

FINLANDS FÖRFATTNINGSSAMLING

Utgiven i Helsingfors den 31 december 2012

1008/2012

Lag

om ändring av kyrkolagen

Utfärdad i Helsingfors den 21 december 2012

På förslag av kyrkomötet och i enlighet med riksdagens beslut *upphävs* i kyrkolagen (1054/1993) 18 kap. 5 §, 22 kap. 7 §, 23 kap. och 24 kap. 6 § 5 mom., av dem 18 kap. 5 § sådan den lyder i lag 201/2000 och 24 kap. 6 § 5 mom. sådant det lyder i lag 1274/2003,

ändras 5 kap. 3 och 4 §, 6 kap., rubriken för 13 kap. 3 § och 13 kap. 3 § 3 mom., rubriken för 18 kap. 4 § och 18 kap. 4 § 5 mom., 19 kap. 2 § 3 mom. och 7 § 2 mom., 22 kap. 2 § 1 mom. 6 a-punkten, 24 kap. 3 § 1 mom. 4 punkten, 4 § 1 mom., 11 § 2 mom. och 14 § 1 mom. 2 och 4—6 punkten samt 25 kap. 8 § 1 mom. och 10 § 1 mom.,

av dem 5 kap. 4 § och 24 kap. 3 § 1 mom. 4 punkten sådana de lyder i lag 236/2006, rubriken för 18 kap. 4 § och 18 kap. 4 § 5 mom. sådana de lyder i lag 201/2000, 19 kap. 2 § 3 mom. och 7 § 2 mom. samt 24 kap. 4 § 1 mom., 11 § 2 mom. och 14 § 1 mom. 2 och 4—6 punkten sådana de lyder i lag 1274/2003, 22 kap. 2 § 1 mom. 6 a-punkten sådan den lyder i lag 649/2000 samt 25 kap. 8 § 1 mom. sådant det lyder i lag 706/1999 och 10 § 1 mom. sådant det lyder i lag 1691/1995, samt

fogas till 5 kap. en ny 1 a §, till 5 kap. 5 §, sådan den lyder delvis ändrad i lag 236/2006, ett nytt 5 mom., till 22 kap. 2 §, sådan den lyder delvis ändrad i lagarna 649/2000, 1274/2003 och 1325/2011, ett nytt 4 mom., till 24 kap. 9 §, sådan den lyder i lagarna 1274/2003 och 236/2006, ett nytt 4 mom. och till 14 § 1 mom., sådant det lyder i lag 1274/2003, nya 7 och 8 punkter samt till 14 §, sådan den lyder i lagarna 1274/2003 och 118/2011, ett nytt 2 mom., varvid det nuvarande 2 mom. blir 3 mom. i stället för det 3 mom. som upphävts genom lag 118/2011, samt till 25 kap. en ny 2 §, i stället för den 2 § som upphävts genom lag 1274/2003, som följer:

5 kap.

Prästämberet

1 a §

Prästämberet, präst och prästtjänst

I denna lag avses med

1) *prästämbetet* enligt de lutherska bekän-

nelsekrifterna det kyrkans ämbete som instiftats för förkunnandet av evangelium och förvaltandet av sakramenten och till vilket man kallas och till vilket man vigs vid prästvigningen,

2) *präst* den som i enlighet med kyrkoordningen antingen har vigts till eller beviljats rätt att utöva prästämbetet i evangelisk-lutherska kyrkan i Finland,

3) *prästtjänst* en sådan tjänst i en försam-

ling, en kyrklig samfällighet, ett domkapitel eller vid kyrkostyrelsen som inrättats genom ett förvaltningsbeslut och till vilken endast en präst kan utses.

3 §

Avsked och avstängning från prästämbetet samt förlust av prästämbetet

Domkapitlet beviljar på ansökan avsked från prästämbetet.

En präst som inte håller sig till kyrkans bekänneelse kan ges en skriftlig varning av domkapitlet eller avstängas från prästämbetet för minst en och högst sex månader. Om prästen inte under den tid han eller hon är avstängd från prästämbetet har ansökt om avsked från prästämbetet eller visat att han eller hon vill hålla sig till kyrkans bekänneelse, ska domkapitlet bestämma att prästen ska förlora sitt prästämbete.

En präst som handlar i strid med de skyldigheter som prästämbetet medför och i strid med prästlöftet eller försummar dem eller uppför sig på ett sätt som är olämpligt för en präst, kan av domkapitlet beroende på sakens natur ges en skriftlig varning eller avstängas från prästämbetet för minst en och högst sex månader. Om prästens olämpliga uppförande, försummelse i prästämbetet eller uppförande i övrigt visar att han eller hon är uppenbart olämplig att vara präst, kan domkapitlet bestämma att prästen ska förlora sitt prästämbete.

Har en präst dömts för ett brott till ett straff som visar att han eller hon är uppenbart olämplig att vara präst, kan domkapitlet bestämma att prästen ska förlora sitt prästämbete.

På begäran av den som förlorat sitt prästämbete kan biskopen och domkapitlet återge honom eller henne prästämbetet.

4 §

Förlust av valbarhet eller rösträtt

En präst som för viss tid avstängts från prästämbetet är inte valbar till de förtroendeuppdrag som enbart en präst kan ha i kyrkan

och han eller hon har inte heller den rösträtt som prästämbetet medför.

Har en domstol dömt en präst till avsättning, är prästen inte valbar till de förtroendeuppdrag som enbart en präst kan ha i kyrkan förrän domkapitlet utfärdat ett nytt tjänsteförordnande till en prästtjänst för honom eller henne.

5 §

Stifts- och prosteritillhörighet samt rösträtt

Fältbiskopen hör till ärkestiftet och de övriga militärprästerna till det stift inom vars område hans eller hennes egentliga tjänsteställe finns.

6 kap.

Personal

Allmänna bestämmelser

1 §

Arbetsgivare och personal

Med arbetsgivare avses i detta kapitel församlingar, kyrkliga samfälligheter, domkapitel och kyrkostyrelsen i evangelisk-lutherska kyrkan i Finland, om inte något annat bestäms. En kyrklig samfällighet och de församlingar som hör till samfälligheten är en enda arbetsgivare i ärenden som gäller villkoren i anställningsförhållanden.

Domkapitlet har i frågor som gäller tjänsteförhållandet för tjänsteinnehavare i en församling eller i en kyrklig samfällighet uppgifter som hör till arbetsgivaren, så som bestäms i denna lag och i kyrkoordningen eller i någon annan lag.

Den personal som är anställd hos arbetsgivaren står i ett tjänsteförhållande eller ett arbetsavtalsförhållande. På tjänsteförhållanden tillämpas det som bestäms om dem i denna lag och med stöd av den i kyrkoordningen eller någon annanstans i lag. På arbetsavtalsförhållanden tillämpas vad som sär-

skilt bestäms om dem och dessutom bestämmelserna om dem i denna lag.

En tjänst inrättas för en uppgift som ska utföras i ett tjänsteförhållande. Av grundad anledning kan en person dock anställas i ett tjänsteförhållande för viss tid också utan att det har inrättats en tjänst för uppgiften.

Arbetsgivaren ska ha en tillräcklig personal för skötseln av sina uppgifter.

2 §

Tjänsteinnehavare och tjänsteförhållande

Med en tjänsteinnehavare avses den som står i ett tjänsteförhållande till arbetsgivaren.

Med ett tjänsteförhållande avses ett offentligrättsligt anställningsförhållande där en församling, en kyrklig samfällighet, ett domkapitel eller kyrkostyrelsen är arbetsgivare och tjänsteinnehavaren är den som utför ett arbete.

3 §

Personalens språkkunskaper

Den språkkunskap som krävs av en tjänsteinnehavare anges i kyrkoordningen så att bestämmelserna i 3 kap. 7 och 8 § och 4 kap. 4 § i denna lag beaktas. Dispens från de behörighetsvillkor som gäller språkkunskap kan beviljas av särskilda skäl. Domkapitlet beviljar dispens för innehavaren av en prästtjänst eller lektorstjänst i en församling eller i en kyrklig samfällighet. Dispens för andra tjänsteinnehavare beviljas av den myndighet som är behörig att inrätta tjänsten i fråga.

När en tjänst ska tillsättas eller någon anställas i ett arbetsavtalsförhållande, ska också en sådan sökande beaktas som efter det att ansökningstiden löpt ut har visat den språkkunskap som krävs, om detta inte fördröjer behandlingen av saken.

Myndigheten ska genom att ordna utbildning och genom andra personalpolitiska åtgärder se till att personalen har en tillräcklig språkkunskap för att kunna sköta myndighetens uppgifter i enlighet med de krav som

ställs i språklagen, i samiska språklagen och i annan lagstiftning.

4 §

Kyrkans tjänste- och arbetskollektivavtal

Mellan evangelisk-lutherska kyrkans arbetsmarknadsverk och de föreningar som bildats för att bevaka tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas intressen kan, så som särskilt bestäms, genom tjänste- och arbetskollektivavtal avtalas om lönesättningen och andra villkor i anställningsförhållandet för dem som är anställda hos kyrkostyrelsen, ett domkapitel, en församling eller en kyrklig samfällighet, oberoende av det som bestäms om villkoren i denna lag eller i andra författningar som gäller kyrkostyrelsen, domkapitlen, församlingarna och de kyrkliga samfälligheterna.

5 §

Övriga bestämmelser och föreskrifter om tjänsteinnehavares anställningsförhållanden

Utöver bestämmelserna i denna lag och föreskrifterna i tjänstekollektivavtal om villkoren i tjänsteinnehavarnas anställningsförhållanden utfärdas behövliga kompletterande bestämmelser och föreskrifter genom kyrkoordningen eller genom arbetsgivarnas reglementen eller instruktioner.

6 §

Pensioner

I fråga om tjänsteinnehavares och arbetstagares rätt till pension samt om rätt för en tjänsteinnehavare eller arbetstagares förmanstagare att få familjepension föreskrivs särskilt.

7 §

Militärpräster

Vid försvarsmakten kan det finnas prästtjänster. Ledningen och tillsynen över militärpräster ankommer på fältbiskopen såsom ledare för försvarsmaktens andliga ar-

bete. En militärpräst är i utövningen av prästämberet underställd fältbiskopen. I 5 kap. 3 § finns bestämmelser om domkapitlets behörighet i fråga om militärprästernas prästämberet. I övrigt tillämpas på tjänsterna som militärpräst och fältbiskop vad som särskilt bestäms om dem.

8 §

Tjänster för särskilda behov

Prästtjänster och lektorstjänster kan dessutom finnas vid fängelser och för andra särskilda behov. Tjänsteinnehavarna är underställda domkapitlet i allt som gäller prästämberet och de skyldigheter enligt 29 § i detta kapitel som hänför sig till en lektorstjänst.

Domkapitlet tillsätter en prästtjänst eller lektorstjänst som inrättats vid ett fängelse eller vid någon annan anstalt efter att ha förklarat tjänsten ledig och efter att av den behöriga myndigheten ha fått ett utlåtande om de sökande. Vid behov förordnar domkapitlet en tjänsteinnehavare att sköta en sådan tjänst interimistiskt samt en vikarie.

Inledande av ett tjänsteförhållande

9 §

Tjänsteförhållandets längd

En tjänsteinnehavare anställs i ett tjänsteförhållande tills vidare eller för viss tid.

En tjänsteinnehavare kan anställas för viss tid endast om

- 1) tjänsteinnehavaren själv begär det,
- 2) särskilda bestämmelser finns om anställning för viss tid, eller om
- 3) uppgiftens art, ett vikariat, hur skötseln av uppgifterna i ett vakant tjänsteförhållande ska ordnas eller någon annan jämförbar omständighet som har samband med arbetsgivarens verksamhet kräver det.

En tjänsteinnehavare som har anställts för viss tid utan någon sådan grund som anges i 2 mom. eller som utan grundad anledning upprepade gånger i följd har anställts för viss tid har när tjänsteförhållandet upphör rätt att

få en ersättning som motsvarar lönen för minst sex och högst 24 månader. Ersättningskravet kan läggas fram inom sex månader efter det att tjänsteförhållandet upphörde.

I kyrkoordningen finns bestämmelser om de tjänster där anställningen på grund av uppgifternas art alltid är visstidsanställning.

10 §

Offentligt ansökningsförfarande

Anställning i ett tjänsteförhållande förutsätter ett offentligt ansökningsförfarande, om inte något annat föreskrivs nedan. Att en tjänst är ledig att sökas ska göras känt genom att ett anslag sätts upp på arbetsgivarens anslagstavla för offentliga meddelanden samt vid behov på något annat sätt som arbetsgivaren bestämmer, om inte något annat föreskrivs. Ansökningstiden är minst 14 kalenderdagar från det att meddelandet publicerades.

Den myndighet som beslutar om anställning i ett tjänsteförhållande kan av grundad anledning besluta att ansökningstiden förlängs, att ett nytt ansökningsförfarande inleds eller att tjänsten inte tillsätts. I ett meddelande om det nya ansökningsförfarandet ska nämnas huruvida tidigare ansökningar kommer att beaktas.

Domkapitlet beslutar om att en kyrkoherdetjänst, en kaplanstjänst och en ordinarie lektorstjänst förklaras ledig, att ansökningstiden förlängs, att ett nytt ansökningsförfarande inleds eller att tjänsten inte tillsätts. Bestämmelser om ansökningsförfarandet finns i kyrkoordningen.

11 §

Undantag från det offentliga ansökningsförfarandet

Anställning i ett tjänsteförhållande kan ske utan ansökningsförfarande när

- 1) någon anställs för att sköta en tjänst som vikarie eller för viss tid i ett vakant tjänsteförhållande,
- 2) en tjänsteinnehavare som sagts upp av

ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker anställs i ett annat tjänsteförhållande,

3) ett tjänsteförhållande enligt 36 § erbjuds en deltidsanställd tjänsteinnehavare,

4) en tjänsteinnehavare enligt 38 § förflyttas till ett annat tjänsteförhållande,

5) den som utsetts till en tjänst säger upp sig före den dag då tjänsteutövningen ska inledas och till tjänsten utses någon annan som sökt tjänsten och som uppfyllde behörighetsvillkoren när ansökningstiden löpte ut,

6) den som är anställd hos någon annan arbetsgivare anställs i ett tjänsteförhållande i samband med överföring av verksamhet enligt 39 §, eller

7) det finns något annat synnerligen välgående skäl till förfarandet.

Domkapitlet ska för en lämplig präst utfärda ett tjänsteförordnande som är i kraft tills vidare för en församlingspastorstjänst. Om inte det att saken är skyndsamt kräver annat, ska församlingen ges möjlighet att ge ett utlåtande om de särskilda behoven i tjänsten innan åtgärder vidtas för att tillsätta tjänsten samt att ge ett utlåtande om dem som anmält sig för tjänsten innan ett tjänsteförordnande utfärdas.

När det för skötseln av en vakant kyrkoherdetjänst, kaplanstjänst eller församlingspastorstjänst eller i övrigt för skötseln av en prästtjänst i en församling behövs en tillfällig tjänsteinnehavare, ska domkapitlet på det sätt som anges i 2 mom. och utan att tjänsten förklaras ledig förordna en för tjänsten lämplig präst i stiftet att sköta tjänsten.

12 §

Anställning i tjänsteförhållande

I ett tjänsteförhållande som offentligt har förklarats ledigt, kan endast den anställas som skriftligt har sökt tjänsten innan ansökningstiden löpte ut och som då uppfyllde behörighetsvillkoren. Till ansökan ska fogas en redogörelse för sökandens behörighet.

I enlighet med samtycke kan i en tjänst som ecklesiastikråd anställas också den som inte har sökt tjänsten, om behörigheten har utretts.

När en biskop utses ska bestämmelserna i denna lag, i kyrkoordningen och i valordningen för kyrkan tillämpas.

13 §

Behörighetsvillkor

De allmänna utnämningssgrunderna för offentliga tjänster anges i grundlagen.

Endast en konfirmerad medlem av evangelisk-lutherska kyrkan i Finland är behörig för

1) ett tjänsteförhållande,

2) ett arbetsavtalsförhållande som har samband med kyrkans gudstjänstliv, diakoni, fostran, undervisning eller själavård,

3) ett arbetsavtalsförhållande där det i övrigt på grund av arbetsuppgifternas art är motiverat att förutsätta medlemskap i kyrkan och konfirmation.

Domkapitlet kan bevilja en präst i någon annan kristen kyrka eller i ett annat kristet religionssamfund dispens från behörighetsvillkor som avses i 2 mom., om kyrkomötet har godkänt ett avtal med denna kyrka eller detta religionssamfund om förutsättningarna för att prästämbetet ska kunna utövas ömsesidigt. Dispens kan beviljas tills vidare eller för viss tid.

Med undantag av prästtjänster och lektorstjänster kan en person oberoende av det behörighetsvillkor som avser medlemskap i kyrkan samt konfirmation anställas i ett anställningsförhållande för viss tid som är avsett att fortgå högst två månader, om detta föreskrivs särskilt eller om arbetsgivaren av grundad anledning beslutar så i ett enskilt fall.

Den som inte fyllt 18 år kan anställas endast i ett tjänsteförhållande för viss tid.

14 §

Särskilda behörighetsvillkor

Den som anställs i ett tjänsteförhållande ska ha särskilt föreskriven eller av arbetsgivaren bestämd särskild behörighet, om inte något annat bestäms med stöd av denna lag.

En person kan anställas i ett tjänsteförhållande för viss tid oberoende av särskilda behörighetsvillkor, om bestämmelser om detta utfärdas särskilt eller om arbetsgivaren av grundad anledning beslutar så i ett enskilt fall. För en prästtjänst kan tjänsteförordnande

utfärdas endast för en präst och för en lektorstjänst endast för en lektor.

Om ett behörighetsvillkor för en tjänst är sådan specialutbildning som regelbundet genomgås i samband med skötseln av den sökta tjänsten, är en sökande behörig för tjänsten om han eller hon uppfyller de övriga behörighetsvillkoren för tjänsten och skriftligt för binder sig att genomgå specialutbildningen. Om sökanden inte genomgår specialutbildningen inom en rimlig tid som arbetsgivaren bestämmer kan sökanden sägas upp så att uppsägningstid enligt 55 § iakttas.

15 §

Studier utomlands och examensbevis

På den behörighet för en tjänst i en församling, en kyrklig samfällighet, ett domkapitel eller vid kyrkostyrelsen som de yrkeskvalifikationer som avses i lagen om erkännande av yrkeskvalifikationer (1093/2007) medför tillämpas bestämmelserna i den lagen.

Bestämmelser om den behörighet för en tjänst som andra högskolestudier utomlands än de som avses i 1 mom. medför finns i lagen om den tjänstebehörighet som högskolestudier utomlands medför (531/1986).

På medborgare i Danmark, Finland, Island, Norge och Sverige tillämpas förutom de lagar som nämns i 1 och 2 mom. också lagen om godkännande av vissa bestämmelser i överenskommelsen mellan de nordiska länderna om nordisk arbetsmarknad för personer som genomgått en behörighetsgivande högre utbildning omfattande minst tre års studier (651/1998).

16 §

Redogörelse för hälsotillståndet vid anställning i tjänsteförhållande och vid prästvigning

Ett villkor för anställning i ett tjänsteförhållande och för prästvigning är att den som anställs eller vigs till prästämbetet lämnar den myndighet som beslutar om anställningen eller prästvigningen uppgifter om för-

utsättningarna att sköta uppgiften med beaktande av hälsotillståndet samt dessutom vid behov deltar i kontroller och undersökningar för att utreda saken. Arbetsgivaren svarar för de nödvändiga kostnader som orsakas av de kontroller och undersökningar som arbetsgivaren bestämmer.

Den myndighet som beslutar om en anställning i tjänsteförhållande kan av grundad anledning bestämma att en redogörelse enligt 1 mom. inte ska krävas.

Finns uppgifter om förutsättningarna att sköta uppgiften med beaktande av hälsotillståndet inte att tillgå när beslut fattas om anställning i ett tjänsteförhållande ska beslutet vara villkorligt. Tjänsteinnehavaren ska meddela uppgifterna inom en rimlig tid som den myndighet som beslutar om anställning i tjänsteförhållandet bestämmer. Om uppgifterna inte meddelas inom denna tid eller om myndigheten utifrån de uppgifter den fått anser att tjänsteinnehavaren inte är lämplig för tjänsten, ska myndigheten besluta att beslutet om anställning i tjänsteförhållandet förfaller. Beslutet träder i kraft när det har delgivits tjänsteinnehavaren. I annat fall beslutar myndigheten att tjänsteförhållandet fortsätter.

Den som söker en kyrkoherdetjänst ska till ansökningshandlingarna foga uppgifter om förutsättningarna att sköta uppgiften med beaktande av hälsotillståndet samt dessutom i enlighet med vad domkapitlet bestämmer vid behov delta i kontroller och undersökningar för att utreda saken.

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 tjänsteinneha-

varen själv har sökt sig till det andra tjänsteförhållandet, kan arbetsgivaren bestämma att en provotid ska iakttas i det nya tjänsteförhållandet.

Under provotiden 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 provotiden.

Domkapitlet beslutar på eget eller arbetsgivarens initiativ om hävande under provotiden 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 provotiden löpt ut, om församlingen eller den kyrkliga samfälligheten inlett ärendet vid domkapitlet under provotiden.

Bestämmelserna om provotid i denna paragraf gäller inte en tjänst som kyrkoherde, biskop, ecklesiastikråd, prästassessor eller kontraktsprost.

18 §

Tjänsteförordnande och redogörelse för villkoren i tjänsteförhållandet

En tjänsteinnehavare ska utan dröjsmål och om möjligt innan tjänsteutövningen inleds få ett utdrag ur protokollet över att hon eller han anställts i ett tjänsteförhållande eller något annat skriftligt tjänsteförordnande. Dessutom ska arbetsgivaren när tjänsteförhållandet fortsätter minst en månad lämna tjänsteinnehavaren en redogörelse för de viktigaste villkoren i tjänsteförhållandet, om dessa inte framgår av det tjänsteförordnande som getts.

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.

Domkapitlet ger tjänsteförordnanden i fråga om en prästtjänst och en lektorstjänst i en församling och i en kyrklig samfällighet. Arbetsgivaren ska lämna en redogörelse för de viktigaste villkoren i tjänsteförhållandet. Tjänsteförordnande för en interimistisk skötsel av en prästtjänst i en församling eller i en kyrklig samfällighet kan utfärdas också vid sidan av den egna tjänsten.

19 §

Tidpunkten för när ett tjänsteförhållande inleds och tjänsteinnehavarens rättigheter och skyldigheter börjar

Ett tjänsteförhållande inleds när beslut fattas om anställning i ett tjänsteförhållande.

Tjänsteinnehavarens rättigheter och skyldigheter börjar den dag tjänsteutövningen inleds, om inte något annat bestäms om en tidigare tidpunkt i denna lag eller någon annan lag.

Om en tjänsteinnehavare anställs i ett annat tjänsteförhållande hos en och samma arbetsgivare, avbryts inte tjänsteinnehavarens anställningsförhållande om han eller hon omedelbart övergår till det andra tjänsteförhållandet.

Arbetsgivarens skyldigheter

20 §

Allmän skyldighet

Arbetsgivaren ska se till att tjänsteinnehavarna får de förmåner och rättigheter som följer av tjänsteförhållandet sådana som tjänsteinnehavarna har rätt att få dem.

21 §

Utvecklande av arbetsgemenskapen och arbetsklimatet

När en uppgift som tjänsteinnehavaren sköter eller när arbetsmetoderna ändras eller utvecklas ska arbetsgivaren sträva efter att se till att tjänsteinnehavaren kan klara av skötseln av sina uppgifter. Arbetsgivaren ska också sträva efter att främja tjänsteinnehavarens möjligheter att i enlighet med sin förmåga utvecklas i karriären. Arbetsgivaren ska sträva efter att främja ett gott och förtroendefullt arbetsklimat.

22 §

Arbetarskydd

Arbetsgivaren ska sörja för arbetarskyddet för att skydda tjänsteinnehavaren mot olycksfall och hälsorisker enligt vad som bestäms i arbetarskyddslagen (738/2002) och med stöd av den.

Om arbetsuppgifterna eller arbetsförhållandena för en gravid tjänsteinnehavare utgör en risk för hennes eller fostrets hälsa och riskfaktorn inte kan elimineras i arbetet eller arbetsförhållandena, ska tjänsteinnehavaren om möjligt för graviditetstiden flyttas till andra uppgifter som är lämpliga med beaktande av hennes arbetsförmåga och yrkesskicklighet.

23 §

Förande av matrikel

Arbetsgivaren ska föra matrikel över tjänsteinnehavarna och arbetstagarna. Domkapitlet för matrikel över stiftets präster och lektorer. På registrering, användning och strykning av uppgifter som antecknas i matrikeln tillämpas bestämmelserna i matrikellagen (1010/1989).

24 §

Lönespecifikation

Arbetsgivaren ska i samband med lönebetalningen ge tjänsteinnehavaren en specifika-

tion över lönens belopp och grunderna för hur den bestäms.

25 §

Rätt att sammankomma

Arbetsgivaren ska tillåta att tjänsteinnehavarna och deras organisationer under pauser och utanför arbetstiden avgiftsfritt använder lämpliga lokaler som arbetsgivaren innehar för behandling av frågor som gäller tjänsteförhållanden och frågor som hör till en fackförenings verksamhet. När rätten att sammankomma utövas får arbetsgivarens verksamhet inte orsakas olägenhet.

Tjänsteinnehavarnas skyldigheter

26 §

Allmänna skyldigheter

En tjänsteinnehavare ska sköta de uppgifter som hör till tjänsteförhållandet på ett sakligt sätt och utan dröjsmål samt iaktta gällande bestämmelser och föreskrifter och arbetsgivarens arbetslednings- och övervakningsföreskrifter.

Tjänsteinnehavaren ska i sin uppgift handla opartiskt och uppträda så som hans eller hennes ställning och uppgift kräver.

En tjänsteinnehavare som har brutit mot eller försummat de skyldigheter som hör till tjänsteförhållandet kan ges en varning.

En tjänsteinnehavare får inte begära, ta emot eller godta en ekonomisk eller någon annan förmån som regleras i 40 kap. i strafflagen (39/1889).

27 §

Nödvändiga och skyndsamma tjänsteuppgifter

Under sin fritid ska en tjänsteinnehavare som arbetstidslagen (605/1996) inte tillämpas på sköta nödvändiga och skyndsamma tjänsteuppgifter, om inte skötseln av dem har kunnat ordnas på något annat sätt. En tjänsteinnehavare är skyldig att vid sidan av sin egen tjänst utföra uppgifter som vikarie för någon

annan tjänsteinnehavare under dennas semester och tjänstefria dag.

28 §

Tystnadsplikt

På tystnadsplikten tillämpas förutom denna lag de bestämmelser som gäller tystnadsplikten i lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet (621/1999) och i någon annan lag.

29 §

Skyldigheter som hänför sig till en lektorstjänst

Vad som i 5 kap. 2 och 3 § bestäms om en prästs tystnadsplikt i fråga om bikthemligheten samt om skyldigheten att hålla sig till bekännelsen gäller även en lektor. I stället för att avskedas från prästämbetet förverkar en lektor sin rätt att verka som lektor.

30 §

Bisyssla och konkurrerande verksamhet

Med bisyssla avses ett tjänsteförhållande, ett avlönat arbete och en uppgift av bestående natur som tjänsteinnehavaren har rätt att avsäga sig, samt utövande av yrke, näring och rörelse. En tjänsteinnehavare får inte ta emot eller inneha en bisyssla som kräver att arbetstid används för skötseln av uppgifter som hör till bisysslan, om inte arbetsgivaren på ansökan beviljar tillstånd till det. Tillstånd för bisyssla krävs också av en tjänsteinnehavare i huvudsyssla utan fast arbetstid.

Arbetsgivaren beslutar om tillstånd för bisyssla. Domkapitlet beslutar om tillstånd för bisyssla för innehavare av en prästtjänst och en lektorstjänst i en församling. Tillstånd för bisyssla kan beviljas för viss tid eller i övrigt begränsat. Vid prövning av huruvida tillstånd för bisyssla ska beviljas ska det beaktas att tjänsteinnehavaren inte på grund av bisysslan får bli jävig i sin uppgift. En bisyssla får inte heller äventyra förtroendet för opartiskheten vid skötseln av uppgiften eller i övrigt störa en ändamålsenlig skötsel av uppgiften. Som bisyssla får inte sådan verksamhet bedrivas

som är en konkurrerande verksamhet och uppenbart skadar arbetsgivaren. En tjänsteinnehavare får inte heller medan tjänsteförhållandet fortsätter vidta sådana åtgärder för att förbereda en konkurrerande verksamhet som inte kan anses godtagbara.

En tjänsteinnehavare ska lämna en anmälan till arbetsgivaren om andra bisysslor än sådana som avses i 1 mom. Arbetsgivaren kan efter att ha gett tjänsteinnehavaren möjlighet att bli hörd, förbjuda honom eller henne att ta emot en sådan bisyssla eller att inneha den på grunder enligt 2 mom.

Arbetsgivaren kan återkalla ett tillstånd för bisyssla på de grunder som avses i 2 mom. Tjänsteinnehavaren ska ges möjlighet att bli hörd innan ett tillstånd för bisyssla återkallas.

31 §

Att lämna hälsoupplysningar

Utöver det som bestäms i lagen om företagshälsovård (1383/2001) är en tjänsteinnehavare skyldig att på begäran av arbetsgivaren lämna behövliga uppgifter om sin arbets- och funktionsförmåga för att förutsättningarna för honom eller henne att sköta uppgiften i fråga ska kunna utredas. Tjänsteinnehavaren är också skyldig att så som arbetsgivaren bestämmer delta i kontroller och undersökningar av sitt hälsotillstånd, om det är nödvändigt för att utreda förutsättningarna för att sköta uppgiften. Domkapitlet bestämmer att en innehavare av en prästtjänst i en församling ska delta. Tjänsteinnehavaren ska innan han eller hon förordnas att delta ges möjlighet att bli hörd. På självbestämmanderätten för en patient tillämpas i övrigt vad som bestäms särskilt om den.

Arbetsgivaren svarar för de nödvändiga kostnader som orsakas av de kontroller och undersökningar enligt 1 mom. som arbetsgivaren bestämt.

32 §

Arbetarskydd

En tjänsteinnehavare ska sörja för arbetarskyddet i enlighet med vad som föreskrivs om tjänsteinnehavarens skyldigheter i arbe-

tarskyddslagen och med stöd av den.

33 §

Straffregisterutdrag

I de fall som avses i 2 § i lagen om kontroll av brottslig bakgrund hos personer som arbetar med barn (504/2002) är det en förutsättning för anställning i ett tjänsteförhållande att den som saken gäller på begäran av den myndighet som tillsätter tjänsten har visat upp ett straffregisterutdrag enligt 6 § 2 mom. i straffregisterlagen (770/1993). Bestämmelserna i 6—10 § i lagen om kontroll av brottslig bakgrund hos personer som arbetar med barn tillämpas också när ett straffregisteruppdrag ska uppvisas.

Om det straffregisterutdrag som avses i 1 mom. inte finns att tillgå när beslut om att tillsätta en tjänst ska fattas, ska beslutet vara villkorligt. Den som utsetts till en tjänst villkorligt ska efter det att beslutet om ett villkorligt val har delgivits, senast inom 30 dagar eller efter en längre tid som den myndighet som tillsätter tjänsten av särskilda skäl bestämt, visa upp ett straffregisterutdrag, annars förfaller beslutet. Myndigheten beslutar huruvida tjänsteförhållandet fortsätter eller förfaller.

34 §

Narkotikatest

Av den som anställs i ett tjänsteförhållande kan krävas att han eller hon visar upp ett intyg över narkotikatest i de situationer som avses i 7 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004) som ett villkor för anställning i tjänsteförhållandet. Bestämmelser om rätten att kräva att tjänsteinnehavare visar upp ett intyg över narkotikatest finns i lagen om integritetsskydd i arbetslivet.

Ändringar i ett tjänsteförhållande

35 §

Ombildning av ett tjänsteförhållande till ett tjänsteförhållande på deltid

Arbetsgivaren kan efter att ha gett tjänste-

innehavaren möjlighet att bli hörd ombilda ett tjänsteförhållande till ett tjänsteförhållande på deltid på en uppsägningsgrund enligt 52 § och så att uppsägningstiden följs. På ombildning av tjänsteförhållandet för en kaplan, en församlingspastor eller en lektor i en församling till ett tjänsteförhållande på deltid tillämpas bestämmelserna i 59 § 2 och 3 mom. om uppsägning och hävande av ett tjänsteförhållande för en präst.

Tjänsteförhållandet för en kyrkoherde kan ombildas till ett tjänsteförhållande på deltid endast på ansökan av tjänsteinnehavaren.

Tjänsteförhållandet för en biskop och ett eklelesiastikråd kan inte ombildas till ett tjänsteförhållande på deltid.

36 §

Rätt för en deltidsanställd tjänsteinnehavare att bli heltidsanställd

En arbetsgivare som behöver nya tjänsteinnehavare för liknande uppgifter i ett tjänsteförhållande på heltid ska oberoende av 62 § i första hand erbjuda en tjänsteinnehavare som anställts tills vidare på deltid en möjlighet att övergå till ett sådant tjänsteförhållande. En förutsättning är att tjänsteinnehavaren på förhand skriftligt har meddelat att han eller hon önskar ett tjänsteförhållande på heltid, att han eller hon uppfyller behörighetsvillkoren för tjänsteförhållandet och att uppgiften är lämplig för honom eller henne.

37 §

Ändring av skyldigheten att utöva en tjänst

Den myndighet som beslutar om anställning i ett tjänsteförhållande som gäller tills vidare kan, efter att ha gett tjänsteinnehavaren möjlighet att bli hörd, besluta att tjänsteinnehavarens skyldighet att utöva sin tjänst ändras, om en omorganisering av verksamheten eller någon annan grundad anledning kräver det.

Kyrkoherden beslutar i fråga om innehavaren av en tjänst som kaplan, församlingspastor eller lektor i församlingen om en ändring av skyldigheten att utöva tjänsten. Gemensamma kyrkorådet beslutar om ändring av

skyldigheten att utöva tjänsten som församlingsspastor eller lektor i en kyrklig samfällighet, om inte något annat bestäms genom ett reglemente eller en instruktion.

38 §

Förflyttning av en tjänsteinnehavare till ett annat tjänsteförhållande

En tjänsteinnehavare kan hos samma arbetsgivare förflyttas till ett annat tjänsteförhållande för vilket han eller hon uppfyller behörighetsvillkoren och som kan anses lämpligt för honom eller henne, om

- 1) tjänsteinnehavarens ställning som anställd tills vidare eller för viss tid inte ändras och det finns en sådan grundad anledning för förflyttningen som har samband med omorganisering av verksamheten eller uppgifterna och den ordinarie lönen inte sjunker,
- 2) han eller hon har gett sitt samtycke till förflyttningen, eller
- 3) det för förflyttningen finns andra godtagbara orsaker och tjänsteinnehavaren har gett sitt samtycke till förflyttningen.

En tjänsteinnehavare kan av grundad anledning förflyttas för en bestämd tid om högst ett år till ett annat tjänsteförhållande hos samma arbetsgivare, om tjänsteinnehavaren uppfyller behörighetsvillkoren och det kan anses lämpligt för honom eller henne och förutsatt att tjänsteinnehavarens ordinarie lön inte sjunker. Ett förordnande för en tjänsteinnehavare kan när som helst återkallas och den som saken gäller är skyldig att omedelbart återgå till sitt tidigare tjänsteförhållande med de löneförmåner som hör till tjänsten. Återkallandet träder i kraft omedelbart.

En tjänsteinnehavare ska ges möjlighet att bli hörd före en förflyttning enligt 1 och 2 mom. eller ett återkallande enligt 2 mom.

39 §

Tjänsteinnehavarens ställning när församlingsindelningen ändras och rörelse överläts

Bestämmelser om hur en ändring i församlingsindelningen inverkar på personalens ställning finns i 13 kap. samt i 13 kap. i kyrkoordningen.

Med överlåtelse av arbetsgivarens rörelse avses i detta kapitel att arbetsgivaren överläter en funktionell del till en annan arbetsgivare så att den helhet som överläts efter överlåtelsen förblir oförändrad eller likartad.

Vid överlåtelse av rörelse övergår de rättigheter och skyldigheter som arbetsgivaren har med anledning av de tjänsteförhållanden som gäller vid tiden för överlåtelsen på den nya ägaren eller innehavaren. Om överlåtelsen sker till en privaträttslig sammanslutning eller stiftelse, övergår tjänsteinnehavarna till ett arbetsavtalsförhållande hos förvärvaren. I detta fall övergår inte de rättigheter och skyldigheter som uttryckligen följer av tjänsteförhållandet men som inte är utmärkande för ett arbetsavtalsförhållande på förvärvaren.

Överlåtaren och förvärvaren svarar solidariskt för en lönefordran eller fordran av annat slag som gäller tjänsteförhållandet och som förfallit till betalning före överlåtelsen. Överlåtaren är dock ansvarig gentemot förvärvaren för en fordran som förfallit till betalning före överlåtelsen, om inte något annat avtalats.

Förvärvaren är skyldig att iaktta det tjänstekollektivavtal som gäller vid tiden för överlåtelsen, så som bestäms i lagen om kollektivavtal (436/1946).

Tjänstledighet

40 §

Tjänstledighet

En tjänsteinnehavare kan på ansökan beviljas befrielse för viss tid från skötseln av sina tjänsteuppgifter, antingen helt eller delvis, om inte något annat bestäms.

En tjänsteinnehavare har rätt att få ledigt från arbetet för att sköta kommunala förtroendeuppdrag så som bestäms i 32 b § i kommunallagen (365/1995).

På partiell sjukfrånvaro för en tjänsteinnehavare tillämpas 2 kap. 11 a § i arbetsavtalslagen (55/2001).

41 §

Ansökan om och beviljande av tjänstledighet

Tjänstledighet ska sökas skriftligt, om inte

något annat bestäms någon annanstans eller föreskrivs i tjänstekollektivavtal.

Beviljande av tjänstledighet och dess längd är beroende av arbetsgivarens prövning, om inte något annat bestäms någon annanstans eller föreskrivs i tjänstekollektivavtal. Om tjänstledighet inte kan beviljas i enlighet med ansökan ska ansökan avslås, om inte tjänsteinnehavaren skriftligt samtycker till att den beviljas på något annat sätt.

Om en tjänsteinnehavare har uteblivit från tjänsteutövningen och han eller hon inte har beviljats tjänstledighet, antecknas frånvaron i efterhand som tjänstledighet, om arbetsgivaren konstaterar att frånvaron berott på ett oöverstigligt hinder eller någon annan giltig orsak.

I kyrkoordningen finns bestämmelser om den myndighet som beviljar tjänstledighet. Kyrkostyrelsen kan utfärda närmare föreskrifter om hur församlingsprästernas tjänstledighet samt semester och fritid ska ordnas.

42 §

Att avbryta och återkalla en tjänstledighet

Beroende på arbetsgivarens prövning kan en tjänstledighet avbrytas eller återkallas på begäran av tjänsteinnehavaren, om inte något annat anges i lag eller föreskrivs i tjänstekollektivavtal.

En tjänstledighet avbryts för den tid som den tjänstlediga tjänsteinnehavaren med sitt samtycke och av grundad anledning förordnas att utföra vissa tjänsteuppgifter.

Om en tjänstledighet används för andra ändamål än vad den beviljats för, kan tjänstledigheten avbrytas eller återkallas. Innan beslut fattas ska tjänsteinnehavaren ges möjlighet att bli hörd.

43 §

Familjeledigheter

En tjänsteinnehavare har rätt att få tjänstledighet på grund av familjeledigheter så som bestäms i arbetsavtalslagen.

Permittering

44 §

Permittering

Arbetsgivaren har rätt att permittera en tjänsteinnehavare så att tjänsteutövningen och lönebetalningen avbryts tills vidare eller för viss tid antingen helt eller delvis medan tjänsteförhållandet i övrigt består, om arbetsgivaren har en grund enligt 52 § för att säga upp tjänsteförhållandet. Kyrkoherdar, biskopar och ecklesiastikråd kan inte permitteras. I fråga om permittering av en innehavare av en annan prästtjänst eller en lektorstjänst i församlingen ska ett utlåtande begäras av domkapitlet. Trots permitteringen får tjänsteinnehavaren ta något annat arbete för permitteringstiden.

En tjänsteinnehavare kan på det sätt som nämns i 1 mom. permitteras för högst 90 dagar, om uppgifterna eller arbetsgivarens förutsättningar att erbjuda arbete har minskat tillfälligt och arbetsgivaren inte rimligen kan ordna andra uppgifter eller sådan utbildning som är lämplig med beaktande av arbetsgivarens behov. Genom tjänstekollektivavtal kan inte avtalas om förlängning av den maximitid för permittering som avses ovan.

På initiativ av arbetsgivaren kan, medan ett tjänsteförhållande fortsätter, avtal ingås mellan tjänsteinnehavaren och arbetsgivaren om permittering av tjänsteinnehavaren på det sätt som anges i 1 mom., när detta är behövligt på grund av arbetsgivarens verksamhet eller ekonomiska situation.

Minst en vecka innan tjänsteutövningen återupptas ska en tjänsteinnehavare som är permitterad tills vidare, upplysas om detta om inte något annat har avtalats.

Om ett beslut om permittering har upphävts till följd av rättelseyrkande eller besvär på andra grunder än de som avses i 1 eller 2 mom. och arbetsgivaren genom ett nytt beslut har bestämt om samma permittering och detta beslut har vunnit laga kraft, anses permitteringen ha verkställts enligt det första beslutet, om inte något annat följer av tiden

för delgivning av det första beslutet eller av att permitteringen återkallas.

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 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.

46 §

Uppsägning av ett tjänsteförhållande i samband med permittering

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

kommer att upphöra. Annat avtal är ogiltigt.

Om permitteringen har trätt i kraft utan att tjänsteinnehavaren har fått till godo en uppsägningstid enligt 55 § 1 mom. och arbetsgivaren säger upp tjänsteinnehavaren innan permitteringen upphör, har tjänsteinnehavaren rätt att i ersättning få sin lön för uppsägningstiden. Från lönen för uppsägningstiden får arbetsgivaren dra av lönen för 14 dagar, om tjänsteinnehavaren har permitterats så att den tid för meddelande om permittering som i enlighet med lag eller avtal ska överstiga 14 dagar har iakttagits.

Om permitteringen har trätt i kraft utan att tjänsteinnehavaren har fått till godo den uppsägningstid som gäller när tjänsteförhållandet avslutas, och permitteringen gäller tills vidare och har fortgått utan avbrott i minst 200 kalenderdagar, har den permitterade tjänsteinnehavaren, om han eller hon säger upp sitt tjänsteförhållande, rätt att i ersättning få sin lön för uppsägningstiden så som bestäms i 2 mom.

47 §

Ersättning för inkomstbortfall under permitteringstiden

Om ett permitteringsbeslut som står i strid med 44 § 1 eller 2 mom. upphävs genom ett beslut som vunnit laga kraft, ska till tjänsteinnehavaren betalas den inkomst för ordinarie arbetstid som han eller hon gått miste om på grund av den lagstridiga permitteringen så som bestäms i 61 §.

Upphörande av ett tjänsteförhållande

48 §

Upphörande av ett tjänsteförhållande utan uppsägning

Ett tjänsteförhållande upphör utan uppsägning och uppsägningstid

1) när tiden för tjänsteinnehavarens anställning har löpt ut,

2) när uppgiften som tjänsteinnehavaren anställts för har utförts,

3) oberoende av den tid för vilken en tjänsteinnehavare som anställts som vikarie för viss tid har anställts, om den tjänsteinneha-

vare som anställts tills vidare återgår i tjänsteutövning och denna med stöd av lag eller tjänstekollektivavtal har en absolut rätt att återgå i tjänsteutövning,

4) när en tjänsteinnehavare utifrån tjänsteförhållandet har beviljats full invalidpension tills vidare, vid utgången av den kalendermånad då tjänsteinnehavarens rätt till lön för sjukdomstid upphörde eller, om arbetsgivaren har fått kännedom om beslutet om invalidpension senare, den dag då beslutet delgavs,

5) den dag som följer på dagen för delfändet av ett beslut om att en villkorlig anställning av en tjänsteinnehavare enligt 16 § 3 mom. eller 33 § 2 mom. förfaller,

6) vid utgången av den kalendermånad under vilken en tjänsteinnehavare fyller 68 år, om inte med tjänsteinnehavaren avtalas om att tjänsteförhållandet fortsätter som ett tjänsteförhållande för viss tid.

Ett tjänsteförhållande upphör utan uppsägning också då tjänsteinnehavaren skriver ut sig ur kyrkan. Den myndighet som har rätt att verkställa uppsägning ska då genom sitt beslut utan dröjsmål konstatera att tjänsteförhållandet har avslutats. Tjänsteförhållandet anses ha avslutats den dag då den myndighet som har rätt att verkställa uppsägning har delgivit tjänsteinnehavaren beslutet om att tjänsteförhållandet avslutas. Innan det konstateras att tjänsteförhållandet har avslutats, ska tjänsteinnehavaren ges möjlighet att bli hörd.

Domkapitlet ingår ett avtal enligt 1 mom. 6 punkten med en innehavare av en prästtjänst eller lektorstjänst i församlingen efter att ha hört församlingen.

Tjänsteförhållandet för innehavaren av en prästtjänst upphör utan uppsägning och uppsägningstid när domkapitlet har beviljat prästen avsked från prästämbetet med stöd av 5 kap. 3 § eller har bestämt att han eller hon ska förlora sitt prästämbete. Tjänsteförhållandet för innehavaren av en lektorstjänst upphör utan uppsägning och uppsägningstid om domkapitlet med stöd av 29 § i detta kapitel har bestämt att han eller hon förverkar sin rätt att verka som lektor.

49 §

Upphörande av tjänsteförhållandet för en biskop

Om en biskop innan den föreskrivna avgångsåldern uppnåtts anmäler till domkapitlet att han eller hon avgår, upphör biskopens tjänsteförhållande vid den tidpunkt som nämns i anmälan.

Domkapitlet beviljar en biskop avsked om inte tjänsteförhållandet har upphört på någon annan grund. Avsked kan utan ansökan beviljas en biskop som bestående har förlorat sin arbetsförmåga.

50 §

Uppsägningsgrunder som beror på tjänsteinnehavaren

En arbetsgivare får inte säga upp ett tjänsteförhållande på grunder som beror på tjänsteinnehavaren, om inte grunderna är sakliga och vägande. Som grund för uppsägning kan betraktas ett allvarligt brott mot de skyldigheter som följer av tjänsteförhållandet samt en väsentlig förändring i de förutsättningar för att utföra arbete som har samband med tjänsteinnehavarens person och på grund av vilka tjänsteinnehavaren inte längre förmår klara av sina uppgifter. När en bedömning görs om det är fråga om sakliga och vägande grunder ska arbetsgivarens och tjänsteinnehavarens förhållanden beaktas som en helhet.

En grund enligt 1 mom. är åtminstone inte

1) tjänsteinnehavarens sjukdom, handikapp eller olycksfall, om inte tjänsteinnehavarens arbetsförmåga på grund av detta har minskat väsentligt och för så lång tid att det inte är rimligt att kräva av arbetsgivaren att tjänsteförhållandet ska fortsätta,

2) deltagande i en stridsåtgärd som en tjänsteinnehavarförening vidtagit i enlighet med föreningens beslut,

3) tjänsteinnehavarens politiska, religiösa eller andra åsikter eller deltagande i samhällsverksamhet eller föreningsverksamhet,

4) att tjänsteinnehavaren anlitar de rätts-

medel som står till buds.

En tjänsteinnehavare som har försummat att fullgöra de skyldigheter som följer av tjänsteförhållandet eller brutit mot dem får dock inte sägas upp förrän han eller hon genom en varning har getts en möjlighet att åtgärda sitt förfarande.

Arbetsgivaren ska före en uppsägning reda ut om uppsägningen kan undvikas genom att tjänsteinnehavaren placeras i ett annat tjänsteförhållande.

Om grunden för uppsägningen är en så allvarlig förseelse i anslutning till tjänsteförhållandet att det inte är rimligt att kräva av arbetsgivaren att tjänsteförhållandet ska fortsätta, tillämpas 3 och 4 mom. inte.

51 §

Att åberopa en uppsägningsgrund som beror på tjänsteinnehavaren

Uppsägning på en grund som anges i 50 § ska verkställas inom en skälig tid efter det att den myndighet som beslutar om uppsägningen har fått kännedom om uppsägningsgrunden.

52 §

Uppsägning av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker

Ett tjänsteförhållande kan sägas upp när tjänsteinnehavarens uppgifter har minskat väsentligt och bestående av ekonomiska orsaker, till följd av omorganiseringar hos arbetsgivaren eller inom enheten i fråga eller av någon annan jämförbar orsak. En uppsägning förutsätter dessutom att tjänsteinnehavaren med hänsyn till hans eller hennes yrkesskicklighet och förmåga inte rimligen kan placeras i ett annat tjänsteförhållande eller anställas i ett arbetsavtalsförhållande med uppgifter som inte väsentligt avviker från tjänsteinnehavarens uppgifter eller omskolas för nya uppgifter.

Någon grund för uppsägning enligt 1 mom. anses åtminstone inte föreligga när

1) uppsägningen har föregåtts eller följts av att en ny person har anställts för liknande uppgifter och det under samma tid inte har

skett några förändringar i arbetsgivarens verksamhetsförutsättningar,

2) den omorganisering av arbetsuppgifterna som uppgetts som orsak till uppsägningen i själva verket inte minskar de uppgifter som arbetsgivaren kan erbjuda eller ändrar uppgifternas art.

53 §

Särskilt uppsägningskydd

En tjänsteinnehavare som har beviljats tjänstledighet för familjeledighet har samma uppsägningskydd som en arbetstagare har enligt arbetsavtalslagen. Detsamma gäller en tjänsteinnehavare som är gravid eller som kommer att utnyttja sin rätt till den ledighet som avses ovan.

Tjänsteförhållandet för en förtroendeman kan sägas upp enligt 50 § endast om majoriteten av de tjänsteinnehavare och arbetstagare som han eller hon är förtroendeman för ger sitt samtycke. Tjänsteförhållandet kan sägas upp enligt 52 § endast om arbetet upphör helt och hållet och något annat arbete som motsvarar tjänsteinnehavarens yrkesskicklighet inte kan ordnas eller han eller hon inte kan omskolas för något annat arbete.

54 §

Uppsägningsrätt i samband med överlåtelse av rörelse

Förvärvaren av en rörelse får inte säga upp en tjänsteinnehavares anställning enbart på grund av att rörelsen överlåtits.

När en arbetsgivare överlåter sin rörelse på det sätt som anges i 39 § 2 mom. får tjänsteinnehavaren utan att iaktta den uppsägnings-tid som annars tillämpas i tjänsteförhållandet eller oberoende av anställningens längd säga upp tjänsteförhållandet så att det upphör på dagen för överlåtelsen, om arbetsgivaren eller den nya innehavaren av rörelsen har underrettat tjänsteinnehavaren om överlåtelsen senast en månad före dagen för överlåtelsen. Om tjänsteinnehavaren har underrättats om överlåtelsen senare, får han eller hon säga upp anställningen så att den upphör på dagen för överlåtelsen eller senare, dock senast inom en månad från underrättelsen.

55 §

Uppsägningstid

När arbetsgivaren säger upp en tjänsteinnehavares tjänsteförhållande är uppsägningstiden minst

- 1) 14 dagar om anställningen har fortsatt högst ett år,
- 2) en månad om anställningen har fortsatt utan avbrott mer än ett år men högst fyra år,
- 3) två månader om anställningen har fortsatt utan avbrott mer än fyra år men högst åtta år,
- 4) fyra månader om anställningen har fortsatt utan avbrott mer än åtta år men högst 12 år,
- 5) sex månader om anställningen har fortsatt utan avbrott mer än 12 år,
- 6) två månader, när det är fråga om en tjänst som kyrkoherde, biskop eller ecklesiastikråd.

När en tjänsteinnehavare säger upp sitt tjänsteförhållande är uppsägningstiden minst

- 1) 14 dagar om anställningen har fortsatt utan avbrott högst fem år,
- 2) en månad om anställningen har fortsatt utan avbrott mer än fem år,
- 3) två månader om kyrkofullmäktige eller gemensamma kyrkofullmäktige är den instans som anställer tjänsteinnehavaren,
- 4) två månader när det är fråga om en kaplan, kyrkoherde, biskop eller ett ecklesiastikråd.

Uppsägningstiden börjar löpa dagen efter den då uppsägningen delges. Med samtycke av tjänsteinnehavaren kan en kortare uppsägningstid än den som avses i 1 och 2 mom. iaktas.

56 §

Hävning av ett tjänsteförhållande

Arbetsgivaren får häva en tjänsteinnehavares tjänsteförhållande så att det upphör omedelbart, oberoende av den uppsägningstid som ska iaktas eller av tidsfristen. Ett tjänsteförhållande får hävas endast av synnerligen vägande orsaker. Som en sådan orsak kan betraktas ett så allvarligt brott mot eller försummelse av de förpliktelser som följer av

lag eller bestämmelser och som väsentligt inverkar på tjänsteförhållandet, att det inte är rimligt att av arbetsgivaren kräva att tjänsteförhållandet ska fortsätta ens för den tid som motsvarar uppsägningstiden.

57 §

När hävningsrätten förfaller

Rätten att häva ett tjänsteförhållande förfaller, om inte orsaken redan före det har förlorat sin betydelse, inom 14 dagar efter det att arbetsgivaren har fått kännedom om att det finns en orsak till hävande eller, om orsaken är av fortgående art, från det att arbetsgivaren har fått kännedom om att den inte längre gäller. Om det finns ett giltigt hinder för hävning, får tjänsteförhållandet hävas inom 14 dagar från det att hindret avlägsnades.

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).

59 §

Myndighet som säger upp eller häver ett tjänsteförhållande

En tjänsteinnehavare sägs upp och hans eller hennes tjänsteförhållande hävs

1) i en församling av kyrkorådet, församlingsrådet eller någon annan myndighet som bestäms i reglementet,

2) i en kyrklig samfällighet av gemensamma kyrkorådet eller någon annan myndighet som bestäms i reglementet,

3) i domkapitlet av domkapitlet,

4) i kyrkostyrelsen av kyrkostyrelsen, om inte något annat föreskrivs.

Den som innehar en prästtjänst eller en lektorstjänst i en församling eller i en kyrklig samfällighet sägs av domkapitlet upp på grunder som beror på tjänsteinnehavaren enligt 50 § eller av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker enligt 52 §, och domkapitlet häver deras anställningar på den grund som anges i 56 §. Om domkapitlet säger upp innehavaren av en prästtjänst eller en lektorstjänst eller häver dennas anställning, ska domkapitlet innan beslut fattas ge församlingen eller den kyrkliga samfälligheten möjlighet att ge ett utlåtande i saken.

Kyrkorådet i en församling samt församlingsrådet eller gemensamma kyrkorådet i en kyrklig samfällighet har rätt att på de grunder som avses i 2 mom. lägga fram ett förslag för domkapitlet om att tjänsteförhållandet för en präst eller lektor ska sägas upp eller om att tjänsteförhållandet ska hävas. Domkapitlet ska behandla ärendet skyndsamt. Domkapitlet kan vid det sammanträde i domkapitlet som följer på utgången av den tid som anges i 57 § besluta att häva tjänsteförhållandet för en präst eller lektor, om ärendet på förslag från församlingen har inletts i domkapitlet under den tid som anges i 57 §.

Tjänsteförhållandet för kyrkoherden samt för församlingens enda kantor eller enda tjänsteinnehavare för diakoni kan inte sägas upp av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker enligt 52 §.

60 §

När ett tjänsteförhållande fortsätter

En tjänsteinnehavares tjänsteförhållande fortsätter utan avbrott, om uppsägning eller hävning av tjänsteförhållandet enligt ett beslut som vunnit laga kraft har skett utan en lagstadgad grund för uppsägning eller häv-

ning. Tjänsteinnehavarens tjänsteförhållande fortsätter utan avbrott också om ett beslut enligt 16 § 3 mom. om att ett tjänsteförhållande förfaller har fattats utan lagstadgad grund enligt ett lagkraftvunnet beslut.

Om ett beslut om uppsägning eller hävning eller att ett tjänsteförhållande förfaller har upphävts till följd av rättelseyrkande eller besvär på andra grunder än de som avses i 1 mom. och arbetsgivaren genom ett nytt beslut har avslutat tjänsteförhållandet och detta beslut har vunnit laga kraft, anses tjänsteförhållandet ha avslutats enligt det första beslutet i ärendet, om inte något annat följer av uppsägningstiden.

Om domstolen i ett fall enligt 56 § anser att arbetsgivaren haft en uppsägningsgrund, anses tjänsteförhållandet fortsätta till utgången av den uppsägningstid som iakttas i fråga om tjänsteinnehavaren. Tjänsteinnehavaren har då rätt att få sin lön för uppsägningstiden.

61 §

Ersättning för inkomstbortfall

När ett ärende som gäller avslutande av ett tjänsteförhållande i de fall som avses i 60 § 1 mom. avgjorts genom ett lagkraftvunnet beslut och arbetsgivaren har fått den utredning som avses i 2 mom. i denna paragraf, ska till tjänsteinnehavaren utan dröjsmål betalas den inkomst för ordinarie arbetstid som han eller hon på grund av att tjänsteförhållandet avslutades lagstridigt har gått miste om, minskad med de motsvarande inkomster som han eller hon fått för samma tid i annan anställning, som yrkesutövare eller som företagare och som tjänsteinnehavaren inte skulle ha fått om han eller hon hade skött sin tjänst. Likaså beaktas som avdrag den inkomstrelaterade dagpenning, grunddagpenning och det arbetsmarknadsstöd enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002) som betalas till tjänsteinnehavaren samt den dagpenningförmån enligt sjukförsäkringslagen (1224/2004) som betalats till honom eller henne för motsvarande tid.

Tjänsteinnehavaren är skyldig att utan dröjsmål lämna arbetsgivaren en tillförlitlig

utredning om andra förvärvsinkomster, inkomstrelaterad dagpenning, grunddagpenning, arbetsmarknadsstöd och sjukförsäkringsersättningar enligt 1 mom. som tjänsteinnehavaren fått.

Arbetsgivaren är skyldig att utan dröjsmål till arbetslöshetsförsäkringsfonden betala 75 procent och till den arbetslöshetskassa som saken gäller 25 procent av den inkomstrelaterade dagpenning som betalats till tjänsteinnehavaren och till Folkpensionsanstalten betala den grunddagpenning eller det arbetsmarknadsstöd som betalats till tjänsteinnehavaren.

När tjänsteinnehavarens pensionsförmåner bestäms betraktas som löneinkomst den inkomst som avses i 1 mom., i vilken som avdrag beaktats sådan pensionsberättigande inkomst som tjänsteinnehavaren erhållit i en annan anställning, som yrkesutövare eller som företagare enligt 1 mom. Som avdrag beaktas inte de dagpenningar eller det arbetsmarknadsstöd som avses i 1 mom. Oberoende av vad som bestäms någon annanstans i lag anses tjänsteinnehavaren när pensionsrätten bestäms ha stått i ett fortlöpande tjänsteförhållande också under den tid som nämns i 1 mom., trots att ingen inkomst ska betalas till honom eller henne för denna tid.

Bestämmelserna i denna paragraf om inkomstrelaterad dagpenning, grunddagpenning och arbetsmarknadsstöd gäller också dagpenning avvägd enligt förtjänsten och grunddagpenning som betalats med stöd av lagen om utkomstskydd för arbetslösa samt arbetsmarknadsstöd.

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.

En arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaktsamhet försummar att fullgöra sina skyldigheter enligt 1 mom. ska ersätta en tjänsteinnehavare för den skada som arbetsgivaren orsakat.

Avstängning från tjänsteutövning

63 §

Avstängning från tjänsteutövning

Om det på sannolika grunder kan misstänkas att en tjänsteinnehavare i sin tjänsteutövning har gjort sig skyldig till ett tjänstebrott eller på något annat sätt handlat i strid med sina skyldigheter, kan han eller hon avstängas från tjänsteutövning för tiden för undersökningen eller rättegången och en präst avstängas också från att utöva prästämbetet. Om det är fråga om ett uppenbart tjänstebrott ska ärendet utan dröjsmål anmälas för förundersökningsmyndigheten för att utredas.

Om det på sannolika grunder kan misstänkas att en tjänsteinnehavare utanför sin tjänsteutövning har gjort sig skyldig till ett brott, kan han eller hon avstängas från tjänsteutövning för tiden för undersökningen eller rättegången och en präst avstängas också från att utöva prästämbetet, om de omständigheter som framkommit i saken kan inverka på tjänsteinnehavarens förutsättningar att sköta sina uppgifter.

I andra fall än de som avses i 1 eller 2 mom. kan en tjänsteinnehavare avstängas från tjänsteutövning för den tid som tjänsteinnehavaren av orsaker som beror på honom eller henne själv inte kan sköta sina tjänsteuppgifter på ett sakligt sätt.

Den myndighet som nämns i 64 § kan besluta att en tjänsteinnehavare interimistiskt ska avstängas från tjänsteutövning och att en präst interimistiskt ska avstängas från att

utöva prästämbetet, tills den myndighet som beslutar om avstängningen har fattat sitt beslut, dock högst för fyra veckor.

64 §

Myndighet som beslutar om avstängning från tjänsteutövning

Domkapitlet beslutar om att en innehavare av en prästtjänst eller en lektorstjänst ska avstängas från sin tjänsteutövning samt att en präst ska avstängas från att utöva prästämbetet. Biskopen beslutar om att en kyrkoherde ska avstängas interimistiskt från tjänsteutövning. Kyrkoherden beslutar om att innehavare av andra prästtjänster och av lektorstjänster i församlingen ska avstängas interimistiskt från tjänsteutövning. Ordföranden för gemensamma kyrkorådet beslutar om att en präst och en lektor i en kyrklig samfällighet ska avstängas interimistiskt från tjänsteutövning. Biskopen beslutar om att en präst ska avstängas interimistiskt från att utöva prästämbetet.

Beslut om att en tjänsteinnehavare i en församling ska avstängas från tjänsteutövning fattas av kyrkorådet, församlingsrådet eller någon annan myndighet som bestäms i reglemente. Kyrkoherden beslutar om att en tjänsteinnehavare i församlingen ska avstängas interimistiskt från tjänsteutövning.

Gemensamma kyrkorådet eller någon annan myndighet som bestäms i reglemente beslutar om avstängning av en tjänsteinnehavare i en kyrklig samfällighet från tjänsteutövning. Ordföranden för gemensamma kyrkorådet beslutar om interimistisk avstängning av en tjänsteinnehavare i en kyrklig samfällighet från tjänsteutövning.

Domkapitlet beslutar om avstängning av en tjänsteinnehavare vid domkapitlet från tjänsteutövning. Biskopen beslutar om interimistisk avstängning av en tjänsteinnehavare vid domkapitlet från tjänsteutövning.

Kyrkostyrelsen beslutar om avstängning av en tjänsteinnehavare vid kyrkostyrelsen från tjänsteutövning. Kanslichefen beslutar om interimistisk avstängning av en tjänsteinnehavare vid kyrkostyrelsen från tjänsteutövning.

65 §

Förfarandet vid avstängning från tjänsteutövning

En tjänsteinnehavare som fattat beslut om interimistisk avstängning från tjänsteutövning eller från att utöva prästämbetet ska utan dröjsmål föra ärendet till den behöriga myndigheten för att beslutas.

Innan ett beslut fattas om avstängning från tjänsteutövning eller från att utöva prästämbetet eller lektorsämbetet, ska tjänsteinnehavaren ges möjlighet att bli hörd i saken. När en präst avstängs från att utöva prästämbetet ska förfarandet enligt 5 kap. 3 § följas. Domkapitlet ska innan innehavaren av en prästtjänst avstängs från tjänsteutövning ge kyrkorådet, församlingsrådet eller gemensamma kyrkorådet möjlighet att ge ett utlåtande i saken.

Ett beslut om avstängning från tjänsteutövning och från att utöva prästämbetet kan verkställas omedelbart.

66 §

Förnyad bedömning av avstängning från tjänsteutövning

Det organ som beslutat om avstängning från tjänsteutövning ska följa hur grunderna för avstängningen möjligen förändras och vid behov fatta ett nytt beslut i saken om så sker. Frågan om fortsatt avstängning från tjänsteutövning ska utan dröjsmål tas till behandling om tjänsteinnehavaren kräver det.

Särskilda bestämmelser

67 §

Granskning av uppsägningsgrunderna i ett ärende som gäller hävning av ett tjänsteförhållande

Om domstolen när den behandlar frågan om hävning av ett tjänsteförhållande anser att grunder för hävning enligt 56 § inte finns, ska domstolen på yrkande pröva om arbetsgivaren har haft en sådan uppsägningsgrund som anges i 50 §.

68 §

Behandling av besvär

Besvär över uppsägning eller hävande av ett tjänsteförhållande, ombildning av ett tjänsteförhållande till tjänsteförhållande på deltid samt avstängning från tjänsteutövning ska behandlas skyndsamt vid domstolen.

69 §

Föreningsfrihet

Tjänsteinnehavare har rätt att höra till föreningar samt att delta i sådana förenings verksamhet. Tjänsteinnehavare har också rätt att bilda en förening. Tjänsteinnehavare har likaså frihet att inte höra till sådana föreningar. Det är förbjudet att hindra eller begränsa utövandet av denna rättighet och frihet.

70 §

Preskription av lönefordran

En tjänsteinnehavare ska lägga fram ett skriftligt yrkande på lön eller någon annan ekonomisk förmån som hänför sig till tjänsteförhållandet inom tre år från utgången av det kalenderår då löneposten eller förmånen borde ha betalats eller getts. Om yrkandet inte har lagts fram inom föreskriven tid, har rätten till lön eller annan ekonomisk förmån förlorats.

Bestämmelserna om tjänsteinnehavare i 1 mom. gäller också den vars tjänsteförhållande har avslutats samt tjänsteinnehavarens dödsbo.

71 §

Återkrav av lön

Arbetsgivaren kan bestämma att lön eller någon annan ekonomisk förmån som följer av ett anställningsförhållande och som betalats utan grund ska återkrävas. Återkrav kan också genomföras så att det belopp som återkrävs dras av från tjänsteinnehavarens lön i samband med följande lönebetalning eller lönebetalningar, om tjänsteinnehavaren fortfarande är anställd hos samma arbetsgivare. I beslutet om återkrav ska nämnas vilket be-

lopp som återkrävs och grunden för återkravet.

Från den lön som ska utbetalas får med stöd av 1 mom. inte återkrävas mer än det som enligt lag får utmätas av lön.

Arbetsgivaren kan antingen helt eller delvis avstå från återkrav, om återkrav med beaktande av omständigheterna ska anses oskäligt eller om det belopp som betalats utan grund är obetydligt.

Om något beslut om återkrav inte har fattats eller om återkrav inte har inletts i någon annan ordning inom tre år från utgången av det kalenderår under vilket lön eller någon annan förmån betalades ut utan grund, har rätten till återkrav förlorats.

72 §

Behandlingsordningen för vissa yrkanden

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

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

73 §

Arbetsintyg

När ett tjänsteförhållande upphör har tjänsteinnehavaren rätt att av arbetsgivaren på begäran få ett skriftligt intyg över hur länge tjänsteförhållandet var i kraft och arbetsuppgifternas art. På tjänsteinnehavarens uttryckliga begäran ska i intyget dessutom nämnas orsaken till att tjänsteförhållandet upphört samt ges en bedömning av tjänsteinnehavarens arbetsskicklighet, flit och uppförande. Av arbetsintyget får inte framgå annat än det som framgår av dess ordalydelse.

Arbetsgivaren är skyldig att ge tjänsteinnehavaren ett arbetsintyg, om intyget begärs inom tio år från det att tjänsteförhållandet upphörde. Intyg över tjänsteinnehavarens arbetsskicklighet, flit och uppförande ska dock begäras inom fem år från det att tjänsteförhållandet upphörde.

Om mer än tio år har förflutit från det att tjänsteförhållandet upphörde ska ett arbetsintyg ges endast om det inte orsakar arbetsgivaren orimliga svårigheter. Under samma förutsättningar ska arbetsgivaren ge ett nytt intyg i stället för ett arbetsintyg som förkommit eller förstörts.

Domkapitlet ger kyrkoherden ett arbetsintyg. Kyrkoherden ger en kaplan, en församlingspastor och en lektor ett arbetsintyg.

13 kap.

Ändringar i församlingsindelningen

3 §

Kyrkoherdar

En kyrkoherde vars tjänst upphör på grund av ändringar i församlingsindelningen förflyttas till en kaplanstjänst i den församling som utvidgas eller bildas eller som annars berörs av ändringarna. På avlöningen för en förflyttad tjänsteinnehavare tillämpas vad som bestäms i 2 § 2 mom.

18 kap.

Biskopsämbetet

4 §

Valförrättning och utfärdande av tjänsteförordnande

Domkapitlet utfärdar tjänsteförordnande för den som blivit utsedd till biskop.

19 kap.

Domkapitlet

2 §

Medlemmar

Fältsbiskopen är extra medlem av domkapitlet när det är fråga om en militärpräst i ett ärende som gäller tjänstefel, avstängning från

prästämbetet för viss tid eller avskedande från prästämbetet.

7 §

Muntlig förhandling, syn och hörande

Domkapitlet kan hålla muntlig förhandling eller förrätta syn. Parterna ska bevisligen kallas till dessa. I en muntlig förhandling kan vittnen och sakkunniga höras på ed eller försäkran. En part kan även höras på sanningsförsäkran i andra ärenden än sådana som gäller tjänstefel. För utredning av ett ärende kan domkapitlet även begära utlåtande av någon annan myndighet.

22 kap.

Kyrkostyrelsen, kyrkans centralfond och kyrkans arbetsmarknadsverk

2 §

Kyrkostyrelsens uppgifter

På kyrkostyrelsen ankommer, om inte något annat stadgas eller bestäms i denna lag eller i kyrkoordningen,

6 a) att besluta om sådant erkännande och jämställande av studier, utbildning eller yrkespraktik utomlands samt om sådan behörighet som en examen medför som avses i 6 kap. 15 §,

Kyrkostyrelsen ska ge sitt beslut enligt 1 mom. 6 a-punkten inom fyra månader efter det att en ansökan har anlänt till kyrkostyrelsen, om inte något annat bestäms. I anslutning till kyrkostyrelsen finns en delegation som vid behov ger utlåtanden till kyrkostyrelsen för behandling av de ärenden som avses i 6 kap. 15 §. Delegationen utför dessutom i enlighet med vad kyrkostyrelsen bestämmer andra uppgifter med anknytning till erkännande av examina. Bestämmelser om delegationens sammansättning finns i en instruktion som kyrkostyrelsen godkänner.

24 kap.

Underställning och ändringssökande

3 §

Rättelseyrkande

Den som är missnöjd med ett beslut av en myndighet kan framställa ett skriftligt rättelseyrkande enligt följande, om inte något annat bestäms i denna lag:

4) hos domkapitlet i fråga om sådana beslut av domkapitlet som gäller huruvida en präst håller fast vid kyrkans bekännelse enligt 5 kap. 3 § och en lektor enligt 6 kap. 29 §, huruvida en präst handlat i strid med de skyldigheter som är förenade med prästämbetet eller försummat att fullgöra dem eller uppträtt olämpligt eller som gäller ett sådant valförslag för kyrkoherdeval som avses i 6 kap. 15 § i kyrkoordningen, samt i fråga om beslut av ett organ eller en tjänsteinnehavare som är underställt domkapitlet,

4 §

Kyrkobesvär

Beslut av kyrkofullmäktige, gemensamma kyrkofullmäktige, valnämnden i en församling och i ett stift, stiftsfullmäktige, domkapitlet och kyrkostyrelsen samt beslut av kyrkorådet, församlingsrådet och gemensamma kyrkorådet till följd av ett rättelseyrkande får överklagas genom kyrkobesvär hos förvaltningsdomstolen. Ärenden som ska underställas ska dock överklagas hos underställningsmyndigheten.

9 §

Rättelseyrkande- och besvärstid

Tiden för ett rättelseyrkande som avser ett beslut om uppsägning enligt 6 kap. 52 § börjar löpa först från utgången av den uppsägningstid som anges i 6 kap. 55 §. Detsamma gäller besvärstiden när kyrkofullmäktige eller

gemensamma kyrkofullmäktige har fattat ett beslut om uppsägning enligt 6 kap. 52 §.

11 §

Delgivning

En församlingsmedlem anses ha fått del av beslutet när protokollet eller underställnings- eller besvärmyndighetens beslut har lagts fram offentligt eller vid kyrkoherdeval när valresultatet har kungjorts.

14 §

Begränsning av rätten att yrka rättelse och att anföra besvär

Ändring får inte sökas genom rättelseyrkande eller besvär i

2) beslut som biskopen och domkapitlet gemensamt har fattat om godkännande till prästämbetet eller om att återge prästämbetet eller beslut som biskopen har fattat ensam, förutom beslut med stöd av 19 kap. 5 §,

4) beslut av domkapitlet i ärenden som avses i 6 kap. 11 § 2 och 3 mom. i denna lag eller i 2 kap. 3 § och 9 § 2 mom., 6 kap. 21 § 1 mom., 30 § 1 mom. och 38 §, 9 kap. 7 §, 19 kap. 11 § i kyrkoordningen och 2 kap. 30 § 3 mom., 62 § 1—4 mom. och 63 § 3 mom. i valordningen för kyrkan och inte heller i beslut som gäller avläggande av en sådan pastoralexamen, högre pastoralexamen och examen i ledning av församlingsarbete som avses i 6 kap. 12 § i kyrkoordningen,

5) valnämndens beslut i ärenden enligt 2 kap. 39 § 1 mom. 2—8 punkten eller 2 och 3 mom. i valordningen för kyrkan, och inte heller i valmyndighetens åtgärder eller beslut om förhandsröstning i hemmet,

6) förvaltningsdomstolens beslut om val längden vid kyrkoherdeval eller församlingsval,

7) varning enligt 6 kap. 26 § 3 mom. som arbetsgivaren gett en tjänsteinnehavare, och inte heller i

8) arbetsgivarens begäran eller förordnande enligt 6 kap. 31 §.

Beslut om interimistisk avstängning från tjänsteutövning eller interimistisk avstängning från utövandet av prästämbetet enligt 6 kap. 63 § får inte överklagas genom rättelseyrkande eller besvär.

25 kap.

Kompletterande stadganden

2 §

Domstolarnas anmälningsskyldighet

Åtalas en präst vid en allmän domstol, ska domstolen anmäla detta till behörigt domkapitel som kan förordna ett ombud att närvara vid behandlingen av målet. Anmälan behövs inte i ett ärende som handläggs i ett förfarande enligt lagen om föreläggande av böter och ordningsbot (754/2010) eller i fråga om vilket handläggningen har inletts i detta förfarande men överförs till handläggning vid domstol efter att den misstänkte eller målsäganden återtagit sitt samtycke enligt 4 eller 5 § i den lagen eller den misstänkte har motsatt sig ett ordningsbotsföreläggande enligt 18 § i den lagen.

Har en domstol dömt en präst eller en tjänsteinnehavare vid kyrkostyrelsen, vid ett domkapitel, i en församling eller i en kyrklig samfällighet till straff för något annat brott, ska en kopia av beslutet utan dröjsmål sändas till domkapitlet då ärendet gäller en präst och då ärendet gäller andra tjänsteinnehavare till den församling eller kyrkliga myndighet hos vilken tjänsteinnehavaren är anställd.

8 §

Offentlighet och sekretess

Inom kyrkoförvaltningen tillämpas vad som föreskrivs i lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet, om inte något annat följer av 5 kap. 2 §, 6 kap. 28 eller 29 § eller 24 kap. i denna lag. Sekretessbelagda är även handlingar som gäller själavård eller diakoniarbete för enskilda personer.

10 §

Lika röstetal

Faller rösterna vid omröstning lika, gäller som beslut den åsikt för vilken ordföranden gett sin röst. I ett ärende som gäller uppsägning eller hävning av en tjänsteinnehavares tjänsteförhållande eller konstaterande av att tjänsteförhållandet förfallit samt i ett ärende som gäller prästämbetet enligt 5 kap. 3 § 2—4 mom. och en lektorstjänst enligt 6 kap. 29 § avgör dock den åsikt som är lindrigare. När antalet röster eller jämförelsetalen är lika stora vid val avgör lotten. I fråga om val av kaplan eller ordinarie lektor kan dock i kyrkoordningen bestämmas att domkapitlet, om rösterna vid valet faller lika, till tjänsten ska utnämna någon av de sökande som erhållit de flesta rösterna.

Denna lag träder i kraft den 1 juni 2013. Lagens 25 kap. 2 § träder dock i kraft samma dag som lagen om föreläggande av böter och ordningsbot.

Det som föreskrivs i den upphävda 23 kap. 2 § tillämpas till dess 25 kap. 2 § träder i kraft.

Om ett ärende enligt denna lag är anhängigt när denna lag träder i kraft, tillämpas de bestämmelser och föreskrifter som gäller vid ikraftträdandet. Ett disciplinärt ärende som anhängiggjorts innan denna lag träder i kraft slutbehandlas med iakttagande av de bestämmelser som gäller vid ikraftträdandet. Har ett tjänstefel eller ett olämpligt uppträdande eller en förseelse ägt rum innan denna lag träder i kraft, men ärendet inte har anhängiggjorts förrän denna lag träder i kraft, ska ärendet behandlas enligt bestämmelserna i denna lag.

Den arbetsgivartjänstestadga som gäller när denna lag träder i kraft ska följas under högst ett år efter lagens ikraftträdande, om inte en föreskrift i tjänstestadgan gäller ett ärende som regleras genom lag eller om den inte står i strid med denna lag.

En tjänsteinnehavare som med stöd av 26 kap. 4 § 1 mom. 1 punkten har rätt till en högre avgångsålder enligt den kyrkolag

(635/1964) som upphävts den 1 januari 1994, bibehåller denna avgångsålder.

En tjänsteinnehavare eller annan anställd som har utnämnts eller utsetts till sin uppgift innan denna lag träder i kraft bibehåller oberoende av kravet på konfirmation behörigheten för sin uppgift.

Om en tjänst eller något annat anställ-

ningsförhållande har förklarats ledigt innan denna lag träder i kraft, tillämpas i fråga om de allmänna behörighetsvillkoren de bestämmelser som gällde när tjänsten eller anställningsförhållandet förklarades ledigt.

Åtgärder som krävs för verkställigheten av denna lag får vidtas innan lagen träder i kraft.

Helsingfors den 21 december 2012

Republikens President
SAULI NIINISTÖ

Inrikesminister Päivi Räsänen