



Innehåll
Karensavtal, karenstid
Stadganden på vilka behörigheten att meddela föreskrifter/anvisningar grundar sig Reglementet för statsrådet 17 §
Målgrupper Ministerier och ämbetsverk
Giltighetstid 10.8.2017 – tills vidare
Upphäver föreskrift (datum, nr) 4.6.2012, FM/1007/00.00.00/2012

KARENSAVTAL OCH ORDNANDE AV UPPGIFTERNA NÄR ETT ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE BÖRJAR OCH SLUTAR

1 ANVISNINGENS TILLÄMPNINGSOMRÅDE, SYFTE OCH MÅL

Denna anvisning tillämpas när sådana tjänster eller tjänsteförhållanden tillsätts vars uppgifter förutsätter ett karensavtal som avses i 44 a § i statstjänstemannalagen (750/1994, nedan tjänstemannalagen) samt när en tjänsteman under pågående tjänsteförhållande övergår till sådana uppgifter. Anvisningen gäller också ordnandet av tjänstemannens uppgifter när anställningsförhållandet börjar och upphör.

I regel kan tjänstemäns övergång från anställning hos staten till nya eller andra uppgifter anses vara oproblematiske. En myndighet kan när en tjänsteman övergår till andra uppgifter ha ett motiverat behov av att förhindra att information som är sekretessbelagd eller som skyddas av bestämmelser vilka i övrigt begränsar offentligheten och därmed ansluten kunskap överförs utanför statsförvaltningen.

Syftet med anvisningen är att framhäva ämbetsverkens och ministeriernas skyldighet att pröva behovet av ett karensavtal som en del av utnämningförfarandet eller som en del av tjänstemannens övergång till en ny uppgift. Målet med anvisningen är att skydda det allmänna intresset och opartiskheten i tjänsteutövningen samt förhindra eventuell korruption när tjänstemän övergår till den privata sektorn. Ett syfte med anvisningen är också att handleda ämbetsverken och ministerierna i de detaljerade karensavtalsarrangemang som behövs i dessa situationer.

Tystnadsplikten för en tjänsteman och förbudet mot att utnyttja sekretessbelagd information omfattar delvis också tiden efter det att tjänsteförhållandet har upphört.

Utöver det som konstaterats i 44 a § i tjänstemannalagen och i denna anvisning ska även andra bestämmelser om statstjänstemän beaktas.

- Enligt 17 § i tjänstemannalagen gäller om tystnadsplikten för tjänstemän det som föreskrivs i lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet (621/1999) och i andra lagar.
- I 5 kap. 28 § i förvaltningslagen (434/2003) föreskrivs om jävsgrunderna för en tjänsteman.
- I 16, 30, 40 och 51 kap. i strafflagen (39/1889) föreskrivs om mutor, näringsbrott, företagsspioneri och tjänstebrott samt missbruk av insiderinformation.
- I 4 § i lagen om otillbörligt förfarande i näringsverksamhet (1061/1978) föreskrivs om obehörigt anskaffande av affärshemlighet och om förbudet mot att utnyttja eller yppa på detta sätt anskaffad uppgift.

På personal i arbetsförhållande tillämpas 3 kap. 5 § om konkurrensförbudsavtal i arbetsavtalslagen (55/2001) samt tillämpliga delar av punkterna 2 och 5 i denna anvisning.

2 ORDNANDET AV UPPGIFTERNA NÄR ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLET BÖRJAR

Tjänstemannens relation till sin tidigare arbetsgivare och jävighet som eventuellt orsakas av den bör tas i beaktande när tjänstemannens anställningsförhållande börjar. Enligt den allmänna klausulen om jävighet i förvaltningslagen är en tjänsteman jävig om tilltron till tjänstemannens opartiskhet av något särskilt skäl äventyras (28 § 1 mom. 7 punkten i förvaltningslagen 434/2003).

Med stöd av ovanstående bör tjänstemannen inte behandla sådana ärenden som hör till sin tidigare arbetsgivare eller till dennes samarbetspartner eller konkurrent som äventyrar tilltron till tjänstemannens opartiskhet. Vid ordnandet av tjänstemannens uppgifter beaktas relationen till tjänstemannens föregående arbetsgivare under minst ett halvt år innan anställningsförhållandet börjar.

Det kan hända att personen som ska utnämnas bara är tillfälligt frånvarande från den andra arbetsgivarens tjänst och att han eller hon återgår eller kan återgå till uppgifter hos denne. Enligt förvaltningslagen är en tjänsteman jävig om tjänstemannen står i anställningsförhållande eller i sådant uppdragsförhållande som har samband med det föreliggande ärendet till en part eller till någon för vilken avgörandet i ärendet kan väntas medföra synnerlig nytta eller skada (28 § 1 mom. 4 punkten i förvaltningslagen). Statens tjänstemannaetiska delegation konstaterade följande i rekommendationerna i sin rapport (Finansministeriets publikationer 3/2014):

Om en person har en option att återvända till sin tidigare uppgift, bör myndigheten underrättas om detta och personen bör avhålla sig från att medverka i ärenden som berör den aktuella arbetsgivaren i bakgrunden så länge optionen att återvända är i kraft och under karenstiden efter att optionens giltighetstid har gått ut.

Då bör tjänstemannens uppgifter ordnas så att tjänsten mannen inte handlägger ärenden som gäller dessa aktörer så länge möjligheten att återvända är i kraft eller under de sex månader som följer omedelbart därefter.

En person som föreslås bli utnämnd till en tjänst inom statens högsta ledning som avses i 26 § 1–4 punkten i tjänstemannalagen ska före utnämningen lämna en redogörelse för sina bindningar (8 a §) som kan vara av betydelse vid bedömningen av hans eller hennes förutsättningar att sköta uppgifterna som hör till den tjänst som ska tillsättas.

3 KARENSAVTAL

3.1 Allmänt

Ett karensavtal är ett avtal som avses i 44 a § i tjänstemannalagen. Avtalet ingås mellan myndigheten och den person som föreslås bli utnämnd eller med en tjänsteman som under pågående tjänsteförhållande ska övergå till en ny uppgift. När de lagstadgade villkoren för ett avtal uppfylls ska myndigheten pröva och besluta om uppgifterna i praktiken förutsätter att ett karensavtal ingås.

Den myndighet som ingår karensavtalet är det ämbetsverk vars tjänst eller tjänsteförhållande personen förslås bli utnämnd till eller vars tjänsteman det handlar om. När det gäller tjänstemän som avses i 26 § i tjänstemannalagen är avtalsparten det ministerium som enligt lagen om statsrådet (175/2003) bereder utnämningen.

Karensavtalet bör göras före utnämningen till tjänsten eller tjänsteförhållandet eller under pågående tjänsteförhållanden innan tjänstemannen övergår till de uppgifter som förutsätter ett karensavtal.

I karensavtalet avtalar man om den tid efter att anställningsförhållandet upphört under vilken myndigheten har möjlighet att begränsa tjänstemannens rätt att övergå till ett annat anställningsförhållande eller en annan uppgift utanför statsförvaltningen eller att inleda närings- eller yrkesutövning eller någon annan motsvarande verksamhet.

Begränsningen för viss tid träder i kraft om myndigheten bedömer att tjänstemannen vid övergången från statsförvaltningen till en annan uppgift har möjlighet att utnyttja uppgifter som skyddas i karensavtalet.

3.2 Bedömning av behovet av karensavtal, förutsättningar och målgrupp för karensavtal

Myndigheten bör bedöma behovet av ett karensavtal från fall till fall för sådana personer som föreslås bli utnämnda och för sådana tjänstemän som under pågående tjänsteförhållande övergår till nya uppgifter

- 1) när en person i sin tjänst, uppgift eller ställning;
- 2) har tillgång till sådan information som är sekretessbelagd eller skyddas av bestämmelser vilka i övrigt begränsar offentligheten; och

- 3) som på ett väsentligt sätt kan utnyttjas i ett nytt anställningsförhållande eller en ny verksamhet för att skaffa sig själv eller någon annan fördel eller för att skada någon annan.

Behovet av att ingå ett karensavtal prövas redan vid urvalsförfarandet. Om en uppgift är av sådan karaktär att ett karensavtal är en förutsättning för utnämningen ska detta nämnas i platsannonsen om tjänsten eller tjänsteförhållandet. Behovet av ett karensavtal bör bedömas även under pågående anställningsförhållande innan en tjänstemans uppgifter ändras.

Ett karensavtal förutsätter att tjänsten har tillgång till skyddad information uttryckligen i den aktuella tjänsten, ställningen eller uppgiften. I praktiken handlar det om tjänstemän som i sin uppgift har tillgång till bland annat känslig information eller information med betydande ekonomiskt värde. Till denna grupp hör i första hand de högsta tjänstemännen inom statsförvaltningen men även andra tjänstemän som till exempel behandlar en tillsynsmyndighets information med betydande ekonomiskt värde, offentliga upphandlingar eller ett ämbetsverks avtal.

I kapitel 6 och 7 i lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet (621/1999) bestäms om information som är sekretessbelagd eller som skyddas av bestämmelser vilka i övrigt begränsar offentligheten samt om tystnadsplikt och förbud mot utnyttjande.

Vid prövningen av om informationen på ett väsentligt sätt kan utnyttjas för att skaffa sig själv eller någon annan fördel ska det bedömas om tjänstemannen kan utnyttja information om t.ex. konkurrerande företag eller förhållandena eller marknaden inom branschen. Vid prövningen ska det också bedömas om tjänstemannen har information som företagen inom branschen i allmänhet inte har tillgång till och om informationen är av sådan karaktär att den bara har varit tillgänglig utifrån myndighetsställningen. Vid prövningen bör även beaktas rätten till arbete och näringsfriheten enligt 18 § 1 mom. i grundlagen.

3.3 Förutsättning för utnämning eller övergång till ny uppgift

Om en tjänstemans uppgifter förutsätter ett karensavtal, kan myndigheten bestämma att karensavtalet är en förutsättning för utnämning till en tjänst eller ett tjänsteförhållande eller för övergång till nya uppgifter under pågående tjänsteförhållande (44 a § 2 mom. i tjänstemannalagen). Nämnda paragraf i tjänstemannalagen förpliktar emellertid inte ens i dessa situationer sökanden eller tjänstemannen att ingå ett karensavtal. Vägran att ingå avtalet är dock en grund för att inte utnämna en person eller att inte överföra en tjänsteman till dessa nya uppgifter.

3.4 Meningsskiljaktigheter om avtalets innehåll

Ett karensavtal är ett offentlighetsrättsligt avtal. En avtalspart anhängiggöra en meningsskiljaktighet som gäller avtalets innehåll som ett förvaltningstvistemål hos förvaltningsrätten.

4 AVTALSVILLKOR OCH KARENSTIDENS IKRAFTTRÄDANDE

4.1 Karensens innehåll och ikraftträdande

Det huvudsakliga syftet med ett karensavtal är att avtala om karenstiden efter att ett anställningsförhållande upphört (44 a § 1 mom.). Då har myndigheten utifrån avtalet möjlighet att begränsa tjänstemannens rätt att övergå till ett annat anställningsförhållande eller en annan uppgift utanför statsförvaltningen eller att inleda närings- eller yrkesutövning eller någon annan verksamhet som kan jämföras med förvärvsverksamhet. En annan motsvarande verksamhet kan till exempel vara att arbeta som verkställande direktör eller styrelseproffs.

I karensavtalet avtalar parterna om innehållet i karensen, t.ex.:

Karensens innehåll: Under karenstiden kan tjänstemannen inte övergå i en annan arbetsgivarens tjänst eller inleda närings- eller yrkesutövning eller någon annan motsvarande verksamhet.

Avtalsvillkoret om karenstiden träder i kraft om myndigheten bedömer att tjänstemannen i den nya uppgiften eller verksamheten på ett väsentligt sätt kan utnyttja information som skyddas genom karensavtalet för att skaffa sig själv eller någon annan fördel eller för att skada någon annan (44 a § 2 mom.).

Om karenstidens ikraftträdande kan man t.ex. avtala så här:

Karenstidens ikraftträdande: Avtalsvillkoret om karenstiden träder i kraft om myndigheten bedömer att tjänstemannen i det nya anställningsförhållandet eller i den nya verksamheten på ett väsentligt sätt, för att skaffa sig själv eller någon annan fördel eller för att skada någon annan, kan utnyttja information som är sekretessbelagd eller som skyddas av bestämmelser vilka i övrigt begränsar offentligheten och som tjänstemannen i sin tjänst eller i en till tjänsten ansluten uppgift eller ställning haft tillgång till.

Om myndigheten bedömer att en tjänsteman antingen direkt eller efter att anställningsförhållandet upphör, under den tid tjänstemannen är skyldig att informera myndigheten, håller på att övergå till en sådan arbetsgivares tjänst eller att börja arbeta i andra sådana uppgifter där tjänstemannen kan utnyttja information som skyddas av karensavtalet, träder avtalsvillkoret om karenstiden i kraft.

Vid bedömningen kan myndigheten också komma fram till att ingen karenstid behövs för tjänstemannens kommande uppgifter eller att det inte annars finns något behov av karenstid med tanke på myndighetens verksamhet. Då finns det inget hinder för att tjänstemannen arbetar i den nya arbetsgivarens tjänst eller i någon annan uppgift, och då är myndigheten inte heller skyldig att betala ersättning för karenstiden.

Ett karensavtal förpliktar inte en tjänsteman vars tjänsteförhållande upphör av skäl som beror av myndigheten, dvs. om tjänsteförhållandet har sagts upp på en grund som anges i 27 § i tjänstemannalagen (s.k. produktionsrelaterade eller ekonomiska grunder). Om ett tjänsteförhållande upphör till exempel på grund av att det

tillsatts för viss tid, det upplöses under prövotiden eller det uppsägs eller upplöses av skäl som beror av tjänstemannen, är karensavtalet fortfarande förpliktande för tjänstemannen. Likaså binder avtalet en tjänsteman som säger upp tjänsteförhållandet av skäl som är oberoende av myndigheten.

4.2 Skyldigheten att informera arbetsgivaren

En tjänsteman som ingått ett karensavtal är enligt lag skyldig att under tjänsteförhållandet eller under den tid efter det att tjänsteförhållandet upphört som motsvarar karenstiden informera myndigheten om en övergång till andra uppgifter (44 a § 4 mom. i tjänstemannalagen). I karensavtalet bör det förutsättas att tjänstemannen gör en skriftlig anmälan till myndighetens adress.

Tjänstemannens skyldighet att informera myndigheten ska framgå av karensavtalet och dessutom ska det avtalas om sättet att informera, till exempel så här:

Skyldighet att informera arbetsgivaren: Tjänstemannen ska under pågående tjänsteförhållande och under den tid efter det att tjänsteförhållandet upphört som motsvarar karenstiden informera myndigheten om en övergång till ett annat anställningsförhållande eller en annan uppgift eller andra uppgifter, eller inlett närings- eller yrkesutövning eller någon annan motsvarande verksamhet (44 a § 4 mom. i statstjänstemannalagen).

Anmälan bör riktas till den av myndigheten anvisade kontaktadressen. Avsändaren ansvarar för att anmälan kommer fram.

4.3 Bedömning av behovet av karenstid

För att kunna bedöma huruvida karenstiden ska träda i kraft ska myndigheten diskutera saken med den tjänsteman som meddelat om övergång till andra uppgifter eller om uppsägning eller ge denne möjlighet att bli hörd skriftligen. Förfarandet är det samma om myndigheten fått en tjänstemans anmälan om övergång till nya uppgifter under den tid efter det att anställningsförhållandet upphört som motsvarar karenstiden.

Diskussionen eller hörandet ska dokumenteras skriftligt i en promemoria eller ett protokoll. Till promemorian eller protokollet ska även fogas myndighetens bedömning av huruvida det finns ett behov av en karenstid samt motiveringarna till det. Promemorian eller protokollet liksom myndighetens bedömning av behovet av karenstid delges tjänstemannen.

Myndigheten ska göra en bedömning av karenstidens ikraftträdande så snart som möjligt efter att tjänstemannen informerat myndigheten om avsikten att övergå till nya uppgifter. Om tjänstemannen får kännedom om att karenstiden träder i kraft först efter att tjänstemannen sagt upp sig, under uppsägningstiden, kan myndigheten ge tjänstemannen möjlighet att återta uppsägningen med stöd av 28 § 2 mom. i tjänstemannalagen.

4.4 Betalning av ersättning

Ersättning enligt karensavtalet betalas endast om karenstiden träder i kraft. Under den karenstid som verkställs ska en ersättning som motsvarar lönen under ordinarie arbetstid betalas till tjänstemannen. Ersättningen betalas i månatliga poster. Det handlar om ersättning som grundar sig på ett avtal, inte för lön under karenstiden. Ersättningen betalas ur myndighetens anslag.

I karensavtalet avtals om ersättningen och betalningen av den, till exempel så här:

Ersättning för karenstiden: För karenstid som trätt i kraft ska ersättning som motsvarar betald lön för ordinarie arbetstid betalas till tjänstemannen när anställningsförhållandet upphör.

Ersättningen betalas i månadsposter till det av tjänstemannen anvisade bankkontot.

4.5 Karenstidens varaktighet

Karenstiden är sex (6) månader efter att tjänsteförhållandet upphört. Karenstidens varaktighet fastställs i karensavtalet, till exempel så här:

Karenstidens längd: Sex månader efter anställningens upphörande.

När anställningsförhållandet upphör kan man i praktiken också förutsätta att en kortare karenstid ska tillämpas. Vid prövningen av karenstidens faktiska varaktighet beaktas huruvida tjänstemannen kan utnyttja information som han eller hon erhållit i sin tjänsteställning till exempel om konkurrerande företag eller om förhållandena eller marknaden i den aktuella branschen, och huruvida tjänstemannen har sådana kunskaper eller sådant kunnande som företag i branschen i allmänhet inte har tillgång till. Vid prövningen av karenstidens faktiska varaktighet beaktas också i vilket skede den information som är sekretessbelagd eller som skyddas av bestämmelser vilka i övrigt begränsar offentligheten har mist sådan betydelse att tjänstemannen på ett väsentligt sätt skulle kunna använda den i det nya anställningsförhållandet eller den nya verksamheten för att skaffa sig själv eller någon annan fördel eller för att skada någon annan.

En ändring i avtalsvillkoret om förkortning av karenstiden ska antecknas i av talet och bekräftas med avtalsparternas underskrift.

4.6 Avtalsvite

I karensavtalet ska man avtala om vite. Beloppet av vitet kan högst motsvara två gånger den ersättning som ska betalas för karenstiden. Om inget vite har avtalats om bestäms en eventuell skadeståndsskyldighet till följd av avtalsbrott enligt bestämmelserna om skadestånd.

Vitets maximibelopp bör fastställas i karensavtalet. Exempel:

Avtalsvite: Till följd av brott mot karensavtalet är tjänstemannen skyldig att till myndigheten återbetala det dubbla beloppet av den ersättning som betalats under karenstiden.

5 ORDANDET AV UPPGIFTERNA NÄR ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLET UPPHÖR

När en tjänsteman ska övergå till att arbeta utanför statsförvaltningen kan det vara befogat att omorganisera uppgifterna redan under uppsägningstiden.

Tjänstemannens uppgifter ska ändras för uppsägningstiden så att tjänstemannen inte behandlar sådan information som skyddas enligt karensavtalet med tjänstemannen.

Det kan vara befogat att omorganisera uppgifterna för uppsägningstiden även för en sådan tjänsteman som myndigheten inte har ingått något karensavtal med. Då ska uppgifterna för uppsägningstiden ordnas så att tjänstemannen inte behandlar sådan information som enligt 6 kap. i lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet (621/1999) omfattas av tystnadsplikten och förbudet mot utnyttjande och som tjänstemannen kan utnyttja när han eller hon lämnar sin tjänst hos staten.

Att uppgifterna ordnas på ett annat sätt handlar inte om att arbetskyldigheten skulle upphöra eller att tjänsteuppgifterna skulle ändras väsentligt, utan att uppgifterna omorganiseras för uppsägningstiden för att förhindra möjligheten att information som skyddas enligt offentlighetslagen eller med stöd av karensavtalet utnyttjas efter att anställningsförhållandet upphört.

6 BEVILJANDE AV TJÄNSTLEDIGHET NÄR EN TJÄNSTEMAN ÖVERGÅR TILL ATT ARBETA UTANFÖR STATSFÖRVALTNINGEN

Enligt tjänstemannalagen beviljas tjänstledighet efter myndighetens prövning om personen inte är tjänstledig direkt med stöd av lag eller om rätten till tjänsteledighet inte beror på lag. Tjänstledighet ska inte beviljas, om tjänstemannen på grund av annat arbete under tjänstledigheten kan komma att bli jävig i sina huvudsakliga uppgifter annat än tillfälligt efter att ha återvänt till sin tjänstgöring hos staten eller om det kan bedömas utgöra ett hot mot det allmänna förtroendet för myndigheternas verksamhet. Tjänstemän har ingen subjektiv rätt till tjänstledighet efter prövning. Det ämbetsverk som beslutar om tjänstledigheten ska därför noggrant bedöma faktorer i anslutning till jäv och tillförlitligheten i myndighetens verksamhet innan tjänstledighet beviljas.

7 ÅTGÄRDER VID DENNA ANVISINGS IKRAFTTRÄDANDE

I anslutning till att denna anvisning träder i kraft ska ministerierna och ämbetsverken före utgången av 2017 utreda om det finns behov av att ingå ett avtal om anställningsvillkoren med någon av de tjänstemän som redan är anställda i tjänsteförhållande. Enligt ikraftträdandebestämmelsen för 44 a § kan karensavtal även ingås med tjänstemän som utnämnts innan bestämmelsen trädde i kraft. Om tjänstemän som inte har ingått avtal om anställningsvillkoren arbetar vid ämbetsverket i uppgifter där de ovannämnda villkoren för ett sådant avtal uppfylls, bör avtal om

anställningsvillkoren ingås med dessa tjänstemän. I en sådan situation är en tjänsteman emellertid inte skyldig att ingå ett karensavtal, och ett karensavtal är ingen förutsättning för att fortsätta i tjänsten eller tjänsteförhållandet.

8 BESTÄMMELSER

Grundlagen (731/1999)

I 18 § 1 mom. i grundlagen föreskrivs att var och en i enlighet med lag har rätt att skaffa sig sin försörjning genom arbete, yrke eller näring som han eller hon valt fritt.

Statstjänstemannalagen (750/1994)

Enligt 8 a § 1 mom. i tjänstemannalagen ska en person som föreslås bli utnämnd till en tjänst som avses i 26 § 1–4 punkten före utnämningen lämna en redogörelse för sin näringsverksamhet, sitt ägande i företag och annan förmögenhet samt för sina uppgifter utanför tjänsten, sina bisysslor enligt 18 § och sina övriga bindningar som kan vara av betydelse vid bedömningen av hans eller hennes förutsättningar att sköta de uppgifter som hör till den tjänst som ska tillsättas. Anmälan ska när det gäller bisysslor som kräver bisysslotillstånd enligt 18 § innehålla uppgifter om inkomsten från bisysslorna.

Enligt 17 § i tjänstemannalagen gäller om tystnadsplikten för tjänstemän det som föreskrivs i lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet och i andra lagar.

Enligt 28 § i tjänstemannalagen kan en tjänsteman återta sin uppsägning, om myndigheten samtycker till det.

Enligt 44 a § kan myndigheten före utnämningen till en tjänst eller ett tjänsteförhållande med den person som föreslås bli utnämnd eller med en tjänsteman under pågående tjänsteförhållande före övergången till en ny uppgift ingå ett skriftligt avtal genom vilket tjänstemannens rätt att övergå till en annan arbetsgivare eller att inleda närings- eller yrkesutövning eller någon annan motsvarande verksamhet begränsas för viss tid (karensavtal).

Lag om offentlighet i myndigheternas verksamhet (621/1999)

I 6 kap. i lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet föreskrivs om grunderna för sekretess och tystnadsplikt och om förhållandet mellan dem samt om förbud mot utnyttjande av sekretessbelagda uppgifter. I lagens 22 § finns grundläggande bestämmelser om grunderna för handlingars sekretess och om sekretessens innebörd. Bestämmelser om grunderna för tystnadsplikten, om vem som omfattas av den och om förbud mot utnyttjande finns i 23 §.

Handlingssekretessen omfattar förbud mot att förete en sekretessbelagd handling eller en kopia eller utskrift av en sådan. Tystnadsplikten i sin tur gäller främst tjänstemannens beteende. Detta innebär förbud mot att röja uppgifter oberoende av om uppgiften är registrerad eller inte. Med röjande avses både aktivt och passivt röjande av en uppgift, t.ex. att en handling lämnas tillgänglig för utomstående. Upp-

gifter som omfattas av tystnadsplikt kan härröra från handlingar eller kan ha lämnats t.ex. muntligen. Tystnadsplikten är således mer omfattande än handlingssekretessen. Till tystnadsplikten hör även ett förbud mot utnyttjande. En person som omfattas av tystnadsplikt får inte använda sekretessbelagda uppgifter för att skaffa sig själv eller någon annan fördel. Förbudet mot utnyttjande gäller också användning av uppgifter för att skada någon annan.

I 23 § 1 mom. föreskrivs om tystnadspliktens tidsmässiga omfattning. Enligt paragrafen får en uppgift för vilken tystnadsplikt gäller inte heller röjas efter det att verksamheten hos myndigheten har upphört eller det uppdrag som utförts för myndighetens räkning har avslutats. I förarbetena till offentlighetslagen (RP 30/1998 rd) preciseras detta förbud ytterligare. Enligt förarbetena upphör tystnadsplikten ingalunda tillika med anställningsförhållandet, förtroendeuppdraget, uppgiften eller den övriga verksamheten hos en myndighet.

Även efter det att anställningsförhållandet har upphört eller uppdraget avslutats gäller tystnadsplikten således så länge som uppgiften är sekretessbelagd. I fråga om förbudet mot utnyttjande finns inga liknande bestämmelser om tidsmässig kontinuitet.

Förvaltningslagen (434/2003)

I 5 kap. 28 § i förvaltningslagen föreskrivs om jävsgrunderna för en tjänsteman. En tjänsteman är jävig

- 1) om tjänstemannen eller en närstående till honom eller henne är part,
- 2) om tjänstemannen eller en närstående till honom eller henne biträder eller företräder en part eller den för vilken avgörandet i ärendet kan väntas medföra synnerlig nytta eller skada,
- 3) om avgörandet i ärendet kan väntas medföra synnerlig nytta eller skada för tjänstemannen eller för en i 2 mom. 1 punkten avsedd närstående till honom eller henne,
- 4) om tjänstemannen står i anställningsförhållande eller i sådant uppdragsförhållande som har samband med det föreliggande ärendet till en part eller till någon för vilken avgörandet i ärendet kan väntas medföra synnerlig nytta eller skada,
- 5) om tjänstemannen eller en i 2 mom. 1 punkten avsedd närstående till honom eller henne är medlem av styrelsen, förvaltningsrådet eller något därmed jämförbart organ eller är verkställande direktör eller innehar motsvarande ställning i en sådan sammanslutning eller stiftelse eller sådant statligt affärsverk eller sådan statlig inrättning som är part eller för vilken avgörandet i ärendet kan väntas medföra synnerlig nytta eller skada,
- 6) om tjänstemannen eller en i 2 mom. 1 punkten avsedd närstående till honom eller henne hör till direktionen för eller något annat därmed jämförbart organ i ett ämbetsverk eller en inrättning och det är fråga om ett ärende som sammanhänger med styrningen eller övervakningen av ämbetsverket eller inrättningen, eller
- 7) om tilltron till tjänstemannens opartiskhet av något annat särskilt skäl äventyras.

Strafflagen (39/1889)

Frågan har också samband med bestämmelserna om mutor, näringsbrott, företagsspioneri och tjänstebrott samt utnyttjande av insiderinformation i 16, 30, 40 och 51 kap. i strafflagen.

I 30 kap. 5 § i strafflagen föreskrivs om brott mot företagshemlighet. Enligt paragrafen är det fråga om brott mot företagshemlighet när någon obehörigen röjer eller utnyttjar en företagshemlighet för att bereda sig eller någon annan ekonomisk vinning eller för att skada en annan. Personen har enligt paragrafen kunnat få del av företagshemligheten t.ex. på grund av ett anställningsförhållande eller medan han eller hon varit medlem av en sammanslutnings eller stiftelses förvaltningsråd eller styrelse eller dess verkställande direktör, revisor eller utredningsman, eller medan han eller hon skött någon därmed jämförbar uppgift. Enligt 30 kap. 5 § 2 mom. i strafflagen uppför sekretessen att gälla när två år förflutit från anställningstidens slut, om personen har fått del av företagshemligheten på grund av ett anställningsförhållande.

Bestämmelserna i 40 kap. 5 § i strafflagen gäller brott mot tjänstehemlighet och brott mot tjänstehemlighet av oaktsamhet. Enligt bestämmelsen gör sig en tjänsteman skyldig till brott mot tjänstehemlighet om han eller hon uppsåtligt under den tid anställningen varar eller därefter obehörigen röjer en handling eller uppgift som är sekretessbelagd enligt lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet eller enligt någon annan lag eller som enligt lag inte får yppas, eller utnyttjar en sådan handling eller uppgift till sin egen nytta eller till nytta eller skada för någon annan. En tjänsteman ska för brott mot tjänstehemlighet dömas till böter eller fängelse i högst två år. En tjänsteman kan även dömas till avsättning, om brottet visar att han eller hon är uppenbart olämplig för sitt uppdrag. För brott mot tjänstehemlighet av oaktsamhet kan en tjänsteman dömas till böter eller fängelse i högst sex månader.

Lag om otillbörligt förfarande i näringsverksamhet (1061/1978)

I 4 § i lagen om otillbörligt förfarande i näringsverksamhet föreskrivs om obehörigt anskaffande av affärshemlighet och om förbudet mot att utnyttja eller yppa på detta sätt anskaffad uppgift. Skyddet av affärshemligheter har inte begränsats tidsmässigt i lag.

Avdelningschef, överdirektör

Juha Sarkio

Konsultativ tjänsteman

Miska Lautiainen

Ytterligare information ges av :

Konsultativ tjänsteman Miska Lautiainen, tfn 02955 30212

Konsultativ tjänsteman Riitta Bäck, tfn 02955 30116

Finansministeriets e-postadresser har formatet förnamn.efternamn(at)vm.fi.