

FINLANDS FÖRFATTNINGSSAMLING

Utgiven i Helsingfors den 11 april 2018

211/2018

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, 6 kap. 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:

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 må-

nad för varje period av 30 kalenderdagar som arbetsförmågan eller familjeledigheten fortgår. Arbetsgivaren ska innan prøvotiden går ut underrätta tjänsteinnehavaren om att prøvotiden förlängs. Domkapitlet beslutar om prøvotiden 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 prøvotid ska iakttas i det nya tjänsteförhållandet.

Under prøvotiden 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 prøvotiden.

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

Bestämmelserna om prøvotid tillämpas inte på en tjänst som kyrkoherde, biskop, prästassessor eller ledande tjänsteinnehavare vid 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 prøvotid,
- 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 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 tjänsteinnehavaren 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 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 § 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 av 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 uppsägnings-tiden 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 16 april 2018.

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.

211/2018

Helsingfors den 6 april 2018

Republikens President
Sauli Niinistö

Undervisningsminister Sanni Grahn-Laasonen