

6.2.2018

1(4)

Eduskunta  
Hallintovaliokunta

**Viite:** Hallintovaliokunnan sähköpostitse saapunut lausuntopyyntö 30.1.2018

Liittyy hallituksen esitykseen HE 174/2017 vp

**KIRKON ALAT RY:N LAUSUNTO LAKIESITYKSESTÄ, JOKA KOSKEE  
KIRKKOLAIN 6 LUVUN MUUTTAMISTA**

Lausuntopyyntö Eduskunnan hallintovaliokunta on pyytänyt kirjallista  
asiantuntijalausuntoa hallituksen esityksestä.

Kirkon alat ry:n kanta lakiesityksessä ehdotettuihin muutoksiin

Kirkon alat ry hyväksyy lakiesityksen tavoitteen yhdenmukaistaa evankelis-luterilaisen kirkon palveluksessa olevan henkilöstön asemaa heidän palvelussuhdelajistaan riippumatta. Näin ollen on perusteltua, että kirkon virkalainsäädäntöön tehdään *soveltuvin osin* vastaavat muutokset, joita työsopimuslain nojalla sovelletaan kirkon työsopimussuhteiseen henkilöstöön.

Muutosten ulottamisessa kirkkolainsäädäntöön tulisi kuitenkin ottaa huomioon myös kirkon virkasuhteisiin ja kirkon palvelussuhdejärjestelmään liittyvät erityispiirteet eikä välttämättä mekaanisesti muuttaa kaikkia kirkkolain pykäliä työsopimuslain säännöksiä vastaaviksi.

Kirkon alat ry:n esittämiä näkökohtia yksittäisistä säännösehdotuksista

**1. Pitkäaikaistyöttömän ottaminen määräaikaiseen virkasuhteeseen**

Säännös vastaisi työsopimuslain 3 a §:ää. On totta, että ehdotuksella pyritään alentamaan työnantajan työllistämiskynnystä pitkäaikaistyöttömien palkkaamisessa. Samalla on kuitenkin todettava, että ehdotuksella myös pyritään heikentämään viranhaltijan suojaksi säädettyä irtisanomis- ja virassapysymissuojaa, kun määräaikaisen

6.2.2018

2(4)

palvelussuhteen käyttöala laajenisi myös virkasuhteissa.

Esityksen perustelujen mukaan pitkäaikaistyöttömän näkökulmasta tavoitteena on hänen työllistymismahdollisuuksiensa parantuminen vapailla työmarkkinoilla. Käytännössä kirkon palveluksessa olevan henkilöstön palvelussuhdelaji on hyvin pitkälti työnantajan valittavissa. Vain harvoissa tehtävissä edellytetään välttämättä virkasuhteen käyttämistä. Sen vuoksi pitkäaikaistyöttömän työmahdollisuuksien lisäämisen kannalta voisi olla riittävää, että määräaikaiseen palvelussuhteeseen rekrytoiminen rajoittuisi työsopimussuhteeseen. Vastaavaa muutosta kirkkolain virkasuhteeseen ottamista koskevaan säännökseen ei näin ollen ole välttämättä tarpeen tehdä.

## **2. Työllistymisvapaa ja työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus**

Esityksen mukaisen 52 a §:n yksityiskohtaisista perusteluista ei täsmällisesti ilmene, miten säännöksen soveltamisen edellytyksenä oleva työnantajan palveluksessa keskimäärin olevan henkilöstön määrä lasketaan. Perustelua olisi täsmennettävä siten, että lukumäärää laskettaessa otetaan huomioon **sekä** virkasuhteessa **että** työsopimussuhteessa oleva henkilöstö.

Lisäksi säännöksen yksityiskohtaisissa perusteluissa on palvelussuhteen yhdenjaksoisuuden osalta seuraava toteamus: *"Yhtäjaksoisuutta on tarkoitettu arvioitavaksi 9 §:ssä säädettyjä periaatteita noudattaen"*. Epäselväksi jää, mitä tällä viittauksella tosiasiallisesti tarkoitetaan.

## **3. Virkasuhteen päättämismenettely.**

Esityksen mukaan työnantajalla ei olisi velvollisuutta kuulla viranhaltijaa irtisanomisesta 1 momentin perusteella, jos työnantajalla on työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta sovitun virkaehtosopimuksen perusteella velvollisuus neuvotella viranhaltijan irtisanomisesta taloudellisella tai tuotannollisella perusteella. Esityksen mukaan ehdotus vastaisi tältä osin kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 43 §:n säännöstä.

Ehdotettu säännös kuitenkin poikkeaa kunnallista viranhaltijaa koskevan vastaavan sääntelyn osalta siinä, että kunnallisen viranhaltijan osalta yhteistoimintamenettelystä on säädetty laissa. Sen sijaan yhteistoimintalainsäädäntö ei koske kirkkoa eli irtisanomisuhasta ei kirkon sektorilla olisi enää *lain mukaan* velvollisuutta neuvotella henkilöstön edustajien kanssa. Sen

6.2.2018

3(4)

vuoksi kuulemisvelvollisuuden säilyttäminen lain tasolla olisi perusteltua myös tuotannollisten tai taloudellisten syiden perusteella harkittavissa irtisanomistilanteissa, vaikkakin "TUTA-neuvottelovelvollisuudesta" on sovittu Kirkon yhteistoimintasopimuksessa eli virkaehtosopimuksessa.

Päällekkäisestä kuulemismenettelystä ei aiheudu työnantajalle olennaista haittaa, mutta se selkeyttää huomattavasti irtisanomisuhan alla olevien henkilöiden oikeusturvaa ja voi omalta osaltaan varmistaa työnantajan harkintavallan käytön perusteltavuutta ja asianmukaisuutta.

Esitys on irtisanomisuhan alla olevan viranhaltijan oikeusturvan kannalta sikäläkin ongelmallinen, että pykälän 1 momenttiin mainittuun kuulemisvelvollisuuteen sisältyy myös oikeus käyttää avustajaa. Esityksen mukaan avustajan käyttö ei enää olisi mahdollista taloudellisin tai tuotannollisin syin tapahtuvassa irtisanomistilanteessa. Vaikka avustajan käyttäminen epäilemättä onkin yleensä tarpeellisempaa henkilökohtaisella perusteella tapahtuvissa irtisanomistilanteissa, ei avustajan käyttömahdollisuuden poistamista kokonaan myös totannollis-taloudellisissa irtisanomistilanteissa voida pitää hallintolain periaatteiden kannalta perusteltuna.

#### **4. Irtisanotun viranhaltijan takaisin ottaminen**

Esitykseen sisältyvän kirkkolain 6 luvun 62 §:n mukaan työnantajan olisi tarjottava työtä ensisijaisesti irtisanotuille kelpoisuusvaatimukset täyttävälle viranhaltijoille, jos se tarvitsee *"viranhaltijoita tehtäviltään samankaltaiseen toistaiseksi voimassa olevaan tai yli kuusi kuukautta kestävään virkasuhteeseen"*. Kursiivilla kirjoitetulta osaltaan säännös vastaa voimassa olevaa lakia.


Ottaen huomioon esityksessä ehdotettu takaisinottoajan olennainen lyhentäminen sekä se seikka, että työnantaja voi kirkon sektorilla hyvin pitkälti päättää, teettääkö se työtä virkavai työsopimussuhteessa, olisi takaisinottovelvollisuuden piiriin perusteltua sisällyttää myös sellaiset tilanteet, joissa työnantaja tarvitsee työntekijöitä *tehtäviltään samankaltaiseen työsopimussuhteeseen*. Tällainen muutos voisi olla omiaan helpottamaan irtisanottujen viranhaltijoiden työllistymistä entisen työnantajansa palvelukseen, kun takaisinottovelvollisuuden rajauksena ei enää olisi aikaisempi palvelussuhdelajin mukainen ero.

6.2.2018

4(4)

Toivomme, että valiokunta lakiesitystä käsitellessään ottaisi esitetyt yksittäisiä säännösehdotuksia koskevat näkökohdat huomioon omassa mietinnössään sekä lakiesityksen perusteella säädettävässä lainmuutoksessa.

Kirkon alat ry



Paula Aaltonen  
toiminnanjohtaja