

**Talmanskonferensens förslag till lag om ändring av lagen om riksdagens tjänstemän och till riksdagens beslut om ändring av 12 § i reglementet för riksdagens kansli**

**Ärende**

Talmanskonferensens förslag till lag om ändring av lagen om riksdagens tjänstemän och till riksdagens beslut om ändring av 12 § i reglementet för riksdagens kansli (TKF 2/2024 rd).

**Beredning i utskott**

Utskottets betänkande: Förvaltningsutskottet (FvUB 4/2025 rd).

**Beslut**

Riksdagen har godkänt följande ändringar av lagen om riksdagens tjänstemän och reglementet för riksdagens kansli:

## Lag

### om ändring av lagen om riksdagens tjänstemän

I enlighet med riksdagens beslut  
fogas till 16 § i lagen om riksdagens tjänstemän (1197/2003), sådan paragrafen lyder i lag 1336/2014, ett nytt 3 mom. och till 18 § nya 3—7 mom. samt till lagen ett nytt 4 a kap. som följer:

#### 16 §

Arbetsgivaren ska på begäran av en deltidsanställd eller visstidsanställd tjänsteman ge ett motiverat svar om möjligheten att förlänga den ordinarie arbetstiden eller tjänsteförhållandets längd. Svaret ska ges skriftligen inom en månad från det att begäran lämnades. Om ämbetsverket regelbundet har högst 250 anställda, får svaret dock ges inom tre månader och om begäran upprepas får svaret ges muntligen, om motiveringen till svaret inte har ändrats efter det föregående svaret. Skyldigheten att ge ett skriftligt svar föreligger inte heller om tjänstemannen har varit anställd hos arbetsgivaren mindre än sex månader eller det har förflutit mindre än 12 månader sedan tjänstemannens föregående begäran.

## Riksdagens skrivelse RSk 9/2025 rd

### 18 §

Om arbetsgivaren har en skyldighet som grundar sig på lag eller tjänstekollektivavtal att erbjuda tjänstemannen utbildning för att tjänstemannen ska kunna utföra det arbete som tjänstemannen anställts för, ska sådan utbildning vara kostnadsfri för tjänstemannen. Dessutom ska den räknas som arbetstid och i den mån det är möjligt ordnas under ordinarie arbetsskift.

Tjänstemannen ska ges skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet, om inte villkoren framgår av utnämningsbeslutet eller utnämningsbrevet.

Av informationen ska åtminstone framgå

- 1) parterna i tjänsteförhållandet,
- 2) tjänsteförhållandets längd,
- 3) grunden för visstidsanställning,
- 4) tidpunkten från och med vilken personen har utnämnts till tjänsten eller tjänsteförhållandet,
- 5) de huvudsakliga uppgifterna eller grunden för fastställandet av dem,
- 6) placeringsorten för tjänsten eller tjänsteförhållandet eller, om tjänstemannen inte har någon huvudsaklig permanent plats där arbetet utförs, de principer enligt vilka tjänstemannen arbetar på olika arbetsställen eller själv får bestämma var arbetet utförs,
- 7) eventuell provotid,
- 8) grunderna för avlöningen,
- 9) den tillämpade arbetstiden,
- 10) eventuell på lag, avtal eller praxis grundad rätt till sådan utbildning som arbetsgivaren erbjuder,
- 11) hur semestern bestäms,
- 12) uppsägningstiden eller grunden för bestämmande av den,
- 13) det tjänstekollektivavtal som ska tillämpas på arbetet,
- 14) den försäkringsanstalt där arbetsgivaren har ordnat tjänstemannens pensionsskydd eller försäkrat tjänstemannen mot olycksfall i arbetet och mot yrkessjukdomar,
- 15) i fråga om utlandsarbete som varar minst en månad, de uppgifter som avses i 2 kap. 4 § 3 mom. 16 punkten i arbetsavtalslagen (55/2001).

De uppgifter som avses i 5 mom. 1—9 punkten ska ges inom sju dagar och de uppgifter som avses i 10—14 punkten inom en månad från den tidpunkt från och med vilken personen har utnämnts till tjänsten eller tjänsteförhållandet. De uppgifter som avses i 5 mom. 15 punkten ska ges innan tjänstemannen flyttar utomlands. De uppgifter som avses i 5 mom. 7—12 och 14 punkten kan ges genom en hänvisning till den lag eller det tjänstekollektivavtal som tillämpas i tjänsteförhållandet. Om tjänsteförhållandena upprepas behöver informationen inte ges på nytt, om inte något annat följer av 7 mom.

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

## Riksdagens skrivelse RSk 9/2025 rd

4 a kap.

### Överlåtelse av rörelse

25 a §

Med överlåtelse av arbetsgivarens rörelse avses överlåtelse av en funktionell del av verksamheten vid riksdagens ämbetsverk till en annan arbetsgivare, om den del som överläts förblir oförändrad eller likartad efter överlåtelsen.

Vid sådan överlåtelse av rörelse som avses i 1 mom. övergår de rättigheter och skyldigheter som arbetsgivaren har med anledning av de tjänsteförhållanden som gäller vid 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 tjänsteman övergår till anställning i arbetsavtalsförhållande hos förvärvaren.

Överlåtaren och förvärvaren ansvarar solidariskt för en lönefordran eller fordran av annat slag som följer av ett tjänsteförhållande, om fordran har förfallit till betalning före överlåtelsen. Överlåtaren är dock ansvarig gentemot förvärvaren för en fordran som förfallit till betalning före överlåtelsen, om inte något annat har avtalats. Förvärvaren är skyldig att iaktta det tjänstekollektivavtal som gäller vid tidpunkten för överlåtelsen så som bestäms i 5 § lagen om kollektivavtal (436/1946).

25 b §

Den som vid en överlåtelse av rörelse som avses i 25 a § 1 mom. förvärvar rörelsen får inte säga upp ett anställningsförhållande enbart på grund av överlåtelsen.

När riksdagens ämbetsverk överlåter en funktionell del av verksamheten på det sätt som föreskrivs i 25 a § får en tjänsteman utan att iaktta den uppsägningstid som annars ska tillämpas i hans eller hennes tjänsteförhållande och oberoende av tjänsteförhållandets längd säga upp tjänsteförhållandet så att det upphör på dagen för överlåtelsen, om arbetsgivaren eller den nya innehavaren av rörelsen har underrättat tjänstemannen om överlåtelsen senast en månad före dagen för överlåtelsen. Om tjänstemannen har underrättats om överlåtelsen senare, får han eller hon säga upp sitt anställningsförhållande så att det upphör på dagen för överlåtelsen eller därefter, dock senast inom en månad från underrättelsen.

---

Denna lag träder i kraft den 1 april 2025.

Om tjänsteförhållandet har inletts före den 1 augusti 2022, behöver arbetsgivaren inte komplettera den skriftliga information som avses i 18 § 4 mom. med sådana uppgifter som inte krävdes före ikraftträdandet av denna lag. Om villkoren i arbetet ändras ska tjänstemannen dock informeras om ändringarna med iakttagande av vad som föreskrivs i den paragrafen.

---

Riksdagens skrivelse RSk 9/2025 rd

## Riksdagens beslut

### om ändring av 12 § i reglementet för riksdagens kansli

I enlighet med riksdagens beslut  
*upphävs* 12 § 6 mom. i reglementet för riksdagens kansli (1480/2015) och  
*ändras* 12 § 1 mom. som följer:

#### 12 §

Vid förvaltnings- och serviceavdelningen finns förvaltningsdirektörens stab, serviceenheten, fastighetsbyrån och it-byrån.

---

Detta beslut av riksdagen träder i kraft den 1 april 2025.

---

Helsingfors 12.3.2025

På riksdagens vägnar



talman



generalsekreterare