

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om ändring av 6 kap. i kyrkolagen

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I denna proposition föreslås att bestämmelserna om personalen i 6 kap. i kyrkolagen ändras. Till lagen fogas enligt förslaget en bestämmelse om anställning av långtidsarbetslösa i tjänsteförhållande för viss tid. Det föreslås att arbetsgivaren ges möjlighet att förlänga provotiden i de fall där tjänsteinnehavaren under provotiden har varit arbetsoförmögen eller familjeledig. Bestämmelsen om delgivande av ett meddelande om permittering justeras enligt förslaget på ett sätt som motsvarar ändringarna i arbetsavtalslagen och i lagen om kommunala tjänsteinnehavare. De bestämmelser som gäller sysselsättningsledighet och behandlingsordningen för yrkanden på ersättningar i anslutning till sysselsättningsledighet ändras och kompletteras enligt förslaget på ett sätt som motsvarar ändringarna i arbetsavtalslagen. Den bestämmelse som gäller förfarandet för att avsluta ett tjänsteförhållande kompletteras så att ett samarbetsförfarande enligt tjänste- och arbetskollektivavtalet kan ersätta ett hörande enligt förvaltningslagen. Dessutom föreslås att tidsfristen för återanställning av en tjänsteinnehavare som sagts upp förkortas.

Lagen avses träda i kraft så snart som möjligt.

INNEHÅLL

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL	1
INNEHÅLL	2
ALLMÄN MOTIVERING	3
1 NULÄGE OCH BEDÖMNING AV NULÄGET	3
2 PROPOSITIONENS MÅL OCH DE VIKTIGASTE FÖRSLAGEN	3
3 PROPOSITIONENS KONSEKVENSER	4
3.1 Ekonomiska konsekvenser	4
3.2 Konsekvenser för personalen och för myndigheternas verksamhet	4
4 BEREDNINGEN AV PROPOSITIONEN	4
DETALJMOTIVERING	5
1 LAGFÖRSLAG	5
6 kap. Personal	5
2 IKRAFTTRÄDANDE	10
3 FÖRHÅLLANDE TILL GRUNDLAGEN SAMT LAGSTIFTNINGSORDNING	10
LAGFÖRSLAG	12
Lag om ändring av 6 kap. i kyrkolagen	12
BILAGA	17
PARALLELLTEXT	17
Lag om ändring av 6 kap. i kyrkolagen	17

ALLMÄN MOTIVERING

1 Nuläge och bedömning av nuläget

Bestämmelserna om tjänsteinnehavare i 6 kap. i kyrkolagen (1054/1993) följer i regel motsvarande bestämmelser i arbetsavtalslagen (55/2001) och övriga lagar som gäller tjänstemän och tjänsteinnehavare, om inte annat följer av särdragen i kyrkans verksamhet. I enlighet med detta har bestämmelserna i kyrkolagen om provotid för tjänsteinnehavare, arbetsgivarens skyldighet att lämna en redogörelse för de viktigaste villkoren i tjänsteförhållandet, permitteringsförfarandet, omställningsskyddet, meddelanden till myndigheterna och behandlingsordningen för vissa yrkanden följt motsvarande bestämmelser i arbetsavtalslagen, lagen om kommunala tjänsteinnehavare (30472003) och i statstjänstemannalagen (750/1994). Eftersom dessa lagar har ändrats på grund av arbetsmarknaden konkurrenskraftsavtal och statsminister Sipiläs regeringsprogram, behöver även motsvarande bestämmelser i 6 kap. i kyrkolagen ändras.

Kyrkolagen har inte tidigare inkluderat bestämmelser motsvarande dem som ingår i 31 och 43 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare om att en tjänsteinnehavare som sägs upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker inte behöver höras eller att förhandsinformation om en permittering inte behöver ges om arbetsgivaren enligt lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007) ska ge motsvarande utredning om permitteringen eller förhandla om grunderna för uppsägning av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker med tjänsteinnehavarna eller deras företrädare. Inom kyrkan gäller ingen lag om samarbete mellan arbetsgivare och personal. Bestämmelser som gäller detta finns emellertid i tjänstekollektivavtalet Den dubbla skyldigheten att höra tjänsteinnehavare både med stöd av lagen och det samarbetsavtal som grundar sig på tjänstekollektivavtalet är tidskrävande och bidrar inte med något mervärde i processen i förhållande till det samarbetsförfarande som iaktas.

2 Propositionens mål och de viktigaste förslagen

Det är ändamålsenligt att kyrkolagen följer samma principer som arbetslagstiftningen och den övriga lagstiftningen som gäller tjänsteinnehavare, och kyrkolagen ska därför ändras på motsvarande sätt som dessa. Att hjälpa upp sysselsättningsläget och främja återanställningar motsvarar också kyrkans behov. Kyrkan bör eftersträva att behandla dem som är anställda hos den jämlikt inför lagen, oavsett vilket slags anställningsförhållande de har. Det är därför motiverat att företa motsvarande ändringar i kyrkans bestämmelser om tjänsteinnehavare som med stöd av arbetsavtalslagen tillämpas på dem bland kyrkans personal som är anställda i arbetsavtalsförhållande.

I propositionen föreslås att man företar motsvarande ändringar i 6 kap. i kyrkolagen som de ändringar som gjorts i lagen om kommunalt anställda tjänsteinnehavare, statstjänstemannalagen och arbetsavtalslagen, till den del det dessa bestämmelser kan anses vara tillämpliga på kyrkliga tjänsteinnehavare. Ändringsförslagen gäller anställning av långtidsarbetslösa i tjänsteförhållanden för viss tid, provotid, arbetsgivarens skyldighet att lämna en redogörelse för de viktigaste villkoren i tjänsteförhållandet, delgivandet av ett meddelande om permittering och skyldigheten att förhandsinformera om ett meddelande om permittering, ordnandet av sysselsättningsledighet och anmälningar till myndigheterna gällande denna, ersättning vid försumelse att ordna sysselsättningsledighet, behandlingsordningen för ersättningsyrkanden samt slopandet av det dubbla förfarandet med hörande av tjänsteinnehavare som sägs upp av ekonomiska och produktionsorsaker.

3 Propositionens konsekvenser

3.1 Ekonomiska konsekvenser

Propositionen har inga betydande ekonomiska konsekvenser.

Närmast kan ordnandet av träning eller utbildning som främjar sysselsättningen ge upphov till kostnader. Då arbetstagarens skyldighet enbart gäller sådana ekonomiska församlingsenheter som regelbundet har minst 30 anställda samt tjänsteinnehavare som varit anställda i tjänsteförhållande i minst 5 år kommer bestämmelsen inte att beröra något stort antal uppsagda. Uppsägningar är rätt ovanliga inom kyrkan. Dessutom var det endast 82 av kyrkans 285 ekonomiska församlingsenheter som regelbundet hade minst 30 anställda. På denna grund kan kostnadsökningen för arbetsgivarna uppskattas bli liten.

Bland de ändringar som medför kostnadsminskningar kan nämnas slopandet av det dubbla förfarandet med hörande och kravet att underrätta Arbetskraftsmyndigheten om permitteringar. Eftersom uppsägningar och permitteringar är rätt ovanliga inom den kyrkliga sektorn är kostnadseffekten liten.

3.2 Konsekvenser för personalen och för myndigheternas verksamhet

Propositionen skulle förbättra tjänsteinnehavarnas förändringsskydd i lägen där arbetsgivaren går in för uppsägningar av ekonomiska och produktionsorsaker.

Därtill skulle förslaget minska arbetsgivarens administrativa arbete genom slopandet av det dubbla förfarandet med hörande och arbetsgivarens skyldighet att delge Arbetskraftsmyndigheten ett permitteringsbeslut som gäller minst 10 tjänsteinnehavare. Möjligheten att anställa en långtidsarbetslös i ett tjänsteförhållande för viss tid utan det krav på en grundad anledning som gäller visstidsanställningar sänker i vissa situationer tröskeln för att rekrytera.

4 Beredningen av propositionen

Propositionen är i enlighet med kyrkomötets framställning. Förslaget har beretts för kyrkomötet av kyrkostyrelsen, och kyrkans huvudavtalsorganisationer har hörts i ärendet.

DETALJMOTIVERING

1 Lagförslag

6 kap. Personal

9 a §. *Anställning av en långtidsarbetslös i ett tjänsteförhållande för viss tid.* Den föreslagna nya paragrafen motsvarar 1 kap. 3 a § i arbetsavtalslagen. Anställning av en långtidsarbetslös i tjänsteförhållande för viss tid förutsätter att det har sin grund i sådana skäl som anges i 9 § 2 mom. Enligt förslaget kan en långtidsarbetslös dock anställas i tjänsteförhållande för viss tid utan grund i 9 § 2 mom. Som långtidsarbetslös betraktas en person som under de föregående 12 månaderna utan avbrott varit arbetslös arbetssökande. Enligt förslaget utgör en högst två veckor lång anställning inte något avbrott i arbetslösheten.

Enligt förslaget får ett sådant anställningsavtal för viss tid utan grund som arbetsgivaren ingår med en långtidsarbetslös fortgå i högst ett år. En tjänsteinnehavare kan också anställas för flera tjänsteförhållanden som är kortare än ett år, dock så att antalet tjänsteförhållanden för viss tid får vara högst tre under ett år och den sammanräknade totala längden högst ett år.

Syftet med den föreslagna regleringen är att sänka tröskeln för arbetsgivaren att anställa långtidsarbetslösa. Ur arbetsgivarens synvinkel omfattar möjligheten att ingå ett tjänsteförhållande för viss tid inget krav på en grundad anledning, utan det enda avtalsvillkoret är att den person som anställs är långtidsarbetslös. Syftet med de tydliga tillämpningsvillkoren är att säkerställa att bestämmelsen tryggar en tillräcklig rättssäkerhet. För att tröskeln att anställa ska sjunka bör det vara lätt att förutse de ekonomiska och juridiska riskerna i anslutning till anställningen i ett tjänsteförhållande. Förhoppningen är att i synnerhet sänka tröskeln för sådana arbetsgivare som inte är helt säkra på om de behöver mer arbetskraft. Medan visstidsanställningen pågår kan arbetsgivaren överväga dessa omständigheter, och om anställningen visar sig vara ändamålsenlig kan arbetsgivaren slutligen anställa tjänsteinnehavaren tills vidare.

Ur den långtidsarbetslösas synvinkel är målet att förbättra sysselsättningsmöjligheterna på den fria arbetsmarknaden. När arbetsgivarens tröskel för att anställa sjunker, uppstår det nya arbetstillfällen för långtidsarbetslösa genom tjänsteförhållanden för viss tid. Ett tjänsteförhållande för viss tid kan utgöra en positiv övergång till en tillsvidareanställning.

Avsikten med lagändringen är att arbetsgivaren ska kunna begära information av arbets- och näringsbyrån om långtidsarbetslösa som lämpar sig för arbetet. Efter att ha fått informationen ska arbetsgivaren kunna anställa en person i ett tjänsteförhållande för viss tid utan krav på en grundad anledning. Arbetsgivaren behöver inte på något annat sätt försäkra sig om att den person som anställs är en i lagen avsedd långtidsarbetslös.

En långtidsarbetslös kan också söka arbete direkt hos arbetsgivaren. I en sådan situation kan den långtidsarbetslösa också själv föreslå en anställning för viss tid för att sänka arbetsgivarens anställningströskel. Enligt 6 kap. 9 § i den gällande kyrkolagen är det möjligt att utan särskilt grundad anledning ingå ett tjänsteförhållande för viss tid på tjänsteinnehavarens eget initiativ. Bestämmelsen kan verkställas så att den långtidsarbetslösa ber arbets- och näringsbyrån om ett intyg eller en annan handling som visar att personen är långtidsarbetslös, och arbetsgivaren kan anställa honom eller henne i ett tjänsteförhållande för viss tid utan grundad anledning med hjälp av detta slags intyg. I praktiken kan arbetsgivaren lita på intyget endast om det nyligen utfärdats av TE-byrån.

Förslaget beaktar det direktiv om visstidsarbete enligt vilket en grundad anledning ska krävas när visstidsanställningar förnyas eller alternativt att antalet förnyanden eller den sammanräknade totala längden på anställningar som följer efter varandra ska begränsas. Direktivet gäller arbetsavtals- och tjänsteförhållanden som förnyas och är därför inte relevant när arbetsgivaren för första gången anställer en långtidsarbetslös i ett tjänsteförhållande. Om det är fråga om en anställning som är kortare än ett år kan en person utan grundad anledning anställas i ett tjänsteförhållande för viss tid högst tre gånger, och anställningarnas sammanräknade längd får vara högst ett år. Även om ingen grundad anledning krävs för ett tjänsteförhållande för viss tid, uppfylls direktivets krav eftersom den sammanräknade totala längden på tjänsteförhållandena samt antalet förnyanden har begränsats.

17 §. Prövotid. I den föreslagna paragrafens 1 mom. föreskrivs att prövotiden förlängs i de fall där tjänsteinnehavaren under prövotiden är arbetsoförmögen eller familjeledig. Bestämmelsen motsvarar den ändring som gjorts i 1 kap. 4 § i arbetsavtalslagen. Prövotidens syfte uppfylls inte om tjänsteinnehavaren har varit frånvarande en längre tid under prövotiden. Därför föreslås att arbetsgivaren ska ha rätt att förlänga prövotiden med en månad för varje period av 30 kalenderdagar som arbetsoförmågan eller familjeledigheten fortgår. Arbetsgivaren ska meddela tjänsteinnehavaren om förlängningen av prövotiden innan prövotiden går ut. Enligt 3 mom. i den motsvarande gällande bestämmelsen får hävande av tjänsteförhållandet under prövotiden inte ske på diskriminerande grunder eller grunder som i övrigt är ovidkommande med hänsyn till syftet med prövotiden.

Vidare föreslås att man ur paragrafens 5 mom. stryker kontraktsprosten ur förteckningen över de tjänster på vilka prövotiden inte tillämpas, eftersom man slopat särskilda val av kontraktsprost. Framöver är det domkapitlet som utser en kontraktsprost för fyra år i sänder bland kyrkoherdarna i prosteriets församlingar. Tillämpningen av prövotid har begränsats på grund av att prövotiden inte kan tillämpas på personer som väljs genom val.

18 §. Tjänsteförordnande och redogörelse för villkoren i tjänsteförhållandet. Det föreslås att paragrafens 2 mom. 3 punkten kompletteras så att den motsvarar ändringen i 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen. Enligt förslaget är en arbetsgivare som anställer en långtidsarbetslös och ger denne en redogörelse för de viktigaste villkoren i tjänsteförhållandet skyldig att meddela att grunden för visstidsförordnandet är att tjänsteinnehavaren varit långtidsarbetslös. Den föreslagna ändringen betonar att ett tjänsteförhållande för viss tid ingås antingen på grundad anledning eller för att arbetsgivaren medvetet och uttryckligen utnyttjar möjligheten att anställa ifrågavarande person på det sätt som 9 a § tillåter.

45 §. Permitteringsförfarande. Det föreslås att paragrafens 2 mom. ändras så att arbetsgivarens skyldighet att även underrätta Arbetskraftsmyndigheten om ett permitteringsbeslut (som gäller minst tio tjänsteinnehavare) slopas. Ändringsförslaget motsvarar ändringarna i 5 kap. 4 § i arbetsavtalslagen, 31 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare och 39 § i statstjänstemannalagen.

Därtill föreslås att det fogas ett nytt 3 mom. till paragrafen. Där föreskrivs att en arbetsgivare inte är skyldig att lämna förhandsinformation om permitteringen, om arbetsgivaren enligt kyrkans samarbetsavtal är skyldig att framlägga motsvarande redogörelse eller förhandla om permittering. Förslaget motsvarar till innehållet i bestämmelsen i 31 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare.

52 a §. Sysselsättningsledighet och sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning. Det föreslås att paragrafens 2 mom. om arbetsgivarens skyldighet att meddela tjänsteinnehavaren om dennes rätt till en sysselsättningsplan enligt arbetsavtalslagen upphävs. Ändringsförslaget

RP 174/2017 rd

motsvarar ändringarna i 9 kap. 3 § i arbetsavtalslagen, 43 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare och 39 § i statstjänstemannalagen. Ändringarna grundar sig på regeringsprogrammet, som strävar efter att avveckla onödig reglering och minska den administrativa bördan.

I paragrafens 2-5 mom. föreslås bestämmelser som baserar sig på den 7 kap. 13 § som fogats till arbetsavtalslagen och på den 37 b § som fogats till lagen om kommunala tjänsteinnehavare samt på den 27 a § som fogats till statstjänstemannalagen. De nya bestämmelserna utvidgar omställningsskyddet på arbetsplatser med minst 30 anställda. Målet är att förbättra de uppsagda personernas möjligheter att hitta nytt arbete.

I paragrafens 2 mom. föreskrivs enligt förslaget om arbetsgivarens skyldighet att erbjuda en tjänsteinnehavare som sagts upp på grund av ekonomiska eller produktionsorsaker möjlighet att delta i sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning som arbetsgivaren betalar. Skyldigheten gäller endast arbetsgivare som regelbundet har minst 30 anställda och när den uppsagda tjänsteinnehavaren har varit anställd av arbetsgivaren i minst fem år utan avbrott då tjänsteförhållandet upphör. Vid beräkningen av antalet regelbundet anställda beaktas de principer enligt vilka antalet regelbundet anställda beräknas när det bedöms om företaget omfattas av tillämpningsområdet för samarbetslagen.

Enligt förslaget är arbetsgivaren skyldig att ordna sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning endast för sådana tjänsteinnehavare som sagts upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker enligt 52 §. Dessutom förutsätts att tjänsteinnehavaren vid upphörandet av tjänsteförhållandet har stått i tjänsteförhållande till arbetsgivaren i minst fem år utan avbrott. Bestämmelsen tillämpas enligt förslaget även när ett tjänsteförhållande som gällt tills vidare och varit i kraft i kortare tid än fem år upphör på grund av uppsägning och utan avbrott föregåtts av en minst ett år lång oavbruten anställning på viss tid. Avsikten är att frågan om huruvida anställningen pågått utan avbrott bedöms enligt de principer som föreskrivs i 9 §.

Eftersom bestämmelsen endast tillämpas när ett tjänsteförhållande sägs upp på grund av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, har den uppsagda tjänsteinnehavaren ingen rätt till utbildning eller träning när ett tjänsteförhållande för viss tid upphör, även om han eller hon på basis av på varandra följande visstidsanställningar har varit anställd av samma arbetsgivare i över fem år.

Utgångspunkten är att förutsättningarna för att uppsagda tjänsteinnehavare ska hitta nytt arbete bedöms individuellt när träningarna eller utbildningarna planeras. Enligt förslaget kan träningen eller utbildningen ordnas antingen som individuell service för var och en av dem som sägs upp eller som service för en grupp. Det innehållsmässiga kravet är att träningen eller utbildningen främjar den uppsagda tjänsteinnehavarens möjligheter att hitta nytt arbete.

Enligt paragrafens 3 mom. ska träningen eller utbildningen ska till sitt värde motsvara minst tjänsteinnehavarens kalkylerade lön för en månad eller den genomsnittliga månadsinkomsten för personal som arbetar vid samma verksamhetsställe som den uppsagda tjänsteinnehavaren, beroende på vilket belopp som är större. Eftersom församlingens anställda inkluderar både personer i arbetsavtalsförhållande och i tjänsteförhållande beaktas hela församlingens personal inklusive personer i arbetsavtalsförhållande då den genomsnittliga lönen beräknas.

Den genomsnittliga lönen för tjänsteinnehavare och arbetstagare med månadslön beräknas genom att månadsinkomsterna adderas och eurobeloppet divideras med antalet personer som hör till arbetsgivarens personal. För arbetstagare med timlön används den genomsnittliga lönen om arbetstagarens arbetstid varierar. I definitionen av begreppet lön beaktas enligt förslaget de principer som används vid beräkning av semesterlön.

RP 174/2017 rd

Träningen eller utbildningen ska genomföras inom två månader från det att uppsägningstiden gick ut. Av vägande skäl får träningen eller utbildningen även genomföras senare. Tjänsteinnehavaren ska dock känna till tidpunkten eller en uppskattning av tidpunkten för genomförandet av träningen eller utbildningen, när anställningsförhållandet upphör. Det kan till exempel vara fråga om en situation där den anskaffade utbildningen pågår längre tid än tidsfristen av skäl som beror på tidtabellen för den som ordnar utbildningen. Som vägande skäl betraktas också att det inte finns tillgång till ändamålsenlig träning eller utbildning inom tidsfristen, att ordnad träning eller utbildning inställs av skäl som inte beror på arbetsgivaren eller annan därmed jämförbar orsak.

Den uppsagda personen kan ha karriärplaner som arbetsgivaren kan stödja enligt paragrafens 4 mom. Enligt förslaget får arbetsgivaren och personalen avtala om att arbetsgivaren fullgör sin skyldighet enligt 2 mom. genom att helt eller delvis betala en utbildning eller träning som tjänsteinnehavaren själv har skaffat.

Ett arrangemang i stället för träning eller utbildning som arbetsgivaren och arbetstagaren avtalat om baserar sig på lag och därför är det i regel inte fråga om en förmån som ska periodiseras enligt 3 kap. 6 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002). Om det arrangemang som arbetsgivaren och tjänsteinnehavaren avtalat om till sitt värde överstiger det belopp som arbetsgivaren enligt denna paragraf skulle ha haft skyldighet att betala, kan det för denna överstigande del vara fråga om en sådan förmån som ska periodiseras som tjänsteinnehavaren fått.

I paragrafens 5 mom. föreslås en bestämmelse om att arbetsgivaren och personalen får avtala så att de avviker från det som föreskrivs i 3 mom. om hur värdet av träningen eller utbildningen bestäms. Lokala avtal kan ingås till exempel om att träning eller utbildning i synnerhet riktas till sådana personer som har de sämsta förutsättningarna för att hitta nytt arbete. Då avviker man från 3 mom. eftersom träningens och utbildningens värde i en sådan situation inte nödvändigtvis för alla motsvarar den individuella månadslönen eller församlingens genomsnittliga lönenivå för en månad.

Enligt förslaget kan man även ingå lokala avtal om andra arrangemang än träning eller utbildning för att främja den uppsagdas möjligheter att hitta arbete. Det kan till exempel vara fråga om ett omställningsskyddsprogram som arbetsgivaren och personalen kommer överens om i syfte att hitta nytt arbete för uppsagda tjänsteinnehavare, hjälpa dem att grunda egna företag eller delta i tilläggsutbildning. Enligt förslaget gäller tidskravet för ordnande av träning eller utbildning enligt 3 mom. inte sådana andra arrangemang som baserar sig på ett lokalt avtal.

Det lokala avtalet ingås mellan arbetsgivaren och personalen. Personalens företrädare bestäms enligt Kyrkans samarbetsavtal. Ett avtal som ingåtts av en företrädare för personalen är bindande för alla tjänsteinnehavare, som den företrädare för tjänsteinnehavarna som ingått avtalet ska anses företräda. Det naturligaste sättet är att avtal om träning, utbildning eller annat arrangemang ingås under samarbetsförhandlingarna om personalminskning, även om det inte ingår någon tidbegränsning i bestämmelsen. Efter att den uppsagda tjänsteinnehavarens anställning har upphört kan företrädaren dock inte ingå ett avtal utan uttrycklig fullmakt.

Paragrafen är av semidispositiv karaktär. Således är det möjligt att genom tjänstekollektivavtal avvika från innehållet och förfaringsätten i paragrafen. Även omfattningen av arbetsgivarens och personalens avtalsrätt kan begränsas genom bestämmelser i tjänstekollektivavtal.

52 b §. *Försummelse att ordna träning eller utbildning som främjar sysselsättningen.* Den föreslagna paragrafen är ny och motsvarar 7 kap. 14 § i arbetsavtalslagen och 37 c § i lagen om

kommunala tjänsteinnehavare samt 27 b § i statstjänstemannalagen. I paragrafen föreslås bestämmelser om situationer där arbetsgivaren försummar att ordna eller anskaffa sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning enligt 52 a §. I så fall är arbetsgivaren enligt förslaget skyldig att i engångsersättning till tjänsteinnehavaren betala ett belopp som motsvarar utbildningens eller träningens värde.

Om skyldigheten att ordna träning eller utbildning har försummats endast delvis, uppkommer ersättningskyldighet endast till den del skyldigheten försummats. Det kan till exempel vara fråga om en situation där utbildningens värde understiger det som förutsätts i 52 b §.

Det 52 a § 5 mom. som föreslås möjliggör lokala avtal som avviker från bestämmelserna om bestämmandet av träningens eller utbildningens värde eller alternativt att man på arbetsplatsen kan avtala om annat arrangemang i stället för träning eller utbildning för att fullgöra arbetsgivarens skyldighet. Då föreslås arbetsgivarens skyldighet bestämmas enligt det lokala avtalet. Även en eventuell försummelse ska då bedömas utifrån bestämmelserna i det lokala avtalet.

Ersättning som arbetsgivaren betalat med stöd av 52 a § är i regel inte en sådan förmån som ska periodiseras enligt 3 kap. 6 § 3 mom. i lagen om utkomstskydd för arbetslösa. Om den ersättning som betalas med anledning av försummelsen emellertid överstiger det som arbetsgivaren skulle ha varit skyldig att betala enligt 52 a § 3 mom. kan den överstigande delen vara förmån som ska periodiseras.

58 §. *Förfarandet för att avsluta ett tjänsteförhållande.* Det föreslås att ett nytt 2 mom. fogas till paragrafen så att gällande 2 mom. blir 3 mom. I det nya 2 mom. föreskrivs enligt förslaget att en arbetsgivare inte är skyldig att höra en tjänsteinnehavare enligt 1 mom., om arbetsgivaren enligt ett tjänstekollektivavtal om samarbete mellan arbetsgivaren och personalen är skyldig att förhandla om uppsägning av tjänsteinnehavare på grund av ekonomiska eller produktionsorsaker. Förslaget motsvarar bestämmelsen i 43 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare och avsikten är att undvika ett dubbelt förfarande med hörande.

62 §. *Återanställning av en tjänsteinnehavare som sagts upp.* Det föreslås att 1 mom. ändras så att arbetsgivarens skyldighet att återanställa tjänsteinnehavare som sagts upp enligt 52 § sträcker sig över fyra eller sex månader. Enligt den gällande bestämmelsen gäller skyldigheten i nio månader. Förslaget baserar sig på regeringsprogrammets mål att främja arbetsgivarnas vilja att anställa. Ett sätt att uppnå detta har ansetts vara att luckra upp arbetsgivarens skyldighet att återanställa efter en uppsägning. Återanställning inom sex månader tillämpas om tjänsteförhållandet fortgått utan avbrott i minst 12 år när det upphör. Ändringen gäller endast den tid under vilken arbetsgivaren är skyldig att ta reda på om det finns uppsagda tjänsteinnehavare som genom Arbetskraftsmyndigheten söker arbete.

72 §. *Behandlingsordningen för vissa yrkanden.* Enligt förslaget fogas till förteckningen över ersättningsyrkanden som ska behandlas som förvaltningstvistemål i paragrafen sådana yrkanden på skadestöd som avses i 52 b §.

Enligt förslaget upphävs paragrafens 2 mom. Där föreskrivs att också ett ärende som gäller grunderna för att bestämma huruvida ett tjänsteförhållande är ett tjänsteförhållande för viss tid på ansökan av en tjänsteinnehavare behandlas som förvaltningstvistemål. Högsta förvaltningsdomstolen har uppmärksammat frågan i ett utlåtande till kyrkostyrelsen om kodifieringen av kyrkolagstiftningen (Dnr H 124/16). Högsta förvaltningsdomstolen anser att bestämmelsen är en ovanlig lagstiftningslösning som i ett tidigare skede knappt har motiverats alls, särskilt med beaktande av att någon motsvarande bestämmelse inte finns i övriga lagar som gäller tjänstemän och tjänsteinnehavare. Den gällande paragrafens 3 mom. blir därmed paragrafens 2 mom.

2 Ikraftträdande

Lagen föreslås träda i kraft så snart som möjligt.

Den nya skyldigheten att erbjuda tjänsteinnehavare som sagts upp på ekonomiska orsaker eller på produktionsgrunder sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning, gäller enligt förslaget inte arbetsgivare som innan lagen träder i kraft har gjort en förhandlingsframställning om att inleda samarbetsförhandlingar. Således gäller skyldigheten till exempel inte arbetsgivare som före lagen träder i kraft har fört samarbetsförhandlingar om personalminskning, även om uppsägningarna genomförs först efter att lagen trätt i kraft. Övergångsbestämmelsen behövs för att möjliggöra lokala avtal mellan arbetsgivare och personal om ordnandet av träning eller utbildning. Det naturligaste sättet är att ingå dessa avtal under samarbetsförhandlingarna.

3 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning

I propositionen föreslås det att vissa bestämmelser som är avsedda att skydda tjänsteinnehavarna luckras upp för att förbättra långtidsarbetslösa personers ställning och sänka arbetsgivarnas anställningströskel. Enligt förslaget ska det vara möjligt att för högst ett år anställa en långtidsarbetslös i ett tjänsteförhållande för viss tid utan grundad anledning. Arbetsgivaren föreslås ha rätt att förlänga prøvotiden på grund av arbetstagarens frånvaro. Tidsperioden för återanställningsskyldigheten förkortas enligt förslaget med fem månader och i vissa fall med tre månader.

Enligt 18 § 1 mom. i grundlagen ska det allmänna sörja för skyddet av arbetskraften. Bestämmelsen omfattar arbetarskyddet i ordets vida bemärkelse, varvid det ansetts inkludera bland annat arbetstidsskyddet. Bestämmelsen är av betydelse framför allt inom arbetarskyddet och i verksamhet med anknytning till det. Således gäller framställningen inte det egentliga innehållet i 18 § 1 mom. i grundlagen, även om regleringen innebär en uppluckring av vissa bestämmelser som är avsedda att skydda tjänsteinnehavare.

Enligt 18 § 3 mom. i grundlagen får ingen avskedas från sitt arbete utan laglig grund. Kravet uppfylls bland annat genom det anställningsskydd som föreskrivs i kyrkolagen. Förslaget ingriper inte i villkoren för att avsluta ett tjänsteförhållande, och den begränsade möjligheten att utan krav på grundad anledning anställa en långtidsarbetslös i högst tre tjänsteförhållanden för viss tid med en total längd på ett år innebär inte heller att anställningsskyddet kringgås eller väsentligt försämras.

Även om ovan nämnda bestämmelser i grundlagen inte är av betydelse med hänsyn till de föreslagna ändringarna har det på grund av de krav som gäller skyddet för tjänsteinnehavare ansetts nödvändigt att genomföra de föreslagna ändringarna i begränsad utsträckning, och de bestämmelser som är avsedda att skydda tjänsteinnehavare luckras inte upp mer än vad som rimligen behövs för att uppnå målet med regleringen.

I samband med beredningen har de föreslagna bestämmelserna även bedömts utifrån 6 § i grundlagen och särskilt paragrafens 2 mom. Enligt ifrågavarande lagrum får ingen utan godtagbart skäl särbehandlas på grund av kön, ålder, ursprung, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd eller handikapp eller av någon annan orsak som gäller hans eller hennes person. I propositionen föreslås man sänker villkoren för ingående av anställningsavtal för viss tid uttryckligen för långtidarbetslösa. Regleringen har dock ett godtagbart syfte, dvs. att sänka tröskeln för arbetsgivaren att anställa långtidsarbetslösa och därigenom stärka deras ställning på arbetsmarknaden.

RP 174/2017 rd

De föreslagna ändringarna motsvarar de ändringar som i vanlig lagstiftningsordning har företagits i arbetsavtalslagen, statstjänstemannalagen och lagen om kommunala tjänsteinnehavare. Även den föreslagna ändringen av 6 kap. i kyrkolagen kan behandlas i vanlig lagstiftningsordning.

Med stöd av vad som anförts ovan föreläggs riksdagen följande lagförslag:

Lag

om ändring av 6 kap. i kyrkolagen

På förslag av kyrkomötet och i enlighet med riksdagens beslut *ändras* i kyrkolagen (1054/1993) 6 kap. 17 §, 18 § 2 mom., 45, 52 a och 58 §, 62 § 1 mom. och 72 §, sådana de lyder, 17 § i lagarna 1008/2012 och 1602/2015, 18 § 2 mom., 45 och 58 § samt 62 § 1 mom. i lag 1008/2012, 52 a § i lag 407/2016 och 72 § i lagarna 1008/2012 och 1164/2016, samt *fogas* till kapitlet nya 9 a och 52 b § som följer:

6 kap.

Personal

9 a §

Anställning av en långtidsarbetslös i ett tjänsteförhållande för viss tid

Anställning i ett tjänsteförhållande för viss tid förutsätter inte en sådan grundad anledning som avses i 9 § 2 mom., om den som anställs är en person som enligt uppgift från arbets- och näringsbyrån har varit arbetslös arbetssökande utan avbrott de senaste 12 månaderna. En anställning på högst två veckor utgör emellertid inget avbrott i arbetslösheten. Det att arbetsgivarens behov av arbetskraft är permanent på det sätt som avses i 9 § utgör inget hinder för anställning i ett tjänsteförhållande för viss tid.

En person betraktas som arbetslös arbetssökande i enlighet med vad som föreskrivs i 1 kap. 3 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice (916/2012).

Den maximala längden för ett tjänsteförhållande för viss tid är ett år. Tjänsteförordnandet kan förnyas högst två gånger inom ett år från det att det första tjänsteförhållandet för viss tid började löpa. Sammanlagt får längden av tjänsteförhållandena dock inte överskrida ett år.

17 §

Prövotid

Vid anställning i ett tjänsteförhållande kan bestämmas om en prövotid som räcker högst sex månader från det att tjänsteutövningen inleds. I ett tjänsteförhållande för viss tid som är kortare än ett år kan prövotiden vara högst hälften av tiden för tjänsteförhållandet. Om tjänsteinnehavaren under prövotiden har varit frånvarande från arbetet på grund av arbetsoförmåga eller familjeledighet, har arbetsgivaren rätt att förlänga prövotiden med en månad för varje period av 30 kalender dagar som arbetsoförmågan eller familjeledigheten fortgår. Arbetsgivaren ska innan prövotiden går ut underrätta tjänsteinnehavaren om att prövotiden förlängs. Domkapitlet beslutar om prövotiden för en församlingspastor i en församling.

Om en tjänsteinnehavare anställs i ett annat tjänsteförhållande hos en och samma arbetsgivare och hans eller hennes uppgift eller ställning ändras avsevärt och tjänsteinnehavaren själv har sökt sig till det andra tjänsteförhållandet, kan arbetsgivaren bestämma att en prövotid ska iakttas i det nya tjänsteförhållandet.

RP 174/2017 rd

Under prövotiden kan vardera parten häva tjänsteförhållandet så att det upphör omedelbart. Tjänsteförhållandet får dock inte hävas på diskriminerande grunder eller på grunder som i övrigt är ovidkommande med tanke på syftet med prövotiden.

Domkapitlet beslutar på eget eller arbetsgivarens initiativ om hävande under prövotiden av ett tjänsteförhållande för en präst i en prästtjänst eller en lektor i en lektorstjänst. Domkapitlet ska behandla ärendet skyndsamt. Beslut om hävande kan fattas vid det sammanträde i domkapitlet som följer på att prövotiden löpt ut, om församlingen eller den kyrkliga samfälligheten inlett ärendet vid domkapitlet under prövotiden.

Bestämmelserna om prövotid i denna paragraf tillämpas inte på en tjänst som kyrkoherde, biskop, prästassessor eller ledande tjänsteinnehavare för kyrkostyrelsens kansli.

18 §

Tjänsteförordnande och redogörelse för villkoren i tjänsteförhållandet

Redogörelsen ska lämnas senast före utgången av den första fulla lönebetalningsperioden och av den ska framgå åtminstone

- 1) tjänstebeteckningen,
 - 2) hur länge tjänsteförhållandet fortsätter,
 - 3) den eventuella grunden för ett visstidsförordnande eller uppgift om att det är fråga om en i 9 a § avsedd anställning av en långtidsarbetslös i ett tjänsteförhållande för viss tid,
 - 4) eventuell prövotid,
 - 5) tjänstestället när tjänsteförhållandet inleds,
 - 6) tidpunkten när tjänsteutövningen inleds,
 - 7) de huvudsakliga uppgifterna eller grunderna för hur de bestäms,
 - 8) grunderna för lönesättningen samt lönebetalningsperioden,
 - 9) den ordinarie arbetstiden i ett tjänsteförhållande på deltid eller, om arbetstid inte tillämpas på tjänsteinnehavaren, arbetsmängdens relativa andel av den totala arbetsmängden för tjänsten i fråga,
 - 10) bestämmande av semester.
-

45 §

Permitteringsförfarande

Arbetsgivaren ska utifrån de upplysningar som arbetsgivaren har lämna tjänsteinnehavaren förhandsinformation om grunderna för permitteringen samt en uppskattning av dess omfattning, om det sätt på vilket den genomförs, om tidpunkten då den börjar och dess längd. Om permitteringen gäller flera tjänsteinnehavare, kan informationen lämnas till förtroendemannen eller tjänsteinnehavarna gemensamt. Denna förhandsinformation ska lämnas utan dröjsmål efter det att arbetsgivaren fått kännedom om behovet av permittering. Information behöver inte lämnas, om arbetsgivaren med stöd av ett tjänstekollektivavtal ska lämna motsvarande information.

Ett beslut om permittering ska delges tjänsteinnehavaren skriftligt minst 14 dagar innan permitteringen börjar. Permitteringsbeslutet ska ges till tjänsteinnehavaren personligen. Om permitteringsbeslutet inte kan ges tjänsteinnehavaren personligen, får det sändas per brev med iakttagande av samma tidsfrist. Ett beslut som sänts per brev anses ha kommit till tjänsteinnehavarens kännedom senast den sjunde dagen efter det att beslutet har sänts. I permitteringsbeslutet ska nämnas grunden för permitteringen, när permitteringen börjar och en tidsbestämd

RP 174/2017 rd

permitterings längd samt, i fråga om permittering tills vidare, permitterings beräknade längd. Permitteringsbeslutet ska delges förtroendemannen.

Förhandsinformation behöver inte lämnas, om arbetsgivaren enligt ett tjänstekollektivavtal om samarbete mellan arbetsgivaren och personalen ska lämna motsvarande information eller förhandla om permittering med tjänsteinnehavarna eller deras företrädare.

52 a §

Sysselsättningsledighet och sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning

Tjänsteinnehavare har samma rätt till sysselsättningsledighet som arbetstagare har enligt arbetsavtalslagen.

Arbetsgivaren är skyldig att erbjuda en tjänsteinnehavare som arbetsgivaren sagt upp med stöd av 52 § möjlighet att delta i sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning som arbetsgivaren betalar, om

- 1) arbetsgivaren regelbundet har minst 30 anställda, och
- 2) tjänsteinnehavaren innan tjänsteförhållandet upphörde har varit anställd hos arbetsgivaren i minst fem år utan avbrott.

Träningen eller utbildningen ska till sitt värde motsvara minst tjänsteinnehavarens kalkylerade lön för en månad eller den genomsnittliga månadsinkomsten för personal som arbetar vid samma verksamhetsställe som den uppsagda tjänsteinnehavaren, beroende på vilket belopp som är större. Träningen eller utbildningen ska genomföras inom två månader från det att uppsägningstiden löpt ut. Av vägande skäl får träningen eller utbildningen även genomföras senare. Tjänsteinnehavaren ska dock känna till tidpunkten eller en uppskattning av tidpunkten för genomförandet av träningen eller utbildningen, när anställningsförhållandet upphör.

Arbetsgivaren och personalen får avtala om att arbetsgivaren fullgör sin skyldighet enligt 2 mom. genom att helt eller delvis betala en utbildning eller träning som tjänsteinnehavaren själv har skaffat.

Arbetsgivaren och personalen får avtala om att värdet på träningen eller utbildningen ska bestämmas på ett sätt som avviker från bestämmelserna i 3 mom. Dessutom får arbetsgivaren och personalen avtala om andra arrangemang än träning eller utbildning för att främja möjligheterna till sysselsättning för den som sägs upp. Personalens företrädare utses i enlighet med vad som avtalats i tjänstekollektivavtalet om samarbete mellan arbetsgivaren och personalen. Ett avtal som ingåtts av en företrädare för personalen är bindande för alla tjänsteinnehavare som den företrädare för tjänsteinnehavarna som ingått avtalet ska anses företräda.

52 b §

Försummelse av skyldigheten att ordna träning eller utbildning som främjar sysselsättningen

En arbetsgivare som inte har iakttagit sin skyldighet enligt 52 a § är skyldig att i engångersättning till tjänsteinnehavaren betala ett belopp som motsvarar utbildningens eller träningens värde.

Om skyldigheten att ordna träning eller utbildning har försummats endast delvis, begränsar sig ersättningsskyldigheten till att motsvara vad som försummats.

58 §

Förfarandet för att avsluta ett tjänsteförhållande

Innan arbetsgivaren säger upp eller häver ett tjänsteförhållande eller beslutar att tjänsteförhållandet ska förfalla i enlighet med 16 § 3 mom., ska tjänsteinnehavaren ges möjlighet att bli

RP 174/2017 rd

hörd om orsakerna till att tjänsteförhållandet avslutas. En tjänsteinnehavare har rätt att anlita ett biträde när han eller hon hörs. Tjänsteinnehavaren ska upplysas om rätten att anlita ett biträde. Arbetsgivarens beslut om uppsägning eller hävande eller att tjänsteförhållandet ska förfalla jämte motivering ska antecknas i protokollet.

Om arbetsgivaren enligt tjänstekollektivavtalet om samarbete mellan arbetsgivaren och personalen är skyldig att förhandla om grunden för en uppsägning av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker med tjänsteinnehavarna eller med deras företrädare, har arbetsgivaren inte en sådan skyldighet som avses i 1 mom.

Ett beslut om att ett tjänsteförhållande sägs upp, hävs eller förfaller ska bevisligen delges tjänsteinnehavaren så som föreskrivs i förvaltningslagen (434/2003).

62 §

Återanställning av en tjänsteinnehavare som sagts upp

Om arbetsgivaren på en grund som anges i 52 § har sagt upp en tjänsteinnehavare som anställts tills vidare och arbetsgivaren inom fyra månader från utgången av uppsägningstiden behöver en tjänsteinnehavare för ett sådant tjänsteförhållande med liknande uppgifter som är i kraft tills vidare eller en längre tid än sex månader, ska arbetsgivaren hos den lokala arbetskraftsmyndigheten höra sig för om det finns uppsagda tjänsteinnehavare som söker arbete som förmedlas av denna myndighet och, om så är fallet, i första hand erbjuda arbete för tjänsteinnehavare som sagts upp och som uppfyller behörighetsvillkoren. Om tjänsteförhållandet när det upphörde hade fortgått utan avbrott minst 12 år, är tiden för återanställning dock sex månader. Samma skyldighet gäller en i 39 § avsedd förvärvare av rörelse när överlåtaren har sagt upp en tjänsteinnehavare före överlåtelsen.

72 §

Behandlingsordningen för vissa yrkanden

Yrkanden på ersättningar enligt 9 § 3 mom., 46 § 2 och 3 mom., 52 b § samt 62 § 2 mom. behandlas som förvaltningstvistemål vid förvaltningsdomstolen.

En tjänsteinnehavare får inte söka ändring genom besvär i ett myndighetsbeslut i ett ärende som avses i 2 § i lagen om den evangelisk-lutherska kyrkans tjänstekollektivavtal (968/1974) eller lämna ärendet till avgörande genom begäran om omprövning eller som förvaltningstvistemål, om tjänsteinnehavaren eller en tjänsteinnehavarförening har rätt att anhängiggöra ärendet vid arbetsdomstolen. Vad som föreskrivs ovan i detta moment tillämpas endast på en tjänsteinnehavare som är medlem i en sådan tjänsteinnehavarförening som har rätt att anhängiggöra saken vid arbetsdomstolen, eller i en underförening till en sådan.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Vad som föreskrivs i 52 a § 2—5 mom. och i 52 b § tillämpas inte, om den förhandlingsframställning som föregår uppsägningen av tjänsteförhållandet och som avses i 8 § i det tjäns-

RP 174/2017 rd

tekkollektivavtal om samarbete mellan arbetsgivaren och personalen som ingicks den 31 maj 2016 gjordes före lagens ikraftträdande.

Helsingfors den 9 november 2017

Statsminister

Juha Sipilä

Undervisningsminister Sanni Grahn-Laasonen

Lag

om ändring av 6 kap. i kyrkolagen

På förslag av kyrkomötet och i enlighet med riksdagens beslut
ändras i kyrkolagen (1054/1993) 6 kap. 17 §, 18 § 2 mom., 45, 52 a och 58 §, 62 § 1 mom. och 72 §, sådana de lyder, 17 § i lagarna 1008/2012 och 1602/2015, 18 § 2 mom., 45 och 58 § samt 62 § 1 mom. i lag 1008/2012, 52 a § i lag 407/2016 och 72 § i lagarna 1008/2012 och 1164/2016 samt
fogas till 6 kap. nya 9 a och 52 b § som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

6 kap.

Personal

9 a §

Anställning av en långtidsarbetslös i ett tjänsteförhållande för viss tid

Anställning i ett tjänsteförhållande för viss tid förutsätter inte en sådan grundad anledning som avses i 9 § 2 mom., om den som anställs är en person som enligt uppgift från arbets- och näringsbyrån har varit arbetslös arbetssökande utan avbrott de senaste 12 månaderna. En anställning på högst två veckor utgör emellertid inget avbrott i arbetslösheten. Det att arbetsgivarens behov av arbetskraft är permanent på det sätt som avses i 9 § utgör inget hinder för anställning i ett tjänsteförhållande för viss tid.

En person betraktas som arbetslös arbetssökande i enlighet med vad som föreskrivs i 1 kap. 3 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice (916/2012).

Den maximala längden för ett tjänsteförhållande för viss tid är ett år. Tjänsteförordnandet kan förnyas högst två gånger inom ett år från det att det första tjänsteförhållandet för viss tid började löpa. Sammanlagt får längden av tjänsteförhållandena dock inte

överskrida ett år.

17 §

Prövotid

Vid anställning i ett tjänsteförhållande kan bestämmas om en prövotid som räcker högst sex månader från det att tjänsteutövningen inleds. I ett tjänsteförhållande för viss tid kortare än ett år kan prövotiden vara högst hälften av tiden för tjänsteförhållandet. Domkapitlet beslutar om prövotiden för en församlingspastor i en församling.

Om en tjänsteinnehavare anställs i ett annat tjänsteförhållande hos en och samma arbetsgivare och hans eller hennes uppgift eller ställning ändras avsevärt och tjänsteinnehavaren själv har sökt sig till det andra tjänsteförhållandet, kan arbetsgivaren bestämma att en prövotid ska iakttas i det nya tjänsteförhållandet.

Under prövotiden kan tjänsteförhållandet hävas av vardera parten så att det upphör omedelbart. Hävandet får inte ske på diskriminerande grunder eller grunder som i övrigt är ovidkommande med hänsyn till syftet med prövotiden.

Domkapitlet beslutar på eget eller arbetsgivarens initiativ om hävande under prövotiden av ett tjänsteförhållande för en präst i en prästtjänst eller en lektor i en lektorstjänst. Domkapitlet ska behandla ärendet skyndsamt. Beslut om hävande kan fattas vid det sammanträde i domkapitlet som följer på att prövotiden löpt ut, om församlingen eller den kyrkliga samfälligheten inlett ärendet vid domkapitlet under prövotiden.

Bestämmelserna om prövotid gäller inte en tjänst som kyrkoherde, biskop, prästassessor, kontraktsprost eller ledande tjänsteinnehavare vid kyrkostyrelsens kansli.

17 §

Prövotid

Vid anställning i ett tjänsteförhållande kan bestämmas om en prövotid som räcker högst sex månader från det att tjänsteutövningen inleds. I ett tjänsteförhållande för viss tid som är kortare än ett år kan prövotiden vara högst hälften av tiden för tjänsteförhållandet. *Om tjänsteinnehavaren under prövotiden har varit frånvarande från arbetet på grund av arbetsförmåga eller familjeledighet, har arbetsgivaren rätt att förlänga prövotiden med en månad för varje period av 30 kalender dagar som arbetsförmågan eller familjeledigheten fortgår. Arbetsgivaren ska innan prövotiden går ut underrätta tjänsteinnehavaren om att prövotiden förlängs.* Domkapitlet beslutar om prövotiden för en församlingspastor i en församling.

Om en tjänsteinnehavare anställs i ett annat tjänsteförhållande hos en och samma arbetsgivare och hans eller hennes uppgift eller ställning ändras avsevärt och tjänsteinnehavaren själv har sökt sig till det andra tjänsteförhållandet, kan arbetsgivaren bestämma att en prövotid ska iakttas i det nya tjänsteförhållandet.

Under prövotiden kan *vardera parten häva tjänsteförhållandet* så att det upphör omedelbart. *Tjänsteförhållandet får dock inte hävas på diskriminerande grunder eller på grunder som i övrigt är ovidkommande med tanke på syftet med prövotiden.*

Domkapitlet beslutar på eget eller arbetsgivarens initiativ om hävande under prövotiden av ett tjänsteförhållande för en präst i en prästtjänst eller en lektor i en lektorstjänst. Domkapitlet ska behandla ärendet skyndsamt. Beslut om hävande kan fattas vid det sammanträde i domkapitlet som följer på att prövotiden löpt ut, om församlingen eller den kyrkliga samfälligheten inlett ärendet vid domkapitlet under prövotiden.

Bestämmelserna om prövotid *i denna paragraf tillämpas inte på en tjänst som kyrkoherde, biskop, prästassessor* eller ledande tjänsteinnehavare för kyrkostyrelsens kansli.

18 §

Tjänsteförordnande och redogörelse för villkoren i tjänsteförhållandet

Redogörelsen ska lämnas senast före utgången av den första fulla lönebetalningsperioden och av den ska framgå åtminstone

- 1) tjänstebeteckningen,
- 2) hur länge tjänsteförhållandet fortsätter,
- 3) den eventuella grunden för ett visstidsförordnande,

- 4) eventuell provotid,
- 5) tjänstestället när tjänsteförhållandet inleds,
- 6) tidpunkten när tjänsteutövningen inleds,
- 7) de huvudsakliga uppgifterna eller grunderna för hur de bestäms,
- 8) grunderna för lönesättningen samt lönebetalningsperioden,
- 9) den ordinarie arbetstiden i ett tjänsteförhållande på deltid eller, om arbetstid inte tillämpas på tjänsteinnehavaren, arbetsmängdens relativa andel av den totala arbetsmängden i tjänsten i fråga,
- 10) bestämmande av semester.

45 §

Permitteringsförfarande

Arbetsgivaren ska utifrån de upplysningar som arbetsgivaren har lämnat tjänsteinnehavaren förhandsinformation om grunderna för permitteringen samt en uppskattning av dess omfattning, om det sätt på vilket den genomförs, om tidpunkten då den börjar och dess längd. Om permitteringen gäller flera tjänsteinnehavare, kan informationen lämnas till förtroendemannen eller tjänsteinnehavarna gemensamt. Informationen ska lämnas utan dröjsmål efter det att arbetsgivaren fått kännedom om behovet av permittering. Information behöver inte lämnas, om arbetsgivaren med stöd av ett tjänstekollektivavtal ska lämna motsvarande information.

I permitteringsbeslutet ska nämnas grunden

18 §

Tjänsteförordnande och redogörelse för villkoren i tjänsteförhållandet

Redogörelsen ska lämnas senast före utgången av den första fulla lönebetalningsperioden och av den ska framgå åtminstone

- 1) tjänstebeteckningen,
- 2) hur länge tjänsteförhållandet fortsätter,
- 3) den eventuella grunden för ett visstidsförordnande *eller uppgift om att det är fråga om en i 9 a § avsedd anställning av en långtidsarbetslös i ett tjänsteförhållande för viss tid,*

- 4) eventuell provotid,
- 5) tjänstestället när tjänsteförhållandet inleds,
- 6) tidpunkten när tjänsteutövningen inleds,
- 7) de huvudsakliga uppgifterna eller grunderna för hur de bestäms,
- 8) grunderna för lönesättningen samt lönebetalningsperioden,
- 9) den ordinarie arbetstiden i ett tjänsteförhållande på deltid eller, om arbetstid inte tillämpas på tjänsteinnehavaren, arbetsmängdens relativa andel av den totala arbetsmängden för tjänsten i fråga,
- 10) bestämmande av semester.

45 §

Permitteringsförfarande

Arbetsgivaren ska utifrån de upplysningar som arbetsgivaren har lämnat tjänsteinnehavaren förhandsinformation om grunderna för permitteringen samt en uppskattning av dess omfattning, om det sätt på vilket den genomförs, om tidpunkten då den börjar och dess längd. Om permitteringen gäller flera tjänsteinnehavare, kan informationen lämnas till förtroendemannen eller tjänsteinnehavarna gemensamt. Denna förhandsinformation ska lämnas utan dröjsmål efter det att arbetsgivaren fått kännedom om behovet av permittering. Information behöver inte lämnas, om arbetsgivaren med stöd av ett tjänstekollektivavtal ska lämna motsvarande information.

Ett beslut om permittering ska delges tjäns-

för permitteringen, tidpunkten när den börjar och hur länge en permittering för viss tid pågår samt den uppskattade längden för en permittering som pågår tills vidare. Ett beslut om permittering ska skriftligt delges tjänsteinnehavaren minst 14 dagar innan permitteringen börjar. Permitteringsbeslutet ska ges till tjänsteinnehavaren personligen. Om permitteringsbeslutet inte kan ges personligen, får det sändas per brev med iakttagande av samma tid. Ett beslut som sänts per brev anses ha kommit till tjänsteinnehavarens kännedom senast den sjunde dagen efter det att beslutet har sänts. Permitteringsbeslutet ska delges förtroendemannen och, när permitteringen gäller minst tio tjänsteinnehavare, också Arbetskraftsmyndigheten.

52 a §

Sysselsättningsledighet och arbetsgivarens anmälningsskyldighet

Tjänsteinnehavare har samma rätt till sysselsättningsledighet som arbetstagare har enligt arbetsavtalslagen.

Arbetsgivarens skyldighet att meddela arbets- och näringsbyrån om uppsägning av en tjänsteinnehavare av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker samt skyldighet att meddela tjänsteinnehavaren om dennes rätt till en sysselsättningsplan bestäms enligt arbetsavtalslagen.

teininnehavaren skriftligt minst 14 dagar innan permitteringen börjar. Permitteringsbeslutet ska ges till tjänsteinnehavaren personligen. Om permitteringsbeslutet inte kan ges tjänsteinnehavaren personligen, får det sändas per brev med iakttagande av samma tidsfrist. Ett beslut som sänts per brev anses ha kommit till tjänsteinnehavarens kännedom senast den sjunde dagen efter det att beslutet har sänts. I permitteringsbeslutet ska nämnas grunden för permitteringen, när permitteringen börjar och en tidsbestämd permitterings längd samt, i fråga om permittering tills vidare, permitterings beräknade längd. Permitteringsbeslutet ska delges förtroendemannen.

Förhandsinformation behöver inte lämnas, om arbetsgivaren enligt ett tjänstekollektivavtal om samarbete mellan arbetsgivaren och personalen ska lämna motsvarande information eller förhandla om permittering med tjänsteinnehavarna eller deras företrädare.

52 a §

Sysselsättningsledighet och sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning

Tjänsteinnehavare har samma rätt till sysselsättningsledighet som arbetstagare har enligt arbetsavtalslagen.

Arbetsgivaren är skyldig att erbjuda en tjänsteinnehavare som arbetsgivaren sagt upp med stöd av 52 § möjlighet att delta i sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning som arbetsgivaren betalar, om

1) arbetsgivaren regelbundet har minst 30 anställda, och

2) tjänsteinnehavaren innan tjänsteförhållandet upphörde har varit anställd hos arbetsgivaren i minst fem år utan avbrott.

Träningen eller utbildningen ska till sitt värde motsvara minst tjänsteinnehavarens kalkylerade lön för en månad eller den genomsnittliga månadsinkomsten för personal som arbetar vid samma verksamhetsställe som den uppsagda tjänsteinnehavaren, beroende på vilket belopp som är större. Trä-

ningen eller utbildningen ska genomföras inom två månader från det att uppsägningstiden löpt ut. Av vägande skäl får träningen eller utbildningen även genomföras senare. Tjänsteinnehavaren ska dock känna till tidpunkten eller en uppskattning av tidpunkten för genomförandet av träningen eller utbildningen, när anställningsförhållandet upphör.

Arbetsgivaren och personalen får avtala om att arbetsgivaren fullgör sin skyldighet enligt 2 mom. genom att helt eller delvis betala en utbildning eller träning som tjänsteinnehavaren själv har skaffat.

Arbetsgivaren och personalen får avtala om att värdet på träningen eller utbildningen ska bestämmas på ett sätt som avviker från bestämmelserna i 3 mom. Dessutom får arbetsgivaren och personalen avtala om andra arrangemang än träning eller utbildning för att främja möjligheterna till sysselsättning för den som sägs upp. Personalens företrädare utses i enlighet med vad som avtalats i tjänstekollektivavtalet om samarbete mellan arbetsgivaren och personalen. Ett avtal som ingåtts av en företrädare för personalen är bindande för alla tjänsteinnehavare som den företrädare för tjänsteinnehavarna som ingått avtalet ska anses företräda.

52 b §

Försummelse att ordna träning eller utbildning som främjar sysselsättningen

En arbetsgivare som inte har iakttagit sin skyldighet enligt 52 a § är skyldig att i engångsersättning till tjänsteinnehavaren betala ett belopp som motsvarar utbildningens eller träningens värde.

Om skyldigheten att ordna träning eller utbildning har försummats endast delvis, begränsar sig ersättningsskyldigheten till att motsvara vad som försummats.

58 §

Förfarandet för att avsluta ett tjänsteförhållande

Innan arbetsgivaren säger upp eller häver ett tjänsteförhållande eller beslutar att tjänsteförhållandet ska förfalla i enlighet med 16 §

58 §

Förfarandet för att avsluta ett tjänsteförhållande

Innan arbetsgivaren säger upp eller häver ett tjänsteförhållande eller beslutar att tjänsteförhållandet ska förfalla i enlighet med 16 §

3 mom., ska tjänsteinnehavaren ges möjlighet att bli hörd om orsakerna till att tjänsteförhållandet avslutas. En tjänsteinnehavare har rätt att anlita ett biträde när han eller hon hörs. Tjänsteinnehavaren ska upplysas om rätten att anlita ett biträde. Arbetsgivarens beslut om uppsägning eller hävande eller att tjänsteförhållandet ska förfalla jämte motivering ska antecknas i protokollet.

Ett beslut om att ett tjänsteförhållande sägs upp, hävs eller förfaller ska delges tjänsteinnehavaren bevisligen så som bestäms i förvaltningslagen (434/2003).

62 §

Återanställning av en tjänsteinnehavare som sagts upp

Om arbetsgivaren på en grund som anges i 52 § har sagt upp en tjänsteinnehavare som anställts tills vidare och arbetsgivaren inom nio månader från utgången av uppsägningstiden behöver en tjänsteinnehavare för ett sådant tjänsteförhållande med liknande uppgifter som är i kraft tills vidare eller en längre tid än sex månader, ska arbetsgivaren hos den lokala arbetskraftsmyndigheten höra sig för om uppsagda tjänsteinnehavare söker arbete som förmedlas av denna myndighet och, om så är fallet, i första hand erbjuda arbete för tjänsteinnehavare som sagts upp och som uppfyller behörighetsvillkoren. Samma skyldighet gäller en förvärvare av rörelse enligt 39 § när överlåtaren har sagt upp en tjänsteinnehavare före överlåtelsen.

3 mom., ska tjänsteinnehavaren ges möjlighet att bli hörd om orsakerna till att tjänsteförhållandet avslutas. En tjänsteinnehavare har rätt att anlita ett biträde när han eller hon hörs. Tjänsteinnehavaren ska upplysas om rätten att anlita ett biträde. Arbetsgivarens beslut om uppsägning eller hävande eller att tjänsteförhållandet ska förfalla jämte motivering ska antecknas i protokollet.

Om arbetsgivaren enligt tjänstekollektivavtalet om samarbete mellan arbetsgivaren och personalen är skyldig att förhandla om grunden för en uppsägning av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker med tjänsteinnehavarna eller med deras företrädare, har arbetsgivaren inte en sådan skyldighet som avses i 1 mom.

Ett beslut om att ett tjänsteförhållande sägs upp, hävs eller förfaller ska *bevisligen delges tjänsteinnehavaren* så som *föreskrivs* i förvaltningslagen (434/2003).

62 §

Återanställning av en tjänsteinnehavare som sagts upp

Om arbetsgivaren på en grund som anges i 52 § har sagt upp en tjänsteinnehavare som anställts tills vidare och arbetsgivaren inom fyra månader från utgången av uppsägningstiden behöver en tjänsteinnehavare för ett sådant tjänsteförhållande med liknande uppgifter som är i kraft tills vidare eller en längre tid än sex månader, ska arbetsgivaren hos den lokala arbetskraftsmyndigheten höra sig för om det finns uppsagda tjänsteinnehavare som söker arbete som förmedlas av denna myndighet och, om så är fallet, i första hand erbjuda arbete för tjänsteinnehavare som sagts upp och som uppfyller behörighetsvillkoren. *Om tjänsteförhållandet när det upphörde hade fortgått utan avbrott minst 12 år, är tiden för återanställning dock sex månader.* Samma skyldighet gäller en i 39 § avsedd förvärvare av rörelse när överlåtaren har sagt upp en tjänsteinnehavare före överlåtelsen.

72 §

Behandlingsordningen för vissa yrkanden

Yrkanden på ersättningar enligt 9 § 3 mom., 46 § 2 och 3 mom. samt 62 § 2 mom. behandlas som förvaltningsvistemål vid förvaltningsdomstolen.

Som förvaltningsvistemål behandlas på ansökan av tjänsteinnehavaren också ett ärende som gäller grunderna för att bestämma huruvida ett tjänsteförhållande är ett tjänsteförhållande för viss tid.

En tjänsteinnehavare får inte söka ändring genom besvär i ett myndighetsbeslut i ett ärende som avses i 2 § i lagen om den evangelisk-lutherska kyrkans tjänstekollektivavtal (968/1974) eller lämna ärendet till avgörande genom begäran om omprövning eller som förvaltningsvistemål, om tjänsteinnehavaren eller en tjänsteinnehavarförening har rätt att anhängiggöra ärendet vid arbetsdomstolen. Det som föreskrivs ovan i detta moment tillämpas endast på en tjänsteinnehavare som är medlem i en sådan tjänsteinnehavarförening som har rätt att anhängiggöra saken vid arbetsdomstolen, eller i en underförening till en sådan.

72 §

Behandlingsordningen för vissa yrkanden

Yrkanden på ersättningar enligt 9 § 3 mom., 46 § 2 och 3 mom., 52 b § samt 62 § 2 mom. behandlas som förvaltningsvistemål vid förvaltningsdomstolen.

En tjänsteinnehavare får inte söka ändring genom besvär i ett myndighetsbeslut i ett ärende som avses i 2 § i lagen om den evangelisk-lutherska kyrkans tjänstekollektivavtal (968/1974) eller lämna ärendet till avgörande genom begäran om omprövning eller som förvaltningsvistemål, om tjänsteinnehavaren eller en tjänsteinnehavarförening har rätt att anhängiggöra ärendet vid arbetsdomstolen. Vad som föreskrivs ovan i detta moment tillämpas endast på en tjänsteinnehavare som är medlem i en sådan tjänsteinnehavarförening som har rätt att anhängiggöra saken vid arbetsdomstolen, eller i en underförening till en sådan.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Vad som föreskrivs i 52 a § 2—5 mom. och i 52 b § tillämpas inte, om den förhandlingsframställning som föregår uppsägningen av tjänsteförhållandet och som avses i 8 § i det tjänstekollektivavtal om samarbete mellan arbetsgivaren och personalen som ingicks den 31 maj 2016 gjordes före lagens ikraftträdande.
