

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till ändring av 6 kap. i kyrkolagen och upphävande av 19 § i lagen om den evangelisk-lutherska kyrkans tjänstekollektivavtal

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I denna proposition föreslås det att kyrkolagen ändras så att avgångsåldern för tjänsteinnehavare vid en församling, en kyrklig samfällighet, ett domkapitel och kyrkostyrelsen höjs stegvis från nuvarande 68 år till 70 år. Ändringen motsvarar de ändringar av arbetspensionslagarna som träder i kraft vid ingången av 2017 och genom vilka pensionsåldern och åldersgränsen för pensionstillväxt höjs. Motsvarande ändring har gjorts i arbetsavtalslagen, lagen om kommunala tjänsteinnehavare och statstjänstemannalagen.

Det föreslås också att möjligheterna för tjänsteinnehavare som inte omfattas av kyrkans tjänstekollektivavtal att söka ändring ska utökas. Till kyrkolagen fogas en bestämmelse om förbud för tjänsteinnehavare som är fackligt anslutna att söka ändring genom besvär i ärenden som gäller anställningsvillkor. Motsvarande bestämmelse i lagen om den evangelisk-lutherska kyrkans tjänstekollektivavtal upphävs.

Dessutom föreslås att det till kyrkolagen fogas en bestämmelse enligt vilken bestämmelserna om dröjsmålsranta i räntelagen ska tillämpas på fordringar som grundar sig på tjänsteförhållandet för tjänsteinnehavare vid en församling, en kyrklig samfällighet, ett domkapitel och kyrkostyrelsen. Förslaget motsvarar de ändringar som gjorts i statstjänstemannalagen och lagen om kommunala tjänsteinnehavare.

Lagarna avses träda i kraft den 1 januari 2017.

INNEHÅLL

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL	1
INNEHÅLL	2
ALLMÄN MOTIVERING	3
1 NULÄGE OCH BEDÖMNING AV NULÄGET	3
1.1 Avgångsålder för tjänsteinnehavare	3
1.2 Tjänsteinnehavares rätt att söka ändring	3
1.3 Behandlingsordning i fråga om ersättningskrav	5
1.4 Dröjsmålsränta	5
2 FÖRESLAGNA ÄNDRINGAR	6
3 PROPOSITIONENS KONSEKVENSER	7
3.1 Ekonomiska konsekvenser	7
3.2 Konsekvenser för anställda och för myndigheternas verksamhet	7
4 BEREDNINGEN AV PROPOSITIONEN	7
DETALJMOTIVERING	8
1 MOTIVERING TILL LAGFÖRSLAGEN	8
1.1 Kyrkolagen	8
6 kap. Personal	8
1.2 Lagen om den evangelisk-lutherska kyrkans tjänstekollektivavtal	11
2 IKRAFTTRÄDANDE	11
3 FÖRHÅLLANDE TILL GRUNDLAGEN SAMT LAGSTIFTNINGSORDNING	11
LAGFÖRSLAG	12
Lag om ändring av 6 kap. i kyrkolagen	12
Lag om upphävande av 19 § i lagen om den evangelisk-lutherska kyrkans tjänstekollektivavtal	14
BILAGA	15
PARALLELLTEXT	15
Lag om ändring av 6 kap. i kyrkolagen	15

ALLMÄN MOTIVERING

1 Nuläge och bedömning av nuläget

1.1 Avgångsålder för tjänsteinnehavare

Enligt 6 kap. 48 § 1 mom. 6 punkten i kyrkolagen upphör ett tjänsteförhållande utan uppsägning och uppsägningstid vid utgången av den kalendermånad under vilken en tjänsteinnehavare fyller 68 år, om inte med tjänsteinnehavaren avtalas om förlängning för viss tid av tjänsteförhållandet. Enligt 6 § i pensionslagen för evangelisk-lutherska kyrkan i Finland (261/2008) har en arbetstagare rätt till ålderspension, invalidpension, arbetslöshetspension, deltidspension och rehabiliteringsförmåner enligt samma bestämmelser som en arbetstagare som är anställd hos staten. Det att avgångsåldern bestämts vara 68 år grundar sig på bestämmelsen om flexibel pensionsålder, som är 63–68 år enligt lagen om statens pensioner (1295/2006). Pensionsåldern och åldersgränsen för pensionstillväxt höjs enligt förslaget stegvis enligt de ändringar av arbetspensionslagarna som träder i kraft vid ingången av 2017. På motsvarande sätt är det nödvändigt att också se över bestämmelserna om avgångsålder inom kyrkan.

Ändringar har införts i 35 § 1 mom. i statstjänstemannalagen (750/1994) och 34 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003) den 1 april 2016, så att avgångsåldern för tjänstemän och tjänsteinnehavare stegvis höjs till 70 år på motsvarande sätt som åldersgränsen för pensionstillväxt höjs i arbetspensionslagstiftningen. En tjänstemans eller tjänsteinnehavares tjänsteförhållande upphör utan uppsägning eller annan åtgärd vars syfte är att tjänsteförhållandet ska upphöra vid utgången av den månad under vilken han eller hon uppnår avgångsåldern.

1.2 Tjänsteinnehavares rätt att söka ändring

I 24 kap. 3 § i kyrkolagen föreskrivs om sökande av ändring i ett beslut av en myndighet genom rättelseyrkande och i 4 § om sökande av ändring genom kyrkobesvär. Villkoren för anställningsförhållandet regleras i tjänstekollektivavtal. Enligt 1 § i lagen om arbetsdomstolen (646/1974) avgörs ett tvistemål som gäller tjänstekollektivavtalets giltighet och innebörd av arbetsdomstolen.

Enligt 19 § i lagen om den evangelisk-lutherska kyrkans tjänstekollektivavtal (968/1974) får en tjänsteinnehavare inte söka ändring genom besvär i en myndighets beslut i ett ärende som avses i 2 § eller föra det till handläggning genom anspråk på rättelse eller som förvaltnings-tvistemål, om tjänsteinnehavaren eller tjänsteinnehavarföreningen har rätt att inleda ärendet hos arbetsdomstolen. Enligt 2 § i den lagen gäller angående villkoren i tjänsteinnehavares anställningsförhållande, utan hinder av vad som föreskrivs i lag, vad som bestäms om dem genom tjänstekollektivavtal. En tjänsteinnehavare åtnjuter likväl minst sådana förmåner att sämre villkor inte får avtalas för honom eller henne enligt någon annan lag. Syftet med bestämmelsen i lagens 19 § är att utesluta möjligheten att genom begäran om omprövning (rättelseyrkande) eller besvär söka ändring i ett ärende som enligt 2 § i lagen är avtalsbaserat, om tjänsteinnehavaren eller tjänsteinnehavarföreningen skulle ha rätt att väcka talan gällande ärendet hos arbetsdomstolen.

En tjänsteinnehavare som står utanför kyrkans tjänstekollektivavtal kan inte begära omprövning eller annars söka ändring i anställningsvillkor som regleras genom tjänstekollektivavtalet, om tjänsteinnehavarföreningen har rätt att inleda ärendet hos arbetsdomstolen. Med tjänsteinnehavare som står utanför tjänstekollektivavtalet avses en tjänsteinnehavare som inte är ansluten till en tjänsteinnehavarförening eller som är ansluten till ett fackförbund som inte är bundet

av tjänstekollektivavtalet, men som omfattas av tjänstekollektivavtalet med stöd av 5 § 3 mom. i lagen om den evangelisk-lutherska kyrkans tjänstekollektivavtal.

En tjänsteinnehavarförening som är part i tjänstekollektivavtalet för talan vid arbetsdomstolen i eget namn också för de tjänsteinnehavares räkning som inte är bundna av tjänstekollektivavtalet men i fråga om vilka arbetsgivaren är skyldig att med stöd av 5 § 3 mom. i lagen om den evangelisk-lutherska kyrkans tjänstekollektivavtal följa tjänstekollektivavtalets bestämmelser när tjänstekollektivavtal ingås med dem. Tjänsteinnehavarföreningen har alltid möjlighet att inleda ett ärende hos arbetsdomstolen, men en tjänsteinnehavare som står utanför tjänstekollektivavtalet har inte rätt att kräva att en förening som är part i ett tjänstekollektivavtal ska väcka talan hos arbetsdomstolen för hans eller hennes räkning. En tjänsteinnehavare som står utanför tjänstekollektivavtalet har inte heller sekundär rätt att väcka talan, och kan därför inte själv föra talan vid arbetsdomstolen.

Enligt 21 § 1 mom. i grundlagen har var och en rätt att på behörigt sätt och utan ogrundat dröjsmål få sin sak behandlad av en domstol eller någon annan myndighet som är behörig enligt lag samt att få ett beslut som gäller hans eller hennes rättigheter och skyldigheter behandlat vid domstol eller något annat oavhängigt rättsskipningsorgan. På författningsnivå kan rättskyddet för tjänsteinnehavare som står utanför kyrkans tjänstekollektivavtal inte anses vara förenligt med 21 § i grundlagen. Besvärsförbudet i 19 § i lagen om den evangelisk-lutherska kyrkans tjänstekollektivavtal gör att en tjänsteinnehavare som står utanför tjänstekollektivavtalet inte har möjlighet att få ett beslut prövat av ett oavhängigt rättsskipningsorgan i alla situationer.

Högsta förvaltningsdomstolen har tolkat 26 § i lagen om kommunala tjänstekollektivavtal (669/1970) i sin dom HFD:1999:80 och konstaterat att rätten att väcka talan har begränsats på ett uttömmande sätt i 13 § 1 mom. i lagen om arbetsdomstolen till parter i ett tjänstekollektivavtal och, under vissa förutsättningar, till dem som är bundna till avtal. Besvärsförbudet för en tjänsteinnehavare enligt 26 § i lagen om kommunala tjänstekollektivavtal gäller situationer där tjänsteinnehavaren eller tjänsteinnehavarföreningen har rätt att inleda ett ärende hos arbetsdomstolen. En tjänsteinnehavarförening har alltid denna möjlighet, men en tjänsteinnehavare som inte hör till en fackförening eller som hör till en tjänsteinnehavarförening som inte har förhandlingsrätt har inte någon möjlighet att ålägga en förening som är part i ett tjänstekollektivavtal att väcka talan för egen räkning. Enligt motiveringen till den sistnämnda bestämmelsen (RP 13/1970 rd s. 10) ansågs det inte vara på sin plats att två olika rättsmedel kan användas i samma sak. Syftet med bestämmelsen var att utesluta möjligheten att överklaga ett beslut i en sak som enligt 2 § i lagen om kommunala tjänstekollektivavtal kan vara föremål för avtal, om tjänsteinnehavarföreningen eller tjänsteinnehavaren skulle ha rätt att väcka talan i saken hos arbetsdomstolen. Ovan nämnda 26 § i lagen om kommunala tjänstekollektivavtal motsvarar 19 § i lagen om den evangelisk-lutherska kyrkans tjänstekollektivavtal.

Högsta förvaltningsdomstolen ansåg att 26 § i lagen om kommunala tjänstekollektivavtal inte hindrar en tjänsteinnehavare från att få en fråga om ekonomisk fördel som på basis av tjänsteförhållandet ska betalas till honom eller henne behandlad i förvaltningsprocessordning, även om avgörandet av yrkandet kräver tolkning av tjänstekollektivavtalet, om tjänsteinnehavaren inte själv på grund av 13 § i lagen om arbetsdomstolen kan få saken prövad av arbetsdomstolen. I sådana fall måste tjänsteinnehavaren enligt 16 § 1 mom. i den dåvarande regeringsformen, som numera motsvaras av 21 § 1 mom. i grundlagen, ha rätt att få sin sak prövad av i sista hand förvaltningsdomstolen.

På basis av rättspraxis har gränsdragningen mellan arbetsdomstolens och förvaltningsdomstolens befogenheter blivit tydligare. Rätten för en tjänsteinnehavare som står utanför tjänstekollektivavtalet att föra sin sak till domstolsprövning är emellertid beroende av denna rättspraxis.

Detta kan inte betraktas som tydlig reglering på lagstiftningsnivå. Lagen om den evangelisk-lutherska kyrkans tjänstekollektivavtal innehåller i praktiken i fråga om tjänsteinnehavare som står utanför tjänstekollektivavtalet ett likadant besvärsförbud som det som gäller för kommunala tjänsteinnehavare som står utanför det kommunala tjänstekollektivavtalet.

Justitiekanslersadjointen ansåg i sitt beslut av den 17 augusti 2012 (Dnr OKV/14/50/2010), att de lagstadgade rättsskyddsmedlen för tjänsteinnehavare som inte är fackligt anslutna i detta avseende är sådana att rättsskyddet enligt 21 § i grundlagen inte tillgodoses i tillräcklig omfattning och på ett likställt sätt. Justitiekanslersadjointen hade redan tidigare år 2010 meddelat beslut i två klagomålsärenden som gällde kommunala tjänste- och arbetskollektivavtal och likabehandling. Justitiekanslersadjointen bad då också finansministeriet och arbets- och näringsministeriet överväga om det i ljuset av de omständigheter som framkommit kunde anses att de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna för tjänsteinnehavare och arbetstagare som inte omfattas av kommunala tjänste- och arbetskollektivavtal tillgodoses tillräckligt i situationer där den som står utanför avtalet har begränsad möjlighet att få en fråga om avtalsdiskriminering prövad av arbetsdomstolen.

1.3 Behandlingsordning i fråga om ersättningskrav

I 6 kap. 72 § 1 mom. i kyrkolagen föreskrivs om behandlingsordningen i fråga om ersättningskrav. Som förvaltningsstvemål vid förvaltningsdomstolen behandlas krav på ersättning enligt 6 kap. 9 § 3 mom. till tjänsteinnehavare som utan grundad anledning har anställts för viss tid, krav på ersättning för uppsägningstiden enligt 42 § 2 och 3 mom. till tjänsteinnehavare som blir uppsagd under permitteringstiden samt krav på ersättning enligt 62 § 2 mom. för försummelse av skyldigheten att återanställa en tjänsteinnehavare.

1.4 Dröjsmålsränta

Räntelagen (633/1982) innehåller bestämmelser om ränta på penninggäld. I lagen föreskrivs det om den ränta som ska betalas på gälden för tiden före förfallodagen samt den dröjsmålsränta som ska betalas på grund av försenad betalning av en gäld som förfallit till betalning. Räntelagens centrala innehåll utgörs av bestämmelser om dröjsmålsräntans storlek och tidpunkten för när dröjsmålsräntan ska börja betalas. Det föreskrivs till exempel om dröjsmålsränta på gäld vars förfallodag är bestämd, dröjsmålsränta på gäld vars förfallodag inte är bestämd och dröjsmålsränta på skadeståndsgäld.

Enligt 4 § 1 mom. i räntelagen ska gäldenären vid dröjsmål med betalning av gäld på det försenade beloppet betala en årlig dröjsmålsränta som är sju procentenheter högre än den i 12 § i räntelagen avsedda referensränta som gäller vid tidpunkten i fråga. Referensräntan baserar sig på den styrränta som Europeiska centralbanken tillämpat, och dess belopp kan variera från år till år.

Räntelagen är en allmän lag som tillämpas om inte något annat föreskrivs någon annanstans eller något annat följer av gäldenärens förbindelse eller av handelsbruk. Enligt 1 § 2 mom. 1 punkten tillämpas lagen emellertid inte på gäldsförhållande som bygger på offentligrättslig grund, om inte annat föreskrivs i någon annan lag.

Enligt 6 kap. 2 § i kyrkolagen avses med tjänsteförhållande ett offentligrättsligt anställningsförhållande där en församling, en kyrklig samfällighet, ett domkapitel eller kyrkostyrelsen är arbetsgivare och tjänsteinnehavaren är den som utför ett arbete. Det allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet för kyrkan innehåller bestämmelser om när en tjänsteinnehavares rätt till lön börjar och vid vilken tidpunkt lönen ska betalas ut. Lön till tjänsteinnehavare betalas den första eller den femtonde varje kalendermånad. I tjänste- och arbetskollektivavtalen har det

också avtalats om tidpunkten för betalning av de arvoden, tillägg och ersättningar som är bundna till vissa kalkylperioder samt om vissa ersättningar för kostnader för vilka det inte bestämts någon närmare betalningstidpunkt och där det krävs att tjänsteinnehavaren företer en viss utredning. I dessa fall kan betalningen inte ske förrän tjänsteinnehavaren har lämnat in den utredning som krävs.

På grund av tjänsteförhållandets offentligrättsliga karaktär tillämpas inte räntelagens bestämmelser om dröjsmålsränta på försenad betalning av en fordran som grundar sig på ett tjänsteförhållande. Bestämmelserna om dröjsmålsränta tillämpas därmed inte heller då arbetsgivaren av en tjänsteinnehavare återkräver lön eller någon annan ekonomisk förmån som betalats utan grund.

Enligt arbetsavtalslagen (55/2001) bestäms skyldigheten att betala dröjsmålsränta på fordringar för inestående lön som anställda i arbetsavtalsförhållande till en församling, en kyrklig samfällighet, ett domkapitel eller kyrkostyrelsen har i enlighet med räntelagen. Det att skyldigheten att betala dröjsmålsränta varierar beroende på anställningsförhållandets art kan anses vara ett missförhållande. Oberoende av tjänsteförhållandets offentligrättsliga karaktär finns det inga grunder för att tjänsteinnehavare och anställda i arbetsavtalsförhållande behandlas olika när det gäller skyldigheten att betala dröjsmålsränta.

2 Föreslagna ändringar

I propositionen föreslås att avgångsåldern för tjänsteinnehavare stegvis höjs till 70 år på motsvarande sätt som det i fråga om pensionslagen för den offentliga sektorn föreslås att den övre åldersgränsen för pensionstillväxt ska höjas. En ändring som motsvarar den förslaget har gjorts i arbetsavtalslagen, lagen om kommunala tjänsteinnehavare och statstjänstemannalagen.

Det föreslås att det för tjänsteinnehavare som står utanför tjänstekollektivavtalet nu på författningsnivå ska öppnas en ny väg för omprövning och ändringssökande genom att en bestämmelse om detta fogas till 6 kap. i kyrkolagen. En sådan tjänsteinnehavare kan inte väcka talan vid arbetsdomstolen. Detta motsvarar regleringen i fråga om anställda i arbetsavtalsförhållande, kommunala tjänsteinnehavare och statstjänstemän. Anställda i arbetsavtalsförhållande, kommunala tjänsteinnehavare och statstjänstemän har inte sekundär rätt att väcka talan vid arbetsdomstolen och kan därför inte heller själva föra talan vid arbetsdomstolen. Det finns ingen särskild bestämmelse om rätten för anställda i arbetsavtalsförhållande som står utanför arbetskollektivavtalet att föra talan vid arbetsdomstolen, men det finns i detta avseende inte heller något besvärsförbud i lagen om kollektivavtal (436/1946). De allmänna domstolarnas kompetens är generell, och en anställd som står utanför arbetskollektivavtalet kan få sin talan prövad i allmän underrätt. En ändring som motsvarar den ändring som nu föreslås har i fråga om kommunalt och statligt anställda i tjänsteförhållande gjorts i lagen om kommunala tjänsteinnehavare genom lag 191/2016 och i statstjänstemannalagen genom lag 283/2015.

Enligt förslaget ska bestämmelserna om dröjsmålsränta i räntelagen tillämpas på en försenad betalning av en tjänsteinnehavares fordran, exempelvis lön eller annan förmån som betalas på basis av anställningsförhållande, då denna grundar sig på ett tjänsteförhållande till en församling, en kyrklig samfällighet, ett domkapitel eller kyrkostyrelsen. Bestämmelserna ska också tillämpas då arbetsgivaren av en tjänsteinnehavare återkräver lön eller någon annan ekonomisk förmån som betalats utan grund. Den föreslagna ändringen motsvarar de ändringar som gjorts i lagen om kommunala tjänsteinnehavare genom lag 191/2016 och i statstjänstemannalagen genom lag 270/2014.

3 Propositionens konsekvenser

3.1 Ekonomiska konsekvenser

Propositionen har inga betydande ekonomiska konsekvenser. I regel uppstår inga betalningsförseningar. Det finns dock situationer där de kan uppkomma, till exempel då ett nytt löneutbetalningssystem tas i bruk. Inte heller när det gäller ändringssökande torde propositionen ha några ekonomiska konsekvenser, eftersom det egentligen inte är fråga om en ny möjlighet att söka ändring, utan om att den tillämpningspraxis som redan finns inom ramen för rättspraxis ska tas in i lag.

3.2 Konsekvenser för anställda och för myndigheternas verksamhet

Förslaget förbättrar tjänsteinnehavarnas rättsliga ställning och främjar likabehandlingen av tjänsteinnehavare och dem som står i arbetsavtalsförhållande. Anställningsförhållandets art kommer inte längre att ha någon betydelse för om en person när en betalning som grundar sig på anställningsförhållandet är försenad har rätt till dröjsmålsränta eller är skyldig att betala dröjsmålsränta.

Den föreslagna ändringen om rätten att söka ändring för en tjänsteinnehavare som inte hör till en fackförening placerar tjänsteinnehavare som omfattas av tjänstekollektivavtalet och de som står utanför det i likvärdig ställning så att båda kan få ett beslut som gäller dem själva prövat av domstol på det sätt som förutsätts i 21 § i grundlagen.

Förslaget bedöms inte öka myndigheternas uppgifter i någon betydande utsträckning, eftersom löner och andra prestationer i regel betalas ut i tid. Bestämmelserna om dröjsmålsränta kommer således sällan att tillämpas. Bestämmelserna om dröjsmålsränta tillämpas inom kyrkan på anställda i arbetsavtalsförhållande, och ändringen ger därför inte upphov till några nya uppgifter för myndigheterna.

Bestämmelsen om ändringssökande bedöms inte öka myndigheternas uppgifter, eftersom det förfarande för ändringssökande som enligt förslaget ska tas in i lag redan tillämpas inom kyrkan utifrån rådande rättspraxis.

Konsekvenserna av den höjda avgångsåldern är svåra att bedöma på förhand. Enligt statistiska uppgifter från Keva var andelen personer som gick i pension direkt från ett kyrkligt anställningsförhållande vid 68 års ålder 4,3 procent 2014 och 3,6 procent 2015. Det är svårt att uppskatta hur många av dem som i nuläget skulle gå i pension vid 68 års ålder som kommer att fortsätta i anställningsförhållandet till 70 års ålder.

4 Beredningen av propositionen

Propositionen motsvarar kyrkomötets förslag. Framställningen för kyrkomötet bereddes vid Kyrkostyrelsen och underhandlingar om framställningen har förts med huvudavtalsorganisationerna.

DETALJMOTIVERING

1 Motivering till lagförslagen

1.1 Kyrkolagen

6 kap. Personal

48 §. *Upphörande av ett tjänsteförhållande utan uppsägning.* I paragrafen föreskrivs om de situationer där en tjänsteinnehavares tjänsteförhållande upphör utan uppsägning och uppsägningstid. I 1 mom. 6 punkten föreskrivs att tjänsteförhållandet upphör då tjänsteinnehavaren fyller 68 år, om det inte avtalas med tjänsteinnehavaren om förlängning för viss tid av tjänsteförhållandet. Det att ett tjänsteförhållande upphör när tjänsteinnehavaren fyller 68 år grundar sig på att det är den högsta åldern för ålderspension enligt den gällande pensionslagen för evangelisk-lutherska kyrkan i Finland. Den lägsta åldern för ålderspension enligt pensionslagen för den offentliga sektorn (81/2016) höjs gradvis från 63 till 65 år. På motsvarande sätt föreslås det att den övre åldersgränsen för pensionstillväxt för anställda inom den offentliga sektorn stegvis ska höjas till 70 år så att pensionen för dem som är födda 1957 och dessförinnan tillväxer fram till dess att de fyllt 68 år, för dem som är födda 1958–1961 fram till dess att de fyllt 69 år och för dem som är födda 1962 och därefter fram till dess att de fyllt 70 år. Det föreslås att avgångsåldern för tjänsteinnehavare som står i tjänsteförhållande till en församling, en kyrklig samfällighet, ett domkapitel eller kyrkostyrelsen stegvis höjs på motsvarande sätt som det i fråga om pensionslagen för den offentliga sektorn föreslås att den övre åldersgränsen för pensionstillväxt ska höjas stegvis till 70 års ålder.

På biskopars, kyrkoråds, prästers och kantorers rätt att kvarstå i det ämbete där avgångsåldern är högre än 68 år tillämpas 26 kap. 4 § 1 mom. 1 punkten i kyrkolagen.

71 a §. *Dröjsmålsränta.* Det föreslås att en ny 71 a § tas in i 6 kap. I det föreslagna 1 mom. föreskrivs att bestämmelserna om dröjsmålsränta i räntelagen ska tillämpas då betalningen av en fordran som grundar sig på ett tjänsteförhållande försenas. Med fordran som grundar sig på ett tjänsteförhållande avses lön och andra anställningsrelaterade ekonomiska förmåner, t.ex. arvoden, tillägg och ersättningar, som en tjänsteinnehavare på basis av sitt anställningsförhållande har rätt till med stöd av antingen lag eller tjänstekollektivavtalet. Det har ingen betydelse om anställningsförhållandet är i kraft. Enligt förslaget ska räntelagen också tillämpas på sådana fordringar i fråga om vilka betalningsskyldigheten inträder på grund av att anställningsförhållandet upphör. Det är fråga om en fordran som grundar sig på ett tjänsteförhållande också då arbetsgivaren av en tjänsteinnehavare återkräver lön eller någon annan anställningsrelaterad ekonomisk förmån som betalats utan grund.

Arbetsgivaren har möjlighet att foga en dröjsmålspåföljd till det betalningskrav som gäller återkravet. Det är i sådana fall möjligt att jämka dröjsmålsräntan med stöd av 11 § i räntelagen. Enligt förslaget kan räntelagen tillämpas t.ex. i situationer där den regelbundna betalningen av lönen av någon orsak har försenats. Vid fastställandet av dröjsmålsräntan tillämpas då räntelagens 5 §, som föreskriver om dröjsmålsränta på gäld vars förfallodag är bestämd. I fråga om sådana ersättningar för vilka ingen exakt betalningstidpunkt har fastställts och med avseende på vilka utbetalningen förutsätter att tjänsteinnehavaren lämnar en utredning, såsom ersättning för resekostnader, fastställs dröjsmålsräntan enligt 6 § i räntelagen, där det föreskrivs om dröjsmålsränta på gäld vars förfallodag inte är bestämd. I sådana fall ska dröjsmålsräntan betalas från den tidpunkt då 30 dagar har förflutit från den dag då borgenären, dvs. tjänsteinnehavaren, skickade en räkning till gäldenären eller på något annat sätt krävde att ett visst belopp ska betalas. Om det är fråga om skadeståndsgäld eller gäld av motsvarande slag

som förutsätter särskild utredning för fastställande av belopp och grund ska räntelagens 7 § tillämpas. Enligt paragrafen ska dröjsmålsränta betalas från den tidpunkt då 30 dagar förflutit från den dag då borgenären framställde sitt krav samt lade fram sådan utredning angående ersättningens grund och belopp som skäligen kan krävas av borgenären med beaktande även av gäldenärens möjligheter att skaffa utredning.

I 9 § i räntelagen finns en bestämmelse om en sorts rättegångsränta. Enligt denna paragraf ska dröjsmålsränta oberoende av bestämmelserna i 6 och 7 § betalas senast från den dag då en stämning som gäller betalning av gälden delgavs gäldenären eller, om kravet framställs under rättegång, från det att kravet framställdes. En tillämpning av 9 § innebär sålunda att dröjsmålsräntan beräknas från en tidigare tidpunkt än enligt det som följer av 6 och 7 §. Räntelagens 9 § gäller inte de fall som avses i 5 § i samma lag. Om förfallodagen är bestämd och skulden förfaller till betalning först efter den dag då stämningen delgavs beräknas dröjsmålsräntan således från förfallodagen.

Vid domstolsbehandling hör tvister som grundar sig på ett tjänsteförhållande till förvaltningsdomstolens behörighet och behandlas vid förvaltningsdomstolarna som kyrkobesvär- eller förvaltningstvistemål i den ordning som bestäms i förvaltningsprocesslagen (586/1996). Ärendet blir inte anhängigt vid förvaltningsdomstol genom en stämningsansökan, och någon stämning delges inte i förfarandet. Därför lämpar sig inte 9 § i räntelagen i förvaltningsprocessärenden. Av denna anledning är det nödvändigt att man i kyrkolagen tar in en bestämmelse som motsvarar 9 § i räntelagen och som lämpar sig för ärenden som behandlas vid förvaltningsdomstolen.

I det föreslagna 2 mom. föreskrivs det att dröjsmålsränta i fråga om ett förvaltningsprocessärende i sådana fall som avses i 6 och 7 § i räntelagen ska betalas senast från den dag då gäldenären anses ha fått kännedom om att besvär eller ansökan som gäller betalning av skulden har anhängiggjorts eller, om kravet framställs under rättegång, från det att kravet framställdes.

En part i ett förvaltningsprocessärende får kännedom om ett ärende som inletts i samband med att han eller hon i enlighet med 34 § i förvaltningsprocesslagen bereds tillfälle att avge förklaring med anledning av andras yrkanden och sådana utredningar som kan inverka på hur ärendet kommer att avgöras. Till exempel då arbetsgivaren av en tjänsteinnehavare återkräver lön som betalats utan grund är det fråga om förvaltningstvistemål, där tjänsteinnehavaren får kännedom om att ärendet anhängiggjorts senast då han eller hon hörs som part i enlighet med 34 § i förvaltningsprocesslagen. I sådana fall kan dröjsmålsränta tas ut senast från tidpunkten för hörandet.

Bestämmelser om återkrav av lön finns i 6 kap. 71 § i kyrkolagen och ärenden som gäller återkrav avgörs i allmänhet genom förvaltningsbeslut. I fråga om dröjsmålsränta tillämpas då 6 § i räntelagen. Dröjsmålsränta ska betalas från den tidpunkt då 30 dagar har förflutit från den dag då borgenären skickade en räkning till gäldenären eller på något annat sätt krävde att ett visst belopp ska betalas. Som exempel kan tas ett fall där en tjänsteinnehavare med stöd av 6 kap. 72 § i kyrkolagen kräver ersättning jämte dröjsmålsränta rörande grunderna för visstidsanställning i enlighet med 6 kap. 9 § 3 mom. i kyrkolagen. Då bestäms räntan i regel med stöd av 7 § i räntelagen, som gäller dröjsmålsränta på skadeståndsgäld. Enligt 7 § i räntelagen ska dröjsmålsränta betalas från den tidpunkt då 30 dagar har förflutit från den dag då borgenären framställde sitt krav eller lade fram sådan utredning angående ersättningens grund och belopp som skäligen kan krävas av borgenären med beaktande även av gäldenärens möjligheter att skaffa utredning.

Om det anses att en utredning om ersättningens grund och belopp inte har lagts fram innan förvaltningsprocessärendet inletts tillämpas inte 7 § i räntelagen, utan dröjsmålsräntan ska då

betalas senast från den dag då gäldenären, dvs. arbetsgivaren, anses ha fått kännedom om att en ansökan om förvaltningstvistemål som gäller ersättning enligt 6 kap. 9 § 3 mom. i kyrkolagen inletts.

I paragrafens 3 mom. föreslås en bestämmelse om hur dröjsmålsräntan fastställs i en situation där uppsägning av en tjänsteinnehavare eller upplösning av ett tjänsteförhållande har skett enligt ett lagakraftvunnet beslut utan en sådan grund som föreskrivs i lagen. Enligt 6 kap. 60 § 1 mom. i kyrkolagen fortsätter tjänsteförhållandet i sådana fall utan avbrott och tjänsteinnehavaren har således rätt att återgå till arbetet. En sådan tillämpning av principen om fortsatt anställningsförhållande gäller endast tjänsteförhållanden. I en situation där tjänsteförhållandet avslutats får tjänsteinnehavaren kräva att uppsägnings- eller upplösningsbeslutet upphävs. Om däremot uppsägningen eller upplösningen av ett arbetsavtal strider mot lag är det endast möjligt att kräva och döma ut ersättning, och anställningsförhållandet fortsätter inte, trots domen. Eftersom principen om fortsatt anställningsförhållande endast gäller tjänsteförhållanden är det motiverat att särskilt föreskriva om den tidpunkt då skyldigheten att betala dröjsmålsränta inträder i de fall där tjänsteförhållandet enligt ett lagakraftvunnet beslut har avslutats i strid med lag.

Enligt 6 kap. 61 § 1 mom. i kyrkolagen ska till tjänsteinnehavaren 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 inkomstrelaterad dagpenning, grunddagpenning och arbetsmarknadsstöd enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002) samt dagpenning och moderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen (1224/2004) som för motsvarande tid betalats till tjänsteinnehavaren.

Inkomsten för ordinarie arbetstid för tiden för ett olagligt avslutande av ett tjänsteförhållande betalas till tjänsteinnehavaren utan dröjsmål efter det att ärendet gällande avslutandet av tjänsteförhållandet har avgjorts genom ett beslut som vunnit laga kraft och arbetsgivaren av tjänsteinnehavaren har fått en tillförlitlig utredning om de ovan nämnda övriga förvärvsinkomster och dagpenningsförmåner enligt sjukförsäkringslagen som tjänsteinnehavaren erhållit.

Inkomsten för ordinarie arbetstid som betalas till en tjänsteinnehavare för tiden för olagligt avslutande av ett tjänsteförhållande är inte konstant, utan arbetsgivaren får veta det exakta beloppet först då tjänsteinnehavaren lämnat en utredning över de andra förvärvsinkomster och dagpenningsförmåner enligt sjukförsäkringslagen som han eller hon fått. Av denna anledning är det motiverat att det bestäms att skyldigheten att betala dröjsmålsränta börjar en viss tid efter den tidpunkt då tjänsteinnehavaren lämnat ovan nämnda utredning till arbetsgivaren. I det fall som avses i 6 kap. 61 § 1 mom. i kyrkolagen ska dröjsmålsränta betalas från den tidpunkt då 30 dagar har förflutit från den dag då tjänsteinnehavaren lämnade arbetsgivaren en sådan utredning som avses i 6 kap. 61 § 2 mom. i kyrkolagen. Den föreslagna betalningstiden på 30 dagar motsvarar den tid som fastställts i 6 och 7 § i räntelagen.

72 §. Behandlingsordningen för vissa yrkanden. Det föreslås att 19 § i lagen om den evangelisk-lutherska kyrkans tjänstekollektivavtal ska upphävas och att bestämmelsen tas in som ett nytt 3 mom. i denna paragraf. Vidare föreslås att det till den flyttade bestämmelsen fogas en bestämmelse om att en tjänsteinnehavare som inte är fackligt ansluten på ovan nämnda sätt kan begära omprövning eller anföra kyrkobesvär i fråga om anställningsrelaterade förmåner i enlighet med vad som föreskrivs om ändringssökande i 24 kap. i kyrkolagen. Detta gäller både ett tjänstekollektivavtal som är i kraft och frågor som grundar sig på konsekvenser av villkoren för ett tjänsteförhållande som avses i 7 § i lagen om evangelisk-lutherska kyrkans tjänstekollektivavtal. De frågor som avses i bestämmelsen handlar ofta om tolkningen av tjänstekol-

ektivavtal. I dessa fall är det befogat att förvaltningsdomstolen begär ett yttrande av arbetsdomstolen innan den avgör ärendet. Ändringen motsvarar de ändringar som gjorts i lagen om kommunala tjänstekollektivavtal och lagen om kommunala tjänsteinnehavare.

Den gällande 19 § i lagen om den evangelisk-lutherska kyrkans tjänstekollektivavtal föreskriver om besvärshöjningsförbud i ärenden som gäller villkoren för ett anställningsförhållande. Bestämmelser om sökande av ändring i beslut som fattats av en kyrklig myndighet finns i 24 kap. i kyrkolagen. Det föreslås emellertid att besvärshöjningsförbudet enligt 19 § i lagen om den evangelisk-lutherska kyrkans tjänstekollektivavtal flyttas från 24 kap. till 6 kap. Besvärshöjningsförbudet i ärenden som gäller villkoren för en fackligt ansluten tjänsteinnehavares anställningsförhållande och den nya bestämmelsen om möjligheten för tjänsteinnehavare som inte hör till en fackförening att anföra besvär bör hållas ihop och finnas i anslutning till 6 kap., som gäller personalen. Motsvarande förfarande har tillämpats i samband med upphävandet av 26 § i lagen om kommunala tjänstekollektivavtal.

1.2 Lagen om den evangelisk-lutherska kyrkans tjänstekollektivavtal

19 §. Det föreslås att paragrafen ska upphävas, eftersom bestämmelserna i den enligt förslaget ska flyttas till 6 kap. 72 § i kyrkolagen.

2 Ikraftträdande

Lagarna föreslås träda i kraft den 1 januari 2017.

På en fordran som har förfallit till betalning före ikraftträdandet av lagen om ändring av 6 kap. i kyrkolagen träder i kraft tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet. Om skuldens förfallodag är bestämd och har infallit före lagens ikraftträdande ska den föreslagna 6 kap. 71 a § inte tillämpas. Om det däremot är fråga om en skuld vars förfallodag inte är bestämd på förhand, förfaller skulden när den krävs in. Om utbetalning av en sådan skuld inte har krävts före lagens ikraftträdande ska 6 kap. 71 a § inte tillämpas.

3 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning

Det föreslås att avgångsåldern för tjänsteinnehavare ska höjas stegvis från nuvarande 68 år till 70 år på motsvarande sätt som man i samband med ändringen av arbetspensionslagstiftningen, som riksdagen redan har godkänt, har höjt avgångsåldern genom ändringar i 6 kap. 1 a § i arbetsavtalslagen, 34 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare och 35 § i statstjänstemannalagen. När ändringarna rörande avgångsåldern bedöms utifrån kravet på likabehandling enligt 6 § i grundlagen kan det konstateras att bestämmelserna om avgångsålder är gällande lag. Genom denna proposition föreslås det att den tidigare avgångsåldern ska höjas i överensstämmelse med förslaget om höjning av åldersgränsen för pensionstillväxt i pensionslagen för den offentliga sektorn, som redan godkänts av riksdagen. Med avseende på likabehandlingen föreslås det inte några nya begränsningar, och förslaget inskränker inte individens rättsskydd.

Den föreslagna ändringen om rätten att söka ändring för en tjänsteinnehavare som inte hör till en fackförening placerar tjänsteinnehavare som omfattas av tjänstekollektivavtalet och de som står utanför det i likvärdig ställning så att båda kan få ett beslut som gäller dem själva prövat av domstol på det sätt som förutsätts i 21 § i grundlagen.

På de grunder som nämns ovan kan lagförslagen behandlas i vanlig lagstiftningsordning.

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

1.

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. 48 § 1 mom. 6 punkten, sådan den lyder i lag 1008/2012, och
fogas till kapitlet en ny 71 a § och till 72 §, sådan den lyder i lag 1008/2012, ett nytt 3 mom. som följer:

6 kap.

Personal

48 §

Upphörande av ett tjänsteförhållande utan uppsägning

Ett tjänsteförhållande upphör utan uppsägning och uppsägningstid

6) vid utgången av den kalendermånad under vilken tjänsteinnehavaren uppnår avgångsåldern, om inte det med tjänsteinnehavaren avtalas om att tjänsteförhållandet fortsätter för viss tid; avgångsåldern är 68 år för dem som är födda 1957 eller tidigare, 69 år för dem som är födda 1958–1961 och 70 år för dem som är födda 1962 eller därefter.

71 a §

Dröjsmålsränta

Vid dröjsmål med betalningen av en fordran som grundar sig på ett tjänsteförhållande tillämpas bestämmelserna om dröjsmålsränta i räntelagen (633/1982).

I ett förvaltningsprocessärende ska dröjsmålsränta i sådana fall som avses i 6 och 7 § i räntelagen betalas senast från den dag då gäldenären anses ha fått kännedom om att besvär i fråga om betalning av skulden har blivit anhängiga eller en ansökan i fråga om betalning av skulden blivit anhängig eller, om kravet framställs under rättegång, från det att kravet framställdes.

I de fall som avses i 61 § 1 mom. ska dröjsmålsränta betalas från den tidpunkt då 30 dagar har förflutit från den dag då tjänsteinnehavaren lämnade arbetsgivaren en sådan utredning som avses i 2 mom. i den paragrafen.

72 §

Behandlingsordningen för vissa yrkanden

En tjänsteinnehavare får inte söka ändring genom besvär i ett myndighetsbeslut i ett ärende som avses i 2 § i lagen om evangelisk-lutherska kyrkans tjänstekollektivavtal (968/1974) eller lämna ärendet till avgörande genom begäran om omprövning eller som förvaltningsstvistemål, om tjänsteinnehavaren eller en tjänsteinnehavarförening har rätt att anhängiggöra ärendet hos

RP 160/2016 rd

arbetsdomstolen. Det som föreskrivs ovan i detta moment tillämpas endast på en tjänsteinnehavare som är medlem i en sådan tjänsteinnehavarförening som har rätt att anhängiggöra saken vid arbetsdomstolen eller i en underförening till en sådan.

Denna lag träder i kraft den 20 .

På en fordran som förfallit till betalning före ikraftträdandet av denna lag tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet.

2.

Lag

om upphävande av 19 § i lagen om den evangelisk-lutherska kyrkans tjänstekollektivavtal

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

1 §
Genom denna lag upphävs 19 § i lagen om den evangelisk-lutherska kyrkans tjänstekollektivavtal (968/1974).

2 §
Denna lag träder i kraft den 20 .

Helsingfors den 22 september 2016

Statsminister

Juha Sipilä

Undervisnings- och kulturminister Sanni Grahn-Laasonen

1.

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. 48 § 1 mom. 6 punkten, sådan den lyder i lag 1008/2012, och
fogas till kapitlet en ny 71 a § och till 72 §, sådan den lyder i lag 1008/2012, ett nytt 3 mom. som följer:

Gällande lydelse

6 kap.

Personal

48 §

Upphörande av ett tjänsteförhållande utan uppsägning

Ett tjänsteförhållande upphör utan uppsägning och uppsägningstid

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

Föreslagen lydelse

6 kap.

Personal

48 §

Upphörande av ett tjänsteförhållande utan uppsägning

Ett tjänsteförhållande upphör utan uppsägning och uppsägningstid

6) vid utgången av den kalendermånad under vilken tjänsteinnehavaren *uppnår avgångsåldern*, om inte det med tjänsteinnehavaren avtalas om att tjänsteförhållandet fortsätter för viss tid; *avgångsåldern är 68 år för dem som är födda 1957 eller tidigare, 69 år för dem som är födda 1958–1961 och 70 år för dem som är födda 1962 eller därefter.*

71 a §

Dröjsmålsränta

Vid dröjsmål med betalningen av en fordran som grundar sig på ett tjänsteförhållande tillämpas bestämmelserna om dröjsmålsränta i räntelagen (633/1982).

I ett förvaltningsprocessärendande ska dröjsmålsränta i sådana fall som avses i 6 och 7 § i räntelagen betalas senast från den

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

dag då gäldenären anses ha fått kännedom om att besvär i fråga om betalning av skulden har blivit anhängiga eller en ansökan i fråga om betalning av skulden blivit anhängig eller, om kravet framställs under rättegång, från det att kravet framställdes.

I de fall som avses i 61 § 1 mom. ska dröjsmålsränta betalas från den tidpunkt då 30 dagar har förflutit från den dag då tjänsteinnehavaren lämnade arbetsgivaren en sådan utredning som avses i 2 mom. i den paragrafen.

72 §

Behandlingsordningen för vissa yrkanden

72 §

Behandlingsordningen för vissa yrkanden

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

Denna lag träder i kraft den 20 .

På en fordran som förfallit till betalning före ikraftträdandet av denna lag tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet.