ändring av landskapslagen om Ålands landskapsregerings allmänna förvaltning | 100 |
| L A N D S K A P S L A G om ändring av förvaltningslagen för Åland | 102 |
| L A N D S K A P S L A G om ändring av landskapslagen om lagberedningen | 103 |
| L A N D S K A P S L A G om ändring av landskapslagen om tjänsteledighet för uppdrag som riksdagsledamot, lagtingsledamot eller medlem av landskapsregeringen | 104 |
| L A N D S K A P S L A G om ändring av landskapslagen om rättsställningen | |

| | |
|---|-----|
| för landskapstjänstemän som anställs vid en nordisk institution | 104 |
| L A N D S K A P S L A G om ändring av landskapslagen om tjänstekollektivavtal | 105 |
| L A N D S K A P S L A G om ändring av landskapslagen om dataskydd inom landskaps- och kommunförvaltningen | 109 |
| L A N D S K A P S L A G om ändring av landskapslagen om Fordonsmyndigheten..... | 110 |
| L A N D S K A P S L A G om ändring av yrkeshögskolelagen för Åland | 110 |
| L A N D S K A P S L A G om ändring av landskapslagen om Ålands arbetsmarknads- och studieservicemyndighet | 111 |
| L A N D S K A P S L A G om ändring av landskapslagen om Ålands energimyndighet | 112 |
| L A N D S K A P S L A G om ändring av landskapslagen om Ålands folkhögskola | 113 |
| L A N D S K A P S L A G om ändring av landskapslagen om gymnasieutbildning..... | 114 |
| L A N D S K A P S L A G..... | 115 |
| om ändring av 2 § 2 mom. landskapslagen om Ålands kulturdelegation... | 115 |
| L A N D S K A P S L A G om ändring av landskapslagen om hälso- och sjukvård..... | 116 |
| L A N D S K A P S L A G om ändring av landskapslagen om Ålands miljö- och hälsoskyddsmyndighet | 117 |
| L A N D S K A P S L A G om ändring av landskapslagen om Ålands musikinstitut..... | 118 |
| L A N D S K A P S L A G om ändring av landskapslagen om Ålands ombudsmannamyndighet | 119 |
| L A N D S K A P S L A G om ändring av landskapslagen om Ålands polismyndighet..... | 120 |
| L A N D S K A P S L A G om upphävande av 6 § 2 mom. landskapslagen om Ålands sjösäkerhetscentrum | 121 |
| L A N D S K A P S L A G om ändring av landskapslagen om Ålands statistik- och utredningsbyrå | 122 |
| L A N D S K A P S L A G om ändring av 11 § landskapslagen om landskapets fastighetsverk | 122 |
| L A N D S K A P S L A G om ändring av 5b § landskapslagen om landskapet Ålands pensionsfond | 123 |
| L A N D S K A P S L A G om ändring av landskapslagen om posttjänster .. | 123 |
| L A N D S K A P S L A G om ändring av landskapslagen om lagtingets kansli | 124 |
| L A N D S K A P S L A G om ändring av landskapslagen om Landskapsrevisionen | 125 |
| L A N D S K A P S L A G om tillämpning på Åland av rikslagstiftning om rätt till ersättning vid olycksfall | 125 |
| T J Ä N S T E B R O T T S L A G för Åland | 129 |
| L A N D S K A P S L A G om ändring av 28 § offentlighetslagen för Åland. | 133 |
| Parallelltexter | 134 |

Allmän motivering

1. Bakgrund

Anställningsförhållandena för landskapets tjänstemän regleras idag i tjänstemannalagen (1987:61) för landskapet Åland (tjänstemannalagen). Lagen omfattar alla de som står i ett tjänsteförhållande till landskapet, det vill säga inom den allmänna förvaltningen och vid de underlydande myndigheterna. Anställningsförhållandena för de av landskapets anställda som står i ett privaträttsligt anställningsförhållande regleras i arbetsavtalslagen (FFS 55/2001). Anställningsvillkoren för kommunernas tjänstemän regleras i landskapslagen (2004:24) om tillämpning i landskapet Åland av lagstiftning om kommunala tjänstemän. Med stöd av den lagen tillämpas rikslagen om kommunala tjänsteinnehavare (FFS 304/2003).

Utöver bestämmelserna i tjänstemannalagen regleras de underlydande landskapsmyndigheterna genom speciallagstiftning. Dessa lagar är landskapslagen (2019:9) om dataskydd inom landskaps- och kommunförvaltningen, landskapslagen (2018:8) om Fordonsmyndigheten, yrkeshögskolelagen (xx:xx) för Åland, landskapslagen (2002:81) om Högskolan på Åland, landskapslagen (2006:9) om Ålands arbetsmarknads- och studieservicemyndighet, landskapslagen (2015:103) om Ålands energimyndighet, landskapslagen (1999:53) om Ålands folkhögskola, landskapslagen (2011:13) om gymnasieutbildning, landskapslagen (2011:114) om hälso- och sjukvård, landskapslagen (1996:53) om Ålands kulturdelegation, landskapslagen (2007:115) om Ålands miljö- och hälsoskyddsmyndighet, landskapslagen (1995:80) om Ålands musikinstitut, landskapslagen (2014:33) om Åland ombudsmannamyndighet, landskapslagen (2000:26) om Ålands polismyndighet, landskapslagen (2003:17) om Ålands sjösäkerhetscentrum, landskapslagen (1993:116) om Ålands statistik- och utredningsbyrå samt landskapslagen (1995:71) om landskapet Ålands pensionsfond.

Tjänstemannalagen har ändrats ett stort antal gånger sedan den trädde i kraft den 1 mars 1988, men lagen är trots det föråldrad på många punkter.

2. Landskapsregeringens förslag

Landskapsregeringen föreslår att tjänstemannalagen ersätts med en ny landskapslag om landskapets tjänsteinnehavare (tjänsteinnehavarlagen). I den nya lagen föreslås att benämningen tjänsteman byts ut mot det könsneutrala begreppet tjänsteinnehavare.

Förslaget är ett första steg i processen att säkerställa att landskapsförvaltningen fungerar rättssäkert, modernt och effektivt. Förvaltningen ska vara en attraktiv arbetsplats med en personaldriven verksamhetsutveckling. Anställningsformerna ska renodlas så att offentlig makt endast utövas av tjänsteinnehavare och tjänsteinnehavarnas roll och ansvar ska utvecklas och förtydligas. Landskapets uppgifter ska skötas på ett resultatriktat och ändamålsenligt sätt och kraven på rättssäkerhet ska uppfyllas samtidigt som tjänsteinnehavarnas rättigheter i förhållande till arbetsgivaren ska tryggas.

Nästa steg i processen kommer att vara att förnya lagstiftningen som reglerar ärendenas handläggning och beslutsfattandet vid Ålands landskapsregeringen och om den allmänna förvaltningen.

2.1. Tjänstedelegationen slopas

En av de stora förändringarna med den nya tjänsteinnehavarlagen är att tjänstedelegationen föreslås slopad. Landskapsregeringen konstaterar att systemet med en tjänstedelegation är föråldrat och passar dåligt in i modern förvaltning.

Bestämmelser om tjänstedelegationen finns i 4b § i nuvarande lag. Enligt bestämmelserna biträds landskapsregeringen i de ärenden som särskilt nämns i denna lag av landskapets tjänstedelegation. I delegationen ska ingå företrädare för landskapet och företrädare för de tjänstemannaföreningar som är parter i landskapets tjänstekollektivavtal. Mandattiden för medlemmarna i tjänstedelegationen är fyra kalenderår. Delegationen tillsätts av landskapsregeringen som även utser en ordförande och en viceordförande bland delegationens medlemmar. De medlemmar som ska företräda tjänstemannaföreningarna utses på förslag av föreningarna. Om landskapsregeringen och de tjänstemannaföreningarna kommer överens om det kan delegationen påföras också annat än beredningsuppgifter. Närmare bestämmelser om tjänstedelegationen kan tas in i ett reglemente.

Tjänstedelegationen består i praktiken av tio medlemmar. Fem av medlemmarna företräder landskapet som arbetsgivare och de fem övriga medlemmarna är representanter för de tjänstemannaföreningarna. Medlemmarna i tjänstedelegationen ska vara landskapstjänstemän. Minst en medlem ska dessutom ha avlagt juris kandidat- eller en annan motsvarande juridisk examen. I den nuvarande tjänstedelegationen företräds arbetsgivaren av förvaltningschefen för allmänna förvaltningen, avtalschefen, avdelningschefen för social- och miljöavdelningen, polismästaren och hälso- och sjukvårdsdirektören. De fackliga representanterna är företrädare för Akava Åland r.f., FOA Å r.f., TCÅ r.f., Tehys fackavdelning på Åland r.f. och ÅTFC r.f.

Tjänstedelegationen sammanträder på kallelse av ordförande eller, vid förfall för denne, av viceordförande. Kallelsen till tjänstedelegationens sammanträde skickas till varje medlem minst sju dagar före sammanträdet. Ifall ärendets brådskande natur kräver det kan tjänstedelegationen sammankallas med kortare varsel. Till kallelsen ska fogas en föredragningslista och, om möjligt, utredningar, promemorior och framställningar om det eller de ärenden som ska handläggas vid sammanträdet.

Tjänstedelegationens ordförande föredrar delegationens ärenden och kan vid beredningen av ärendena begära in bemötanden, förklaringar och annan utredning som behövs för att avgöra ärendet. Delegationen kan höra sakkunniga. Tjänstedelegationen kan kalla den eller de tjänstemän som ärendet berör att muntligen höras vid delegationens sammanträde.

Enligt tjänstemannalagen ska tjänstedelegationen biträda landskapsregeringen och underlydande myndigheter i ärenden som gäller indragning av en tjänst, förflyttning av en tjänsteman, uppsägning av en tjänsteman och disciplinär bestraffning av en tjänsteman.

Ärenden som gäller indragning av tjänst och förflyttning av en tjänsteman hanteras idag inom ramen för samarbetsavtalet.

Tjänstedelegationen är ett beredande och rådgivande organ, vilket innebär att utlåtandet inte är bindande utan endast riktgivande, men i praktiken har tjänstedelegationens utlåtande stor tyngd vid beslutfattandet i ärendet.

I ärenden som gäller uppsägning av tjänsteman och disciplinär bestraffning blir nuvarande process för trög och långsam. Det är viktigt både för tjänstemän och arbetsgivare att den här typen av ärenden kan handläggas relativt snabbt. Det gagnar ingen att handläggningen i tjänstedelegationen är långsam. Eftersom tjänstedelegationen består av tio medlemmar är det inte lätt att på kort varsel få till stånd mötestider som passar samtliga. Sommarperioden ställer särskilda utmaningar, eftersom de flesta är på semester och i praktiken är det svårt att få ihop ett möte då, vilket innebär att tjänstedelegationen inte fungerar under denna tid.

Landskapsregeringen konstaterar även att hanteringen av ett ärende i tjänstedelegationen har likheter med ett rättegångsförfarande, vilket inte är förenligt med en modern arbetsplats.

Konsekvensen av att tjänstedelegationen upphör är att hanteringen av den typen av ärenden som tjänstedelegation har handlagt blir snabbare och

smidigare. Samtidigt innebär det att det inte längre finns något forum för landskapsregeringen och dess underlydande myndigheter där dessa ärenden handläggs. Tjänstedelegationen har trots nackdelarna spelat en viktig roll i dels lika behandling av landskapsförvaltningens personal, dels som forum för en ”second opinion” för den arbetsgivarrepresentant som begär tjänstedelegationens utlåtande.

Då tjänstedelegationen slopas innebär det att en avdelningschef och myndighetschef är behörig att fatta beslut självständigt i dessa frågor. För att arbetsgivarrepresentanterna ska få stöd i dessa svåra frågeställningar och för att liknande ärenden behandlas på samma sätt inom hela landskapsförvaltningen är det viktigt att det inom förvaltningen utarbetas modeller för hur dessa frågor framöver ska processas. Tanken är även att ärenden som gäller myndigheter ska meddelas till respektive avdelningschef och förvaltningschefen och att ärenden som gäller avdelningarna inom allmänna förvaltningen ska meddelas till förvaltningschefen.

2.2. Tjänster endast för utövande av offentlig makt

Lagstiftningsbehörighet vad gäller arbetsavtal övergick från landskapet till riket då den nya självstyrelselagen trädde i kraft den 1 januari 1993. Som en indirekt följd av detta är en stor del, ca 84 procent, av landskapets personal anställd i tjänsteförhållande, även personal som inte sköter uppgifter som innebär utövande av offentlig makt. Det innebär att endast 16 procent av alla anställda inom landskapsförvaltningen år 2023 var anställda i ett privaträttsligt anställningsförhållande.

Enligt legalitetsprincipen som framgår av grundlagens 2 § 3 mom. ska all utövning av offentlig makt bygga på lag. Det innebär att utövningen av offentlig makt har en behörighetsgrund i lag. Förvaltningens legalitetsprincip riktas uttryckligen mot verksamhet där ett av det offentliga samfundets förvaltningsorgan använder offentlig makt. Förvaltningens legalitetsprincip förutsätter att behörigheten för sådan verksamhet bygger på lag. Uppgifter som innehåller betydande användning av offentlig makt kan genom lag endast ges åt en myndighet, således kan man inte låta någon annan än en myndighet sköta sådana uppgifter. Utövning av offentlig makt kan för myndighetsverksamhetens del definieras som en myndighets ensidiga ingripande i individens frihetssfär. En myndighet utövar offentlig makt på tre huvudsakliga sätt; genom att fatta förvaltningsbeslut, genom att utfärda allmänna normer eller genom att använda direkta maktmedel¹.

Offentlig makt utövas i uppgifter där den som utför uppgiften ensidigt kan besluta om någon annans intressen, rättigheter eller skyldigheter med stöd av en lagstadgad befogenhet. Offentlig makt utövas även i uppgifter där den som utför uppgiften ensidigt kan meddela någon annan ett åläggande som är förpliktande eller på något annat sätt de facto ingripa i någon annans intressen eller rättigheter med stöd av en lagstadgad befogenhet. Offentlig makt kan även utövas i en uppgift som omfattar föredragning i landskapets beslutsprocess. Om ärendet som beslutet gäller är sådant att offentlig makt utövas i beslutsfattandet, anses även föredraganden utöva offentlig makt.

Tjänsteinnehavare omfattas med anledning av sin uppgift att utöva offentlig makt av en tjänsteplikt och ett tjänsteansvar. Ansvar härleds direkt från grundlagens bestämmelser i dels 2 § 3 mom. om att all utövning av offentlig makt bygga på lag och att lag noggrant ska iakttas i all offentlig verksamhet, dels 118 § om att en tjänsteman ansvarar för att hans eller hennes ämbetsåtgärder är lagliga. För de anställda som inte utövar offentlig makt finns inget motiv för en tjänsteplikt och de bör anställas i arbetsavtalsförhållanden, vilka inte omfattar en tjänsteplikt eller ett tjänsteansvar.

¹ Olli Mäenpää, *Offentlig makt och rättsstaten*, 2020, Juridiska fakulteten vid Helsingfors universitet

Landskapsregeringen konstaterar att frågan om anställningsformer handlar dels om att offentlig makt endast ska utövas tjänsteinnehavare, dels att anställda som inte utövar offentlig makt inte ska stå i tjänsteförhållande. Idag regleras ingen av dessa frågor i lagstiftningen.

I den kommunala sektorn genomfördes en renodling av tjänsterna år 2004. Då infördes en bestämmelse om att kommunens myndighetsuppgifter ska skötas av tjänstemän och att tjänster enbart ska inrättas för myndighetsuppgifter. I förarbetena² till ändringen av kommunallagens bestämmelser om anställningsförhållande konstaterades att det förekommer att kommunalt anställda innehar tjänster trots att ”det i uppgifterna för dessa tjänster inte ingår utövande av offentlig makt. En uppgift som sköts av arbetstagare i den ena kommunen kan skötas av tjänstemän i den andra. I en och samma kommun kan det förekomma att tjänstemän och arbetstagare har identiska uppgifter. Det är naturligtvis inte tillfredsställande att olika regelverk tillämpas på personer med exakt samma åtaganden. Offentlighetsrättsliga anställningsförhållanden bör förbehållas dem som utför myndighetsuppgifter. De som inte utövar offentlig makt bör vara arbetstagare, inte tjänstemän”.

Landskapsregeringen föreslår nu att även anställningsförhållandena vid landskapsförvaltningen ska renodlas. Den långsiktiga målsättningen är att endast personal som sköter uppgifter som omfattar utövande av offentlig makt ska anställas i tjänsteförhållanden. Övrig personal ska anställas i arbetsavtalsförhållande.

2.3. Politiska tjänsteinnehavare

Bestämmelserna om den allmänna förvaltningen föreslås ändrade så att möjligheten för landskapsregeringen att utse politiska tjänsteinnehavare lagfästs. De politiska tjänsteinnehavarnas uppgift är att bistå och företräda landskapsregeringen utanför Åland. De politiska tjänsteinnehavarna anställs för landskapsregeringens mandatperiod och ska ha landskapsregeringens förtroende.

I dag finns en politisk tjänsteinnehavare stationerad i Helsingfors. Erfarenheterna av tjänsten är mycket goda och landskapsregeringens målsättning är det på sikt ska finnas politiska tjänsteinnehavare stationerade även på andra platser.

2.4. Bestämmelserna om permittering ändras

Bestämmelser om möjligheten att permittera landskapets tjänstemän infördes den 1 mars 2005. Landskapsstyrelsen bedömde att det med anledning av landskapets bekymmersamma ekonomiska situation kunde finnas behov av att minska landskapets personalkostnader, och att permittering kunde vara ett alternativ till uppsägning³.

Enligt nuvarande tjänstemannalag kan beslut om permittering endast fattas av landskapsstyrelsen. Orsaken till detta var enligt förarbetena att besluten skulle vara enhetliga och väl anpassade till landskapets ekonomiska situation.

Med stöd av 3 § 4 mom. i landskapslagen (1978:22) om tjänstekollektivavtal har bestämmelser om samarbete mellan arbetsgivaren och landskapets tjänstemän överenskommit i ett samarbetsavtal. Syftet med avtalet är att främja det interaktiva samarbetet mellan arbetsgivare och personal inom landskapets förvaltning. Samarbetsavtalet innehåller bestämmelser om permittering men eftersom bestämmelser om permittering togs in i tjänstemannalagen långt innan samarbetsavtalet ingicks, är bestämmelserna inte samordnade. Till vissa delar är permitteringsprocessen dubbel då samma eller liknande förfarande krävs både enligt lag och samarbetsavtal.

² ÅLF 10/2003-2004

³ ÅLF nr 6/2003-2004

Landskapsregeringen konstaterar även att det blir en något märklig situation då en arbetsgivare enligt tjänstemannalagen har rätt att anställa och säga upp en tjänsteman, men inte fatta beslut om permittering, som är en lindrigare åtgärd än en uppsägning.

Pandemitiden visade att oförutsedda händelser plötsligt kan ske som medför att stora delar av samhället stängs ner. Då skolorna under pandemitiden övergick till distansundervisning och museer, bibliotek och simhallar stängdes för besökare uppstod en situation då verksamheter tillfälligt lades ner och personalen stod helt utan arbetsuppgifter. I en sådan situation kan permittering bli aktuell och då är det viktigt att ett beslut om permittering kan fattas snabbt och av respektive myndighet själv. Enligt nuvarande bestämmelser är processen så omständlig och långdragen att arbetsgivarens behov av permittering i många fall skulle hinna upphöra innan processen var slutförd.

Landskapsregeringen föreslår nu att beslut om permittering ska fattas av respektive myndighet i situationer då tjänsteinnehavarens uppgifter eller förutsättningarna för arbetsgivaren att erbjuda uppgifter tillfälligt har minskat och arbetsgivaren inte skäligen kan erbjuda andra uppgifter eller någon utbildning som lämpar sig för arbetsgivarens behov. I situationer där permittering är aktuell på grund av landskapets ekonomiska situation som helhet är det fortsättningsvis landskapsregeringen som fattar beslut. Med detta avses situationer då besparingar behöver göras inom hela landskapsförvaltningen och permittering är ett av verktygen.

Landskapsregeringen föreslår även att permitteringsprocessen ska förkortas så att tiden för förhandsmeddelande ska förkortas från dagens 90 dagar till 14 dagar före beslut om permittering fattas.

2.5. Följdändringar i annan lagstiftning

Som en följd av den nya tjänsteinnehavarlagen måste speciallagarna som gäller de underlydande myndigheterna ändras på vissa punkter.

För det första måste lagstiftningarna om de underlydande myndigheterna anpassas till den nya lagens benämning tjänsteinnehavare i stället för tjänsteman. För det andra måste lagarna ändras för att anpassas till den nya lagens utgångspunkt om att den reglerar förhållandet mellan tjänsteinnehavarna och arbetsgivaren, det vill säga landskapsregeringen eller de underlydande myndigheterna. Vissa saker som idag regleras i speciallagarna behövs inte eftersom de underlydande myndigheterna direkt med stöd av tjänsteinnehavarlagen ska handha de uppgifter som enligt lagen ankommer på arbetsgivaren. Även de ändrade bestämmelserna om permittering kräver ändringar av speciallagstiftningarna.

Utöver detta medför den nya lagen behov av att ändra vissa lagar som gäller landskapets förvaltning så benämningar och laghänvisningar är korrekta.

Landskapsregeringen konstaterar att även viss lagstiftning som gäller lagtinget bör ändras för att anpassa benämningar och laghänvisningar. De lagar som berörs är lagtingsordningen (2011:97) för Åland, arbetsordningen (2015:87) för Ålands lagting, landskapslagen (2013:25) om lagtingets kansli samt landskapslagen (2013:25) om Landskapsrevisionen. Landskapsregeringen har erfaren att lagtinget ska genomföra en översyn av lagtingsordningen och arbetsordningen. En ändring av begrepp och laghänvisningar i dessa lagar görs därför inte nu. Däremot ingår i förslaget ändringar av landskapslagen om lagtingets kansli och landskapslagen om landskapsrevisionen för att anpassa begrepp och laghänvisningar till den nya tjänsteinnehavarlagen.

2.6. Ny tjänstebrottslag

Tjänsteinnehavarna har ett bredare ansvar för fel som begås i arbetet än övriga anställda, ett tjänsteansvar. Tjänsteansvaret utgår från bestämmelserna i grundlagen. Enligt bestämmelserna i 2 § 3 mom. ska all utövning av offentlig makt bygga på lag och i all offentlig verksamhet ska lag noggrant iakttas. Enligt 118 § ansvarar en tjänsteman för att hans eller hennes ämbetsåtgärder är lagliga. Tjänstemannen ansvarar också för sådana beslut i ett kollegialt organ som tjänstemannen i egenskap av medlem av organet har biträtt. En föredragande som inte har reserverat sig mot beslutet svarar för det som har beslutats på föredragningen. Den som har lidit rättskränkning eller skada till följd av en lagstridig åtgärd eller försummelse av en tjänsteman eller någon som sköter ett offentligt uppdrag har, enligt vad som närmare bestäms genom lag, rätt att yrka att denne döms till straff samt kräva skadestånd av det offentliga samfundet eller av tjänstemannen eller den som sköter det offentliga uppdraget.

Enligt 124 § kan offentliga förvaltningsuppgifter anförtros andra än myndigheter endast genom lag eller med stöd av lag, om det behövs för en ändamålsenlig skötsel av uppgifterna och det inte äventyrar de grundläggande fri- och rättigheterna, rättssäkerheten eller andra krav på god förvaltning. Uppgifter som innebär betydande utövning av offentlig makt får dock ges endast myndigheter.

Tjänsteansvaret garanterar att den officiella verksamheten sköts i enlighet med lag och är en viktig garanti för rättsstaten.

Lagtinget har enligt 18 § i självstyrelselagen lagstiftningsbehörighet när det gäller landskapsregeringen och under denna lydande myndigheter och inrättningar (18 § 1 punkten); landskapets tjänstemän, tjänstekollektivavtal för landskapets anställda, disciplinär bestraffning av landskapets tjänstemän (18 § 2 punkten); kommunernas förvaltning, kommunernas tjänsteinnehavare, tjänstekollektivavtal för kommunernas anställda, disciplinär bestraffning av kommunernas tjänsteinnehavare (18 § 3 punkten) samt beläggande med straff och storleken av straff inom rättsområden som hör till landskapets lagstiftningsbehörighet (18 § 25 punkten).

Behörigheten att lagstifta om straff och storleken på straff inom rättsområden som hör till landskapets lagstiftningsbehörighet överfördes till landskapet genom 1991 års självstyrelselag, men bestämmelser om straff för tjänstebrott har inte införts i gällande tjänstemannalag. Med stöd av 71 § i 1991 års självstyrelselag gäller därför strafflagens straffbestämmelser för tjänstebrott så som de såg ut den 1 januari 1993 fram tills dess att lagtinget använder sig av sin behörighet.

Bestämmelser om tjänstebrott för tjänstemän och tjänsteinnehavare samt för förtroendevalda finns i strafflagens 40 kapitel. Bestämmelserna har förnyats flera gånger sedan 1 januari 1993, men dessa tillämpas alltså inte på Åland.

Landskapsregeringen föreslår nu att alla bestämmelser om tjänstebrott samlas i en ny tjänstebrottslag för Åland. Lagen ska tillämpas på tjänsteinnehavare vid lagtinget, landskapsregeringen och myndigheter som är underställda dessa samt tjänstemän i kommunerna, kommunförbunden och myndigheter som bildats för att sköta kommunala uppgifter; övriga personer som sköter offentliga förvaltningsuppgifter samt medlemmarna i landskapsregeringen, kommunstyrelsen, kommunfullmäktige eller något annat kommunalt organ samt andra förtroendevalda inom en myndighet.

2.7. Ny blankettlag om tillämpning av rikslagstiftningen om rätt till ersättning vid olycksfall

Bestämmelser om skadestånd för skador som drabbat en tjänsteman i tjänsten finns i landskapslagen (1936:1) angående innehavares av tjänst och

befattning i landskapet Åland rätt till skadestånd vid olycksfall. Enligt lagen är innehavare av tjänst i landskapet Åland, som i tjänsten ådragit sig skada genom olycksfall eller insjuknat i yrkessjukdom, ävensom hans anhöriga, berättigade att erhålla skadestånd ur landskapsmedel enligt de grunder, som gälla i riket. Med stöd av den lagen har lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar (459/2015) (nedan arbetsolycksfallslagen) tillämpats på landskapets tjänstemän.

Genom en ändring (FFS 1060/2017) av 8 § 7 punkten olycksfallslagen vidgades lagens tillämpningsområde till att omfatta även lagtingets ledamöter. I propositionen⁴ till lagen konstateras att ”vid stiftandet av lagen lade man dock inte märke till att ledamöter i Ålands lagting inte ingår i lagtexten. Ledamöterna i lagtinget är dock försäkrade under giltighetstiden för olycksfallsförsäkringslagen och det har inte varit meningen att lämna dem utanför lagens tillämpningsområde. Det föreslås därför att det till 7 punkten fogas ledamöter i Ålands lagting som personer på vilken denna lag tillämpas.” Ändringen tillkom i strid med 28 § i självstyrelselagen helt utan medverkan från lagtingets och landskapsregeringens sida och ändringen berörs inte heller i utskottsbetänkandet.

Den 1 januari 2023 trädde en lag om ersättning till statsanställda för olycksfall som inträffat under förhållanden som hänför sig till distansarbete (FFS 1012/2022) (nedan distansarbetslagen) i kraft i riket. I propositionen⁵ till lagförslaget omfattas även ledamöterna av Ålands lagting av lagen enligt 1 § 4 punkten. Under behandlingen lämnade lagtinget ett yttrande till riksdagens förvaltningsutskott där man påpekade att ”eftersom lagtingsledamöternas ställning hör till lagtingets lagstiftningsbehörighet bör 1 § 4 punkten i Lag om ersättning till statsanställda för olycksfall som inträffat under förhållanden som hänför sig till distansarbete, ändras så att lagen inte tillämpas på ledamöter av Ålands lagting. Även lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar bör ändras på motsvarande sätt”. I förvaltningsutskottets betänkande⁶ över lagförslaget konstateras att ”utskottet har fått ett yttrande från Ålands lagting om att ställningen för lagtingets ledamöter hör till landskapets lagstiftningsbehörighet. Utskottet föreslår utifrån inkommen utredning att den föreslagna lagen inte ska tillämpas på ledamöter i Ålands lagting, vilket förutsätter att 4 punkten ändras. Utskottet konstaterar dock att enligt 8 § 7 punkten i lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar tillämpas lagen också på ledamöter i Ålands lagting. Enligt uppgift har inga ersättningsansökningar enligt lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar inkommit till Statskontoret från Åland. Förvaltningsutskottet föreslår inte att lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar ändras i detta sammanhang, utan eventuella behov av ändringar i lagen bör utredas separat”. Lagtinget antog i juni 2023 en ändring (2023/92) av lagtingsordningen för Åland. Enligt en ny 12a § till lagen ska olycksfallslagen tillämpas på lagtingets ledamöter på samma sätt som på riksdagens ledamöter.

Landskapsregeringen konstaterar att dagens situation är otillfredsställande och att viktiga bestämmelser om ersättningar för olycksfall för de av tjänsteinnehavarna som arbetar på distans saknas. Landskapsregeringen anser att det mest ändamålsenliga är att anta en blankettlag om tillämpning av olycksfallslagen och att i den lagen inkludera även bestämmelser om ersättning vid olycksfall som inträffat vid distansarbete.

De två lagarna om ersättning för olycksfall skiljer sig åt vad gäller tillämpningsområdet så att olycksfallslagen omfattar alla arbetstagare medan distansarbetslagen endast omfattar statsanställda, både de som står i arbetsavtalsförhållande och de som står i tjänsteförhållande.

⁴ RP 171/2017 rd s 6

⁵ RP 122/2022 rd

⁶ FvUB 26/2022 rd

Enligt 3 § 1 mom. i olycksfallslagen är alla arbetsgivare skyldiga att försäkra sina arbetstagare mot olycksfall i arbetet och mot yrkessjukdomar. Enligt 3 § 3 mom. är staten dock inte skyldig att teckna försäkringar utan statskontoret hanterar alla ersättningar för olycksfall och yrkessjukdomar för statens anställda och ersättningarna betalas direkt av statliga medel.

Landskapet försäkrar idag sina anställda. Landskapsregeringen har övervägt att övergå till modellen att såsom staten inte försäkra de anställda utan betala alla ersättningar direkt av landskapets medel. Landskapet har de senaste åren betalat ca 250 000 euro i försäkringspremier per år. Om man frångår modellen att teckna försäkringar måste minst en person anställas för hanteringen till en kostnad om ca 70 000 euro per år. Dessutom måste landskapsregeringen köpa läkartjänster för bedömning av skador och ersättningsbehov. Sedan tillkommer kostnaderna för de ersättningar för sjukdomskostnader och dagpenningar som ska betalas ut. Under de senaste fem åren har försäkringsbolaget betalat ut sammanlagt ca 280 000 euro i ersättningar och dagpenningar för landskapets anställda. Landskapsregeringen bedömer att det inte innebär någon inbesparing att frångå modellen med att försäkra de anställda och föreslår att systemet med försäkringar bibehålls.

3. Konsekvenser av förslaget

Som landskapsregeringen inledningsvis konstaterade är målsättningen med förslaget att skapa en rättssäker, modern och effektiv förvaltning. De föreslagna bestämmelserna skapar ett ändamålsenligare och modernare regelverk för landskapets tjänsteinnehavare. Slopandet av tjänstedelegationen gör att man frångår ett system som inte har en plats i en modern personalpolitik. Vissa bestämmelser som idag regleras i tjänstekollektivavtal förs nu in i lagstiftningen, såsom bestämmelser om uppsägningstider.

Idag är merparten av landskapsförvaltningens tjänstemän anställda i tjänsteförhållande. Nu föreslås att anställningsförhållandena renodlas och att två viktiga principer lagfäst; att uppgifter som omfattar utövande av offentlig makt ska skötas av tjänsteinnehavare och att endast den som sköter uppgifter som innebär utövande av offentlig makt ska anställas i ett tjänsteförhållande. Detta innebär att de anställda som inte sköter uppgifter som innebär utövande av offentlig makt anställs i arbetsavtalsförhållande och då inte omfattas av en tjänsteplikt och ett tjänsteansvar.

Antalet landskapsanställda som anställs i arbetsavtalsförhållande kommer att öka till följd av renodlingen av anställningsförhållandena. Bestämmelser om anställningsförhållandena för de som står i arbetsavtalsförhållanden hör till rikets lagstiftningsbehörighet och regleras i arbetsavtalslagen. Således kommer antalet landskapsanställda som inte omfattas av den åländska lagstiftningen utan av rikslagstiftning att öka. Landskapsregeringen konstaterar att detta är otillfredsställande ur ett självstyrelseperspektiv, men att principen om att tjänsteinnehavare endast ska anställas för uppgifter som innebär utövande av offentlig makt väger tyngre.

Det nuvarande kollektivavtalet måste genomgå en helhetsöversyn så att bestämmelserna anpassas till den nya lagen och till de olika anställningsformerna. Detta arbete kommer att kräva administrativa resurser. Det tjänstekollektivavtal som landskapsregeringen idag förhandlar tillsammans med tjänstemannaorganisationerna behöver ändras till ett tjänste- och arbetskollektivavtal. I statens kollektivavtal är vissa bestämmelser olika för tjänstemän respektive arbetstagare, till exempel bestämmelser om sjuklön. En sådan situation blir troligen aktuell även för landskapet anställda.

Förslaget är inte i sig kostnadsdrivande. Det har inga kända konsekvenser för miljön eller för barn. Begreppet tjänsteman ändras till det könsneutrala tjänsteinnehavare vilket är positivt för jämställdheten mellan könen. I övrigt saknar förslaget kända konsekvenser för jämställdheten.

4. Ärendets beredning

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

Ärendet har skickats på remiss till avdelningarna vid Ålands landskapsregerings allmänna förvaltning, Datainspektionen, Fordonsmyndigheten, Högskolan på Åland, Ålands arbetsmarknads- och studieservicemyndighet, Ålands energimyndighet, Ålands folkhögskola, Ålands gymnasium, Ålands hälso- och sjukvård, Ålands kulturdelegation, Ålands miljö- och hälso-skyddsmyndighet, Ålands musikinstitut, Ålands ombudsmannamyndighet, Ålands polismyndighet, Ålands sjösäkerhetscentrum, Ålands statistik- och utredningsbyrå, Åland Post, Fastighetsverket, Akava-Åland rf., JHL-FOA Åland, TCÅ-Åland rf. samt Tehys fackavdelning på Åland rf., kommunerna på Åland, Ålands kommunförbund, Kommunernas socialtjänst k.f. och Kommunala avtalsdelegationen.

5. 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 företaget, med undantag av läroavtal enligt 18 § 14 punkten i självstyrelselagen.

Detaljmotivering

1. Landskapslag om landskapets tjänsteinnehavare

1 kap. Allmänna bestämmelser

1 § *Tillämpningsområde.* Lagen ska tillämpas på alla tjänsteförhållanden vid landskapsförvaltningen, om inte något annat bestäms i annan lag. Ett tjänsteförhållande är såsom framgår av 3 § ett offentligrättsligt anställningsförhållande där landskapet är arbetsgivare och tjänsteinnehavaren den som utför arbetet.

Med landskapsförvaltningen avses i lagen landskapsregeringens allmänna förvaltning och de myndigheter som är underställda landskapsregeringen.

Den allmänna förvaltningen har enligt 1 § i landskapslagen (1998:70) om Ålands landskapsregeringens allmänna förvaltning till uppgift att biträda landskapsregeringen och dess medlemmar i de ärenden och andra uppgifter som ankommer på landskapsregeringen samt att ge service åt allmänheten. Allmänna förvaltningen består av regeringskansliet, lagberedningen och fem avdelningar; finansavdelningen, social- och miljöavdelningen, utbildnings- och kulturavdelningen, näringsavdelningen och infrastrukturavdelningen.

Myndigheter som är underställda landskapsregeringen är Ålands arbetsmarknads- och studieservicemyndighet (AMS), Fordonsmyndigheten,

Ålands polismyndighet, Ålands miljö- och hälsoskyddsmyndighet (ÅMHM), Ålands statistik- och utredningsbyrå (ÅSUB), Högskolan på Åland, Ålands folkhögskola, Ålands gymnasium, Ålands musikinstitut, Ålands sjösäkerhetscentrum, Ålands hälso- och sjukvård (ÅHS), Datainspektionen, Ålands energimyndighet, Ålands ombudsmannamyndighet och Ålands pensionsfond. Det finns särskilda bestämmelser om alla de underlydande myndigheterna i speciallagar för varje enskild myndighet.

I tabellerna nedan framgår antal årsverken år 2022 inom den allmänna förvaltningen och de underlydande myndigheterna (exklusive ÅHS) och fördelningen mellan kvinnor och män samt en uppdelning av antal årsverken fördelade enligt verksamhet år 2020-2022.

Tabell 1: Årsverken 2022 inom allmänna förvaltningen och de underlydande myndigheterna

| | Kvinnor | Män | Totalt |
|-------------------------------|---------|--------|--------|
| Årsverken 2022* | 416,25 | 383,67 | 799,92 |
| Procentuell fördelning | 52 % | 48 % | 100 % |

* Avlönade anställningsdagar angivna i kalenderdagar/366 x (deltidsprocent/100)

Tabell 2: Årsverken 2020-2022 fördelade enligt verksamhet

| Årsverken per verksamhet | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|---------------|---------------|---------------|
| Allmänna förvaltning | | | |
| Finansavdelningen | 39,39 | 37,17 | 34,81 |
| Infrastukturavdelningen | 79,38 | 90,47 | 91,72 |
| Näringsavdelning | 40,21 | 38,92 | 39,81 |
| Regeringskansliet | 41,24 | 44,42 | 49,68 |
| Social- och miljöavdelningen | 26,38 | 24,72 | 26,39 |
| Utbildnings- och kulturavdelningen | 54,39 | 54,40 | 48,06 |
| Lagberedningen | 10,41 | 11,63 | 11,28 |
| Totalt allmänna förvaltningen | 291,4 | 301,74 | 301,76 |
| Myndigheter med mer än fem årsverken/myndighet | | | |
| AMS | 25,53 | 28,37 | 26,37 |
| Fordonsmyndigheten | 13,96 | 13,94 | 14,08 |
| Ålands polismyndighet | 90,6 | 96,82 | 93,18 |
| ÅMHM | 37,7 | 37,75 | 35,81 |
| ÅSUB | 11,08 | 9,63 | 10,10 |
| Högskolan på Åland | 54,62 | 59,26 | 62,60 |
| Ålands folkhögskola | 13,43 | 13,47 | 12,17 |
| Ålands gymnasium | 207,69 | 211,75 | 209,02 |
| Ålands musikinstitut | 16 | 15,61 | 16,54 |
| Ålands sjösäkerhetscentrum | 8,35 | 10,19 | 12,92 |
| Totalt | 478,96 | 496,79 | 492,79 |
| Myndigheter med mindre än fem årsverken/myndighet* | | | |
| Datainspektionen | | | |
| Lotteriinspektionen** | | | |
| Upphandlingsinspektionen*** | | | |
| Ålands energimyndighet | | | |
| Ålands ombudsmannamyndighet | | | |
| Ålands pensionsfond**** | | | |
| Totalt | 5,03 | 6,73 | 5,39 |
| Totalt underlydande myndigheter | 483,99 | 503,52 | 498,18 |

* Myndigheter med färre än 5 årsverken redovisas inte separat

** Upphörde att vara en egen myndighet 1.1.2024 då verksamheten överfördes till allmänna förvaltningen

*** Upphörde att vara en egen myndighet 1.1.2024 då verksamheten överfördes till Ålands ombudsmannamyndighet

**** Myndigheten inleder sin verksamhet xx.xx.2024

Inom landskapets affärsverk tillämpas bestämmelser som avviker från bestämmelserna i denna lag. Landskapets affärsverk är Posten Åland och Fastighetsverket. Affärsverken regleras i landskapslagen (2007:60) om posttjänster och landskapslagen (2015:110) om landskapets fastighetsverk.

Personalen vid fastighetsverket är anställd i privaträttsligt anställningsförhållande.

Bestämmelserna i nuvarande tjänstemannalag utgår från att landskapsregeringen är arbetsgivare. I 1 § 3 mom. finns en bestämmelse om att uppgifter som enligt tjänstemannalagen ska skötas av landskapsregeringen beträffande en annan myndighets eller inrättnings personal i landskapslag kan påföras denna myndighet eller inrättning. I samtliga speciallagar som reglerar de underlydande myndigheterna finns bestämmelser om att myndigheten med vissa undantag fattar beslut i de frågor som gäller myndigheten och som enligt tjänstemannalagen ska fattas av landskapsregeringen.

Nu föreslås att lagen om tjänsteinnehavare utgår från förhållandet mellan arbetsgivaren och tjänsteinnehavarna och att arbetsgivaren är landskapsregeringen eller respektive underlydande myndigheterna. Detta medför vissa ändringar i lagstiftningarna för de underlydande myndigheterna vad gäller beslutsfattandet.

2 § *Lagens syfte.* Enligt 3 § i självstyrelselagen ankommer landskapets allmänna styrelse och förvaltning på Ålands landskapsregeringen och de underliggande myndigheterna.

I 1 § i förvaltningslagen (2008:9) för landskapet Åland finns bestämmelser om grunderna för god förvaltning och om förfarandet i förvaltningsärenden. Lagen tillämpas på landskapets myndigheter, kommunala myndigheter och på Ålands lagtings förvaltning. Lagen tillämpas också på landskapets affärsverk då de sköter offentliga förvaltningsuppgifter. I 2 § anges att syftet med lagen är att främja en god och effektiv förvaltning samt ett gott rättsskydd i förvaltningsärenden.

Syftet med landskapslagen om tjänsteinnehavare är delvis kopplat till förvaltningslagen så att syftet är att säkerställa att landskapets uppgifter sköts på ett resultatriktat och ändamålsenligt sätt och så att kraven på rättssäkerhet uppfylls. Det andra syftet med lagen är att trygga tjänsteinnehavarnas rättigheter i förhållande till arbetsgivaren.

2 kap. Tjänsteförhållande, tjänsteinnehavare och tjänster

3 § *Tjänsteförhållande.* I 3 § förtydligas vad som avses med ett tjänsteförhållande, det vill säga ett offentligt anställningsförhållande där landskapsförvaltningen är arbetsgivare och tjänsteinnehavaren utför arbete. De största skillnaderna mellan ett tjänsteförhållande och ett arbetsavtalsförhållande är att ett tjänsteförhållande är offentlighetsrättsligt och uppkommer genom att arbetsgivaren fattar ett ensidigt förvaltningsbeslut om utnämning medan arbetsavtalsförhållanden är privaträttsliga och uppkommer genom ett avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Majoriteten av de anställda, 84 %, var år 2022 anställda i ett offentlighetsrättsligt anställningsförhållande. Övriga 16 % av de anställda var anställda i ett privaträttsligt anställningsförhållande. Landskapsregeringen konstaterar att lagstiftningsbehörigheten vad gäller arbetsavtal övergick från landskapet till riket då den nuvarande självstyrelselagen trädde i kraft den 1 januari 1993. Det innebär att de som är anställda i arbetsavtalsförhållanden inte omfattas av landskapets lagstiftning utan av rikets arbetsavtalslag (FFS 55/2001).

4 § *Tjänsteinnehavare.* Enligt 2 § i gällande lag är tjänstemännen uppdelade i ordinarie tjänstemän, tjänstemän på provotid, tjänstförrättande tjänstemän eller tillfälliga tjänstemän.

Landskapsregeringen föreslår nu att begreppet tjänsteman ersätts med det könsneutrala begreppet tjänsteinnehavare. De benämningar som finns i dag bibehålls utom på en punkt, tjänsteinnehavare på provotid. Enligt nuvarande

lag kan en person som valts till en tjänst anställas på provotid innan han eller hon utnämns. Såsom framgår av 17 § föreslås nu att det i stället ska finnas en möjlighet att vid utnämning till en tjänst bestämma om en provotid i början av tjänsteförhållandet, under vilken tid tjänsteförhållandet kan upplösas av båda parter. Tjänsteinnehavaren är då ordinarie tjänsteinnehavare, men med en provotid.

De ordinarie tjänsteinnehavarna är utnämnda eller omplacerade till en tjänst för en viss tid eller tillsvidare. Tjänstförrättande tjänsteinnehavare ska under en viss tid sköta en ledig tjänst eller vikariera en ordinarie tjänsteinnehavare. Tillfälliga tjänsteinnehavare anställs vid behov för viss tid och för ett bestämt arbete eller en bestämd uppgift.

I tabellen nedan framgår fördelningen av de anställda enligt anställningsform vid den allmänna förvaltningen och de underlydande myndigheterna år 2021 och 2022.

Tabell 3: Anställda 2021-2022 enligt anställningsform

| År | 2021 | | 2022 | |
|-----------------------------|---------|-----|---------|-----|
| | Kvinnor | Män | Kvinnor | Män |
| Ordinarie tjänster | 285 | 230 | 287 | 229 |
| Tjänstförrättande, vikarier | 18 | 13 | 24 | 20 |
| Tillfälliga tjänstemän | 92 | 78 | 98 | 71 |
| Arbetsavtal, tillsvidare | 48 | 70 | 43 | 58 |
| Arbetsavtal, viss tid | 18 | 25 | 18 | 25 |

5 § *Tjänster*. De tjänster som finns inom landskapsförvaltningen är dels tjänster med grundlön eller motsvarande typ av avlöning dels tjänster med avtalslön. Det finns för närvarande 28 tjänster med avtalslön vid landskapsregeringen och dess underlydande myndigheter. Tjänster med avtalslön omfattas inte av kollektivavtalslagen.

Huvudregeln är att landskapsregeringen inrättar och drar in tjänster. Myndigheter som är underställda landskapsregeringen har genom speciallagstiftning fått rätt att inrätta och dra in tjänster för den egna verksamheten. Rätten omfattar andra tjänster än tjänsten som myndighetschef eller motsvarande. Besluten om inrättande och indragning kan fattas efter att landskapsregeringens utlåtande har inhämtats. Det här förfarandet infördes genom en ändring av tjänstemannalagen år 2013. Förfarandet, som ersatte ett förfarande där alla tjänster skulle specificeras i budgeten, gjordes i syfte att betona de underlydande myndigheternas möjligheter att styra de egna förvaltningarna.

Fullmakterna att inrätta och dra in tjänster har getts i 17 § i landskapslagen om dataskydd inom landskaps- och kommunalförvaltningen, 6 § i landskapslagen om Fordonsmyndigheten, 68 § i yrkeshögskolelagen för Åland, 13 § i landskapslagen om Ålands arbetsmarknads- och studieservicemyndighet, 10 § i landskapslagen om energimyndigheten, 28 § i landskapslagen om Ålands folkhögskola, 65 § i landskapslagen om gymnasieutbildning, 9 § i landskapslagen om hälso- och sjukvård, 8 § i landskapslagen om Ålands miljö- och hälsoskyddsmyndighet, 15a § i landskapslagen om Ålands musikinstitut, 9 § i landskapslag om Ålands ombudsmannamyndighet och 6 § i landskapslagen om Ålands statistik- och utredningsbyrå.

Endast två av de underlydande myndigheterna, Ålands polismyndighet och Ålands sjösäkerhetscentrum, har inte givits en rätt att inrätta och dra in tjänster vid myndigheten. Enligt 2 § landskapslagen om Ålands polismyndighet leds myndigheten av en polismästare och det ska även finnas en överkommisarie vid myndigheten. Bestämmelser om övriga tjänster vid polismyndigheten finns i landskapsförordningen (2000:34) om Ålands polismyndighet. Landskapsregeringen föreslår nu i samband med förslaget till ny lagstiftning om tjänsteinnehavare att även Ålands polismyndighet ska ha samma

rätt som övriga underlydande myndigheter att inrätta och indra tjänster, utom den högsta ledningen av myndigheten.

Såsom framgår av den allmänna motiveringen föreslår landskapsregeringen att anställningsförhållandena ska renodlas på sikt så att tjänster endast ska inrättas för uppgifter som omfattar utövande av offentlig makt. En bestämmelse om detta ingår i 3 mom. Bestämmelsen ska tolkas strikt så att även en person som i sina uppgifter utövar offentlig makt endast i liten utsträckning ska vara anställd i ett tjänsteförhållande. Bestämmelsen ska även tolkas så att uppgifter som omfattar utövande av makt endast får skötas av tjänsteinnehavare.

En person som anställs tillfälligt för en viss uppgift eller ett visst arbete, utan att sköta en tjänst, ska anställas i tjänsteförhållande om offentlig makt utövas i uppgiften.

För att det ska vara möjligt att uppfylla avsikten att renodla anställningsförhållandena föreslås även i 9 § att arbetsgivaren ska kunna ombilda ett tjänsteförhållande till ett arbetsavtalsförhållande då arbetsuppgifterna inte omfattar utövande av offentlig makt, samt i 10 § 2 mom. att en tjänst som inte omfattar utövande av offentlig makt ska kunna dras in då den blir ledig.

I fjärde momentet bestäms uttryckligen att huvudregeln alltid ska vara att tjänster ska inrättas som heltidstjänster. Såsom framgår av bestämmelserna i 8 § kan arbetsgivaren ensidigt ombilda en tjänst på heltid till en tjänst på deltid om det finns orsaker som ger rätt att indra tjänsten.

6 § *Inrättande av tjänst.* Bestämmelserna i 6 § följer i huvudsak bestämmelserna i nuvarande 4 b §. Bestämmelserna i 1 mom. hänvisar till den behovsutredning som ska göras innan en tjänst kan inrättas. Bestämmelserna i 2 mom. innehåller vad varje beslut om inrättande ska innehålla. I 3 mom. konstateras att behovsutredningen ska bifogas till beslutet och i enligt 4 mom. kan det finnas en tjänstebeskrivning och en arbetsordning eller ett reglemente med närmare bestämmelser om tjänsten.

Bestämmelserna om inrättande av tjänst ska tillämpas av alla arbetsgivare, dvs. även av de underliggande myndigheterna. Bestämmelserna bidrar till ett enhetlig förfarande då tjänster inrättas och innebär ett stöd i beslutsfattandet. I myndighetslagarna finns särskilda bestämmelser som gäller de underlydande myndigheterna.

7 § *Ändring av tjänst.* Ett beslut som fattats om inrättande av en tjänst kan ändras. Sådana ändringar får inte innebära att uppgifterna eller tjänsteinnehavarens ställning ändras väsentligt eller att tjänsteinnehavaren förlorar sin behörighet eller får sämre anställningsvillkor.

Ändringarna består vanligen av tekniska ändringar som ändringar av tjänstebenämningen, den organisatoriska placeringen eller mindre ändringar av tjänsteuppgifterna.

8 § *Ombildning av tjänst.* Ombildning av en tjänst innebär att tjänsten dras in och en ny tjänst inrättas som ett gemensamt ärende. Tjänsterna kan skilja sig från varandra. Till exempel kan en tjänst som sakkunnig vid en avdelning ombildas till en tjänst som jurist vid avdelningen.

Om en tjänst som är besatt dras in kan tjänsteinnehavaren omplaceras till den nya tjänsten som inrättas om det är en sådan tjänst som tjänsteinnehavaren kan omplaceras till enligt bestämmelserna 74 §. Då sker indragning, inrättande och omplacering som ett enda ärende.

Om det finns orsaker som skulle ge arbetsgivaren rätt att dra in en tjänst har arbetsgivaren rätt att ombilda en tjänst på heltid till en tjänst på deltid. För att ge innehavaren av heltidstjänsten möjlighet att anpassa sig till de nya omständigheterna, till exempel ekonomiskt, ska en uppsägningstid som

bestäms i 66 § följas. Det innebär att det efter att heltidstjänsten dras in ska en uppsägningstid löpa då tjänsteinnehavaren fortsättningsvis arbetar heltid. Först därefter övergår tjänsten till en halvtidstjänst.

9 § *Ombildning av tjänsteförhållande till arbetsavtalsförhållande.* För att möjliggöra ett renodlande av anställningsformerna föreslås att arbetsgivaren ska kunna omvandla ett tjänsteförhållande till ett arbetsavtalsförhållande om tjänsten inte omfattar utövande av offentlig makt. I första hand ska en ombildning av ett tjänsteförhållande till ett arbetsavtalsförhållande ske genom att arbetsgivaren och tjänsteinnehavaren ingår ett arbetsavtal som innehåller villkoren för anställningen och tidpunkt för när anställningsförhållandet ändras. Men om ett avtal av någon orsak inte är möjligt så kan arbetsgivaren alltså ensidigt omvandla anställningsförhållandet. En förutsättning är att tjänsteinnehavaren erbjuder ett arbetsavtalsförhållande med minst samma anställningsvillkor som för tjänsteförhållandet, men den anställdes godkännande behövs inte. Anställningsförhållandet ändras i detta fall när arbetsgivarens beslut vunnit laga kraft.

10 § *Indragning av tjänst.* Inrättade tjänster kan dras in om tjänsten inte längre behövs. I momentet anges fyra situationer då tjänsten kan dras in. Den första är att uppgifterna inte längre hör till landskapets förvaltningsuppgifter. Den andra situationen är att uppgifterna har minskat. Minskningen ska vara både väsentlig och långsiktig och bero på ändringar i verksamhetsförutsättningarna. Sådana ändringar kan vara ändringar av lagstiftningen, i den tekniska utvecklingen eller i de ekonomiska. För det tredje kan situationer då det bedöms som fördelaktigare att uppgifterna utförs på annat sätt än av tjänsteinnehavare vid landskapsförvaltningen ge rätt till indragning av en tjänst.

Om uppgifterna omorganiseras så att tjänsten inte längre behövs får tjänsten dras in om den är vakant. En vaknat tjänst får även dras in om tjänsteuppgifterna inte omfattar utövande av offentlig makt. Detta är ett led i landskapsregeringens strävan att renodla anställningsformerna.

Om tjänsten är besatt får den dras in om tjänsteinnehavaren omplaceras med eller utan sitt samtycke i enlighet med bestämmelserna i 74 §. En besatt tjänst får också dras in om tjänsteinnehavaren inte kan omplaceras utan sägs upp med stöd av bestämmelserna i 61 §.

Då beslutet fattas ska orsakerna framgå. Detta kan ske genom att behovsutredningen bifogas eller genom att faktorer som inte finns med i behovsutredningen presenteras.

11 § *Behovsutredning.* Före ett beslut om inrättande eller indragning av en tjänst fattas ska en behovsutredning göras.

Behovsutredningen före inrättande av en tjänst ska för det första innehålla information om uppgifterna omfattar utövande av offentlig makt. Detta är i och med målsättningen att renodla anställningsformerna ett krav för att en tjänst alls ska inrättas. Om uppgifterna inte omfattar utövande av offentlig makt ska uppgifterna skötas av en arbetstagare anställd i arbetsavtalsförhållande. Behovsutredningen ska även innehålla information om på vilken grund en viss kompetens behövs och eventuella hänvisningar till lagstiftning om tjänsteuppgifterna grundar sig på lag. Nuläget ska beskrivas och en bedömning ska göras av om det inom myndigheten finns någon annan tjänsteinnehavare eller arbetstagare som kan sköta uppgifterna i stället för att en ny tjänst inrättas. Om inrättandet ingår i en omorganisering ska detta och de konsekvenser som omorganiseringen förväntas ha för verksamheten beskrivas. De ekonomiska konsekvenserna av inrättandet av tjänsten ska beskrivas.

Behovsutredningen före indragning av en tjänst ska innehålla information om på vilken grund den kompetens som krävts för tjänsten har behövts och eventuella hänvisningar till relevant lagstiftning. Nuläget ska beskrivas och

en bedömning göras av om och hur uppgifterna ska skötas i framtiden och om det finns ett behov av tjänsten inom en annan del av myndigheten i stället för att den dras in. Om indragningen ingår i en omorganisering ska detta och eventuella konsekvenser omorganiseringen förväntas ha för verksamheten beskrivas. De ekonomiska konsekvenserna ska beskrivas, vilket omfattar en bedömning av vilka kostnaderna blir om uppgifterna ska skötas på annat sätt.

Myndigheter som är underställda landskapsregeringen och som har rätt att inrätta och dra in tjänster inom den egna förvaltningen ska göra en behovsutredning och inhämta landskapsregeringens utlåtande innan beslut om inrättande eller indragning kan fattas.

3 kap. Tjänsteförhållandets början

12 § *Lediganslående av tjänst.* Huvudregeln föreslås som idag vara att ordinarie tjänster ska lediganslås. Det att alla ordinarie tjänster ska lediganslås garanterar offentligheten och transparensen då tjänster tillsätts. Det ger alla personer som är intresserade av tjänsten och fyller behörighetskraven möjlighet att söka tjänsten och bli beaktade då tjänsten tillsätts.

I andra momentet räknas de situationer upp då en ordinarie tjänst inte behöver lediganslås. Det är för det första då en tjänst ombildas i enlighet med bestämmelserna i 8 §, det vill säga då en tjänst dras in och ombildas genom samma beslut. För det andra behöver en tjänst inte lediganslås då en tjänsteinnehavare har omplacerats i enlighet med bestämmelserna i 74 §. I 74 § regleras situationer då tjänsteinnehavaren kan omplaceras, dels med samtycke dels utan samtycke.

För det tredje behöver en tjänst inte lediganslås då en ordinarie tjänsteinnehavare, som har sagts upp med stöd av bestämmelserna i 61 § på grund av att tjänsten dragits in, återanställs för samma eller liknande uppgifter i enlighet med bestämmelserna i 73 §. Enligt 73 § ska en ordinarie tjänsteinnehavare som sagts upp på grund av att tjänsten dragits in erbjudas återanställning då arbetsgivaren behöver anställa en person för samma eller liknande uppgifter inom 9 månader från att tjänsteförhållandet upphörde och den uppsagda är registrerad som arbetssökande hos Ålands arbetsmarknads- och studietjänstmyndighet.

Enligt landskapsregeringens principbeslut lediganslås tjänster även om de inte är ordinarie om anställningstiden är mer än 6 månader. Undantaget är om anställningstiden är högst ett år och det handlar om en person som redan är anställd inom förvaltningen.

13 § *Ansökningstid.* Ansökningstiden ska enligt gällande lag vara mellan 14 och 30 dagar. Efter detta kan tiden förlängas med högst 30 dagar.

Nu föreslås att ansökningstiden ska vara en i förväg bestämd tid som är minst 14 dagar. Ansökningstiden börjar då ärendet anses offentliggjort i enlighet med bestämmelserna i förvaltningslagen (2008:59) för Åland. Efter detta kan tiden förlängas eller lediganslås på nytt om det finns sakliga skäl. Sådana sakliga skäl kan vara att ingen sökt tjänsten eller att ingen av de sökande uppfyller de krav som uppställs för tjänsten vad gäller utbildning, erfarenhet och personliga egenskaper.

En förlängning av ansökningstiden görs i anslutning till att den tidigare ansökningstiden gått ut. Om man då urvalsprocessen påbörjats med de ansökningar som kommit in konstaterar att det finns sakliga skäl för att bredda underlaget måste tjänsten lediganslås på nytt. Tjänsten kan även lämnas obeaktad om det finns sakliga skäl.

Om ansökningstiden förlängs beaktas tidigare sökande. Då tjänsten lediganslås på nytt beaktas tidigare sökande endast då tjänsten lediganslås på nytt direkt i anslutning till en pågående rekryteringsprocess.

Tjänsterna lediganslås genom offentlig delgivning. Bestämmelser om detta finns i 57 § i förvaltningslagen. Enligt bestämmelserna ska en handling som delges offentligt under en viss tid finnas tillgänglig på myndighetens webbplats i den utsträckning sekretessbestämmelser och annan lagstiftning tillåter detta. Ett meddelande om att handlingen finns tillgänglig på myndighetens webbplats ska publiceras på myndighetens elektroniska anslagstavla. Meddelandet kan också publiceras på något annat sätt som myndigheten bestämmer. Delgivningen anses ha skett den sjunde dagen efter det att meddelandet publicerades på myndighetens elektroniska anslagstavla. Av meddelandet ska det framgå vad saken gäller, datum för när meddelandet publicerades på den elektroniska anslagstavlan, tidpunkten för när delgivningen anses ha skett, var och till vilken tidpunkt handlingen finns tillgänglig på myndighetens webbplats samt en fysisk plats där det är möjligt att ta del av handlingen. Meddelandet får avlägsnas från den elektroniska anslagstavlan och den handling som delges avlägsnas från myndighetens webbplats först efter att eventuell fatalitetid har gått ut. Meddelandet ska finnas minst 14 dygn på den elektroniska anslagstavlan. Myndigheten ska i sina lokaler eller på en annan plats ge var och en möjlighet att ta del av innehållet på den elektroniska anslagstavlan och i de handlingar som hålls tillgängliga på myndighetens webbplats.

Ansökningar som inte har anlänt till arbetsgivaren i tid beaktas inte. Enligt 15 § förvaltningslagen anses en myndighet ha kommit in till en myndighet den dag så den lämnats in till myndigheten. Om handlingen sänts per post är ankomstdagen den dag då handlingen kommit till myndighetens postbox eller då myndigheten har tillställts ett meddelande om att försändelsen har kommit in till ett postföretag. Ankomstdagen för elektronisk post är den dag då handlingen finns tillgänglig i ett datasystem på ett sådant sätt att handlingen kan behandlas.

14 § *Ansökningsförfarande*. Huvudregeln är att tjänster ska sökas skriftligen. Även ansökningar som skickats i elektronisk form anses som skriftliga. Ansökningar i elektronisk form behöver inte skrivas under om det ändå på ett tillförlitligt sätt framgår vem som är sökande. Till ansökan ska den sökande foga utredning som visar att han eller hon är behörig till tjänsten och eventuellt annan utredning. Idag används huvudsakligen olika elektroniska rekryteringsverktyg vid ansökningsförfarandena.

Om ansökan är bristfällig har den sökande rätt att komplettera sin ansökan i enlighet med bestämmelserna i förvaltningslagen. Enligt bestämmelserna i 19 § i förvaltningslagen ska myndigheten uppmana avsändaren att komplettera en bristfällig handling inom en viss tid, om det inte är onödigt med tanke på avgörandet av ärendet, och avsändaren ska upplysas om hur handlingen ska kompletteras.

Den sökande får också på eget initiativ komplettera sin ansökan samt under behandlingens lopp lämna in sådana handlingar som behövs för att ärendet ska kunna avgöras.

Om den sökande återtar sin ansökan innan beslut har fattats om anställning så ska ansökan inte beaktas. Om en sökande som utnämnts till en tjänst inte längre är intresserad av tjänsten kan landskapsregeringen återta utnämningen fram till den tidpunkt då tjänsten ska tillträdas. I ett sådant fall måste tjänsten inte lediganslås på nytt utan den sökande som placerads som nummer två i urvalsprocessen kan anställas.

15 § *Behörighetsvillkor*. Allmänna behörighetsvillkor för en tjänst är 18 års ålder, eller en högre behörighetsålder som fastställts genom lag, och att de allmänna behörighetsvillkoren i grundlagen uppfylls. Enligt 125 § 2 mom. i grundlagen är de allmänna utnämningssgrunderna för offentliga tjänster skicklighet, förmåga och beprövad medborgerlig dygd. Med skicklighet

avses kunskaper och färdigheter som förvärvats genom utbildning eller arbetserfarenhet. Med förmåga avses sådana personliga egenskaper som förutsätts för resultatgivande arbete; till exempel naturlig begåvning, förmåga att organisera och ta initiativ och andra motsvarande förmågor. Med beprövad medborgerlig dygd avses social kompetens såsom att en person förhåller sig lojalt till vedertagna samhällsliga värden och respekterar rådande normer. De allmänna utnämningsskiltorna ska tolkas tillsammans med de allmänna och särskilda behörighetsvillkoren för respektive tjänst och då ska också tjänstebestämmelsen och uppgiftsområdet samt de konkreta arbetsuppgifter som hör till tjänsten beaktas.

Utöver de allmänna behörighetsvillkoren finns det särskilda behörighetsvillkor för varje tjänst. Dessa framgår av landskapslagen (1998:70) om Ålands landskapsregerings allmänna förvaltning för förvaltningschefen och avdelningscheferna och av landskapsförordningen (1998:121) om lagberedningen för lagberedningen. I övrigt fastställs behörighetskraven då beslut fattas om att en tjänst ska inrättas.

Trots kravet på 18 årsålder kan den som är minst 15 år anställas till en tjänst om det kan anses lämpligt med tanke på personen förmåga att sköta tjänsten. Det innebär att ungdomar till exempel kan anställas under sommarlovet för uppgifter som är lämpliga.

Enligt 125 § 1 mom. i grundlagen kan det genom lag bestämmas att endast finska medborgare får utnännas till bestämda offentliga tjänster eller uppdrag. Enligt 24 § i självstyrelselagen kan endast finska medborgare anställas som polismän. I 3 mom. föreslås därför i upplysande syfte en bestämmelse om att endast finska medborgare kan anställas i en tjänst som polis. För andra tjänster på Åland finns inga krav på medborgarskap.

En sökande kan anhålla hos arbetsgivaren om undantag från de särskilda behörighetsvillkoren. Arbetsgivaren kan bevilja undantag från behörighetsvillkoren om det finns vägande skäl. Arbetsgivaren kan inte på eget initiativ bevilja undantag från behörighetsvillkoren. En ansökan om undantag ska lämnas in före ansökningstiden går ut. Landskapsregeringen konstaterar att undantag från behörighetsvillkoren ska beviljas restriktivt och med beaktande av likabehandlingsprincipen samt att beslut om att bevilja undantag alltid ska motiveras. Exempel på situationer där undantag kan beviljas är då sökande saknar en viss formell kompetens, men har lång arbetserfarenhet eller ett särskilt specialkunnande. Om både formell kompetens och erfarenhet är ett krav för tjänsten kan erfarenhet dock inte ersätta brister i den formella kompetensen. En viss examen kan i vissa fall ersättas med en liknande examen med lämplig inriktning. En sökande som beviljats undantag från behörighetsvillkoren deltar i det fortsatta urvalsförandet på samma villkor som övriga sökande till tjänsten.

För de fall då det inte är möjligt att anställa en person som uppfyller behörighetskraven för en tjänst, det vill säga då det inte finns en sökande till tjänsten som uppfyller behörighetskraven, föreslås en möjlighet att i undantagsfall och för högst ett år anställa en person som inte är behörig men som har tillräcklig skicklighet och förmåga för tjänsten. Efter ett år måste tjänsten utannonseras på nytt.

16 § *Säkerhetsutredning*. Statstjänstemannalagen (FFS 750/1994) kompletterades 2017⁷ med bestämmelser om att den anställande myndigheten ska säkerställa att personer som anställs är oförvitliga och inte har utländska bindningar av ett sådant slag som kan äventyra en korrekt skötsel av tjänsteuppgifterna. Detta är ett komplement till grundlagens allmänna utnämningsskiltor; skicklighet, förmåga och beprövad medborgerlig dygd.

⁷ RP 70/2017, FFS 948/2017

Säkerställandet kan göras genom säkerhetsutredningar som en del av utnämningförfarandet. Orsaken till ändringen var att man konstaterade att bestämmelserna om den tillförlitlighet som krävs av en person som ska utnämnas och om utredning av hans eller hennes bakgrund inte var tillräckligt informativa. Den allmänna målsättningen med ändringen var att säkerställa skyddet av de centrala nationella säkerhetsintressena genom utveckling av personalsäkerheten inom statsförvaltningen. Syftet var att säkerställa att det vid utnämningssprövningen inom statsförvaltningen beaktas att de som utses till uppdrag inom statsförvaltningen är oförvitliga, inte har bindningar som äventyrar deras oberoende och i övrigt är tillförlitliga på det sätt som tjänsteuppgifterna förutsätter.

Bestämmelser om säkerhetsutredningar finns i säkerhetsutredningslagen (FFS 726/2014). Syftet med lagen är att främja möjligheterna att förebygga verksamhet som kan medföra skada för statens säkerhet, försvaret, Finlands internationella förbindelser, den allmänna säkerheten eller något annat med dessa jämförbart allmänt intresse eller enskilt ekonomiskt intresse av synnerligen stor betydelse eller säkerhetsarrangemang för skyddet av dessa intressen. Genom en säkerhetsutredning utreds personens oförvitlighet och tillförlitlighet.

Det är vanligen den myndighet eller det företag som håller på att anställa en person som ansöker om säkerhetsutredning. Säkerhetsutredningen är inte formellt bindande för sökanden eller för dennas utnämningssprövning. En säkerhetsutredning av person kan göras också när det är fråga om en redan anställd person som en myndighet håller på att utse till ett uppdrag eller om en person som är anställd hos ett företag som en myndighet håller på att utse till ett uppdrag. Om en arbetsgivare har för avsikt att ansöka om säkerhetsutredning av person som ska utses till en anställning eller ett uppdrag ska det framgå av annonsen om tjänsten eller uppdraget. Den som utredningen gäller ska på förhand ge sitt skriftliga samtycke till utredningen. Säkerhetsutredningarna kan vara normala, omfattande eller begränsade och av lagen framgår när de olika typerna av undersökningar får göras.

I lagförslaget till ändringen av statstjänstemannalagen konstateras att med oförvitlighet avses att en person inte har handlat på ett sätt som föranlett klander. Detta innebär inte att personen i fråga måste vara helt ostraffad. I säkerhetsutredningslagens 11 § föreskrivs om kriterierna för att i samband med en säkerhetsutredning beakta uppgifter om straff som vunnit laga kraft. Därför ska man beakta bland annat den tid som förflutit från gärningstidpunkten, hur gammal den som utredningen gäller var vid tidpunkten samt gärningens art eller betydelse i förhållande till det uppdrag som föranleder utredningen. Genom hänvisningen till bindningar understryks kravet på oberoende: en person som ska utnämnas får inte ha exempelvis sådana ekonomiska bindningar eller utländska bindningar som utsätter honom eller henne för osakliga utomstående påtryckningar eller för annan påverkan.

Landskapsregeringen konstaterar att skyddspolisen har accepterat landskapsregeringen som en sådan organisation som kan beställa säkerhetsutredningar.

Landskapsregeringen föreslår nu att bestämmelser i linje med de som införts i statstjänstemannalagen även intas i denna lag. I paragrafen hänvisas inte direkt till säkerhetsutredningslagen utan bestämmelserna är avsedda att vara allmänna förpliktelser vid utnämningar. Kontroll av en persons oförvitlighet kräver inte att en säkerhetsutredning görs utan kan också ske till exempel genom intervjuer och personbedömningar.

Arbetsgivarens skyldighet sträcker sig enligt förslaget inte lika långt i alla situationer och innebär inte att arbetsgivaren i alla utnämningssärenden måste klarlägga en persons bakgrund med en säkerhetsutredning. Vid bedömningen av arbetsgivarens skyldighet ska man beakta karaktären av den tjänst eller det uppdrag som ska tillsättas, de landskapsanställningar som personen

tidigare haft och om han eller hon har skött anställningarna på ett korrekt sätt samt arbetsgivarens möjligheter att utreda personens bakgrund.

Enligt 2 mom. kan landskapsregeringen i landskapsförordning bestämma att en säkerhetsutredning är ett utnämningvillkor för vissa tjänster.

17 § *Utnämning till tjänst.* Om en tjänst ska lediganslås kan bara den som sökt tjänsten utnämns till tjänsten. Den som utnämns ska uppfylla behörighetskraven enligt bestämmelserna i 15 § vid tidpunkten för ansökan. I 15 § finns även bestämmelser om när undantag kan göras från behörighetsbestämmelserna. Om en tjänst med stöd av bestämmelserna i 12 § 2 mom. inte behöver lediganslås krävs att den som utnämns till tjänsten har gett sitt samtycke. I 2 mom. betonas att de sökande alltid ska behandlas opartiskt vid utnämning till en tjänst.

18 § *Visstidsanställning.* Visstidsanställningar begränsas i enlighet med visstidsdirektivet⁸ som genomför det ramavtal som ingåtts mellan de allmänna branschövergripande organisationerna inom EU. 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. I övervägandena konstateras även att tillämpningen av visstidsanställning på objektiva grunder är ett sätt att förhindra att anställningsformen missbrukas. Med visstidsanställd avses en person som har ett anställningskontrakt eller ett anställningsförhållande som ingåtts direkt mellan en arbetsgivare och en anställd 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 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. Bestämmelserna ska införas på ett sätt som tar hänsyn till behoven i särskilda branscher och/eller till olika kategorier av anställda. Medlemsstaterna ska fastställa under vilka förutsättningar visstidsanställningar ska betraktas som ”på varandra följande” och tillsvidareanställningar.

Lagtinget antog i mars 2023 en ändring av bestämmelserna om visstidsanställningar i nuvarande tjänstemannalag. Ändringen trädde i kraft den 1 januari 2024. Genom ändringen uppställs kriterier för när visstidsanställningar får göras, ett förbud mot ogrundade upprepade visstidsanställningar samt en rätt för en tjänsteinnehavare som anställdes för viss tid utan grund eller som utan grundad anledning upprepade gånger anställdes för viss tid att få en ersättning då tjänsteförhållandet upphör. Landskapsregeringen föreslås att samma bestämmelser intas i denna lag.

Grunderna för när en tjänsteinnehavare kan anställas för viss tid är för det första på egen begäran. För det andra kan anställningar för viss tid göras då det finns uttryckligen bestämt om detta för en särskild 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 i 11a § i landskapslagen (1998:70) om Ålands landskapsregerings allmänna förvaltning. Förvaltningschefen ska enligt 11a § tillsättas för fem år. Detta

⁸ rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICA och CEEP

kan även gälla politiska tjänsteinnehavare. För närvarande finns en sådan tjänst; Ålands representant i Helsingfors. Tjänsten tillsattes inledningsvis för ett år i sänder så att förordnandet kunde förlängas med ett år i taget om det finns politiskt förtroende för tjänsteinnehavaren. För närvarande är tjänsten tillsatt för landskapsregeringens mandatperiod.

För det tredje kan en tjänsteinnehavare anställas för viss tid 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 och förutsätter ett tjänsteförhållande för viss tid kräver det. Då det gäller arbetets art är det oftast fråga om en viss uppgiftshelhet som är tidsmässigt och innehållsmässigt begränsad, till exempel ett visst projekt.

Enligt andra momentet får visstidsanställning inte ske upprepade gånger efter varandra om antalet anställningar, den sammanlagda tiden som tjänsteinnehavaren 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 att de ska vara för 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. Om arbetsgivaren dock har ett bestående behov av vikariat i liknande arbeten, bör arbetsgivaren inrätta tillräckligt med tjänster, genom vilka även detta bestående behov av vikariat täcks.

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

I fjärde momentet föreslås att en tjänsteinnehavare 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. Tjänsteinnehavaren ska yrka på ersättning av arbetsgivaren och ersättningsanspråken ska framföras senast sex månader efter att det sista tjänsteförhållandet avslutades. Enligt bestämmelserna i 85 § behandlas yrkanden vid Ålands förvaltningsdomstol som förvaltningstvistemål.

Landskapsregeringen konstaterar att lagtingets lag- och kulturutskott i sitt utlåtande över ändringen kring visstidsanställningar önskade att landskapsregeringen i samband med helhetsöversynen av tjänstemannalagen skulle överväga att använda begreppet ”anställa för **en** viss tid”⁹ för att undvika användningen av nakna substantiv. Landskapsregeringen konstaterar dock att rekommendationen för svenskt lagspråk är att använda begreppet ”utnämnas till tjänsteman för viss tid” och ”tjänsteförhållanden för viss tid”¹⁰ och att landskapsregeringen därför väljer att fortsättningsvis använda begreppet på det rekommenderade sättet.

19 § *När tjänsteförhållandet börjar och tjänsteinnehavarens rättigheter och skyldigheter inträder.* Ett tjänsteförhållande börjar den dag då tjänsteutövningen börjar. Samma dag träder de rättigheter och de skyldigheter i kraft som tjänsteinnehavaren har enligt denna lag, tjänstekollektivavtal eller annat regelverk. Om en tjänsteinnehavare övergår direkt från ett tjänsteförhållande till ett annat inom landskapsförvaltningen bibehålls tjänsteinnehavarens anställning i enlighet med kontinuitetsprincipen och därmed fortgår tjänsteinnehavarens rättigheter och skyldigheter utan avbrott.

⁹ LKU betänkande nr 7/2022-2023

¹⁰ *Svenskt lagspråk i Finland* s. 332, Statsrådets kanslis publikationsserie 1/2017

20 § *Prövotid*. Enligt artikel 8 i arbetsvillkorsdirektivet¹¹ 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 den anställdas intresse.

I en ändring av den gällande tjänstemannalagen som trädde i kraft den 1 augusti 2022 (2022/54) slopades möjligheten till över sex månader långa provotider. Landskapsregeringen konstaterar fortsättningsvis att det inte finns något behov av eller motiv för att utnyttja den möjlighet till provotider som är längre än sex månader som direktivet medger och föreslår i linje med det tidigare förslaget att den längsta provotiden vid anställning ska vara sex månader.

Landskapsregeringen konstaterar att syftet med en provotid vid anställning är att arbetsgivaren ska kunna se om den anställda kan utföra sina tjänsteåligganden på ett tillfredsställande sätt. Landskapsregeringen konstaterar även att provotid endast ska användas då det finns ett verkligt behov av det med tanke på syftet och att provotid inte ska användas slentrianmässigt vid alla nyanställningar. För tjänsteinnehavare som övergår till ett annat tjänsteförhållande ska provotid användas bara om det sker en avsevärd förändring i tjänsteinnehavarens uppgifter eller ställning.

Enligt nuvarande tjänstemannalag är en tjänsteman som är antagen på provotid inte ännu en ordinarie tjänsteman. Det innebär i enlighet med 10 § 2 mom. att ett beslut om utnämning ska fattas innan provotiden går ut annars upphör tjänsteförhållandet då provotiden går ut utan något särskilt beslut. Det innebär att det inte finns ett beslut som är överklagbart. En tjänsteman som är anställd på provotid kan sägas upp utan att följa det som är bestämt om uppsägning.

Landskapsregeringen föreslår nu att det i stället ska finnas en möjlighet att vid utnämning till en tjänst bestämma om en provotid i början av tjänsteförhållandet, under vilken tid tjänsteförhållandet kan upplösas. Tjänsteinnehavaren är då ordinarie tjänsteinnehavare, men med en provotid. Detta innebär att arbetsgivaren måste fatta ett uttryckligt beslut om tjänsteförhållandet ska avslutas då provotiden gått ut annars fortsätter tjänsteförhållandet. Den anställda kan besvära sig över beslutet. Beslutet innebär en hävning av tjänsteförhållandet. Bestämmelserna om hävning i 12 kap. ska tillämpas på beslutet. Arbetsgivarens beslut måste motiveras och får inte göras på diskriminerande grunder eller på andra ovidkommande grunder. Exempel på situationer då som motiverar att ett tjänsteförhållande upphävs under provotiden är då tjänsteinnehavaren utfört sina arbetsuppgifter på ett bristfälligt sätt, då tjänsteinnehavare visat sig vara olämplig för sina uppgifter eller att tjänsteinnehavare varit frånvarande från arbetet utan orsak.

En provotid ska även kunna bestämmas vid visstidsanställningar. Om anställningstiden är kortare än ett år får provotiden vara högst hälften av anställningstiden.

Om tjänsteinnehavaren är frånvarande under provotiden på grund av sjukdom eller familjeledighet kan arbetsgivaren förlänga provotiden med en månad för varje period om 30 dagar som tjänsteinnehavaren är borta från arbetet. Med familjeledigheter avses graviditetsledighet, särskild graviditetsledighet och föräldraledighet enligt bestämmelserna i sjukförsäkringslagen (FFS 1224/2004). Tiden kan dock maximalt förlängas så att den blir lika lång som den ursprungliga tiden.

¹¹ Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen

21 § *Bevis på anställning i tjänsteförhållande*. Då en tjänsteinnehavare utnämns ska arbetsgivaren så fort som möjligt ge tjänsteinnehavaren ett bevis på utnämningen. Till ordinarie tjänsteinnehavare ges ett utnämningssbrev och till tillfälliga och tjänstförrättande tjänsteinnehavare ges ett förordnande.

22 § *Information om arbetsvillkoren*. Bestämmelserna i artikel 4 och 5 i arbetsvillkorsdirektivet genomfördes genom en ändring av nuvarande tjänstemannalag (2022/54) som trädde i kraft den 1 augusti 2022. Artiklarna innehåller bestämmelser om skyldigheten för arbetsgivaren att informera arbetstagarna om de väsentliga dragen i anställningsförhållandet och om tidpunkten och metoden för överlämnandet av informationen.

Nu föreslås samma bestämmelser som infördes i den tidigare lagens 12 §. Det innebär dels att ett bevis över anställningen ska ges utan dröjsmål och helst innan tjänsteutövningen inleds dels vilken information som ska ges till en tjänsteinnehavare som anställs och när information ska ges. Informationen kan ges till tjänsteinnehavaren i utnämningssbrevet eller förordnandet eller på något annat skriftligt sätt.

Den information som ska ges inom en vecka efter att tjänsteförhållandet inleddes är parterna i tjänsteförhållandet, tjänsteinnehavarens tjänstebestämmelse, 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 tjänsteinnehavaren 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 tjänsteinnehavarens pensionsskydd eller försäkrat tjänsteinnehavarens 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.

4 kap. Arbetsgivarens skyldigheter och tjänsteinnehavarens rättigheter

23 § *Arbetsgivarens allmänna skyldighet*. Bestämmelsen i paragrafen uttrycker den allmänna omsorgsskyldighet som arbetsgivaren har gentemot tjänsteinnehavarna. Arbetsgivaren ska se till tjänsteinnehavarna får alla de förmåner och rättigheter de har allmänt enligt lagen och specifikt enligt tjänsteförhållandet. Omsorgsskyldigheten innebär en aktiv skyldighet för myndigheten och i sista hand för de tjänsteinnehavare som handhar arbetsgivaransvaret. Arbetsgivaren ska inte bara se till att tjänsteinnehavarna får alla sina rättigheter och förmåner utan även aktivt informera tjänsteinnehavarna om förmånerna. Informationen kan till exempel ges via intranätet som når alla tjänsteinnehavare.

24 § *Opartiskt bemötande och diskrimineringsförbud*. I paragrafen regleras arbetsgivarens skyldighet att bemöta alla tjänsteinnehavare opartiskt. Rättigheten utgår från bestämmelsen i 2 kap. 6 § i grundlagen om jämlikhet. Enligt bestämmelsen är alla lika inför lagen och ingen får särbehandlas på grund av kön, ålder, ursprung, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd eller

handikapp. I paragrafen anges även att jämställdhet mellan könen i arbetslivet ska främjas enligt vad som närmare bestäms i lag.

I andra momentet finns en upplysande bestämmelse om att det finns bestämmelser om likabehandling och förbud mot diskriminering i landskapslagen (2022:43) om tillämpning av diskrimineringslagen. Enligt 2 § i lagen ska bestämmelserna i diskrimineringslagen (FFS 1325/2014) tillämpas på Ålands landskapsregerings förvaltning och dess underlydande organ. Enligt 7 § i diskrimineringslagen (FFS 1325/2014) ska en arbetsgivare bedöma hur likabehandling uppnås på arbetsplatsen och med hänsyn till arbetsplatsens behov utveckla arbetsförhållandena samt förfarandena i samband med att personal anställs och beslut som berör personalen fattas. De främjande åtgärderna ska vara effektiva, ändamålsenliga och proportionerliga med beaktande av verksamhetsmiljön, resurserna och övriga omständigheter. En arbetsgivare som regelbundet har minst 30 anställda ska ha en plan för de åtgärder som behövs för att främja likabehandling. De främjande åtgärderna och deras genomslagskraft ska behandlas i samråd med personalen eller dess företrädare. Enligt bestämmelserna i 8 § får ingen diskrimineras på grund av ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person. Diskriminering är förbjuden oberoende av om den grundar sig på ett faktum eller ett antagande i fråga om personen själv eller någon annan.

I momentet finns även en hänvisning till landskapslagen (1989:27) om tillämpning i landskapet Åland av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män. Enligt 6 § i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (FFS 609/1986) ska varje arbetsgivare på ett målinriktat och planmässigt sätt främja jämställdheten mellan könen. För främjande av jämställdheten i arbetslivet ska arbetsgivarna med hänsyn till sina resurser och andra relevanta omständigheter verka för att lediga platser söks av både kvinnor och män; främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika uppgifter samt skapa lika möjligheter för kvinnor och män till avancemang; främja jämställdheten mellan kvinnor och män när det gäller anställningsvillkor, särskilt lön; utveckla arbetsförhållandena så att de lämpar sig för både kvinnor och män; göra det lättare för kvinnor och män att förena arbete och familjeliv framför allt genom att fästa avseende vid arbetsarrangemangen samt verka för att förebygga diskriminering på grund av kön.

25 § *Övergång till en annan anställningsform.* I artikel 12 i arbetsvillkorsdirektivet finns bestämmelser om att medlemsstaterna ska säkerställa att en anställd 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. Den anställda 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.

Nu föreslås samma bestämmelser som infördes i nuvarande tjänstemannalag år 2022. Det innebär en bestämmelse om att en tjänsteinnehavare som varit anställd minst sex månader har rätt att begära ett mer förutsägbart och tryggt tjänsteförhållande genom att arbetstiden eller tjänsteförhållandets längd förlängs. Arbetsgivaren är skyldig att ge ett skriftligt motiverat svar inom en månad.

Landskapsregeringen anser inte att det finns något behov av att förlänga svarstiden för de mindre underställda myndigheterna utan anser att det är tydligast och mest ändamålsenligt om svarstiden är den samma för alla

arbetsgivare. Rätten omfattar inte den som är anställd på provotid i och med att anställningen ska ha pågått minst sex månader.

26 § *Rätt till biträde och att bli hörd.* I paragrafen finns de situationer samlade där en tjänsteinnehavare har rätt att bli hörd innan arbetsgivaren fattar beslut i ärendet.

Situationerna är för det första då arbetsgivaren i enlighet med bestämmelserna i 34 § 2 mom. förbjuder tjänsteinnehavaren att ta emot eller inneha en bisyssla som innebär att tjänsteinnehavaren blir jävig i sina uppgifter, att förtroendet för opartiskheten i skötseln av uppgifterna äventyras eller att bisysslan annars inverkar negativt på skötseln av arbetsuppgifterna.

För det andra omfattas situationer då arbetsgivaren återkallar ett tillstånd för bisyssla i enlighet med bestämmelserna i 34 § 3 mom.

För det tredje omfattas situationer då arbetsgivaren ger en varning i enlighet med bestämmelserna i 37 § till en tjänsteinnehavare som försummar sin tjänsteplikt enligt bestämmelserna i 32 §.

För det fjärde omfattas situationer då arbetsgivaren fattar beslut om återkallande eller avbrytande av tjänstledighet i enlighet med bestämmelserna i 49 § 2 mom. för att tjänsteinnehavaren använder tjänstledigheten för något annat ändamål än den beviljats för.

För det femte omfattas situationer då arbetsgivaren säger upp eller häver ett tjänsteförhållande i enlighet med bestämmelserna i 60, 61, 64 och 76 §§. Enligt 60 § kan arbetsgivaren säga upp tjänsteinnehavaren av personliga skäl som är objektiva, sakliga och vägande. Enligt 61 § kan arbetsgivaren säga upp ett tjänsteförhållande då en tjänst dras in och tjänsteinnehavaren inte skäligen kan flyttas till en annan tjänst. Enligt 64 § kan arbetsgivaren säga upp en tillfällig tjänsteinnehavare då det finns vägande skäl. Enligt 76 § kan arbetsgivaren häva ett tjänsteförhållande om det finns synnerligen vägande skäl.

För det sjätte gäller det situationer då arbetsgivaren fattar beslut om omplacering av en tjänsteinnehavare utan dennes samtycke i enlighet med bestämmelserna i 74 §. Enligt 74 § kan en tjänsteinnehavare omplaceras utan att ha gett sitt samtycke om tjänsten dras in, om det finns en grundad anledning till omplaceringen i anknytning till en omorganisering av verksamheten eller uppgifterna eller om tjänsteinnehavaren på grund av sjukdom, lyte eller kroppsskada inte längre kan fullgöra sina tjänsteåligganden på ett tillfredsställande sätt.

Enligt bestämmelserna i 2 mom. ska en tjänsteinnehavare höras i situationer då arbetsgivaren fattar ett beslut om avstängning från tjänsteutövningen i enlighet med bestämmelserna i 81 §. Enligt 81 § ska arbetsgivaren stänga av en tjänsteinnehavare under tiden för åtal och förundersökning, om tjänsteinnehavare vägrar lämna uppgifter om sitt hälsotillstånd, under tiden för sjukdom eller skada som hindrar skötseln av arbetsuppgifterna samt i vissa fall omedelbart efter en uppsägning. Om ärendet är akut har arbetsgivaren rätt att fatta beslut om avstängning utan att ha hört tjänsteinnehavaren först. Detta kan till exempel vara om tjänsteinnehavaren uppträder berusad eller våldsamt på arbetsplatsen.

Om tjänsteinnehavaren har rätt att bli hörd har han eller hon också rätt att anlita ett biträde i enlighet med bestämmelserna i förvaltningslagen. Enligt 9 § i förvaltningslagen får ombud och biträde anlitas i förvaltningsärenden. Huvudmannen ska dock infinna sig personligen, om det är nödvändigt för att ärendet ska kunna utredas. Ett ombud eller biträde ska förete fullmakt eller på något annat tillförlitligt sätt visa att han eller hon har rätt att företräda huvudmannen, om inte myndigheten bestämmer annorlunda. Fullmakten ska på myndighetens begäran specificeras, om det råder oklarhet om behörigheten eller dess omfattning.

27 § *Främjande av tjänsteinnehavarens förutsättningar och utvecklingsmöjligheter.* I första momentet föreslås en bestämmelse om att arbetsgivaren ska se till att tjänsteinnehavaren har förutsättningar att sköta sina arbetsuppgifter och utvecklas i enlighet med sin förmåga. Det här innefattar till exempel fortbildning och medarbetarsamtal.

Enligt artikel 13 i arbetsvillkorsdirektivet ska medlemsstaterna säkerställa att arbetsgivare, som är skyldiga att tillhandahålla utbildning för att arbetstagarna ska kunna utföra det arbete de är anställda för, ordnar sådan utbildning utan kostnad för arbetstagarna, att utbildningstiden räknas som arbetstid och att utbildningen om möjligt sker under arbetstid. Skyldigheten omfattar enligt 37 punkten i motiven inte yrkesutbildning eller utbildning som arbetstagaren 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 enlighet med direktivets bestämmelser föreslås en bestämmelse i 2 mom. som innebär en skyldighet för arbetsgivaren att ordna obligatorisk utbildning kostnadsfritt för de anställda samt att utbildningen ska ordnas på arbetstid om möjligt och räknas som arbetstid.

28 § *Arbetarskydd.* Arbetarskydd hör till rikets lagstiftningsbehörighet med stöd av 27 § 21 punkten i självstyrelselagen. I paragrafen föreslås i upplysningssyfte en bestämmelse om att bestämmelser om arbetsgivarens arbetarskydd finns i arbetarskyddslagen (FFS 738/2020). Enligt arbetarskyddslagen måste arbetsgivaren se till att nödvändiga åtgärder vidtas för att trygga personalens säkerhet och hälsa i arbetet. Arbetsgivaren ska beakta omständigheter som hänför sig till arbetet, arbetsförhållandena och arbetsmiljön i övrigt samt till arbetstagarnas personliga förutsättningar.

29 § *Föreningsfrihet.* Enligt 2 kap. 13 § i grundlagen har var och en föreningsfrihet. Föreningsfriheten innefattar en rätt att utan tillstånd bilda föreningar, höra till eller inte höra till föreningar och delta i föreningars verksamhet. Även den fackliga föreningsfriheten och friheten att organisera sig för att bevaka andra intressen är tryggad i grundlagen. Enligt 13 § 2 mom. utfärdas närmare bestämmelser om mötesfriheten och föreningsfriheten genom lag.

I 12 § i statstjänstemannalagen finns bestämmelser om statstjänstemännens föreningsfrihet. Statstjänstemännen har rätt att ansluta sig och höra till en förening och arbetsgivaren har inte rätt att utöva påtryckning på tjänstemannen för att få honom att ansluta sig eller förbjuda en tjänsteman från att utträda ur en förening. I 16 § i statstjänstemannalagen har man infört en begränsning från den grundlagsenliga föreningsfriheten. Enligt bestämmelserna i 16 § får en tjänsteman, till vars tjänsteåligganden hör att företräda staten såsom arbetsgivare, inte ha en sådan ställning i en förening som representerar statsanställda att tjänstemannens verksamhet i föreningen står i strid med tjänsteåliggandet. Undantaget gäller alltså inte rätten att höra till en förening men reglerar den ställning en tjänsteman kan ha i föreningar som representerar statsanställda. Undantaget gäller endast de tjänstemän till vars tjänsteåligganden det hör att företräda staten såsom arbetsgivare.

Landskapsregeringen föreslår i enlighet med grundlagens bestämmelser en uttrycklig bestämmelse om att arbetsgivaren inte har rätt att begränsa tjänsteinnehavarnas föreningsrätt samt en likadan begränsning som för statstjänstemännen vad gäller tjänsteinnehavare som har som tjänsteuppgift att företräda landskapet som arbetsgivare. Sådana tjänsteinnehavare får inte ha en sådan position i en förening som företräder landskapsanställda att tjänsteinnehavarens verksamhet står i strid med uppgiften att företräda landskapet. De tjänsteinnehavare som omfattas av begränsningen, de så kallade

husbönderna, regleras i landskapslagen (1978:22) om tjänstekollektivavtal. Paragrafen föreslås ändrad samtidigt som denna lag. Enligt den föreslagna nya lydelsen av 2 § 5 mom. i tjänstekollektivavtalslagen ska förvaltningschefen, avdelningscheferna för finansavdelningen, social- och miljöavdelningen, utbildnings- och kulturavdelningen, infrastrukturavdelningen och näringsavdelningen, lagberedningschefen, avtalschefen, polismästaren vid Ålands polismyndighet, hälso- och sjukvårdsdirektören, rektorn för Högskolan på Åland, förvaltningschefen för Ålands gymnasium samt de övriga tjänsteinnehavare som landskapsregeringen utser det företräda landskapsregeringen vid förhandlingarna enligt tjänstekollektivavtalslagen och när arbetsstrid uppstår samt att i övrigt verka som företrädare för arbetsgivaren. Begränsningen ska tolkas snävt. Endast de tjänsteinnehavare som uttryckligen räknas upp, eller som berörs genom uttryckliga skilda beslut, ska omfattas av bestämmelsen och den gäller endast tjänsteinnehavarens position i föreningen, inte rätten att vara medlem i föreningen.

30 § *Lönespecifikation*. Arbetsgivaren är skyldig att ge tjänsteinnehavarna en specifikation över lönen där beloppet och grunderna för lönen framgår. Specifikationen kan ges skriftligt eller digitalt. I dag omfattas alla landskapets tjänstemän av ett digitalt system för hantering av personalinformation. Varje tjänsteinnehavare kan logga in i systemet och kontrollera sin lön och grunderna för den.

31 § *Överlåtelse av arbetsgivarens rörelse*. I Europeiska unionens företagsöverlåtelsedirektiv 2001/23/EG finns bestämmelser om de följder som överlåtelser av rörelser har på rättigheter och skyldigheter som följer av anställningsförhållanden. Företagsöverlåtelsedirektivet ska enligt artikel 1.1 c tillämpas på offentliga och privata företag som bedriver ekonomisk verksamhet, med eller utan vinstsyfte. En administrativ omorganisation av offentliga förvaltningsmyndigheter eller en överlåtelse av administrativa funktioner mellan offentliga förvaltningsmyndigheter betraktas enligt direktivet inte som en överlåtelse av rörelse.

Enligt paragrafen övergår de rättigheter och skyldigheter samt anställningsförmåner som arbetsgivaren har på förvärvaren vid överlåtelse av en funktionell del av landskapsförvaltningens verksamhet. Bestämmelsen följer de bestämmelser som finns i statstjänstemannalagen och arbetsavtalslagen. En överlåtelse av rörelse innebär oftast att en tjänsteinnehavare överförs till ett arbetsavtalsförhållande och arbetsrätten hör till rikets lagstiftningsbehörighet.

5 kap. Tjänsteinnehavarens skyldigheter

32 § *Tjänsteplikt*. I paragrafen anges de allmänna skyldigheter tjänsteinnehavarna har. Enligt 2 § 3 mom. i grundlagen ska lag noggrant iakttas i all offentlig verksamhet. Enligt 118 § 1 mom. i grundlagen svarar en tjänsteman för att hans eller hennes ämbetsåtgärder är lagliga. Dessa bestämmelsen sätter ramen för den tjänsteplikt som varje tjänsteinnehavare har. Tjänsteinnehavarens uppdrag är att tjäna samhället. Enligt bestämmelserna i 1 § i landskapslagen (1998:70) om Ålands landskapsregeringens allmänna förvaltning har den allmänna förvaltningen till uppgift att biträda landskapsregeringen och dess medlemmar i de ärenden och andra uppgifter som ankommer på landskapsregeringen samt att ge service till allmänheten. Tjänsteinnehavaren utför offentliga uppgifter och tjänsteinnehavarna är de enda anställda som kan utöva offentlig makt. Det här innebär att särskilda krav kan och ska ställas på tjänsteinnehavarna.

Det centrala i tjänstemannens skyldigheter är att sköta sina tjänsteuppgifter. Skyldigheten att utföra uppgifterna är personlig och kan inte överföras

på någon annan, om inte detta gjorts möjligt genom delegering. En tjänsteinnehavare kan inte heller vägra utföra sina tjänsteuppgifter om inte särskilda omständigheter föreligger, såsom till exempel att arbetsgivaren inte tillräckligt säkerställt arbetsskyddet.

Tjänsteuppgifterna ska i enlighet med 6 § framgå av beslutet om att inrätta en tjänst och ska sedan uppdateras vid behov i samråd med tjänsteinnehavaren. Helt nya uppgifter kan inte påföras tjänsteinnehavaren utan dennes samtycke. För förvaltningschefen och cheferna vid allmänna förvaltningen finns även bestämmelser om tjänsteuppgifter i 2a, 5 och 7 §§ i landskapslagen om Ålands landskapsregerings allmänna förvaltning.

Tjänsteinnehavaren ska sköta sina uppgifter på ett ändamålsenligt sätt. Detta kan kopplas till bestämmelserna i 2 § som anger att syftet med lagen är att landskapets uppgifter sköts på ett resultatriktat och ändamålsenligt sätt samt så att kraven på rättssäkerhet uppfylls. Med ändamålsenligt avses framför allt att uppgifterna ska utföras omsorgsfullt, kompetent, effektivt och ekonomiskt. Tjänsteinnehavarna ska även sköta sina uppgifter på ett oberoende sätt. Detta kan direkt kopplas till grundlagens bestämmelser och innebär att alla handlingar ska grunda sig på lagar, förordningar och normer och utan bindningar som innebär att ett särskilt intresse framhävs på bekostnad av det allmänna intresset. Även tjänsteinnehavarens opartiskhet är en central skyldighet. Skyldigheten är kopplad till bestämmelsen i 6 § 1 mom. i grundlagen om att alla är lika inför lagen. Opartiskheten innebär att alla beslut ska kunna motiveras objektivt och grunda sig på fakta. Frågan om en tjänsteinnehavarens opartiskhet regleras även i 24 och 25 §§ i förvaltningslagen som innehåller bestämmelser om jäv för tjänsteinnehavare. Landskapsregeringen konstaterar att det åländska samhället är relativt litet. Det medför att det är befogat att fästa särskild vikt vid att tjänsteuppgifterna sköts opartiskt och utan bindningar som påverkar beslutsfattandet.

Tjänsteinnehavaren ska följa arbetsgivarens bestämmelser om arbetsledning och övervakning. Bestämmelser om arbetsledning och övervakning, så kallade tjänsteorder, kan endast gälla utförandet av tjänsteuppgifter, dvs sätet, arten och omfattningen för utförande av uppgifterna och tid, plats och metod för arbetsprestationen. Bestämmelserna kan också bara gälla tjänsteinnehavarens tjänsteuppgifter och bestämmelser som gäller hans eller hennes privatliv är inte bindande för tjänsteinnehavaren. Övervakningen innebär ett sätt att säkerställa att tjänsteuppgifterna utförs i enlighet med arbetsledningen. Genom tjänsteorder kan tjänsteinnehavaren inte påföras behörigheter eller åligganden som inte hör till tjänsteinnehavaren. Tjänsteinnehavarens uppgifter kan inte heller ändras genom tjänsteorder så att frågan egentligen är om ändrande av tjänst eller omplacering.

Tjänsteinnehavaren ska uppträda så som hans eller hennes ställning och uppgifter förutsätter. Med det avses till exempel att tjänsteinnehavaren ska vara pålitlig, serviceinriktad och förtroendeingivande. Vilka egenskaper som är viktigast varierar beroende på tjänsteinnehavarens uppgifter och position i förvaltningen.

Till tjänsteinnehavarens skyldigheter hör även att ta del i sådan utbildning som är nödvändig för att sköta tjänsten.

Om en tjänsteinnehavare försummar eller bryter mot tjänsteplikten kan han eller hon bli straffrättsligt ansvarig för sina gärningar. Bestämmelser om tjänstebrott finns i den nya tjänstebrottslagen som är en del av detta lagpaket.

33 § *Hälsouppgifter*. Om arbetsgivaren begär det ska tjänsteinnehavaren ge uppgifter om sin hälsa som behövs för att utreda arbets- och funktionsförmågan. Detta kan till exempel bli aktuellt om tjänsteinnehavarens hälsotillstånd har betydelse för provande av grunderna för beslutsfattande som gäller hans eller hennes tjänsteförhållande. Det kan framför allt gälla vid

omplacering av en tjänsteinnehavare, avslutande av tjänsteförhållandet och avstängning av en tjänsteinnehavare, eftersom dessa beslut kan påverkas av tjänsteinnehavarens hälsa. Tjänsteinnehavaren har rätt att själv välja vem som ska utföra hälsoundersökningarna och att meddela resultaten till arbetsgivaren. Arbetsgivaren har tystnadsplikt gällande hälsouppgifterna.

Skyldigheten gäller endast uppgifter som är relevanta för att bedöma arbetsförmågan och det är inte tjänsteinnehavarens skyldighet att utreda att hälsotillståndet är tillräckligt gott för att sköta tjänsteuppgifterna utan det är arbetsgivarens ansvar att utreda och motivera om hälsotillståndet inte är tillräckligt gott.

I paragrafen har i upplysande syfte tagits in bestämmelser som hänvisar till rikslagstiftning som berörs inom de områden riket har lagstiftningsbehörighet.

Det gäller för det första lagen om företagshälsovård (FFS 1383/2001). I lagens 4 § 1 mom. regleras arbetsgivarens skyldighet att på sin bekostnad ordna företagshälsovård för att förebygga och bekämpa risker och olägenheter för hälsan som beror på arbetet och arbetsförhållandena samt för att skydda och främja arbetstagarnas säkerhet, arbetsförmåga och hälsa. I 13 § finns bestämmelser om arbetstagarnas skyldighet att delta i en hälsoundersökning som är nödvändig vid placering i arbete eller under arbetets gång för att utreda hans eller hennes hälsa i sådant arbete eller sådan arbetsmiljö som medför särskild risk för insjuknande, eller för att utreda hans eller hennes arbets- eller funktionsförmåga på grund av krav som beror på arbetet och som riktar sig mot hälsan.

I lagen om integritetsskydd i arbetslivet (FFS 759/2004) finns bestämmelser om hur de grundläggande fri- och rättigheter som tryggar skyddet för privatlivet och övriga grundläggande fri- och rättigheter som tryggar skyddet för den personliga integriteten ska genomföras i arbetslivet. Enligt bestämmelserna i 5 § har arbetsgivaren rätt att behandla uppgifter om en arbetstages hälsotillstånd, om uppgifterna har samlats in hos arbetstagaren själv eller med arbetstagarens skriftliga samtycke hos någon annan och behandlingen av uppgifterna behövs för utbetalning av lön för sjukdomstid eller därmed jämförbara förmåner i anslutning till hälsotillståndet eller för utredning av om det finns grundad anledning till frånvaro från arbetet eller om arbetstagaren uttryckligen önskar att hans eller hennes arbetsförmåga utreds på basis av uppgifterna om hälsotillstånd. Arbetsgivaren har dessutom rätt att behandla dessa uppgifter i sådana situationer och i en sådan omfattning som bestäms särskilt någon annanstans i lag. Uppgifter om hälsotillstånd får behandlas endast av personer som utifrån uppgifterna bereder eller fattar beslut om ett arbetsavtalsförhållande eller verkställer dem. Arbetsgivaren ska uppge namnet på dessa personer eller fastställa de uppgifter som omfattar behandling av uppgifter om hälsotillstånd. De som behandlar uppgifter om hälsotillstånd får inte röja uppgifterna för utomstående under arbetsavtalsförhållandet eller efter att det har upphört. Ett sådant läkarintyg eller läkarutlåtande om arbetsförmågan som arbetstagaren lämnat till arbetsgivaren får lämnas till den som producerar företagshälsovårdstjänster för att företagshälsovårdsuppgifterna enligt lagen om företagshälsovård ska kunna genomföras, om inte arbetstagaren har motsatt sig detta.

Arbetsgivaren ska förvara de uppgifter om en arbetstages hälsotillstånd som arbetsgivaren förfogar över åtskilda från andra personuppgifter som arbetsgivaren har samlat in. Uppgifter om hälsotillståndet ska utplånas så snart det inte längre finns någon grund enligt 1 mom. för behandling av uppgifterna. Grunden för och behovet av behandlingen ska bedömas minst vart femte år.

Arbetsgivaren är enligt 4 mom. skyldig att bekosta de tester och utredningarna som görs.

34 § *Bisyssla och konkurrerande verksamhet*. Tjänsteinnehavarens huvudskyldighet är att utföra sina tjänsteuppgifter. I paragrafen finns därför en bestämmelse som begränsar möjligheterna för en tjänsteinnehavare att ta emot eller inneha bisysslor. Vissa bisysslor är helt förbjudna medan andra förutsätter tillstånd från arbetsgivaren eller en anmälan till arbetsgivaren.

Enligt definitionen anses med bisyssla ett tjänsteförhållande, ett avlönat arbete och en avlönad uppgift av bestående natur som tjänsteinnehavaren har rätt att avsäga sig samt yrke, näring och rörelse. Det innebär att oavlönat arbete eller uppdrag i en förening inte anses som en bisyssla. Däremot gäller begränsningarna till exempel kommunala förtroendeuppdrag eftersom en förtroendevald kan beviljas avsked från ett uppdrag i enlighet med bestämmelserna i 17 § i kommunallagen (1997:73) för landskapet Åland.

Med yrke, näring och rörelse avses en kontinuerlig och relativt etablerad verksamhet, det vill säga det att en tjänsteinnehavare tillfälligt och begränsat använder sin yrkeskunskap utanför tjänsteförhållande anses inte som en bisyssla.

I 2 mom. anges de fall som är absoluta hinder för en bisyssla. Det är om tjänsteinnehavaren skulle bli jävig på grund av bisysslan, om tjänsteinnehavarens skyldighet enligt 32 § att handla opartiskt äventyras eller om bisysslan annars skulle inverka negativt på tjänsteinnehavarens skötsel av tjänsteuppgifterna.

I 24 § i förvaltningslagen för Åland finns bestämmelser om jäv för tjänstemän. Enligt den får en tjänsteman inte delta i eller närvara vid behandlingen av ett ärende, om han eller hon är jävig. En tjänsteman är jävig om saken angår tjänstemannen själv, tjänstemannens make, sambo, föräldrar, barn eller syskon eller någon annan närstående; om ärendets utgång kan väntas medföra synnerlig nytta eller skada för tjänstemannen själv eller någon närstående; om tjänstemannen eller någon närstående är ställföreträdare för den som saken angår eller för någon som kan vänta synnerlig nytta eller skada av ärendets utgång; om ärendet har väckts hos myndigheten genom överklagande eller på grund av tillsyn över en annan myndighet och tjänstemannen tidigare hos den andra myndigheten har deltagit i den slutliga handläggningen av ett ärende som rör saken; om tjänstemannen har fört talan som ombud eller mot ersättning biträtt någon i saken eller om det finns någon annan omständighet som är ägnad att rubba förtroendet för tjänstemannens opartiskhet i ärendet.

Jäv som utgör hinder för bisyssla ska vara kontinuerligt. Det räcker inte att tjänsteinnehavaren blir jävig i något enstaka fall.

För att en bisyssla ska äventyra opartiskheten krävs att det finns ett så fast samband mellan tjänsteinnehavaren och bisysslan att det är sannolikt att förtroendet för opartiskheten äventyras. För att en bisyssla ska inverka negativt på tjänsteinnehavarens skötsel av sina uppgifter krävs att inverkan är väsentlig.

Om bisysslan är en sådan som tjänsteinnehavaren inte får ta emot eller inneha har arbetsgivaren rätt att förbjuda tjänsteinnehavaren att ta emot eller inneha bisysslan.

Om bisysslan kräver att arbetstid används för uppgiften krävs att arbetsgivaren ger sitt tillstånd till bisysslan. Tillståndet kan vägras men hänvisning till att det inverkar menligt på tjänsteinnehavarens skötsel av tjänsteuppgifterna. Tillståndet för bisysslan kan begränsas tidsmässigt eller till omfattningen. Om förutsättningarna ändras, tex. genom att tjänsteinnehavarens tjänsteuppgifter förändras kan tillståndet omprövas och även dras in.

För andra bisysslor än sådana som kräver att arbetstid används för uppgiften behövs inget tillstånd utan bara en anmälan om bisysslan till arbetsgivaren. En anmälan kräver inte ett uttryckligt beslut annat än i de fall då frågan

är om bisyssla som inte är tillåten. Då ska arbetsgivaren utgående från anmälan fatta ett beslut om att förbjuda sysslan.

35 § *Skyldighet att tillfälligt sköta en annan tjänst.* Arbetsgivaren har rätt att besluta att en tjänsteinnehavare tillfälligt ska sköta en tjänst som är liknande hans eller hennes ordinarie tjänst eller andra uppgifter som liknar hans eller hennes ordinarie tjänsteuppgifter. Detta ger arbetsgivaren möjlighet att tillfälligt omplacera personal. Tjänsteinnehavarens anställningstrygghet kvarstår och han eller hon har då kvar sitt ordinarie tjänsteförhållande men är tjänstledig för att sköta den andra tjänsten eller tjänsteförhållandet som tjänstförrättande eller tillfällig tjänsteinnehavare.

36 § *Skyldigheter under arbetsstrid.* I paragrafen finns en hänvisning till bestämmelserna om arbetsstrid i landskapslagen om tjänstekollektivavtal. Enligt 12 § i lagen är en tjänsteman inte skyldig att utföra åligganden vilka berörs av tillåten lockout eller strejk eller av sådan blockad som gäller angelägenheter som kan vara föremål för ett tjänstekollektivavtal. Enligt bestämmelserna i 8 § 4 mom. får de tjänsteinnehavare som enligt bestämmelserna i 2 § 4 mom. representerar landskapsregeringen vid arbetsstrid inte vidta stridsåtgärder vid en strejk.

37 § *Varning.* I nuvarande tjänstemannalag finns i 10 kap. bestämmelser om disciplinärt förfarande. Enligt 47 § kan en tjänsteman som handlar mot sin tjänsteplikt eller försummar denna bestraffas i disciplinär väg med skriftlig varning, skiljande från tjänsteutövning samt avsättning. Åtgärderna ska föregås av en behandling i tjänstedelegationen och är ett bestraffningsförfarande.

Nu föreslår landskapsregeringen att man avstår från möjligheten till disciplinärt förfarande eftersom man inte anser att det är ett tidsenligt sätt att bedriva personalpolitik.

Möjligheten att ge en skriftlig varning bibehålls dock. En skriftlig varning är ett medel som kan användas i de fall då tjänsteinnehavaren försummar sin tjänsteplikt enligt bestämmelserna i 32 § men tjänsteinnehavarens handlande inte utgör en uppsägningsgrund enligt 60 § eller ett tjänstebrott i enlighet med bestämmelserna i den nya landskapslagen om tjänstebrott.

Den skriftliga varningen ska dock inte beaktas som en disciplinär åtgärd eller en straffåtgärd. Varningen ges som ett förvaltningsbeslut och är ett sätt för arbetsgivaren att påpeka att tjänsteinnehavaren åsidosatt sina allmänna skyldigheter i tjänsteförhållandet, tjänsteplikten. Ett avslutande av tjänsteinnehavarens tjänsteförhållande ska också som huvudregel föregås av en eller flera skriftliga varningar så att tjänsteinnehavaren har möjlighet att rätta sitt beteende.

Handlande som kan ge upphov till en varning är till exempel att tjänsteinnehavaren dröjer för länge i behandlingen av ärenden i ett enstaka fall och utan avsikt och utan att en enskild person orsakas skada eller väsentligt men. Även det att tjänsteinnehavaren låter bli att följa arbetsgivarens bestämmelser om arbetsledning kan vara orsak till en varning. Även om handlandet är av sådan art att det skulle vara en uppsägningsgrund kan arbetsgivaren i stället tilldela tjänsteinnehavaren en varning om arbetsgivaren inte tidigare ingripit mot beteendet och tjänsteinnehavaren alltid tidigare handlat i enlighet med sin tjänsteplikt.

Innan ett beslut om varning fattas ska tjänsteinnehavaren i enlighet med bestämmelserna i 26 § höras.

Ett beslut om en skriftlig varning ska vara tydligt och motiverat. Beslutet ska delges tjänsteinnehavaren personligen.

6 kap. Villkoren i tjänsteförhållandet

38 § *Tjänstekollektivavtal*. I paragrafen finns en upplysande bestämmelse om att bestämmelser om hur villkor i tjänsteförhållandena kan fastställas genom tjänstekollektivavtal finns i landskapslagen (1978:22) om tjänstekollektivavtal.

Enligt bestämmelserna i tjänstekollektivavtalslagens 2 § gäller för villkoren i en tjänstemans tjänsteförhållande, utan hinder av vad som är bestämt i lag, vad som bestäms genom tjänstekollektivavtal. En tjänsteman har dock alltid rätt till minst de förmåner beträffande vilka sämre villkor enligt lag inte får avtalas.

Enligt bestämmelserna i 2 § hör följande inte till villkoren i tjänsteförhållandet

- 1) grunderna för landskapets eller kommunernas ämbetsverks och inrättingars organisation eller annan reglering av desamma,
- 2) inrättande eller indragning av tjänst, myndighets åligganden eller inre arbetsfördelning, arbetsledningen eller arbetsmetoderna, eller
- 3) uppkomsten av tjänsteförhållande eller dess upphörande, med undantag av uppsägningstid och grunderna för uppsägning.

Enligt bestämmelserna får avtal inte ingås om

- 1) kompetenskrav för tjänst, befordringsgrunder, tjänstemans skyldigheter eller disciplin,
- 2) pensioner, familjepensioner eller därmed jämförliga andra förmåner, hyran för bostad som innehas på grundval av tjänsteförhållande eller nyttjande av landskapet eller kommunen tillhörig annan egendom, med undantag av arbetsutrymmen och arbetsredskap för tjänstemän i uppgifter som gäller samarbete mellan arbetsgivare och tjänstemän,
- 3) de frågor beträffande vilka för arbetstagarnas del inte kan avtalas genom arbetskollektivavtal, eller
- 4) utvidgning av lagstadgade grunder för uppsägning av ett tjänsteförhållande.

Bestämmelserna i ett kollektivavtal får inte vara diskriminerande och en bestämmelse i ett tjänstekollektivavtal är ogiltig om den står i strid med bestämmelserna i 2 §.

39 § *Tjänster med avtalslön*. För de tjänsteinnehavare som har utsetts till en tjänst med avtalslön så ingår arbetsgivaren ett avtal om villkoren i tjänsteförhållandet. Då tjänsteinnehavaren sägs upp innebär det att avtalet om villkoren sägs upp.

7 kap. Tjänstledighet

40 § *Allmänt*. En tjänsteinnehavare kan befrias från sina tjänsteuppgifter genom att på anhållan beviljas tjänstledighet eller genom att ha rätt till tjänstledighet direkt med stöd av lag. Tjänstledigheten beviljas eller gäller en viss tid och kan även vara partiell.

Tjänstledigheten innebär att tjänsteinnehavaren befrias från sina tjänsteuppgifter medan tjänsteförhållandet ändå fortsätter. Under en partiell tjänstledighet är tjänsteinnehavaren skyldig att sköta vissa av sina uppgifter. En tjänsteinnehavare som beviljats tjänstledighet på heltid kan förordnas att sköta vissa av sina uppgifter om han eller hon gett sitt samtycke.

41 § *Anhållan om och beviljande av tjänstledighet*. Anhållan om tjänstledighet ska göras skriftligt eller digitalt. Den som har rätt till tjänstledighet direkt med stöd av lag behöver inte ansöka om tjänstledighet utan endast underrätta arbetsgivaren om de omständigheter som ger rätt till tjänstledighet.

Arbetsgivaren konstaterar därefter tjänstledigheten. Rätt till tjänstledighet direkt med stöd av lag har en ordinarie tjänsteinnehavare som utnämns eller förflyttas för att sköta en annan tjänst (42 §), en tjänsteinnehavare som beviljats sjukledighet (43 §) eller graviditets- och föräldraledighet (44 §), en tjänsteinnehavare som beviljats vårdledighet (45 §), en tjänsteinnehavare som har rätt till tjänstledigt för anhörigvård (46 §), en tjänsteinnehavare som utsetts till riksdagsman, lagtingsledamot eller medlem av landskapsregeringen (47 §) och en tjänsteinnehavare som fullgör sin värnplikt i Finland (48 §).

En tjänsteinnehavare som inte kan anhålla om tjänstledighet men har en godkänd orsak till sin frånvaro från tjänsteutövningen kan beviljas tjänstledighet utan ansökan. Detta kan även göras retroaktivt om arbetsgivaren i efterhand konstaterar att tjänsteinnehavaren har en giltig orsak som berättigar till tjänstledighet. Detta kan till exempel gälla situationer då en tjänsteinnehavare avbrutit sin tjänstgöring på grund av sjukdom eller skada. I det fallet kan arbetsgivaren i efterhand bevilja tjänstledighet efter att ha fått en tillräcklig utredning om hindret.

Arbetsgivaren har en prövningsrätt vid beslutet om tjänstledighet. Om arbetsgivaren inte kan bevilja tjänstledighet i enlighet med anhållan ska anhållan antingen avslås eller så kan den beviljas på ett annat sätt, till exempel för en kortare tid eller för en annan tidpunkt. Om tjänstledigheten beviljas på annat sätt än i den ursprungliga anhållan ska tjänsteinnehavaren ge sitt skriftliga samtycke till det.

42 § *Tjänstledighet för att sköta en annan tjänst.* Om en ordinarie tjänsteinnehavare utnämns eller förflyttas till en annan ordinarie tjänst för att sköta den under en viss tid har tjänsteinnehavaren rätt till tjänstledighet från sin ursprungliga tjänst. Det här gäller oftast att en tjänsteinnehavare utses att sköta chefsuppgifter under en viss tid. Tjänstledigheten kräver ingen ansökan. Idag kan en tjänsteinnehavare i dessa fall vara tjänstledig under en obegränsad tid. Det har inneburit att tjänsteinnehavare i praktiken varit lediga från sin ordinarie tjänst under en mycket lång tid. Under den tiden har den ordinarie tjänsten skötts av vikarier. Det är en fördel att tjänsteinnehavarna inom förvaltningen cirkulerar och prövar andra tjänster men det är inte motiverat att rätten till tjänstledighet ska kunna vara obegränsad. Därför föreslås att rätten endast ska gälla under en anställningsperiod. Det innebär att en tjänsteinnehavare som utses till en visstidstjänst för till exempel fem år har rätt till tjänstledighet under denna femårsperiod, men om han eller hon utses till ytterligare en femårsperiod finns ingen direkt rätt till tjänstledighet. Bestämmelserna överensstämmer med de bestämmelser som gäller den som väljs till riksdagsledamot, lagtingsledamot eller medlem av landskapsregeringen i enlighet med landskapslagen (1999:44) om tjänstledighet för uppdrag som riksdagsledamot, lagtingsledamot eller medlem av landskapsregeringen. Rätten till tjänstledighet omfattas i dessa fall en mandatperiod.

Om en tjänsteinnehavare vill sköta en annan tjänst som vikarie eller tillfällig tjänsteinnehavare har tjänsteinnehavaren inte rätt till tjänstledighet direkt med stöd av lag, utan måste ansöka om tjänstledighet på det sätt som bestäms i 41 §.

43 § *Sjukledighet.* En tjänsteinnehavare kan beviljas tjänstledighet vid sjukdom, så kallad sjukledighet. Enligt tjänstekollektivavtalet har tjänsteinnehavaren rätt till sjukledighet under tre dagar på basen av en muntlig anmälan från tjänsteinnehavaren. Om sjukdomen kräver en längre sjukledighet måste behov av sjukledighet styrkas med ett sjukintyg som utfärdas av hälsovårdare eller läkare för upp till fem dagar och av läkare för tid som är längre än fem dagar.

Under sjukledigheten har tjänsteinnehavaren rätt till lön i enlighet med bestämmelserna i tjänstekollektivavtalet. Under den tid som tjänsteinnehavaren har rätt till lön har arbetsgivaren i sin tur rätt till den sjukdagpenning som tjänsteinnehavaren har rätt till enligt bestämmelserna i sjukförsäkringslagen. Sjukpenning betalas enligt 8 kap. 8 § ut för maximalt 300 dagar.

Om en tjänsteinnehavare beviljats sjukledighet är han eller hon skyldig att följa de bestämmelser som utfärdats för sökande av den sjukdagpenningens förmån som utbetalas till arbetsgivaren vid sjukledighet enligt sjukförsäkringslagen. I 15 kap. 2 § i sjukförsäkringslagen finns bestämmelser om hur ansökan om ersättning vid sjukledighet görs och om sökandens skyldigheter att lämna de uppgifter som behövs. En ersättning eller förmån ska sökas skriftligen hos Folkpensionsanstalten. En dagpenningens förmån kan även sökas av den försäkrades arbetsgivare, om arbetsgivaren har rätt till dagpenningens förmånen enligt 7 kap. 4 §. Sökanden ska lämna Folkpensionsanstalten de uppgifter som behövs för beviljande och utbetalning av förmånen eller ersättningen.

44 § *Graviditets- eller föräldraledighet.* Genom den föräldraledighetsreform som trädde i kraft den 1 augusti 2022 förändrades föräldraledighetssystemet och bestämmelserna i sjukförsäkringslagen så att föräldradagpenningarna i fortsättningen består av en graviditetspenning, en särskild graviditetspenning och en föräldrapenning. Moderskapspenningen och faderskapspenningen slopades därmed helt och hållet.

Bestämmelser om föräldradagpenningar hör till rikets behörighet men har en koppling till områden inom vilka Åland har lagstiftningsbehörighet. Den nuvarande tjänstemannalag för landskapet Åland ändrades från och med den 1 augusti 2022 för att överensstämma med de nya bestämmelserna i sjukförsäkringslagen. Samtidigt infördes en uttrycklig rätt till tjänsteledighet för tjänsteinnehavaren under graviditets- och föräldraledigheterna. Samma bestämmelser införs nu i denna lag.

Om en tjänsteinnehavare är föräldraledig är han eller hon skyldig att följa de bestämmelser som utfärdats för sökande av den föräldradagpenning som utbetalas till arbetsgivaren vid föräldraledighet enligt sjukförsäkringslagen. I 15 kap. 2 § i sjukförsäkringslagen finns bestämmelser om hur ansökan om ersättning vid föräldraledighet görs och om sökandens skyldigheter att lämna de uppgifter som behövs. En ersättning eller förmån ska sökas skriftligen hos Folkpensionsanstalten. En dagpenningens förmån kan även sökas av den försäkrades arbetsgivare, om arbetsgivaren har rätt till dagpenningens förmånen enligt 7 kap. 4 §. Sökanden ska lämna Folkpensionsanstalten de uppgifter som behövs för beviljande och utbetalning av förmånen eller ersättningen.

45 § *Vårdledighet.* Rätten till vårdledighet regleras idag i tjänstekollektivavtalet. Enligt avtalet har en tjänsteman rätt till vårdledighet för sitt barn eller ett barn som varaktigt bor i tjänstemannens hushåll tills barnet fyller tre år. En adoptivförälder har rätt till vårdledighet under två år från adoptionen. Vårdledigheten kan tas ut i två perioder som är minst en månad långa.

I arbetsavtalslagen fick motsvarande bestämmelser för arbetstagare. Landskapsregeringen föreslår nu att bestämmelser om rätten till vårdledighet tas in i lagen. Så som idag kan detaljer kring vårdledigheten tas in i tjänstekollektivavtalet.

46 § *Anhörigvård.* 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 tjänsteledighet 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.

Enligt 1 mom. har tjänsteinnehavaren rätt till tjänstledigt under fem arbetsdagar per kalenderår för att ge personligt bistånd eller stöd till en anhörig eller till en annan närstående som bor i samma hushåll som tjänsteinnehavaren, 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 tjänsteinnehavarens omedelbara närvaro. Tjänsteinnehavaren har rätt till ledighet också för att delta i terminalvård för en sådan anhörig eller närstående som avses ovan. Bestämmelsen innebär att tjänsteinnehavaren 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 tjänsteinnehavaren.

Med anhörig avses tjänsteinnehavarens 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 tjänsteinnehavaren. För att få ledighet för erbjudande av bistånd eller stöd till någon annan närstående än en sådan anhörig som anges i paragrafen förutsätts att tjänsteinnehavaren bor i samma hushåll med denne under familjeliknande förhållanden. Sådana närstående som avses i paragrafen kan därmed vara till exempel barn till tjänsteinnehavarens make som bor i samma hushåll som tjänsteinnehavaren.

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 behöver betydande bistånd eller stöd som förutsätter tjänsteinnehavarens 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.

För att undvika onödig belastning av hälso- och sjukvården är det inte motiverat att förutsätta att en läkare ska bedöma funktionsförmågan. Hjälpt behovet kan hänföra sig till att den anhöriga inte klarar av sina dagliga rutiner ensam. Hjälpt behovet i de dagliga rutinerna kan gälla exempelvis skötsel av mediciner 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. Tjänsteinnehavaren ska ha rätt till ledighet för vård av anhörig även när den 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.

47 § *Politiska uppdrag och anställning vid en nordisk institution.* I paragrafen hänvisas till den lagstiftning som reglerar rätten till tjänstledighet för uppdrag som riksdagsledamot, lagtingsledamot eller medlem av landskapsregeringen.

Enligt 1 § i landskapslagen om tjänstledighet för uppdrag som riksdagsledamot, lagtingsledamot eller medlem av landskapsregeringen har den som står i offentligrättsligt anställningsförhållande till landskapet och som valts till riksdagsledamot, lagtingsledamot eller medlem av landskapsregeringen rätt till tjänstledighet för uppdraget, med vissa undantag. Rätten till tjänstledighet gäller inte den som är anställd vid landskapsregeringen som förvaltningschef, avdelningschef eller lagberedningschef.

Rätten till tjänstledighet gäller för den tid uppdraget varar, dock inte längre än en mandatperiod. I fråga om uppdrag som medlem av landskapsregeringen omfattar mandatperioden även tiden efter ett lagtingsval tills en ny landskapsregering har tillsatts. Efter en mandatperiod beviljas tjänstledighet för sådant politiskt uppdrag bara den som har rätt till tjänstledighet för sådant uppdrag och som tidigare varit tjänstledig för sådant uppdrag om tjänstledigheten då varade kortare tid än en mandatperiod eller om det har förflutit minst två mandatperioder sedan han eller hon senast var tjänstledig.

Om den som inte har rätt till tjänstledighet eller vars rätt till tjänstledighet gått ut utses till ett politiskt uppdrag, anses tjänsteförhållandet ha upphört efter en tid som motsvarar den uppsägningstid som gäller för tjänsteinnehavaren räknat från den dag han eller hon tillträder uppdraget.

48 § *Värnplikt.* En tjänsteinnehavare som ska fullgöra sin värnplikt i Finland har rätt till tjänsteledighet under denna tid. Rätten gäller uttryckligen endast värnplikt som fullgörs i Finland. En tjänsteinnehavare som till exempel inkallats för att fullgöra sin värnplikt i Sverige måste anhålla om tjänsteledighet för denna tid i enlighet med bestämmelserna i 41 §.

49 § *Avbrytande eller återkallande av tjänstledighet.* En tjänstledighet kan återkallas eller avbrytas på tjänsteinnehavarens begäran. Om tjänsteinnehavaren använder tjänstledighet för något annat än vad den beviljats för kan arbetsgivaren återkalla eller avbryta ledigheten.

8 kap. Semester

50 § *Semester.* Bestämmelser om semester finns i landskapslagen (2013:43) om tillämpning av semesterlagen på landskapets och kommunernas tjänstemän. Enligt lagen tillämpas semesterlagen (FFS 162/2005) med vissa avvikelser.

Enligt lagen är tjänsteinnehavaren berättigad till semester under två och en halv vardag för varje full kvalifikationsmånad. Kvalifikationsåret är tiden mellan 1 april och 31 mars. Om tjänsteförhållandet före utgången av kvalifikationsåret har fortgått utan avbrott en kortare tid än ett år, har arbetstagaren dock rätt till semester under två vardagar för varje full kvalifikationsmånad. Vid beräkandet av semesterns längd avrundas en del av en dag till en hel semesterdag. Semesteråret pågår från 2 maj till 30 september. I lagen finns även bestämmelser om semesterlön och semesterersättning och om hur semestern ges. I tjänstekollektivavtalet har överenskommit om ytterligare bestämmelser om semester.

9 kap. Permittering

51 § *Allmänt*. Permittering innebär att en tjänsteinnehavares tjänsteutövning och löneutbetalning avbryts antingen helt eller delvis medan tjänsteförhållandet i övrigt består. Permitteringen kan gälla en viss tid eller vara tills vidare om arbetsgivaren inte på förhand kan bedöma exakt hur lång permittering som är motiverad. En tjänsteinnehavare kan dock alltid permitteras för högst 90 dagar. Denna maximitid kan inte förlängas genom tjänstekollektivavtal utan är absolut.

Permittering är ett undantagsförfarande och kan endast ske av de orsaker som bestäms i lag. Permitteringen kan genomföras på flera sätt. Permitteringen kan ske på heltid så att hela tjänsteutövningen avbryts för en viss bestämd tid eller på deltid så att arbetsveckan eller arbetsdagen förkortas. Det är arbetsgivaren som beslutar om hur permitteringen ska genomföras. Arbetsgivaren ska dock ta hänsyn även till tjänsteinnehavarnas intressen och genomföra permitteringen så att tjänsteinnehavarna utsetts för en så liten olägenhet som möjligt. Samtliga tjänsteinnehavare kan beröras av permittering, det vill säga även tjänstförrättande och tillfälliga tjänsteinnehavare.

Under den tid en tjänsteinnehavare är permitterad från sin tjänsteutövning har tjänsteinnehavaren rätt att utan begränsning ta annat arbete.

52 § *Permitteringsorsaker*. Det finns tre olika orsaker som ger arbetsgivaren rätt att permittera. Det första är att tjänsteinnehavarens uppgifter eller arbetsgivarens möjligheter att erbjuda uppgifter för en tjänsteinnehavare tillfälligt har minskat och att det inte är skäligt för arbetsgivaren att erbjuda andra uppgifter eller någon utbildning som är lämplig för arbetsgivarens behov. Det kan gälla situationer då efterfrågan på en viss typ av tjänster inom förvaltningen minskat, men det inte finns skäl att säga upp tjänsteinnehavaren. Detta kan bero på säsongsmässiga minskningar av efterfrågan eller situationer, så som under coronapandemin, då olika verksamheter inom förvaltningen stängs ner helt för en tid. En förutsättning är att uppgifterna för just den tjänsteinnehavare som permitteras har minskat. Villkoret att arbetsgivaren om det är skäligt ska erbjuda tjänsteinnehavaren andra uppgifter eller utbildning omfattar i första hand den enskilda myndigheten men möjligheten att erbjuda andra uppgifter kan om det är rimligt och genomförbart avse även andra delar av landskapsförvaltningen.

Den andra orsaken är att permittering är nödvändig på grund av landskapets ekonomi. Då är permitteringen ett sätt att temporärt minska landskapets löneutgifter. I dessa fall ska permitteringen rikta sig opartiskt mot hela personalen och arbetsgivaren har inte rätt att välja ut vissa personalgrupper som blir föremål för permittering. Ett beslut om permittering som omfattar all personal inom landskapsförvaltningen ska föregås av en noggrann bedömning av situationen.

Den tredje orsaken är att arbetsgivaren och tjänsteinnehavaren avtalar om en permittering medan tjänsteförhållandet pågår. Det här är fråga om en individuell permittering som endast kan gälla permittering av en tjänsteinnehavare i ett konkret och enskilt fall. Man kan alltså inte ta in villkor vid anställningen som skulle ge arbetsgivaren en allmän rätt till permittering under tjänsteförhållandet på lindrigare grunder än de som framgår av lagen.

53 § *Förhandsmeddelande om permittering*. Arbetsgivaren är skyldig att ge förhandsinformation om att en permittering kommer att bli aktuell till de tjänsteinnehavare som kommer att bli föremål för permitteringen. Informationen ges som ett meddelande om orsaken till permitteringen, hur omfattande permitteringen kommer att vara (mängden tjänsteinnehavare som omfattas), hur den ska genomföras (totalt avbrott, deltid) samt uppgifter om när

permitteringen börjar och dess längd. Om informationen gäller flera tjänsteinnehavare kan förhandsinformationen också ges till samtliga tjänsteinnehavare som drabbas eller till förtroendemannen.

Förhandsmeddelande om permittering ska ges så fort som möjligt efter att arbetsgivaren konstaterat ett behov, men senast inom 14 dagar för det att permitteringen börjar. Enligt nuvarande bestämmelser ska förhandsinformation ges inom 90 dagar. Landskapsregeringens bedömning är att denna tid är för lång för att permittering ska vara ett instrument som praktiskt ska kunna användas. Minimitiden hindrar inte att arbetsgivaren informerar tjänsteinnehavarna långt tidigare om detta är möjligt.

54 § *Beslut om permittering.* Till skillnad från bestämmelserna i gällande lag föreslås att permittering som beror på att tjänsteinnehavarens uppgifter eller förutsättningarna för arbetsgivaren att erbjuda uppgifter tillfälligt har minskat och arbetsgivaren inte skäligen kan erbjuda andra uppgifter eller någon utbildning som lämpar sig för arbetsgivarens behov ska fattas av respektive arbetsgivare. Det vill säga landskapsregeringen fattar beslutet för den allmänna förvaltningen och för tjänsteinnehavare inom de underlydande myndigheterna fattas beslutet av den underlydande myndigheten. Detta är motiverat eftersom beslutet inte gäller hela landskapsförvaltningen utan endast en del av tjänsteinnehavarna. Då är det ändamålsenligast att beslutsfattandet delegeras till de underlydande myndigheterna i frågor som rör tjänsteinnehavare vid dessa myndigheter.

Landskapsregeringen föreslår att beslut om permittering ska fattas av landskapsregeringen då det gäller permittering på grund av landskapets ekonomiska situation. Detta gäller alltså såväl den allmänna förvaltningen som underlydande myndigheter. Det är motiverat att landskapsregeringen fattar beslutet i denna typ av permitteringar eftersom det gäller hela landskapsförvaltningen och inte enskilda grupper av tjänsteinnehavare.

Permitteringsbeslutet ska ges till tjänsteinnehavaren personligen minst 14 dagar innan permitteringen inleds eller skickas per brev om personlig delgivning inte är möjligt.

Av beslutet ska framgå orsaken, tidpunkten och längden. Om permitteringen är tills vidare ska den beräknade längden framgå. Om permitteringen är tills vidare ska tjänsteinnehavaren meddelas senast en vecka före tjänsteutövningen ska återupptas efter permitteringen.

55 § *Uppsägning av tjänsteförhållande i samband med permittering.* En tjänsteinnehavare har rätt att säga upp sig under permitteringen och behöver inte då iakttä bestämmelserna om uppsägningstid. Undantag från detta är sista veckan av permitteringen om tjänsteinnehavaren känner till när permittering tar slut.

Om arbetsgivaren säger upp tjänsteinnehavaren under permitteringstiden har tjänsteinnehavaren rätt till lön för en tid som motsvarar uppsägningstiden. Från lönen får arbetsgivaren dra bort lön för 14 dagar under förutsättning att arbetsgivaren har meddelat om permitteringen i enlighet med bestämmelserna i 53 § minst 14 dagar för permitteringen började.

56 § *Ersättning för inkomstbortfall.* Om ett permitteringsbeslut upphävs genom en dom på grund av att det saknas en lagenlig grund för uppsägningen har tjänsteinnehavaren rätt till ersättning för den inkomst han eller hon gått miste om under permitteringen. Bestämmelser om ersättning för inkomstbortfall finns i 72 §.

10 kap. Avslutande av tjänsteförhållande

57 § *När ett tjänsteförhållande upphör utan uppsägning.* Ett tjänsteförhållande upphör i vissa fall utan uppsägning och uppsägningstid. Det är för det första då en tidsbestämd anställningsperiod tar slut. För det andra upphör tjänsteförhållandet då en ordinarie tjänsteinnehavare utnämns till en annan ordinarie tjänst vid landskapsförvaltningen eller vid Ålands lagting. För det tredje upphör ett tjänsteförhållande utan något särskilt beslut då tjänsteinnehavaren uppnår sin avgångsålder. En tjänsteinnehavare kan beviljas rätt att fortsätta arbeta i samma tjänsteförhållande under en viss tid efter att avgångsåldern uppnåtts. Rätten beviljas alltid för en viss tid och alltid för högst två år. Beslutet om fortsatt tjänstgöring efter avgångsåldern ska fattas innan tjänsteinnehavaren uppnår avgångsåldern. Då tiden går ut kan rätten förlängas för viss tid, högst två år åt gången.

I de fall då tjänsteinnehavaren utnämns till en annan tjänst och arbetsgivaren beslutat att tjänsteförhållandet ska börja med en provotid, kan tjänsteinnehavaren ansöka om tjänstledighet under provotiden. Om tjänsteinnehavaren beviljas tjänstledighet anses han inte ha avgått från den tidigare tjänsten. Om tjänsteinnehavaren efter att provotiden är slut fortsätter sin anställning i den nya tjänsten anses han ha avgått från den tidigare tjänsten utan att något särskilt beslut behöver fattas.

Ett tjänsteförhållande upphör utan uppsägning och uppsägningstid för en vikarie då den ordinarie tjänsteinnehavaren återgår till arbetet med stöd av lag eller tjänstekollektivavtal, oberoende av den tid för vilken vikarien har anställts. Ett tjänsteförhållande för en tjänsteinnehavare som beviljats full invalidpension tills vidare upphör då tjänsteinnehavarens rätt till lön för sjukdomstid upphör. Om arbetsgivaren får kännedom om beslutet om invalidpension vid ett senare tillfälle så upphör tjänsteförhållandet den månad då beslutet delges.

58 § *Avgångsålder.* Avgångsåldrarna är indelade i tre grupper och är beroende av födelseåret så att de äldre årgångarna har en lägre avgångsålder. Från och med de som är födda år 1962 är avgångsåldern 70 år och densamma för alla.

För den som är född före 1957 är avgångsåldern 68 år och för den som är född mellan 1958 och 1961 är avgångsåldern 69 år.

59 § *Arbetsintyg.* Då ett tjänsteförhållande avslutats har tjänsteinnehavaren rätt att begära ett arbetsintyg av arbetsgivaren. Av arbetsintyget ska alltid framkomma tjänsteförhållandets längd och tjänsteuppgifterna. Om tjänsteinnehavaren begär det ska även orsaken till att tjänsteförhållandet upphört och en bedömning av tjänsteinnehavarens yrkesskicklighet och hur tjänsteinnehavaren skött sina tjänsteuppgifter framgå av intyget. Det innebär alltså att arbetsgivaren inte ensidigt kan ta in sådana uppgifter i arbetsintyget.

Arbetsintyget ska som huvudregel begäras inom tio år efter att tjänsteförhållandet avslutades. Om mer än tio år gått är arbetsgivaren endast skyldig att ge ett intyg om det inte orsakar oskäligen svårigheter för arbetsgivaren. Om tjänsteinnehavaren vill att intyget kompletteras med orsaken och en bedömningsdel ska intyget begäras inom fem år. Det är motiverat att ha en kortare tid för dessa uppgifter eftersom de kräver mer än de uppgifter som finns sparade elektroniskt hos arbetsgivaren. De kräver att den som skriver bedömningen personligen ska ha arbetat med tjänsteinnehavaren.

I lagen om integritetsskydd i arbetslivet finns bestämmelser om behandling av personuppgifter för arbetstagare, och bestämmelserna ska även tillämpas på tjänstemän och de som står i tjänsteförhållande. Enligt 3 § får arbetsgivaren behandla endast sådana personuppgifter som har direkt relevans för arbetstagarens arbetsavtalsförhållande och som har att göra med

hanteringen av rättigheter och skyldigheter för parterna i arbetsavtalsförhållandet eller med de förmåner arbetsgivaren erbjuder arbetstagarna eller med arbetsuppgifternas särskilda natur.

11 kap. Uppsägning av tjänsteförhållande

60 § *Uppsägning av personliga orsaker.* Till skillnad från ett arbetsavtalsförhållande baserar sig ett tjänsteförhållande inte på ett avtal mellan två parter utan på en ensidig handling i form av en utnämning eller ett förordnande. I ett tjänsteförhållande är tjänsteplikten och utförandet av tjänsteuppgifterna är det centrala och kravet på tjänsteinnehavarens objektivitet, opartiskhet och självständighet motiverar ett förhållandevis starkt anställningsskydd.

Enligt 2 kap. 19 § i grundlagen får ingen avskedas från sitt arbete utan laglig grund. Det innebär att en uppsägning alltid kräver lagstöd. I paragrafen föreslås att en uppsägning av ett tjänsteförhållande ska kräva vägande skäl och att arbetsgivaren ska kunna påvisa ett sådant vägande skäl som är objektivt, sakligt och skäligt för att en uppsägning ska vara möjlig. Skälen får inte vara godtyckliga eller innebära att arbetsgivarens prövningsrätt missbrukas. Då skälet prövas ska situationen bedömas som en helhet; inte bara förhållandet mellan tjänsteinnehavaren och arbetsgivaren ska bedömas utan även situationen i arbetsgemenskapen och medborgarnas rätt till god förvaltning.

I andra momentet anges sådana vägande skäl som kan anses vara objektiva, skäliga och sakliga. Dit hör allvarliga brott mot eller åsidosättande av tjänsteplikten som är av väsentlig betydelse. Sådana brott mot tjänsteplikten är till exempel upprepat olovlig frånvaro från arbetet utan tillstånd och utan att anmäla om förhinder. Även vägran att följa tjänsteorder kan vara ett skäl för uppsägning om vägran som helhet kan uppfattas som allvarlig. Likaså upprepat bruk av alkohol i samband med tjänsteutövningen kan ge vara ett skäl för uppsägning. Listan på skäl i 2 mom. är inte uttömmande utan även andra skäl som bedöms som objektiva, sakliga och skäliga kan ge arbetsgivaren rätt att säga upp tjänsteinnehavaren.

En sådan väsentlig förändring i tjänsteinnehavarens personliga arbetsförutsättningar som innebär att tjänsteinnehavaren inte längre kan klara av sina arbetsuppgifter är ett godtagbart skäl till uppsägning. Om till exempel en tjänsteinnehavare som arbetar med transportuppgifter får sitt körkort indraget för en längre tid kan detta vara ett godtagbart skäl för uppsägning. Detta förutsätter dock att tjänsteinnehavaren inte kan förflyttas till andra uppgifter under den tid körkortet är indraget och att tiden för indragningen är så lång att det kan anses att förändringen i tjänsteinnehavarens arbetsförutsättningar är bestående. Innan en tjänsteinnehavare sägs upp på grund av en sådan väsentlig förändring av de personliga arbetsförutsättningarna som innebär att tjänsteinnehavaren inte längre kan klara av sina arbetsuppgifter, ska arbetsgivaren undersöka möjligheten att omplacera tjänsteinnehavaren till ett annat tjänsteförhållande i enlighet med bestämmelserna i 74 §.

Såsom framgår av 24 § är arbetsgivaren skyldig att behandla alla tjänsteinnehavare opartiskt, vilket har sin grund i grundlagens 6 § som bestämmer att ingen får särbehandlas på grund av kön, ålder, ursprung, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd eller någon annan orsak som gäller hans eller hennes person. I överensstämmelse med dessa bestämmelser finns bestämmelser i tredje momentet om när tjänsteinnehavaren inte får sägas upp. Det är för det första sjukdom, funktionsnedsättning eller olycksfall, om det inte är så att tjänsteinnehavarens arbetsförmåga minskat så väsentligt att det inte är rimligt att arbetsgivaren ska fortsätta tjänsteförhållandet. En tjänsteinnehavare får inte heller sägas upp för att han eller hon har deltagit i en stridsåtgärd som en tjänsteinnehavarförening har vidtagit i enlighet med föreningens beslut. Likaså får en tjänsteinnehavare inte sägas upp på grund av

sina politiska, religiösa eller andra åsikter eller för att han eller hon deltar i samhällsverksamhet eller föreningsverksamhet. Inte heller det att tjänsteinnehavaren använder sig av de rättsskyddsmedel som står till förfogande ger rätt att säga upp tjänsteinnehavaren. Till rättsskyddsmedlen hör att tjänsteinnehavarens samtycke krävs för vissa åtgärder, att tjänsteinnehavaren har rätt att bli hörd för vissa beslut, rätten att göra rättelseyrkande och rätten att överklaga beslut genom besvär.

Om arbetsgivaren vill säga upp en tjänsteinnehavare av personliga skäl ska uppsägningen göras inom skäligen tid efter att arbetsgivaren fått kännedom om uppsägningsskäl.

61 § *Uppsägning då en tjänst dras in.* Då en tjänst dras in har arbetsgivaren under vissa förutsättningar rätt att säga upp tjänsteförhållandet. Huvudkravet är att tjänsteinnehavaren inte kan omplaceras i enlighet med bestämmelserna i 74 § till en annan tjänst med uppgifter som inte väsentligt avviker från de tidigare uppgifterna eller kan utbildas för nya uppgifter. Såväl omplaceringen som utbildningen ska vara skäligen för tjänsteinnehavaren. Till exempel kan arbetsgivaren inte ställa krav på en ny högskoleutbildning. Om indragningen av tjänsten beror på en omorganisering krävs dessutom att följderna av uppsägningen är rimliga för tjänsteinnehavaren i förhållande till omorganiseringens syfte.

62 § *Uppsägningsskydd för en tjänsteinnehavare som är gravid eller har beviljats föräldraledighet.* Den som är gravid, nyligen fött barn eller som ammar åtnjuter ett särskilt skydd för sin hälsa och sin säkerhet med stöd av direktivet om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar¹² (mödraskyddsdirektivet). Enligt artikel 10 i direktivet ska medlemsstaterna vidta nödvändiga åtgärder för att förhindra att sådana arbetstagare som avses i artikel 2 sägs upp under tiden från början av graviditeten och till utgången av den barnledighet som avses i artikel 8.1. I artikel 8.1 bestäms att medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att arbetstagare är berättigade till sammanhängande barnledighet under minst 14 veckor under tiden före eller efter förlossningen enligt nationell lagstiftning eller praxis. Om en arbetstagare sägs upp under tiden från början av graviditeten och till utgången av barnledigheten, ska arbetsgivaren lämna en uttömmande skriftlig motivering till detta.

I enlighet med bestämmelserna i EU direktivet bestäms i 1 mom. att arbetsgivaren inte får säga upp den som är gravid eller har beviljats föräldraledighet. Enligt bestämmelserna i andra momentet anses en uppsägning av en tjänsteinnehavare som är gravid eller som beviljats föräldraledighet ha berott på det faktum att tjänsteinnehavaren är gravid eller föräldraledig om arbetsgivaren inte kan visa att orsaken är en annan. Om en tjänst dras in får arbetsgivaren endast säga upp en gravid eller föräldraledig tjänsteinnehavare om arbetsgivarens verksamhet upphör helt och hållet.

63 § *Uppsägningsskydd för förtroendemän.* Förtroendemännens uppgift är att bevaka tjänsteinnehavarnas intressen på arbetsplatsen. En förtroendemans särskilda position som representant för personalen gentemot arbetsgivaren gör att det är motiverat med ett särskilt uppsägningsskydd för förtroendemän.

Om orsaken till en uppsägning av en förtroendeman är personliga skäl krävs förutom en tillräcklig uppsägningsskäl även att minst hälften av de tjänsteinnehavare och arbetstagare som förtroendemannen representerar ger sitt samtycke till uppsägningen. Om orsaken till att en förtroendeman sägs

¹² Rådets direktiv 92/85/EEG av den 19 oktober 1992 om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar

upp är att hans eller hennes tjänst dras krävs att verksamheten helt och hållet avslutas och att en omplacering inte är möjlig. Enligt 74 § 2 mom. kan en tjänsteinnehavare omplaceras utan att ha gett sitt samtycke om hans eller hennes tjänst dras in. Tjänsteinnehavaren får endast omplaceras till en sådan tjänst vars behörighetsvillkor han eller hon uppfyller och som kan anses vara lämplig för tjänsteinnehavaren.

64 § *Uppsägning av en tillfällig tjänsteinnehavare.* Enligt 56 § i nuvarande tjänstemannalag har landskapsregeringen rätt att säga upp en tillfällig tjänsteman, det vill säga en tjänsteinnehavare som utnämnts till ett tjänsteförhållande för viss tid för ett bestämt arbete eller en bestämd uppgift, då skäl därtill föreligger. Landskapsregeringen konstaterar att det finns skäl att förbättra uppsägningskyddet för tillfälliga tjänsteinnehavare och föreslår att det krävs att arbetsgivaren har vägande skäl för att ha rätt att säga upp en tillfällig tjänsteinnehavare. I lagen anges uttryckligen två sådana vägande skäl, en organisatorisk förändring och ekonomiska orsaker. Det kan till exempel gälla en situation då ett projekt avslutas i förtid och den tillfälligt anställda projektledaren inte längre har någon uppgift. Då har arbetsgivaren rätt att säga upp projektledaren. De skäl som anges i paragrafen är inte en uttömmande lista och även andra vägande skäl kan ge rätt till uppsägning av en tillfällig tjänsteinnehavare.

65 § *Varning före uppsägning.* Arbetsgivaren måste ge en varning åt en tjänsteinnehavare innan en uppsägning på grund av allvarliga brott mot eller åsidosättande av de förpliktelser som följer av tjänsteförhållandet, lag eller bestämmelser och som är av väsentlig betydelse för tjänsteförhållandet. I och med varningen har tjänsteinnehavaren möjlighet att rätta sitt förfarande. Om grunden för uppsägningen är så allvarlig att det inte är rimligt att arbetsgivaren ska fortsätta tjänsteförhållandet behöver arbetsgivaren dock inte ge en varning före uppsägningen.

66 § *Uppsägningstid då arbetsgivaren säger upp tjänsteförhållandet.* Uppsägningstiden är beroende på vem som säger upp tjänsteförhållande, arbetsgivaren eller tjänsteinnehavaren, och hur länge tjänsteförhållandet varat. Idag regleras uppsägningstiden inte i lag utan i tjänstekollektivavtalet. Enligt bestämmelserna i tjänstekollektivavtalet är uppsägningstiden två månader för tjänsteförhållanden som har fortgått utan avbrott i högst fem år; tre månader om anställningsförhållandet till landskapet har fortgått utan avbrott i mera än fem men högst nio år; fyra månader om anställningsförhållandet till landskapet har fortgått utan avbrott i mera än nio år men högst tolv år; fem månader om anställningsförhållandet till landskapet har fortgått utan avbrott i mera än tolv år men högst 15 år samt sex månader om anställningsförhållandet till landskapet har fortgått utan avbrott i mera än 15 år.

Landskapsregeringen föreslår nu att bestämmelserna om uppsägningstider tas in i lagen. Tiderna föreslås vara i stort sett desamma som i dag. För de anställningsförhållanden som varit kortare än ett år föreslås en förändring så att uppsägningstiden är minst en månad i stället för två månader som idag. Då arbetsgivaren säger upp ett tjänsteförhållande föreslås en uppsägningstid om minst två månader om tjänsteförhållandet varat mer än ett men högst fem år; tre månader om tjänsteförhållandet varat mer än fem men högst nio år; fyra månader om tjänsteförhållande varat mer än nio men högst tolv år; fem månader om tjänsteförhållande varat mer än tolv år men högst 15 år samt sex månader om tjänsteförhållande varat mer än 15 år.

67 § *Uppsägningstid då tjänsteinnehavaren säger upp tjänsteförhållandet.* Även då tjänsteinnehavaren säger upp tjänsteförhållandet är uppsägningstiden beroende av hur länge tjänsteförhållandet varat.

Idag är uppsägningstiderna enligt tjänstekollektivavtalet då en tjänsteman säger upp tjänsteförhållandet minst om en månad. Om anställningsförhållandet till landskapet har fortgått i mera än tio år, är uppsägningstiden minst två månader. För en tillfällig tjänsteman, en tjänsteförrättande tjänsteman eller tjänsteman på provotid är uppsägningstiden minst 14 dagar.

Också vad gäller uppsägningstiderna då tjänsteinnehavaren säger upp anställningsförhållandet föreslås att bestämmelserna tas in i lag. För tjänsteförhållandet som varat högst ett år utan avbrott föreslås uppsägningstiden vara minst 14 dagar. Om tjänsteförhållande varat mer än ett år men högst tio år utan avbrott föreslås uppsägningstiden vara en månad och om tjänsteförhållandet varat mer än tio år föreslås uppsägningstiden vara två månader.

68 § *Förfarande vid uppsägning.* En uppsägning ska alltid göras skriftligt och en muntlig uppsägning är inte giltig och har ingen inverkan på tjänsteförhållandet. Då arbetsgivaren säger upp tjänsteförhållandet ska beslutet om uppsägning motiveras.

Uppsägningstiden börjar dagen efter att uppsägningen delgivits eller meddelats. Om det inte är möjligt att delge tjänsteinnehavaren personligen får uppsägningen delges genom bevislig delgivning. Vid delgivning ska bestämmelserna i förvaltningslagen för landskapet Åland följas. I 9 och 10 kap. i lagen finns bestämmelser om delgivning. Enligt 50 § kan beslut delges som vanlig, bevislig eller offentlig delgivning. Delgivning kan även verkställas som vanlig eller bevislig elektronisk delgivning. I 55 § finns bestämmelser om bevislig delgivning med vilket avses att delgivningen sker per post mot mottagningsbevis, direkt till mottagaren eller hans eller hennes företrädare eller som stämningssdelgivning. I 58 § i förvaltningslagen finns bestämmelser om bevislig elektronisk delgivning. Enligt bestämmelserna får en handling, som enligt lag ska sändas med post mot mottagningsbevis eller delges bevisligen på något annat sätt, med partens samtycke delges också som ett elektroniskt meddelande, dock inte per telefax eller på därmed jämförbart sätt. Myndigheten ska då meddela att parten eller dennes företrädare kan hämta handlingen från en av myndigheten anvisad server, databas eller någon annan fil. Parten eller dennes företrädare ska identifiera sig när handlingen hämtas. Vid identifieringen ska en identifieringsteknik som är datatekniskt tillförlitlig och bevislig användas. En handling anses ha delgivits när den har hämtats från den länk som myndigheten anvisat enligt 1 mom. Om handlingen inte har hämtats inom sju dagar från myndighetens meddelande, iakttas vid delgivningen vad som bestäms annanstans i lag om delgivning.

Om orsaken till uppsägningen visar att tjänsteinnehavaren är så olämplig för sina uppgifter att tjänsteförhållande inte kan fortsätta kan tjänsteinnehavaren avstängas från tjänsteutövningen direkt efter uppsägningen i enlighet med bestämmelserna i 81 §. I dessa fall är tjänsteinnehavaren enligt 3 mom. berättigad till en ersättning som motsvarar lönen för uppsägningstiden.

Tjänsteinnehavaren kan begära att en kortare uppsägningstid än den lagstadgade ska tillämpas. För att underlätta situationer där det inte är i vare sig arbetsgivarens eller tjänsteinnehavarens intresse att tjänsteinnehavaren fortsätter sitt tjänsteförhållande under uppsägningstiden, kan parterna komma överens om att tjänsteförhållandet upphör omedelbart efter uppsägningen. Tjänsteinnehavaren har då rätt till en ersättning som motsvarar lönen för uppsägningstiden. Detta är ett förfarande som ingendera parten kan kräva ensidigt utan det förutsätter att parterna är överens.

Innan uppsägningstiden gått ut kan arbetsgivaren ta tillbaka sin uppsägning om tjänsteinnehavaren ger sitt samtycke och tjänsteförhållandet fortsätter då utan avbrott.

Om en tjänsteinnehavare sagts upp men uppsägningen inte har vunnit laga kraft då uppsägningstiden har gått ut ska tjänsteinnehavaren avstängas då uppsägningstiden går ut.

69 § *Upphävning av ett beslut om uppsägning.* Om det genom en dom konstateras att en uppsägning skett utan lagstadgad grund upphävs uppsägningen och tjänsteförhållande fortsätter utan avbrott i enlighet med kontinuitetsprincipen. De lagstadgade grunderna är de som anges i detta kapitel.

Om ett beslut om uppsägning upphävs på andra grunder än att uppsägningen skett utan laglig grund, och arbetsgivaren fattar ett nytt beslut om uppsägning, ska uppsägningen räknas från det första beslutet om uppsägning. Det som avses här är fall då det finns en laglig grund för uppsägningen men det finns brister i förfarandet vid uppsägningen, till exempel om arbetsgivaren inte hört tjänsteinnehavaren innan uppsägningen. Om uppsägningstiden inte iakttagits så upphör tjänsteförhållandet då uppsägningstiden gått ut.

70 § *Sysselsättningsledighet.* En tjänsteinnehavare som sagts upp med stöd av bestämmelserna i 60 §, det vill säga på grund av att tjänsten dragits in, föreslås ha rätt till sysselsättningsledighet med full lön under uppsägningstiden. Sysselsättningsledigheten är ett omställningsskydd som ska underlätta för tjänsteinnehavaren att återvända till arbetslivet så snabbt som möjligt efter uppsägningen. Under ledigheten ska han eller hon delta i utarbetandet av en sysselsättningsplan vid Ålands arbetsmarknads- och studieservicemyndighet; i arbetskraftsutbildning och anslutande praktik eller inläring i arbetet enligt planen; i arbetssökande på eget eller myndigheternas initiativ och i anställningsintervjuer eller omplaceringsträning.

Ledighetens längd står i relation till uppsägningstiden så att en uppsägningstid om en månad motsvarar fem dagars ledighet, en tid om mer än en men högst fyra månader motsvarar tio dagar och så att en uppsägningstid som är längre än fyra månader motsvarar 20 dagars sysselsättningsledighet.

Tjänsteinnehavaren ska i god tid meddela arbetsgivaren innan han eller hon ämnar utnyttja rätten till sysselsättningsledighet samt grunden för ledigheten, det vill säga vilken verksamhet tjänsteinnehavaren kommer att delta i under ledigheten. Arbetsgivaren har rätt att neka tidpunkten för en ledighet om tidpunkten är olämplig och orsakar betydande olägenhet för arbetsgivaren.

71 § *Bidrag för utbildning som främjar sysselsättningen av en uppsagd tjänsteinnehavare.* En tjänsteinnehavare som sagts upp med stöd av bestämmelserna i 61 §, det vill säga på grund av att tjänsten dragits in, föreslås ha rätt till ett bidrag för sysselsättningsfrämjande utbildning av arbetsgivaren. Syftet med bidraget är att underlätta för tjänsteinnehavaren att återvända till arbetslivet så snabbt som möjligt efter uppsägningen. Villkor för bidraget är att tjänsteinnehavaren varit anställd hos arbetsgivaren i minst fem år utan avbrott innan tjänsteförhållande upphörde och att tjänsteinnehavaren är registrerad som arbetssökande hos Ålands arbetsmarknads- och studieservicemyndighet.

Utbildningskostnaderna kan högst ersättas med ett belopp som motsvarar tjänsteinnehavarens genomsnittliga lön för en månad innan tjänsteförhållandet avslutades. För att utbildningen ska ersättas ska den genomföras inom fyra månader efter det att uppsägningstiden gick ut. Om det finns vägande skäl kan även kostnader för en utbildning som genomförs senare ersättas, förutsatt att tjänsteinnehavaren känner till tidpunkten eller en uppskattning av tidpunkten för utbildningen när tjänsteförhållandet upphörde.

72 § *Ersättning för inkomstbortfall vid grundlös uppsägning.* Då det konstateras genom en dom att en tjänsteinnehavare blivit uppsagd utan lagstadgad grund ska tjänsteinnehavaren ersättas för det inkomstbortfall som tjänsteinnehavaren har gått miste om.

Från ersättningen ska vissa inkomster och dagpenningar dras av. Det är den inkomst som tjänsteinnehavaren under samma tid förvärvat i annan anställning eller som yrkesutövare eller företagare och som tjänsteinnehavaren inte skulle ha fått i tjänsten; inkomstrelaterad dagpenning, grunddagpenning och arbetsmarknadsstöd enligt landskapslag en (1998:66) om tillämpning i landskapet Åland av lagen om utkomststöd; sjukdagpenning samt graviditets- och föräldradagpenning enligt sjukförsäkringslagen som för motsvarande tid betalats till tjänsteinnehavaren samt dagpenning avvägd enligt för-tjänsten, grunddagpenning och arbetsmarknadsstöd som utbetalats med stöd av landskapslagen (2003:71) om tillämpning i landskapet Åland av lagen om utkomstskydd för arbetslösa. I enlighet med 3 mom. ska motsvarande förmåner som den uppsagda erhållit i riket eller i ett annat land än Finland jämföras med de förmåner som avses i 2 mom.

73 § *Återanställning av uppsagd tjänsteinnehavare.* Enligt bestämmelserna i 61 § får arbetsgivaren säga upp tjänsteförhållandet då en tjänst dras in om tjänsteinnehavaren, med beaktande av sin yrkesskicklighet och förmåga, inte skäligen kan förflyttas till en annan tjänst med uppgifter som inte väsentligt avviker från tjänsteinnehavarens uppgifter eller utbildas för nya uppgifter. Om arbetsgivaren inom nio månader efter detta behöver anställa en person för samma eller liknande uppgifter är arbetsgivaren skyldig att erbjuda den uppsagda tjänsteinnehavaren återanställning. Ett villkor för detta är att den uppsagda är registrerad som arbetssökande hos AMS. Om arbetsgivaren i stället omplacerar en tjänsteinnehavare i enlighet med bestämmelserna i 74 § är arbetsgivaren inte skyldig att erbjuda återanställning åt den uppsagda tjänsteinnehavaren. Rätten att bli omplacerad är alltså starkare än rätten att återanställas.

Om arbetsgivaren uppsåtligt eller av oaktsamhet låter bli att erbjuda en återanställning då skyldighet till detta finns ska arbetsgivaren betala en ersättning åt tjänsteinnehavaren. Ersättningen kan högst motsvara den lön tjänsteinnehavaren hade fått om tjänsteförhållandet skulle ha fortsatt i nio månader efter uppsägningen. Tjänsteinnehavaren ska lämna in en ansökan om ersättning till arbetsgivaren senast inom ett år efter att tjänsteförhållandet upphörde.

74 § *Omplacering.* En tjänsteinnehavare kan i vissa fall omplaceras till en annan tjänst. En tjänsteinnehavare kan omplaceras med sitt samtycke om omplaceringen gör att man kan undvika en försämring av tjänsteinnehavarens arbetsförmåga eller främja ett återställande av tjänsteinnehavarens nedsatta arbetsförmåga, om tjänsteinnehavarens förutsättningar att fullgöra sina tjänsteåligganden förbättras av omplaceringen eller om omplaceringen beror på en annan godtagbar orsak som gäller tjänsteutövningen.

En tjänsteinnehavare kan även omplaceras utan att ha gett sitt samtycke. Det gäller situationer där tjänsteinnehavarens tjänst dragits in, där omplaceringen beror på en omorganisering eller då tjänsteinnehavarens personliga arbetsförutsättningar har förändrats så väsentligt att tjänsteinnehavaren inte längre kan sköta sin tjänst. Det att de personliga arbetsförutsättningarna har förändrats väsentligt är en uppsägningsgrund enligt 60 § 2 mom. 2 punkten. I 58 § 2 mom. framgår att arbetsgivaren före en uppsägning på grund av väsentlig förändring av de personliga arbetsförutsättningarna ska utreda om det är möjligt att omplacera tjänsteinnehavaren.

En omplacering får endast göras till en tjänst där tjänsteinnehavaren uppfyller behörighetsvillkoren och också annars kan anses lämplig. I första hand ska tjänsteinnehavaren omplaceras till en tjänst på samma ort.

I femte momentet anges att omplaceringar som involverar myndigheter som är underställda landskapsregeringen kräver samtycke av den underlydande myndigheten. Denna bestämmelse finns i dag i speciallagstiftningarna för de underlydandemyndigheterna men flyttas nu till denna lag som en generell bestämmelse som gäller alla de underlydande myndigheterna. Lagstiftningen om de underlydande myndigheterna föreslås ändrade i enlighet med detta.

I sjätte momentet konstateras att även omplaceringar från tjänsteförhållande till arbetsavtalsförhållande kan göras i enlighet med bestämmelserna i denna paragraf. Detta kan till exempel ske för att förverkliga den målsättning att renodla anställningsförhållande som framgår av 5 §, så att anställningar i tjänsteförhållande endast ska vara för uppgifter som omfattar utövande av offentlig makt.

12 kap. Hävning av tjänsteförhållande

75 § *Hävning*. Såsom konstateras i motiveringen till 37 § föreslår landskapsregeringen att man ska frångå de disciplinära straffåtgärderna. Av de tidigare åtgärderna finns endast den skriftliga varningen kvar som instrument för arbetsgivaren. Den skriftliga varningen ska dock inte beaktas som en disciplinär åtgärd eller en straffåtgärd utan ges som ett förvaltningsbeslut.

En av de nuvarande disciplinära åtgärderna är avsättning. I lagen finns inga detaljerade bestämmelser om avsättningsförfarandet utan det konstateras bara att medlet finns.

Landskapsregeringen föreslår nu att det ska finnas en möjlighet för arbetsgivaren att häva ett tjänsteförhållande i vissa situationer. Detta är ingen disciplinär åtgärd utan beslut om hävning fattas som ett vanligt förvaltningsbeslut och innebär att tjänsteförhållandet avslutas omedelbart utan uppsägningstid. Hävning ska anses som ett exceptionellt sätt att avsluta ett tjänsteförhållande.

76 § *Rätt av häva ett tjänsteförhållande*. Hävande av ett tjänsteförhållande är en strängare form av avslutande av tjänsteförhållandet än en uppsägning. En hävning kräver därför mer vägande skäl än en uppsägning.

För arbetsgivaren gäller att det ska finnas synnerligen vägande skäl. I paragrafen anges två sådana skäl som ska anses vara synnerligen vägande. Det ena är att tjänsteinnehavaren har begått ett allvarligt brott mot eller allvarligt har åsidosatt sina förpliktelser enligt lag eller andra bestämmelser på ett sätt som är av väsentlig betydelse för tjänsteförhållandet. Brottet eller åsidosättandet ska vara så allvarligt att det inte är skäligt att arbetsgivaren ska fortsätta tjänsteförhållandet ens för den uppsägningstid som bestäms i 66 §. Det här kan vara åtgärder som avsiktligt skadar arbetsgivaren eller ett sådant åsidosättande av tjänsteplikten att någon kan utsättas för fara. Det kan i vissa undantagsfall även omfatta ett sådant uppträdande på fritiden som är osakligt med tanke på tjänsteförhållandet. Om en tjänsteinnehavare på fritiden gör sig skyldig till en sådan brottslig gärning eller ett sådant brottsligt uppträdande som på ett allvarligt sätt försämrar arbetsgivarens förtroende för tjänsteinnehavaren eller på ett väsentligt sätt påverkar uppfyllandet av de skyldigheter som följer av tjänsteförhållandet, kan det finnas en grund för hävning. Det andra skälet som anges är att tjänsteinnehavaren varit borta från arbetet i minst sju dagar utan att ha en giltig anledning. Listan på skäl i 2 mom. är inte uttömmande utan även andra skäl som bedöms som objektiva, sakliga och skäliga kan ge arbetsgivaren rätt att häva tjänsteförhållandet. Såsom vid en

uppsägning ska en helhetsbedömning göras då en hävning övervägs. Det faktum att en tjänsteinnehavares uppgifter omfattar offentlig makt och de krav på lagenlighet och oförvitlighet som finns för en tjänsteinnehavare ska beaktas i helhetsbedömningen.

I enlighet med bestämmelserna i 20 § kan ett tjänsteförhållande hävas under prövotiden av vardera parten. Arbetsgivaren ska motivera beslutet om hävning och det får inte ske på diskriminerande grunder eller av skäl som annars är ovidkommande med tanke på syftet med prövotiden.

För tjänsteinnehavaren föreslås ingen särskild hävningsrätt. Landskapsregeringen konstaterar att tjänsteinnehavaren enligt 68 § 4 mom. har rätt att begära en kortare uppsägningstid än den som bestäms i 66 och 67 §§ samt att arbetsgivaren och tjänsteinnehavaren enligt 68 § 5 mom. kan avtala om att tjänsteförhållandet ska upphöra med omedelbar verkan efter en uppsägning.

77 § När hävningsrätten förfaller. Om det finns en orsak att häva ett tjänsteförhållande ska arbetsgivaren reagera utan dröjsmål. Rätten till hävning förfaller då det gått 14 dagar sen arbetsgivaren fått kännedom om en omständighet som ger rätt till hävning. Om en giltig orsak förhindrar att tjänsteförhållandet hävs, får hävningen göras inom 14 dagar efter att hindret upphörde. Kännedomen ska basera sig på fakta och den 14 dagars frist som finns efter att arbetsgivaren fått kännedom om en orsak för hävning ska ägnas åt att kontrollera att fakta är riktiga och bedöma ärendet ur ett helhetsperspektiv och med beaktande av att en hävning är ett exceptionellt förfarande.

Om en grund för hävning inte har åberopats inom fristen på 14 dagar kvarstår möjligheten för arbetsgivaren att åberopa grunden som orsak för uppsägning i enlighet med bestämmelserna i 60 §.

78 § Förfarande vid hävning. Till skillnad från förfarandet vid uppsägning behöver arbetsgivaren vid hävning inte ge en varning åt en tjänsteinnehavare som agerat så att det finns en grund för hävning utan hävningsbeslutet kan fattas direkt. En hävning ska göras skriftligt och ska innehålla en motivering och hävningen ska delges tjänsteinnehavaren personligen eller genom bevislig delgivning. Vid delgivningen ska bestämmelserna i förvaltningslagen för landskapet Åland följas. I 55 § i den lagen finns bestämmelser om bevislig delgivning och i 58 § finns bestämmelser om bevislig elektronisk delgivning.

79 § Upphävning av ett beslut om hävning. Om det genom en dom konstateras att en hävning skett utan lagstadgad grund upphävs hävningen och tjänsteförhållande fortsätter utan avbrott i enlighet med kontinuitetsprincipen. De lagstadgade grunderna är de som anges i 76 §.

Om ett beslut om hävning upphävs på andra grunder än att hävningen har skett utan laglig grund, och arbetsgivaren fattar ett nytt beslut om hävning, ska hävningen räknas från det första beslutet om hävning. Det som avses här är fall då det finns en laglig grund för hävningen, men det finns brister i själva förfarandet i hävningsprocessen.

80 § Ersättning för inkomstbortfall vid grundlös hävning. Precis som då en uppsägning gjorts utan laglig grund har tjänsteinnehavaren rätt till ersättning om en hävning genom dom konstateras vara gjord utan laglig grund. Bestämmelserna i 72 § som gäller ersättning vid grundlös uppsägning ska tillämpas på ersättning vid grundlös hävning.

13 kap. Avstängning från tjänsteutövning

81 § Avstängning. Arbetsgivaren föreslås som enligt nuvarande tjänstemannalag ha en möjlighet att fatta beslut om avstängning av en tjänsteinnehavare

från tjänsteutövningen. Avstängning är en tillfällig säkerhetsåtgärd och får endast användas i de fall som regleras i lag. Då en tjänsteinnehavare avstängs från sin tjänsteutövning befrias tjänsteinnehavaren från alla sina tjänsteuppgifter, en avstängning kan alltså inte vara partiell. En avstängning får aldrig vara längre än vad som är absolut nödvändigt. Eftersom situationen då det är aktuellt att avstänga en tjänsteinnehavare ofta är akut och det är viktigt att tjänsteinnehavaren tas bort från sina tjänsteuppgifter, kan ett beslut om avstängning verkställas omedelbart efter beslutet. Tjänsteinnehavaren har inte rätt till lön eller andra förmåner under den tid han eller hon är avstängd.

Eftersom avstängning är ett förfarande som ska användas restriktivt ska de villkor som ställs i lagen tolkas snävt. De situationer då avstängning kan komma i fråga är för det första under tiden då en tjänsteinnehavare utreds för brott. Det omfattar såväl brott som gäller tjänsteplikten och uppgifterna som brott som begåtts utanför tjänsteutövningen. Ett villkor för brott som begåtts utanför tjänsteutövningen är att brottets art och förhållande kan inverka negativt på tjänsteinnehavarens förutsättningar att sköta sitt tjänsteförhållande. Avstängning kan också komma ifråga om tjänsteinnehavaren av skäl som beror på honom eller henne själv inte kan sköta sina tjänsteuppgifter på ett behörigt sätt. Det omfattar till exempel situationer då en tjänsteinnehavare vägrar att lämna uppgifter om sitt hälsotillstånd eller delta i hälsokontroller på det sätt som bestäms i 33 §. Enligt 33 § ska en tjänsteinnehavare på begäran av arbetsgivaren ge de uppgifter om sin hälsa som behövs för att utreda arbets- och funktionsförmågan samt vid behov delta i kontroller och undersökningar för bedömning av hälsotillståndet. I 33 § finns också hänvisningar till skyldigheten att delta i hälsokontroller enligt lagen om företagshälsovård. Om tjänsteinnehavarens tjänsteutövning redan avbrutits på grund av att tjänsteinnehavaren beviljats semester eller tjänsteledighet kan tjänsteinnehavaren inte avstängas.

82 § *Förfarande vid avstängning*. Riksdagens justitieombudsman har genom en skrivelse från den 19 juni 2001 föreslagit för statsrådet att den dåvarande lagstiftningen ändras så att myndigheter genom lag åläggs att följa grunderna för avstängning från tjänsteutövningen och vid behov fatta ett nytt beslut i saken när omständigheterna förändrats¹³. Justitieombudsmannen har även i ett ärende som gällde en tjänsteman som avstängts från sin tjänst på grund av misstanke om brott¹⁴, konstaterat att förutsättningarna för en avstängning ska prövas på nytt om omständigheterna förändras så att ett nytt beslut om avstängning ska fattas om det fortfarande finns skäl för det. På det sättet tryggas tjänsteinnehavarens rätt till ett överklagbart förvaltningsbeslut som följer av bestämmelserna i 21 § i grundlagen om rättsskydd. Landskapsregeringen föreslår nu en uttrycklig bestämmelse om att arbetsgivaren ska följa med situationen vid en avstängning och ändra beslutet om omständigheterna förändras.

14 kap. Ändringssökande och återkrav

83 § *Rättelseyrkande*. Rättelseyrkande är ett förvaltningsförfarande och ett förskede till besvär förfarandet. Syftet är minska behovet av ändringssökande genom besvär. Omprövning ske i enlighet med bestämmelserna i förvaltningslagen för Åland.

Landskapsregeringen föreslår att det i två fall ska vara möjligt för en tjänsteinnehavare att begära rättelse av ett beslut hos sin arbetsgivare, det vill säga hos landskapsregeringen eller en underlydande myndighet. Det är för

¹³ RP 196/2002 rd, s 67

¹⁴ JO 2434/4/00 31.1.2001

det första om en tjänsteinnehavare anser att han eller hon inte fått den lön och annan ersättning som han eller hon har rätt till enligt sitt tjänsteförhållande och för det andra om en tjänsteinnehavare blivit omplacerad till en annan tjänst inom samma myndighet.

Rättelseyrkanden som gäller lön eller andra ekonomiska förmåner ska framställas inom tre år annars förfaller rätten till lönen eller ersättningen.

84 § *Överklagande genom besvär.* I nuvarande lag är principen vad gäller rätten att överklaga beslut genom besvär den att de beslut som får överklagas uttryckligen räknas upp i 59 § medan ändring i övriga beslut enligt 61 § inte får sökas genom besvär. Detta är ett otidsenligt system som inte tillgodoser tjänsteinnehavarnas rättskydd enligt grundlagen. Enligt 2 kap. 21 § har var och en rätt att på behörigt sätt och utan ogrundat dröjsmål få sin sak behandlad av en domstol eller någon annan myndighet som är behörig enligt lag samt att få ett beslut som gäller hans eller hennes rättigheter och skyldigheter behandlat vid domstol eller något annat oavhängigt rättskipningsorgan. Offentligheten vid handläggningen, rätten att bli hörd, rätten att få motiverade beslut och rätten att söka ändring samt andra garantier för en rättvis rättegång och god förvaltning ska tryggas genom lag.

Nu föreslå landskapsregeringen att huvudregeln vid besvär över förvaltningsbeslut ska vara den omvända, det vill säga att alla beslut som gäller en tjänsteinnehavare ska kunna överklagas genom besvär, och att undantagen från huvudregeln räknas upp särskilt.

Vid behandlingen av besvär över förvaltningsbeslut ska bestämmelserna i lagen om rättegång i förvaltningsärenden (FFS 808/2019) tillämpas. Enligt 6 § i lagen får beslut genom vilket en myndighet har avgjort eller avvisat ett förvaltningsärende överklagas genom besvär. Däremot får beslut som endast gäller beredning eller verkställighet av ett ärende inte överklagas genom besvär. En förvaltningsintern order om att utföra ett uppdrag eller vidta någon annan åtgärd får inte heller överklagas genom besvär. Med förelägganden att vidta åtgärder inom förvaltningen avses allmänna eller konkreta förelägganden som gäller arbete och ledning och övervakning av arbetsuppgifterna. Föreläggandet kan gälla ett enskilt fall eller det kan utfärdas skriftligt eller muntligt i form av ett allmänt föreläggande.

Besvär över förvaltningsbeslut anförs i enlighet med bestämmelserna i självstyrelselagen. Enligt 25 § överklagas beslut som landskapsregeringen fattat hos högsta förvaltningsdomstolen och beslut som en underlydande myndighet fattat hos Ålands förvaltningsdomstol.

Enligt 25 § 2 mom. i självstyrelselagen får ändring inte sökas genom besvär i landskapsregeringens beslut i utnämningsfrågor. Begränsningen gäller uttryckligen landskapsregeringens beslut, vilket innebär att beslut i utnämningsfrågor som fattas av underlydande myndigheter kan överklagas genom besvär hos Ålands förvaltningsdomstol.

Vid sidan av de vanliga rättsmedlen finns även extraordinära rättsmedel. Enligt 13 kap. 117 § i lagen om rättegång i förvaltningsärenden kan högsta förvaltningsdomstolen återbryta ett lagakraftvunnet förvaltningsbeslut eller ett lagakraftvunnet beslut av en förvaltningsdomstol, om

1) en part inte har getts rätt att bli hörd eller det har inträffat något annat fel i förfarandet vid handläggningen av ärendet,

2) beslutet grundar sig på sådan uppenbart oriktig tillämpning av lag eller ett sådant misstag som väsentligt har kunnat inverka på beslutet,

3) det i ärendet har tillkommit sådan ny utredning som väsentligt hade kunnat inverka på ärendet och det inte beror på sökanden att utredningen inte i tiden lades fram,

4) beslutet är så oklart eller bristfälligt att det inte framgår hur ärendet har avgjorts.

Ett beslut får återbrytas endast om beslutet kränker en enskilds rätt eller om ett allmänt intresse kräver att beslutet återbryts.

Beslut som landskapsregeringen fattat i utnämningsfrågor, och som enligt självstyrelselagen inte får överklagas, kan återbrytas av högsta förvaltningsdomstolen genom extraordinärt ändringssökande.

I tredje momentet anges de beslut som inte får överklagas genom besvär. Det är för det första beslut som landskapsregeringen eller en underlydande myndighet har fattat med anledning av begäran om rättelse av ett beslut om omplacering av en tjänsteinnehavare inom samma myndighet. För det andra får landskapsregeringens beslut i utnämningsfrågor inte överklagas genom besvär. Detta förbud har sin grund i självstyrelselagen; enligt 25 § 2 mom. får ändring inte sökas genom besvär i landskapsregeringens beslut i utnämningsfrågor. För det tredje får beslut om tjänstledighet som är beroende av prövning inte överklagas genom besvär. För det fjärde får ärenden som gäller tjänstekollektivavtal och som enligt lagen om arbetsdomstolen (FFS 646/1974) hör till arbetsdomstolens behörighet, om domstolen inte med stöd av 1 § 2 mom. lagen om arbetsdomstolen beslutat att inte avgöra ärendet. Till arbetsdomstolens behörighet hör enligt 1 § i lagen om arbetsdomstolen (FFS 646/1974) tvistemål angående tjänstekollektivavtal för tjänstemän då frågan gäller arbets- eller tjänstekollektivavtalets giltighet, bestånd, innebörd och omfattning samt den rätta tolkningen av en bestämd avtalspunkt, om något förfarande står i överensstämmelse med arbets- eller tjänstekollektivavtal eller ovannämnda författningar, eller en påföljd av förfarande som strider mot arbets- eller tjänstekollektivavtal eller ovannämnda författningar, dock inte i fråga om straffpåföljd eller disciplinär påföljd.

Om en förpliktelse till fullgörelse eller tillämpning av arbets- eller tjänstekollektivavtal i ett visst enskilt fall beror på avgörandet i en sådan tvist, kan arbetsdomstolen samtidigt handlägga och avgöra även en sådan talan. Men om arbetsdomstolen inte anser sig kunna avgöra ett sådant yrkande, ska parten anvisas att väcka talan vid behörig domstol.

85 § *Behandling av ett ersättningsyrkande.* Enligt 18 § 4 mom. har en tjänsteinnehavare som har anställts för viss tid i strid med bestämmelserna i 1 och 3 mom. rätt att få en ersättning som motsvarar minst sex och högst 24 månaders lön när tjänsteförhållandet upphör. Yrkande på ersättning ska framställas inom sex månader från det att tjänsteförhållandet upphörde. Yrkandena behandlas vid Ålands förvaltningsdomstol som förvaltningstvistemål med stöd av bestämmelserna i 26 § i självstyrelselagen för Åland.

86 § *Återkrav av lön.* Lön eller någon annan ekonomisk förmån som betalats till en tjänsteinnehavare utan grund får återkrävas av arbetsgivaren. Summan kan antingen återkrävas som sådan eller så kan summan innehållas från tjänsteinnehavarens lön vid den följande löneutbetalningen. Ett beslut om återkrav ska vara specificerat så att såväl summan som grunden för återkravet anges tydligt. Återkrav kan till exempel vara aktuellt om den som är sjukledig eller föräldraledig inte följt de bestämmelser om sjuk- och föräldradagpenning som finns i sjukförsäkringslagen.

Arbetsgivaren måste fatta beslut om återkrav inom tre år efter utgången av det år då lönen eller förmånen felaktigt betalades ut, annars förfaller rätten till återkrav.

15 kap. Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

87 § *Ikraftträdande.* Lagens ikraftträdelsedatum föreslås lämnat öppet så att landskapsregeringen kan bestämma tidpunkten i enlighet med

bestämmelserna i 20 § 3 mom. i självstyrelselagen. Avsikten är att lagen ska träda i kraft så snart som möjligt.

88 § *Övergångsbestämmelser*. Ärendet som är anhängiga då lagen träder i kraft ska behandlas i enlighet med den nuvarande lagstiftningen.

2. Ändring av landskapslagen om Ålands landskapsregering

10a § Benämningarna i paragrafen ändras i enlighet med den ändring av benämningarna som gjorts i förslaget till ny landskapslag om landskapets tjänsteinnehavare där tjänsteman bytts ut mot tjänsteinnehavare.

Begreppet tjänstemannaföredragning föreslås ändrat i och med att begreppet tjänsteman försvinner. Begreppet, som avser situationer då ett ärende avgörs av en tjänsteinnehavare antingen efter föredragning av en annan tjänsteinnehavare eller självständigt utan föredragning, föreslås i fortsättningen vara tjänsteföredragning.

10b § Ändringarna är dels språkliga dels ändringar av benämningen tjänsteman.

3. Ändring av landskapslagen om ärendenas handläggning i landskapsregeringen

4 § Benämningarna i paragrafen ändras i enlighet med den ändring av benämningarna som gjorts i förslaget till ny landskapslag om landskapets tjänsteinnehavare där tjänsteman bytts ut mot tjänsteinnehavare.

5 § Ändringarna är dels språkliga, dels ändringar av benämningen tjänsteman.

8 § Ändringarna är dels språkliga, dels ändringar av benämningen tjänsteman och begreppet tjänstemannaföredragning till tjänsteföredragning i enlighet med ändringen av definitionen i 10 a § i landskapslagen om Ålands landskapsregering.

9 § Ändringarna är dels språkliga, dels ändringar av benämningen tjänsteman.

10 § Ändringen är en ändring av benämningen tjänsteman.

4. Ändring av landskapslagen om Ålands landskapsregerings allmänna förvaltning

2a § *Förvaltningschefens uppgift*. Begreppet förflyttning föreslås struket i paragrafen eftersom begreppet inte användas i lagstiftningen om landskapets tjänsteinnehavare. Likaså föreslås begreppet disciplinära åtgärder struket och utbytt mot varning eftersom de disciplinära bestraffningarna slopas i lagstiftningen om landskapets tjänsteinnehavare. Möjligheten att ge varning kvarstår, men det är inte en disciplinär åtgärd utan ett förvaltningsbeslut.

Övriga ändringar är dels språkliga, dels ändringar av benämningen tjänsteman till tjänsteinnehavare i enlighet med den ändring av benämningarna som gjorts i förslaget till ny landskapslag om landskapets tjänsteinnehavare.

3 § *Den allmänna förvaltningens organisation*. Ändringen är en ändring av benämningen tjänsteman.

3b § *Politiska tjänsteinnehavare*. Landskapsregeringen Thörnroos anställde under sin mandatperiod en tjänsteman med uppgift att verka som Ålands representant i Helsingfors. Tjänsten tillsattes på viss tid och efter detta har tjänsteförhållandet förlängts två gånger. Tjänsten är organisatoriskt placerad vid stabsenheten vid regeringskansliet.

Till tjänsteuppgifterna för Ålands representant hör att förmedla information till landskapsregeringen samt landskapsregeringens ställningstaganden till ministrar, statssekreterare, riksdagsledamöter, myndigheter samt andra samarbetspartners och intresseorganisationer; att bistå Ålands landskapsregering vid kontakter med Finlands riksdag och regering, statliga och andra myndigheter i riket; att leda verksamheten vid Ålands representation i Helsingfors utgående från fastställd verksamhetsbeskrivning samt att handha politiska uppgifter enligt lantrådets direktiv. Utöver detta är ett villkor för tjänsten att tjänstemannen har lantrådets och ministrarnas politiska förtroende för att tjänsteuppgifterna ska kunna fullgöras på behörigt sätt.

Landskapsregeringen konstaterar nu att erfarenheterna av att tjänsten som Ålands representant i Helsingfors är goda och att tjänsten fyller en viktig funktion med att bistå och företräda landskapsregeringen i kontakter med vår omvärld. Tjänsteinnehavaren verkar i nära kontakt med lantrådet och ministrarna kravet på landskapsregeringens förtroende är motiverat.

Landskapsregeringen föreslår nu att möjligheten att inrätta tjänster för politiska tjänsteinnehavare lagfästs. Avsikten är att i framtiden renodla tjänsteuppgifterna så att de uppgifter som inte är rent politiska minskas. Den huvudsakliga uppgiften ska vara att bistå och företräda Ålands landskapsregering utanför Åland. De politiska tjänsteinnehavarna kan ha sin placeringsort utanför Åland helt eller delvis. Idag finns Ålands representant i Helsingfors och landskapsregeringen anser att det på sikt skulle vara intressant med politiska tjänsteinnehavare som är placerade till exempel i Stockholm och Bryssel.

Uppsägningsskyddet för tjänsteinnehavarna styrs av grundlagens bestämmelser i 18 § 3 mom. om att ingen får avskedas från sitt arbete utan laglig grund och av jämlikhetsbestämmelsen i 6 §. Vid landskapsregeringens allmänna förvaltning finns det idag två kategorier av tjänsteinnehavare som har ett svagare uppsägningsskydd än vad som bestäms i tjänstemannalagen. Till den första kategorin hör avdelningscheferna och lagberedningschefen som förutom av de skäl som allmänt gäller för uppsägning kan sägas upp om det finns ett godtagbart och motiverat skäl. Till den andra kategorin hör förvaltningschefen som får sägas upp om han eller hon förlorar landskapsregeringens förtroende. Liknande bestämmelser finns i statstjänstemannalagens 26 och 26 § §§ för vissa kategorier av statstjänstemän. Enligt 26 § kan vissa tjänstemän såsom statssekreterare, kanslichefer och avdelningschefer vid ministerierna sägas upp om det finns ett godtagbart och motiverat skäl medan statssekreteraren och en ministers specialmedarbetare kan sägas upp om han eller hon förlorar ministerns förtroende. Grundlagsutskottet har vid behandlingen av lagstiftningen kring de ändrade bestämmelserna om uppsägningsskydd konstaterat¹⁵ att man i en bedömning av grunderna för uppsägning av de tjänstemän som avses i 26 § med tanke på grundlagen måste fästa avseende vid tjänsternas speciella natur. Det talar enligt utskottet starkt för att uppsägningsskäl i fråga om dem är generellare än i fråga om andra tjänster. Utskottet konstaterar att följande formulering av när en uppsägning är lämplig, med tanke på kravet i grundlagen att uppsägningsskäl ska grunda sig på lag: "När det med hänsyn till tjänstens natur finns ett godtagbart och motiverat skäl till det". Däremot berör grundlagsutskottet inte uppsägningsskyddet enligt 26a § i sitt betänkande. Av detta kan man enligt högsta

¹⁵ GrUB 13/2002 rd

domstolen¹⁶ dra slutsatsen att grundlagsutskottet funnit regleringen i 26a § problemfri ur grundlagssynpunkt.

Landskapsregeringen konstaterar att de politiska tjänsteinnehavarnas roll i förvaltningen är mycket speciell med tanke på den nära kontakten med lantrådet och ministrarna och att tjänsteinnehavaren har som uppgift att företräda landskapsregeringen. Detta motiverar dels att de politiska tjänstemännen utses på viss tid som sammanfaller med landskapsregeringens mandattid, dels att uppsägningsskyddet för de politiska tjänsteinnehavarna är svagare med ett krav på att tjänsteinnehavarna ska åtnjuta landskapsregeringens förtroende.

5 § *Avdelningschefernas uppgifter*. Ändringarna är dels språkliga, dels ändringar av benämningen tjänsteman.

7 § *Byråchefernas uppgifter*. Ändringarna är dels språkliga, dels ändringar av benämningarna tjänsteman och tjänstemannaföredragning. Tjänstemannaföredragning byts ut mot tjänsteföredragning i enlighet med ändringen av 10a § i landskapslagen om Ålands landskapsregering.

8 § *Ärendeberedning*. Ändringarna är dels språkliga, dels ändringar av benämningen tjänsteman.

11a § *Särregler för tjänsterna som förvaltningschef och avdelningschef*. Ändringarna är dels språkliga, dels ändringar av benämningen tjänsteman.

5. Ändring av förvaltningslagen för Åland

20, 24, 25 och 56 §§ Ändringarna är en anpassning till ändringen av benämningen tjänsteman till tjänsteinnehavare som görs i förslaget till ny landskapslag om landskapets tjänsteinnehavare.

6. Ändring av landskapslagen om lagberedningen

3 § Ändringarna är språkliga.

5 § Benämningen i paragrafen ändras i enlighet med den ändring av benämningarna som gjorts i förslaget till ny landskapslag om landskapets tjänsteinnehavare där tjänsteman bytts ut mot tjänsteinnehavare.

7 § Ändringen är en ändring av benämningen tjänsteman.

12 § Ändringen är en ändring av benämningen tjänsteman.

7. Ändring av landskapslagen om tjänstledighet för uppdrag som riksdagsledamot, lagtingsledamot eller medlem av landskapsregeringen

1 §. Benämningen i paragrafen ändras i enlighet med den ändring av benämningarna som gjorts i förslaget till ny landskapslag om landskapets tjänsteinnehavare där tjänsteman bytts ut mot tjänsteinnehavare.

2 §. Hänvisningen till lagtingsordningen har uppdaterats så att den hänvisar till den lagtingsordning som antogs år 2011. Enligt 10 § 5 mom. inträder ersättaren i ledamotens ställe då lagtinget har befriat en ledamot från att delta i lagtingarbetet under en viss tid och då en ledamot avtjänar frihetsstraff.

¹⁶ OH 2006/84

Rätten till tjänsteledighet för landskapets tjänsteinnehavare gäller även denna tid.

I tredje momentet har benämningen riksdagsman ändrats till riksdagsledamot i enlighet med de ändringar som gjorts av rikslagstiftningen.

8. Ändring av landskapslagen om rättsställningen för landskapstjänstemän som anställs vid en nordisk institution

Lagens rubrik. Lagens rubrik ändras för att anpassas till ändringen av benämningen från tjänsteman till tjänsteinnehavare.

1 § Benämningen i paragrafen ändras i enlighet med den ändring av benämningarna som gjorts i förslaget till ny landskapslag om landskapets tjänsteinnehavare där tjänsteman bytts ut mot tjänsteinnehavare.

2 § Ändringen är dels språklig, dels en ändring av begreppet tjänsteman.

9. Ändring av landskapslagen om kollektivavtal

1 § Ändringarna är en anpassning till ändringen av benämningen tjänsteman till tjänsteinnehavare som görs i förslaget till ny landskapslag om landskapets tjänsteinnehavare.

2 § Ändringarna är en anpassning till ändringen av benämningen tjänsteman till tjänsteinnehavare som görs i förslaget till ny landskapslag om landskapets tjänsteinnehavare.

Bestämmelsen i 5 mom. om de så kallade husbönderna i förvaltningen har justerats och anpassats till de ändringar som gjorts i organisationen.

Övriga paragrafer har ändrats för att anpassas till ändringen av benämningen från tjänsteman till tjänsteinnehavare. Vissa språkliga ändringar är också gjorda.

10. Ändring av landskapslagen om dataskydd inom landskaps- och kommunförvaltningen

15 § *Personal.* En hänvisning till bestämmelserna om inrättande och indragning i 17 § tas bort som onödig.

De bestämmelser som finns i nuvarande 15 § 3 mom. anpassas till den nya landskapslagen om landskapets tjänsteinnehavare. I enlighet med den lagen ska de underlydande myndigheterna direkt med stöd av lagen handha de uppgifter som enligt lagen ankommer på arbetsgivaren. Även beslut om permittering ska fattas i enlighet med bestämmelserna i landskapslagen om landskapets tjänsteinnehavare. Enligt de bestämmelserna fattar landskapsregeringen alla beslut om permittering som är nödvändig på grund av landskapets ekonomiska situation. Landskapsregeringen fattar även beslut om permittering som är nödvändig inom allmänna förvaltningen på grund av att tjänsteinnehavarens uppgifter eller förutsättningarna för arbetsgivaren att erbjuda uppgifter tillfälligt har minskat och arbetsgivaren inte skäligen kan erbjuda andra uppgifter eller någon utbildning som lämpar sig för arbetsgivarens. Permittering som gäller de underlydande myndigheterna och som är nödvändig av de sistnämnda orsakerna fattas av respektive underlydande myndighet. Undantaget från rätten att handha alla arbetsgivarbeslut ska beslut som gäller myndighetschefen fortsättningsvis fattas av landskapsregeringen.

Bestämmelsen om att omplaceringar av en tjänsteinnehavare till eller från en annan landskapsmyndighet kräver Datainspektionens samtycke är flyttad

till landskapslagen om landskapets tjänsteinnehavare som en allmän bestämmelse som gäller alla underlydande myndigheter.

17 § Hänvisningen till lagstiftningen ändras så att hänvisningen görs till den nya landskapslagen om landskapets tjänsteinnehavare.

18 § Hänvisningen till lagstiftningen ändras så att hänvisningen görs till den nya landskapslagen om landskapets tjänsteinnehavare.

20 § Benämningen i paragrafen ändras i enlighet med den ändring av benämningarna som gjorts i förslaget till ny landskapslag om landskapets tjänsteinnehavare där tjänsteman bytts ut mot tjänsteinnehavare.

11. Ändring av landskapslagen om Fordonsmyndigheten

6 § De bestämmelser som finns i nuvarande 6 § anpassas till den nya landskapslagen om landskapets tjänsteinnehavare. I enlighet med den lagen ska de underlydande myndigheterna direkt med stöd av lagen handha de uppgifter som enligt lagen ankommer på arbetsgivaren. Även beslut om permittering ska fattas i enlighet med bestämmelserna i landskapslagen om landskapets tjänsteinnehavare. Enligt de bestämmelserna fattar landskapsregeringen alla beslut om permittering som är nödvändig på grund av landskapets ekonomiska situation. Landskapsregeringen fattar även beslut om permittering som är nödvändig inom allmänna förvaltningen på grund av att tjänsteinnehavarens uppgifter eller förutsättningarna för arbetsgivaren att erbjuda uppgifter tillfälligt har minskat och arbetsgivaren inte skäligen kan erbjuda andra uppgifter eller någon utbildning som lämpar sig för arbetsgivarens. Permittering som gäller de underlydande myndigheterna och som är nödvändig av de sistnämnda orsakerna fattas av respektive underlydande myndighet. Undantaget från rätten att handha alla arbetsgivarbeslut ska beslut som gäller myndighetschefen fortsättningsvis fattas av landskapsregeringen.

Bestämmelsen om att omplaceringar av en tjänsteinnehavare till eller från en annan landskapsmyndighet kräver Fordonsmyndighetens samtycke är flyttad till landskapslagen om landskapets tjänsteinnehavare som en allmän bestämmelse som gäller alla underlydande myndigheter.

Hänvisningen till lagstiftningen ändras så att hänvisningen görs till den nya landskapslagen om landskapets tjänsteinnehavare.

12. Ändring av yrkeshögskolelagen för Åland

67 § *Anställningsförhållanden*. Bestämmelserna anpassas till den nya landskapslagen om landskapets tjänsteinnehavare. I enlighet med den lagen ska de underlydande myndigheterna direkt med stöd av lagen handha de uppgifter som enligt lagen ankommer på arbetsgivaren. Även beslut om permittering ska fattas i enlighet med bestämmelserna i landskapslagen om landskapets tjänsteinnehavare. Enligt de bestämmelserna fattar landskapsregeringen alla beslut om permittering som är nödvändig på grund av landskapets ekonomiska situation. Landskapsregeringen fattar även beslut om permittering som är nödvändig inom allmänna förvaltningen på grund av att tjänsteinnehavarens uppgifter eller förutsättningarna för arbetsgivaren att erbjuda uppgifter tillfälligt har minskat och arbetsgivaren inte skäligen kan erbjuda andra uppgifter eller någon utbildning som lämpar sig för arbetsgivarens. Permittering som gäller de underlydande myndigheterna och som är nödvändig av de sistnämnda orsakerna fattas av respektive underlydande myndighet.

Bestämmelsen om att omplaceringar av en tjänsteinnehavare till eller från en annan landskapsmyndighet kräver högskolans samtycke är flyttad till

landskapslagen om landskapets tjänsteinnehavare som en allmän bestämmelse som gäller alla underlydande myndigheter.

68 § *Tjänster*. Hänvisningen till lagstiftningen ändras så att hänvisningen görs till den nya landskapslagen om landskapets tjänsteinnehavare.

13. Ändring av landskapslagen om Ålands arbetsmarknads- och studieservicemyndighet

5 § *Behandling av ärenden*. Benämningen i paragrafen ändras i enlighet med den ändring av benämningarna som gjorts i förslaget till ny landskapslag om landskapets tjänsteinnehavare där tjänsteman bytts ut mot tjänsteinnehavare.

12 § *Anställningsförhållande*. De bestämmelser som finns i nuvarande 12 § anpassas till den nya landskapslagen om landskapets tjänsteinnehavare. I enlighet med den lagen ska de underlydande myndigheterna direkt med stöd av lagen handha de uppgifter som enligt lagen ankommer på arbetsgivaren. Även beslut om permittering ska fattas i enlighet med bestämmelserna i landskapslagen om landskapets tjänsteinnehavare. Enligt de bestämmelserna fattar landskapsregeringen alla beslut om permittering som är nödvändig på grund av landskapets ekonomiska situation. Landskapsregeringen fattar även beslut om permittering som är nödvändig inom allmänna förvaltningen på grund av att tjänsteinnehavarens uppgifter eller förutsättningarna för arbetsgivaren att erbjuda uppgifter tillfälligt har minskat och arbetsgivaren inte skäligen kan erbjuda andra uppgifter eller någon utbildning som lämpar sig för arbetsgivarens. Permittering som gäller de underlydande myndigheterna och som är nödvändig av de sistnämnda orsakerna fattas av respektive underlydande myndighet.

13 § *Tjänster och tillfälliga tjänsteinnehavare*. Benämningen i paragrafen ändras i enlighet med den ändring av benämningarna som gjorts i förslaget till ny landskapslag om landskapets tjänsteinnehavare där tjänsteman bytts ut mot tjänsteinnehavare.

Hänvisningen till lagstiftningen ändras så att hänvisningen görs till den nya landskapslagen om landskapets tjänsteinnehavare.

Sista momentet upphävs som överflödigt.

14 § *Särskilda bestämmelser om myndighetschefen*. Undantaget från rätten att handha alla arbetsgivarbeslut enligt förslaget till ny landskapslag om landskapets tjänsteinnehavare ska beslut som gäller myndighetschefen fortsättningsvis fattas av landskapsregeringen.

15 § *Förflyttning och omplacering*. Bestämmelsen om att omplaceringar av en tjänsteinnehavare till eller från en annan landskapsmyndighet kräver arbetsmarknads- och studieservicemyndighetens samtycke är flyttad till landskapslagen om landskapets tjänsteinnehavare som en allmän bestämmelse som gäller alla underlydande myndigheter.

14. Ändring av landskapslagen om Ålands energimyndighet

4 § *Myndighetens rätt att få uppgifter*. Benämningen i paragrafen ändras i enlighet med den ändring av benämningarna som gjorts i förslaget till ny landskapslag om landskapets tjänsteinnehavare där tjänsteman bytts ut mot tjänsteinnehavare.

8 § *Styrelsens uppgifter*. Benämningen i paragrafen ändras i enlighet med den ändring av benämningarna som gjorts i förslaget till ny landskapslag om landskapets tjänsteinnehavare där tjänsteman bytts ut mot tjänsteinnehavare.

9 § *Styrelsemöten*. Ändringen är språklig och förtydligande.

10 § *Tjänster*. Ändringen av första momentet är språklig. I paragrafen införs en bestämmelse om förfarandet vid inrättande och indragning av andra tjänster än tjänsten som myndighetschef som överensstämmer med den formulering som gäller övriga underlydande myndigheter. I och med detta kan nuvarande 2 mom. upphävas som överflödigt.

11 § *Tjänsteinnehavarnas oberoende*. Paragrafens rubrik samt benämningarna i paragrafen ändras i enlighet med den ändring av benämningarna som gjorts i förslaget till ny landskapslag om landskapets tjänsteinnehavare där tjänsteman bytts ut mot tjänsteinnehavare.

15. Ändring av landskapslagen om Ålands folkhögskola

27 § *Anställningsförhållanden*. De bestämmelser som finns i nuvarande 27 § anpassas till den nya landskapslagen om landskapets tjänsteinnehavare. I enlighet med den lagen ska de underlydande myndigheterna direkt med stöd av lagen handha de uppgifter som enligt lagen ankommer på arbetsgivaren. Även beslut om permittering ska fattas i enlighet med bestämmelserna i landskapslagen om landskapets tjänsteinnehavare. Enligt de bestämmelserna fattar landskapsregeringen alla beslut om permittering som är nödvändig på grund av landskapets ekonomiska situation. Landskapsregeringen fattar även beslut om permittering som är nödvändig inom allmänna förvaltningen på grund av att tjänsteinnehavarens uppgifter eller förutsättningarna för arbetsgivaren att erbjuda uppgifter tillfälligt har minskat och arbetsgivaren inte skäligen kan erbjuda andra uppgifter eller någon utbildning som lämpar sig för arbetsgivarens. Permittering som gäller de underlydande myndigheterna och som är nödvändig av de sistnämnda orsakerna fattas av respektive underlydande myndighet.

Bestämmelsen om att omplaceringar av en tjänsteinnehavare till eller från en annan landskapsmyndighet kräver direktionens samtycke är flyttad till landskapslagen om landskapets tjänsteinnehavare som en allmän bestämmelse som gäller alla underlydande myndigheter.

28 § *Tjänster*. Hänvisningen till lagstiftningen ändras så att hänvisningen görs till den nya landskapslagen om landskapets tjänsteinnehavare.

29 § *Timlärare*. Benämningarna i paragrafen ändras i enlighet med den ändring av benämningarna som gjorts i förslaget till ny landskapslag om landskapets tjänsteinnehavare där tjänsteman bytts ut mot tjänsteinnehavare. Landskapsregeringen betonar att bestämmelserna om visstidsanställningar i 18 § i landskapslagen om landskapets tjänsteinnehavare, som begränsar möjligheten att anställa tjänsteinnehavare för viss tid, ska följas då timlärare anställs.

30 § *Privaträttsligt anställningsförhållande*. Bestämmelsen om att omplaceringar av en arbetstagare till eller från en annan landskapsmyndighet kräver direktionens samtycke är flyttad till landskapslagen om landskapets tjänsteinnehavare som en allmän bestämmelse som gäller alla underlydande myndigheter.

33 § *Tystnadsplikt och utlämnande av uppgifter*. Benämningarna i paragrafen ändras i enlighet med den ändring av benämningarna som gjorts i förslaget till ny landskapslag om landskapets tjänsteinnehavare där tjänsteman bytts ut mot tjänsteinnehavare.

34 § *Besvär*. Benämningarna i paragrafen ändras i enlighet med den ändring av benämningarna som gjorts i förslaget till ny landskapslag om landskapets tjänsteinnehavare där tjänsteman bytts ut mot tjänsteinnehavare.

16. Ändring av landskapslagen om gymnasieutbildning

59 § *Gemensamma bestämmelser om förvaltningschefen och rektorerna*. Benämningen i paragrafen ändras i enlighet med den ändring av benämningarna som gjorts i förslaget till ny landskapslag om landskapets tjänsteinnehavare där tjänsteman bytts ut mot tjänsteinnehavare.

66 § *Anställningsförhållanden*. Hänvisningen till lagstiftningen ändras så att hänvisningen görs till den föreslagna nya landskapslagen om landskapets tjänsteinnehavare. Benämningarna i paragrafen ändras i enlighet med den ändring av benämningarna som gjorts i förslaget till ny landskapslag om landskapets tjänsteinnehavare där tjänsteman bytts ut mot tjänsteinnehavare.

Bestämmelsen om att omplaceringar av en tjänsteinnehavare till eller från en annan landskapsmyndighet kräver Ålands gymnasiums samtycke är flyttad till landskapslagen om landskapets tjänsteinnehavare som en allmän bestämmelse som gäller alla underlydande myndigheter.

Beslut om permittering ska fattas i enlighet med förslaget till ändring av i landskapslagen om landskapets tjänsteinnehavare. Enligt de bestämmelserna fattar landskapsregeringen alla beslut om permittering som är nödvändig på grund av landskapets ekonomiska situation. Landskapsregeringen fattar även beslut om permittering som är nödvändig inom allmänna förvaltningen på grund av att tjänsteinnehavarens uppgifter eller förutsättningarna för arbetsgivaren att erbjuda uppgifter tillfälligt har minskat och arbetsgivaren inte skäligen kan erbjuda andra uppgifter eller någon utbildning som lämpar sig för arbetsgivarens. Permittering som gäller de underlydande myndigheterna och som är nödvändig av de sistnämnda orsakerna fattas av respektive underlydande myndighet.

68 § *Övriga bestämmelser*. Hänvisningen till lagstiftningen ändras så att hänvisningen görs till den föreslagna nya landskapslagen om landskapets tjänsteinnehavare. Benämningarna i paragrafen ändras i enlighet med den ändring av benämningarna som gjorts i förslaget till ny landskapslag om landskapets tjänsteinnehavare där tjänsteman bytts ut mot tjänsteinnehavare.

17. Ändring av landskapslagen om Ålands kulturdelegation

2 § *Kulturdelegationens verksamhet*. Benämningen i paragrafen ändras i enlighet med den ändring av benämningarna som gjorts i förslaget till ny landskapslag om landskapets tjänsteinnehavare där tjänsteman bytts ut mot tjänsteinnehavare.

18. Ändring av landskapslagen om hälso- och sjukvård

6 § *Hälso- och sjukvårdsdirektören*. Benämningen i paragrafen ändras i enlighet med den ändring av benämningarna som gjorts i förslaget till ny landskapslag om landskapets tjänsteinnehavare där tjänsteman bytts ut mot tjänsteinnehavare.

9 § *Ledningen och personalen.* De bestämmelser som finns i nuvarande 9 § anpassas till förslaget till ny landskapslagen om landskapets tjänsteinnehavare. I enlighet med den lagen ska de underlydande myndigheterna direkt med stöd av lagen handha de uppgifter som enligt lagen ankommer på arbetsgivaren. Även beslut om permittering ska fattas i enlighet med bestämmelserna i landskapslagen om landskapets tjänsteinnehavare. Enligt de bestämmelserna fattar landskapsregeringen alla beslut om permittering som är nödvändig på grund av landskapets ekonomiska situation. Landskapsregeringen fattar även beslut om permittering som är nödvändig inom allmänna förvaltningen på grund av att tjänsteinnehavarens uppgifter eller förutsättningarna för arbetsgivaren att erbjuda uppgifter tillfälligt har minskat och arbetsgivaren inte skäligen kan erbjuda andra uppgifter eller någon utbildning som lämpar sig för arbetsgivarens. Permittering som gäller de underlydande myndigheterna och som är nödvändig av de sistnämnda orsakerna fattas av respektive underlydande myndighet.

Bestämmelsen om att omplaceringar av en tjänsteinnehavare till eller från en annan landskapsmyndighet kräver direktionens samtycke är flyttad till landskapslagen om landskapets tjänsteinnehavare som en allmän bestämmelse som gäller alla underlydande myndigheter.

Hänvisningen till lagstiftningen ändras så att hänvisningen görs till den föreslagna nya landskapslagen om landskapets tjänsteinnehavare.

19. Ändring av landskapslagen om Ålands miljö- och hälsoskyddsmyndighet

5 § *Styrelsens ansvar.* Begreppet förflyttning tas bort eftersom detta begrepp inte används i förslaget till ny landskapslag om landskapets tjänsteinnehavare.

6 § *Myndighetschefen.* Benämningen i paragrafen ändras i enlighet med den ändring av benämningarna som gjorts i förslaget till ny landskapslag om landskapets tjänsteinnehavare där tjänsteman bytts ut mot tjänsteinnehavare.

8 § *Övrig personal och skötseln av vissa personalfrågor.* De bestämmelser som finns i nuvarande 8 § anpassas till förslaget till ny landskapslagen om landskapets tjänsteinnehavare. I enlighet med den lagen ska de underlydande myndigheterna direkt med stöd av lagen handha de uppgifter som enligt lagen ankommer på arbetsgivaren. Även beslut om permittering ska fattas i enlighet med bestämmelserna i landskapslagen om landskapets tjänsteinnehavare. Enligt de bestämmelserna fattar landskapsregeringen alla beslut om permittering som är nödvändig på grund av landskapets ekonomiska situation. Landskapsregeringen fattar även beslut om permittering som är nödvändig inom allmänna förvaltningen på grund av att tjänsteinnehavarens uppgifter eller förutsättningarna för arbetsgivaren att erbjuda uppgifter tillfälligt har minskat och arbetsgivaren inte skäligen kan erbjuda andra uppgifter eller någon utbildning som lämpar sig för arbetsgivarens. Permittering som gäller de underlydande myndigheterna och som är nödvändig av de sistnämnda orsakerna fattas av respektive underlydande myndighet.

Bestämmelsen om att omplaceringar av en tjänsteinnehavare till eller från en annan landskapsmyndighet kräver direktionens samtycke är flyttad till landskapslagen om landskapets tjänsteinnehavare som en allmän bestämmelse som gäller alla underlydande myndigheter.

Hänvisningen till lagstiftningen ändras så att hänvisningen görs till den föreslagna nya landskapslagen om landskapets tjänsteinnehavare.

20. Ändring av landskapslagen om Ålands musikinstitut

15 §. *Anställningsförhållanden.* Bestämmelser i 15 § anpassas till förslaget till ny landskapslagen om landskapets tjänsteinnehavare. I enlighet med den lagen ska de underlydande myndigheterna direkt med stöd av lagen handha de uppgifter som enligt lagen ankommer på arbetsgivaren.

Bestämmelsen om att omplaceringar av en tjänsteinnehavare till eller från en annan landskapsmyndighet kräver direktionens samtycke är flyttad till landskapslagen om landskapets tjänsteinnehavare som en allmän bestämmelse som gäller alla underlydande myndigheter.

15a § *Tjänster.* Hänvisningen till lagstiftningen ändras så att hänvisningen görs till den föreslagna nya landskapslagen om landskapets tjänsteinnehavare.

15b § *Timlärare.* Benämningen i paragrafen ändras i enlighet med den ändring av benämningarna som gjorts i förslaget till ny landskapslag om landskapets tjänsteinnehavare där tjänsteman bytts ut mot tjänsteinnehavare.

15c § *Privaträttsligt anställningsförhållande.* Bestämmelsen om att omplaceringar av en arbetstagare till eller från en annan landskapsmyndighet kräver direktionens samtycke är flyttad till landskapslagen om landskapets tjänsteinnehavare som en allmän bestämmelse som gäller alla underlydande myndigheter.

17 § *Övriga bestämmelser.* Hänvisningen till lagstiftningen ändras så att hänvisningen görs till den föreslagna nya landskapslagen om landskapets tjänsteinnehavare. Benämningen i paragrafen ändras i enlighet med den ändring av benämningarna som gjorts i förslaget till ny landskapslag om landskapets tjänsteinnehavare där tjänsteman bytts ut mot tjänsteinnehavare.

Landskapsregeringen betonar att bestämmelserna om visstidsanställningar i 18 § i landskapslagen om landskapets tjänsteinnehavare, som begränsar möjligheten att anställa tjänsteinnehavare för viss tid, ska följas då timlärare anställs.

21. Ändring av landskapslagen om Ålands ombudsmannamyndighet

8 § *Anställningsförhållanden.* De bestämmelser som finns i nuvarande 8 § anpassas till förslaget till ny landskapslagen om landskapets tjänsteinnehavare. I enlighet med den lagen ska de underlydande myndigheterna direkt med stöd av lagen handha de uppgifter som enligt lagen ankommer på arbetsgivaren. Undantaget är beslut som gäller myndighetschefen, vilka fortsättningsvis ska fattas av landskapsregeringen. Även beslut om permittering ska fattas i enlighet med bestämmelserna i landskapslagen om landskapets tjänsteinnehavare. Enligt de bestämmelserna fattar landskapsregeringen alla beslut om permittering som är nödvändig på grund av landskapets ekonomiska situation. Landskapsregeringen fattar även beslut om permittering som är nödvändig inom allmänna förvaltningen på grund av att tjänsteinnehavarens uppgifter eller förutsättningarna för arbetsgivaren att erbjuda uppgifter tillfälligt har minskat och arbetsgivaren inte skäligen kan erbjuda andra uppgifter eller någon utbildning som lämpar sig för arbetsgivarens. Permittering som gäller de underlydande myndigheterna och som är nödvändig av de sistnämnda orsakerna fattas av respektive underlydande myndighet.

Bestämmelsen om att omplaceringar av en tjänsteinnehavare till eller från en annan landskapsmyndighet kräver myndighetens samtycke är flyttad till

landskapslagen om landskapets tjänsteinnehavare som en allmän bestämmelse som gäller alla underlydande myndigheter.

9 § *Tjänster vid ombudsmannamyndigheten*. Hänvisningen till lagstiftningen ändras så att hänvisningen görs till den föreslagna nya landskapslagen om landskapets tjänsteinnehavare.

10 § *Behörighetskrav*. Ändringarna är dels språkliga dels stryks bestämmelser som är överflödiga.

15 § *Myndighetschefens uppgifter*. Benämningarna i paragrafen ändras i enlighet med den ändring av benämningarna som gjorts i förslaget till ny landskapslag om landskapets tjänsteinnehavare där tjänsteman bytts ut mot tjänsteinnehavare.

20 § *Skyldighet att lämna uppgifter till ombudsmannamyndigheten*. Benämningen i paragrafen ändras i enlighet med den ändring av benämningarna som gjorts i förslaget till ny landskapslag om landskapets tjänsteinnehavare där tjänsteman bytts ut mot tjänsteinnehavare.

22. Ändring av landskapslagen om Ålands polismyndighet

2 § *Personal*. Av de landskapsregeringens underlydande myndigheter är det idag endast två som inte har rätt att själva inrätta och dra in tjänster och anställa tjänsteinnehavare och arbetstagare. Polismyndigheten är en av dem. Med stöd av en förordningsfullmakt i 2 § 4 mom. har dock rätten att anställa personal delegerats till polismästaren.

Landskapsregeringen föreslår nu att även polismyndigheten ska få rätt att själv besluta om inrättande och indragning av tjänster och att polismästaren direkt med stöd av lag ska få rätt att anställa tjänsteinnehavare och arbetstagare.

Paragrafen föreslås ändrad i enlighet med detta. En likadan formulering vad gäller förfarandet vid inrättande och indragning av tjänster som finns i övriga lagar som gäller de underlydande myndigheterna föreslås. Enligt den ska landskapsregeringens utlåtande inhämtas för beslut fattas om inrättande eller indragning och de bestämmelser om behovsutredningar som finns i förslaget till ny landskapslag om landskapets tjänsteinnehavare ska följas. Förordningsfullmakten om möjligheten att delegera anställningsrätten till polismästaren i förordning stryks och polismästarens rätt att anställa skrivs in i lagen. Benämningarna tjänsteman ändras till tjänsteinnehavare i enlighet den ändring av benämningarna som gjorts i förslaget till ny landskapslag om landskapets tjänsteinnehavare där tjänsteman bytts ut mot tjänsteinnehavare.

4 § *Behörighetskrav*. Benämningen tjänsteman ändras till tjänsteinnehavare i enlighet den ändring av benämningarna som gjorts i förslaget till ny landskapslag om landskapets tjänsteinnehavare där tjänsteman bytts ut mot tjänsteinnehavare. Dessutom justeras bestämmelsen språkligt.

5f §. *Bisysslor*. Villkoren för polismän att ta emot bisysslor föreslår fortsättningsvis vara strängare än för övriga tjänsteinnehavare. Enligt 34 § i förslaget till ny landskapslag om landskapets tjänsteinnehavare avses med bisyssla ett tjänsteförhållande, ett avlönat arbete och en avlönad uppgift av bestående natur som tjänsteinnehavaren har rätt att avsäga sig samt yrke, näring och rörelse. En tjänsteinnehavare får inte ta emot eller inneha en bisyssla som innebär att tjänsteinnehavaren blir jävig i sina uppgifter, att tjänsteinnehavarens opartiskhet i skötseln av tjänsteuppgifterna äventyras eller att bisysslan annars inverkar negativt på tjänsteinnehavarens skötsel av

tjänsteuppgifterna. Arbetsgivaren har rätt att förbjuda tjänsteinnehavaren att ta emot eller inneha en sådan bisyssla. För bisysslor som innebär att arbetstid används för uppgifter som hör till bisysslan krävs att arbetsgivaren beviljar tillstånd för bisysslan. Tillståndet kan beviljas tills vidare, för viss tid eller begränsat och kan återkallas om det finns skäl till det.

Enligt 34 § 4 mom. ska tjänsteinnehavaren för andra bisysslor än sådana som avses i 3 mom. ska göra en anmälan till arbetsgivaren, tillstånd krävs alltså inte. För polismän föreslås dock såsom enligt gällande lag krävas tillstånd för samtliga bisysslor.

6 § *Tjänsteledighet*. Enligt bestämmelserna i nuvarande lag beslutar landskapsregeringen om tjänsteledighet för polismästaren, överkommisarierna och den övriga personalen. Vad gäller den övriga personalen kan rätten att bevilja tjänsteledighet delegeras till polismästaren genom landskapsförordning, vilket också gjorts. Nu föreslås att förordningsfullmakten ska strykas och att rätten att bevilja tjänsteledighet för den övriga personalen direkt genom lag ska påföras polismästaren.

9 § *Avgångsålder*. Hänvisningen till lagstiftningen ändras så att hänvisningen görs till den föreslagna nya landskapslagen om landskapets tjänsteinnehavare.

10 § *Varning*. Enligt paragrafen har polismästaren rätt att bestraffa underlydande med varning i enlighet med bestämmelserna i tjänstemannalagen (1987:61) för landskapet Åland. Om polismästaren anser att annat straff än varning ska utdelas kan polismästaren överföra ärendet till landskapsregeringen.

Bestämmelser om rätten att utfärda varning till en tjänsteinnehavare finns i 35 § i förslaget till ny landskapslag om landskapets tjänsteinnehavare. Bestämmelsen i denna lag behövs därför inte. I den nya lagen har möjligheten till disciplinära straff slopats som otidsenliga. Möjligheten att överföra ärendet till landskapsregeringen för övriga straff föreslås därför slopad.

11 a § *Straffbestämmelse*. Den straffbestämmelse som anges i paragrafen gäller en ett brott som inte längre är reglerat i landskapslagen om Ålands polismyndighet. Brottet och en straffbestämmelse finns sedan 1 mars 2021 i 13 § i landskapslagen (2021:12) om tillämpning på Åland av polislagen. Paragrafen föreslås därför upphävd.

23. Ändring av landskapslagen Ålands sjösäkerhetscentrum

6 § *Personal*. Bestämmelsen om att omplaceringar av en tjänsteinnehavare till eller från en annan landskapsmyndighet kräver myndighetens samtycke är flyttad till landskapslagen om landskapets tjänsteinnehavare som en allmän bestämmelse som gäller alla underlydande myndigheter.

24. Ändring av landskapslagen om Ålands statistik- och utredningsbyrå

5 §. Benämningarna i paragrafen ändras i enlighet med den ändring av benämningarna som gjorts i förslaget till ny landskapslag om landskapets tjänsteinnehavare där tjänsteman bytts ut mot tjänsteinnehavare.

6 §. Bestämmelserna i 1 mom. upphävs för att anpassa bestämmelserna till förslaget till ny landskapslagen om landskapets tjänsteinnehavare. I enlighet med den lagen ska de underlydande myndigheterna direkt med stöd av lagen handha de uppgifter som enligt lagen ankommer på arbetsgivaren.

Undantaget är beslut som gäller myndighetschefen, vilka fortsättningsvis ska fattas av landskapsregeringen. Även beslut om permittering ska fattas i enlighet med bestämmelserna i landskapslagen om landskapets tjänsteinnehavare. Enligt de bestämmelserna fattar landskapsregeringen alla beslut om permittering som är nödvändig på grund av landskapets ekonomiska situation. Landskapsregeringen fattar även beslut om permittering som är nödvändig inom allmänna förvaltningen på grund av att tjänsteinnehavarens uppgifter eller förutsättningarna för arbetsgivaren att erbjuda uppgifter tillfälligt har minskat och arbetsgivaren inte skäligen kan erbjuda andra uppgifter eller någon utbildning som lämpar sig för arbetsgivarens. Permittering som gäller de underlydande myndigheterna och som är nödvändig av de sistnämnda orsakerna fattas av respektive underlydande myndighet.

Bestämmelsen om att omplaceringar av en tjänsteinnehavare till eller från en annan landskapsmyndighet kräver myndighetens samtycke är flyttad till landskapslagen om landskapets tjänsteinnehavare som en allmän bestämmelse som gäller alla underlydande myndigheter.

25. Ändring av landskapslagen om landskapets fastighetsverk

11 § *Personalen*. Paragrafen föreslås ändrad så att fastighetsverket får rätt att fatta beslut om permittering som beror på att en arbetstagares uppgifter eller fastighetsverkets möjligheter att erbjuda uppgifter tillfälligt har minskat och fastighetsverket inte skäligen kan erbjuda andra uppgifter eller någon utbildning som lämpar sig för fastighetsverkets behov. Beslut om permittering som är nödvändig på grund av landskapets ekonomiska situation.

26. Ändring av landskapslagen om landskapet Ålands pensionsfond

5b § Bestämmelserna anpassas till förslaget till ny landskapslagen om landskapets tjänsteinnehavare. I enlighet med den lagen ska de underlydande myndigheterna direkt med stöd av lagen handha de uppgifter som enligt lagen ankommer på arbetsgivaren. Undantaget är beslut som gäller fondchefen, vilka fortsättningsvis ska fattas av landskapsregeringen. Även beslut om permittering ska fattas i enlighet med bestämmelserna i landskapslagen om landskapets tjänsteinnehavare. Enligt de bestämmelserna fattar landskapsregeringen alla beslut om permittering som är nödvändig på grund av landskapets ekonomiska situation. Landskapsregeringen fattar även beslut om permittering som är nödvändig inom allmänna förvaltningen på grund av att tjänsteinnehavarens uppgifter eller förutsättningarna för arbetsgivaren att erbjuda uppgifter tillfälligt har minskat och arbetsgivaren inte skäligen kan erbjuda andra uppgifter eller någon utbildning som lämpar sig för arbetsgivarens. Permittering som gäller de underlydande myndigheterna och som är nödvändig av de sistnämnda orsakerna fattas av respektive underlydande myndighet.

Bestämmelsen om att omplaceringar av en tjänsteinnehavare till eller från en annan landskapsmyndighet kräver myndighetens samtycke är flyttad till landskapslagen om landskapets tjänsteinnehavare som en allmän bestämmelse som gäller alla underlydande myndigheter.

27. Ändring av landskapslagen om posttjänster

14 § *Öppnande av försändelser*. Tjänsteplikten och tjänsteansvaret för tjänsteinnehavare härleds från grundlagens bestämmelser. Enligt bestämmelserna i 2 § 3 mom. ska all utövning av offentlig makt bygga på lag och i all offentlig verksamhet ska lag noggrant iakttas. Enligt 118 § ansvarar en tjänsteman för att hans eller hennes ämbetsåtgärder är lagliga. Bestämmelser om brott mot tjänsteplikten finns i den nya tjänstebrottslagen (xx:xx) för Åland.

24 § *Övriga skyldigheter.* Benämningen tjänstemannaansvar ändras till det begrepp som allmänt används, tjänsteansvar.

34 § *Tjänsteansvar.* Benämningen tjänstemannaansvar ändras till det begrepp som allmänt används, tjänsteansvar. Bestämmelser om brott mot tjänsteplikten finns i den nya tjänstebrottslagen (xx:xx) för Åland

28. Ändring av landskapslagen om lagtingets kansli

3 § *Tillämpliga bestämmelser.* Bestämmelserna anpassas till förslaget till ny landskapslagen om landskapets tjänsteinnehavare vad gäller benämningen tjänsteinnehavare.

4 § *Tjänstekollektivavtal.* Bestämmelserna anpassas till förslaget till ny landskapslagen om landskapets tjänsteinnehavare vad gäller benämningen tjänsteinnehavare.

5 § *Instruktioner.* Bestämmelserna anpassas till förslaget till ny landskapslagen om landskapets tjänsteinnehavare vad gäller benämningen tjänsteinnehavare.

6 § *Rättelseyrkande.* Bestämmelserna anpassas till förslaget till ny landskapslagen om landskapets tjänsteinnehavare vad gäller benämningen tjänsteinnehavare. Dessutom föreslås en mindre språklig ändring.

29. Ändring av landskapslagen om Landskapsrevisionen

11 § *Organisation.* Bestämmelserna anpassas till förslaget till ny landskapslagen om landskapets tjänsteinnehavare vad gäller benämningen tjänsteinnehavare.

12 § *Tjänsteinnehavarnas ställning.* Bestämmelserna anpassas till förslaget till ny landskapslagen om landskapets tjänsteinnehavare vad gäller benämningen tjänsteinnehavare. Bestämmelserna om förflyttning och disciplinärt förfarande slopas eftersom dessa åtgärder inte finns i den nya tjänsteinnehavarlagen.

30. Landskapslag om tillämpning av rikslagstiftningen om rätt till ersättning vid olycksfall

1 kap. Allmänna bestämmelser

1 § *Tillämpningsområde.* Genom blankettlagen ska rikets lag om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar (FFS 459/2015) (nedan arbetsolycksfallslagen) tillämpas på Åland. Landskapsregeringen föreslår att ändringar av lagen ska tillämpas då de träder i kraft i riket för att säkerställa att den lag som tillämpas på Åland hela tiden är aktuell.

Lagen reglerar arbetstagarnas rätt att få ersättningar på grund av olycksfall eller på grund av yrkessjukdomar, och om skyldigheten för arbetsgivarna att teckna försäkringar för sina arbetstagare mot olycksfall och yrkessjukdomar.

2 § *Personer som omfattas av tillämpningsområdet.* De personer som ska omfattas av lagen föreslås för det första vara alla landskapets tjänsteinnehavare samt tjänsteinnehavarna vid lagtingets kansli.

För det andra föreslås de förtroendevalda, det vill säga medlemmarna av landskapsregeringen och ledamöterna i Ålands lagting omfattas. De

arbetstagare vid landskapsregeringen och lagtinget som är anställda i arbetsavtalsförhållande omfattas redan av rikslagen eftersom detta faller inom rikets lagstiftningsbehörighet.

2 kap. Avvikande bestämmelser

3 § *Behörig myndighet.* I 2 § 12 punkten i arbetsolycksfallslagen anges att med myndighet som ansvarar för ordnandet av social- och hälsovård avses de välfärdsområden som avses i 5 § i lagen om välfärdsområden (FFS 611/2021) samt välfärdsområdena i landskapet Nyland, Helsingfors stad och HUS-sammanslutningen till den del de ordnar social- och hälsovård i enlighet med lagen om ordnande av social- och hälsovården och räddningsväsendet i Nyland. Socialvården hör till landskapets behörighet enligt 18 § 13 punkten och hälso- och sjukvården enligt 18 § 12 punkten, med vissa undantag i 27 § 24, 29 och 30 punkterna.

Social- och hälsovården är inte organiserad på samma sätt på Åland som i riket utan det är kommunerna och kommunernas socialtjänster rf. som ansvarar för socialvården och Ålands hälso- och sjukvård som ansvarar för hälso- och sjukvården.

4 § *Avvikelser.* Enligt 36 § i arbetsolycksfallslagen ersätts kostnader för sjukvård som behövs till följd av en skada enligt när sjukvården ges som offentlig hälso- och sjukvård på grundval av lagen om ordnande av social- och hälsovård (FFS 612/2021) eller hälso- och sjukvårdslagen (FFS 1326/2010), som en tjänst enligt lagen om privat hälso- och sjukvård (FFS 152/1990) eller som en tjänst av en självständig yrkesutövare som avses i lagen om yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården.

Hälso- och sjukvården hör till landskapets behörighet och Åland har egen lagstiftning på området, landskapslagen (2011:114) om hälso- och sjukvård och landskapslagen (2024:29) om privat hälso- och sjukvård. Åland har ingen egen lag som motsvarar lagen om ordnande av social- och hälsovård.

5 § *Hänvisningar till rikslagstiftningen.* På flera punkter i arbetsolycksfallslagen hänvisas till rikslagstiftning. Inom vissa av dessa områden har Åland lagstiftningsbehörighet och egen lagstiftning. På dessa områden ska hänvisningar avse motsvarande bestämmelser i landskapslagstiftningen.

Hänvisningar till lagen om klientavgifter inom social- och hälsovården (FFS 734/1992) ska på Åland avses landskapslagen (2007:23) om grunderna för avgifter till Ålands hälso- och sjukvård samt landskapslagen (2022:91) om klientavgifter inom socialvården. Lagen om servicesedlar inom social- och hälsovården (FFS 569/2009) har ingen motsvarighet i landskapslagstiftningen trots att frågan berör landskapets lagstiftningsbehörighet. Enligt 46 § i hälso- och sjukvårdslagen kan servicesedlar användas men det förutsätter utfärdande av en separat lag, som dock inte har utfärdats.

Hänvisningar till lagen om behandling av kundavgifter inom social- och hälsovården (FFS 703/2023) ska på Åland avse landskapslagen (1993:61) om tillämpning i landskapet Åland av lagen om patientens ställning och rättigheter. Med stöd av blankettlagen tillämpas rikets lag om patientens ställning och rättigheter. Rikslagen är upphävd men tillämpas på Åland i den lydelse lagen hade i riket den 31 december 2023.

Hänvisningar till lagen om grundläggande utbildning (FFS 628/1998) och Gymnasielagen (FFS 714/2018) ska på Åland avse landskapslagen (2020:32) om barnomsorg och grundskola och landskapslagen (2011:13) om gymnasiutbildning.

Hänvisningar till lagen om stöd för hemvård och privat vård av barn ska på Åland avse landskapslagen (2015:68) om hemvårdsstöd.

Hänvisningar till lagen om tolkningstjänst för handikappade personer (FFS 133/2010) ska på Åland avse landskapslagen (2010:99) om tillämpning i landskapet Åland av lagen om tolkningstjänst för handikappade personer.

Hänvisningar till lagen om utkomstskydd för arbetslösa (FFS 1290/2002) ska på Åland avse landskapslagen (2003:71) om tillämpning i landskapet Åland av lagen om utkomstskydd för arbetslösa.

Hänvisningar till lagen om studiestöd (FFS 65/2007) ska på Åland avse landskapslagen (2006:71) om studiestöd.

Hänvisningar till lagen om utkomststöd (FFS 1412/1997) ska på Åland avse landskapslagen (1998:66) om tillämpning i landskapet Åland av lagen om utkomststöd.

6 § *Landskapsförordning*. I paragrafen ingår en fullmakt för landskapsregeringen att besluta om att sådana förordningar som utfärdats med stöd av arbetsolycksfallslagen ska tillämpas på Åland.

3 kap. Olycksfall vid distansarbete

7 § *Allmänt*. För statens tjänstemän finns bestämmelser i en skild lag, lagen om ersättning till statsanställda för olycksfall som inträffat under förhållanden som hänför sig till distansarbete (FFS 1012/2022) (nedan distansarbetslagen). Lagen innebär att försäkringsskyddet utvidgas till att omfatta ersättning för olycksfall som inträffat i distansarbete

- 1) i sedvanlig verksamhet på distansarbetsplatsen,
- 2) på ett område som hör till den plats där arbetet utförs och
- 3) utanför ett område som hör till distansarbetsplatsen.

Lagen påverkar inte olycksfall som inträffar i själva arbetet även om det sker på distans, utan dessa olycksfall ersätts som idag med stöd av arbetsolycksfallslagen.

Distanslagen är en speciallag som endast omfattar statens tjänstemän och utgår från förhållandet som följer av olycksfallslagen, det vill säga att staten inte försäkrar sina anställda. De ersättningar som ges med stöd av distanslagen omfattar inte idag landskapets tjänstemän och landskapets förtroendevalda. De som är anställda i arbetsavtalsförhållanden omfattas av de frivilliga försäkringar som arbetsgivaren tecknar för sina arbetstagare.

Landskapsregeringen föreslår nu att försäkringsskyddet som täcks av distanslagen ska omfatta även tjänsteinnehavare och politiker som omfattas av denna blankettlag.

8 § *Definitioner*. I 1 mom. definieras distansarbetsplatser. En distansarbetsplats är en lokal som är lämplig för distansarbete, som inte tillhandahålls av arbetsgivaren och som arbetstagaren enligt anvisningar från sin arbetsgivare får utföra sitt tjänsteåliggande eller sin arbetsuppgift i. En distansarbetsplats kan till exempel vara tjänstemannens hem eller fritidsbostad.

Enligt 2 mom. definieras olycksfall vid distansarbete som en plötslig, oförutsedd händelse som orsakats av en yttre faktor och som leder till en skada eller en sjukdom hos den anställda. Definitionen på olycksfall motsvarar bestämmelsen i 17 § i arbetsolycksfallslagen.

9 § *Ersättning av olycksfall i distansarbete*. Enligt 1 mom. ersätts olycksfall om det inträffat inom området för distansarbetsplatsen i en sådan verksamhet som vanligen hänför sig till arbetet men i något annat sammanhang än i samband med arbetet. Ett sådant olycksfall är till exempel att en person förflyttar sig från ett ställe till ett annat på distansarbetsplatsen, såsom från köket till skrivbordet. Som olycksfall i distansarbete ersätts också olycksfall som inträffat under en sedvanlig mat- eller rekreationspaus under en

distansarbetsdag. Som sedvanligt anses bland annat att laga eller värma mat eller dryck till sig själv, att hämta förfriskningar och att besöka toaletten. All förflyttning på distansarbetsplatsen som dessa sysslor förutsätter anses också vara sedvanlig. Olycksfall som inträffat under en kortvarig rekreation, såsom en promenad eller under utförande av pausgymnastik i samband med arbetet ersätts också. Olycksfall som inträffat under exempelvis frivillig motionsidrott under distansarbetsdagen eller i samband med skötsel av privata angelägenheter såsom hushållsarbete, barnomsorg eller underhåll av fastigheten ersätts inte. Olycksfall som har inträffat under en persons fritid ersätts inte som ett olycksfall i distansarbete. Ett absolut krav för att ett olycksfall i distansarbete ska omfattas av ersättning är att olycksfallet har inträffat i samband med sedvanlig verksamhet i distansarbetet.

Enligt 2 mom. kan olycksfall som inträffat utanför ett område som hör till distansarbetsplatsen ersätts om det har inträffat under förhållanden som särskilt anges. Enligt 1 punkten omfattar skyddet olycksfall som har inträffat under en sedvanlig resa mellan arbetstagarens bostad eller ordinariearbetsplats och distansarbetsplatsen. Med en sedvanlig resa avses en sådan färdrutt mellan bostaden och distansarbetsplatsen som är motiverad med tanke på bland annat trafikförbindelser, tillgängliga transportmedel, trafikförhållanden samt resans längd och den tid som resan tar. Med bostad avses utöver arbetstagarens stadigvarande bostad också en tillfällig bostad eller inkvartering såsom en fritidsbostad från vilken arbetstagaren på grund av utförande av distansarbete åker till distansarbetsplatsen eller tillbaka. Olycksfallsskydd enligt denna lag gäller också resor som istället för att börja från bostaden börjar från personens ordinarie arbetsplats eller slutar där. Om personen på grund av sitt arbete har behov av att röra sig mellan distansarbetsplatser som är utanför den egna bostaden är motsvarande olycksfallsskydd i kraft även då enligt 2 punkten. Ett sådant behov kan till exempel vara att skriva under en handling, att kopiera handlingar eller att delta i ett möte som ordnas på en annan distansarbetsplats och som förutsätter fysisk närvaro. En resa innebär alltid en förhöjd risk för olycksfall jämfört med om personen inte lämnar distansarbetsplatsen. På grund av detta är det nödvändigt att på det beskrivna sättet begränsa olycksfallsskyddet i distansarbete vad gäller resor mellan distansarbetsplatser. Enligt 3 punkten omfattas ett olycksfall som inträffar under en sedvanlig mat- eller rekreationspaus och en resa i direkt anslutning till den i närheten av distansarbetsplatsen av skyddet. Arbetstagarens olycksfallsskydd motsvarar då skyddet som arbetstagaren omfattas av om arbetstagaren under en mat- eller rekreationspaus avlägsnar sig från den ordinarie arbetsplatsen. Olycksfallsskyddet begränsas därmed till förflyttning i distansarbetsplatsens närhet. Skyddet gäller alltså inte exempelvis när personen under sin lunchpaus åker bil till sin fritidsbostad. Då är det inte fråga om en sedvanlig mat- och rekreationspaus, utan en resa mellan distansarbetsplatser som i detta fall inte är nödvändigt såsom avses i 2 punkten. Enligt 4 punkten ersätts också olycksfall som har inträffat under en sedvanlig resa från bostaden eller distansarbetsplatsen till en barnomsorgsplats för ordnande barnomsorg. Olycksfallsskyddet omfattar alltså även mindre avvikelser från den kortaste färdrutten för besök i en matvaruaffär eller för någon annan med dem jämfällbar orsak. Med en sedvanlig resa avses en sådan färdrutt mellan bostaden och barndagvårdsplatsen som är motiverad med tanke på bland annat trafikförbindelser, tillgängliga transportmedel, trafikförhållanden samt resans längd och den tid som resan tar. Med bostad avses utöver arbetstagarens stadigvarande bostad också en tillfällig bostad eller en fritidsbostad från vilken arbetstagaren på grund av distansarbete åker till barnomsorgsplatsen eller tillbaka. Skyddet är endast i kraft under den direkta resan, inte i barnomsorgslokalerna, bostaden eller distansarbetsplatsen under en sådan resa. Resan anses börja när personen har stigit ut över tröskeln till ytterdörren i sin bostad, på distansarbetsplatsen eller på barnomsorgsplatsen

eller ut i trapphuset. Till en sedvanlig resa räknas också mindre avvikelser från den sedvanliga färdrutten när avvikelserna sker till följd av barnomsorg eller besök i en matvaruaffär eller av någon annan med dem jämförbar orsak. Med annan orsak avses exempelvis att arbetstagaren för sitt barn till och från skolan eller en avvikelse för att tanka bilen på en servicestation som ligger intill den sedvanliga färdrutten. Det är inte fråga om en ringa avvikelse om avvikelsen från färdrutten mellan bostaden och arbetsplatsen är tids- eller distansmässigt betydande. Så är vanligen fallet när en arbetstagare utträttar ärenden i flera affärer i ett köpcentrum eller går på restaurang under resan.

10 § *Anmälan om olycksfall*. Anmälan om ett olycksfall i distansarbete ska göra så fort som möjligt men allra senast ett år efter att skadan inträffat.

11 § *Tillämpliga bestämmelser*. I paragrafen anges vilka bestämmelser i arbetsolycksfallslagen som ska tillämpas vid olycksfall vid distansarbete.

12 § *Avvikelser*. Vid ersättningar för olycksfall vid distansarbete finns vissa specialbestämmelser som avviker från de bestämmelser som tillämpas vid vanliga olycksfall i arbetet. Avvikelserna som innebär begränsningar av tiden för hur länge ersättningar betalas ut har ansetts motiverade, eftersom distansarbetet utförs på ett område dit arbetsgivarens rätt till ledning och övervakning av arbetet inte sträcker sig. Ofta kan också arbetstagaren själv bestämma om sin arbetsmiljö och hur arbetet utförs. Den invaliditetsklass som avses i 1 mom. 4 punkten definieras i statsrådets förordning om invaliditetsklassificering. En invaliditetsklass definieras i klassificeringen antingen exakt eller mer allmänt genom att beskriva de olika graderna av den funktionsnedsättning som skadan eller sjukdomen orsakar. Det finns sammanlagt 20 invaliditetsklasser.

4 kap. Ikraftträdandebestämmelser

13 § *Ikraftträdande*. Lagen föreslås träda i kraft samtidigt som landskapslagen (xx:xx) om landskapets tjänsteinnehavare.

31. Tjänstebrottslag för Åland

1 kap. Allmänt

1 § *Tillämpningsområde*. I första paragrafen avgränsas tillämpningsområdet för lagen. Lagen ska för det första tillämpas på tjänsteinnehavare. Med tjänsteinnehavare avses personer som står i offentligrättsligt anställningsförhållande till arbetsgivaren.

Lagen ska endast tillämpas på tjänsteinnehavare inom landskapets lagstiftningsbehörighet, det vill säga på tjänsteinnehavare som står i anställningsförhållande till lagtinget, landskapsförvaltningen eller kommunförvaltningarna, men inte på de statliga myndigheternas tjänsteinnehavare.

Lagen ska även tillämpas på övriga personer som sköter offentliga förvaltningsuppgifter.

Lagen ska tillämpas på förtroendevalda i landskapet och kommunerna. Till den gruppen hör lantrådet och de övriga medlemmarna av landskapsregeringen, medlemmarna av stadsstyrelsen, kommunstyrelserna och kommunfullmäktige och andra kommunala organ samt andra förtroendevalda i kommunerna. Lagen omfattar dock inte lagtingsledamöterna i sina uppdrag som lagtingsledamöter förutom vad gäller brottet tagande av muta som lagtingsledamot.

I 60b § finns bestämmelser om tjänsteåtal. Enligt bestämmelserna ska åtal mot lantrådet och landskapsregeringens ledamöter väckas vid Åbo hovrätt.

För tjänstemännen finns inga särbestämmelser om åtalsforum. Det innebär att åtal mot föredragande vid landskapsregeringen och mot andra tjänstemän inom landskapsförvaltningen ska väckas vid den underrätt som är behörig att behandla åtal för tjänstebrott.

2 kap. Mutbrott

Mutbrotten är en central del av den reglering som ska trygga att de offentliga uppgifterna sköts lagenligt. Enligt bestämmelserna i 16 kap. 13 och 14 §§ i strafflagen är det straffbart att utlova, erbjuda och ge gåvor eller andra förmåner åt en tjänsteman. Dessa brott utgör inte tjänstebrott men de föreslagna förbuden att ta emot mutor är speglingar av bestämmelserna om förbud mot att ge mutor.

2 § *Tagande av muta*. Enligt 6 § 1 mom. i grundlagen är alla lika inför lagen. Utgående från detta bestäms i 32 § i den föreslagna nya lagen om landskapets tjänsteinnehavare att en viktig del av tjänsteinnehavarnas tjänsteplikt är att tjänsteinnehavarna ska sköta sina tjänsteuppgifter på ett opartiskt sätt. Vid mutbrott påverkas tjänsteinnehavarens opartiskhet genom gåvor eller andra förmåner. I 32 § 2 mom. nämns explicit att tjänsteinnehavaren inte får begära, ta emot eller acceptera en sådan förmån som kan försvara förtroendet för tjänsteinnehavaren eller arbetsgivaren.

De föreslagna rekvisiten för mutbrott överensstämmer med bestämmelsen i 40 kap. 1 § i strafflagen. Såväl den som direkt begär en obefogad förmån som den som på något annat sätt tar initiativ till en sådan förmån kan straffas för mutbrott. I motiven¹⁷ till bestämmelsen i strafflagen anges att man genom uttrycket ”tar initiativ” vill uppnå att också en tjänsteman som på ett ”mjukare” sätt än genom en begäran i form av en antydan tar initiativ för att få en oberättigad förmån kan straffas för tagande av muta. Om en tjänsteman genom sitt ordval eller på annat sätt klart låter förstå att han väntar sig en gåva eller annan orättmätig förmån för sitt agerande, är det frågan om ett sådant initiativ som avses i 1 punkten.

Som straffbart tagande av muta kan även accepterande av ett löfte eller ett erbjudande om en gåva eller förmån betraktas. Tagande av muta är straffbart oberoende av för vems räkning, sin egen eller någon annans, tjänsteinnehavaren har avsett gåvan eller förmånen när han begärt eller godkänt den.

I den juridiska litteraturen har det diskuterats hur långt kriminaliseringen av tagande av muta borde utsträckas till gåvor som ges efter utförda tjänsteåtgärder. Om det bara är frågan om att en muta som utlovats före en tjänsteåtgärd ges i efterskott, påverkar inte tidpunkten för när mutan gavs bedömningen. Situationen är en annan om det är frågan om en gåva som ges åt en tjänsteinnehavare som tack efter tjänsteåtgärden, utan föregående löften eller antydningar. Straffbarheten vid tagande av muta bygger på tanken att mottagandet av en muta eller godtagandet av ett löfte om en sådan kan påverka utförandet av tjänsteåtgärden. Mottagandet av en gåva som givits som tack är inte förknippat med någon sådan risk och kan inte på den grund betraktas som tagande av muta.

Det föreslagna straffet för mutbrott är böter eller fängelse i högst två år.

Mutbrott kan även leda till att en tjänsteinnehavare döms till avsättning om brottet visar att han eller hon är uppenbart olämplig för sitt uppdrag.

3 § *Grovt tagande av muta*. Tagande av muta ska bedömas som särskilt grovt om tjänsteinnehavaren anger att mutan är ett villkor för sina tjänsteåtgärder. Varje krav på en förmån för att en tjänsteåtgärd ska bli utförd äventyrar

¹⁷ RP 77/2001 s 40

allvarligt förtroendet för att tjänsteuppgifterna sköts korrekt. Även det faktum att tjänsteinnehavarens handlande eller avsikt att handla är till avsevärd nytta för den som ger mutan eller någon annan eller till kännbar skada för någon är en omständighet som gör att mutbrottet kan bedömas som grovt. Också det att värdet av mutan är högt eller att brottet som helhet kan anses grovt gör att mutbrottet kan bedömas som grovt.

Det föreslagna straffet för grovt mutbrott är fängelse i minst fyra månader och högst fyra år.

4 § *Mutförseelse*. Om kriterierna för mutbrott inte uppfylls helt men förfarandet är ägnat att minska förtroendet för tjänsteutövningens opartiskhet kan tjänsteinnehavaren dömas för mutförseelse. Till tjänsteplikten hör enligt 32 § i den föreslagna nya lagen om landskapets tjänsteinnehavare att tjänsteinnehavarna ska sköta sina tjänsteuppgifter på ett opartiskt sätt.

Det föreslagna straffet för mutförseelse är böter eller fängelse i högst fyra månader.

5 § Tagande av muta som lagtingsledamot. År 2002 infördes bestämmelser om mutbrott för riksdagsmän i strafflagen. Bestämmelserna infördes i och med att riksdagen godkände Europarådets straffrättsliga konvention mot korruption (konventionen)¹⁸. I december 2007 gav Europarådets organ mot korruption, GRECO, Finland sju rekommendationer i sin rapport om Finlands mutlagstiftning. Bland annat rekommenderade man att Finland skulle ändra sina bestämmelser om mutbrott för riksdagsledamöter i enlighet med konventionens krav. År 2010 godkände riksdagen tilläggsprotokollet till konventionen och samtidigt ändrades strafflagens bestämmelser om mutbrott för riksdagsledamöter så att de tydligare motsvarade bestämmelserna i konventionen. Man införde även rekvisit för de grova formerna av mutbrott för riksdagsledamöter; grovt tagande av muta som riksdagsledamot och grovt givande av muta åt riksdagsledamot.

Enligt konventionen gör sig en tjänsteman skyldig till tagande av muta om han eller hon har begärt eller mottagit den "för att han eller hon ska vidta eller underlåta att vidta en åtgärd i tjänsten". Samma klausul i konventionen gäller riksdagsledamöter med beaktande av att det inte är fråga om åtgärder i tjänsten utan verksamhet som riksdagsledamot. Begärande av muta som riksdagsledamot blir straffbart endast om riksdagsledamoten tar emot mutan för att i sitt riksdagsuppdrag verka på ett visst sätt. I konventionen hänför sig inte straffbarheten enbart till ett visst ärende eller endast till beslutsfattandet.

Också i vissa andra internationella överenskommelser definieras riksdagsledamöters mutbrott på samma sätt som i konventionen. I FN:s konvention mot korruption¹⁹ är begreppet tjänsteman omfattande och täcker också bland annat representanter som valts genom val, såsom riksdagsledamöter. Mutbrottsbestämmelserna för tjänstemän i FN:s konvention mot korruption, vilka har skrivits i enlighet med mutbrottsbestämmelserna i FN:s så kallade Palermokonvention²⁰, motsvarar, då det gäller den eftersträlvade verksamheten, till sin målsättning i sak Europarådskonventionens mutbrottsbestämmelser. Enligt artikel 15 i FN-konventionen ska mutan, för att det ska vara fråga om en straffbar gärning, begäras för att tjänstemannen i fråga ska verka eller avhålla sig från att verka på ett visst sätt i skötseln av sina tjänsteåliganden. Grunden till att närma mutbrottsbestämmelserna för lagtingsledamöter och tjänsteinnehavare finns således i internationella överenskommelser.

¹⁸ ETS 173

¹⁹ FördrS 56/2006

²⁰ FördrS 18/2004

Landskapsregeringen föreslår att det i enlighet med konventionen införs bestämmelser om mutbrott för lagtingsledamöter.

Enligt rekvisitet för mutbrottet ska en lagtingsledamot begära, ta emot eller acceptera en gåva för att i sitt uppdrag som lagtingsledamot verka eller låta bli att verka på ett visst sätt eller som belöning för att ha verkat på ett sådant sätt. Uttrycket "för att i sitt uppdrag som lagtingsledamot verka" innehåller också försummelser och indikerar att gärningen ska begås uppsåtligt. Gärningsmannens avsikt måste vara att i sitt uppdrag som lagtingsledamot verka på ett visst sätt eller att uppnå ett visst syfte. Straffbarheten kräver inte att förmånen tas emot mot ett löfte om att ett visst ärende avgörs. Men om ett löfte har getts uppfylls rekvisitet klart. För att uppfylla rekvisitet krävs att lagtingsledamoten handlar eller har för avsikt att handla i sitt uppdrag som lagtingsledamot på ett visst sätt eller för att uppnå ett visst mål. Det betonar den särskilda karaktär som uppdraget som lagtingsledamot har. Gärningssätten omfattar inte förmåner som kan betraktas som normal gästfrihet.

Gärningssätten uppfyller konventionens krav och motsvarar i huvuddrag mutbrottsbestämmelserna för den privata och offentliga sektorn. Förutom att begära en förmån ska det också vara straffbart att ta andra initiativ för att få en förmån. Till denna del går straffbarheten längre än i konventionen.

Det föreslagna straffet för tagande av muta som lagtingsledamot är böter eller fängelse i högst två år.

I sista momentet konstateras uttryckligen att sådan valfinansiering som avses i landskapslagen om valfinansiering inte ska anses som mutbrott.

6 § *Grovt tagande av muta som lagtingsledamot.* Ett mutbrott som lagtingsledamot ska anses som grovt om mutan är ett villkor för lagtingsledamotens handlande eller om lagtingsledamoten på grund av mutan verkar eller har för avsikt att verka på ett sätt som i betydande mån gynnar den som har gett mutan eller någon annan eller orsakar någon annan en kännbar skada eller olägenhet. Även om mutans värde är avsevärt ska brottet anses som grovt.

Det föreslagna straffet för grovt tagande av muta som lagtingsledamot är fängelse i minst fyra månader och högst två år.

3 kap. Brott mot tjänsthemlighet

7 § *Brott mot tjänsthemlighet.* I den nya offentlighetslagen (2021:79) för Åland som trädde i kraft den 1 januari 2022 regleras sekretess, tystnadsplikt och andra begränsningar av offentligheten.

I 20 § 1 mom. finns bestämmelser om handlingssekretess. Enligt momentet är det förbjudet att visa för eller på något sätt till en utomstående lämna ut en sekretessbelagd myndighetshandling eller en kopia eller en utskrift av en sådan handling. I 20 § 2 mom. finns bestämmelser om tystnadsplikt. Enligt momentet är det förbjudet att röja en myndighetshandlings sekretessbelagda innehåll eller en uppgift som vore sekretessbelagd om den ingick i en myndighetshandling samt en uppgift som erhållits i samband med verksamhet hos myndigheten och för vilken tystnadsplikt föreskrivs genom lag. Enligt 20 § 3 mom. finns bestämmelser om förbud mot utnyttjande. Enligt momentet är det förbjudet att använda uppgifter som är föremål för handlingssekretess eller tystnadsplikt för att skaffa sig själv eller någon annan en fördel eller för att skada någon annan. I 28 § i offentlighetslagen finns straffbestämmelser för de brott som avses i 20 §.

Landskapsregeringen föreslår nu att straffbestämmelserna vad gäller de personer som omfattas av den nya landskapslagens om tjänstebrott ska föras över till lagen oförändrade. Straffet för brott mot tjänsthemlighet är böter eller fängelse i högst två år. En tjänsteinnehavare kan dessutom avsättas om brottet visar att tjänsteinnehavaren är uppenbart olämpligt för sitt arbete.

8 § *Brott mot tjänstehemlighet av oaktsamhet.* Den som begår brott mot tjänstehemlighet av oaktsamhet ska dömas för brott mot tjänstehemlighet av oaktsamhet, om gärningen inte med hänsyn till sin menlighet eller skadlighet eller andra omständigheter som har samband med den är ringa bedömd som en helhet.

Straffet för brott mot tjänstehemlighet av oaktsamhet är böter eller fängelse i högst sex månader.

4 kap. Missbruk av tjänsteställning

9 § *Missbruk av tjänsteställning.* Den som bryter mot sin tjänsteplikt då han eller hon bereder beslutsfattande, deltar i beslutsfattande eller utövar offentlig makt ska kunna dömas för missbruk av tjänsteställningen. Att bryta mot tjänsteplikten innebär både en aktiv handling som går emot tjänsteplikten och en underlåtelse att uppfylla tjänsteplikten, det vill säga att en person är skyldig att göra någonting men försummar sin plikt. Även den som missbrukar sin ställning i förhållande till en underlydande tjänsteinnehavare ska kunna dömas för missbruk av tjänsteställning.

Straffet för missbruk av tjänsteställning föreslås vara böter eller fängelse i högst två år. En tjänsteinnehavare ska även kunna dömas till avsättning om brottet visar att tjänsteinnehavaren är uppenbart olämplig för sitt uppdrag.

10 § *Grovt missbruk av tjänsteställning.* Om tjänsteinnehavaren eftersträvat avsevärd nytta eller kännbar skada då han eller hon missbrukat sin tjänsteställning eller om brottet begås planmässigt eller hänsynslöst och som helhet ska bedömas som grovt ska tjänsteinnehavaren dömas för grovt missbruk av tjänsteställningen.

5 kap. Brott mot tjänsteplikt

11 § *Brott mot tjänsteplikt.* Om någon bryter mot sin tjänsteplikt på något annat sätt än på ett sådant sätt att det uppfyller rekvisiten för de brott som anges i kapitel två till fyra i denna lag, eller i 11 kap. 9a § i strafflagen, kan dömas för brott mot tjänsteplikt. I 11 kap. 9a § i strafflagen regleras situationer där en tjänsteman utsätter en annan person för tortyr.

Om gärningen som helhet ska bedömas som ringa ska tjänsteinnehavaren inte straffas för brott mot tjänsteplikten. Då kan i stället bestämmelserna i 58 eller 74 §§ i landskapslagen om landskapets tjänsteinnehavare tillämpas, som ger rätt att säga upp en tjänsteinnehavare eller häva tjänsteförhållande då en tjänsteinnehavare brutit mot sin tjänsteplikt. Tjänsteinnehavaren kan även dömas för brott mot tjänsteplikt av oaktsamhet i enlighet med bestämmelserna i 12 § i denna lag.

Straffet för brott mot tjänsteplikten föreslås vara böter eller fängelse högst ett år.

12 § *Brott mot tjänsteplikt av oaktsamhet.* En tjänsteinnehavare kan även dömas för brott mot tjänsteplikt av oaktsamhet om rekvisiten för brott mot tjänsteplikten inte uppfylls och brottet inte som helhet ska anses ringa. Med oaktsamhet kan man avse vårdslöshet eller oförsiktighet, till exempel att tjänsteinnehavaren glömt att kontrollera eller säkerställa någonting eller haft en nonchalant inställning till detta.

6 kap. Påtvingat försvinnande

13 § *Påtvingat försvinnande.* FN:s råd för mänskliga rättigheter godkände en konvention om till skydd för alla människor mot påtvingade försvinnanden

den 29 juni 2006. Den 20 december 2006 antog FN:s generalförsamling en resolution med konventionen som bilaga. Konventionen öppnades för undertecknande vid signeringsstillfället i Paris den 6 februari 2007. Konventionen trädde i kraft internationellt den 23 december 2010. Konventionen är en av FN:s nio viktigaste människorättskonventioner. Syftet med konventionen är att förhindra påtvingade försvinnanden, bekämpa straffrihet för det brottet och bidra till att utreda försvinnanden. Genom konventionen stärks iakttagandet av andra människorättskonventioner samt principerna för humanitär rätt. En nyckelmetod för att uppnå konventionens syfte är kriminaliserings-skyldigheterna enligt konventionen. I konventionen åläggs en part att säkerställa att påtvingat försvinnande är en straffbar gärning enligt dess straffrätt. Dessutom ingår bestämmelser om jurisdiktion, straff, internationell rättshjälp, utlämning, frihetsberövande, de frihetsberövades och deras anhörigas rättigheter samt offrens rätt till ersättning.

Finlands riksdag godkände konventionen den 20 januari 2023 och presidenten ratificerade konventionen den 3 mars 2023. En lag om den internationella konventionen till skydd för alla människor mot påtvingade försvinnanden (FFS 327/2023) trädde i kraft den 23 april 2023. Landskapet har behörighet att reglera tjänstebrott och därmed behörighet att lagstifta om påtvingade försvinnanden enligt konventionen, när de utförs av företrädare för landskapet Åland eller med deras bemyndigande, stöd eller samtycke. Lagtinget måste därför ge sitt bifall till att lagen ska träda i kraft på Åland till de delar landskapets behörighet berörs. Lagtinget gav den 18 januari 2023²¹ sitt bifall.

Riket har uppfyllt kriminaliseringsskyldigheten genom straffbestämmelser i strafflagen. Bestämmelser om utförande av påtvingat försvinnande har tagits in i en ny 4c § i 11 kap. i strafflagen.

Landskapsregeringen föreslår nu att en bestämmelse om påtvingat försvinnande som utförs av företrädare för landskapet eller med dess bemyndigande, stöd eller samtycke. Bestämmelsen överensstämmer med den bestämmelse som tagits in i strafflagen om påtvingat försvinnande som utförs av företrädare för staten eller med dess bemyndigande, stöd eller samtycke.

7 kap. Ikraftträdandebestämmelser

14 § *Ikraftträdande*. Ikraftträdandetidpunkten föreslås lämnad öppen för landskapsregeringen att bestämma i enlighet med 20 § 2 mom. i självstyrelselagen. Avsikten är att lagen ska träda i kraft samtidigt som den nya landskapslagen om landskapets tjänsteinnehavare.

Som landskapsregeringen konstaterat i den allmänna motiveringen har bestämmelser om straff för tjänstebrott inte införts i gällande tjänstemannalag trots att behörigheten att lagstifta om straff och storleken på straff inom rättsområden som hör till landskapets lagstiftningsbehörighet överfördes till landskapet genom 1991 års självstyrelselag. Med stöd av 71 § i självstyrelselagen gäller därför strafflagens bestämmelser i 40 kap. om tjänstebrott så som de såg ut den 1 januari 1993 fram tills dess att lagtinget använder sig av sin behörighet.

I och med att bestämmelserna om tjänstebrott nu införts i de nya tjänstebrottslagen föreslås att strafflagens bestämmelser i 40 kap. i den lydelse de hade den 1 januari 1993 upphävs.

²¹ LTB 5/2023

32. Ändring av offentlighetslagen för Åland

19 § *Meddelande och beslut om att en myndighetshandling inte lämnas ut.* Bestämmelserna anpassas till förslaget till ny landskapslagen om landskapets tjänsteinnehavare vad gäller benämningen tjänsteinnehavare.

28 § *Straffbestämmelser.* Bestämmelserna anpassas till den nya tjänstebrottslagen (xx:xx) för Åland. Bestämmelser om avsättning för tjänsteinnehavare finns i den och kan därför strykas. I 4 mom. ändras tillämpningsområdet för lagen så att de personer som omfattas av tjänstebrottslagen för Åland inte omfattas av straffbestämmelserna i offentlighetslagen.

Lagtext

Landskapsregeringen föreslår att följande lagar antas.

1.

LANDSKAPSLAG om landskapets tjänsteinnehavare

1 kap. Allmänna bestämmelser

1 §

Tillämpningsområde

I denna lag finns bestämmelser om tjänsteförhållanden vid landskapsförvaltningen.

Med landskapsförvaltningen avses landskapsregeringens allmänna förvaltning och myndigheter som är underställda landskapsregeringen.

Inom landskapets affärsverk tillämpas bestämmelser som avviker från bestämmelserna i denna lag.

2 §

Lagens syfte

Syftet med denna lag är att säkerställa att landskapets uppgifter sköts på ett resultatnriktat och ändamålsenligt sätt och så att kraven på rättssäkerhet uppfylls samt att trygga tjänsteinnehavarnas rättigheter i förhållande till arbetsgivaren.

2 kap. Tjänsteförhållande, tjänsteinnehavare och tjänster

3 §

Tjänsteförhållande

Med tjänsteförhållande avses ett offentligrättsligt anställningsförhållande där landskapsförvaltningen är arbetsgivare och tjänsteinnehavaren utför arbete.

Uppgifter som innebär utövande av offentlig makt ska skötas i tjänsteförhållanden.

4 §

Tjänsteinnehavare

Med tjänsteinnehavare avses en person som står i ett tjänsteförhållande till landskapet.

En ordinarie tjänsteinnehavare är utnämnd eller förflyttad till en tjänst för viss tid eller tillsvidare.

En tjänstförrättande tjänsteinnehavare är utnämnd till ett tjänsteförhållande för viss tid för att sköta en vakant tjänst eller vikariera en ordinarie tjänsteinnehavare.

En tillfällig tjänsteinnehavare utnämns vid behov till ett tjänsteförhållande för viss tid för ett bestämt arbete eller en bestämd uppgift.

5 §

Tjänster

Det finns tjänster med grundlön eller motsvarande och tjänster med avtalslön.

Tjänster ska endast inrättas för uppgifter som omfattar utövande av offentlig makt.

Tjänster inrättas och dras in av landskapsregeringen. Bestämmelser om rätten för myndigheter som är underställda landskapsregeringen att inrätta och dra in tjänster för den egna verksamheten finns i speciallagstiftning.

Tjänster ska huvudsakligen inrättas som heltidstjänster.

6 §

Inrättande av tjänst

En tjänst får inrättas med beviljade anslag om den behovsutredning som avses i 11 § visar att det finns ett långsiktigt behov av tjänsten.

Av ett beslut om inrättande av tjänst ska framgå

- 1) budgethänvisning,
- 2) datum för när tjänsten inrättas,
- 3) tjänstebenenämning,
- 4) organisatorisk placering,
- 5) tjänsteuppgifter,
- 6) behörighetskrav,
- 7) arbetstid, och
- 8) avlöningsgrund.

Till ett beslut om inrättande av en tjänst ska behovsutredningen bifogas. Om beslutet grundar sig på faktorer som inte framgår av behovsutredningen ska dessa framgå av beslutets motiveringar.

En tjänstebeskrivning kan antas för tjänsten. I arbetsordning eller reglemente kan närmare fastslås hur tjänsten placeras organisatoriskt.

7 §

Ändring av tjänst

Ett beslut om inrättande av en tjänst kan ändras. Ändringen får inte medföra att tjänstens uppgiftsområde eller ställning ändras väsentligt, att tjänsteinnehavaren förlorar sin behörighet för tjänsten eller att anställningsvillkoren försämrats.

8 §

Ombildning av tjänst

Med ombildning av tjänst avses att en tjänst dras in och en ny tjänst inrättas. Den nya tjänsten kan skilja sig väsentligt från den som indras. Beslutet om indragning och inrättning fattas som ett gemensamt ärende.

Om tjänsten är besatt och tjänsteinnehavaren omplaceras i enlighet med bestämmelserna i 73 § från den tjänst som indras till den tjänst som inrättas ska beslutet om omplacering fattas som en del av ombildningsärendet.

Arbetsgivaren kan ensidigt ombilda en tjänst på heltid till en tjänst på deltid om en tjänst skulle kunna dras in i enlighet med bestämmelserna i 10 §. Vid ombildningen ska uppsägningstiden enligt bestämmelserna i 66 § följas innan tjänsteinnehavaren övergår till tjänsten på halvtid.

9 §

Ombildning av tjänsteförhållande till arbetsavtalsförhållande

Arbetsgivaren kan ensidigt ombilda ett tjänsteförhållande till ett arbetsavtalsförhållande om

- 1) uppgifterna för en tjänst inte omfattar utövande av offentlig makt, och
- 2) arbetsgivaren har erbjudit tjänsteinnehavaren ett arbetsavtalsförhållande med minst samma anställningsvillkor som för tjänsteförhållandet samt gett tjänsteinnehavaren skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet i enlighet med 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen (FFS 55/2001).

Tjänsteförhållandet ombildas till ett arbetsavtalsförhållande i enlighet med arbetsgivarens erbjudande då beslutet vunnit laga kraft.

10 §

Indragning av tjänst

En tjänst får dras in om den behovsutredning som avses i 11 § visar att tjänsten inte längre behövs på grund av att

1) de huvudsakliga tjänsteuppgifterna inte längre hör till landskapets förvaltningsuppgifter;

2) uppgifterna har minskat väsentligt och varaktigt på grund av ändringar i verksamhetsförutsättningarna såsom ändringar i lagstiftningen, i den tekniska utvecklingen eller i de ekonomiska förutsättningarna, eller

3) det bedöms som fördelaktigt för landskapet att uppgifterna utförs på annat sätt än av tjänsteinnehavare vid landskapsförvaltningen.

En ledig tjänst får också dras in om den behovsutredning som avses i 11 § visar att tjänsten inte behövs på grund av att uppgifterna omorganiseras eller om tjänsten inte omfattar utövande av offentlig makt. Om tjänsten är besatt får tjänsten dras in om tjänsteinnehavaren omplaceras i enlighet med bestämmelserna i 74 § som en del av samma ärende. Om tjänsten är besatt får tjänsten också dras in om tjänsteinnehavaren sägs upp med stöd av bestämmelserna i 61 §, under förutsättning att följderna för tjänsteinnehavaren är rimliga i förhållande till omorganiseringens syfte.

Beslutet om indragning av tjänst ska innehålla datum för när tjänsten dras in.

Till ett beslut om indragning av tjänst ska behovsutredningen bifogas. Om beslutet grundar sig på faktorer som inte framgår av behovsutredningen ska dessa framgå av beslutets motiveringar.

11 §

Behovsutredning

En behovsutredning om inrättande av en tjänst ska åtminstone omfatta information om

1) de uppgifter som ingår i tjänsten omfattar utövande av offentlig makt,
2) på vilken grund en viss kompetens behövs och en hänvisning till lagrum om tjänsteuppgifterna grundar sig på lag,

3) hur uppgifterna sköts i nuläget och en bedömning av om det inom myndigheten finns någon annan tjänsteinnehavare eller arbetstagare som kan sköta uppgifterna i stället för att en ny tjänst inrättas,

4) inrättandet ingår i en omorganisering och vilka konsekvenser omorganiseringen förväntas ha för verksamheten, samt

5) de ekonomiska konsekvenserna.

En behovsutredning om indragning av en tjänst ska åtminstone omfatta information om

1) de uppgifter som ingår i tjänsten omfattar utövande av offentlig makt,
2) på vilken grund den kompetens som krävs för tjänsten har behövts och en hänvisning till lagrum om tjänsteuppgifterna grundar sig på lag,

3) hur uppgifterna sköts i nuläget och hur uppgifterna behöver skötas i framtiden och om det finns ett behov av tjänsten inom en annan del av myndigheten i stället för att den indras,

4) indragningen ingår i en omorganisering och vilka konsekvenser omorganiseringen förväntas ha för verksamheten, samt

5) de ekonomiska konsekvenserna.

3 kap. Tjänsteförhållandets början

12 §

Lediganslående av tjänst

En ordinarie tjänst ska lediganslås.

Trots bestämmelserna i 1 mom. kan en ledig tjänst besättas utan att den lediganslås

- 1) vid ombildning av en tjänst i enlighet med bestämmelserna i 8 §,
- 2) då en tjänsteinnehavare omplacerats till en annan tjänst i enlighet med bestämmelserna i 74 §, samt
- 3) om en ordinarie tjänsteinnehavare, som sagts upp med stöd av 61 §, återanställs i enlighet med bestämmelserna i 73 §.

13 §

Ansökningstid

Ansökningstiden ska vara en i förväg bestämd tid, minst 14 dagar. Endast ansökningar som har lämnats in i tid beaktas.

Ansökningstiden kan förlängas, tjänsten lediganslås på nytt eller tjänsten lämnas obesatt om det finns sakliga skäl. Om ansökningstiden förlängs eller tjänsten lediganslås på nytt direkt efter att ansökningstiden gått ut beaktas den som tidigare sökt tjänsten utan en ny ansökan.

14 §

Ansökningsförfarande

Tjänster ska sökas skriftligen. En ansökan som skickats i elektronisk form uppfyller kravet på skriftlig form och behöver inte undertecknas om handlingen innehåller uppgifter om sökanden och det inte finns anledning att ifrågasätta handlingens autenticitet och integritet.

Om sökanden inte har fogat tillräcklig utredning till sin ansökan eller om ansökan är bristfällig av någon annan orsak har sökanden rätt att komplettera sin ansökan i enlighet med bestämmelserna i förvaltningslagen (2008:9) för landskapet Åland.

En ansökan som återtagits före beslut om anställning beaktas inte.

15 §

Behörighetsvillkor

Behörighetsvillkor för anställning i tjänsteförhållande är

- 1) 18 års ålder, om inte en högre behörighetsålder har bestämts för en viss tjänst,
- 2) de allmänna utnämningssgrunderna enligt 125 § grundlagen, och
- 3) de särskilda behörighetsvilkoren för tjänsten.

Trots det som bestäms i 1 mom. om allmän behörighetsålder kan den som fyllt 15 år och som fullgjort sin läroplikt anställas om det kan anses vara lämplig med tanke på personens förmåga att sköta tjänsten på ett tillfredsställande sätt.

Till en tjänst som polis får endast finska medborgare utses. För andra tjänster hos landskapet krävs inte innehav av visst medborgarskap.

Arbetsgivaren kan på ansökan bevilja undantag från de särskilda behörighetsvilkoren för en enskild tjänst om det finns vägande skäl. Ansökan om undantag ska lämnas in före ansökningstiden går ut.

Om det inte är möjligt att anställa en person som uppfyller behörighetsvilkoren kan arbetsgivaren för högst ett års tid anställa en person som har tillräcklig skicklighet och förmåga att sköta tjänsten eller uppgiften.

16 §

Säkerhetsutredning

Arbetsgivaren ska vid utnämningssprövningen kontrollera oförvitligheten hos den som ska utnämnas eller den som ska förordnas till ett uppdrag och säkerställa att han eller hon har förutsättningar att sköta sina uppgifter på ett oberoende och tillförlitligt sätt och inte har bindningar som äventyrar en behörig skötsel av tjänsteuppgifterna. Då oförvitligheten bedöms ska vikt fästas vid karaktären av den tjänst eller det uppdrag som ska tillsättas, de landskapsställningar som den som avses bli utnämnd tidigare haft och om han eller hon har skött dem på behörigt sätt samt arbetsgivarens möjligheter att utreda dennes bakgrund.

Bestämmelser om för vilka tjänster ett sådant intyg över säkerhetsutredning som avses i säkerhetsutredningslagen (FFS 726/2014) ska vara en förutsättning för utnämning till tjänsten utfärdas i landskapsförordning.

Krav på intyg över säkerhetsutredning kan ställas om den som utnämns till en tjänst annat än tillfälligt får rätt att hantera handlingar som hör till säkerhetsklass I eller II eller andra sådana sekretessbelagda handlingar i fråga om vilka obehörigt avslöjande eller obehörig användning av sekretessbelagda uppgifter i sådana handlingar kan orsaka särskilt stor eller betydande skada för de allmänna intressen som avses i sekretessbestämmelsen, eller om avsikten är att denne ska arbeta i en uppgift vars karaktär i övrigt är sådan att där krävs särskild tillförlitlighet.

17 §

Utnämning till tjänst

Endast den som har sökt tjänsten i enlighet med bestämmelserna i 14 § och då uppfyllt behörighetsvillkoren i enlighet med bestämmelserna i 15 § kan utnämnas till en tjänst. Till en tjänst som inte behöver lediganslås i enlighet med bestämmelserna i 12 § 2 mom. kan den som gett sitt samtycke till utnämningen utnämnas.

Vid utnämning till en tjänst ska de sökande behandlas opartiskt.

På ansökan av den som utnämnts till en tjänst kan arbetsgivaren återta utnämningen före den tidpunkt då tjänsten ska tillträdas.

18 §

Visstidsanställning

En tjänsteinnehavare kan endast anställas för viss tid

- 1) på egen begäran,
- 2) om det bestäms genom lag eller förordning för en särskild tjänst om anställning för viss tid, eller
- 3) 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 tjänsteinnehavare får inte anställas för 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 regleras särskilt om anställning för viss tid.

Då en tjänsteinnehavare med stöd av 1 mom. anställs för viss tid ska det framgå av förordnandet varför anställningen är för viss tid.

En tjänsteinnehavare som har anställts för viss tid i strid med bestämmelserna i 1 och 3 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.

19 §

När tjänsteförhållandet börjar och tjänsteinnehavarens rättigheter och skyldigheter inträder

Ett tjänsteförhållande börjar och tjänsteinnehavarens rättigheter och skyldigheter inträder den dag tjänsteutövningen inleds om inte något annat bestäms i denna lag eller någon annanstans om en annan tidpunkt.

Anställningen för en tjänsteinnehavare som anställs i ett annat tjänsteförhållande inom landskapsförvaltningen och omedelbart övergår till det andra tjänsteförhållandet avbryts inte.

20 §

Prövotid

När en tjänsteinnehavare anställs kan arbetsgivaren bestämma att en prövotid på högst sex månader börjar då tjänsteutövningen inleds, för att se om tjänsteinnehavaren kan utföra sina tjänsteåligganden på ett tillfredsställande sätt. I tjänsteförhållanden för viss tid som understiger ett år kan prövotiden, inklusive förlängningar enligt 2 mom., utgöra högst hälften av tjänsteförhållandets längd.

Om en tjänsteinnehavare är frånvarande från arbetet under prövotiden på grund av arbetsoförmåga eller familjeledighet har arbetsgivaren rätt att förlänga prövotiden med en månad för varje period om 30 dagar som arbetsoförmågan eller familjeledigheten fortgår. Innan prövotiden går ut ska arbetsgivaren skriftligt underrätta tjänsteinnehavaren om att prövotiden förlängs.

Vardera parten kan häva tjänsteförhållandet under prövotiden med omedelbar verkan. Arbetsgivarens beslut att häva tjänsteförhållandet ska motiveras och tjänsteförhållandet får inte hävas på diskriminerande grunder eller av ett skäl som annars är ovidkommande med tanke på syftet med prövotiden.

21 §

Bevis på anställning i tjänsteförhållande

Arbetsgivaren ska så snart som möjligt och helst innan tjänsteutövningen inleds ge tjänsteinnehavaren ett bevis över att han eller hon utnämnts till ett tjänsteförhållande.

Som bevis på utnämning till ordinarie tjänsteinnehavare utfärdas ett utnämningssbrev. Som bevis på utnämning till tjänstförrättande eller tillfällig tjänsteinnehavare utfärdas ett förordnande.

22 §

Information om arbetsvillkoren

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

Av informationen ska åtminstone framgå

- 1) parterna i tjänsteförhållandet,
- 2) tjänsteinnehavarens tjänstebenämning,
- 3) tjänsteförhållandets längd vid ett tjänsteförhållande på viss tid,
- 4) grunden för ett tjänsteförhållande för viss tid,
- 5) tidpunkten för när tjänsteförhållandet börjar,
- 6) grunderna för avlöningen,
- 7) placeringsorten för tjänsteförhållandet eller, om tjänsteinnehavaren inte har någon huvudsaklig permanent plats där arbetet utförs, de principer enligt vilka tjänsteinnehavaren arbetar på olika arbetsställen eller själv får bestämma var arbetet utförs,
- 8) den tillämpade arbetstiden,
- 9) sådan utbildning som arbetsgivaren 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 arbetsgivaren har ordnat tjänsteinnehavarens pensionsskydd eller försäkrat tjänsteinnehavaren mot olycksfall i arbetet och mot yrkessjukdomar.

De uppgifter som avses i 2 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 punkten 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, dock senast när ändringen träder i kraft, om inte ändringen beror på att lagstiftning eller tjänstekollektivavtal ändrats.

4 kap.

Arbetsgivarens skyldigheter och tjänsteinnehavarens rättigheter

23 §

Arbetsgivarens allmänna skyldighet

Arbetsgivaren ska se till att tjänsteinnehavaren får sina förmåner och rättigheter enligt lag och tjänsteförhållandet.

24 §

Opartiskt bemötande och diskrimineringsförbud

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

Bestämmelser om likabehandling och förbud mot diskriminering finns i landskapslagen (2022:43) om tillämpning på Åland av diskrimineringslagen. Bestämmelser om jämställdhet och förbud mot diskriminering på grund av kön finns i landskapslagen (1989:27) om tillämpning i landskapets Åland av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män.

25 §

Övergång till en annan anställningsform

En tjänsteinnehavare som i minst sex månader har varit anställd på deltid eller visstid har rätt att begära en förlängning av den ordinarie arbetstiden eller tjänsteförhållandets längd.

Arbetsgivaren ska ge ett skriftligt och motiverat svar inom en månad från det att begäran lämnades.

26 §

Rätt till biträde och att bli hörd

En tjänsteinnehavare har rätt att bli hörd innan arbetsgivaren fattar beslut i följande frågor:

- 1) förbud att ta emot eller inneha en bisyssla med stöd av bestämmelserna i 34 § 2 mom.,
- 2) återkallande av tillstånd för bisyssla i enlighet med bestämmelserna i 34 § 3 mom.,
- 3) varning i enlighet med bestämmelserna i 37 §,
- 4) återkallande eller avbrytande av tjänstledighet i enlighet med bestämmelserna i 49 § 2 mom.,

5) uppsägning eller hävning av ett tjänsteförhållande i enlighet med bestämmelserna i 60, 61, 64 och 76 §§, och

6) omplacering av en tjänsteinnehavare utan dennes samtycke i enlighet med bestämmelserna i 74 §.

En tjänsteinnehavare har rätt att bli hörd innan arbetsgivaren fattar beslut om avstängning av en tjänsteinnehavare från tjänsteutövningen i enlighet med bestämmelserna i 81 §, om tjänsteinnehavaren inte på grund av sakens natur ska avstängas omedelbart från tjänsteutövningen.

En tjänsteinnehavare har rätt att anlita ett biträde i enlighet med bestämmelserna i 3 kap. i förvaltningslagen (2008:9) för landskapet Åland när han eller hon enligt bestämmelserna i 1 mom. har rätt att bli hörd innan arbetsgivaren fattar beslut.

27 §

Främjande av tjänsteinnehavarens förutsättningar och utvecklingsmöjligheter

När en uppgift som tjänsteinnehavaren sköter eller arbetsmetoderna förändras eller utvecklas ska arbetsgivaren se till att tjänsteinnehavaren får förutsättningar att klara av att sköta sina uppgifter. Arbetsgivaren ska också främja tjänsteinnehavarens möjligheter att utvecklas i enlighet med sin förmåga.

Om landskapsregeringen enligt lag eller tjänstekollektivavtal har en skyldighet att erbjuda tjänsteinnehavaren utbildning för att tjänsteinnehavaren ska kunna utföra det arbete som han eller hon anställts för, ska utbildningen vara kostnadsfri för tjänsteinnehavaren. Sådan utbildning ska räknas som arbetstid och i huvudsak ordnas under ordinarie arbetstid.

28 §

Arbetarskydd

Bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att ansvara för arbetarskyddet finns i arbetarskyddslagen (FFS 738/2020).

29 §

Föreningsfrihet

En tjänsteinnehavare har rätt att bilda och höra till en förening och att delta i en föreningsverksamhet samt att avstå från att höra till en förening.

En tjänsteinnehavare som har som tjänsteuppgift att företräda landskapet som arbetsgivare, får inte verka i en sådan ställning i en förening som företråder landskapsanställda att tjänsteinnehavarens verksamhet i föreningen står i strid med tjänsteuppgiften.

30 §

Lönespecifikation

Arbetsgivaren ska i samband med lönebetalningen ge tjänsteinnehavaren en skriftlig eller digital specifikation där lönens belopp och grunderna för lönen framgår.

31 §

Överlåtelse av arbetsgivarens rörelse

Med överlåtelse av arbetsgivarens rörelse avses överlåtelse av en funktionell del av landskapsförvaltningens verksamhet till en annan arbetsgivare, om den del som överlåts förblir oförändrad eller likartad efter överlåtelsen.

Vid överlåtelsen enligt 1 mom. övergår de rättigheter och skyldigheter samt anställningsförmåner som arbetsgivaren har, med anledning av de tjänsteförhållanden som gäller vid tidpunkten för överlåtelsen, på förvärvaren. Detta gäller dock inte de rättigheter och skyldigheter som uttryckligen följer

av ett tjänsteförhållande och som inte är utmärkande för ett arbetsavtalsförhållande när en tjänsteinnehavare övergår till anställning i arbetsavtalsförhållande hos förvärvaren. Förvärvaren är skyldig att iaktta det tjänstekollektivavtal som gäller vid tidpunkten för överlåtelsen. Överlåtaren och förvärvaren ansvarar solidariskt för en tjänsteinnehavares lönefordran eller fordran av annat slag med anledning av tjänsteförhållandet, om den har förfallit till betalning före överlåtelsen. Överlåtaren är ansvarig mot förvärvaren för en tjänsteinnehavares fordran som förfallit till betalning före överlåtelsen, om inte något annat har avtalats.

Förvärvaren av en rörelse får inte säga upp en anställningsförhållande enbart på grund av överlåtelsen av rörelse.

5 kap. Tjänsteinnehavarens skyldigheter

32 §

Tjänsteplikt

Tjänsteinnehavaren ska

1) sköta sina tjänsteuppgifter på ett ändamålsenligt, oberoende och opartiskt sätt,

2) följa arbetsgivarens bestämmelser om arbetsledning och övervakning,

3) uppträda så som tjänsteställningen och -uppgifterna förutsätter, samt

4) delta i utbildning som är nödvändig för att sköta tjänsten.

Tjänsteinnehavaren får inte begära, ta emot eller acceptera en sådan förmån som kan försvaga förtroendet för tjänsteinnehavaren eller arbetsgivaren.

33 §

Hälsouppgifter

En tjänsteinnehavare ska på begäran av arbetsgivaren ge de uppgifter om sin hälsa som behövs för att utreda arbets- och funktionsförmågan samt vid behov delta i kontroller och undersökningar för bedömning av hälsotillståndet.

Bestämmelser om skyldighet att delta i hälsoundersökningar finns i lagen om företagshälsovård (FFS 1383/2001).

Bestämmelser om hur arbetsgivaren ska behandla en tjänsteinnehavares uppgifter om hälsotillstånd samt test och kontroller som tjänsteinnehavaren deltagit i finns i lagen om integritetsskydd i arbetslivet (FFS 759/2004).

Bestämmelser om patientens självbestämmanderätt finns i landskapslagen (1993:61) om tillämpning i landskapet Åland av lagen om patientens ställning och rättigheter.

Arbetsgivaren bekostar de kontroller och undersökningar som avses i 1 mom. och som förordnats av arbetsgivaren.

34 §

Bisyssla och konkurrerande verksamhet

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

En tjänsteinnehavare får inte ta emot eller inneha en bisyssla som innebär att tjänsteinnehavaren blir jävig i sina uppgifter, att tjänsteinnehavarens opartiskhet i skötseln av tjänsteuppgifterna äventyras eller att bisysslan annars inverkar negativt på tjänsteinnehavarens skötsel av tjänsteuppgifterna. Arbetsgivaren har rätt att förbjuda tjänsteinnehavaren att ta emot eller inneha en sådan bisyssla.

För bisysslor som innebär att arbetstid används för uppgifter som hör till bisysslan krävs att arbetsgivaren beviljar tillstånd för bisysslan. Tillståndet

kan beviljas tills vidare, för viss tid eller begränsat och kan återkallas om det finns skäl till det.

För andra bisysslor än sådana som avses i 3 mom. ska tjänsteinnehavaren göra en anmälan till arbetsgivaren.

35 §

Skyldighet att tillfälligt sköta annan tjänst

Arbetsgivaren har rätt att vid behov besluta att en tjänsteinnehavare tillfälligt ska sköta en annan liknande tjänst eller andra liknande uppgifter vid samma myndighet som tjänsteförrättande eller tillfällig tjänsteinnehavare. Tjänsteinnehavaren är under motsvarande tid tjänstledig från sitt tjänsteförhållande.

36 §

Skyldigheter under arbetsstrid

Bestämmelser om en tjänsteinnehavares skyldigheter under tiden för arbetsstrid finns i landskapslagen (1978:22) om tjänstekollektivavtal.

37 §

Varning

Arbetsgivaren kan ge en skriftlig varning till en tjänsteinnehavare som försummar sin tjänsteplikt enligt 32 §.

Ett beslut om varning ska motiveras och delges tjänsteinnehavaren personligen eller genom bevislig delgivning.

6 kap.

Villkoren i anställningsförhållandet

38 §

Tjänstekollektivavtal

Bestämmelser om hur villkor i tjänsteinnehavarnas anställningsförhållanden kan fastställas genom tjänstekollektivavtal finns i landskapslagen (1978:22) om tjänstekollektivavtal.

39 §

Tjänster med avtalslön

Arbetsgivaren ingår avtal med en tjänsteinnehavare som utsetts till en tjänst med avtalslön om de villkor som ska följas i anställningsförhållandet.

Uppsägning av en tjänsteinnehavare som utsetts till en tjänst med avtalslön innebär en uppsägning av avtalet.

7 kap.

Tjänstledighet

40 §

Allmänt

En tjänsteinnehavare kan befrias från sina tjänsteuppgifter under en viss tid, helt eller partiellt, genom att på anhållan beviljas tjänstledighet eller genom rätt till tjänsteledighet direkt med stöd av lag.

En tjänstledig tjänsteinnehavare som gett sitt samtycke kan av särskilda skäl förordnas att sköta vissa tjänsteuppgifter.

41 §

Anhållan om och beviljande av tjänstledighet

En anhållan om tjänstledighet ska göras skriftligt eller digitalt. Arbetsgivaren beslutar om tjänstledigheten efter prövning.

Om tjänstledighet inte kan beviljas i enlighet med anhållan ska anhållan avslås eller så kan tjänstledigheten med tjänsteinnehavarens skriftliga samtycke beviljas på något annat sätt.

En tjänsteinnehavare som har ett giltigt skäl till sin frånvaro men inte har möjlighet att ansöka om tjänsteledighet kan beviljas tjänstledighet utan ansökan.

En tjänsteinnehavare som har rätt till tjänstledighet direkt med stöd av lag ska meddela arbetsgivaren om detta i så god tid som möjligt innan tjänstledigheten inleds.

42 §

Tjänstledighet för att sköta annan tjänst

En ordinarie tjänsteinnehavare som utnämnts eller förflyttats till en annan ordinarie tjänst som är inrättad för viss tid har under denna tid rätt till tjänstledighet från sin ursprungliga tjänst. Rätten till tjänstledighet gäller högst en anställningsperiod.

43 §

Sjukledighet

En tjänsteinnehavare kan beviljas tjänstledighet på grund av sjukdom (sjukledighet).

En tjänsteinnehavare som beviljats sjukledighet är skyldig att följa de bestämmelser och anvisningar som utfärdats för sökande av den sjukdagpenningförmån som utbetalas till arbetsgivaren vid sjukledighet enligt sjukförsäkringslagen (FFS 1224/2004). Om tjänsteinnehavaren inte följer bestämmelserna och anvisningarna, kan den lön som betalats under tiden för sjukledigheten återkrävas i enlighet med bestämmelserna i 86 §, till den del den motsvarar dagpenningförmånen.

44 §

Graviditets- och föräldraledighet

En tjänsteinnehavare har rätt till tjänstledighet under en sådan graviditets-, särskild graviditets- eller föräldrapenningssperiod som avses i sjukförsäkringslagen (FFS 1224/2004) (graviditets- och föräldraledighet).

En tjänsteinnehavare som beviljats föräldraledighet är skyldig att följa de bestämmelser och anvisningar som utfärdats för sökande av den graviditets- och föräldradagpenningförmån som utbetalas till arbetsgivaren enligt sjukförsäkringslagen. Om tjänsteinnehavaren inte följer bestämmelserna och anvisningarna, kan den lön som betalats under tiden för tjänstledigheten återkrävas i enlighet med bestämmelserna i 86 §, till den del den motsvarar dagpenningförmånen.

45 §

Vårdledighet

En tjänsteinnehavare har rätt till vårdledighet för att vårda sitt barn, eller något annat barn som varaktigt bor i tjänsteinnehavarens hushåll till dess barnet fyller tre år. Adoptivföräldrar har rätt till vårdledighet tills två år har förflutit från adoptionen, dock högst tills barnet inleder sin skolgång.

46 §

Anhörigvård

En tjänsteinnehavare 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 tjänsteinnehavaren, och som till följd av en allvarlig sjukdom eller skada som avsevärt minskat funktionsförmågan behöver sådant betydande bistånd eller stöd som förutsätter tjänsteinnehavarens omedelbara närvaro. Tjänsteinnehavaren har rätt till

motsvarande ledighet också för att delta i terminalvård för en sådan person som avses ovan.

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

Tjänsteinnehavaren ska så snart som möjligt underrätta landskapsregeringen om ledighet för närståendevård. På arbetsgivarens begäran ska tjänsteinnehavaren lämna en tillförlitlig utredning om orsaken till frånvaron.

47 §

Politiska uppdrag och anställning vid en nordisk institution

Bestämmelser om tjänstledighet för uppdrag som riksdagsledamot, lagtingsledamot eller medlem av landskapsregeringen finns i landskapslagen (1999:44) om tjänstledighet för uppdrag som riksdagsledamot, lagtingsledamot eller medlem av landskapsregeringen.

Bestämmelser om tjänstledighet för anställning vid en nordisk institution finns i landskapslagen (1984:26) om rättsställningen för landskapets tjänsteinnehavare som anställs vid nordisk institution.

48 §

Värnplikt

En tjänsteinnehavare har rätt till tjänstledighet från sin tjänst medan han eller hon fullgör sin värnplikt i Finland.

49 §

Avbrytande och återkallande av tjänstledighet

Tjänstledighet kan avbrytas eller återkallas av arbetsgivaren på tjänsteinnehavarens begäran.

Om tjänsteinnehavaren använder tjänstledigheten för något annat ändamål än vad den beviljats för kan arbetsgivaren avbryta eller återkalla tjänstledigheten.

8 kap.

Semester

50 §

Semester

Bestämmelser om semester för landskapets tjänsteinnehavare finns i landskapslagen (2013:43) om tillämpning av semesterlagen på landskapets och kommunernas tjänstemän.

9 kap.

Permittering

51 §

Allmänt

Permittering innebär att en tjänsteinnehavares tjänsteutövning och löneutbetalning avbryts för en viss tid eller tills vidare antingen helt eller delvis medan tjänsteförhållandet i övrigt består.

En tjänsteinnehavare kan permitteras för högst 90 dagar. Det är inte möjligt att i tjänstekollektivavtal avtala om en förlängning av maximitiden för permittering.

Tjänsteinnehavaren har rätt att ta ett annat arbete under permitteringstiden.

52 §

Permitteringsorsaker

Arbetsgivaren har rätt att permittera en tjänsteinnehavare om

1) tjänsteinnehavarens uppgifter eller förutsättningarna för arbetsgivaren att erbjuda uppgifter tillfälligt har minskat och arbetsgivaren inte skäligen kan erbjuda andra uppgifter eller någon utbildning som lämpar sig för arbetsgivarens behov,

2) permittering är nödvändig på grund av landskapets ekonomiska situation, eller

3) tjänsteinnehavaren och arbetsgivaren på initiativ av arbetsgivaren avtalat om permittering av tjänsteinnehavaren i de fall då det är behövligt på grund av arbetsgivarens verksamhet eller ekonomiska situation.

53 §

Förhandsmeddelande om permittering

Då arbetsgivaren konstaterat att det finns en sådan orsak för permittering som avses i 52 § ska arbetsgivaren så snart som möjligt före permitteringen början, dock senast 14 dagar före permitteringen början, ge ett förhandsmeddelande till de tjänsteinnehavare som berörs, de fackliga förtroendemännen förhandsmeddelande. Meddelandet ska innehålla information om permitteringen orsak, beräknade omfattning, genomförande, tidpunkt och längd. Om permitteringen gäller flera tjänsteinnehavare, kan informationen ges till tjänsteinnehavarna gemensamt eller till förtroendemannen. Arbetsgivaren behöver inte ge ett förhandsmeddelande om arbetsgivaren med stöd av tjänstekollektivavtal ska ge motsvarande information på annat sätt.

Förhandsmeddelandet ges av den som enligt bestämmelserna i 54 § 1 och 2 mom. fattar beslut om permittering.

54 §

Beslut om permittering

Beslut om permittering med stöd av 52 § 2 mom. 1 punkten fattas av landskapsregeringen för den allmänna förvaltningen och av respektive myndighet som är underställd landskapsregeringen för övriga tjänsteinnehavare.

Beslut om permittering med stöd av 52 § 2 mom. 2 punkten fattas av landskapsregeringen.

Ett beslut om permittering ska skriftligen delges tjänsteinnehavaren personligen eller genom bevislig delgivning minst 14 dagar innan permitteringen börjar. Permitteringsbeslutet ska även delges förtroendemannen.

Av permitteringsbeslutet ska framgå permitteringens orsak, tidpunkt och längd, eller i fråga om permittering tills vidare den beräknade längden.

Om en tjänsteinnehavare är permitterad tills vidare ska han eller hon meddelas minst en vecka innan tjänsteutövningen ska återupptas, om inte något annat har överenskommit.

55 §

Uppsägning av tjänsteförhållande i samband med permittering

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

Om arbetsgivaren säger upp tjänsteinnehavaren innan permitteringen upphör, har tjänsteinnehavaren rätt att få lön för uppsägningstiden om permitteringen har trätt i kraft utan att tjänsteinnehavaren har fått till godo en uppsägningstid enligt 66 §. Från lönen får arbetsgivaren dra av 14 dagars lön, om tjänsteinnehavaren har meddelats om permitteringen minst 14 dagar före permitteringen började.

56 §

Ersättning för inkomstbortfall

Om ett beslut om permittering upphävs genom ett lagakraftvunnet beslut på grund av att det strider mot bestämmelserna i 52 § har tjänsteinnehavaren rätt till ersättning för inkomstbortfall i enlighet med bestämmelserna i 72 §.

10 kap.**Avslutande av tjänsteförhållande**

57 §

När ett tjänsteförhållande upphör utan uppsägning

Ett tjänsteförhållande upphör utan uppsägning och uppsägningstid när

- 1) en tjänsteinnehavares anställningsperiod har gått ut,
- 2) tjänsteinnehavaren övergår till en annan ordinarie tjänst vid landskapsförvaltningen eller vid Ålands lagting, eller
- 3) tjänsteinnehavaren uppnår den avgångsålder som avses i 58 §.

Arbetsgivaren kan av vägande skäl besluta att en tjänsteinnehavare har rätt att fortsätta i samma tjänsteförhållande en viss tid efter uppnådd avgångsålder, för högst två år åt gången. Det första beslutet om rätt att fortsätta i samma tjänsteförhållande ska fattas innan tjänsteinnehavaren har uppnått avgångsåldern.

En ordinarie tjänsteinnehavare som utnämnts till en annan ordinarie tjänst med prövotid och som beviljats tjänstledigt från sin tidigare tjänst under prövotiden, anses inte ha avgått från sin tidigare tjänst.

För en tjänsteinnehavare som anställdts som vikarie upphör tjänsteförhållandet utan uppsägning och uppsägningstid då den ordinarie tjänsteinnehavaren återgår i tjänsteutövning på grund av en absolut rätt att återgå med stöd av lag eller tjänstekollektivavtal, oberoende av den tid för vilken vikarien har anställts.

För en tjänsteinnehavare som har beviljats full invalidpension tills vidare upphör tjänsteförhållandet utan uppsägning och uppsägningstid vid utgången av den kalendermånad när tjänsteinnehavarens rätt till lön för sjukdomstid har upphört eller, om arbetsgivaren har fått vetskap om ett beslut om invalidpension senare, vid utgången av den månad beslutet delgavs.

58 §

Avgångsålder

Den allmänna avgångsåldern för en tjänsteinnehavare är 68 år för den som är född 1957 eller tidigare, 69 år för den som är född 1958-1961 och 70 år för den som är född 1962 eller senare, om det inte särskilt bestäms om en lägre avgångsålder.

59 §

Arbetsintyg

Efter att ett tjänsteförhållande upphört har tjänsteinnehavaren rätt att begära ett skriftligt arbetsintyg av arbetsgivaren med uppgifter om tjänsteförhållandets längd och tjänsteuppgifterna. På tjänsteinnehavarens begäran ska även orsaken till att tjänsteförhållandet upphört samt en bedömning av tjänsteinnehavarens yrkesskicklighet och hur tjänsteinnehavaren har skött sina tjänsteuppgifter framgå av arbetsintyget. Av arbetsintyget får inte framgå annat än vad som framgår av dess ordalydelse.

Begäran ska göras inom tio år från det att tjänsteförhållandet upphörde. En begäran om att även orsak till att tjänsteförhållandet upphört och en bedömning av arbetsskickligheten och skötseln av uppgifterna ska framgå av intyget ska göras inom fem år från det att tjänsteförhållandet upphörde.

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

11 kap. Uppsägning av tjänsteförhållande

60 §

Uppsägning av personliga orsaker

Arbetsgivaren får säga upp ett tjänsteförhållande av orsaker som beror på tjänsteinnehavaren endast om det finns vägande skäl som är objektiva, sakliga och skäligen. Vid bedömningen av skälen ska arbetsgivarens och tjänsteinnehavarens omständigheter beaktas som en helhet.

Som sådana skäl som avses i 1 mom. anses

- 1) allvarliga brott mot eller åsidosättande av tjänsteplikten som är av väsentlig betydelse för tjänsteförhållandet, och
- 2) en sådan väsentlig förändring av de personliga arbetsförutsättningarna som innebär att tjänsteinnehavaren inte längre kan klara av sina tjänsteuppgifter.

Som ett sådan skäl som avses i 1 mom. kan inte avses

- 1) tjänsteinnehavarens sjukdom, funktionsnedsättning eller olycksfall, om inte hans eller hennes arbetsförmåga har minskat så väsentligt och för så lång tid att det inte rimligen kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter tjänsteförhållandet,
- 2) att tjänsteinnehavaren har deltagit i en stridsåtgärd som en tjänsteinnehavarförening vidtagit enligt föreningens beslut,
- 3) tjänsteinnehavarens politiska, religiösa eller andra åsikter eller att tjänsteinnehavaren deltar i samhälls- eller föreningsverksamhet, eller
- 4) att tjänsteinnehavaren använder sig av de rättsskyddsmedel som står till förfogande för tjänsteinnehavaren.

Då ett tjänsteförhållande sägs upp av skäl som avses i 2 mom. 2 punkten ska arbetsgivaren före uppsägningen utreda om det är möjligt att undvika uppsägning genom att omplacera tjänsteinnehavaren till ett annat tjänsteförhållande i enlighet med bestämmelserna i 74 §.

Uppsägning på grund av personliga skäl ska ske inom skälig tid efter det att arbetsgivaren har fått kännedom om uppsägningsgrunden.

61 §

Uppsägning då en tjänst dras in

När en tjänst dras in i enlighet med bestämmelserna i 10 § får arbetsgivaren säga upp tjänsteförhållandet om tjänsteinnehavaren, med beaktande av sin yrkesskicklighet och förmåga, inte skäligen kan omplaceras i enlighet med bestämmelserna i 74 § till en annan tjänst med uppgifter som inte väsentligt avviker från tjänsteinnehavarens uppgifter eller utbildas för nya uppgifter.

62 §

Uppsägningsskydd för en tjänsteinnehavare som är gravid eller har beviljats föräldraledighet

Arbetsgivaren får inte säga upp ett tjänsteförhållande på grund av att tjänsteinnehavaren är gravid eller beviljats föräldraledighet. På begäran av arbetsgivaren ska tjänsteinnehavaren ge en utredning om sin graviditet.

Om arbetsgivaren säger upp ett tjänsteförhållande för en tjänsteinnehavare som är gravid eller har beviljats föräldraledighet, anses uppsägningen ha berott på att tjänsteinnehavaren är gravid eller föräldraledig, om arbetsgivaren inte kan visa att orsaken är en annan.

Under tjänsteinnehavarens föräldraledighet får arbetsgivaren endast säga upp ett tjänsteförhållande på de grunder som anges i 61 § om arbetsgivarens verksamhet upphör helt och hållet.

63 §

Uppsägningskydd för förtroendemän

Arbetsgivaren får endast säga upp en förtroendemans tjänsteförhållande på de grunder som anges i 60 § om majoriteten av de tjänsteinnehavare och arbetstagare förtroendemannen representerar ger sitt samtycke.

Arbetsgivaren får endast säga upp en förtroendemans tjänsteförhållandet på de grunder som anges i 61 § om tjänsteuppgifterna upphör helt och hållet och en omplacering i enlighet med bestämmelserna i 74 § inte är möjlig.

64 §

Uppsägning av en tillfällig tjänsteinnehavare

Arbetsgivaren får säga upp en tillfällig tjänsteinnehavares tjänsteförhållande då det finns vägande skäl för det. Som vägande skäl anses en organisatorisk förändring eller ekonomiska orsaker.

65 §

Varning före uppsägning

Om en tjänsteinnehavare har brutit mot eller åsidosatt sin tjänsteplikt på det sätt som avses i 60 § 2 mom. 1 punkten får tjänsteförhållandet inte sägas upp förrän arbetsgivaren gett en skriftlig varning åt tjänsteinnehavaren i enlighet med bestämmelserna i 37 § och tjänsteinnehavaren fått en möjlighet att rätta sitt förfarande.

Trots bestämmelserna i 1 mom. behöver en varning inte ges före uppsägningen om grunden för uppsägningen är en så allvarlig överträdelse i anslutning till tjänsteförhållandet att det rimligen inte kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter tjänsteförhållandet.

66 §

Uppsägningstid då arbetsgivaren säger upp tjänsteförhållandet

Då arbetsgivaren säger upp tjänsteförhållandet är uppsägningstiden minst

- 1) en månad, om tjänsteförhållandet har varat högst ett år utan avbrott,
- 2) två månader, om tjänsteförhållandet har varat över ett men högst fem år utan avbrott,
- 3) tre månader, om tjänsteförhållandet har varat över fem men högst nio år utan avbrott,
- 4) fyra månader, om tjänsteförhållandet har varat över nio men högst tolv år utan avbrott,
- 5) fem månader, om tjänsteförhållandet har varat över tolv men högst 15 år i sträck, samt
- 6) sex månader, om tjänsteförhållandet har varat över 15 år utan avbrott.

67 §

Uppsägningstid då tjänsteinnehavaren säger upp tjänsteförhållandet

Då tjänsteinnehavaren säger upp tjänsteförhållandet är uppsägningstiden minst

- 1) 14 dagar, om tjänsteförhållandet har varat högst ett år utan avbrott,
- 2) en månad, om tjänsteförhållandet har varat över ett år men högst tio år utan avbrott, och
- 3) två månader, om tjänsteförhållandet har varat över tio år utan avbrott.

68 §

Förfarande vid uppsägning

En uppsägning ska göras skriftligt. Arbetsgivarens beslut om uppsägning ska innehålla en motivering till beslutet och beslutet ska delges tjänsteinnehavaren personligen eller genom bevislig delgivning.

Uppsägningstiden börjar löpa dagen efter den när uppsägningen meddelas eller delges.

En tjänsteinnehavare kan avstängas direkt efter en uppsägning i enlighet med bestämmelserna i 81 § om orsaken till uppsägningen visar att tjänsteinnehavaren är så olämplig för sina uppgifter att tjänsteförhållande inte kan fortsätta. Tjänsteinnehavaren har då rätt till en ersättning som motsvarar lönen för uppsägningstiden.

På tjänsteinnehavarens begäran eller med dennes samtycke kan en kortare uppsägningstid än den som avses i 66 eller 67 §§ tillämpas.

Arbetsgivaren och tjänsteinnehavaren kan avtala om att tjänsteförhållandet upphör omedelbart med anledning av uppsägningen och att tjänsteinnehavaren har rätt till en ersättning som motsvarar lönen för uppsägningstiden.

Arbetsgivaren kan före uppsägningstidens utgång återta uppsägningen av en tjänsteinnehavare om tjänsteinnehavaren ger sitt samtycke. En tjänsteinnehavare kan före uppsägningstidens utgång återta sin uppsägning.

En tjänsteinnehavare som sagts upp ska avstängas i enlighet med bestämmelserna i 81 § då uppsägningstiden har gått ut även om beslutet om uppsägning inte har trätt i kraft.

69 §

Upphävning av ett beslut om uppsägning

Om en uppsägning skett utan lagstadgad grund enligt ett lagakraftvunnet beslut upphävs uppsägningen och tjänsteinnehavarens tjänsteförhållande fortsätter utan avbrott.

Om ett beslut om uppsägning av ett tjänsteförhållande upphävts på andra grunder än de som avses i 1 mom., och arbetsgivaren genom ett nytt lagakraftvunnet beslut har sagt upp tjänsteförhållandet, anses tjänsteförhållandet ha upphört enligt det första beslutet i ärendet. Om uppsägningstiden inte följts upphör tjänsteförhållandet efter uppsägningstiden.

70 §

Sysselsättningsledighet

En tjänsteinnehavare vars tjänsteförhållande sagts upp med stöd av bestämmelserna i 61 §, har rätt till sysselsättningsledighet med full lön under uppsägningstiden. Under sysselsättningsledigheten ska tjänsteinnehavaren delta i utarbetandet av en sysselsättningsplan vid Ålands arbetsmarknads- och studieservicemyndighet; i arbetskraftsutbildning och anslutande praktik eller inläring i arbetet enligt planen; i arbetssökande på eget eller myndigheternas initiativ eller i anställningsintervjuer eller omplaceringsträning.

Sysselsättningsledighetens längd bestäms enligt uppsägningstidens längd så att sysselsättningsledigheten är

- 1) sammanlagt högst fem arbetsdagar, om uppsägningstiden är högst en månad,
- 2) sammanlagt högst tio arbetsdagar, om uppsägningstiden är längre än en månad men högst fyra månader,
- 3) sammanlagt högst tjugo arbetsdagar, om uppsägningstiden är längre än fyra månader.

Tjänsteinnehavaren ska i så god tid som möjligt innan han eller hon utnyttjar sysselsättningsledigheten eller en del av den underrätta arbetsgivaren om ledigheten och om grunden för ledigheten.

Utnyttjandet av sysselsättningsledigheten får inte förorsaka betydande olägenhet för arbetsgivaren.

71 §

Utbildning som främjar sysselsättningen av en uppsagd tjänsteinnehavare

En tjänsteinnehavare vars tjänsteförhållande sagts upp med stöd av bestämmelserna i 61 § har rätt till ersättning för kostnader för sysselsättningsfrämjande utbildning, om tjänsteinnehavaren innan tjänsteförhållandet upphörde har varit anställd hos arbetsgivaren i minst fem år utan avbrott och är registrerad som arbetsökande hos Ålands arbetsmarknads- och studier- servicemyndighet.

Utbildningen kan högst ersättas till ett belopp som motsvarar tjänsteinnehavarens genomsnittliga lön för en månad.

Utbildningen ska genomföras inom fyra månader från det att uppsägningstiden gick ut. Av vägande skäl får utbildningen genomföras senare men tjänsteinnehavaren ska känna till tidpunkten eller en uppskattning av tidpunkten för utbildningen när anställningsförhållandet upphör.

72 §

Ersättning för inkomstbortfall vid grundlös uppsägning

Om ett beslut om uppsägning upphävs i enlighet med bestämmelserna i 69 § 1 mom. ska den inkomst för den ordinarie arbetstiden som tjänsteinnehavaren gått miste om, med anledning av att tjänsteförhållandet upphävts utan lagstadgad grund, så snart som möjligt betalas till tjänsteinnehavaren.

Från den inkomst som avses i 1 mom. ska följande inkomster som betalats till tjänsteinnehavaren under samma tid dras av:

1) inkomst som tjänsteinnehavaren förvärvat i annan anställning eller som yrkesutövare eller företagare och som tjänsteinnehavaren inte skulle ha fått i tjänsten,

2) inkomstrelaterad dagpenning, grunddagpenning och arbetsmarknadsstöd enligt landskapslagen (1998:66) om tillämpning i landskapet Åland av lagen om utkomststöd,

3) sjukdagpenning samt graviditets- och föräldradagpenning enligt sjukförsäkringslagen samt

4) dagpenning avvägd enligt förtjänsten, grunddagpenning och arbetsmarknadsstöd som utbetalats med stöd av landskapslagen (2003:71) om tillämpning i landskapet Åland av lagen om utkomstskydd för arbetslösa.

Med förmåner som avses i 2 mom. 2-4 punkterna jämföras motsvarande förmåner från riket eller ett annat land än Finland.

Tjänsteinnehavaren är skyldig att så snart som möjligt ge arbetsgivaren en utredning över de inkomster som avses i 2 mom.

73 §

Återanställning av uppsagd tjänsteinnehavare

Om en ordinarie tjänsteinnehavare sagts upp med stöd av 61 § på grund av att tjänsten dragits in, och arbetsgivaren behöver anställa en person för samma eller liknande uppgifter är arbetsgivaren skyldig att erbjuda den uppsagda tjänsteinnehavaren återanställning om

1) anställningen behövs inom nio månader från att tjänsteförhållandet upphörde och

2) den uppsagda är registrerad som arbetsökande hos Ålands arbetsmarknads- och studier- servicemyndighet.

Arbetsgivaren har inte försummat sin skyldighet att erbjuda återanställning om arbetsgivaren i stället för den uppsagda anställt en tjänsteinnehavare i enlighet med bestämmelserna om omplacering i 74 §.

Om arbetsgivaren uppsåtligt eller av oaktsamhet försummat sin skyldighet att erbjuda återanställning ska arbetsgivaren ersätta den uppsagda för den skada som arbetsgivaren orsakat. Ersättningen kan högst uppgå till den lön

som den uppsagda skulle ha fått om denna anställts fram till att nio månader gått från det att tjänsteförhållandet upphörde. Ansökan om ersättning ska lämnas in till arbetsgivaren senast tolv månader efter att tjänsteförhållandet upphörde.

74 §

Omplacering

En tjänsteinnehavare som gett sitt samtycke kan omplaceras till en annan tjänst om

1) omplaceringen medför att en försämring av tjänsteinnehavarens arbetsförmåga kan undvikas eller främjar att tjänsteinnehavarens nedsatta arbetsförmåga återställs,

2) tjänsteinnehavarens förutsättningar att fullgöra sina tjänsteåligganden förbättras av detta eller

3) omplaceringen beror på en annan godtagbar orsak som gäller tjänsteutövningen.

En tjänsteinnehavare kan omplaceras utan att ha gett sitt samtycke om

1) tjänsteinnehavarens tjänst dras in,

2) det finns en grundad anledning till omplaceringen i anknytning till en omorganisering av verksamheten eller uppgifterna eller

3) om tjänsteinnehavarens personliga arbetsförutsättningar har förändrats så väsentligt att tjänsteinnehavaren inte längre kan klara av sina arbetsuppgifter.

Tjänsteinnehavaren får endast omplaceras till en sådan tjänst vars behörighetsvillkor han eller hon uppfyller och som kan anses vara lämplig för tjänsteinnehavaren. Tjänsteinnehavaren ska i första hand omplaceras till en tjänst på samma ort.

En omplacering av en tjänsteinnehavare till eller från en myndighet som är underställd landskapsregeringen kräver samtycke av den underlydande myndigheten.

Bestämmelserna om omplacering av tjänsteinnehavare tillämpas även på omplacering av tjänsteinnehavare till ett arbetsavtalsförhållande.

12 kap.

Hävning av tjänsteförhållande

75 §

Hävning

Då ett tjänsteförhållande hävs av arbetsgivaren eller tjänsteinnehavaren upphör tjänsteförhållandet omedelbart och utan att iakttas den uppsägningstid som bestäms i 66 och 67 §§.

76 §

Rätt att häva ett tjänsteförhållande

Arbetsgivaren får häva ett tjänsteförhållande om det finns synnerligen vägande skäl. Som sådana skäl anses

1) ett så allvarligt brott mot eller åsidosättande av tjänsteinnehavarens förpliktelser som följer av lag eller andra bestämmelser och som är av väsentlig betydelse för tjänsteförhållandet att det inte skäligen kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter tjänsteförhållandet ens för den uppsägningstid som bestäms i 66 §, och

2) att tjänsteinnehavare har varit frånvarande från arbetet minst sju dagar utan att under denna tid ha gett arbetsgivaren ett giltigt skäl för sin frånvaro.

Ett tjänsteförhållande kan hävas under prövotiden i enlighet med bestämmelserna i 20 §.

Vid bedömningen av skälen ska arbetsgivarens och tjänsteinnehavarens omständigheter beaktas som en helhet.

77 §

När hävningsrätten förfaller

Rätten att häva ett tjänsteförhållande förfaller 14 dagar efter det att arbetsgivaren har fått kännedom om orsaken till hävandet.

Om hävningen hindras av en giltig orsak får tjänsteförhållandet hävas inom fjorton dagar efter att hindret upphörde.

78 §

Förfarandet vid hävning

Ett beslut om hävning ska göras skriftligt och motiveras. Beslutet ska delges tjänsteinnehavaren personligen eller genom bevislig delgivning.

79 §

Upphävning av ett beslut om hävning

Om en hävning skett utan lagstadgad grund enligt ett lagakraftvunnet beslut fortsätter tjänsteinnehavares tjänsteförhållande utan avbrott.

Om ett beslut om hävning av ett tjänsteförhållande har upphävts på andra grunder än de som avses i 1 mom., och arbetsgivaren genom ett nytt lagakraftvunnet beslut har hävt tjänsteförhållandet, anses tjänsteförhållandet ha upphört enligt det första beslutet i ärendet.

80 §

Ersättning för inkomstbortfall vid grundlös hävning

En tjänsteinnehavare vars tjänsteförhållande hävts utan lagstadgad grund enligt bestämmelserna i 79 § 1 mom. har rätt till ersättning för inkomstbortfall på det sätt som bestäms i 72 §.

13 kap.**Avstängning från tjänsteutövning**

81 §

Avstängning

Arbetsgivaren kan avstänga en tjänsteinnehavare

1) om det på sannolika grunder kan misstänkas att en tjänsteinnehavare har gjort sig skyldig till tjänstebrott eller på annat sätt handlat i strid med sina skyldigheter,

2) om det på sannolika grunder kan misstänkas att en tjänsteinnehavare utanför sin tjänsteutövning har gjort sig skyldig till ett brott och förhållandena kan inverka på tjänsteinnehavarens förutsättningar att sköta sina tjänsteuppgifter, samt

3) om tjänsteinnehavaren av skäl som beror på honom eller henne själv inte kan sköta sina tjänsteuppgifter på behörigt sätt.

82 §

Förfarande vid avstängning

Ett beslut om avstängning ska göras skriftligt och innehålla en motivering. Beslutet ska delges tjänsteinnehavaren personligen eller genom bevislig delgivning.

Tiden för avstängningen får inte vara längre än nödvändigt. Ett beslut om avstängning från tjänsteutövning kan verkställas omedelbart.

Arbetsgivaren ska följa grunderna för avstängningen och vid behov fatta ett nytt beslut i ärendet om omständigheterna förändrats. Frågan om fortsatt avstängning från tjänsteutövning ska utan dröjsmål tas upp till avgörande på tjänsteinnehavarens begäran.

14 kap. Ändringssökande och återkrav

83 §

Rättelseyrkande

En tjänsteinnehavare som anser att arbetsgivaren inte betalat den lön eller ekonomiska förmån som han eller hon har rätt till enligt tjänsteförhållandet och en tjänsteinnehavare som omplacerats till en annan tjänst inom samma myndighet med stöd av bestämmelserna i 74 § har rätt att yrka på rättelse av beslutet hos arbetsgivaren. Arbetsgivaren ska fatta ett beslut i ärendet. Beslutet får överklagas i enlighet med bestämmelserna i 84 §.

Yrkande på rättelse av ett beslut om lön eller en annan ekonomisk förmån ska göras inom tre år från utgången av det kalenderår när lönen eller förmånen borde ha betalats eller givits. Om rättelseyrkandet inte har gjorts inom utsatt tid upphör rätten till lönen eller den ekonomiska förmånen.

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

84 §

Överklagande genom besvär

Ett beslut som gäller en tjänsteinnehavare och som landskapsregeringen eller en underlydande myndighet har fattat med stöd av denna lag får överklagas genom besvär.

Besvär över lagligheten av landskapsregeringens beslut får anföras hos högsta förvaltningsdomstolen. Besvär över beslut som fattats av en underlydande myndighet får anföras hos Ålands förvaltningsdomstol.

Följande beslut får inte överklagas genom besvär:

- 1) beslut som landskapsregeringen eller en underlydande myndighet har fattat med anledningen av en begäran om rättelse av ett beslut som gäller som gäller omplacering inom samma myndighet,
- 2) landskapsregeringens beslut i utnämningsärenden,
- 3) beslut om tjänstledighet som är beroende av prövning, samt
- 4) ärenden som gäller tjänstekollektivavtal och som enligt lagen om rättegång i arbetsdomstolen (FFS 646/1974) hör till arbetsdomstolens behörighet, om domstolen inte med stöd av 1 § 2 mom. lagen om arbetsdomstolen beslutat att inte avgöra ärendet.

Vid förvaltningsbesvär ska bestämmelserna i lagen om rättegång i förvaltningsärenden (FFS 808/2019) tillämpas.

85 §

Behandling av ersättningsyrkande

Yrkanden på ersättningar enligt 18 § 4 mom. behandlas vid Ålands förvaltningsdomstol som förvaltningstvistemål.

86 §

Återkrav av lön

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

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

Beslut om återkrav ska fattats inom tre år från utgången av det kalenderår under vilket lön eller ett annat förmånsbelopp betalades ut utan grund. Om beslut inte har fattats inom utsatt tid upphör rätten till återkrav.

**15 kap.
Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser**

87 §

Ikraftträdande

Denna lag träder i kraft den

Genom denna lag upphävs tjänstemannalagen (1987:61) för landskapet Åland

88 §

Övergångsbestämmelse

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

2.

**L A N D S K A P S L A G
om ändring av landskapslagen om Ålands landskapsregering**

I enlighet med lagtingets beslut **ändras** 10a § och 10b § 2 mom. landskapslagen (1971:42) om Ålands landskapsregering, sådana dessa lagrum lyder i landskapslagen 1995/76, som följer:

10a §

De ärenden som ankommer på landskapsregeringen avgörs av medlemmarna vid sammanträde, av en enskild medlem eller av en tjänsteinnehavare.

Ärenden som avgörs av medlemmarna vid sammanträde avgörs efter föredragning av en ledamot och i närvaro av en tjänsteinnehavare. Den föredragande ledamoten har rätt att låta sig biträddas av tjänsteinnehavare.

Ärenden som avgörs av en enskild medlem avgörs efter föredragning av en tjänsteinnehavare (enskild föredragning). Ärende som avgörs av en tjänsteinnehavare avgörs efter föredragning av en annan tjänsteinnehavare (tjänsteföredragning) eller självständigt utan föredragning.

10b §

Andra ärenden än de som avses i 1 mom. avgörs av en enskild medlem, om det inte beslutats att ärendena ska avgöras av en tjänsteinnehavare. Om den beslutande tjänsteinnehavaren vid en tjänsteföredragning inte godkänner föredragandens förslag till beslut i ett visst ärende, ska ärendet föredras för den medlem av landskapsregeringen som ansvarar för ärendet.

Denna lag träder i kraft den

3.

LANDSKAPSLAG
om ändring av landskapslagen om ärendenas handläggning i
landskapsregeringen

I enlighet med lagtingets beslut **ändras** 4 § 3 mom., 5 § 1 mom., 8 § 2-4 mom., 9 § 4 mom. samt 10 § 3 mom. landskapslagen (1975:58) om ärendenas handläggning i landskapsregeringen (2008/12), av dessa lagrum 4 § 3 mom., 5 § 1 mom., 8 § 2 och 4 mom. samt 10 § 3 mom. i den lydelse de har i landskapslagen 1995/77, som följer:

4 §

Vid landskapsregeringens sammanträden förs beslutsprotokoll av en tjänsteinnehavare som är närvarande vid sammanträdet. Av protokollet ska framgå hur varje röst fallit vid omröstning och val.

5 §

Vid landskapsregeringens sammanträde ska den föredragande ledamoten först redogöra för ärendet och lägga fram sitt förslag till beslut. Därefter har ledamöterna och närvarande tjänsteinnehavare rätt att få ordet i den ordning de anmäler sig. Om en fråga riktas direkt till den föredragande ledamoten eller till en tjänsteinnehavare som biträder vid föredragningen, ska ledamoten eller tjänsteinnehavaren omedelbart få ordet för att besvara frågan, varefter den frågande har rätt att fortsätta sitt anförande.

8 §

Det justerade protokollet ska undertecknas av den tjänsteinnehavare som är närvarande vid sammanträdet och för protokollet samt av ordföranden vid det sammanträde då protokollet justerades.

Protokoll vid enskild föredragning förs av föredraganden. Protokollet påtecknas av föredraganden och den beslutande medlemmen av landskapsregeringen.

Vid en tjänsteföredragning förs en beslutsförteckning. Förteckningen förs av föredraganden och den ska godkännas av den beslutande tjänsteinnehavaren.

9 §

Expeditioner med anledning av en tjänsteinnehavares beslut undertecknas av den som fattat beslutet och ska, då ärendet föredragits av en annan tjänsteinnehavare, kontrasigneras av den tjänsteinnehavaren.

10 §

Valet förrättas under ledning av lantrådet, som vid valet biträds av en närvarande tjänsteinnehavare.

Denna lag träder i kraft den

4.

L A N D S K A P S L A G
**om ändring av landskapslagen om Ålands landskapsregerings
allmänna förvaltning**

I enlighet med lagtingets beslut

ändras 2a § 2, 3 och 7 mom., 3 § 3-6 mom., 5 § 3 mom., 7 § 3 och 4 punkterna, 8 § 1 mom. samt 11a § 2 mom. landskapslagen (1998:70) om Ålands landskapsregerings allmänna förvaltning, av dessa lagrum 3 § sådan den lyder i landskapslagen 2019/115 och 11a § 2 mom. sådant det lyder i landskapslagen 2006/91, samt

fogas till lagen en ny 3b §, som följer:

2a §

Förvaltningschefens uppgift

Förvaltningschefen ska hålla sig underrättad om förhållandena inom den allmänna förvaltningen. Han eller hon ska handlägga ärenden som gäller anställande, uppsägning eller omplacering av avdelningschefer eller varning till avdelningschefer samt ärenden som gäller organisatoriska frågor. Förvaltningschefen ansvarar för att utvecklingsprojekt, som berör hela förvaltningen eller flera avdelningar gemensamt, genomförs. Förvaltningschefen tar initiativ till och utarbetar planer för administrativa reformer och förbättringar samt fullgör andra uppgifter i enlighet med vad landskapsregeringen beslutar. Förvaltningschefen kan sammankalla en ledningsgrupp för samordningen av verksamheten inom den allmänna förvaltningen.

Förvaltningschefen har rätt att närvara och att yttra sig när en annan tjänsteinnehavare föredrar ett ärende för avgörande.

När förvaltningschefen är förhindrad att sköta sina uppgifter kan landskapsregeringen besluta att en annan tjänsteinnehavare vid den allmänna förvaltningen ska sköta de uppgifter som ankommer på förvaltningschefen. Beslutet kan avse samtliga eller en del av uppgifterna.

3 §

Den allmänna förvaltningens organisation

Regeringskansliet leds av förvaltningschefen. Landskapsregeringen kan besluta att överföra ansvaret för arbetsuppgifter som ingår i ledningen av regeringskansliet till en annan tjänsteinnehavare vid regeringskansliet. Av beslutet ska framgå vilka arbetsuppgifter som beslutet gäller. Vid regeringskansliet ska det finnas en rättschef med uppgift att övervaka lagligheten inom landskapsregeringens allmänna förvaltning. Rättschefen är även skyldig att avge utlåtande över lagligheten av en åtgärd som landskapsregeringen planerar att vidta.

Varje avdelning leds av en avdelningschef. Om verksamheten förutsätter det kan landskapsregeringen besluta att ansvaret för vissa av de arbetsuppgifter som ingår i ledningen av avdelningen överförs till en annan tjänsteinnehavare på avdelningen. Av beslutet ska framgå vilka arbetsuppgifter beslutet gäller.

Avdelningarna består av en eller flera byråer som kan delas in i enheter. Vid varje byrå finns det en byråchef. En biträdande avdelningschef, om en sådan tjänst har inrättats, eller en av byråcheferna eller en annan

tjänsteinnehavare vid avdelningen kan vid behov utses till ställföreträdande avdelningschef, som vid förhinder för avdelningschefen sköter hans eller hennes uppgifter. Avdelningschefen kan vara chef för en av avdelningens byråer.

Om de övriga tjänster som finns vid regeringskansliet och de olika avdelningarna och om behörighetskraven för dem beslutar landskapsregeringen. Det kan även finnas tillfälliga tjänsteinnehavare samt personal i privaträttsligt anställningsförhållande.

3b §

Politiska tjänsteinnehavare

Landskapsregeringen kan utse politiska tjänsteinnehavare med uppgift att bistå och företräda Ålands landskapsregering utanför Åland. Placeringsorten för en politisk tjänsteinnehavare kan helt eller delvis vara utanför Åland.

Politiska tjänsteinnehavare tillsätts för landskapsregeringens mandatperiod. Förutom av de skäl som gäller uppsägning av landskapets tjänsteinnehavare enligt landskapslagen om landskapets tjänsteinnehavare, får en politisk tjänsteinnehavare sägas upp då han eller hon förlorar landskapsregeringens förtroende. Uppsägningen får göras så att tjänsteförhållandet upphör med omedelbar verkan. Tjänsteinnehavaren har då rätt till en ersättning som motsvarar lön för uppsägningstiden.

5 §

Avdelningschefernas uppgifter

Avdelningschefen har rätt att närvara och yttra sig när annan tjänsteinnehavare vid avdelningen föredrar ett ärende för avgörande.

7 §

Byråchefernas uppgifter

På byråcheferna ankommer

3) att bereda och vid enskild föredragning och tjänsteföredragning föredra de ärenden som påförts byrån, om inte uppgiften getts i uppdrag åt en annan tjänsteinnehavare vid byrån,

4) att fördela byråns ärenden mellan de tjänsteinnehavare som finns på byrån och se till att arbetsfördelningen på byrån är rättvis och ändamålsenlig samt att arbetet vid byrån bedrivs i överensstämmelse med 2 § samt

8 §

Ärendeberedning

Ärenden som handläggs inom den allmänna förvaltningen bereds självständigt och på eget ansvar av den tjänsteinnehavare som handlägger ärendet, med beaktande av att beredningen av ärenden som ska avgöras vid landskapsregeringens sammanträde ska ske i samråd med den medlem av landskapsregeringen som är ansvarig för byrån.

11a §

Särregler för tjänsterna som förvaltningschef och avdelningschef

Förutom av de skäl som gäller uppsägning av landskapets tjänsteinnehavare enligt landskapslagen om landskapets tjänsteinnehavare, får förvaltningschefen sägas upp då han eller hon förlorar landskapsregeringens förtroende och en avdelningschef då det med hänsyn till tjänstens natur finns ett godtagbart och motiverat skäl till uppsägningen.

Förvaltningschefen och avdelningscheferna får sägas upp så att tjänsteförhållandet upphör med omedelbar verkan. I sådant fall har den uppsagda rätt till en ersättning som motsvarar lönen för uppsägningstiden.

 Denna lag träder i kraft den

5.

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

I enlighet med lagtingets beslut **ändras** 20 § 1 mom. 24 § 1-3 mom., 25 § 2 mom. och 56 § 1 mom. 4 punkten, som följer:

20 §

Behandling utan ogrundat dröjsmål

Ett ärende som har inletts hos myndigheten ska behandlas utan ogrundat dröjsmål och såvitt möjligt upptas för avgörande inom tre månader från den dag då ärendet inleddes. För de ärenden som inte har upptagits till avgörande före utgången av denna tidsrymd, ska tjänsteinnehavaren eller annan som handlägger ärendet årligen uppgöra och tillställa myndigheten en redogörelse över varför ärendena inte upptagits i tid.

24 §

Jäv

En tjänsteinnehavare får inte delta i eller närvara vid behandlingen av ett ärende, om han eller hon är jävig. Bestämmelserna om jäv för tjänsteinnehavare gäller också ledamöter i ett kollegialt organ och andra som deltar i behandlingen av ett ärende samt den som förrättar inspektion.

En tjänsteinnehavare är jävig

1) om saken angår tjänsteinnehavaren själv, tjänsteinnehavarens make, sambo, föräldrar, barn eller syskon eller någon annan närstående,

2) om ärendets utgång kan väntas medföra synnerlig nytta eller skada för tjänsteinnehavaren själv eller någon närstående,

3) om tjänsteinnehavaren eller någon närstående är ställföreträdare för den som saken angår eller för någon som kan vänta synnerlig nytta eller skada av ärendets utgång,

4) om ärendet har väckts hos myndigheten genom överklagande eller på grund av tillsyn över en annan myndighet och tjänsteinnehavaren tidigare hos den andra myndigheten har deltagit i den slutliga handläggningen av ett ärende som rör saken,

5) om tjänsteinnehavaren har fört talan som ombud eller mot ersättning biträtt någon i saken eller

6) om det finns någon annan omständighet som är ägnad att rubba förtroendet för tjänsteinnehavarens opartiskhet i ärendet.

Jäv enligt 2 mom. 3 punkten föreligger inte om ärendet rör en sammanlutning och tjänsteinnehavaren tillhör styrelsen eller annat förvaltande organ hos sammanslutningen och tjänsteinnehavaren där representerar myndigheten.

25 §
Avgörande av jävsfrågor

En jävig tjänsteinnehavare ska självantmäla jäv. En ojävig tjänsteinnehavare ska utan dröjsmål förordnas av myndigheten i en jävig tjänsteinnehavares ställe. Tjänsteinnehavaren får dock avgöra ett brådskande ärende, om jävet inte kan inverka på avgörandet.

56 §
Mellanhandsdelgivning

4) till en tjänsteinnehavare som är anställd hos den sammanslutning eller stiftelse som är mottagare.

Denna lag träder i kraft den

6.

L A N D S K A P S L A G
om ändring av landskapslagen om lagberedningen

I enlighet med lagtingets beslut **ändras** 3 § 2 mom., 5 § 2 mom., 7 § 4 mom. samt 12 § 1 mom. landskapslagen (1972:13) om lagberedningen, av dessa lagrum 5 § sådan den lyder i landskapslagen 2006/95 och 7 § sådan den lyder i landskapslagen 1998/71, som följer:

3 §

Det som bestäms särskilt om föredragande vid landskapsregeringen ska tillämpas på lagberedningschefen och lagberedarna.

5 §

Lagberedningschefen får sägas upp, förutom på de grunder som allmänt gäller uppsägning av landskapets tjänsteinnehavare, när det med hänsyn till tjänstens natur finns ett godtagbart och motiverat skäl till uppsägningen. Uppsägningen får ske så att anställningen upphör med omedelbar verkan. I sådant fall har lagberedningschefen rätt till en ersättning som motsvarar lönen för uppsägningstiden.

7 §

Landskapsregeringen utser en tjänsteinnehavare vid lagberedningen till sekreterare i laggranskningsnämnden.

12 §

Landskapsregeringens föredragande och övriga tjänsteinnehavare är skyldiga att bistå lagberedningen och lämna uppgifter från sitt förvaltningsområde.

Denna lag träder i kraft den

7.

L A N D S K A P S L A G
**om ändring av landskapslagen om tjänsteledighet för uppdrag
som riksdagsledamot, lagtingsledamot eller medlem av
landskapsregeringen**

I enlighet med lagtingets beslut **ändras** 1 § 4 mom. och 2 § 1 och 3 mom. landskapslagen (1999:44) om tjänsteledighet för uppdrag som riksdagsledamot, lagtingsledamot eller medlem av landskapsregeringen, av dessa lagrum 1 § 4 mom. sådant det lyder i landskapslagen 2006/94, som följer:

1 §

Den som har rätt till tjänsteledighet för ett politiskt uppdrag med stöd av denna lag är tjänstledig under den tid uppdraget varar. Väljs den som inte har rätt till tjänsteledighet eller vars rätt till tjänsteledighet för ett politiskt uppdrag som avses i 1 mom. har gått ut, anses tjänsteförhållandet ha upphört efter en tid som motsvarar den uppsägningstid som gäller för tjänsteinnehavaren räknat från den dag han eller hon tillträder uppdraget.

2 §

En tjänsteinnehavare som enligt bestämmelserna i 10 § 5 mom. lagtingsordningen (2011:97) för landskapet Åland inträder som ersättare för en lagtingsledamot för en viss tid har rätt till tjänsteledighet i enlighet med bestämmelserna i denna lag.

En riksdagsledamot, lagtingsledamot eller medlem av landskapsregeringen som utnämns till anställning som avses i denna lag får inte tillträda anställningen förrän han eller hon befriats från sitt uppdrag, såvida han eller hon inte är tjänstledig enligt bestämmelserna i denna lag.

Denna lag träder i kraft den

8.

L A N D S K A P S L A G
**om ändring av landskapslagen om rättsställningen för
landskapstjänstemän som anställs vid en nordisk institution**

I enlighet med lagtingets beslut **ändras** 1 och 2 §§ landskapslagen (1984:26) om rättsställningen för landskapstjänstemän som anställs vid en nordisk institution samt lagens rubrik som följer:

L A N D S K A P S L A G
**om rättsställningen för landskapets tjänsteinnehavare som anställs vid
en nordisk institution**

1 §

Den som står i offentligrättsligt anställningsförhållande till landskapet Åland (tjänsteinnehavare) och som anställs vid nordisk institution har rätt till tjänstledighet utan lön.

Rätten till tjänstledighet gäller för den tid tjänsteinnehavaren anställts vid institutionen, dock längst för åtta år om tjänsteinnehavaren anställts vid Nordiska rådets presidiesekretariat eller Nordiska ministerrådets sekretariat och längst för fyra år om tjänsteinnehavaren anställts vid en annan institution.

2 §

En tjänsteinnehavare som börjat en tjänst vid en nordisk institution har rätt till semester eller semesterersättning enligt reglerna för semester för landskapets tjänsteinnehavare, för den tid som anställningen hos landskapet varat vid tidpunkten för övergången. Tjänsteinnehavaren har dessutom rätt till semesterpremie i enlighet med det som med stöd av landskapslagen (1978:22) om tjänstekollektivavtal bestämts i tjänstekollektivavtal.

Den tid som en tjänsteinnehavare är anställd vid en nordisk institution betraktas inte som sådan tid som enligt bestämmelserna om semester för landskapets tjänsteinnehavare ska jämföras med tjänstgöringstid.

Denna lag träder i kraft den

9.

L A N D S K A P S L A G

om ändring av landskapslagen om tjänstekollektivavtal

I enlighet med lagtingets beslut **ändras** 1-2 §§, 3 § 1 mom. 3 punkten och 4 mom., 5 § 1 mom. 3-5 punkterna, 8 § 2 och 4 mom., 10 § 1 mom., 12 § 1 mom., 13 § 2 mom., 15 § 2 och 3 mom. samt 16-19 §§ i landskapslagen (1978:22) om tjänstekollektivavtal, av dessa lagrum 1, 5, 8, 10, 12-13 samt 15-19 §§ sådana de lyder i landskapslagen 1987/64 och 2 och 3 §§ sådana de lyder i landskapslagen 1997/75, som följer:

1 §

För fastställande av villkoren i anställningsförhållandet för landskapets tjänsteinnehavare och kommunernas tjänstemän (nedan tjänsteinnehavare) genom tjänstekollektivavtal och för tryggnad av arbetsfreden förhandlas på det sätt som bestäms i denna lag.

Det som bestäms om en kommun eller om en tjänsteman i en kommun ska tillämpas på motsvarande sätt på sammanslutning av kommuner och på tjänstemän i en sammanslutning.

2 §

För villkoren i en tjänsteinnehavares anställningsförhållande gäller, utan hinder av vad som bestäms i lag, det som bestäms genom tjänstekollektivavtal. En tjänsteinnehavare har rätt till minst de förmåner om vilka sämre villkor inte får avtalas enligt lag.

Till villkoren i ett anställningsförhållande hör inte

1) grunderna för organisering eller annan reglering av landskapets eller kommunernas myndigheter och inrättningar,

2) inrättande eller indragning av tjänst, myndighetsuppgifter eller inre arbetsfördelning, arbetsledningen eller arbetsmetoderna, eller

3) uppkomsten av tjänsteförhållande eller dess upphörande, med undantag av uppsägningstid och grunderna för uppsägning.

Avtal får inte ingås om

1) kompetenskrav för tjänst, befordringsgrunder, en tjänsteinnehavares skyldigheter eller disciplin,

2) pensioner, familjepensioner eller andra jämförbara förmåner, hyran för bostad som innehas på grund av ett tjänsteförhållande eller användande av annan egendom som tillhör landskapet eller kommunen, med undantag av arbetsutrymmen och arbetsredskap för tjänsteinnehavare i uppgifter som gäller samarbete mellan arbetsgivare och tjänsteinnehavare,

3) de frågor som för arbetstagarnas del inte kan avtalas genom arbetskollektivavtal, eller

4) utvidgning av lagstadgade grunder för uppsägning av ett tjänsteförhållande.

Bestämmelser i avtal får inte diskriminera tjänsteinnehavare på grund av deras kön, etniska tillhörighet, religion, övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuella läggning.

Förvaltningschefen, avdelningscheferna för finansavdelningen, social- och miljöavdelningen, utbildnings- och kulturavdelningen, infrastrukturavdelningen och näringsavdelningen, lagberedningschefen, avtalschefen, polismästaren vid Ålands polismyndighet, hälso- och sjukvårdsdirektören, rektorn för högskolan på Åland, förvaltningschefen för Ålands gymnasium samt de övriga tjänsteinnehavare som landskapsregeringen utser ska företräda landskapsregeringen vid förhandlingarna enligt denna lag och när arbetsstrid uppstår samt i övrigt verka som företrädare för arbetsgivaren. Landskapsregeringen beslutar om lönen för dessa tjänsteinnehavare.

För angelägenheter som inte reglerats genom tjänstekollektivavtal samt för frågor som avses i 3 mom. gäller vad som bestäms särskilt eller vad som i enskilda fall är särskilt överenskommet med tjänsteinnehavare som får avtalslön.

En bestämmelse i ett tjänstekollektivavtal är ogiltig om den står i strid med denna paragraf.

3 §

Förhandlings- och avtalsparter är:

 3) på landskapets tjänsteinnehavares vägnar en sådan registrerad förening till vars egentliga ändamål hör att bevaka tjänsteinnehavarnas intressen i tjänsteförhållanden (tjänsteinnehavarförening) och med vilken landskapsregeringen efter att vid behov ha hört berörda organisationer anser det ändamålsenligt att ingå tjänstekollektivavtal.

Genom *huvudavtal* kan överenskommas om förhandlingsproceduren, om förfarande för tryggande av arbetsfreden samt om förfarande som ska följas vid skötseln av frågor som gäller tjänsteinnehavare. Genom huvudavtal får avvikelser inte göras från bestämmelser i lag eller förordning angående det förfarande som ska följas vid skötseln av frågor som gäller tjänsteinnehavare. I övrigt gäller om huvudavtal vad om tjänstekollektivavtal är bestämt, om inte annat följer av vad som bestäms nedan.

5 §

Bundna av ett tjänstekollektivavtal är:

3) de tjänstemanna- eller tjänsteinnehavarföreningar som ingått ett tjänstekollektivavtal eller som efteråt med samtycke av tidigare parter i avtalet skriftligen godkänt det,

4) de registrerade föreningar som direkt eller genom mellanled är eller under avtalets giltighetstid varit underföreningar av sådana tjänstemanna- eller tjänsteinnehavarföreningar som avses i 3 punkten, och

5) de tjänsteinnehavare som är eller under avtalets giltighetstid varit medlemmar i en förening som är bunden av avtalet.

Landskapsregeringen och kommunala avtalsdelegationen kan bestämma annat om villkoren i tjänsteinnehavarnas anställningsförhållande än vad som är överenskommet i tjänstekollektivavtal, om möjligheterna att anställa eller bibehålla personal i tjänst hos landskapet, en kommun eller ett kommunalförbund eller ett annat vägande skäl det kräver. Sämre villkor för tjänsteinnehavarna än vad som avtalats i tjänstekollektivavtal får dock inte bestämmas.

Landskapet, en kommun eller ett kommunalförbund får inte i andra än i de fall som avses i 2 mom. inom ett tjänstekollektivavtals tillämpningsområde bestämma eller avtala om villkor som strider mot tjänstekollektivavtalet i ett anställningsförhållande för en tjänsteinnehavare som står utanför tjänstekollektivavtalet men utför arbete som avses i avtalet.

Det som bestäms i 1 och 4 mom. ska endast följas om landskapet, en kommun, ett kommunalförbund, kommunala avtalsdelegationen, en förening eller en tjänsteinnehavare inte är bunden av tidigare tjänstekollektivavtal som ingåtts på andra villkor eller om den krets tjänstekollektivavtalet binder inte är begränsad i avtalet.

8 §

Med *lockout* avses en avstängning från arbetet som gjorts av landskapet, en kommun eller ett kommunalförbund och med *strejk* en arbetsinställelse som riktas mot landskapet, en kommun eller ett kommunalförbund av en tjänstemanna- eller tjänsteinnehavarförening som har till ändamål att vara en påtryckning på motparten i arbetstvisten genom att avbryta utförandet av samtliga tjänsteåligganden med nedan stadgade begränsningar för de tjänsteinnehavare som omfattas av stridsåtgärden.

En tjänsteinnehavare får endast delta i en strejk med stöd av beslut av den tjänstemanna- eller tjänsteinnehavarförening som utlyst strejken. Tjänsteinnehavare som avses i 2 § 4 mom. får inte vidta stridsåtgärder.

10 §

Tjänstemanna- eller tjänsteinnehavarförening är skyldig att övervaka att underlydande föreningar och tjänsteinnehavare avhåller sig från stridsåtgärder som är förbjudna enligt 8 §.

En förening som är bunden av tjänstekollektivavtal är skyldig att se till att underlydande föreningar och tjänsteinnehavare som berörs av avtalet inte bryter mot den skyldighet till arbetsfred som avses i 9 § eller mot bestämmelserna i avtalet.

12 §

En tjänsteinnehavare är inte skyldig att utföra uppgifter som berörs av en tillåten lockout eller strejk eller av en sådan blockad som gäller angelägenheter vilka enligt 2 § kan vara föremål för avtal. En tjänsteinnehavare som inte omfattas av arbetsstrid ska sköta sina sedvanliga arbetsuppgifter, och är

skyldig att utföra skyddsarbete. Bestämmelserna i 8 § 2 mom. hindrar inte en tjänsteinnehavare som omfattas av arbetsstrid att utföra skyddsarbete.

13 §

Om landskapet, kommunala avtalsdelegationen, en kommun eller ett kommunalförbund handlar i strid med bestämmelserna i 8 eller 9 § eller underlåter att följa det som bestäms i 11 §, ska de om inte annat bestäms i tjänstkollektivavtal, i stället för skadestånd betala plikt. Detsamma gäller om en tjänstemanna- eller tjänsteinnehavarförening handlar i strid med bestämmelserna i 8 eller 9 § eller underlåter att iaktta det som bestäms i 10 §. Bestämmelserna i detta moment ska inte tillämpas på en förening som lämnat ett samtycke som avses i 9 §.

15 §

Om ett avtal på talan mot en tjänstemanna- eller tjänsteinnehavarförening hävts, kan avtalet inom två veckor sägas upp mot övriga föreningar.

Om ett avtal på en förenings talan hävts, har också en annan förening, som är part i avtalet eller som har uppsägningsrätt enligt 6 § 2 mom., rätt att inom två veckor säga upp avtalet.

16 §

Om en tjänsteinnehavare deltar i en stridsåtgärd som vidtas av en tjänstemanna- eller tjänsteinnehavarförening med stöd av föreningens beslut ska det inte anses som ett tjänstebrott.

17 §

En tjänsteinnehavare får inte utan tvingande skäl hindras att i egenskap av företrädare för en tjänstemanna- eller tjänsteinnehavarförening delta i förhandlingar som avses i denna lag.

18 §

Till en tjänsteinnehavare som omfattas av arbetsstrid betalas inte lön eller andra ekonomiska förmåner för den tid arbetet är inställt till följd av en stridsåtgärd mot landskapet, en kommun eller ett kommunalförbund. Sådana förmåner betalas inte heller till en tjänsteinnehavare som omfattas av lockout som utlysts av landskapet, en kommun eller ett kommunalförbund. En tjänsteinnehavare har rätt att använda en tjänstebostad medan arbetsstrid pågår.

19 §

En tjänsteinnehavare får inte söka ändring genom besvär i ett myndighetsbeslut i ett ärende som avses i 2 §, yrka på rättelse av beslutet eller yrka på att ärendet behandlas som förvaltningstvistemål, om tjänsteinnehavaren eller en tjänstemanna- eller tjänsteinnehavarförening har rätt att anhängiggöra ärendet vid arbetsdomstolen.

Denna lag träder i kraft den

10.

L A N D S K A P S L A G
**om ändring av landskapslagen om dataskydd inom landskaps-
och kommunförvaltningen**

I enlighet med lagtingets beslut **ändras** 15 §, 17 § 2 mom., 18 § 2 mom. och 20 § 1 mom. i landskapslagen (2019:9) om dataskydd inom landskaps- och kommunförvaltningen som följer:

15 §

Personal

Vid datainspektionen finns en tjänst som myndighetschef till vars uppgifter hör att leda myndigheten.

Vid Datainspektionen kan finnas annan personal i offentligrättsligt eller privaträttsligt anställningsförhållande.

Landskapsregeringen fattar beslut om frågor som gäller myndighetschefen. En omplacering av en tjänsteinnehavare eller arbetstagare till och från en annan landskapsmyndighet eller -inrättning kräver samtycke av ombudsmannamyndigheten.

17 §

Inrättande och indragning av tjänster

För de tjänster som Datainspektionen har för avsikt att inrätta eller indra ska behovsutredningar som sammanställts enligt landskapslagen (xx:xx) om landskapets tjänsteinnehavare överlämnas till landskapsregeringen i samband med Datainspektionens budgetförslag. Landskapsregeringen ska avge utlåtande efter att förslaget till landskapsbudget överlämnats till lagtinget och senast en månad efter att lagtinget fastställt landskapsbudgeten.

18 §

Förbud mot att bedriva oförenlig verksamhet

Bestämmelser om tjänsteinnehavarnas allmänna rättigheter och skyldigheter finns i landskapslagen om landskapets tjänsteinnehavare.

20 §

Behandling av ärenden

Myndighetschefen avgör de ärenden i vilka beslut fattas av Datainspektionen. Genom en bestämmelse i arbetsordningen kan myndighetschefen överföra beslutanderätten på en annan tjänsteinnehavare vid Datainspektionen.

Denna lag träder i kraft den

11.

L A N D S K A P S L A G
om ändring av landskapslagen om Fordonsmyndigheten

I enlighet med lagtingets beslut
upphävs 6 § 5 mom. landskapslagen (2018:8) om Fordonsmyndigheten
samt
ändras 6 § 2 och 4 mom. som följer:

6 §

Övriga tjänster och skötseln av vissa personalfrågor

Tjänster inrättas och indras efter att landskapsregeringens utlåtande inhämtats. För de tjänster som myndigheten har för avsikt att inrätta eller indra ska behovsutredningar som sammanställts enligt landskapslagen (xx:xx) om landskapets tjänsteinnehavare överlämnas till landskapsregeringen i samband med myndighetens budgetförslag. Landskapsregeringen ska avge utlåtande efter att förslaget till budget överlämnats till lagtinget och senast en månad efter att lagtinget fastställt budgeten. Om myndigheten har för avsikt att fatta beslut om inrättande eller indragning inom gällande budget kan behovsutredningen överlämnas vid en annan tidpunkt och landskapsregeringen ska avge utlåtande inom tre månader.

Landskapsregeringen fattar beslut om frågor som gäller myndighetschefer. En förflyttning eller omplacering av en tjänsteinnehavare eller arbetstagar till och från en annan landskapsmyndighet eller -inrättning kräver samtycke av Fordonsmyndigheten

Denna lag träder i kraft den

12.

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

I enlighet med lagtingets beslut
upphävs 67 § 2 och 3 mom. yrkeshögskolelagen (xx:xx) för Åland samt
ändras 68 § 2 mom. som följer:

68 §

Tjänster

Andra tjänster än tjänsten som rektor inrättas och indras av högskolan efter att landskapsregeringens utlåtande inhämtats. För de tjänster som högskolan har för avsikt att inrätta eller indra ska behovsutredningar som sammanställts enligt landskapslagen (xx:xx) om landskapets tjänsteinnehavare överlämnas till landskapsregeringen i samband med högskolans budgetförslag. Landskapsregeringen ska avge utlåtande efter att förslaget till budget överlämnats till lagtinget och senast en månad efter att lagtinget fastställt budgeten. Om högskolan har för avsikt att fatta beslut om inrättande eller indragning inom gällande budget kan behovsutredningen överlämnas vid en

annan tidpunkt och landskapsregeringen ska avge utlåtande inom tre månader.

Denna lag träder i kraft den

13.

L A N D S K A P S L A G

om ändring av landskapslagen om Ålands arbetsmarknads- och studieservicemyndighet

I enlighet med lagtingets beslut
upphävs 12 § 2 mom. och 15 § landskapslagen (2006:9) om Ålands arbetsmarknads- och studieservicemyndighet, samt
ändras 5 § 1 mom., 13 och 14 §§, av dessa lagrum 5 § sådan den lyder i landskapslagen 2015/61, 13 § sådan den lyder i landskapslagen 2013/47 och 15 § sådan den lyder i landskapslagen 2006/61, som följer:

5 §

Behandling av ärenden

Myndighetschefen avgör de ärenden i vilka beslut fattas av arbetsmarknads- och studieservicemyndigheten, om inte beslutanderätten delegerats i reglementet till en annan tjänsteinnehavare. På beslutsfattandet gäller i övrigt i tillämpliga delar de bestämmelser som gäller beslutsfattandet i landskapsregeringen.

13 §

Tjänster och tillfälliga tjänsteinnehavare

Vid arbetsmarknads- och studieservicemyndigheten finns en tjänst som myndighetschef. Bestämmelser om övriga tjänster som finns vid arbetsmarknads- och studieservicemyndigheten ska intas i myndighetens reglemente. Tjänster inrättas och indras efter att landskapsregeringens utlåtande inhämtats. För de tjänster som myndigheten har för avsikt att inrätta eller indra ska behovsutredningar som sammanställts enligt landskapslagen (xx:xx) om landskapets tjänsteinnehavare överlämnas till landskapsregeringen i samband med myndighetens budgetförslag. Landskapsregeringen ska avge utlåtande efter att förslaget till budget överlämnats till lagtinget och senast en månad efter att lagtinget fastställt budgeten. Om myndigheten har för avsikt att fatta beslut om inrättande eller indragning inom gällande budget kan behovsutredningen överlämnas vid en annan tidpunkt och landskapsregeringen ska avge utlåtande inom tre månader.

14 §

Särskilda bestämmelser om tjänsten som myndighetschef

Landskapsregeringen fattar beslut om frågor som gäller myndighetschefen.

Denna lag träder i kraft den

14.

L A N D S K A P S L A G

om ändring av landskapslagen om Ålands energimyndighet

I enlighet med lagtingets beslut **ändras** inledningssatsen till 4 § 2 mom., 4 § 4 mom., 8 § 6 punkten, 9 § 3 mom. och 10-11 §§ landskapslagen (2015:103) om Ålands energimyndighet som följer:

4 §

Myndighetens rätt att få uppgifter

En behörig tjänsteinnehavare vid myndigheten har rätt att utföra granskningar i lokaler som innehas av en näringsidkare som bedriver verksamhet underkastad tillsyn, för att fullgöra tillsynsuppgiften enligt denna lag samt för att övervaka iakttagandet av beslut om fastställande eller förpliktande beslut som myndigheten har meddelat samt de beslut av den Europeiska unionens byrå för samarbete mellan energitillsynsmyndigheter (ACER) vilka grundar sig på

En näringsidkare som bedriver verksamhet som är underkastad tillsyn ska på yrkande för den tjänsteinnehavare som utför granskning visa de handlingar och registreringar i datasystem samt ordna tillträde till de elanordningar och de elanläggningar som kan ha betydelse vid utförandet av de tillsynsuppgifter som avses i denna lag.

8 §

Styrelsens uppgifter

Styrelsen ska

6) avgöra andra ärenden som hör till myndigheten, om inte beslutanderätten har delegerats till en tjänsteinnehavare samt

9 §

Styrelsemöten

Styrelsen sammanträder på kallelse av ordföranden eller vid förfall för ordföranden på kallelse av vice ordföranden. Styrelsen ska sammankallas för behandling av ett visst ärende då myndighetschefen begär det. Vid styrelsens sammanträden förs protokoll, vilka justeras på det sätt som styrelsen bestämmer. En medlem i styrelsen eller en tjänsteman som avses i 10 § är föredragande i Ålands energimyndighets ärenden.

10 §

Tjänster

För tillsyn, övervakning, sådan granskning som avses i 4 §, beredning av myndighetens ärenden inrättar och anställer landskapsregeringen en myndighetschef, *chefen för Ålands energimyndighet*. Behörighetsvillkor för tjänsten är lämplig högskoleexamen och förtrogenhet med myndighetens verksamhetsområde. Myndighetschefen leder och utvecklar myndigheten närmast under styrelsen. Myndighetschefen ska se till att de uppgifter som hör till myndigheten sköts på ett effektivt och ändamålsenligt sätt samt avgör i enlighet med arbetsordningen ärenden som ankommer på myndigheten vilka inte ska avgöras av styrelsen.

Andra tjänster än tjänsten som myndighetschef inrättas och indras av myndigheten efter att landskapsregeringens utlåtande inhämtats. För de tjänster som myndigheten har för avsikt att inrätta eller indra ska behovsutredningar som sammanställts enligt landskapslagen om landskapets tjänsteinnehavare överlämnas till landskapsregeringen i samband med myndighetens budgetförslag. Landskapsregeringen ska avge utlåtande efter att förslaget till budget överlämnats till lagtinget och senast en månad efter att lagtinget fastställt budgeten. Om myndigheten har för avsikt att fatta beslut om inrättande eller indragning inom gällande budget kan behovsutredningen överlämnas vid en annan tidpunkt och landskapsregeringen ska avge utlåtande inom tre månader.

11 §

Tjänsteinnehavarnas oberoende

En tjänsteinnehavare som sköter förvaltningsuppgifter ska i sitt uppdrag vara oberoende av energiföretag och får inte höra till förvaltningsrådet, styrelsen, fullmäktige eller revisorerna för ett företag i energibranschen samt får inte vara anställd av ett företag i energibranschen.

Bestämmelser om jäv för tjänsteinnehavare finns i förvaltningslagen (2008:9) för landskapet Åland.

Denna lag träder i kraft den

15.

L A N D S K A P S L A G

om ändring av landskapslagen om Ålands folkhögskola

I enlighet med lagtingets beslut

upphävs 27 § 2 och 3 mom. samt 30 § 2 mom. landskapslagen (1999:53) om Ålands folkhögskola, av dessa lagrum 27 § 3 mom. och 30 § 2 mom. sådana de lyder i landskapslagen 2006/56, samt

ändras 28 § 3 mom., 29 §, 33 § 2 mom. och 34 § 1 mom., av dessa lagrum 28 § 3 mom. sådant det lyder i landskapslagen 2013/52, som följer:

28 §

Tjänster

Övriga tjänster inrättas och indras av direktionen efter att landskapsregeringens utlåtande inhämtats. För de tjänster som direktionen har för avsikt att inrätta eller indra ska behovsutredningar som sammanställts enligt landskapslagen om landskapets tjänsteinnehavare överlämnas till landskapsregeringen i samband med skolans budgetförslag. Landskapsregeringen ska avge utlåtande efter att förslaget till budget överlämnats till lagtinget och senast en månad efter att lagtinget fastställt budgeten. Om direktionen har för avsikt att fatta beslut om inrättande eller indragning inom gällande budget kan behovsutredningen överlämnas vid en annan tidpunkt och landskapsregeringen ska avge utlåtande inom tre månader.

29 §

Timlärare

Timlärare kan anställas av direktionen för de timmar det inte är ändamålsenligt att inrätta lärartjänster, med beaktande av bestämmelserna i 18 § i landskapslagen om landskapets tjänsteinnehavare. Timlärare är tillfälliga tjänsteinnehavare.

33 §

Tystnadsplikt och utlämnande av uppgifter

Tjänsteinnehavare vid skolan får utan hinder av 1 mom. och vad som i övrigt bestäms om tystnadsplikt lämna uppgifter till varandra samt till andra organ inom landskapets förvaltning, om uppgifterna är nödvändiga för att en studerandes skolgång ska kunna ordnas på ett ändamålsenligt sätt. Det som bestäms i 1 mom. hindrar inte heller att uppgifter lämnas till den som på tjänstens vägnar har rätt att få kännedom om saken.

34 §

Besvär

Beslut som med stöd av denna lag fattats av direktionen eller en tjänsteinnehavare enligt delegerad beslutanderätt kan överklagas hos Ålands förvaltningsdomstol.

Denna lag träder i kraft den

16.

L A N D S K A P S L A G

om ändring av landskapslagen om gymnasieutbildning

I enlighet med lagtingets beslut
upphävs 65 § 3 mom. landskapslagen (2011:13) om gymnasieutbildning, så att nuvarande 4-6 mom. blir 3-5 mom., samt
ändras 59 § 2 mom., 65 § 2 och 5 mom. och 68 § som följer:

59 §

Gemensamma bestämmelser om förvaltningschefen och rektorerna

Styrelsen får säga upp rektorerna och förvaltningschefen, förutom på de grunder som allmänt gäller uppsägning av landskapets tjänsteinnehavare, när det med hänsyn till tjänstens natur finns ett godtagbart och motiverat skäl till uppsägningen. Uppsägningen får ske så att anställningen upphör med omedelbar verkan. I ett sådant fall har den som blir uppsagd rätt till en ersättning som motsvarar lönen för uppsägningstiden.

65 §

Anställningsförhållanden

Tjänster inrättas och indras av styrelsen efter att landskapsregeringens utlåtande inhämtats. För de tjänster som Ålands gymnasium har för avsikt att inrätta eller indra ska behovsutredningar som sammanställts enligt

landskapslagen (xx:xx) om landskapets tjänsteinnehavare överlämnas till landskapsregeringen i samband med Ålands gymnasiums budgetförslag. Landskapsregeringen ska avge utlåtande efter att förslaget till budget överlämnats till lagtinget och senast en månad efter att lagtinget fastställt budgeten. Om styrelsen har för avsikt att fatta beslut om inrättande eller indragning inom gällande budget kan behovsutredningen överlämnas vid en annan tidpunkt och landskapsregeringen ska avge utlåtande inom tre månader.

Förvaltningschefen anställer, utom i de fall där rektor ska besluta, tjänstförrättande tjänsteinnehavare och arbetstagare för sammanlagt högst ett års tjänstgöring. Förvaltningschefen beviljar, utom i de fall där rektor ska besluta, tjänstledigheter på grund av lag eller kollektivavtal.

68 §

Övriga bestämmelser

Angående anställningsvillkor för tjänsteinnehavare gäller vad som överenskommits i tjänstekollektivavtal. För tjänsteinnehavare vid Ålands gymnasium gäller, förutom denna lags bestämmelser, bestämmelserna i landskapslagen om landskapets tjänsteinnehavare.

Denna lag träder i kraft den

17.

L A N D S K A P S L A G **om ändring av 2 § 2 mom. landskapslagen om Ålands kulturdelegation**

i enlighet med lagtingets beslut **ändras** inledningssatsen till 2 § 2 mom. landskapslagen (1996:53) om Ålands kulturdelegation som följer:

2 §

Kulturdelegationens verksamhet

Delegationen ska ta initiativ i kulturfrågor och ska på föredragning av den ansvariga tjänsteinnehavaren och i enlighet med landskapsregeringens instruktioner

Denna lag träder i kraft den

18.

L A N D S K A P S L A G
om ändring av landskapslagen om hälso- och sjukvård

I enlighet med lagtingets beslut **ändras** 5 § 4 mom., 6 § 2 mom. och 9 § 1 mom. landskapslagen (2011:114) om hälso- och sjukvård, av dessa lagrum 5 § 4 mom. sådant det lyder i landskapslagen 2023/18, som följer:

5 §

Beslutsfattandet i styrelsen

Närvaro- och yttranderätt i styrelsen har hälso- och sjukvårdsdirektören och ledningsgruppens övriga medlemmar, den minister i landskapsregeringen som ansvarar för hälso- och sjukvården samt den tjänsteinnehavare som landskapsregeringen utser.

6 §

Hälso- och sjukvårdsdirektören

Styrelsen får säga upp hälso- och sjukvårdsdirektören, förutom på de grunder som allmänt gäller uppsägning av landskapets tjänsteinnehavare, när det med hänsyn till tjänstens natur finns ett godtagbart och motiverat skäl till uppsägningen. Uppsägningen får ske så att anställningen upphör med omedelbar verkan. I ett sådant fall har hälso- och sjukvårdsdirektören rätt till en ersättning som motsvarar lönen för uppsägningstiden.

9 §

Ledningen och personalen

Vid Ålands hälso- och sjukvård kan finnas personal i offentlighetsligt och privaträttsligt anställningsförhållande. Andra tjänster än tjänsten som hälso- och sjukvårdsdirektör inrättas och indras av styrelsen efter att landskapsregeringens utlåtande inhämtats. För de tjänster som styrelsen har för avsikt att inrätta eller indra ska behovsutredningar som sammanställts enligt landskapslagen om landskapets tjänsteinnehavare överlämnas till landskapsregeringen i samband med Ålands hälso- och sjukvårds budgetförslag. Landskapsregeringen ska avge utlåtande efter att förslaget till budget överlämnats till lagtinget och senast en månad efter att lagtinget fastställt budgeten. Om styrelsen har för avsikt att fatta beslut om inrättande eller indragning inom gällande budget kan behovsutredningen överlämnas vid en annan tidpunkt och landskapsregeringen ska avge utlåtande inom tre månader.

Denna lag träder i kraft den

19.

LANDSKAPSLAG
**om ändring av landskapslagen om Ålands miljö- och
hälsoskyddsmyndighet**

I enlighet med lagtingets beslut

upphävs 8 § 4 mom. landskapslagen (2007:115) om Ålands miljö- och hälsoskyddsmyndighet, sådant det lyder i landskapslagen 2019/110, samt

ändras 5 § 2 mom., 6 § 4 mom. och 8 § 2 mom., av dessa lagrum 5 § 2 mom. och 6 § 4 mom. sådana de lyder i landskapslagen 2010/110 och 8 § 2 mom. sådant det lyder i landskapslagen 2013/46, som följer:

5 §

Styrelsens ansvar

Styrelsen kan även inrätta nya tjänster och dra in tjänster samt fatta beslut om ändring av tjänster på myndigheten, dock inte tjänsten som myndighetschef, samt anställa, säga upp, avskeda och fatta beslut om omplacering inom myndigheten av ordinarie personal.

6 §

Myndighetschefen

Myndighetschefen avgör de ärenden som inte ska avgöras av styrelsen eller prövningsnämnden och som inte i arbetsordningen delegerats till en annan tjänsteinnehavare.

8 §

Övrig personal och skötseln av vissa personalfrågor

Tjänster inrättas och indras efter att landskapsregeringens utlåtande inhämtats. För de tjänster som styrelsen har för avsikt att inrätta eller indra ska behovsutredningar som sammanställts enligt landskapslagen om landskapets tjänsteinnehavare överlämnas till landskapsregeringen i samband med myndighetens budgetförslag. Landskapsregeringen ska avge utlåtande efter att förslaget till budget överlämnats till lagtinget och senast en månad efter att lagtinget fastställt budgeten. Om styrelsen har för avsikt att fatta beslut om inrättande eller indragning inom gällande budget kan behovsutredningen överlämnas vid en annan tidpunkt och landskapsregeringen ska avge utlåtande inom tre månader.

Denna lag träder i kraft den

20.

L A N D S K A P S L A G

om ändring av landskapslagen om Ålands musikinstitut

I enlighet med lagtingets beslut

upphävs 15 § 2 och 3 mom. och 15c § 2 mom. landskapslagen (1995:80) om Ålands musikinstitut, av dessa lagrum 15 § 2 mom. sådant det lyder i landskapslagen 2006/57 och 15 c § 2 mom. sådant det lyder i landskapslagen 1997/53, samt

ändras 15a § 3 mom., 15b § och 17 § 2 mom., av dessa lagrum 15a § 3 mom. sådant det lyder i landskapslagen 2013/53 och 15b § sådan den lyder i landskapslagen 1997/53, som följer:

15a §

Tjänster

Övriga tjänster inrättas och indras av direktionen efter att landskapsregeringens utlåtande inhämtats. För de tjänster som direktionen har för avsikt att inrätta eller indra ska behovsutredningar som sammanställts enligt landskapslagen om landskapets tjänsteinnehavare överlämnas till landskapsregeringen i samband med skolans budgetförslag. Landskapsregeringen ska avge utlåtande efter att förslaget till budget överlämnats till lagtinget och senast en månad efter att lagtinget fastställt budgeten. Om direktionen har för avsikt att fatta beslut om inrättande eller indragning inom gällande budget kan behovsutredningen överlämnas vid en annan tidpunkt och landskapsregeringen ska avge utlåtande inom tre månader.

15b §

Timlärare

Timlärare kan anställas av direktionen för de timmar det inte är ändamålsenligt att inrätta lärartjänster, med beaktande av bestämmelserna i 18 § i landskapslagen om landskapets tjänsteinnehavare. Timlärare är tillfälliga tjänsteinnehavare.

17 §

Övriga bestämmelser

För tjänsteinnehavare vid Ålands musikinstitut gäller, förutom vad som bestäms i denna lag, bestämmelserna i landskapslagen om landskapets tjänsteinnehavare.

Denna lag träder i kraft den

21.

LANDSKAPSLAG
om ändring av landskapslagen om Ålands
ombudsmannamyndighet

I enlighet med lagtingets beslut **ändras** 8 §, 9 § 2 mom., 10 § 3 mom., 14 §, 15 § 1 och 4 mom. och 20 § 1 mom. landskapslagen (2014:33) om Åland ombudsmannamyndighet, av dessa lagrum 10 § sådan den lyder i landskapslagen 2023/117, som följer:

8 §

Anställningsförhållanden

Vid myndigheten kan det finnas personal i offentligrättsligt eller privaträttsligt anställningsförhållande.

Landskapsregeringen fattar beslut om frågor som gäller myndighetschefen.

9 §

Tjänster vid ombudsmannamyndigheten

Andra tjänster än de tjänster som anges i 1 mom. inrättas och indras av ombudsmannamyndigheten efter att landskapsregeringens utlåtande inhämtats. För de tjänster som ombudsmannamyndigheten har för avsikt att inrätta eller indra ska behovsutredningar som sammanställts enligt landskapslagen om landskapets tjänsteinnehavare överlämnas till landskapsregeringen i samband med ombudsmannamyndighetens budgetförslag. Landskapsregeringen ska avge utlåtande efter att förslaget till budget överlämnats till lagtinget och senast en månad efter att lagtinget fastställt budgeten. Om ombudsmannamyndigheten har för avsikt att fatta beslut om inrättande eller indragning inom gällande budget kan behovsutredningen överlämnas vid en annan tidpunkt och landskapsregeringen ska avge utlåtande inom tre månader.

10 §

Behörighetskrav

Behörighetskraven för de tjänster som avses i 9 § 2 mom. fastställs i samband med att dessa tjänster inrättas.

14 §

Förordnande som myndighetschef

Landskapsregeringen förordnar en tjänsteinnehavare vid ombudsmannamyndigheten för att vid sidan av sina övriga uppgifter sköta myndighetschefens uppgifter enligt denna lag.

Det förordnande som avses i 1 mom. ska avse en viss tid, dock högst fem år. Senast ett halvår innan förordnandet upphör ska landskapsregeringen ta ställning till vilken tjänsteinnehavare vid ombudsmannamyndigheten som ska förordnas att sköta de uppgifter som ankommer på myndighetschefen.

15 §

Myndighetschefens uppgifter

Myndighetschefen fattar beslut i de ärenden som rör administration och personal, om inte en annan tjänsteinnehavare enligt lag eller arbetsordningen getts en sådan beslutanderätt.

När myndighetschefen är förhindrad att sköta sina lagstadgade uppgifter kan en annan tjänsteinnehavare vid myndigheten, i enlighet med vad som bestämts i arbetsordningen, sköta uppgifterna.

20 §

Skyldighet att lämna uppgifter till ombudsmannamyndigheten

Landskapets tjänsteinnehavare och kommunernas tjänstemän är skyldiga att på uppmaning av en företrädare för ombudsmannamyndigheten lämna de uppgifter som kan vara av betydelse för den verksamhet myndigheten bedriver i enlighet med denna lag och annan lagstiftning.

Denna lag träder i kraft den

22.

L A N D S K A P S L A G

om ändring av landskapslagen om Ålands polismyndighet

I enlighet med lagtingets beslut

upphävs 10 § och 11a § landskapslagen (2000:26) om Ålands polismyndighet, samt

ändras 2 §, 4 § 4 mom., 5f, 6 § 2 mom. och 9 §, av dessa lagrum 2 § sådan den lyder i landskapslagen 2006/53, 5f § sådan den lyder i landskapslagen 2013/93 och 9 § sådan den lyder i landskapslagen 2018/17, som följer:

2 §

Personal

Polismyndigheten leds av en chef för polismyndigheten. Chefen benämns polismästare.

Vid polismyndigheten finns en tjänst som överkommissarie. Den person som utnämns till tjänsten som överkommissarie ska verka som ställföreträdare för polismästaren om han eller hon godkänns för uppgiften av landshövdingen.

Övriga tjänster inrättas och indras av styrelsen efter att landskapsregeringens utlåtande inhämtats. För de tjänster som styrelsen har för avsikt att inrätta eller indra ska behovsutredningar som sammanställts enligt landskapslagen om landskapets tjänsteinnehavare överlämnas till landskapsregeringen i samband med skolans budgetförslag. Landskapsregeringen ska avge utlåtande efter att förslaget till budget överlämnats till lagtinget och senast en månad efter att lagtinget fastställt budgeten. Om direktionen har för avsikt att fatta beslut om inrättande eller indragning inom gällande budget kan behovsutredningen överlämnas vid en annan tidpunkt och landskapsregeringen ska avge utlåtande inom tre månader.

Det kan även finnas personal i privaträttsligt anställningsförhållande vid polismyndigheten.

Polismästaren och polismästarens ställföreträdare utnämns av landskapsregeringen efter samtycke av landshövdingen. Övriga tjänsteinnehavare och personal i privaträttsligt anställningsförhållande utnämns eller anställs av polismästaren.

4 §

Behörighetskrav

Bestämmelser om behörighetskrav i denna lag eller i bestämmelser som utfärdats med stöd av den ska i tillämpliga delar följas även för tillfälliga tjänsteinnehavare och personal i privaträttsligt anställningsförhållande.

5f §

Bisysslor

För att en polisman ska få ta emot eller inneha sådana bisysslor som avses i 32 § 4 mom. landskapslagen (xx:xx) om landskapets tjänsteinnehavare krävs att arbetsgivaren beviljar tillstånd för bisysslan.

En polisman får inte ta emot eller inneha en bisyssla som medför rättigheter eller skyldigheter som kan stå i strid med en polismans uppgifter enligt denna lag.

6 §

Tjänstledighet

Tjänstledighet för polismästaren och överkommisarien beviljas av landskapsregeringen.

Tjänstledighet för den övriga personalen vid polismyndigheten beviljas av polismästaren.

9 §

Avgångsålder

En polisman är skyldig att avgå från sin tjänst när han eller hon uppnår den allmänna avgångsålder som bestäms i 57 § i landskapslagen om landskapets tjänsteinnehavare.

Denna lag träder i kraft den

23.

L A N D S K A P S L A G
om upphävande av 6 § 2 mom. landskapslagen om Ålands
sjösäkerhetscentrum

I enlighet med lagtingets beslut föreskrivs:

1 §

Genom denna lag upphävs 6 § 2 mom. landskapslagen (2003:17) om Ålands sjösäkerhetscentrum, sådant det lyder i landskapslagen 2006/59.

2 §

Denna lag träder i kraft den

24.

L A N D S K A P S L A G
om ändring av landskapslagen om Ålands statistik- och
utredningsbyrå

I enlighet med lagtingets beslut
upphävs 6 § 1 mom. landskapslagen (1993:116) om Ålands statistik- och
 utredningsbyrå och
ändras 5 § 1 och 2 mom. som följer:

5 §

Chefen för byrån benämns direktör och utnämns av landskapsregeringen
 som även fattar övriga beslut om direktören i enlighet med landskapslagen
 (xx:xx) om landskapets tjänsteinnehavare. Utnämningen kan ske för viss tid.

Direktören utvecklar byråns verksamhet och svarar för att målen uppnås.
 Direktören avgör de ärenden som ankommer på byrån och som inte avgörs
 av direktionen eller i arbetsordningen har uppdragits åt någon annan tjänste-
 innehavare för avgörande.

Denna lag träder i kraft den

25.

L A N D S K A P S L A G
om ändring av 11 § landskapslagen om landskapets
fastighetsverk

I enlighet med lagtingets beslut **ändras** 11 § 2 mom. landskapslagen
 (2015:110) om landskapets fastighetsverk som följer:

11 §

Personalen

Fastighetsverket beslutar om sådan permittering av fastighetsverkets per-
 sonal som är nödvändig till följd av att en arbetstagares uppgifter eller förut-
 sättningarna för fastighetsverket att erbjuda uppgifter tillfälligt har minskat
 och fastighetsverket inte skäligen kan erbjuda andra uppgifter eller någon
 utbildning som lämpar sig för fastighetsverkets behov.

Landskapsregeringen beslutar om permittering av fastighetsverkets per-
 sonal som är nödvändig på grund av landskapets ekonomiska situation.

Denna lag träder i kraft den

26.

LANDSKAPSLAG
**om ändring av 5b § landskapslagen om landskapet Ålands
pensionsfond**

I enlighet med lagtingets beslut **ändras** 5b § i landskapslagen (1995:71) om landskapet Ålands pensionsfond, sådan den lyder i landskapslagen 2024/20 som följer:

5b §

Övrig personal och skötseln av vissa personalfrågor

Pensionsfondens styrelse kan inrätta nya tjänster och dra in tjänster samt fatta beslut om ändring av tjänster inom fonden, dock inte tjänsten som fondchef. Innan styrelsen fattar beslut om att inrätta eller indra en tjänst ska landskapsregeringens utlåtande inhämtas. För de tjänster som styrelsen har för avsikt att inrätta eller indra ska behovsutredningar som sammanställts enligt landskapslagen (xx:xx) om landskapets tjänsteinnehavare överlämnas till landskapsregeringen i samband med fondens årliga budgetförslag. Landskapsregeringen ska avge utlåtande senast en månad efter att budgeten fastställts. Om styrelsen har för avsikt att fatta beslut om inrättande eller indragning av en tjänst inom gällande budget, kan behovsutredningen överlämnas vid en annan tidpunkt. Landskapsregeringen ska i dessa fall avge utlåtande inom tre månader räknat från dagen då utredningen delgavs landskapsregeringen.

Denna lag träder i kraft den

27.

LANDSKAPSLAG
om ändring av landskapslagen om posttjänster

I enlighet med lagtingets beslut **ändras** 14 § 4 mom., 24 § 2 mom. och 34 § landskapslagen (2007:60) om posttjänster som följer:

14 §

Öppnande av försändelser

Den som bemyndigats att öppna postpaket handlar vid utövandet av sitt uppdrag under tjänsteansvar.

24 §

Övriga skyldigheter

Den som tillhandahåller samhällsomfattande tjänster ska se till att i lag föreskrivna delgivningsförfaranden kan användas på hela Åland. Den person som utför uppgifter som hör till ett delgivningsförfarande handlar under tjänsteansvar.

34 §

Tjänsteansvar

Bestämmelserna om tjänsteansvar, med undantag för bestämmelser om avsättning på grund av brott mot tjänsteplikten, tillämpas också på en person som står i ett annat anställningsförhållande än tjänsteförhållande till landskapsregeringen då han eller hon utför uppgifter som avses i 33 §.

Denna lag träder i kraft den

28.

L A N D S K A P S L A G
om ändring av landskapslagen om lagtingets kansli

I enlighet med lagtingets beslut **ändras** 3-6 §§ landskapslagen (2013:21) om lagtingets kansli som följer:

3 §

Tillämpliga bestämmelser

De landskapslagar och landskapsförordningar som gäller tjänsteinnehavarna vid landskapsregeringens allmänna förvaltning gäller i tillämpliga delar även tjänsteinnehavarna vid lagtingets kansli. Landskapslagen (1999:44) om tjänsteledighet för uppdrag som riksdagsledamot, lagtingsledamot eller medlem av landskapsregeringen gäller dock inte lagtingsdirektören, biträdande lagtingsdirektören och utskottssekreterare till den del den berör rätten till tjänsteledighet för uppdrag som lagtingsledamot.

De uppgifter som enligt de i 1 mom. nämnda bestämmelserna ankommer på arbetsgivaren eller landskapsregeringen, ankommer i fråga om lagtinget på kanslikommissionen om uppgiften inte har delegerats.

4 §

Tjänstekollektivavtal

Villkoren för tjänsterna vid lagtingets kansli fastställs genom tjänstekollektivavtal i enlighet med landskapslagen (1978:22) om tjänstekollektivavtal. Tjänsteinnehavare kan dock i enlighet med beslut i kanslikommissionen utses till en tjänst med avtalslön i enlighet med motsvarande bestämmelser för tjänsteinnehavarna vid Ålands landskapsregeringens allmänna förvaltning.

5 §

Instruktioner

Kanslikommissionen kan vid behov besluta om instruktioner för lagtingskansliets tjänsteinnehavare.

6 §

Rättelseyrkande

Den som berörs av ett beslut som har fattats av en tjänsteinnehavare vid lagtingets kansli och som är missnöjd med beslutet kan få beslutet prövat av kanslikommissionen genom att skriftligen yrka på rättelse av beslutet. Rättelseyrkandet ska göras inom 14 dagar från det att beslutet delgavs. Ett beslut över vilket rättelseyrkande får göras får inte överklagas genom besvär.

Denna lag träder i kraft den

29.

L A N D S K A P S L A G
om ändring av landskapslagen om Landskapsrevisionen

I enlighet med lagtingets beslut **ändras** 11 § 4 mom. och 12 § landskapslagen (2013:25) om Landskapsrevisionen som följer:

11 §
Organisation

Landskapsrevisorn avgör de ärenden i vilka beslut fattas av Landskapsrevisionen. Landskapsrevisorn kan genom arbetsordningen överföra beslutanderätten till en annan tjänsteinnehavare.

12 §
Tjänsteinnehavarnas ställning

De bestämmelser som enligt 3 och 4 §§ landskapslagen (2013:21) om lagtingets kansli gäller lagtingets tjänsteinnehavare tillämpas även på tjänsteinnehavarna vid Landskapsrevisionen. Förutom av de skäl som gäller uppsägning av lagtingets tjänsteinnehavare får landskapsrevisorn dock sägas upp om något av villkoren som anges i 10 § 2 mom. inte längre uppfylls. Om inte annat bestäms i denna lag sköter Landskapsrevisionen de uppgifter som enligt den nämnda lagen sköts av kanslikommissionen.

När det gäller tjänsten som landskapsrevisor beslutar lagtinget om uppsägning av tjänsteförhållande samt kanslikommissionen om beviljande av längre tjänstledighet, omplacering, permittering och om avstängning från tjänsteutövning, genom tillämpning av de regler som enligt landskapslagen om lagtingets kansli tillämpas för lagtingets tjänsteinnehavare. Innan beslut om uppsägning fattas ska kanslikommissionen ge ett utlåtande.

Denna lag träder i kraft den

30.

L A N D S K A P S L A G
om tillämpning på Åland av rikslagstiftning om rätt till ersättning vid olycksfall

I enlighet med lagtingets beslut föreskrivs:

1 kap.
Allmänna bestämmelser

1 §
Tillämpningsområde

Lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar (FFS 459/2015) ska tillämpas på Åland med de avvikelser som bestäms i denna lag

Ändringar av den lag som avses i 1 mom. ska tillämpas på Åland från den tidpunkt då de träder i kraft i riket om inte annat bestäms i denna lag.

2 §

Personer som omfattas av tillämpningsområdet

Denna lag ska tillämpas på

- 1) landskapets tjänsteinnehavare,
- 2) tjänsteinnehavarna vid lagtinget,
- 3) medlemmarna av landskapsregeringen samt
- 4) ledamöterna i Ålands lagting.

Med arbetstagare avses i lagen de personer som avses i 1 mom.

2 kap.

Avvikande bestämmelser

3 §

Behörig myndighet

Avvikande från det som bestäms i 2 § 12 punkten ska med myndighet som ansvarar för ordnandet av social- och hälsovård på Åland vad gäller hälso- och sjukvården avse Ålands hälso- och sjukvård samt vad gäller socialvården avse kommunerna och Kommunernas socialtjänst k.f.

4 §

Avvikelser

Avvikande från det som bestäms i 36 § ersätts kostnader för sjukvård när den ges med stöd av landskapslagen (2011:114) om hälso- och sjukvård eller landskapslagen om privat hälso- och sjukvård.

5 §

Hänvisningar till rikslagstiftningen

Hänvisningar till rikslagstiftningen i den lag som avses i 1 § 1 mom. ska på Åland avse motsvarande bestämmelser i landskapslagstiftningen.

6 §

Landskapsförordning

Landskapsregeringen kan inom landskapets behörighet genom landskapsförordning besluta att bestämmelser som utfärdats med stöd av den lag som avses i 1 § 1 mom. ska tillämpas på Åland oförändrade eller med de förändringar landskapsregeringen bestämmer.

3 kap.

Olycksfall vid distansarbete

7 §

Allmänt

Avvikande från det som bestäms i 25 § i lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar ska olycksfall vid distansarbete ersättas i tillämpliga delar i enlighet med bestämmelserna i den lag som avses i 1 § 1 mom. och som inträffat inom eller utanför området för distansarbetsplatsen.

8 §

Definitioner

Med *distansarbetsplats* avses ett utrymme som är lämpligt för arbete, som inte tillhandahålls av arbetsgivaren och där arbetstagaren enligt arbetsgivarens anvisningar får utföra sina tjänsteåligganden eller arbetsuppgifter.

Med *olycksfall vid distansarbete* avses en plötslig, oförutsedd händelse som orsakas av en yttre faktor och som leder till en skada eller en sjukdom hos arbetstagaren.

9 §

Ersättning av olycksfall i distansarbete

Ett olycksfall vid distansarbete ersätts om det inträffat inom området för distansarbetsplatsen i en sådan verksamhet som vanligen hänför sig till arbetet men i något annat sammanhang än i samband med arbetet.

Ett olycksfall vid distansarbete ersätts också om det inträffat utanför området för distansarbetsplatsen vid

- 1) en resa mellan bostaden eller arbetsplatsen och distansarbetsplatsen,
- 2) en resa mellan distansarbetsplatser som är nödvändig för utförandet av arbetet,
- 3) en sedvanlig mat- eller rekreationspaus och en resa i direkt anslutning till pausen i närheten av distansarbetsplatsen, samt vid
- 4) en sedvanlig resa för ordnande av barnomsorg från bostaden eller distansarbetsplatsen till barnomsorgsplatsen eller tillbaka.

Ett olycksfall vid distansarbete som inträffat vid en resa i enlighet med 5 mom. ersätts också vid en mindre avvikelse från den kortaste färdstråten på grund av barnomsorg för besök i en matvarubutik eller av någon annan orsak som kan jämföras med dem.

10 §

Anmälan om olycksfall

Arbetstagaren ska anmäla ett olycksfall vid distansarbete till arbetsgivaren så fort som möjligt med hänsyn till omständigheterna, dock senast ett år från skadedagen.

11 §

Tillämpliga bestämmelser

Följande bestämmelser i den lag som avses i 1 § 1 mom. ska tillämpas på ersättning vid olycksfall i distansarbete:

- 1) för sjukvård tillämpas 36-39 och 42-49 §§,
- 2) för rese- och inkvarteringskostnader tillämpas 50 §,
- 3) på ersättning för föremål som skadats tillämpas 54 §,
- 4) på dagpenning tillämpas 56-62 och 81 §,
- 5) på olycksfallspension tillämpas 63-64 och 66 §§,
- 6) rehabiliteringspenningens belopp tillämpas 68 § 2 mom.,
- 7) på menersättning, bestämmande av invaliditetsklass och invaliditetsklassificering tillämpas 83-85 §§,
- 8) för begravningshjälp och ersättning för att transportera den avlidna tillämpas 109 §,
- 9) bestämmelserna i 14-19 kap.,
- 10) på begränsning av den registrerades rätt tillämpas 250 §,
- 11) på rätten för en försäkringsanstalt och en besvärinstans att få uppgifter tillämpas 252 §,
- 12) på försäkringsanstaltens rätt att lämna ut uppgifter tillämpas 255 §,
- 13) på riktigheten och sekretessen hos uppgifter som lämnas ut tillämpas 26 §,
- 14) om teknisk anslutning tillämpas 264 §,
- 15) om avgiftsfrihet för uppgifter tillämpas 265 §,
- 16) om ersättning som ska betalas för uppgifter om hälsotillstånd tillämpas 266 §,
- 17) om justering av penningbelopp och ersättningar med arbetspensionsindex och lönekoeficient tillämpas 268 §,
- 18) om avrundning av belopp tillämpas 269 §,

- 19) om regressrätt för försäkringsanstalten tillämpas 270 §,
- 20) om förhör av vittnen tillämpas 273 §,
- 21) om jäv tillämpas 274 §,
- 22) om skyldighet att bevara handlingar tillämpas 275 §,
- 23) om maskinell underskrift av beslut tillämpas 275a §,
- 24) om överförings- och utmättningsförbud 276 §, och
- 25) om olycksfallsombudsman tillämpas 277 §.

12 §

Avvikelser

Avvikande från det som bestäms i den lag som avses i 1 § 1 mom. betalas vid olycksfall i distansarbete enligt 8 §:

1) ersättning för sjukvård enligt under högst två år från det att skadefallet inträffade,

2) olycksfallspension under högst ett år från det att dagpenningperioden löpte ut,

3) skaderehabiliteringspenning i högst två år från det att skadefallet inträffade,

4) för bestående men i invaliditetsklass 20 en engångsersättning om 65 000 euro och för ett partiellt bestående men som engångsersättning så många tjugondelar av detta ersättningsbelopp som invaliditetsklassen utvisar; om invaliditetsklassen stiger med minst en klass på grund av att skadan eller sjukdomen förvärrats, ska ersättningsbeloppet ändras så att det motsvarar ändringen av invaliditetsklassen, samt

5) begravningshjälp och ersättning för kostnader för att transportera den avlidna högst fem år efter att skadefallet inträffade.

Ersättning för bestående men ska yrkas senast fem år från det att skadefallet inträffade.

Då rehabiliteringspenning betalas till den skadade har den skadade inte rätt till dagpenning eller olycksfallspension.

4 kap.

Särskilda bestämmelser

13 §

Ikraftträdande

Denna lag träder i kraft den

Genom denna lag upphävs landskapslagen (1936:1) angående innehavares av tjänst och befattning i landskapet Åland rätt till skadestånd vid olycksfall.

31.

T J Ä N S T E B R O T T S L A G **för Åland**

I enlighet med lagtingets beslut föreskrivs:

1 kap. **Allmänt**

1 §

Tillämpningsområde

Denna lag tillämpas på

- 1) tjänsteinnehavare vid lagtinget, landskapsregeringen och myndigheter som är underställda dessa samt tjänstemän i kommunerna, kommunförbunden och myndigheter som bildats för att sköta kommunala uppgifter,
- 2) övriga personer som sköter offentliga förvaltningsuppgifter, samt
- 3) medlemmarna i landskapsregeringen, kommunstyrelsen, kommunfullmäktige eller något annat kommunalt organ samt andra förtroendevalda inom en myndighet.

2 kap. **Mutbrott**

2 §

Tagande av muta

Den som för sin egen eller någon annans räkning

- 1) begär en gåva eller någon annan obefogad förmån i sin tjänsteutövning eller på något annat sätt tar initiativ till att få en sådan förmån,
- 2) tar emot en gåva eller någon annan förmån som påverkar eller vars syfte är att påverka hans eller hennes tjänsteutövning eller
- 3) accepterar ett löfte eller erbjudande om en sådan gåva eller förmån som avses i 2 punkten,

ska dömas för *tagande av muta* till böter eller fängelse i högst två år.

Även den som i sin tjänsteutövning godtar att en gåva eller annan förmån som avses i 1 mom. 2 punkten ges, utlovas eller erbjuds någon annan ska dömas för tagande av muta.

En tjänsteinnehavare kan också dömas till avsättning, om brottet visar att han eller hon är uppenbart olämplig för sitt uppdrag.

3 §

Grovt tagande av muta

Den som vid tagande av muta

- 1) uppställer mutan som villkor för sin verksamhet eller på grund av gåvan eller förmånen i sin tjänsteutövning handlar eller har för avsikt att handla i strid mot sin plikt till avsevärd nytta för givaren eller någon annan eller till kännbar skada för någon eller
 - 2) om värdet av gåvan eller förmånen är avsevärt och tagandet av muta även bedömt som en helhet är grovt,
- ska dömas för *grovt tagande av muta* till fängelse i minst fyra månader och högst fyra år.

En tjänsteinnehavare som döms för grovt tagande av muta ska även dömas till avsättning.

4 §

Mutförseelse

Den som för sin egen eller någon annans räkning

1) begär en gåva eller någon annan obefogad förmån eller på något annat sätt tar initiativ till att få en sådan förmån eller

2) tar emot eller accepterar en gåva eller någon annan förmån eller

3) accepterar ett löfte eller ett erbjudande om en sådan,

så att förfarandet är ägnat att minska förtroendet för tjänsteutövningens opartiskhet ska, om gärningen inte är straffbar som tagande av muta eller grovt tagande av muta,

ska dömas för *mutförseelse* till böter eller fängelse i högst sex månader.

5 §

Tagande av muta som lagtingsledamot

En lagtingsledamot som för egen eller någon annans räkning

1) begär en gåva eller någon annan otillbörlig förmån eller på något annat sätt tar initiativ för att få en sådan förmån eller

2) tar emot eller accepterar en gåva eller någon annan otillbörlig förmån som inte kan betraktas som normal gästfrihet eller

3) accepterar ett löfte eller ett erbjudande om en sådan

för att i sitt uppdrag som lagtingsledamot på grund av förmånen verka eller låta bli att verka på ett visst sätt eller som belöning för en sådan verksamhet, och gärningen är ägnad att tydligt undergräva förtroendet för en opartisk skötsel av uppdraget som lagtingsledamot,

ska dömas för *tagande av muta som lagtingsledamot* till böter eller fängelse i högst två år.

Valfinansiering enligt landskapslagen (2011:17) om valfinansiering anses inte vara tagande av muta som lagtingsledamot, om inte syftet med valfinansieringen är att kringgå bestämmelserna i 1 mom.

6 §

Grovt tagande av muta som lagtingsledamot

Om lagtingsledamoten vid tagande av muta som lagtingsledamot

1) ställer en gåva eller förmån som villkor för sin verksamhet eller i sitt uppdrag som lagtingsledamot verkar eller har för avsikt att verka på ett sätt som i betydande mån gynnar den som har gett mutan eller någon annan eller orsakar någon annan en kännbar skada eller olägenhet, eller

2) om värdet på gåvan eller förmånen är avsevärt,

och tagandet av muta som lagtingsledamot även bedömt som en helhet är grovt,

ska lagtingsledamoten dömas för *grovt tagande av muta som lagtingsledamot* till fängelse i minst fyra månader och högst fyra år.

3 kap.**Brott mot tjänsthemlighet**

7 §

Brott mot tjänsthemlighet

Den som uppsåtligen

1) röjer för utomstående en handling eller uppgift för vilken handlingssekretess gäller enligt 20 § 1 mom. i offentlighetslagen (2021:79) för Åland eller någon annan landskapslag,

2) röjer för utomstående en uppgift för vilken tystnadsplikt gäller enligt 20 § 2 mom. i offentlighetslagen för Åland eller någon annan landskapslag eller

3) utnyttjar en myndighetshandling eller uppgift för vilken handlingssekretess eller tystnadsplikt gäller i syfte att skaffa sig själv eller någon annan nytta eller för att orsaka skada för någon annan enligt bestämmelserna i 20 § 3 mom. i offentlighetslagen för Åland, ska dömas för *brott mot tjänstehemlighet* till böter eller fängelse i högst två år.

En tjänsteinnehavare kan även dömas till avsättning, om brottet visar att han eller hon är uppenbart olämplig för sitt uppdrag.

8 §

Brott mot tjänstehemlighet av oaktsamhet

Den som genom oaktsamhet gör sig skyldig till en gärning som nämns i 5 § ska dömas för *brott mot tjänstehemlighet av oaktsamhet* till böter eller fängelse i högst sex månader, om gärningen inte med hänsyn till sin menlighet eller skadlighet eller andra omständigheter som har samband med den är ringa bedömd som en helhet.

4 kap.

Missbruk av tjänsteställning

9 §

Missbruk av tjänsteställning

Den som i syfte att skaffa sig själv eller någon annan nytta eller orsaka skada för någon annan

1) bryter mot sin tjänsteplikt enligt bestämmelser eller föreskrifter som ska följas i tjänsteutövningen när han eller hon deltar i beslutsfattande eller beredning av beslutsfattande eller utövar offentlig makt i sina andra tjänsteåligganden eller

2) missbrukar sin ställning i förhållande till en underlydande tjänsteinnehavare, ska dömas för *missbruk av tjänsteställning* till böter eller fängelse i högst två år.

En tjänsteinnehavare kan även dömas till avsättning, om brottet visar att han eller hon är uppenbart olämplig för sitt uppdrag.

10 §

Grovt missbruk av tjänsteställning

Den som vid missbruk av tjänsteställningen

1) strävar efter avsevärd nytta eller

2) strävar efter särskilt kännbar skada eller

3) om brottet begås särskilt planmässigt eller hänsynslöst och missbruket av tjänsteställning även bedömt som en helhet är grovt, ska dömas för *grovt missbruk av tjänsteställning* till fängelse i minst fyra månader och högst fyra år.

En tjänsteinnehavare som döms för *grovt missbruk av tjänsteställning* ska även dömas till avsättning.

5 kap.

Brott mot tjänsteplikt

11 §

Brott mot tjänsteplikt

Den som vid tjänsteutövningen uppsåtligen, på något annat sätt än vad som nämns i denna lag eller i 11 kap. 9 a § strafflagen (FFS 39/1889), bryter mot sin tjänsteplikt, ska dömas för *brott mot tjänsteplikt* till böter eller fängelse i högst ett år, om gärningen inte med hänsyn till sin menlighet och

skadlighet samt andra omständigheter som har samband med den är ringa bedömd som en helhet.

En tjänsteinnehavare kan även dömas till avsättning om han eller hon gjort sig skyldig till det brott som nämns i 1 mom. genom att fortgående eller i väsentlig mån handla i strid mot sin tjänsteplikt och brottet visar att han eller hon är uppenbart olämplig för sitt uppdrag.

12 §

Brott mot tjänsteplikt av oaktsamhet

En tjänsteinnehavare som vid tjänsteutövningen bryter mot sin tjänsteplikt av oaktsamhet på något annat sätt än vad som avses i 9 § ska tjänsteinnehavaren dömas för *brott mot tjänsteplikt av oaktsamhet* till varning eller böter, om gärningen inte med hänsyn till sin menlighet och skadlighet eller andra omständigheter som har samband med den är ringa bedömd som en helhet.

6 kap.

Påtvingat försvinnande

13 §

Påtvingat försvinnande

Den som i egenskap av företrädare för landskapet eller med dess bemyndigande, stöd eller samtycke genom gripande, tagande i förvar, bortförande eller på något annat sätt berövar någon rörelsefriheten eller isolerar någon från hans eller hennes omgivning, förnekar att frihetsberövandet skett eller hemlighåller den frihetsberövades vistelseort eller vad som har hänt honom eller henne och genom sitt förfarande orsakar uteblivet rättsskydd för den som berövats sin frihet, ska dömas för *utförande av påtvingat försvinnande* till fängelse i minst fyra månader och högst fyra år.

Försök är straffbart.

7 kap. Ikraftträdandebestämmelser

14 §

Ikraftträdande

Denna lag träder i kraft den

Genom denna lag upphävs 40 § kap. strafflagen i den lydelse som tidigare varit gällande i enlighet med 71 § självstyrelselagen.

32.

LANDSKAPSLAG
om ändring av 28 § offentlighetslagen för Åland

I enlighet med lagtingets beslut **ändras** inledningssatsen till 19 §, avslutningssatsen till 28 § 1 mom. samt 28 § 3 mom. offentlighetslagen (2021:79) för Åland som följer:

19 §

Meddelande och beslut om att en myndighetshandling inte lämnas ut

Om en tjänsteinnehavare eller någon annan som är behörig att för myndighetens del behandla en begäran om att få ta del av en myndighetshandling vägrar att helt eller delvis lämna ut begärd handling eller uppgift ska denna utan dröjsmål och senast inom de i 17 § angivna tiderna

28 §

Straffbestämmelser

ska, om inte strängare straff för gärningen föreskrivs någon annanstans, för *brott mot tjänstehemlighet* dömas till böter eller fängelse i högst två år.

Bestämmelserna i 1 och 2 mom. tillämpas på de personer som avses i 20 § 4 mom., dock inte på de personer som omfattas av landskapslagen (xx:xx) om tjänstebrott.

Denna lag träder i kraft den

Mariehamn den

L a n t r å d

Föredragande minister

Parallelltexter

- Parallelltexter till landskapsregeringens lagförslag nr xx/2023-2024