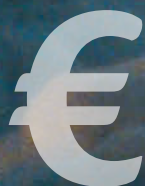


samarbetsteamet

Nyhetsbrev till kommunerna och välfärdsområdena

4 | 2025 december

BILD: ISTOCK



Nivälönen kom till
välfärdsområdena

Sida 3



Förtroendevald:

– Kontakta oss
med låg tröskel!

Sida 5



Rättsfall:

Tjänsteinnehavarens
yttrandefrihet?

Sida 7

Ett kaotiskt år 2025

År 2025 var mycket mångskiftande inom kommun- och välfärdsområdessektorerna. Vårens avtalsförhandlingar gav goda resultat för löntagarna.

Den ekonomiska depressionen och landets regerings nedskärningar gjorde att arbetsgivarna fick dra åt svängremmen. Detta återspeglades också i en ökning av antalet samarbetsförhandlingar som genomfördes av produktionsmässiga och ekonomiska skäl.

Nivålönen för välfärdsområden

Inom ramen för kommunernas allmänna AKTA-avtal togs den nya nivålönomodellen i bruk i höstas den 1 oktober 2025. Införandet av modellen har gått bra åtminstone här på central nivå, eftersom det har kommit ganska lite kritisk respons från arbetsplatserna.

I slutet av året skyndade man på reformen av lönebestämelse i välfärdsområdenas VÄLKA- och social- och hälsovårdsavtalet. Avtalet slutfördes och resultaten kommer att synas för förbundens medlemmar i slutet av 2026. Reformen innebär inga lönesänkningar.

De förtroendevalda inleder sitt arbete redan i början av året. De förtroendevalda deltar i att bygga upp ett nytt nivålönsystem i välfärdsområdenas lönearbetsgrupper. Fackförbunden instruerar de förtroendevalda efter bästa förmåga.

Med sikte på framtiden

Förhoppningsvis kommer nästa år att innebära bättre utsikter för landets ekonomi. Det goda arbete som utförs av arbetstagar och tjänstemän inom kommuner och välfärdsområden får inte överskuggas av den försvagade ekonomin.



Jaakko Korpisaari
förhandlingschef
Akavas Specialorganisationer

Kontaktpersoner för förbund, kommuner och välfärdsområden

Agronomförbundet

Outi Parikka, förhandlingschef
tfn (09) 2511 1642
outi.parikka@agronomiliitto.fi
www.agronomiliitto.fi

Akavas Specialorganisationer

Jaakko Korpisaari, förhandlingschef
tfn 0201 235 363
jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi
www.akavanerityisalat.fi

DIFF – Ingenjörerna i Finland

Viktor Kock, verksamhetsledare
tfn. 040 585 0972
kansli@diff.fi
www.diff.fi

Finlands Arkitektförbund SAFA

Tapani Laurikainen, arbetslivsexpert
tfn (09) 2291 2208
tapani.laurikainen@tek.fi
www.safa.fi

Finlands Ekonomer

Emilia Hoikkaniemi, sakkunnig
tfn 040 7407 584
emilia.hoikkaniemi@ekonomit.fi
www.ekonomit.fi

Finlands Psykologförbund

Katja Vähäkangas, specialsakkunnig
katja.vahakangas@psyli.fi
www.psyli.fi

Högskoleutbildade samhällsvetare

Petri Toivainen, förhandlingschef
tfn 010 231 0354
petri.toivainen@yhteiskunta-ala.fi
www.yhteiskunta-ala.fi

Juristiliitto – Juristförbundet

Petteri Kivelä, förhandlingschef
tfn (09) 8561 0345, 041 458 0038
petteri.kivela@juristiliitto.fi
www.juristiliitto.fi

Natur-, miljö- och skogsvetareförbundet Loimu

Arja Varis, intressebevakningschef
tfn (09) 6226 8540
arja.varis@loimu.fi
www.loimu.fi

Teknikens Akademikerförbund TEK

Tapani Laurikainen, arbetslivsexpert
tfn (09) 2291 2208
tapani.laurikainen@tek.fi
www.tek.fi

Tradenomit

Harri Westerlund, specialsakkunnig
tfn 040 839 5909
harri.westerlund@tradenomi.fi
www.tradenomi.fi

Ansvarig redaktör: Akavas Specialorganisationer, Jaakko Korpisaari, tfn 0201 235 363, jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi
Redaktionen för Kuntatiimi/Kommunteamet: Akavas Specialorganisationers kommunikation
Utkommer 2026: april, juni, oktober, december
Adressändringar: Det egna medlemsförbundet
www.yhteistiimi.fi



Lönebestämmelserna i välfärdsområdenas VÄLKA- och social- och hälsovårdsavtalen reformeras

Nivålön införs i välfärdsområdena

De nya bestämmelserna om nivålön tar bättre hänsyn till kompetens och ansvar i lönesättningen. Reformen innebär inte att någons lön kommer att sänkas.

Från och med år 2024 har man förhandlat om välfärdsområdenas allmänna lönebestämmelser i VÄLKA-avtalet och social- och hälsovårdsavtalet. Under hösten har förhandlingarna intensifierats och slutspurtan nåddes under andra veckan i december.

Ett nivålönesystem enligt modellen i AKTA-avtalet kommer att införas för båda avtalen. De nya bestämmelserna om nivålön motsvarar till stor del dem i AKTA-avtalet. Både organisationerna och arbetsgivaren KT kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna har föreslagit en del förändringar.

De nya bestämmelserna träder i kraft i slutet av 2026

De nya lönebestämmelserna träder i kraft i social- och hälsovårdsavtalet den 1 oktober 2026 och i VÄLKA-avtalet den 1 januari 2027. Inom välfärdsområdena ska man senast vid dessa tidpunkter ta i bruk en nivålönesystemmodell.

För reformen av lönebestämmelserna har man i samband med tidigare avtalsförhandlingar reserverat löneförhöjningsposter som delas ut både på central nivå och lokalt.

Instruktioner för införandet av det nya lönesystemet ges

När avtalet om lönebestämmelserna har undertecknats börjar man tillämpa bestämmelserna i praktiken. Arbetsgruppen mellan avtalsparterna fortsätter sitt arbete. Nu utarbetas en anvisning – ett cirkulärt brev från KT som

fastställer hur det nya nivålönesystemet ska tillämpas i praktiken.

Förberedelsefasen för det nya lönesystemet pågår fram till slutet av september 2026. Först därefter syns reformen för arbetstagaren eller tjänsteinnehavaren. Arbetet i förberedelsefasen utförs i en lokal lönearbetsgrupp med huvudavtalsorganisationernas huvud- eller förtroendepresentanter. Våra yrkesgrupper representeras av FOSU:s huvudrepresentanter eller förtroendevalda.

Överföring av löneförhöjningsposter ersätts

De lokala posterna i VÄLKA-avtalet på 1,0 procent och social- och hälsovårdsavtalet på 2,0 procent som överenskomits att delas ut i början av november 2025 överenskomms att överföras och betalas 1.10.2026. Posterna hade redan tidigare i år överförts från betalningstidpunkten den 1 juni 2025 till att betalas i november.

Överföringen ersätts som ett procentuellt lönetillägg i december 2025, januari 2026, april 2026, juli 2026 och oktober 2026. Det procentuella lönetillägget inom ramen för VÄLKA-avtalet är 1 procent och inom ramen för social- och hälsovårdsavtalet 2 procent. Skillnaden i procent beror på de beslut som fattades i samband med avtalsförhandlingarna för 2022–2025. ■

Jaakko Korpisaari
förhandlingschef
Akavas Specialorganisationer

Nivålönesystemet införs

Social- och hälsovårdsavtalet	1.10.2026
VÄLKA	1.1.2027

Tammerfors huvudförtroendevalda:

Samarbetsförhandlingar och uppsägningar är alltid en chock



– Jag oroar mig också för arbetsmängden. Hur sköter vi allt arbete efter personalnedskärningarna, funderar huvudförtroendevalda Eija Kamppuri.

Besluten om samarbetsförhandlingarna för Tammerfors stad nådde sin slutpunkt när stadsfullmäktige godkände budgeten den 10 november 2025. I centrum står de omfattande besparingsåtgärder som kommer att leda till personalnedskärningar i Tammerfors.

Processen har egentligen börjat redan under förra fullmäktigeperioden med krav på ekonomisk balansering. De besparingsåtgärder som vidtagits under hela våren har dock inte varit tillräckliga för stadsstyrelsen, så i juni beslutade fullmäktige att inleda samarbetsförhandlingar.

Eija Kamppuri, huvudförtroendeman för Tammerfors stads arbetstagare, har stått i centrum för samarbetsförhandlingarna. Processen har känts lång:

– Hela våren har ägnats åt att finna besparingsåtgärder, sedan inleddes samarbetsförhandlingarna i augusti och avslutades i oktober, säger Kamppuri.

– Efter det hände saker och ting snabbt. När stadsfullmäktige fattade budgetbeslut den 10 november 2025 verkställdes beslutet redan dagen efter. Det innebar att min kalender var fulltecknad i tre veckor, så jag delade ut arbetsuppgifter också till andra.

Kamppuri anser att processen har varit så transparent som samarbetsförfarandet vanligtvis kan vara. Samtliga beslut och protokoll har funnits tillgängliga på stadens intranät. Efter varje förhandling utarbetar parterna ett gemensamt meddelande som beskriver förhandlingarnas förlopp. Den huvudförtroendevalda höll bland annat ett informations-tillfälle för personalen via Teams, som 125 arbetstagare eller tjänsteinnehavare i staden lyssnade på.

– När personalnedskärningarna konkretiseras upplevs det säkert alltid som en chock och orättvist, fortsätter Kamppuri.

Stadens rekryteringsstopp som gäller sedan juni har också inneburit att det nu, efter samarbetsförhandlingarna, har varit lättare att hitta och erbjuda jobb som motsvarar samma kompetens och utbildning till dem som skulle sägas upp genom samarbetsförhandlingarna.

– Man har kunnat erbjuda hälften annat arbete som motsvarar deras kompetens och utbildning, och många har tackat ja till erbjudandet. På informationstillfällena om omställningsskyddet har det också funnits intresse för företagande, och även i övrigt har omställningsskyddet och stadens stödåtgärder fått beröm.

Däremot är den huvudförtroendevalda mycket orolig för arbetsbelastningen:

– Eftersom nedskärningarna huvudsakligen har inriktats på expert- och chefsuppgifter inom utbildning, kultur och bildning är jag nu orolig för arbetsmängden. Hur sköter vi allt arbete efter personalnedskärningarna? Vi lade fram vår ståndpunkt om detta i protokollet och de arbetarskyddsfullmäktige lade fram sin.

– För det andra har Tammerfors haft ett mycket bra rykte och dragningskraft. Jag är rädd för att den ska få ett slag nu, funderar Kamppuri. ■

Jussi Näri

verksamhetsledare

Kumula/Akavas Specialorganisationer



**Samarbeteamet intervjuade
förtroendevalda Juha Jalkanen, som arbetar
som förtroendevald i Uleåborgs stad.**

Dina egna obehagliga upplevelser får dig att engagera dig i ditt arbete

”Det är utmanande om arbetsgivaren fastnar i sin egen feltolkning av enmenings-skiljaktighet”, säger Juha Jalkanen, förtroendevald från Uleåborg.

Vem är du och exakt var arbetar du som förtroendeman?

Jag är vicehäradshövding Juha Jalkanen. Jag är förtroendevald för AKTA-avtalet och bilaga G till AKTA och vice huvudförtroendevald för FOSU.

Jag började 2015 först som vice förtroendeman, 2018 som ordinarie förtroendeman och 2019 som vice huvudförtroendeman. Dessutom har jag sedan 2022 varit arbetarskyddsfullmäktig för cirka 900 arbetstagare, tjänsteinnehavare och chefer i Uleåborgs stad. Vid valet i november blev jag vald för en ny fyraårsperiod.

Hur blev du förtroendeman?

Mina erfarenheter från tidigare år av osakligt bemötande och hantering av ärenden från arbetsgivarens sida lämnade mig med obehagliga minnen, och när jag kom över det ville jag hjälpa andra som hamnat i samma situation med min egen erfarenhetsexpertis. Jag tror att mina personliga erfarenheter har haft stor inverkan på hur engagerad jag är i den förtroendeuppgift som jag har fått.

Under de första åren av mina förtroendeombudsperioder arbetade jag som jurist, då jag för mitt arbete utarbetade anvisningar om bland annat riktade trakasserier, och i samband med detta ombads jag ställa upp som kandidat i valet av arbetarskyddsfullmäktig. Sedan början av 2022 har jag alltså arbetat som heltidsanställd personalrepresentant.

Till vad går tiden åt i arbetet som förtroendevald?

För att utreda ärenden som ska företräddas, när den person som företräds upplever att något är oklart. Om det verkar finnas en tolkningstvist börjar man utreda ärendet i enlighet med AKTA-avtalet. Ibland är arbetsgivarens tolkningssyn rätt, varvid uppgiften är att förklara för den som företräds på ett förståeligt sätt att arbetsgivarens tolkning i ärendet är rätt.

För att jag ska kunna hjälpa de som ska företräddas på bästa sätt måste den förtroendevalda utbilda sig, dvs. först lära sig att hjälpa andra.

Vad har varit en positiv överraskning?

Det är positivt när man har kunnat göra skillnad och fått positiv respons från de personer man företräder, även om arbetsgivaren kanske inte har ändrat sitt tidigare beslut; när

den person man företräder verkligen känner att de har fått hjälp med sin situation.

Vad har varit utmanande?

Det är en utmaning när en arbetsgivare fastnar i sin egen tolkning av en tvist, även om det kan påvisas att den är helt felaktig. Även när KT kommunarbetsgivarna instämmer i den förtroendevaldas tolkning kan den egna viljan drivas igenom med tolkningsföreträde.

En utmaning i den arbetarskyddsfullmäktiges uppgifter är erfarenheter av osakligt bemötande där den företrädda upplever att chefen mobbar. I dessa situationer känns det som att den högre instansen börjar försvara chefen och verkar lätt tro på detta, särskilt i situationer där ord står mot ord.

I vilka frågor skulle du särskilt önska att samarbetet med arbetsgivaren fungerade bättre?

Man bör också kunna se saker och ting ur det perspektiv som de kan se ut utifrån. På samma sätt önskar man att samma regler och principer följs oavsett vems enskilda tjänstemans/arbetstagares ärende diskuteras. Det känns som att principerna är helt annorlunda när man behandlar verksamheten hos personer som hör till ledningen.

Hur upplever du att ni samarbetar med andra förtroendevalda inom FOSU?

Vi har ordinarie möten med FOSU:s förtroendevalda samt gemensamma möten med representanter för JAU (förhandlingsorganisationen som bildats av Jyty och JHL). Det finns också möten där arbetarskyddsaktörer deltar. Möten tillsammans med arbetarskyddsaktörer hålls också.

Hurdana hälsningar vill du förmedla till de medlemmar du representerar?

Kontakta en förtroendevald med låg tröskel så att ditt ärende kan börja utredas i ett tidigt skede. Du ska inte behöva oroa dig ensam, oavsett om det är fråga om ett AKTA-ärende eller ett ärende som gäller arbetarskyddet. ■

Petteri Kivelä
förhandlingschef
Juristförbundet



Det mest överraskande med mitt arbete är dess breda spektrum, säger landsbygdsombudsman Anni Kovanen.

Yhteistiimi intervjuade landsbygdsombudsman Anni Kovanen, som arbetar inom landsbygdsförvaltningen i Östra Nyland. Det är fråga om ett samarbetsområde som omfattar de ekonomiska myndighetsuppgifter inom landsbygdsnäringen i Helsingfors, Vanda, Sibbo, Borgå, Lapträsk och Lovisa. Det finns cirka 750 gårdar och cirka 1 000 aktiva djurhållare i området.

Vilken utbildning har du?

Jag tog min magisterexamen i jord- och skogsvetenskap 2011, inom agronomi. Som huvudämne studerade jag utfodring av husdjur och som biämne växtproduktion. För närvarande studerar jag ekonomi vid sidan av arbetet i Yrkesinstitutet Prakticum.

Hur hamnade du på ditt nuvarande jobb?

Jag kommer från en bondgård, så jordbruket var ett naturligt val för mig. Jag arbetade som deltidsanställd inom jordbruksförvaltningen i Kyrkslätt vid sidan av mina studier,

Vem?

Namn: Anni Kovanen
Uppgift: Landsbygdsombudsman
Arbetsplats: Lovisa stad, enheten för landsbygds- och skärgårdstjänster
Utbildning: Magister i jord- och skogsvetenskap, agronom

Tydlig kommunikation är centralt i vägledningen av kunderna

och genomförde en praktikperiod på Landsbygdsverket. Jag började som ställföreträdande lantbrukssekreterare i Vanda stad 2012 och flyttade sedan till Lovisa stad, där jag fortfarande arbetar.

Vilka ingår i din arbetsgemenskap och dina nätverk?

På enheten för landsbygds- och skärgårdstjänster arbetar fem personer med vilka jag har ett dagligt samarbete. Dessutom har jag ett nära samarbete med andra samarbetsområden, NTM-centralen i Nyland och Livsmedelsverket.

Vad är mest givande eller överraskande med ditt arbete?

Europas gemensamma jordbrukspolitik (GJP) framstår för många som en lagstiftningsdjungel som är svårbegriplig. Det mest belönande i mitt arbete är den goda kvaliteten på kundservice, dvs. att kunden förstår vilka skyldigheter jordbruksstödsförvaltningen kräver av stödsökande, vilka ändringar i lagstiftningen som har skett och hur de påverkar varje kunds odling och ekonomi. Den ökade användningen av elektroniska ärendehanteringskanaler har minskat antalet fysiska möten och därför är utvecklingen av muntlig och skriftlig kommunikation särskilt viktig.

Min starka ambition (och samtidigt utmaning) är tydlig och begriplig kundservice, rådgivning och kommunikation på finska, svenska och engelska. På så sätt undviker kunden de värsta fallgroparna, som i värsta fall kan leda till att gården läggs ned. Förändringar i GJP-finansieringsperioder och bestämmelser skapar alltid osäkerhet i kundkretsen och jag vill vara med och stödja kunderna i denna förändringsprocess.

Det mest överraskande med mitt arbete är dess breda spektrum. Under en arbetsvecka har jag till exempel besökt terrängen för att bedöma odlingsskador orsakade av fredade arter, skrivit utlåtanden om rovdjursskador, gett råd i frågor som gäller djurhållning och villkoren för jordbruksstöd, beviljat förskott på miljöersättning till gårdar och förberett framtida utbildningar.

Som landsbygdsombudsman får jag arbeta i kundgränssnittet, bekanta mig med mångsidigt kommunarbete och påverka utvecklingen av landsbygden. Min arbetsbeskrivning har ändrats sedan början så att jag nu dessutom ansvarar för enhetens kommunikation, är datasäkerhetsansvarig och utför administrativ övervakning av jordbruksstöd. ■

Outi Parikka
förhandlingschef
Agronomförbundet

Yttrandefrihet för tjänsteinnehavare – får detaljplanen kritiseras?

Biträdande justitieombudsmannen tolkade fallet till förmån för en stadsarkitekt i tjänsteförhållande. En skriftlig varning kränkte yttrandefriheten.

Riksdagens biträdande justitieombudsman tog i november 2025 ställning till fallet där en stadsarkitekt i tjänsteförhållande hade fått en varning. Den huvudsakliga grunden för varningen var en intervju som stadsarkitekten gav Rundradion, där han kritiserade stadsfullmäktiges godkända detaljplan och dess beredningsprocess.

Enligt staden hade stadsarkitekten i strid med arbetsgivarens föreskrifter självständigt kommunicerat till medierna på ett sådant sätt att kommuninvånarnas, näringslivets och beslutsfattarnas förtroende för honom eller den stad han representerar hade äventyrats.

Dessutom hade klaganden enligt varningen kommunicerat på ett avvikande sätt från arbetsgivarens linje i arbetsgrupperna och i kontakten med utomstående aktörer, så att det hade äventyrat stadens verksamhets tillförlitlighet.

Enligt lagen om tjänsteinnehavare kan en kommunal tjänsteinnehavare tilldelas en varning om han eller hon har underlåtit att fullgöra eller brutit mot de skyldigheter som följer av tjänsteutövningen. I allmänhet är uppsägning av tjänsteförhållandet endast möjlig om tjänsteinnehavaren först har varnats och samma förfarande upprepas därefter.

Varningen i sig kan inte överklagas i domstol. Eftersom det inte fanns någon möjlighet att överklaga varningen skickade tjänsteinnehavaren sitt ärende som klagomål till laglighetsövervakaren för bedömning. <https://oikeusasia-mies.fi/sv/sok-avgoranden-utlatanden-och-inspektioner?searchDnumber=7145%2F2024>

Konstitutionell yttrandefrihet kontra tjänsteinnehavarens uppförandeskyldigheter

Yttrandefriheten tryggas i Finlands grundlag och i Europakonventionen om de mänskliga rättigheterna, och detta gäller i princip även tjänsteinnehavare. I kommunernas och välfärdsområdenas lag om tjänsteinnehavare föreskrivs å sin sida om tjänsteinnehavarens uppförandeskyldigheter. Enligt lagen ska tjänsteinnehavaren utföra de uppgifter som hör till tjänsteförhållandet på ett ändamålsenligt sätt och utan dröjsmål i enlighet med bestämmelserna och föreskrifterna i fråga samt arbetsgivarens arbetslednings- och tillsynsbestämmelser.

Tjänsteinnehavaren ska dessutom agera jämlikt i sin uppgift och uppträda på det sätt som hans eller hennes ställning och uppgift förutsätter. I den aktuella lösningen utvärderades hur ovan nämnda rättigheter och skyldigheter kan samordnas.

Bedömning av gränserna för yttrandefrihet

I sin lösning konstaterade biträdande ombudsmannen att vid bedömningen av huruvida det är fråga om en tillåten begränsning av yttrandefriheten ska följande fyra frågor bedömas enligt Europadomstolens rättspraxis:

- 1) Har man överhuvudtaget ingripit i yttrandefriheten?
- 2) Om ingripande har skett, grundar det sig på lag?
- 3) Om ingripandet grundar sig på lag, har ingripandet eftersträvat ett godtagbart mål på det sätt som avses i konventionen om de mänskliga rättigheterna?
- 4) Om ett godtagbart mål kan hittas, har ingripandet varit nödvändigt på grund av ett tvingande samhällsbehov och har det stått i proportion till målen? I detta sammanhang kommer även karaktären av den persons uttalanden och hans eller hennes motiv att bedömas närmare.

Har det varit nödvändigt och proportionerligt att ingripa i stadsarkitektens yttrandefrihet?

I detta sammanhang kan det kort konstateras att biträdande ombudsmannen i sin lösning svarade ja på de tre första frågorna ovan. Det centrala innehållet i lösningen är därför att bedöma om ingripandet i yttrandefriheten har varit nödvändigt och proportionerligt i form av en varning.

I lösningen konstateras bland annat att en tjänsteinnehavare som arbetar i en offentlig expertuppgift kan anses ha ett framhåvt krav på sanningsenlighet. I den varning som klaganden fått och i den utredning som staden gett har det inte framställts att de uppgifter som klaganden framfört offentligt skulle ha varit oriktiga, utan det har enligt biträdande justitieombudsmannen snarare handlat om meningsskiljaktigheter och olika åsikter om tolkningen.

Enligt biträdande justitieombudsmannen har klaganden i praktiken också deltagit i den allmänna samhällsdebatten, eftersom planändringen har väckt allmänt intresse och varit av regional betydelse. Deltagande i en sådan samhällsdebatt får ett utökat yttrandefrihetsskydd i Europadomstolens avgörandepraxis. En tjänsteman och en offentligt anställd arbetstagare kan delta i en sådan samhällsdebatt även när diskussionen gäller det egna förvaltningsområdet eller till och med den egna arbetsgivaren.

Vid bedömningen av huruvida ingripandet i yttrandefriheten är ändamålsenligt har man även fäst uppmärksamhet vid de egna målen för den person som utövar yttrandefri-



●●● heten. Till exempel har man inte ansett att repressalier eller strävan efter personlig vinning kan berättiga ett mycket högt yttrandefrihetsskydd. I den varning som staden gav eller i den utredning som gavs till klagomålet har staden enligt biträdande justitieombudsmannen inte framhållit att klaganden skulle ha haft sådana otillbörliga motiv.

Biträdande ombudsmannen anser sammanfattningsvis att de synpunkter som klaganden framförde i Rundradions nyhetsinslag inte kan anses ha varit uppenbart skadliga för arbetsgivaren eller sådana att klaganden hade brutit mot sin lojalitetsskyldighet.

Slutligen understryker beslutet den utgångspunkt som justitieombudsmannen hade i sin laglighetsövervakning, nämligen att yttrandefriheten i Finland har föreskrivits i grundlagen som en grundläggande rättighet, medan arbetstagarens/tjänsteinnehavarens lojalitetsplikt grundar sig på vanlig lag (arbetsavtalslagen, lagen om tjänsteinnehavare) och etablerad tolkning av dessa, varför yttrandefriheten måste bedömas på ett grundlagsvänligt sätt.

Planen fick kritiseras

Som slutsats konstaterade biträdande justitieombudsmannen att det som klaganden framförde i Rundradions nyhetsinslag har omfattat hans yttrandefrihet som tjänsteinnehavare och att ingripandet i yttrandefriheten inte i detta fall har varit nödvändigt och proportionellt med tanke på innehållet och sammanhanget i klagandens uttalande med tanke på det eftersträlvade målet, dvs. genomförandet av planbeslutet. Biträdande justitieombudsmannen ansåg att

man genom att ge en skriftlig varning har kränkt yttrandefriheten, som tillhör klaganden och som skyddas som en grundläggande och mänsklig rättighet, och förfarit i strid med Europakonventionen. ■



Petri Toiviainen

förhandlingschef

Högskoleutbildade samhällsvetare

**Tack för år 2025
och framgång för år 2026!**
Yhteistiimi-gänget

