

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om ändring av kyrkolagen

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I denna proposition föreslås en totalrevidering av de tjänstemannarättsliga bestämmelserna i kyrkolagen. Avsikten är att inordna kyrkliga tjänsteinnehavares rättsliga ställning i kyrkolagen på ett så samlat och heltäckande sätt som möjligt med beaktande av de krav grundlagen ställer och den utveckling som skett inom såväl tjänstemannarätten som arbetsrätten. Kyrkliga tjänsteinnehavares rättsliga ställning ska i huvudsak vara i linje med tjänsteinnehavarnas ställning inom den offentliga sektorn, om inte annat följer av kyrkans organisation eller verksamhetens karaktär.

Behörighetsvillkor för kyrkliga tjänsteinnehavare och anställda i arbetsavtalsförhållande med vissa uppgifter ska vara både medlemskap i kyrkan och konfirmation. Be-

stämmelserna om disciplinärt förfarande föreslås bli upphävda. I lagen intas sådana bestämmelser om uppsägning och hävning av tjänsteförhållanden som motsvarar den övriga tjänstemannalagstiftningen. Dessutom föreslås att det i kyrkolagen intas bestämmelser bl.a. om inledande av ett tjänsteförhållande, arbetsgivarens och tjänsteinnehavarnas skyldigheter, ändringar i ett tjänsteförhållande, tjänstledighet, permittering, avslutande av ett tjänsteförhållande och avstängning från tjänsteutövning.

Lagen avses träda i kraft den 1 januari 2013. På grund av de åtgärder som krävs för verkställigheten av lagen kan lagen dock träda i kraft tidigast tre och senast sex månader efter att den har antagits och blivit stadfäst.

INNEHÅLL

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL	1
INNEHÅLL	2
ALLMÅN MOTIVERING	4
1 INLEDNING	4
2 NULÄGE	4
2.1 Lagstiftning och praxis	4
2.1.2 Materiell lagstiftning som gäller kyrkans personal i kyrkolagen, kyrkoordningen och valordningen för kyrkan	4
2.1.3 Gällande bestämmelser om likabehandling och diskrimineringsförbud som binder kyrkan som arbetsgivare	7
2.1.4 Församlingarnas tjänstestadgor och andra bestämmelser	8
2.1.5 Kyrkans tjänste- och arbetskollektivavtal	9
2.1.6 Särskilda frågor som gäller inledandet och avslutandet av ett tjänsteförhållande	10
2.1.7 Arbetsavtalslagen och övrig arbetslagstiftning	10
2.1.8 Lagstiftningen om kommunala tjänsteinnehavare	11
2.1.9 Statens tjänstemannalagstiftning	12
2.1.10 Lagen om ortodoxa kyrkan	13
2.1.11 Jämförelse av tjänste- och arbetsavtalsförhållanden	13
2.1.12 Tillämpningen av tjänste- och arbetsavtalsförhållanden inom kyrkan och i övrigt inom den offentliga sektorn	14
2.2 Den internationella utvecklingen samt lagstiftningen i utlandet	15
Sverige	15
Norge	15
Tyskland	16
2.3 Bedömning av nuläget	16
3 MÅLSÄTTNING OCH DE VIKTIGASTE FÖRSLAGEN	17
3.1 Målsättning	17
3.2 De viktigaste förslagen	17
4 PROPOSITIONENS KONSEKVENSER	19
4.1 Ekonomiska konsekvenser	19
4.2 Konsekvenser för kyrkans organisation och personal	19
4.3 Samhälleliga konsekvenser	20
5 BEREDNINGEN AV PROPOSITIONEN	20
DETALJMOTIVERING	21
1 LAGFÖRSLAG	21
5 kap. Prästämbetet	21
6 kap. Personal	23
13 kap. Ändringar i församlingsindelningen	80
18 kap. Biskopsämbetet	80
19 kap. Domkapitlet	80
22 kap. Kyrkostyrelsen, kyrkans centralfond och kyrkans arbetsmarknadsverk	80
24 kap. Underställning och ändringssökande	81
25 kap. Kompletterande bestämmelser	83
2 NÄRMARE BESTÄMMELSER	83
3 IKRAFTTRÄDANDE	83

4	FÖRHÅLLANDE TILL GRUNDLAGEN OCH LAGSTIFTNINGSORDNING	84
	LAGFÖRSLAG	86
	Lag om ändring av kyrkolagen.....	86
	BILAGA	110
	PARALLELLTEXT	110
	Lag om ändring av kyrkolagen.....	110

ALLMÄN MOTIVERING

1 Inledning

Karaktéristiskt för förvaltningen inom evangelisk-lutherska kyrkan i Finland är att tjänsteinnehavarnas rättsliga ställning i stor omfattning regleras på lägre nivå än lagnivå, i kyrkoordningen (1055/1993) som utfärdas av kyrkomötet och i tjänstestadgor som fastställs av arbetsgivaren. Församlingarnas tjänstestadgor är i rättsligt hänseende kyrkolagsenliga (1054/1993) reglementen som godkänns av fullmäktige och ska underställas domkapitlet för fastställelse. Kyrkolagens bestämmelser om tjänsteinnehavare är knapphändiga.

Bakgrunden till detta lagförslag är ett behov att i enlighet med grundlagen på lagnivå reglera den rättsliga ställningen för tjänsteinnehavarna i kyrkan, dess församlingar och kyrkliga samfälligheter. Enligt 80 § i grundlagen ska genom lag utfärdas bestämmelser om grunderna för individens rättigheter och skyldigheter samt om frågor som enligt grundlagen hör till området för lag. Enligt bestämmelsen ska också grunderna för tjänsteinnehavarnas rättsliga ställning regleras i lag.

Utöver beaktandet av grundlagen är utvecklingen av den övriga arbetslivslagstiftningen en av grunderna till förslaget. Tjänstemannarätten har utvecklats kraftigt sedan början av 1990-talet. Statstjänstemannalagen (750/1994) och lagen om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003) har totalreviderats. Samtidigt har tjänstemannalagstiftningen innehållsmässigt närmat sig lagstiftningen om arbetsavtal. Europeiska unionen har bidragit med nya krav på arbetslivsbestämmelserna, vilka i viss mån också utsträcker sig till den offentliga sektorn. Samtidigt har arbetsrätten utvecklats i snabb takt. Exempel på detta är arbetsavtalslagen (55/2001), arbetstidslagen

(605/1996), arbetarskyddslagen (738/2002) och semesterlagen (162/2005).

2 Nuläge

2.1 Lagstiftning och praxis

2.1.2 Materiell lagstiftning som gäller kyrkans personal i kyrkolagen, kyrkoordningen och valordningen för kyrkan

Bestämmelser om kyrkans, församlingarnas och de kyrkliga samfälligheternas personal finns i många olika författningar utöver kyrkolagen, bl.a. i kyrkoordningen, valordningen för kyrkan, tjänstestadgor som fastställts med stöd av kyrkolagen, reglementen för olika arbetsområden och instruktioner som gäller tjänsteinnehavare. På anställningsvillkoren för kyrkans tjänsteinnehavare inverkar dessutom lagen om den evangelisk-lutherska kyrkans tjänstekollektivavtal (968/1974) och lagen om den evangelisk-lutherska kyrkans arbetskollektivavtal (829/2005), som utgör grund för de tjänste- och arbetskollektivavtal som har ingåtts för kyrkans tjänsteinnehavare och arbetstagare. Kyrkan har ingen särskild lag om tjänsteförhållanden inom kyrkan som skulle motsvara statstjänstemannalagen (750/1994) eller lagen om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003).

Den grundläggande bestämmelsen om kyrkans personal finns i 6 kap. 1 § i kyrkolagen. Enligt denna bestämmelse är tjänsteinnehavare i kyrkan, i en församling eller i en kyrklig samfällighet den som anställts i tjänsteförhållande och arbetstagare den som anställts i arbetsavtalsförhållande.

Med ett tjänsteförhållande avses ett offentlighetsrättsligt anställningsförhållande där kyrkan är arbetsgivare och tjänsteinnehavaren den som utför arbetet. I fråga om arbetsavtalsför-

hållanden gäller det som föreskrivs särskilt om dem. En tjänsteinnehavare ska vara medlem av den evangelisk-lutherska kyrkan. Endast medlemmar i den evangelisk-lutherska kyrkan kan stå i arbetsavtalsförhållande i varaktiga uppgifter som hänför sig till gudstjänster, kyrkliga förrättningar, diakoni eller undervisning. Domkapitlet kan i vissa situationer bevilja en präst i en annan kyrka eller i ett annat religionsamfund dispens från dessa behörighetsvillkor.

Övriga allmänna behörighetsvillkor för tjänster har för prästers del fastställts i 5 kap. i kyrkolagen och 5 kap. i kyrkoordningen. Om behörighetsvillkoren för kyrkoherdar och kaplaner bestäms närmare i 6 kap. i kyrkoordningen. Om behörighetsvillkoren för innehavare av kantors-, ordinarie lektors- och diakontjänster bestäms likaså i 6 kap. i kyrkoordningen. I bestämmelserna hänvisas till biskopsmötets beslut om behörighetsvillkoren.

Beslut om att inrätta och dra in en tjänst fattas av kyrkofullmäktige och i en kyrklig samfällighet av gemensamma kyrkofullmäktige. I en kyrklig samfällighet kan man också genom en bestämmelse i grundstadgan delegera rätten att inrätta och dra in tjänster till församlingsrådet. I fråga om vissa tjänster begränsas församlingens egna organs rätt att inrätta och dra in tjänster. Beslut om inrättande och indragning av en kaplans-, ordinarie lektors- och kantorstjänst ska underställas domkapitlet för fastställelse. Tjänsteförhållanden har använts i alla personalgrupper, vilket innebär att denna anställningsform inom kyrkan inte har använts endast när offentlig makt utövas eller myndighetsuppgifter sköts.

Enligt 6 kap. 14 § i kyrkolagen meddelas behövliga bestämmelser om villkoren i tjänsteinnehavarnas anställningsförhållanden utöver gällande bestämmelser och tjänstekollektivavtal i en tjänstestadga. Där ges också allmänna bestämmelser om anställning. Tillämpningsområdet för tjänstestadgan är allmänt. Enligt 6 kap. 8 § i kyrkoordningen tillämpas på präster, lektorer och kantorer de bestämmelser i tjänstestadgan som gäller avlöning och övriga förmåner samt erläggande och innehållande av dessa. I kyrkostyrelsens och domkapitlets tjänstestadga finns motsva-

rande bestämmelser och bestämmelser om tjänsteinnehavarnas ställning och skyldigheter.

Enligt 6 kap. 5 § i kyrkolagen kan man genom tjänste- och arbetskollektivavtal komma överens om tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas avlöning och övriga anställningsvillkor oberoende av vad som föreskrivs i kyrkolagen eller i övriga författningar som gäller kyrkan och församlingarna. Enligt lagen om den evangelisk-lutherska kyrkans tjänstekollektivavtal åtnjuter en tjänsteinnehavare likväl minst sådana förmåner att sämre villkor för tjänsteinnehavarens vidkommande inte får avtalas enligt någon annan lag. I den nämnda lagen finns också bestämmelser om vilka frågor som inte anses som anställningsvillkor i ett tjänsteförhållande och vilka anställningsvillkor man inte får ingå avtal om.

Pensionsskyddet för kyrkans tjänsteinnehavare och arbetstagare samt den rätt till familjepension som tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas förmånstagare har regleras i pensionslagen för evangelisk-lutherska kyrkan (261/2008). Enligt lagen bestäms pensionsskyddet i tillämpliga delar enligt de bestämmelser som gäller för personer i tjänste- eller arbetsavtalsförhållande till staten.

I dagens läge finns ingen allmän bestämmelse i kyrkolagen om anställning i tjänsteförhållande och inledande av ett tjänsteförhållande. Bestämmelser om detta finns i 6 kap. 1 och 2 § i kyrkoordningen. Enligt bestämmelserna ska en tjänst förklaras ledig att sökas innan den besätts, om den inte enligt kyrkolagen eller en författning som utfärdats med stöd av den får besättas utan att ledigförklaras. I församlingarnas tjänstestadgor finns bestämmelser om när tjänster kan besättas utan att ledigförklaras. Ett tjänsteförhållande börjar vid den tidpunkt från vilken personen har utnämnts, förordnats eller överförs till tjänsten eller anställts för att sköta tjänsten interimistiskt eller som vikarie.

Bestämmelser om tjänsteutövningsskyldigheten finns i 6 kap. 3 § i kyrkoordningen. Enligt bestämmelsen ska en tjänsteinnehavare fullgöra sina tjänsteåligganden på behörigt sätt och utan dröjsmål, iakta bestämmelserna om arbetsledning och arbetsövervakning och uppträda så som tjänsteställningen förutsät-

ter. Prästerskapet är också bundet av förut-sättningarna för prästvigning och av prästlöf-tet.

Bestämmelser om anställningens upphö-rande finns i 6 kap. 8—8 b § i kyrkolagen. I paragraferna ingår bestämmelser om av-gångsålder, skyldighet att avgå från tjänsten på grund av sjukdom, lyte eller skada, upp-sägning av tjänsteförhållande och tjänsteför-hållandets upphörande utan uppsägning. En tjänsteinnehavare kan permitteras för högst tre veckor per kalenderår. Det är inte möjligt att upplösa ett tjänsteförhållande. I 23 kap. i kyrkolagen finns bestämmelser om disci-plinärt förfarande. Disciplinstraffen är skrift-lik varning, skiljande från tjänsteutövning för 1—6 månader och avsättning. Ett disciplin-straff kan inte påföras en biskop eller en medlem av ett domkapitel för en förseelse som denne har gjort sig skyldig till i denna tjänst.

Kyrkolagens grunder för uppsägning av tjänsteinnehavare följer uppsägningsgrunder-na i 46 § i statstjänstemannalagen från 1986 (755/1986), som upphävdes 1994. Bestäm-melsen om uppsägning tillämpas inte på kyr-koherde-, kaplans-, församlingspastors-, kan-tors- och ordinarie lektorstjänster. Domkapit-let kan avbryta eller återkalla en försam-lingspastors förordnande utan att ge ett nytt förordnande om det finns en grundad anled-ning till det. För att domkapitlet ska ha rätt att avbryta ett förordnande utan att utfärda ett nytt krävs en uppsägningsgrund som motsva-rar grunderna i kyrkolagen (GrUU 30/1996 rd). Övriga nämnda tjänsteinnehavares an-ställningsförhållanden kan avbrytas endast genom tidsbegränsad disciplinär avskiljning eller genom avsättning. En präst kan utöver disciplinstraffen också avskiljas från utöv-ning av prästämbetet i 1—6 månader eller helt och hållet förlora sitt prästämbete, dvs. sin rätt att verka som präst.

I de allmänna bestämmelserna i 6 kap. i kyrkolagen finns det bestämmelser om utlä-ningars behörighet till tjänst i kyrkan, behö-righet via studier och examina från utlandet, prästers och lektors biktthemlighet och all-männa tystnadsplikt, hälsokontroller, narko-tikatest, uppvisande av straffregisterutdrag, boendeskyldighet, avstängning från tjänste-utövning, tjänster till vilka en präst eller lek-

tor kan utnämnas och skyldigheter som hän-för sig till en lektorstjänst.

I kyrkolagen finns bestämmelser om tjäns-ter i församlingar och kyrkliga samfällighe-ter. I en församling ska det finnas en kyrko-herdetjänst. Församlingar kan ha en gemen-sam kyrkoherde- eller kantorstjänst. Om andra tjänster bestäms i kyrkoordningen. I kyrkolagen finns även bestämmelser om mi-litärpräster inom försvarsmakten och om fängelse- och dövräster.

I kyrkoordningen finns det utöver de redan nämnda föreskrifterna om besättande av en tjänst, tjänsteförhållandets början och tjäns-teutövningsskyldighet bestämmelser om verkningarna av beviljandet av tjänstledighet, bisyssla, beviljande av avsked för en tjänste-innehavare som utsetts till en präst-, lektors- eller kantorstjänst, förande av matrikel och godkännande av examina som avlagts utom-lands.

I kyrkoordningen finns det också särskilda bestämmelser om tjänster i församlingar och kyrkliga samfälligheter. I en församling ska, med vissa begränsningar, finnas minst en kantorstjänst och en tjänst för diakonin. Dessutom kan det i församlingen finnas kap-lanstjänster och i församlingen eller den kyrkliga samfälligheten kan det finnas för-samlingspastors- och lektorstjänster samt öv-riga tjänster. Beslut om inrättande eller in-dragning av kaplans-, ordinare lektors- och kantorstjänster ska underställas domkapitlet för fastställelse.

I kyrkoordningen bestäms om de språkkun-skaper som förutsätts av en tjänsteinnehava-re, om matrikelutdrag som ska bifogas ansö-kan om en kyrkoherde-, kaplans-, ordinarie lektors- och kantorstjänst samt om beviljande av semester och tjänstledighet åt dessa tjäns-teinnehavare. I kyrkoordningen finns vidare ett stort antal övriga bestämmelser som gäller präster, lektorer och kantorer, bl.a. om sköt-seln av brådska tjänsteuppgifter under fri-tiden, fördelningen av arbetet mellan präster och lektorer med hjälp av en arbetsfördel-ningsplan, valförslag, förfarandet då man sö-ker och besätter en tjänst, behörighetsvillkor, utfärdandet av fullmakt till tjänsten och ut-färdandet av förordnande åt en församlings-pastor, uppgifterna för en kyrkoherde, kantor och lektor samt domkapitlets rätt att på ansö-

kan bevilja präster och lektorer rätt till anställning hos en annan arbetsgivare.

I 2 kap. 23—29 § i valordningen för kyrkan finns det bestämmelser om valförfarandet vid kyrkoherdeval.

2.1.3 Gällande bestämmelser om likabehandling och diskrimineringsförbud som binder kyrkan som arbetsgivare

I Finland genomfördes en revidering av de grundläggande rättigheterna efter att kyrkolagen stiftades 1995. I 6 § i grundlagen finns föreskrifter om medborgarnas jämlikhet.

I 2 kap. 2 § i arbetsavtalslagen, 11 § i stats-tjänstemannalagen och 12 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare finns uttryckliga bestämmelser om förbud mot diskriminering. I kyrkolagen finns inget uttryckligt förbud mot diskriminering av kyrkans tjänsteinnehavare, men diskriminering är förbjuden med stöd av annan lagstiftning. Kyrkans anställda i arbetsavtalsförhållanden omfattas dessutom av diskrimineringsförbudet i arbetsavtalslagen.

Kyrkans tjänsteinnehavare omfattas av bestämmelsen om jämlikhet i 6 § i grundlagen. Utgångspunkten i lagstiftningen om de grundläggande rättigheterna är kravet på rättslig jämlikhet och faktisk jämställdhet. Enligt 6 § 1 mom. i grundlagen är alla lika inför lagen. Att alla är lika inför lagen innebär både formell och materiell jämlikhet, jämlikt bemötande och garanterande av lagbaserad rättvisa. Jämlikhetssynpunkterna har betydelse såväl för beviljandet av förmåner och rättigheter som för föreläggandet av skyldigheter. Den allmänna bestämmelsen om jämlikhet kompletteras av diskrimineringsförbudet i 6 § 2 mom. i grundlagen. Det är förbjudet att utan godtagbart skäl särbehandla någon. Om man vill göra ett undantag ska avvikelser kunna motiveras med skäl som är godtagbara med hänsyn till de grundläggande rättigheterna.

I 6 § 2 mom. i grundlagen föreskrivs att ingen utan godtagbart skäl får särbehandlas på grund av kön, ålder, ursprung, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd eller handikapp eller av någon annan orsak som gäller hans eller hennes person. Bestämmelser om diskrimineringsförbud ingår också i

många internationella avtal som Finland har förbundit sig till, t.ex. konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter (FördrS 8/1976), Europeiska människorättskonventionen, Europeiska sociala stadgan (FördrS 44/1991) och konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter (FördrS 6/1976).

Diskrimineringsförbudet i 6 § i grundlagen kompletteras av bestämmelserna om förbud mot diskriminering i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986, nedan jämställdhetslagen) och lagen om likabehandling (21/2004). Enligt 6 § i lagen om likabehandling får ingen diskrimineras på grund av ålder, etniskt eller nationellt ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd, funktionshinder, sexuell läggning eller av någon annan orsak som gäller hans eller hennes person. Såväl direkt som indirekt diskriminering är förbjuden. Med direkt diskriminering avses att någon behandlas mindre förmånligt än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle behandlas i en jämförbar situation. Med indirekt diskriminering avses att en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringsätt särskilt missgynnar någon jämfört med andra som utgör jämförelseobjekt, om inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett godtagbart mål och medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga. Även trakasserier förbjuds i lagen om likabehandling. Med trakasserier avses uppsåtlig eller faktisk kränkning av en persons eller människogrups värdighet och integritet så att en hotfull, föintlig, förnedrande, förödmjukande eller aggressiv stämning skapas. Lagen om likabehandling gäller inte diskriminering på grund av kön, vilket regleras i jämställdhetslagen.

I 7 § i jämställdhetslagen förbjuds på motsvarande sätt som i lagen om likabehandling såväl direkt som indirekt diskriminering på grund av kön. Det är förbjudet att försätta personer i olika ställning på grund av kön utan ett sådant godtagbart skäl som avses i lagen. Enligt lagens 2 §, som anger tillämpningsområde, tillämpas lagen bl.a. inte på verksamhet som ansluter sig till evangelisk-lutherska kyrkans, ortodoxa kyrkosamfundets eller andra religiösa samfunds religionsutöv-

ning. Bakgrunden till denna bestämmelse var bl.a. att det när jämställdhetslagen stiftades inte var möjligt att viga kvinnor till prästämbetet i kyrkan. Enligt motivering till kyrkomötets förslag har jämställdhetslagens tillämpningsbegränsning i praktiken ingen juridisk betydelse för evangelisk-lutherska kyrkan efter att prästämbetet öppnades för kvinnor 1988. Enligt motivering har kyrkan inte längre någon sådan verksamhet som ansluter sig till religionsutövning som skulle förutsätta att män och kvinnor försätts i olika ställning.

I och med att det inte finns något diskrimineringsförbud i kyrkolagen är förbuden i grundlagens 6 § och i jämställdhetslagen och lagen om likabehandling som sådana förpliktande för kyrkan som arbetsgivare. På personer i arbetsavtalsförhållande tillämpas dessutom diskrimineringsförbudet i arbetsavtalslagen.

När man bedömer vad som är diskriminerande behandling har religiösa samfund inom ramen för grundlagen en viss autonomi när de utformar verksamhet som ansluter sig till religionsutövningen utgående från sin lära och bekännelse. Med stöd av kyrkans tro och bekännelse är det därmed i princip möjligt att bestämma om avvikelser från likabehandlingen så att de inte kan anses vara diskriminerande på basis av grundlagen och övriga diskrimineringsförbud i lagstiftningen. Eventuella bestämmelser som berättigar till undantag ska emellertid till sitt innehåll vara sådana att det finns objektiva skäl som utgår från kyrkans lära och bekännelser och som kyrkan kan nå tillräckligt bred enighet om. Tillräcklig enighet bör anses vara den tre fjärdedels kvalificerade majoritet i kyrkomötet som enligt 20 kap. 10 § i kyrkolagen förutsätts när det gäller bestämmelser i kyrkolagen. För en praxis som avviker från likabehandling bör utöver detta också finnas skäl som är godtagbara med hänsyn till de grundläggande rättigheterna.

Bestämmelsen i 6 kap. 1 § i kyrkolagen om att endast medlemmar i kyrkan kan vara tjänsteinnehavare i kyrklig tjänst eller stå i ett sådant varaktigt arbetsförhållande som ansluter sig till uppgifter vid gudstjänster eller kyrkliga förrättningar eller som berör diakoni eller undervisning kan inte anses vara dis-

kriminera. Detta har riksdagens grundlagsutskott uttryckligen konstaterat i sitt utlåtande (GrUU 57/2001 rd och senare igen i sitt utlåtande GrUU 28/2006 rd om behörighetsvillkoren för arbetstagare i ortodoxa kyrkan). Utskottet konstaterar att kyrkans grundläggande kyrkolagsenliga uppgift är religiös och anknuten till en viss trosbekännelse. Med hänsyn till kyrkans rätt till intern autonomi enligt 11 § i grundlagen höll utskottet oberoende av 6 § 2 mom. i grundlagen det för möjligt att det kan föreskrivas i lagen att medlemskap i kyrkan är ett villkor för att kunna väljas till kyrkans egna tjänster och uppgifter. Detta gällde enligt utskottet obestriddligen tjänster och uppgifter som har ett direkt samband med kyrkans andliga verksamhet. Men denna möjlighet kunde enligt utskottets mening utsträckas också till andra typer av tjänster och uppgifter.

2.1.4 Församlingarnas tjänstestador och andra bestämmelser

Enligt 6 kap. 14 § i kyrkolagen meddelas behövliga bestämmelser om villkoren i tjänsteinnehavarnas anställningsförhållanden utöver gällande bestämmelser och tjänstekollektivavtal i en tjänstestadga som godkänns av församlingens kyrkofullmäktige. Tjänstestadgan är obligatorisk. Kyrkostyrelsen och Kyrkans avtalsdelegation (numera Kyrkans arbetsmarknadsverk) har godkänt en modelltjänstestadga för församlingarna. I praktiken följer församlingarnas tjänstestador ganska exakt bestämmelserna i modelltjänstestadgan. Tjänstestadgan tillämpas på präst-, lektors- och kantorstjänster endast till de delar som gäller lön och andra förmåner samt erläggande och innehållande av dessa.

I tjänstestadgan utfärdas bestämmelser om tjänsteförhållandets art (ordinarie tjänsteinnehavare, interimistisk tjänsteinnehavare, tillfällig tjänsteinnehavare), hel- och deltidsanställning, tjänstgöringsperiod, ledigförklaring, besättning av tjänster, uppvisande av läkarintyg, provotid, uppsägningstider för tjänsteförhållanden, tjänsteinnehavarens allmänna skyldigheter, utvidgad och inskränkt tjänstgöringsskyldighet, skyldighet att övergå till en annan tjänst, tjänstebostad, placering av arbetstid och fritid, deltidsarbete, beslut

om avlöning, myndighet som beviljar semester och semesterarrangemang, allmänna bestämmelser om tjänstledighet och frånvaro från tjänsteutövningen utan tillstånd, hälsokontroller, insändande av ansökningar, preskription av förmåner, kvittningsrätt, matrikelföring och ändringssökande.

I tjänstestadgan finns också allmänna bestämmelser om tjänsteinnehavarnas behörighet. Särskilda behörighetsvillkor finns dessutom i de tjänsteinstruktioner som kyrkofullmäktige godkänner med stöd av 7 kap. 1 § i kyrkoordningen och eventuellt i reglementen för olika arbetsområden. I instruktionerna ingår också bestämmelser om tjänsteuppgifter och chefer.

2.1.5 Kyrkans tjänste- och arbetskollektivavtal

Tjänsteinnehavarnas rättsliga ställning regleras också av tjänstekollektivavtalen. Tjänstekollektivavtalen för den offentliga sektorn uppkom i sin nuvarande form på 1970-talet. Tjänstekollektivavtal har ingåtts för den statliga och den kommunala sektorn och för kyrkan.

Anställningsvillkoren för kyrkans tjänsteinnehavare bestäms huvudsakligen enligt 6 kap. 5 § i kyrkolagen och de tjänstekollektivavtal som ingåtts med stöd av lagen om den evangelisk-lutherska kyrkans tjänstekollektivavtal och de arbetskollektivavtal som ingåtts med stöd av lagen om den evangeliska-lutherska kyrkans arbetskollektivavtal. Tjänste- och arbetskollektivavtalen ingås enligt 1 § i lagen om den evangelisk-lutherska kyrkans arbetsmarknadsverk (827/2005) på församlingarnas och de kyrkliga samfälligheternas samt på kyrkans vägnar av Kyrkans arbetsmarknadsverk. Syftet med avtalssystemet är från församlingarnas sida att stärka anställningsvillkoren för deras tjänsteinnehavare och arbetstagare och trygga arbetsfreden. Tjänstekollektivavtalet är vad gäller anställningsvillkoren ett minimi- och maximiavtal, arbetskollektivavtalet ett minimiavtal.

Anställningsvillkoren avtalas i tjänste- och arbetskollektivavtalen. Lön, semester, tjänstledighet och ersättningar för kyrkans tjänsteinnehavare och arbetstagare bestäms i kyrkans allmänna tjänste- och arbetskollektivav-

tal. I fråga om tjänstledighet finns dessutom bestämmelser i tjänstestadgan och i det beslut om semester, tjänstledighet och tjänstefri tid för präster, lektorer och kantorer (kyrkans författningssamling nr 68/30.5.1995) som kyrkostyrelsen utfärdat med stöd av ett be-myndigande i kyrkolagen. Arbetstid och fritid bestäms enligt arbetstidslagen och därutöver i tjänste- och arbetskollektivavtalen i den mån som arbetstidslagen ger utrymme för sådana bestämmelser.

Tillämpningsdirektiv och övriga klagörande bestämmelser i anslutning till tjänste- och arbetskollektivavtalen har samma verkan som kollektivavtalen.

Enligt 2 § 2 mom. i lagen om den evangeliska-lutherska kyrkans tjänstekollektivavtal hänförs inte till anställningsvillkoren grunderna för församlingarnas ämbetsverks och inrättningsorganisation eller annan reglering inom tjänsteapparaten, ej heller inrättande eller indragning av tjänster, myndigheters åligganden eller inre arbetsfördelning, arbetsledningen, arbetsmetoderna och uppkomsten eller upphörandet av tjänsteförhållanden eller därmed jämförbara anställningsförhållanden, med undantag av uppsägnings-tiden. Dessa frågor kan inte bestämmas genom tjänstekollektivavtal.

Dessutom får man enligt 2 § 2 mom. i lagen om den evangelisk-lutherska kyrkans tjänstekollektivavtal inte heller avtala om behörighetsvillkoren för tjänster, befodringsgrunder eller tjänsteinnehavarnas skyldigheter eller om disciplin, pensioner, familjepensioner eller med dem jämförbara andra förmåner, hyran för tjänstebostäder eller användning av annan egendom som tillhör församlingen, med undantag av arbetsrum och arbetsredskap för dem som sköter uppgifter som gäller samarbete mellan arbetsgivare och tjänsteinnehavare, och inte heller om de frågor, beträffande vilka för arbetstagarnas del överenskommelse inte kan träffas genom arbetskollektivavtal.

Utöver kyrkans allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal har parterna genom separata tjänstekollektivavtal kommit överens om bl.a. det huvudavtal om förhandlingsproceduren som avses i lagens 3 § 4 mom., ett allmänt avtal om samarbete i församlingar, avtal om personalutbildning, tillsättande och

utbildning av förtroendemän och förmåner under arbetarskyddsutbildning, tjänstefri tid för församlingspräster, vissa särskilda lönebestämmelser som främst gäller stora ekonomiska församlingens enheter, lön för unga säsongsarbetare samt studerande och personer i läroavtalsutbildning, lönejusteringar för enskilda tjänsteinnehavare och arbetstagare och förmåner som motsvarar grupplivförsäkring.

Uppsägningstiderna har avtalats i ett separat tjänstekollektivavtal. Även i församlingarnas tjänstestadgor finns bestämmelser om uppsägningstider. Om uppsägningstiderna i en fastställd tjänstestadga avviker från uppsägningstiderna enligt tjänstekollektivavtalet får uppsägningstiderna i tjänstestadgan vika undan.

Med stöd av 1 § 2 mom. i lagen om kyrkans arbetsmarknadsverk kan verket utfärda rekommendationer i frågor som inte kan avtalas i tjänstekollektivavtal. I praktiken har rekommendationerna varit rekommendationsavtal som förhandlats fram tillsammans med löntagarorganisationerna. Sådana är bl.a. rekommendationsavtalen om förrättningsarvoden som erläggs åt präster och kantorer, ordnande av sjukvård, skyddskläder, personalmåltider, främjande av ett gott bemötande på arbetsplatsen, principerna för hantering av missbruksproblem och vårdhänvisning.

2.1.6 Särskilda frågor som gäller inledandet och avslutandet av ett tjänsteförhållande

Lagstiftningen om kyrkans tjänsteinnehavare är splittrad på många olika författningar, bl.a. kyrkolagen, kyrkoordningen och valordningen för kyrkan. Detta gäller särskilt bestämmelserna om inledandet och avslutandet av ett anställningsförhållande. Även arbetsgivaruppgiften är delvis splittrad. En församlings tjänsteinnehavare har församlingen som arbetsgivare men domkapitlet har bestämda uppgifter som gäller präst-, lektors- och kantorstjänster och tjänsteinnehavare.

När det gäller inledandet av ett tjänsteförhållande finns det fler än tio olika grupper som delvis berörs av olika bestämmelser, allt ifrån ledigförklarande av tjänsten. Skillnaderna gäller bl.a. vilken myndighet eller vilket organ som ledigförklarar tjänsten och ut-

färdar ett förordnande för tjänsteinnehavaren. I församlingarna delas denna uppgift mellan församlingens myndigheter och domkapitlet. Vid val till en kyrkoherdetjänst förrättas direkt folkval där församlingens medlemmar har rösträtt. Biskopar utses genom val där rösträtten utövas av väljare från stiftet på det sätt som kyrkolagen föreskriver. Vid val av ärkebiskop är det en större grupp som har rätt att rösta. Till tjänster som ecklesiastikråd utses tjänsteinnehavarna av kyrkomötet.

Även när det gäller avslutandet av ett tjänsteförhållande finns det flera olika personalkategorier. Enligt den gällande kyrkolagen kan prästers, lektors och kantors tjänsteförhållanden inte avslutas genom uppsägning. I den kyrkliga förvaltningen tillämpas avvikande från kommunala och statliga sektorn alltså ett lagstadgat disciplinärt förfarande. För tjänsteinnehavarkategorier som står utanför uppsägningsförfarandet är de disciplinära åtgärderna enda sättet att på arbetsgivarens initiativ ensidigt avbryta tjänsteförhållandet. De disciplinära åtgärderna gäller emellertid inte för biskopar.

2.1.7 Arbetsavtalslagen och övrig arbetslagstiftning

Arbetsavtalslagen är en grundläggande arbetslivslag som tillämpas på nästan alla de rättsliga förhållanden där arbete mot ersättning utförs för arbetsgivarens räkning och under arbetsgivarens ledning och tillsyn. Den nuvarande arbetsavtalslagen trädde i kraft 2001. I fråga om de stora linjerna följer lagen lagen om arbetsavtal (320/1970) från 1970. Revideringen föranleddes bl.a. av den nya grundlagens bestämmelser om grundläggande fri- och rättigheter. Till de viktigaste innehållsliga ändringarna hör bl.a. kortare uppsägningstider för kortvariga anställningar, klarare bestämmelser om permittering, uppsägning och hävning av arbetsavtalsförhållanden och ett enhetligt system för ersättning vid ogrundat avslutande av ett arbetsavtalsförhållande.

Offentligrättsliga anställningar utgör med stöd av en uttrycklig bestämmelse i arbetsavtalslagen ett undantag från lagens allmänna tillämpningsområde. Begränsningen av tillämpningsområdet gäller även den evange-

lisk-lutherska kyrkans offentligrättsliga anställningar: arbetsavtalslagen tillämpas inte på kyrkans tjänsteinnehavare. Lagen tillämpas däremot på kyrkans arbetstagare som är anställda i arbetsavtalsförhållande.

Trots att formellt olika föreskrifter gäller för tjänsteförhållanden och arbetsavtalsförhållanden har de substantiella skillnaderna mellan dessa två anställningsformer minskat avsevärt under de senaste åren. Denna utveckling har beaktats bl.a. i statens och kommunernas tjänstemannarättsliga föreskrifter.

Utöver arbetsavtalslagen finns det många betydelsefulla speciallagar som gäller arbetslivet. Om det inte finns någon undantagsbestämmelse, omfattas kyrkan som arbetsgivare av dessa lagar på samma sätt som privata eller andra offentliga arbetsgivare och kyrkan står som arbetsgivare i samma ställning som övriga arbetsgivare. Denna princip kan anses gälla i den utsträckning som lagarna inte berör kyrkans interna angelägenheter, vilka hör till kyrkans egen normgivningsrätt. Arbetstidslagstiftningen har under de senaste åren utvecklats mycket i och med utfärdandet och revideringen av många speciallagar. Arbetarskyddslagen och lagen om företagshälsovård (1383/2001) har reviderats på 2000-talet. Lagen om kontroll av brottslig bakgrund hos personer som arbetar med barn (504/2002) har varit i kraft sedan ingången av 2003. Lagen om likabehandling förbjuder diskriminering i arbetslivet och trädde i kraft vid ingången av 2004. Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män tillämpas också på tjänsteförhållanden inom kyrkan. På basis av en undantagsbestämmelse i lagen tillämpas den dock inte på verksamhet som hänför sig till religionsutövning. När församlingen utser personer för tjänster tillämpas lagen emellertid, förutom vid kyrkoherdeval som genomförs som folkval.

Arbetstidslagen är en allmän lag som reglerar arbetstiden och som tillämpas på alla arbetsavtals- och tjänsteförhållanden, om inget annat följer av lagen eller bestämmelser som utfärdats med stöd av den. I arbetstidslagen ingår en undantagsbestämmelse som gäller kyrkan. Enligt 2 § 1 mom. 2 punkten i lagen tillämpas den inte på arbetstagare som tjänstgör vid religiösa förrättningar inom evange-

lisk-lutherska kyrkan, ortodoxa kyrkosamfundet eller något annat religiöst samfund. På basis av denna bestämmelse står församlingarnas prästerskap och kantorer som tjänstgör vid religiösa förrättningar utanför arbetstidslagens tillämpningsområde (RP 34/1996 rd). Med stöd av 2 § 3 mom. i arbetstidslagen har det dessutom utfärdats en arbetstidsförordning för evangelisk-lutherska kyrkan i Finland (33/1998) som också placerar andra kyrkligt anställda utanför arbetstidslagens tillämpningsområde. Enligt denna arbetstidsförordning tillämpas inte arbetstidslagen på tjänsteinnehavares arbete som direkt gäller förkunnelse-, fostrings-, undervisnings-, missions- och diakoniarbete i kyrkan, en församling eller en kyrklig samfällighet. Arbetstidslagen tillämpas på alla kyrkligt anställda i arbetsavtalsförhållande och på andra tjänsteinnehavare än dem som nämns i arbetstidsförordningen, om inte något annat följer av arbetstidslagens allmänna undantag från tillämpningsområdet.

2.1.8 Lagstiftningen om kommunala tjänsteinnehavare

Lagstiftningen om de kommunala tjänsteinnehavarna totalreviderades 2003. Lagen om kommunala tjänsteinnehavare och tillhörande ändringar i kommunallagen (365/1995) trädde i kraft i november 2003. Bakgrunden till revideringen var den nya grundlagens krav på att föreskrifter som gäller tjänstemän ska utfärdas på lagnivå och behovet att ordna de kommunala tjänsteinnehavarnas rättsliga ställning på ett ur grundlagsperspektiv korrekt sätt. När riksdagen 2000 behandlade regeringens proposition med förslag till lag om ändring av kommunallagen (RP 1/2000 rd) förutsattes att regleringen av tjänsteinnehavarnas ställning på lagnivå till stora delar kompletteras efter att den nya grundlagen trätt i kraft. Förvaltningsutskottet ansåg att bestämmelserna om kommunala tjänsteinnehavare och de dåvarande tjänstestadgorna utgående från en trepartsberedning ska samlas i en enda lag (FvUB 9/2000 rd). Samtidigt förutsattes att denna lag ska innehålla bestämmelser om kommunala tjänsteinnehavares rättigheter och skyldigheter och att kommunallagens dåvarande bestämmelser om

tjänsteförhållanden ska tas in i lagstiftningen om kommunala tjänsteinnehavares ställning. I lagberedningen skulle också utvecklingen av statens tjänstemannalagstiftning beaktas.

I lagen om kommunala tjänsteinnehavare implementerades de bestämmelser om tjänsteinnehavare som tidigare hade funnits i lagen om kommunala tjänsteinnehavares anställningstrygghet (484/1996, upphävd genom lag 304/2003) och 6 kap. i kommunallagen. I lagen finns också bestämmelser om sådana aspekter på tjänsteinnehavares rättsliga ställning som tidigare ingått i de kommunala tjänstestadgorna men som ska bestämmas på lagnivå. I kommunallagen skrev man in en allmän bestämmelse om att kommunens personal anställs i tjänsteförhållande eller arbetsavtalsförhållande till kommunen och bestämmelser om inrättande och indragning av tjänster. Specialbestämmelser som gäller kommundirektören fick också kvarstå i kommunallagen.

Utöver de föreskrifter på lagnivå som förutsattes av grundlagen var den viktigaste ändringen jämfört med tidigare föreskrifter om kommunala tjänsteinnehavare att användningen av tjänsteförhållanden förtydligades och inskränktes. Enligt den nuvarande bestämmelsen utförs uppdrag som inkluderar utövning av offentlig makt i tjänsteförhållande (44 § i kommunallagen). I samband med denna lagändring fastställdes förutsättningarna för när ett tjänsteförhållande kan ombildas till ett arbetsavtalsförhållande. Enligt 46 § i kommunallagen kan arbetsgivaren besluta att ett tjänsteförhållande ombildas till arbetsavtalsförhållande om utövandet av offentlig makt inte ingår i uppgifterna för tjänsten och arbetsgivaren har erbjudit tjänsteinnehavaren ett arbetsavtalsförhållande med minst samma anställningsvillkor som för tjänsteförhållandet och gett tjänsteinnehavaren sådan skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet som avses i arbetsavtalslagen. I så fall kan arbetsavtalsförhållandet uppstå till följd av ett ensidigt beslut av arbetsgivaren och inte genom ett avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Befullmäktigandet att utfärda tjänstestadgor har strukits ur kommunallagen. Bestämmelser om kommunala tjänsteinnehavares rättigheter och skyldigheter kan inte längre

finnas i tjänstestadgor eller andra instruktioner.

I lagen om kommunala tjänsteinnehavare infördes bl.a. bestämmelser om att tillämpa principen om överlåtelse av rörelse på tjänsteförhållanden, om tjänsteinnehavarens rätt till ersättning för olaglig uppsägning och för inkomstbortfall på grund av permittering och om myndighetens skyldighet att följa grunderna för avstängning från tjänsteutövning och vid behov fatta nytt beslut.

2.1.9 Statens tjänstemannalagstiftning

Statstjänstemannalagen trädde i kraft 1994. I statstjänstemannalagen finns bestämmelser om bl.a. inrättande, överföring, indragning och ändring av tjänster, utnämning av tjänstemän och allmänna behörighetsvillkor, myndigheternas och tjänstemännens allmänna skyldigheter, tjänstledighet, varning, avslutande av tjänsteförhållande, permittering, avstängning från tjänsteutövning, avgångsbidrag och utbildningsstöd, avtal om anställningsvillkoren, domare, tjänstemannanämnden, ändringssökanden och bl.a. återkrav av lön eller annan förmån som betalats utan grund, skadestånd och arbetsintyg. Statstjänstemannalagen har ändrats flera gånger sedan den utfärdades. Närmare föreskrifter har också utfärdats i statstjänstemannaförordningen (971/1994), där bl.a. bestämmelser om anställningsförfarandet ingår.

Syftet med statstjänstemannalagen var att skapa ett sådant anställningsförhållande som tryggar skötseln av statliga uppgifter på ett effektivt och ändamålsenligt sätt och så att kraven på rättsskydd uppfylls (RP 291/1993 rd). Man ansåg det mest ändamålsenligt att alltså ordna statens funktioner med utgångspunkt i tjänsteförhållanden. Orsaken till detta var bl.a. att statens kärnverksamhet ofta inbegriper utövning av offentlig makt. Även principerna om tjänstemannaställning, tjänsteansvar och oavhängighet i förvaltningen inverkade. Nytt jämfört med den förra lagen var bl.a. möjligheten att ingå avtal om anställningsvillkoren och sloandet av det disciplinära förfarandet. Avtal om anställningsvillkoren avser i statstjänstemannalagen ett avtal om villkoren i tjänstemannens anställning som ingås av tjänstemannen och

ämbetsverket. Avtal kan dock inte ingås om frågor om vilka det enligt lagen om statens tjänstekollektivavtal (664/1970) inte får ingås avtal och inte heller om villkor som är sämre än anställningsvillkoren enligt tjänstekollektivavtalet. Dessutom föreskrevs att tjänsteförhållande för viss tid möjliggörs på de grunder som anges i lagen och de tidigare begreppen tillfälliga och tjänstförrättande tjänstemän ersattes med begreppet tjänsteförhållande för viss tid.

Lagen förde tjänsteförhållandena närmare arbetsavtalsförhållanden enligt arbetsavtalslagen och ogrundade skillnader mellan de olika anställningsformerna slopades i mån av möjlighet. Till tjänsteförhållanden hänfördes ändå de särdrag som ansågs vara nödvändiga för skötseln av statliga uppgifter. Till dessa särdrag hör bl.a. utövning av offentlig makt och därmed förknippat tjänsteansvar, obrutet tjänsteförhållande till följd av lagstridig uppsägning och arbetsgivarens arbetsledningsrätt i förhållande till principen om förvaltningens laglighet. Dessutom beaktades statens arbetsgivarsynvinkel. Tjänsteförhållanden ger bl.a. arbetsgivaren större möjligheter till flexibel användning av arbetskraften än fallet är med arbetsavtalsförhållanden och de ger den statliga arbetsgivaren möjlighet att flytta personalresurser inom hela den statliga förvaltning som hör till budgetekonomin.

Vid ingången av 2004 trädde en lag om riksdagens tjänstemän (1197/2003) i kraft. I lagen ingår som en enda helhet bestämmelser om riksdagens tjänstemän, tjänsteförhållanden och tjänster samt tjänstekollektivavtal, arbetsfred och arbetskonflikter. De viktigaste ändringarna gäller införandet av ett tjänstekollektivavtalssystem i riksdagen, vilket innebär att arbetsgivarna och tjänstemannaföreningarna sinsemellan avtalar om anställningsvillkoren i stället för det tidigare förhandlingsförfarandet. I lagen tog man också in bestämmelser om ändringssökande i frågor som gäller tjänsteförhållanden, vilket förbättrar tjänstemännens rättsskydd. I lagen beaktades också utvecklingen av statens tjänstemannalagstiftning. Lagrevideringen ansågs nödvändig bl.a. av den orsaken att den tidigare regleringen inte ansågs uppfylla kraven i 80 § i grundlagen (TKF 1/2003 rd).

Lagen om Finlands Banks tjänstemän (1166/1998) baserar sig till största delen på statstjänstemannalagen, dock så att de särskilda behov som gäller Finlands Bank har beaktas, bl.a. genom att tjänstemännens skyldighet att redogöra för olika bindningar som påverkar skötseln av tjänsten har utökats (RP 244/1998 rd).

2.1.10 Lagen om ortodoxa kyrkan

Lagen om ortodoxa kyrkan (985/2006) trädde i kraft vid ingången av 2007. I och med lagen övergick den ortodoxa kyrkan till en enda form av anställningar så att kyrkostyrelsens tjänstemän och församlingarnas tjänsteinnehavare övergick till arbetsavtalsförhållanden. Genom reformen eftersträvades ett mindre behov av föreskrifter och en förenkling av personalförvaltningen. Med beaktande av bl.a. det ringa antalet anställda i den ortodoxa kyrkan och dess församlingar har det inte ansetts ändamålsenligt att upprätthålla två olika anställningsformer. De anställda inom den ortodoxa kyrkan och i dess församlingar har inte heller sådana uppgifter som inbegriper utövande av offentlig makt i den grad att det med hänsyn till principen om tjänstemannaförvaltning vore nödvändigt med tjänsteförhållanden.

Utgångspunkten var att rättigheterna och skyldigheterna för anställda i den ortodoxa kyrkan och i församlingarna efter reformen bestäms enligt den allmänna arbetslagstiftningen. Anställningsvillkoren avtalas genom kollektivavtal som ingås av kyrkostyrelsen som företrädare för kyrkan och församlingarna som arbetsgivare, och de anställdas förening eller föreningar. Till följd av övergången till arbetsavtalsförhållanden slopades tillrättavisningsförfarandet för tjänsteinnehavare i församlingarna.

2.1.11 Jämförelse av tjänste- och arbetsavtalsförhållanden

Ett tjänsteförhållande är till sin natur ett offentlighetsrättsligt anställningsförhållande där tjänsteinnehavaren med sitt samtycke förordnas att sköta tjänsteuppgifter. Ett arbetsavtalsförhållande är å sin sida ett anställningsförhållande som baserar sig på ett privaträtts-

ligt avtal. Tvister som gäller tjänsteförhållanden löses som besvärssärenden eller förvaltningsvistemål i förvaltningsdomstolarna. Tvister som gäller arbetsavtalsförhållanden är privaträttsliga tvistemål som avgörs av allmänna domstolar.

Ett tjänsteförhållande uppstår genom en ensidig förvaltningsåtgärd av arbetsgivaren, men anställningen förutsätter tjänsteinnehavarens samtycke. Bortsett från vissa ledande tjänstemän inom statsförvaltningen ingås inga avtal om anställningsvillkoren med tjänsteinnehavare. Ett arbetsavtalsförhållande baserar sig däremot på ett avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Till tjänsteförhållanden hör principen om rätt att kvarstå i tjänsten. Ett tjänsteförhållande som avslutats på ett lagstridigt sätt återställs genom domstolsbeslut. Ett arbetsavtalsförhållande som avslutats i strid med lag eller avtal kan däremot inte återställas mot arbetsgivarens vilja. Arbetsgivaren kan däremot åläggas betala ersättning för ogrundat avslutande av arbetsavtalsförhållandet.

I kyrkans allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal fastställs anställningsvillkoren för såväl tjänsteinnehavare som arbetstagare. Under drygt tio år har strävan varit att minska skillnaderna mellan de två anställningsformerna. Innehållet i tjänste- och arbetskollektivavtalen är numera nästan identiskt, vilket framgår bl.a. av att kollektivavtalets bestämmelser gäller båda anställningsformerna om man inte uttryckligen avtalat annorlunda i någon fråga.

2.1.12 Tillämpningen av tjänste- och arbetsavtalsförhållanden inom kyrkan och i övrigt inom den offentliga sektorn

Enligt Kyrkans arbetsmarknadsverks statistik hade kyrkan 2007 totalt 21 392 anställda, varav 48 procent var tjänsteinnehavare och 52 procent arbetstagare. Förhållandet mellan antalet tjänster respektive arbetsavtal har i stort sett varit detsamma ända sedan statistikföringen inleddes på 1970-talet. Omvandlat till årsverken var personalstyrkan 15 295 årsverken. Av de månadsavlönade var 56 procent anställda i tjänsteförhållande och 44 procent med arbetsavtal. Alla timavlönade stod i arbetsavtalsförhållande. I antalet anställda

ingår alla statistikförda tjänsteinnehavare och arbetstagare, vilket inkluderar alla hel- och deltidsanställda och alla tillsvidareanställda och visstidsanställda. Av den statistikförda personalen hade 66 procent fast anställning och 34 procent visstidsanställning. Andelen heltidsanställda var 84 procent medan de deltidsanställda och anställda i bisyssla uppgick till totalt 16 procent.

Betraktat enligt yrkesgrupp är tjänsteförhållanden vanliga för anställda i andligt arbete (präster, lektorer, kantorer, diakonitjänsteinnehavare, ungdoms- och barnarbetsledare) och anställda inom ekonomiförvaltningen och vid pastorskanslierna. Bland dem som utför andligt arbete är det bara barnledarna som står i arbetsavtalsförhållande. Inom fastighetsskötseln och den s.k. kyrkobetjäningen finns såväl tjänsteinnehavare som arbetstagare, dock så att majoriteten, cirka två tredjedelar, står i arbetsavtalsförhållande. Bland personalen på begravningsplatserna är 95 procent anställda med arbetsavtal.

I kyrkan har vissa uppgifter av hävd skötts i tjänsteförhållande. Hit hör särskilt ledande uppgifter som präst, lektor, kantor och inom diakonin, ungdomsarbetet och församlingens ekonomiförvaltning och i allmänhet också folkbokföringsuppgifter vid pastorskanslierna. Det har ansetts att uppgifter inom ekonomiförvaltningen liksom uppgifter som gäller folkbokföring och släktutredningar förutsätter tjänsteförhållande. Det förekommer inga stora skillnader mellan församlingarna i fråga om användningen av de olika anställningsformerna. Trots att det tydligt går att särskilja å ena sidan uppgifter som behöver skötas i tjänsteförhållande, å andra sidan uppgifter som kan skötas i arbetsavtalsförhållande baserar sig fördelningen framför allt på historiska grunder och inte t.ex. på utövning av offentlig makt eller skötsel av myndighetsuppgifter. Ofta har man t.o.m. inom samma församling både tjänsteinnehavare och arbetstagare som sköter samma uppgifter.

Av statens personal 2007 stod 83 procent i tjänsteförhållande och 17 procent i arbetsavtalsförhållande, medan motsvarande andelar 1970 var 66 respektive 34 procent. Kommunerna hade cirka 424 000 anställda 2007. Av dem var 32 procent tjänsteinnehavare och 68

procent arbetstagare. I kommunerna har den relativa andelen tjänsteinnehavare på senare tid minskat med i snitt två procent per år och efter revideringen av lagstiftningen om tjänsteinnehavarna 2003 tillfälligt även snabbare än så. År 1970 var 75 procent av de kommunanställda tjänsteinnehavare och 25 procent arbetstagare.

2.2 Den internationella utvecklingen samt lagstiftningen i utlandet

Sverige

I Sverige har lagstiftarens mål varit att likadan arbetslagstiftning ska gälla alla anställda. I allmänhet omfattas personer i offentliga anställningar av samma lag som personer i privata anställningar (lagen om anställningsskydd 1982:80, nedan LAS, och lagen om medbestämmande i arbetslivet 1976:580, nedan MBL). För kyrkligt anställda gäller alltså den allmänna arbetslagstiftningen, dvs. LAS, om man inte i kollektivavtalet har avtalat något annat i de frågor man kan ingå i avtal om. Inom kyrkans förvaltning görs ingen skillnad mellan tjänste- och arbetsavtalsförhållanden. Enligt lagen om Svenska kyrkan (1998:1951) som trädde i kraft vid ingången av 2000 är Svenska kyrkan ett evangelisk-lutherskt trossamfund. Kyrkans personal är anställd av församlingarna, de kyrkliga samfälligheterna eller stiftet. När det gäller församlingens personal är det församlingen som fattar beslut om att anställa och avsluta en anställning. Inom ramen för den biskopliga tillsynen har domkapitlen vissa rättigheter i förhållande till församlingarnas prästerskap, men domkapitlet är inte prästernas arbetsgivare.

Arbetsdomstolarna och de allmänna tingsrätterna är behöriga att behandla tvistemål som gäller anställningar. I lagen om rättegången i arbetstvister (1974:371) fastställs rättegångsproceduren i anställningstvister. Dessutom tillämpas den allmänna rättegångsbalken i tillämpliga delar.

Arbetsdomstolen är behörig att behandla tvistemål i anslutning till frågor som avtalats i kollektivavtal, tolkningen av MBL eller en sådan enskild arbetstagares tvistemål för vil-

ken arbetsgivaren iakttar kollektivavtalet. En arbetstagarorganisation har rätt att väcka talan i arbetsdomstolen också utan samtycke av den medlem saken gäller. Om organisationen inte väcker talan har arbetstagaren rätt att väcka talan i allmän underrätt.

De allmänna underrätterna är behöriga att behandla övriga tvistemål som gäller anställningar. Tingsrättens beslut kan överklagas endast hos arbetsdomstolen och inte som i vanliga fall hos hovrätten och högsta domstolen. Arbetsdomstolens beslut kan inte överklagas, utan denna är den högsta rättsinstansen i anställningstvister.

Om en anställd har sagts upp eller avskedats i strid med lagen kan domstolen förklara uppsägningen eller avskedandet ogiltigt. Arbetstagarens anställning fortsätter då oförändrad. Domstolen kan inte förklara en uppsägning ogiltig om överklagandet motiveras endast med att den strider mot turordningsreglerna för uppsägningar. Om domstolen ogiltigförklarar uppsägningen eller avskedandet kan arbetstagaren via separat talan kräva skadestånd för ogrundat avslutande av arbetsavtalsförhållandet. Arbetstagaren har dock möjlighet att välja om han eller hon vill återgå till sitt arbete eller kräva skadestånd. Om arbetstagaren återgår till arbetet har han eller hon rätt till den förlorade lönen inklusive dröjsmålsränta fram till dess domen avkunnats. Om arbetstagaren väljer skadestånd har han eller hon rätt att kräva skadestånd för den ekonomiska skada han lidit på grund av att anställningen avslutats. I båda fallen har arbetstagaren dessutom rätt att kräva skadestånd enligt skadeståndslagen.

Norge

Den norska evangelisk-lutherska kyrkan är en statskyrka. All personal utom prästerna är anställda av församlingarna. För kyrkans anställda gäller samma lagstiftning som för alla andra arbetstagare, framför allt lagen om arbetarskydd och arbetsmiljö (lov om arbeidervern og arbeidsmiljø, 4. februar 1977 nr. 4). Prästerna anställs av staten. På dem tillämpas med några undantag bestämmelserna för statens personal. När en prästs anställning avslutas av någon annan orsak än de allmänna uppsägningsgrunderna, främst avvikelser från

kyrkans lära, förutsätts domkapitlets medverkan till uppsägningen.

Tyskland

Förbundsrepubliken Tyskland består av delstater (Land) med egna självständiga protestantiska, dvs. lutherska, evangeliska eller reformerta kyrkor (Landeskirche). Av dessa bildar de lutherska kyrkorna tillsammans förbundet Die Vereinigte Evangelisch-Lutherische Kirche Deutschlands (VELKD) med lagstiftningsrätt som är bindande för medlemskyrkorna.

Varje kyrka har stiftat en egen kyrkolag (Verfassung) med föreskrifter för kyrkans förvaltning och verksamhet. I tjänstemannalagarna ges inga föreskrifter om tjänster eller inrättande av tjänster, uppgifter och tillsättande, chefsställning och annan förvaltning, utan dessa bestämmelser ingår i kyrkornas egna författningar. Tjänstemannalagarna tar upp allmänna rättigheter och skyldigheter anknutna till tjänsteförhållanden och ingående bestämmelser om dessa.

De allmänna lagar som VELKD stiftat och som gäller medlemskyrkorna och vissa andra instanser är tjänstemannalagen för prästerskapet (Kirchengesetz zur Regelung des Dienstes der Pfarrer und Pfarrerinnen in der Vereinigten Evangelisch-Lutherischen Kirche Deutschlands; Pfarrergesetz, PfG 17.10.1995), tjänstemannalagen för övriga kyrkliga tjänstemän (Kirchengesetz zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen in der Vereinigten Evangelisch-Lutherischen Kirche Deutschlands; Kirchenbeamtengesetz - KBG; 17.10.1995) och disciplinlagen (Kirchengesetz der Vereinigten Evangelisch-Lutherischen Kirche Deutschlands über das Verfahren und die Rechtsfolgen bei Amtspflichtverletzungen; Disziplinargesetz, DiszG; 22.4.1994).

Lagarna är omfattande och grundligt skrivna. Pfarrergesetz, som lagtekniskt sett är en fundamental lag, består av 126 paragrafer, Kirchenbeamtengesetz av 83 paragrafer och Disziplinargesetz av 142 paragrafer.

Dessa lagar kompletteras på många punkter av medlemskyrkornas egna tjänstemannalagar och övriga verkställighetsbestämmelser i

ärenden där befogenheten har delegerats till medlemskyrkorna.

2.3 Bedömning av nuläget

Inom kyrkan är tjänsteförhållanden huvudregel i kyrkans andliga uppgifter och förvaltningsuppdrag, men förekommer ofta också i andra uppgifter. Även om det inte kan anses nödvändigt hålla de viktigaste anställningsförhållandena som tjänsteförhållanden t.ex. på grund av utövning av offentlig makt finns det många faktorer som försvarar tjänsterna. För det första är det fråga om en flera århundraden lång tradition som har bidragit till och alltjämt bidrar till de kyrkliga tjänsteinnehavarnas ställning i det finländska samhället. För det andra återspeglar tillämpningen av tjänsteförhållanden kyrkans ställning som offentligrättsligt samfund som åtnjuter en autonom ställning och har beskattningsrätt.

Kyrkans bestämmelser om tjänsteförhållanden motsvarar inte i sin nuvarande form arbetsmarknadens behov och är föråldrade i förhållande till annan lagstiftning om anställningar. Bestämmelserna om hur tjänsteförhållanden uppstår och avslutas är oklara både till innehållet och vad gäller förfaringsätt. Samma sak gäller bestämningen av anställningsvillkor.

Dessutom regleras många av tjänsteinnehavarnas rättigheter och skyldigheter inte på den nivå som efter revideringen av de grundläggande fri- och rättigheterna 1995 och grundlagsreformen 2000 förutsätts i grundlagen. Många faktorer som styr tjänsteinnehavarnas rättsliga ställning och som enligt 80 § i grundlagen borde föreskrivas på lagnivå finns för närvarande i kyrkoordningen eller tjänstestadgorna.

Inom ramen för den nuvarande lagstiftningen har församlingarna och andra kyrkliga arbetsgivare inte tillräckliga och adekvata redskap för att lösa problemsituationer. Det disciplinära förfarandet är otympligt och utgör i praktiken den enda metoden för att ingripa i hur tjänsteinnehavare med fullmakt för sin tjänst handlar.

Ståndsprivilegierna upphävdes i grundlagsordning 1995 genom lagen om upphävande av ståndsprivilegierna (971/1995). Samtidigt upphävdes 67 § 3 mom. i reger-

ingsformen i vilken slopandet av ståndsprivilegierna ansågs kräva samma lagstiftningsförfarande som en grundlag. Det särskilda skyddet av anställningsförhållandet för biskopar, kyrkoherdar och kaplaner regleras därefter av bestämmelserna i kyrkolagen. De nämnda tjänsteinnehavarnas anställningsförhållande uppkommer när domkapitlet utfärdar en fullmakt för tjänsten.

Ett tjänsteförhållande för en tjänsteinnehavare med fullmakt kan ensidigt upphävas av domkapitlet endast genom disciplinärt förfarande enligt 23 kap. i kyrkolagen. Det motsvarande skyddet för kaplaners och ordinarie lektors anställning har inte grundat sig på privilegier utan på att de har jämförts med präster i kyrkolagens bestämmelser om inrättande och upphävande av en anställning.

I statstjänstemannalagen eller lagen om kommunala tjänsteinnehavare finns inga bestämmelser om givande av fullmakt eller om disciplinärt förfarande. När en anställning upphör är förfarandet att tjänsteförhållandet sägs upp eller hävs. Utvecklingen inom den statliga och kommunala tjänstemannarätten och praktiska synpunkter förutsätter att det disciplinära förfarandet som ett sätt att avsluta en anställning och som ett sätt för myndigheterna att ingripa i verksamhet som strider mot tjänsteplikterna slopas även i kyrkolagen. I stället ska det föreskrivas om ett uppsägnings- och hävningsförfarande som i princip gäller alla tjänsteförhållanden på samma sätt.

3 Målsättning och de viktigaste förslagen

3.1 Målsättning

Målet med lagförslaget är att inordna kyrkliga tjänsteinnehavares rättsliga ställning i lagstiftningen på ett så samlat och heltäckande sätt som möjligt med beaktande av de krav grundlagen ställer och den utveckling som skett inom såväl tjänstemannarätten som arbetsrätten. Avsikten är också att kyrkliga tjänsteinnehavares rättsliga ställning är i linje med tjänsteinnehavares ställning inom den offentliga sektorn, om inte annat följer av kyrkans organisation eller verksamhetens ka-

raktär. Eftersom prästerskapet är en tjänsteinnehavargrupp under biskoplig tillsyn är i synnerhet prästerskapets ställning förknippad med olika element inom kyrkans organisation, vilka gör det motiverat att avvika från vissa förfaranden som iaktas i den övriga tjänstemannarätten.

Målet är också att ge arbetsgivaren bättre och mer flexibla möjligheter att ta itu med en tjänsteinnehavares felaktiga beteende eller försummelser. Tydligare bestämmelser ger också tjänsteinnehavarna ett bättre rättskydd. Det föreslagna förfarandet gör det också möjligt att reda ut situationer betydligt snabbare än för närvarande.

Vid beredningen av reformen har två olika alternativ lagts fram: en reform av kyrkolagens och kyrkoordningens bestämmelser eller stiftande av en särskild lag om tjänsteinnehavare inom evangelisk-lutherska kyrkan. Vid beredningen gick man in för det första alternativet. Särskilt prästerskapets personalförvaltning är nära förknippad med kyrkans interna angelägenheter och med kyrkans organisation och förvaltning, vilka regleras i kyrkolagen. En separat lagstiftning hade i vilket fall som helst förutsatt att vissa bestämmelser tas in också i kyrkolagen, vilket inte ansågs ändamålsenligt med tanke på regelverkets enhetlighet. Även om en separat lag inom den ständigt föränderliga arbetsrätts områden i princip kan anses vara en mer flexibel form av reglering än kyrkolagen skulle åtminstone betydande ändringar i en separat lag förutsätta att kyrkomötet ger ett utlåtande i ärendet. Därför finns det ingen väsentlig skillnad i flexibilitet mellan ändringar i en speciallag och ändringar i kyrkolagen.

3.2 De viktigaste förslagen

Lagförslaget innehåller ändringar av bestämmelserna i 6 kap. i kyrkolagen och av vissa andra bestämmelser i kyrkolagen som inverkar på tjänsteinnehavarens ställning. I lagförslaget sammanställs de bestämmelser som enligt 80 § i grundlagen förutsätter lagnivå samt de bestämmelser som har ansetts nödvändiga på grund av utvecklingen inom den övriga tjänstemannalagstiftningen.

Bestämmelser som enligt förslaget ska överföras från kyrkoordningen till lagen gäller bl.a. ledigförklarande av tjänster, utnämning till en tjänst, tjänsteinnehavarens skyldigheter, tjänstledighet, bisyssla, matrikelföring och vissa ansökningsförfaranden och tjänsteförordnanden som gäller prästtjänster.

Bestämmelser som föreslås bli överförda från modelltjänstestadgan till lagen gäller bl.a. ledigförklarande, besättande av en tjänst, läkarintyg och hälsokontroller, prövotid, utfärdande av ett tjänsteförordnande, inledande och avbrytande av ett tjänsteförhållande och förmåner som hör till tjänsten, upphörande av ett tjänsteförhållande, en tjänsteinnehavares allmänna skyldigheter och skyldighet att övergå till annan tjänst, tjänstledighet, preskription av förmåner och kvittning av fordringar mot lön.

Kyrkolagens bemyndigande om utfärdande av tjänstestadga föreslås bli upphävt så att tjänstestadgorna kan följas under en ettårig övergångstid, såvida de inte strider mot lagen.

Med statstjänstemannalagen, lagen om kommunala tjänsteinnehavare och arbetsavtalslagen som modell föreslås att det i kyrkolagen tas in bestämmelser som gäller t.ex. formerna för tjänsteförhållandet, permitteringar, på vilka grunder tjänsteförhållandet kan sägas upp eller hävas, förfarandet då tjänsteförhållandet avslutas, tjänsteförordnanden, arbetsgivarens skyldigheter, arbetarskydd, särskilt uppsägningsskydd, tjänsteinnehavarens ställning och rätt till uppsägning i samband med överlåtelse av rörelse, uppsägningstid, ersättning för inkomstbortfall, återanställande av uppsagda tjänsteinnehavare, föreningsfrihet, återkrav av lön och arbetsintyg.

I lagförslaget ingår ett behörighetsvillkor att kyrkans tjänsteinnehavare och vissa andra arbetstagare i arbetsavtalsförhållande ska vara inte bara medlemmar i kyrkan utan också konfirmerade. Medlemskap i kyrkan och konfirmation krävs av alla tjänsteinnehavare, men bara av de arbetstagare som har uppgifter i anslutning till gudstjänstlivet, diakonin, fostran, undervisningen eller själavården eller om det på grund av uppgiftens karaktär annars är motiverat att kräva medlemskap i kyrkan.

Konfirmation, som det föreskrivs närmare om i 3 kap. 5 § i kyrkoordningen, ska förutsättas som allmänt behörighetsvillkor i sådana uppgifter i vilka även medlemskap förutsätts. Konfirmationen befäster kyrkans medlemmars förankring i den tro de döpts till. Förutsättningen vore därmed samstämmig med de förutsättningar som gäller för faddrar och förtroendevalda. Bestämmelser om konfirmation som ett villkor för att kunna vara fadder finns i 2 kap. 17 § i kyrkoordningen och bestämmelser om konfirmation som ett villkor för att kunna vara valbar inom kyrkan i 7 kap. 3 § i kyrkolagen.

Eftersom kyrkan kan ha tjänsteinnehavare och arbetstagare som är medlemmar i kyrkan, men som inte är konfirmerade, måste det finnas en övergångsbestämmelse i lagen.

Bestämmelserna om tillsättande av prästtjänster och utfärdande av förordnanden i församlingar och kyrkliga samfälligheter ska enligt förslaget kvarstå i huvudsak oförändrade. Enligt förslaget ska domkapitlets prövningsrätt vid förlängning av ansöknings tiden för kyrkoherdetjänster och kaplanstjänster samt beslut om ett nytt ansökningsförfarande eller om att ett tjänsteförhållande lämnas obesatt utvidgas.

Förfarandet vid val av lektorer och kantorer ändras även det, så att valet sker utan domkapitlets medverkan.

Det föreslås att bestämmelserna om disciplinärt förfarande 23 kap. i kyrkolagen upphävs. Eftersom det enligt de gällande bestämmelserna har varit möjligt för arbetsgivaren att avsluta ett tjänsteförhållande för en kyrkoherde, kaplan, ordinarie lektor eller kantor endast genom disciplinärt förfarande, förutsätter slopandet av bestämmelserna om disciplinärt förfarande att det system som reglerar avslutandet av ett tjänsteförhållande förnyas. Uppsägning och hävning av ett tjänsteförhållande ska enligt förslaget för hela personalen vara nya förfaranden som tillämpas när en anställning avslutas. Hävning av ett tjänsteförhållande är ett helt nytt förfarande inom kyrkoförvaltningen. Bestämmelserna om uppsägning och hävning ska motsvara bestämmelserna i de övriga tjänstemannalagarna.

På grund av den särställning som en präst har i kyrkoförvaltningen ska det ankomma på

domkapitlet att säga upp eller häva en prästs anställning. Församlingar och kyrkliga samfälligheter ska få rätt att ta initiativ till avslutande av tjänsteförhållandet för innehavaren av en prästtjänst i församlingen eller den kyrkliga samfälligheten, varvid domkapitlet ska behandla ärendet skyndsamt. Domkapitlet ska ha självständig rätt att i anslutning till sin tillsynsrätt över prästämbetet avsluta en prästs anställning efter att ha fått ett utlåtande av församlingen eller rätt att avhålla en präst från att utöva prästämbetet.

Vid val av en person till kyrkoherde, kaplan, ordinarie lektor eller kantor ges för närvarande en fullmakt åt tjänsteinnehavaren. Övriga tjänsteinnehavare får ett förordnande (virkamääräys). Enligt förslaget ska dessa fullmakter och förordnanden slopas. I stället utfärdas ett tjänsteförordnande (viranhoitomääräys) för alla tjänsteförhållanden.

I rättsskyddet för ett tjänsteförhållande ska alltså som en väsentlig del ingå principen om rätt att kvarstå i tjänsten. Om en tjänsteinnehavare har sagts upp eller tjänsteförhållandet har hävts, men beslutet i domstol har ansetts lagstridigt, ska tjänsteförhållandet inte avbrytas. En tjänsteinnehavare kan genom förvaltningsrättsliga besvär få fastställt sin rätt att kvarstå i det tjänsteförhållande som avslutats på olagliga grunder. Också domkapitlets beslut om avhållande eller avskiljande från prästämbetet ska kunna överklagas.

Enligt lagförslaget ska boendeskyldigheten för tjänsteinnehavare enligt 6 kap. 7 § i kyrkolagen upphävas. I statstjänstemannalagen finns inga bestämmelser om boendeskyldighet. I samband med att lagen om kommunala tjänsteinnehavare stiftades upphävdes en motsvarande bestämmelse om kommunala tjänsteinnehavares boendeskyldighet eftersom den inte längre ansågs nödvändig och betraktades som problematisk i förhållande till grundlagen. Justitieministeriet har i sitt utlåtande om ett betänkande från kyrkans arbetsgrupp för tjänsteförhållanden påpekat att bestämmelsen om boendeskyldighet strider mot 9 § 1 mom. i grundlagen. Skyldigheten för en kyrkoherde eller en kaplan i en kapellförsamling att bo i en tjänstebostad i enlighet med 26 kap. 4 § 4 mom. i kyrkolagen före-

slås på grund av ärendets karaktär inte bli upphävd.

Utöver bestämmelserna om bisysslotillstånd innehåller lagförslaget också bestämmelser om konkurrerande verksamhet. En tjänsteinnehavare får inte medan anställningen pågår som bisyssla utöva verksamhet som i egenskap av konkurrerande verksamhet uppenbart skadar arbetsgivaren. Förbudet utsträcker sig också till förberedelse av konkurrerande verksamhet: en tjänsteinnehavare får inte medan tjänsteförhållandet varar vidta sådana åtgärder för förberedande av konkurrerande verksamhet som inte kan anses vara godtagbara.

Lagförslaget innehåller inte några särskilda bestämmelser om förbud mot diskriminering. Avsaknaden av en sådan bestämmelse i kyrkolagen innebär inte att diskriminering är tillåten i kyrkan. Redan på basis av allmänna lagar finns gällande diskrimineringsförbud och ett införande av motsvarande förbud i kyrkolagen innebär inte några nya rättigheter eller skyldigheter för arbetsgivarna och personalen.

4 Propositionens konsekvenser

4.1 Ekonomiska konsekvenser

Propositionen har inga omedelbara konsekvenser för kyrkans eller församlingarnas ekonomi.

4.2 Konsekvenser för kyrkans organisation och personal

Propositionen samlar bestämmelserna om kyrkans tjänsteinnehavare och lyfter upp den nödvändiga reglering av tjänsteinnehavarnas rättigheter och skyldigheter som ingår i församlingarnas och övriga kyrkliga myndigheters tjänstestadgor på lagnivå. Detta förbättrar tjänsteinnehavarnas rättsskydd och förenhetligar regleringen av den rättsliga ställningen för tjänsteinnehavare som är anställda i församlingar och kyrkliga samfälligheter. Genom att föreskrifterna sammanställs och struktureras bättre än tidigare blir de lättare att tillämpa samtidigt som de ökar rättssäkerheten och framförhållningen.

Enligt gällande bestämmelser avslutas en anställning genom olika förfaranden i ett tjänste- och ett arbetsavtalsförhållande. Mellan olika tjänsteinnehavare förekommer dessutom skillnader i det sätt på vilket tjänsteförhållandet avslutas. Slopandet av det disciplinära förfarandet och övergången till ett likartat förfarande vid uppsägning eller hävning av ett tjänsteförhållande som i stats-tjänstemannalagen och lagen om kommunala tjänsteinnehavare gör hela personalen likställd i detta avseende. Detsamma gäller permittering. Ett enhetligt regelverk underlättar personalförvaltningen.

Enligt propositionen kan arbetsgivarna inte längre utfärda bestämmelser om tjänsteinnehavarnas rättsställning i en tjänstestadga. Numera har det ansetts att tjänstestadgor endast kan komplettera lagstiftningen. Av denna anledning och eftersom grunderna för personalens rättigheter och skyldigheter enligt 80 § 1 mom. i grundlagen ska föreskrivas i lag kan förslaget om slopandet av tjänstestadgor anses bevara arbetsgivarens ställning oförändrad. Kompletterande bestämmelser om tjänsteinnehavare ska framöver i stället för i tjänstestadgor ges i reglementen eller instruktioner, vilka inte så som tjänstestadgor-na behöver underställas domkapitlet för fastställelse.

4.3 Samhälleliga konsekvenser

Propositionen uppdaterar den föråldrade lagstiftningen om kyrkans tjänsteinnehavare och jämställer i rättsligt avseende tjänstein-

nehavarna med andra tjänstemäns och tjänsteinnehavares rättsliga ställning samtidigt som den iakttar de behov som föranleds av den evangelisk-lutherska kyrkans karaktär och organisation.

5 Beredningen av propositionen

Propositionen har först beretts i en arbetsgrupp med representanter för kyrkostyrelsen, domkapitlet, församlingarna och tjänsteinnehavarföreningarna, efter det som tjänsteuppdrag vid kyrkostyrelsen. Vid kyrkomötet behandlades ärendet i lagutskottet och konstitutionsutskottet.

Utlåtanden om arbetsgruppens promemoria begärdes av stiftens domkapitel, biskopsmötet, Kyrkans arbetsmarknadsverk, kyrkans huvudavtalsorganisationer (Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf, Församlingarnas Tjänste- och Befattningshavares Förbund SVTL rf och Kyrkfackets union rf) samt av Kirkon hallintovirkamiehet r.y., justitieministeriet, undervisnings- och kulturministeriet, Statens arbetsmarknadsverk och Kommunala arbetsmarknadsverket.

Den fortsatta beredningen av propositionen har gjorts vid undervisnings- och kulturministeriet. Till propositionen har fogats kyrkomötets framställning av den 6 maj 2011 om ändring av 24 kap. 11 och 14 § i kyrkolagen. I lagförslaget har det gjorts sådana lagtekniska ändring som avses i 2 kap. 2 § 2 mom. i kyrkolagen. Kyrkostyrelsen har förordat dessa ändringar.

DETALJMOTIVERING

1 Lagförslag

5 kap. Prästämbetet

1 a §. Prästämbetet, präst och prästtjänst. I 5 kap. i kyrkolagen föreslås en ny 1 a § som definierar prästämbetet, präst och prästtjänst.

I definitionerna av prästämbetet och prästtjänst har man försökt klargöra skillnaden mellan dem. Prästämbetet avser uttryckligen kyrkans ämbete enligt Augsburgska bekännelsen (CA).

Prästämbetet är i första hand ett teologiskt begrepp (ministerium, virka, Amt) som är en konstitutiv del av kyrkan. I prästämbetet är det inte fråga om en tjänstemannarättslig tjänst (virka, Dienst) även om prästämbetet även har vissa tjänstemannarättsliga dimensioner. En innehavare av prästämbetet har nämligen rätt att viga till äktenskap och döpa till medlem av kyrkan och församlingen även om han eller hon inte har en prästtjänst i församlingen. En innehavare av prästämbetet utövar sitt prästämbete under biskopens och domkapitlets tillsyn.

Enligt definitionen i 2 punkten avses med präst en person som antingen vigts till präst i enlighet med kyrkoordningen eller som har beviljats rätt att utöva prästämbetet i evangelisk-lutherska kyrkan i Finland. I definitionen har det beaktats att det är möjligt att bli präst i evangelisk-lutherska kyrkan i Finland såväl genom prästvigning som genom ett sådant gemensamt beslut av biskopen och domkapitlet genom vilket en person särskilt beviljas rätt att utöva prästämbetet i evangelisk-lutherska kyrkan i Finland. Det är då oftast fråga om en präst som vigts till prästämbetet i någon annan kyrka vars prästvigning evangelisk-lutherska kyrkan i Finland godkänner och som därför inte vigts på nytt. I bägge fallen hänvisas till kyrkoordningen för närmare bestämmelser.

I 3 punkten konstateras att en prästtjänst är ett genom ett förvaltningsbeslut inrättat anställningsförhållande av offentligrättslig art i en församling, en kyrklig samfällighet, ett

domkapitel eller vid kyrkostyrelsen. De enda obligatoriska prästtjänsterna enligt kyrkolagen är kyrkoherdetjänsten i församlingen och biskopstjänsten i stiftet.

3 §. Avsked och avstängning från prästämbetet samt förlust av prästämbetet. I det gällande 3 § 2 mom. finns det bestämmelser om avstängning eller avsked från prästämbetet i sådana fall då en präst har avvikit från kyrkans bekännelse. I gällande 23 kap. 9 § finns det bestämmelser om domkapitlets disciplinära behörighet i fall en präst i sådant som inte gäller lärofrågor handlar mot sin tjänsteplikt eller försummar den. Eftersom det föreslås att det disciplinära förfarandet slopas och att 23 kap. upphävs, skrivs bestämmelser om domkapitlets befogenhet i fråga om prästämbetet in bland de övriga bestämmelserna om prästämbetet i 5 kap.

Domkapitlets och biskopens rätt att övervaka prästämbetet begränsar sig inte till de präster som står i tjänste- eller arbetsavtalsförhållande till kyrkan, utan gäller alla präster som prästvigts av evangelisk-lutherska kyrkan, oberoende av arbetsgivare eller av om prästen över huvudtaget har en anställning. Biskopens och domkapitlets övervakningsrätt återspeglar kyrkans episkopala struktur som innebär att stiftets präster står under biskopens och domkapitlets särskilda ledning och övervakning (18 kap. 1 § i kyrkolagen samt 18 kap. 1 § och 19 kap. 1 § i kyrkoordningen).

Skriftlig varning, avstängning från prästämbetet eller beslut om förlust av prästämbetet ska inte längre vara disciplinära straff utan i enlighet med kyrkans ordning en förvaltningsåtgärd från domkapitlets sida i anslutning till övervakningen av prästerna. Ett beslut om en sådan åtgärd ska kunna överklagas. Vid behandlingen av dylika ärenden kan domkapitlet tillämpa muntlig förhandling, syn och hörande enligt 19 kap. 7 §.

Enligt förslaget till 6 kap. 48 § 4 mom. upphör en prästs tjänsteförhållande utan uppsägning och uppsägningstid när domkapitlet beviljar avsked från prästämbetet eller med

stöd av 5 kap. 3 § bestämmer att prästen förlorar sitt prästämbete.

I paragrafens 2 mom. ska det finnas bestämmelser om domkapitlets rätt att ge en präst en skriftlig varning eller avstänga en präst från prästämbetet för viss tid om prästen inte hållit sig till kyrkans bekännelse. 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 bekännelse, ska domkapitlet bestämma att prästen ska förlora sitt prästämbete. Till innehållet motsvarar 2 mom. i övrigt den gällande bestämmelsen, men kompletteras i enlighet med förslaget till 3 mom. med möjligheten att ge en skriftlig varning. Dessutom revideras formuleringen av momentet.

Inom kyrkans lära och bekännelse kan det finnas olika synsätt i vissa frågor. Sådana synsätt som håller sig inom ramen för kyrkans lära och bekännelse utgör i sig inte en grund för de sanktioner som avses i paragrafen.

Paragrafens 3 mom. består av en bestämmelse om fall som inte gäller avvikelse från läran men som kan tänkas ha följder för prästämbetet. Bestämmelsen motsvarar 23 kap. 9 § 1 mom. i den gällande lagen.

I och med att det disciplinära förfarandet i 23 kap. i kyrkolagen slopas försvinner de disciplinära sanktioner mot prästämbetet som hittills varit möjliga att tillgripa (skriftlig varning, skiljande från tjänsteutövning för minst en och högst sex månader och avsättning). I stället införs bestämmelser om uppsägning och hävning av tjänsteförhållanden. Sanktioner enligt det disciplinära förfarandet är tänkta att kvarstå som följder för prästämbetet men utan de disciplinära bestraffningarnas juridiska karaktär.

Enligt formuleringen i förslaget till 4 mom. kan en präst förlora sitt prästämbete om han eller hon dömts för ett brott till ett straff som visar att han eller hon är uppenbart olämplig att vara präst. Bestämmelsen motsvarar delvis 23 kap. 9 § 2 mom. i den gällande kyrkolagen. Nytt är att avsättning kan komma i fråga endast när brottets karaktär ger anledning att anse att prästen är uppenbart olämplig att vara präst. Vid bedömningen av på-

följden ska domkapitlet också beakta hur strängt straff domstolen utdömt.

I 5 mom. föreslås en bestämmelse om att biskopen och domkapitlet på begäran kan återge en person som tidigare förlorat sitt prästämbete detta om förutsättningarna för prästvigning finns. Biskopen och domkapitlet ska alltså göra en liknande utredning och prövning som även annars när de fattar beslut om godkännande för vigning till prästämbetet. De kan då även beakta orsaken till att sökanden tidigare har förlorat sitt prästämbete. Prästämbetet kan alltså enligt biskopens och domkapitlets prövning återges till en person som tidigare frivilligt avgått från prästämbetet men också till en person som avskedats. I den gällande kyrkolagen finns det inte någon motsvarande bestämmelse, men i praktiken har biskopen och domkapitlet på begäran i vissa fall återgett prästämbetet till en person som tidigare förlorat det.

4 §. Förlust av valbarhet eller rösträtt. Paragrafen ändras till följd av ändringarna i 3 §. Valbarheten och rösträtten vid val till prästerliga förtroendeuppdrag förloras till följd av domkapitlets beslut om prästens rätt att utöva prästämbetet. Valbarheten kan också gå förlorad till följd av en domstols beslut om avstängning.

Vid de val som nämns i bestämmelsen baserar sig rösträtten uttryckligen på prästämbetet. Därför ska en person inte ha rösträtt som präst om han eller hon är avstängd från prästämbetet. Eftersom rösträtten i valet inte baserar sig på huruvida prästen står i ett tjänsteförhållande till en församling eller kyrklig samfällighet, finns det inte tillräcklig grund för att rösträtten ska gå förlorad enbart till följd av att prästens tjänsteförhållande upphör på grund av uppsägning som beror på tjänsteinnehavaren eller till följd av att tjänsteförhållandet hävs. Domkapitlet har skyldighet att undersöka behovet av avstängning från prästämbetet i de fall då det beslutar om uppsägning eller hävning av en prästs tjänsteförhållande. Prästen mister enligt bestämmelsen sin rösträtt endast i det fall att han eller hon utöver ett beslut om tjänsteförhållandet dessutom blir avstängd från prästämbetet för viss tid. Rösträtten återfås efter denna tid.

En prästs rösträtt är en mera grundläggande rättighet än valbarheten. En präst förlorar sin

rösträtt endast till följd av avstängning från prästämbetet eller på de grunder som anges i 5 § i denna lag, dvs. mer än fyra års frånvaro från ett tjänsteförhållande i en församling, kyrklig samfällighet eller kyrkans centralförvaltning alternativt uppnådd avgångsålder.

Valbarhet förutsätter vanligtvis att prästen har rösträtt i val i vilka präster väljs för vissa kyrkliga förtroendeuppdrag (val av prästombud till kyrkomötet och av medlemmar i stiftsfullmäktige) och för uppgifter i stiftet (val av domkapitlets prästassessor och av kontraktsprost). En präst som är avstängd från prästämbetet har inte rösträtt och är därmed inte heller valbar.

För att en präst ska vara valbar till prästerliga förtroendeuppdrag ska utöver rösträttskravet vissa särskilda förutsättningar uppfyllas. Behörig att väljas till prästassessor är endast en kyrkoherde eller kaplan som hör till stiftet (19 kap. 3 § i kyrkolagen) och behörig att väljas till domprost är bara en kyrkoherde i en församling som hör till prosteriet (19 kap. 11 § i kyrkolagen). Vid val av prästombud till kyrkomötet och prästerliga medlemmar i stiftsfullmäktige är endast präster som hör till stiftet valbara (20 kap. 2 § och 17 b kap. 4 § i kyrkolagen).

Enligt gällande 4 § är en präst som är avstängd eller på viss tid skild från utövning av prästämbetet eller prästtjänsten eller avsatt från sin prästtjänst inte valbar till prästerliga förtroendeuppdrag i kyrkan. Valbarheten ska enligt förslaget inte längre gå förlorad på grund av att prästen har sagts upp från sin prästtjänst eller tjänsteförhållandet har hävts. Endast om prästen också har avstängts från prästämbetet förlorar han eller hon sin valbarhet till ovan nämnda prästerliga förtroendeuppdrag.

I 2 mom. finns bestämmelser om följderna när en domstol beslutar om avsättning. En avsättning genom domstolsbeslut kan vara en följd av tjänstebrott om brottet visar att tjänsteinnehavaren är uppenbart olämplig som präst. Avsättning kan emellertid också vara en följd av andra brott än tjänstebrott. Enligt 2 kap. 10 § i strafflagen (38/1889) beror beslutet om avsättning på hur grovt brottet är och hur strängt straff som utdöms. En tjänsteman som döms till fängelse på livstid ska avsättas. Avsättning utdöms som regel också

om en tjänsteman döms till fängelse för minst två år, om inte domstolen anser att brottet inte visar att den dömda är olämplig som tjänsteman. Avsättningen är en prövningsfråga om personen döms för uppsåtligt brott till fängelse för kortare tid än två år. Avsättning ska utdömas om brottet visar att tjänsteinnehavaren är uppenbart olämplig som tjänsteman. Eftersom en avsättning genom domstolsbeslut alltid är en följd av ett mycket allvarligt brott som visar att personen är olämplig för tjänsteuppgifter, kan det anses vara motiverat att tjänsteinnehavaren förlorar sin valbarhet till följd av domstolens beslut om avsättning. Valbarheten återfås emellertid när domkapitlet utfärdar ett nytt tjänsteförordnande och prästen därmed inte längre är avsatt. En avsättning genom domstolsbeslut ska inte inverka på prästens rösträtt om inte domkapitlet på grund av domstolsbeslutet avstänger prästen från prästämbetet.

Om en präst själv har begärt avsked från prästämbetet eller på beslut av domkapitlet har avskedats från prästämbetet är han eller hon inte längre präst och kan därmed inte längre vara valbar till prästerliga förtroendeuppdrag eller ha rösträtt.

5 §. Stifts- och prosteritillhörighet samt rösträtt. Paragrafen föreslås få ett nytt 5 mom. om fältbiskopens och militärprästernas stiftstillhörighet. Bestämmelsen motsvarar till ordalydelsen 6 kap. 16 § 3 mom. i den gällande lagen.

6 kap. Personal

Allmänna bestämmelser

1 §. Arbetsgivare och personal. I en allmän bestämmelse om arbetsgivare, tjänsteinnehavare och arbetstagare konstateras vilka de kyrkliga arbetsgivarna är och hurdana anställningsformer som används.

I andra meningen i 1 mom. bestäms att en kyrklig samfällighet och församlingarna i den betraktas som en enda arbetsgivare i ärenden som gäller anställningsvillkoren. Församlingarna är kyrkans basenheter. Församlingar som hör till en kyrklig samfällighet utövar i stor utsträckning självständig arbetsgivarakt. De utser sina tjänsteinnehava-

re, sköter arbetsledningen och beslutar om arbetsmetoder och uppsägning av tjänsteinnehavare. Den kyrkliga samfälligheten sköter å sin sida enligt 11 kap. 2 § 2 mom. församlingarnas personalärenden som gäller

1) betalningen av löner och arbetsgivarprestationer, anmälningar som ankommer på arbetsgivaren och skötseln av lönebokföringen,

2) matrikelföringen, om inte något annat bestäms i kyrkolagen,

3) ingåendet av tjänste- och arbetskollektivavtal och tolkningen av dem samt framställningar hos kyrkans arbetsmarknadsverk, samt

4) förtroendemannaverksamheten, arbetarskyddet, företagshälsovården samt samarbetet mellan arbetsgivaren och arbetstagarna.

Den kyrkliga samfälligheten utövar enligt 11 kap. 2 § 3 och 4 mom. i kyrkolagen beslutanderätten även i ärenden som gäller den enskilda församlingen och hör till kyrkofullmäktige, om inte beslutanderätten på det sätt som anges i 11 kap. 10 § har överförts på församlingarna. Den kyrkliga samfälligheten beslutar också om inrättande och indragning av församlingarnas tjänster, om församlingarnas fasta egendom och om överlåtelse av egendomen, om inte skötseln av dessa frågor i grundstadgan har anförtrotts församlingarna.

I ärenden som gäller anställningsvillkoren ska en kyrklig samfällighet och församlingarna i den behandlas som en enda arbetsgivarenhet. Detta gör personalförvaltningen i de kyrkliga samfälligheterna tydligare. Trots att de församlingar som hör till en kyrklig samfällighet i många avseenden utövar självständig arbetsgivarmakt har praxis i samfälligheternas personalförvaltning blivit att samfälligheten och församlingarna i fråga om anställningsvillkoren behandlas som en enda arbetsgivarenhet.

Paragrafens 2 mom. ska bestå av en allmän bestämmelse om att domkapitlet i vissa frågor som gäller församlingarnas och samfälligheternas tjänster och tjänsteinnehavare har uppgifter som hör till arbetsgivaren, även om domkapitlet inte är deras arbetsgivare. Detta gäller framför allt prästerskapet. Domkapitlets uppgifter preciseras mer konkret i samband med andra bestämmelser. Domkapitlet ska bl.a. ledigförklara kyrkoherde- och

kaplanstjänster, lägga fram valförslag för kyrkoherdetjänster, granska behörigheten hos dem som söker en kaplanstjänst och ge församlingen ett utlåtande om sökandena, utfärda tjänsteförordnande för församlingspastorer i församlingar och kyrkliga samfälligheter, besluta om uppsägning av tjänsteförhållandet för en präst i en församling eller en kyrklig samfällighet på grund av orsaker som beror på tjänsteinnehavaren eller om hävning av tjänsteförhållandet. Också uppgifter enligt andra lagar än den kyrkliga lagstiftningen, t.ex. arbetsgivarskyldigheter enligt arbetarskyddslagen, kan tilldelas domkapitlet om domkapitlet enligt en bestämmelse i kyrkolagen eller kyrkoordningen utövar arbetsgivarmakt i förhållande till en präst i en församling eller kyrklig samfällighet. De bestämmelser om domkapitlens uppgifter i fråga om lektors- och kantorstjänster som föreskrivs i gällande kyrkolag och kyrkoordning föreslås bli överförda till församlingen med undantag av vissa lektorstjänster som nu är besatta och obligatoriska kantorstjänster.

Enligt 3 mom. används alltså de båda anställningsformerna tjänsteförhållande och arbetsavtalsförhållande. Tjänsteförhållanden tillämpas i kyrkan i större omfattning än i kommunsektorn, där användningen av tjänsteförhållanden enligt 44 § 2 mom. i kommunallagen begränsar sig till utövning av offentlig makt. Enligt gällande kyrkolag och kyrkoordning ska det i en församling finnas tjänster för en kyrkoherde, en kantor och en diakon. Dessutom sköts också andra viktiga uppgifter inom det andliga arbetet i tjänsteförhållanden. Karakteristiskt för dessa uppgifter är att de inte omfattas av arbetstidssystemet. Bestämmelserna om detta ges i arbetstidsförordningen för evangelisk-lutherska kyrkan i Finland med stöd av 2 § 3 mom. i arbetstidslagen. Den föreslagna bestämmelsen innebär i detta avseende inte någon förändring.

I fråga om val av kyrkoherde och biskop finns bestämmelser utöver i kyrkolagen och kyrkoordningen också i valordningen för kyrkan. Därför hänvisas i 3 mom. också till valordningen för kyrkan.

Arbetstagare i arbetsavtalsförhållande omfattas av bestämmelserna i arbetsavtalslagen, övrig arbetslivslagstiftning och kyrkans ar-

betskollektivavtal. Bestämmelserna i kyrkolagen fungerar i fråga om arbetsavtal som kompletteringar till lagarna.

I 4 mom. bestäms att tjänster inrättas för uppgifter som ska utföras i tjänsteförhållande. Av grundad anledning ska en person ändå kunna anställas i ett tjänsteförhållande för viss tid utan att någon tjänst inrättas. För fasta tjänsteförhållanden ska alltid en tjänst inrättas. En grundad anledning kan föreligga om de administrativa åtgärderna för att inrätta en tjänst dröjer så länge att det är motiverat att anställa personen innan tjänsten har hunnit inrättas. En annan grundad anledning kan vara att uppgiften är så kortvarig att det inte är motiverat att inrätta en tjänst. Detta kan vara fallet t.ex. om den nya tjänsteinnehavaren har anställts parallellt med den föregående tjänsteinnehavaren för att introduceras i uppgiften. Säsongsbetonade variationer i församlingens verksamhet kan också utgöra en grund för ett tjänsteförhållande för viss tid. I sådana fall har en person enligt de nuvarande bestämmelserna i tjänstestadgan kunnat anställas som tillfällig tjänsteinnehavare utan att någon tjänst inrättas, men högst för ett kalenderår åt gången. Begreppet tillfällig tjänsteinnehavare slopas.

Som 5 mom. föreslås en allmän bestämmelse om att arbetsgivaren ska ha en tillräcklig personal för skötseln av sina uppgifter. Eventuella obligatoriska tjänster kan fastställas i kyrkoordningen. Till den del som kyrkoordningen inte fastställer obligatoriska tjänster är det upp till arbetsgivaren att besluta hur och med vilken personal uppgifterna sköts.

2 §. Tjänsteinnehavare och tjänsteförhållande. I paragrafen föreslås en allmän bestämmelse om vad som avses med tjänsteinnehavare och tjänsteförhållande.

3 §. Personalens språkkunskaper. I paragrafens 1 och 3 mom. intas de bestämmelser om språkkunskaper som finns i gällande 6 kap. 1 §.

I 2 mom. föreslås en bestämmelse om att de språkkunskaper som krävs i anställningsförhållandet ska kunna visas även efter att ansökningstiden löpt ut. Bestämmelsen motsvarar 8 § i lagen om de språkkunskaper som krävs av offentligt anställda (424/2003). Den nämnda lagen och därmed också den nämnda

bestämmelsen gäller hela personalen i offentliga samfund, dvs. både anställda i tjänsteförhållande och anställda i arbetsavtalsförhållande.

4 §. Kyrkans tjänste- och arbetskollektivavtal. I enlighet med gällande 6 kap. 5 § kan man genom tjänstekollektivavtal avtala om bestämmelser som avviker från kyrkolagen. Kyrkolagen åsidosätts alltså av bestämmelser i tjänstekollektivavtalet i frågor som man kan ingå avtal om.

I lagen om den evangelisk-lutherska kyrkans tjänstekollektivavtal regleras möjligheten att avtala om anställningsvillkoren genom tjänstekollektivavtal. Enligt 2 § i lagen gäller i fråga om villkoren i tjänsteinnehavarnas anställningsförhållanden, oberoende av vad som bestäms i lag, det som bestäms om dem genom tjänstekollektivavtal. I lagen begränsas avtalsrätten i sådana frågor som hör till arbetsgivarens beslutanderätt och till församlingens rätt att som arbetsgivare besluta hur förvaltningen ordnas, dvs. frågor som inte hör till anställningsvillkoren.

Genom tjänstekollektivavtal kan man t.ex. inte avtala om inrättande och indragning av tjänster, arbetsledning, arbetsmetoder eller uppsägning, fränsett uppsägningstider. Tjänstekollektivavtalens primära ställning gäller sådana frågor som med stöd av avtalskompetensen i lagen har avtalats i tjänstekollektivavtalet.

5 §. Övriga bestämmelser och föreskrifter om tjänsteinnehavares anställningsförhållanden. Enligt 6 kap. 14 § i den gällande lagen meddelas behövliga bestämmelser om villkoren i tjänsteinnehavarnas anställningsförhållanden utöver gällande bestämmelser och tjänstekollektivavtal i en tjänstestadga. I tjänstestadgan meddelas även allmänna bestämmelser om anställning av tjänsteinnehavare. Tjänstestadgan gäller inte innehavare av en prästtjänst eller en präst som förordnats till församlingspastor eller att sköta en prästtjänst och inte heller tjänsteinnehavare som utnämnts till lektors- eller kantorstjänster, om inte något annat bestäms i kyrkoordningen. Enligt 6 kap. 8 § i kyrkoordningen har de bestämmelser i tjänstestadgan som gäller avlöning och övriga förmåner samt erläggande och innehållande av dessa hittills tillämpats på de nämnda tjänsteinnehavarna.

Lagförslaget innehåller inte någon bestämmelse om bemyndigande att utfärda tjänstestadgor. Nödvändiga bestämmelser i tjänstestadgan föreslås bli intagna i kyrkolagen och kyrkoordningen. Förmåner som hör till anställningen har avtalats genom tjänstekollektivavtal. När ändringen av kyrkolagen har trätt i kraft upphör de nuvarande tjänstestadgorna att gälla efter en viss övergångsperiod. Bestämmelser i tjänstestadgorna som står i strid med den ändrade lagen upphör att gälla när lagändringen träder i kraft.

De kompletterande bestämmelser om tjänsteinnehavare som ytterligare behövs utöver kyrkolagen ska ingå i kyrkoordningen. Arbetsgivaren kan också vid behov utfärda reglementen eller instruktioner enligt 7 kap. 1 § i kyrkoordningen.

6 §. Pensioner. Det föreslås att bestämmelsen i 22 kap. 7 § om arbetstagares rätt till pension flyttas till paragrafen. Samtidigt förklaras bestämmelsens ordalydelse. Det föreslås att 22 kap. 7 § i kyrkolagen upphävs.

7 §. Militärpräster. En militärprest är å ena sidan en tjänsteman inom försvarsmakten som i fråga om det andliga arbetet är underställd fältbiskopens ledning och tillsyn. Å andra sidan är en militärprest i vissa administrativa frågor som gäller prästämbetet underställd domkapitlet. Militärprästtjänsterna tillsätts på det sätt som bestäms särskilt.

Paragrafen motsvarar till sitt innehåll 6 kap. 16 § i gällande lag. Slopandet av det disciplinära förfarandet och flyttningen av domkapitlets rättigheter i fråga om prästämbetet till 5 kap. i kyrkolagen kräver en ändring i laghänvisningen. Domkapitlet behåller rätten att ge en militärprest en skriftlig varning, avhålla från prästämbetet för viss tid eller besluta om förlust av prästämbetet. Bestämmelsen om militärprästers stiftstillhörighet i det gällande 6 kap. 16 § 3 mom. flyttas till 5 kap. 5 §.

8 §. Tjänster för särskilda behov. Innehållet i paragrafen föreslås bli flyttat från gällande 6 kap. 17 § som gäller tjänster för särskilda behov. Sådana tjänster har varit präst- och lektorstjänster för själavård i fängelser och för arbete bland döva. Tjänsteinnehavarna har tidigare varit statligt anställda, men dövprästerna övergick i kyrklig tjänst 1997 och lektorstjänster finns inte längre i fängel-

serna. Tjänsteinnehavarna är underställda domkapitlet i allt som gäller prästämbetet. Domkapitlet tillsätter fängelsepräster efter att ha fått utlåtande om sökandena av den behöriga statliga myndigheten. Enligt statsrådets förordning om förvaltningen av straffverkställighet (84/2006) ges utlåtandet av regionfängelssets direktör. Domkapitlet förordnar också personer att sköta tjänster interimistiskt. Fängelseprästernas tjänsteutövning ska alltiämt övervakas och tjänster tillsätts av domkapitlet. Något omnämnande av dövprästtjänster ingår inte i förslaget, eftersom sådana tjänster inte längre finns inom statsförvaltningen.

Inledande av ett tjänsteförhållande

9 §. Tjänsteförhållandets längd. I paragrafen föreslås en allmän bestämmelse om tjänsteförhållandets längd. Bestämmelsen är ny och motsvarar statstjänstemannalagen, lagen om kommunala tjänsteinnehavare och även arbetsavtalslagen. I 6 kap. 8 b § 1 mom. i den gällande kyrkolagen bestäms att ett tjänsteförhållande upphör utan uppsägning och uppsägningstid när den tid för vilken tjänsteinnehavaren har anställts har gått ut, dock under förutsättning att tjänsteförordnandet när det utfärdades har varit tidsbundet enligt lagen om arbetsavtal. Tidsbegränsningen för ett tjänsteförhållande är alltså kopplad till visstidsprincipen i arbetsavtalslagen. Tjänsteförhållandets längd framgår ändå bara indirekt av de nuvarande bestämmelserna.

Enligt lagen om kommunala tjänsteinnehavare anställs tjänsteinnehavare i tjänsteförhållande tills vidare eller för viss tid. I kommunallagen finns dessutom bestämmelser om kommundirektörer och om uppsägning av en kommundirektör eller förflyttning till andra uppgifter. Andra tjänsteinnehavare eller tjänsteinnehavargrupper nämns inte i kommunallagen eller lagen om kommunala tjänsteinnehavare. Kommunen har befogenhet att själv ordna sina uppgifter på det sätt den anser vara bäst. Kommundirektörstjänsten är den enda tjänst som har särskilda bestämmelser om anställningens längd. Dessa bestämmelser ger arbetsgivaren mera omfattande befogenheter att ordna och avsluta en kommundirektörs anställning än vad som är fallet

med övriga tjänsteinnehavare. I kyrkans bestämmelser har principen varit den motsatta: de tjänsteinnehavare som är viktigast för församlingens arbete och som har fått fullmakt för sin tjänst (kyrkoherde, kaplan, kantor och ordinarie lektor) har haft en mera skyddad ställning än övriga tjänsteinnehavare i den offentliga sektorn.

Enligt statstjänstemannalagen utses tjänstemännen tills vidare eller för viss tid. En utnämning tills vidare motsvarar det som i den föregående statstjänstemannalagen kallades ordinarie tjänstemän. Utnämnda för viss tid är dels de som har utnämnts till ett tjänsteförhållande för att sköta en viss uppgift, dels de som har utnämnts till en tjänst för en bestämd tid. Visstidsanställningar tillämpas när arbetets art, ett vikariat, interimistisk skötsel av uppgifter som hör till en vakant tjänst eller praktik förutsätter det. I så fall sköter tjänstemannen en viss uppgift och inte en tjänst. Anställning i tjänsteförhållande för viss tid används främst för vikariat och skötsel av vakanta tjänster. En tjänst kan besättas för viss tid om en grundad orsak som har att göra med tjänstens art eller ämbetsverkets verksamhet kräver det. Genom förordningen om tjänster som alltid besätts för viss tid (1060/1994) bestäms särskilt vilka tjänster som alltid ska besättas för viss tid. Liksom kommundirektörerna kan också vissa av de högsta statstjänstemännen enligt 26 § i statstjänstemannalagen sägas upp "när det finns skäl till det". När bestämmelsen skapades har man särskilt beaktat arbetsgivarmyndigheternas rätt att frigöra sig från tjänstemän som anses olämpliga.

I 1 mom. föreslås bestämmelser om att en tjänsteinnehavare anställs i ett tjänsteförhållande tills vidare eller för viss tid. Formuleringen om anställning i tjänsteförhållande avviker från den nuvarande i fråga om såväl terminologi som innehåll. Härfter ges inte längre den som utsetts till en tjänst ett förordnande av tidigare slag som bevis för utnämningen eller en fullmakt för tjänsten. Alla tjänsteinnehavare anställs i tjänsteförhållande och ges ett tjänsteförordnande som bevis på detta. Begreppen tillfällig tjänsteinnehavare, interimistisk tjänsteinnehavare, vikarie och skötsel av vakant tjänst slopas. Alla dessa blir tjänsteinnehavare för viss tid.

Huvudregeln är att en tjänsteinnehavare anställs i ett tjänsteförhållande som gäller tills vidare. Anställning i ett tjänsteförhållande för viss tid förutsätter att det föreligger en sådan grund som det föreskrivs om i lag. Det föreslås att dessa grunder räknas upp i 2 mom.

Den vanligaste grunden för visstidsanställning enligt 2 mom. är vikariat. På varandra följande vikariat utgör inte en förbjuden följd av tjänsteförhållanden för viss tid om det finns en laglig grund för varje visstidsanställning. Tjänsteförhållande för viss tid för skötsel av en vakant tjänst handlar om fall där tjänsten behöver besättas under ansöknings- och tillsättningsprocessen. Om organisationen håller på att genomföra omställningar som förutsätter en omvärdering av personalbehovet kan detta ge orsak till visstidsanställningar. Uppgiftens natur kan vara en grund för visstidsanställning. I allmänhet är det då fråga om uppgifter som är tidsmässigt eller innehållsmässigt begränsade. Förteckningen över visstidsgrunder är inte uttömmande, utan någon annan jämförbar omständighet som anknyter till arbetsgivarens verksamhet ska enligt 2 mom. också kunna berättiga arbetsgivaren att tillämpa tjänsteförhållande för viss tid. Detta kan t.ex. vara avsaknad av den behörighet som krävs för tjänsten. Enligt förslaget till 14 § kan en person anställas i tjänsteförhållande för viss tid oberoende av de särskilda behörighetsvillkoren, om bestämmelser om detta utfärdas särskilt eller om arbetsgivaren av grundad orsak beslutar så i ett enskilt fall. Vanligaste situationen där detta blir aktuellt är om man inte hittar någon som uppfyller behörighetsvillkoren för tjänsten. Tjänsten bör dock inom en rimlig tid ledigförklaras i syfte att få en tjänsteinnehavare som uppfyller behörighetsvillkoren.

I bestämmelsen definieras inte längden på visstidsanställningarna. Tiden bestäms i varje enskilt fall utgående från den tid som tjänsteinnehavaren behövs. Om en vikarie t.ex. behövs för hela den tid en tillsvidareanställd tjänsteinnehavare är tjänstledig ges ett tjänsteförordnande för hela denna tid, förutom om man inte i förväg kan vara säker på att vikarien behövs under hela tiden.

Enligt 3 mom. har en tjänsteinnehavare som utan grund enligt 2 mom. har anställts

för viss tid eller som utan grundad orsak upprepade gånger efter varandra har anställts för viss tid när tjänsteförhållandet avslutas rätt att få ersättning som motsvarar lönen för minst sex och högst 24 månader. Motsvarande bestämmelser finns i 3 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare och 56 § i statstjänstemannalagen. Även bestämmelsen om ersättning för olaglig uppsägning eller hävning i 12 kap. 2 § i arbetsavtalslagen motsvarar den föreslagna bestämmelsen, bortsett från att den nedre gränsen är lön för sex månader i stället för tre.

Enligt motiveringarna till 3 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare och 56 § i statstjänstemannalagen kan en tjänsteinnehavare som anställts för viss tid medan anställningen pågår begära att få grunden för visstidsanställningen fastställd genom förvaltningsvistemål.

Enligt gällande 8 b § 1 mom. 1 punkten anses ett tjänsteförhållande för viss tid gälla tills vidare om visstidsgrunden inte följer arbetsavtalslagen. Den nya bestämmelse som föreslås i 3 mom. följer principen i arbetsavtalslagen om att en lagstridig visstidsanställning kan leda till skadestånd, men inte till att anställningen fortsätter.

En tjänsteinnehavare ska ha rätt att få en ersättning som motsvarar minst sex och högst 24 månaders lön om arbetsgivaren inte har haft någon laglig grund att tidsbegränsa tjänsteförhållandet. På motsvarande sätt ska en tjänsteinnehavare som utan grundad orsak upprepade gånger anställts för viss tid ha rätt till ersättning. Enligt förslaget till 72 § behandlas det yrkande på ersättning som avses i 3 mom. som förvaltningsvistemål vid förvaltningsdomstolen. Ersättningskravet ska läggas fram inom sex månader efter det att tjänsteförhållandet avslutades. Krav på ersättning för ett tjänsteförhållande för viss tid som inte har någon grund kan läggas fram först när tjänsteförhållandet har avslutats. Medan tjänsteförhållandet fortgår är det möjligt att bestrida grunden för ett tjänsteförhållande för viss tid. Ersättningen beräknas på inkomsterna för ordinarie arbetstid.

Enligt 4 mom. kan det i kyrkoordningen bestämmas att vissa tjänster alltid ska besättas för viss tid. Detta motsvarar i huvudsak statstjänstemannalagens bestämmelse om att

man genom förordning kan bestämma att vissa tjänster besätts för viss tid. Det är fråga om uppgifter som är av sådan karaktär att det finns skäl att tillämpa visstidsanställning. I kyrkan kan detta enligt förslaget till 6 kap. 1 § i kyrkoordningen gälla tjänsteförhållanden för forskare vid kyrkans forskningscentral och för emigrantpräster eller turistpräster som tjänstgör utomlands anställda av kyrkostyrelsen. Tjänster inom forskningsverksamhet och utlandskommenderingar har alltid ansetts vara av sådan karaktär att det behöver finnas en viss rotation. Den gällande lagstiftningen har orsakat tolkningsproblem när det gäller grunden för tidsbegränsning av dessa tjänster. Den föreslagna bestämmelsen löser detta problem.

10 §. Offentligt ansökningsförfarande. Syftet med det offentliga ansökningsförfarandet är att trygga en trovärdig, rättvis och opartisk förvaltning och ge förutsättningar för att locka bästa möjliga personal till den offentliga förvaltningen.

En allmän bestämmelse om ansökningsförfarandet finns i 6 kap. 1 § i den gällande kyrkoordningen. Enligt denna ska en tjänst i regel förklaras ledig att sökas innan den besätts. I tjänstestadgan ges närmare bestämmelser om ansökningsförfarandet. Tillsättandet av präst-, kantors- och ordinarie lektorstjänster omfattas dock av andra bestämmelser i kyrkolagen, kyrkoordningen och valordningen för kyrkan.

Enligt 25 kap. 3 § i kyrkolagen ska församlingens protokoll och beslut hållas framlagda på församlingens anslagstavla. I tjänstestadgan har församlingen kunnat bestämma att tjänster ska utannonseras i en på orten allmänt spridd tidning eller på annat sakenligt sätt. Enligt lagen om kommunala tjänsteinnehavare ska platsannonser offentliggöras i enlighet med 64 § i kommunallagen på anslagstavlan för offentliga kungörelser och vid behov på något annat sätt som kommunen har fattat beslut om, om inte något annat bestäms. Enligt 7 a § i statstjänstemannaförordningen ska en tjänst ledigförklaras på behörigt sätt.

I kyrkoordningen finns särskilda bestämmelser om ledigförklaring av präst-, lektors- och kantorstjänster. Enligt 6 kap. 21 § i kyrkoordningen förklarar domkapitlet kyrko-

herde- och kaplanstjänster lediga att sökas. Kungörelsen offentliggörs på anslagstavlan och i åtminstone en rikstidning. För en tjänst som församlingspastor utfärdar domkapitlet ett förordnande utan offentligt ansökningsförfarande. I praktiken publicerar många församlingar egna platsannonser. Praxis i stiftet är att sökande kan anmäla till domkapitlet om de är intresserade av ett förordnande som församlingspastor. Vid tillsättande av kantors- och ordinarie lektorstjänster iakttas samma förfarande som vid tillsättande av kaplanstjänster. För val av biskop finns bestämmelser i valordningen för kyrkan. Ecclesiastikrådstjänster ledigförklaras, men kyrkomötet kan med stöd av kyrkostyrelsens tjänstestadga också beakta personer som inte har sökt tjänsten. Övriga tjänster tillsätts enligt tjänstestadgan.

Som huvudregel föreslås i 1 mom. att anställning i ett tjänsteförhållande förutsätter ett offentligt ansökningsförfarande. 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 tillkännagivandet har offentliggjorts. Motsvarande bestämmelser finns i statstjänstemannalagen och lagen om kommunala tjänsteinnehavare. Vidare motsvarar den bestämmelsen om framläggande av tillkännagivanden i lagen om offentliga kungörelser (34/1925). Om annonsen inte har en särskild tidsangivelse ska den finnas på anslagstavlan minst 14 dagar. Arbetsgivaren kan besluta att annonsen också tillkännages på annat sätt, t.ex. i en dagstidning eller en internetjänst. Arbetsgivaren ska själv kunna bestämma vilken myndighet som beslutar hur en tjänst förklaras ledig att sökas. Med stöd av 10 kap. 1 § i kyrkolagen är det kyrkorådets reglemente har delegerats till en annan myndighet.

Innehållet i platsannonsen bestäms av arbetsgivaren. Innehållet varierar från fall till fall och av den orsaken föreslås inga bestämmelser om detta ingå i paragrafen.

I 2 mom. föreslås en bestämmelse om att den myndighet som beslutar om anställning-

en kan besluta att ansökningstiden förlängs, att ett nytt ansökningsförfarande inleds eller att tjänsten lämnas obesatt. Bestämmelsen motsvarar den princip som finns i modelltjänstestadgan, statstjänstemannalagen och lagen om kommunala tjänsteinnehavare. Det är inte alltid möjligt att tillsätta en tjänst även om den har ledigförklarats. Detta är fallet t.ex. om det inte finns en enda sökande som uppfyller behörighetsvillkoren. Arbetsgivaren kan också av andra orsaker anse det nödvändigt att få flera eller nya sökande. I och med att ingen i sig har rätt att bli utnämnd till ett tjänsteförhållande och arbetsgivaren därmed inte har någon skyldighet att tillsätta en ledigförklarad tjänst kan tjänsten av grundad anledning också lämnas obesatt även om den offentligt förklarats ledig.

Undantag finns från ansökningsförfarandet. Det avvikande ansökningsförfarande som gäller kyrkoherdar, kaplaner och ordinarie lektorer föreslås kvarstå i huvudsak oförändrat. En allmän bestämmelse om ansökningsförfarandet för kyrkoherde-, kaplans- och ordinarie lektorstjänster ska finnas i 3 mom. i paragrafen. Enligt denna beslutar domkapitlet om ledigförklarande och om de åtgärder som anges i 2 mom. För det andra bestäms att närmare anvisningar om ansökningsförfarandet för dessa tjänster på samma sätt som hittills ges i kyrkoordningen.

Förfarandet vid val av kantorer ändras. Val av kantorer sker utan domkapitlets medverkan.

Församlingspastorer utses alltså genom ett tjänsteförordnande av domkapitlet och utan ledigförklarande.

11 §. Undantag från det offentliga ansökningsförfarandet. Paragrafens 1 mom. gäller de vanligaste situationer där offentligt ansökningsförfarande inte anses nödvändigt. Hittills har undantagen från det offentliga ansökningsförfarandet angetts i församlingarnas tjänstestadgor. Dessa tjänstestadgor gäller inte ansökningsförfarandet för präster, ordinarie lektorer och kantorer. En del av undantagsbestämmelserna i den nuvarande modelltjänstestadgan tas in i denna paragrafs 1 mom. och en del i 38 §, som gäller förflyttning av en tjänsteinnehavare till ett annat tjänsteförhållande.

Ett offentligt ansökningsförfarande tar mycket tid och ekonomiska resurser i anspråk och behöver inte vara nödvändigt i alla situationer. T.ex. vikarier behöver ofta anställas snabbt. Även ärendets karaktär kan medföra att det inte är motiverat med offentligt förfarande. I den nuvarande modelltjänstestadgan för församlingarna finns en förteckning över situationer då tjänster kan tillsättas utan offentligt ansökningsförfarande. Det är inte ändamålsenligt att ta in en sådan förteckning i lagen. Förslaget innebär att endast de vanligaste situationerna som inte förutsätter ansökningsförfarande anges i paragrafen.

Dessutom föreslås en punkt om att arbetsgivaren av någon annan särskilt vägande orsak kan besluta att offentligt ansökningsförfarande inte behövs. Eftersom beslutet ska grunda sig på särskilt vägande orsaker ska de till sin betydelse kunna jämföras med de ovan nämnda grunderna. Också andra än de i 1 mom. uttryckligen nämnda orsakerna ska säkerställa en trovärdig, rättvis och opartisk förvaltning och ge förutsättningar för att locka bästa möjliga personal. T.ex. kan det faktum att en person under en lång tid har skött tjänsten som vikarie eller när tjänsten varit vakant inte anses som en särskilt vägande orsak.

I paragrafens 2 och 3 mom. föreslås bestämmelser om utfärdande av tills vidare gällande tjänsteförordnanden för församlingspastorer och visstidsförordnanden för andra prästtjänster i församlingarna. Förordnandet ska alltid utfärdas av domkapitlet utan att tjänsten ledigförklaras. I dessa bestämmelser ingår alltså inte enbart undantag från det offentliga ansökningsförfarandet utan också utfärdande av bestämmelser om tjänsteförordnanden för de nämnda prästtjänsterna. I övrigt föreslås allmänna bestämmelser om utfärdande av tjänsteförordnanden i 18 §. Eftersom utfärdandet av tills vidare gällande tjänsteförordnanden för församlingspastorer och visstidsförordnanden för andra prästtjänster särskilt hör ihop med prästvigningar och därmed utgör undantag från det offentliga ansökningsförfarandet är det motiverat att ta in bestämmelserna i denna paragraf.

I paragrafens 2 mom. finns en bestämmelse om utfärdande av tjänsteförordnanden tills

vidare för församlingspastorer. Domkapitlet utfärdar utan ansökningsförfarande ett tjänsteförordnande åt en lämplig präst med beaktande av församlingens utlåtande. I brådskande fall, t.ex. om prästuppgifterna omedelbart måste skötas, kan man avvika från praxis att be om utlåtande. Huvudregeln är ändå att församlingen innan besättandet av tjänsten inleds ges möjlighet att ge ett utlåtande om de särskilda behoven i tjänsten och ett separat utlåtande om de präster, eller personer som anhåller om prästvigning, som har anmält till domkapitlet att de önskar bli förordnade till den aktuella tjänsten. Om det redan när besättandet av tjänsten inleds är känt vem som har anmält sitt intresse för tjänsten kan församlingen ombes att i samma utlåtande ta ställning både till de särskilda behoven i tjänsten och till dem som anmält intresse. Församlingen kan också intervju dem som anmält sitt intresse för tjänsten. Bestämmelsen motsvarar i sak gällande 6 kap. 33 § i kyrkoordningen. Besättande av en tjänst som församlingspastor utan offentlig ansökning utgör ett undantag från principen om offentligt ansökningsförfarande.

Orsaken till avvikelserna från det offentliga ansökningsförfarandet är tjänsteförordnandets samband med prästvigningen. Bestämmelser om prästvigning finns i 5 kap. i kyrkolagen och 5 kap. i kyrkoordningen. Å ena sidan vigs ordinanden till prästämbetet, vilket ger rätt att verka som präst. Å andra sidan är vigningen kopplad till utfärdandet av ett tjänsteförordnande för ett konkret offentlig-rättsligt tjänsteförhållande i en församling, eller i undantagsfall rätt att verka i prästerliga uppgifter i anställning hos vissa andra arbetsgivare som nämns i 5 kap. 5 § i kyrkoordningen. Ett tjänsteförordnande som förutsättning för prästvigning hör ihop med den lutherska kyrkans synsätt att den som vill bli präst ska ha församlings kallelse (vocation) till tjänst för att prästvigningen ska kunna förrättas. Prästen ordinerar till tjänst i hela kyrkan och prästvigningen gäller livet ut. Därför är det enligt 5 kap. 1 § i kyrkolagen biskopen och domkapitlet som beslutar om vigning. Ingen har subjektiv rätt att bli prästvigd.

Till följd av detta är det inte möjligt att offentligt ledigförklara en tjänst som försam-

lingspastor. Prästkandidater som inte är prästvigda skulle aldrig vara behöriga att söka tjänster som församlingspastor inom utsatt ansökningstid. Domkapitlet tillämpar ett system som fungerar så att präster och teologie magstrar som anhåller om prästvigning kan anmäla sitt intresse för församlingspastorstjänster i stiftet. Församlingen bereds möjlighet att ge ett utlåtande om de personer som anmält sitt intresse för tjänsten som församlingspastor och om tjänstens särdrag som bör beaktas när tjänsteförordnandet utfärdas.

När det behövs en person som tillfälligt sköter en tjänst som kyrkoherde, kaplan eller församlingspastor ska domkapitlet enligt 3 mom. förordna en lämplig präst i stiftet att sköta tjänsten. Om saken inte är brådskande ska domkapitlet före förordnandet ge kyrkorådet eller församlingrådet tillfälle att ge ett utlåtande. Prästvigning kan ske också i samband med ett sådant vikariatsförordnande.

Då en kyrkoherde- eller kaplanstjänst är ledig eller då en prästtjänst annars ska besättas interimistiskt, förordnar domkapitlet enligt 6 kap. 13 § i den gällande kyrkolagen någon lämplig präst att bestrida tjänsten. Enligt 6 kap. 33 § förordnar domkapitlet dessutom någon lämplig präst som tillhör stiftet till en församlingspastorstjänst. De nämnda bestämmelserna i kyrkoordningen om utfärdande av tjänsteförordnanden för viss tid föreslås bli intagna i 3 mom. i denna paragraf.

Domkapitlet har skyldighet att se till ordet och sakramenten förvaltas i stiftets församlingar. Detta har ansetts förutsätta att domkapitlet vid behov också kan förordna en präst i en annan församling, och därmed hos en annan arbetsgivare, att sköta en tjänst som är vakant. Domkapitlet har inom stiftet undantagsvis befogenheter som överskrider arbetsgivargränserna att förordna en präst från en församling till en annan. När det är fråga om att förordna en kaplan eller kyrkoherde att sköta de uppgifter som hör till en prästtjänst i en annan församling, ofta vid sidan av den egna tjänsten, har det krävts samtycke av tjänsteinnehavaren eftersom tjänsteförhållandet till sin karaktär är ett fast anställningsförhållande. Av församlingspastorer har detta samtycke i princip inte behövts, även om man i praktiken i allmänhet har strävat efter att nå en överenskommelse. Den bestämmel-

se som nu föreslås innebär att samtycke inte längre krävs av någon innehavare av en prästtjänst i en församling. En präst i stiftet blir skyldig att vid behov på förordnande av domkapitlet sköta en prästtjänst i en annan församling i stiftet, antingen vid sidan av sin egen tjänst eller med tjänstledighet från sin egen tjänst och tjänsteförordnande för den andra prästtjänsten. Tjänsteinnehavaren ska dock bli hörd och domkapitlet bör kunna visa att det finns ett behov av att utfärda tjänsteförordnandet. Detta 3 mom. gäller inte församlingspastorer anställda av en kyrklig samfällighet.

12 §. Anställning i tjänsteförhållande. Paragrafen hör ihop med det offentliga ansökningsförfarandet i 10 och 11 §. I paragrafen bestäms hur ansökan om ett tjänsteförhållande ska göras. Nu finns bestämmelser om detta i tjänstestadgan och för prästers, lektors och kantorers del i kyrkoordningen. Den föreslagna bestämmelsen motsvarar den nuvarande modelltjänstestadgan. För statsförvaltningens del ingår motsvarande bestämmelser i 8 § i statstjänstemannaförordningen och för kommunalförvaltningens del i 5 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare.

I det offentliga ansökningsförfarandet ska enligt den föreslagna 10 § bestämmas en ansökningstid, dvs. en tid inom vilken den som söker tjänsten ska lämna in sin ansökan till arbetsgivaren eller en annan myndighet som anges i annonsen. Paragrafförslaget motsvarar nu gällande bestämmelse om att endast en person som inom utsatt ansökningstid har sökt tjänsten kan anställas i tjänsteförhållandet.

Enligt 19 § i förvaltningslagen (434/2003) anhängiggörs ärenden skriftligen. Av tydlighetsskäl och med beaktande av ärendets art och rättssäkerhetsaspekter föreskrivs att ansökan ska lämnas in skriftligen. Hur skriftliga ansökningar lämnas in föreskrivs särskilt i förvaltningslagen och i lagen om elektronisk kommunikation i myndigheternas verksamhet (13/2003).

En förutsättning för anställning i ett tjänsteförhållande är enligt 14 § att personen har särskilt föreskriven behörighet eller av arbetsgivaren bestämd särskild behörighet. Behörigheten kan visas t.ex. med examensbetyg, intyg över språkkunskaper, arbetsintyg

från tidigare anställningar eller matrikelutdrag. Till den skriftliga ansökan ska fogas en redogörelse för sökandens behörighet. Dessutom föreslås i enlighet med nuvarande praxis att den sökande ska uppfylla behörighetsvillkoren när ansökningstiden går ut, med undantag av tjänster som församlingspastor, där offentligt ansökningsförfarande inte tillämpas. Examensbevis ska vara utfärdade inom ansökningstiden. Det räcker alltså inte att alla studier och prov som ingår i examensfordringarna har avlagts inom ansökningstiden. Däremot ska det på motsvarande sätt som enligt gällande bestämmelse i kyrkoordningen, vara möjligt att när en tjänst eller någon annan anställning tillsätts även beakta sökande som först efter ansökningstidens utgång har visat de språkkunskaper som krävs, om detta inte fördröjer handläggningen av saken.

I den gällande modelltjänstestadgan finns en bestämmelse om en sökandes möjlighet att eliminera fel i ansökan. Eftersom förvaltningslagen också tillämpas på anställningsprocessen föreslås ingen särskild bestämmelse om detta i kyrkolagen.

Beslutet om att tjänsten har tillsatts ska delges sökandena enligt 24 kap. 11 § och till beslutet fogas anvisning om rättelseyrkande och besvärсанvisning enligt 24 kap. 10 §.

I 2 och 3 mom. föreskrivs om undantag från det skriftliga ansökningsförfarandet. I 2 mom. föreslås en bestämmelse som motsvarar kyrkostyrelsens och domkapitlets tjänstestadga och enligt vilken det vid anställning i en tjänst som ecklesiastikråd är möjligt att även beakta en person som inte har sökt tjänsten, förutsatt att personen samtycker och uppfyller behörighetsvillkoren.

13 §. Behörighetsvillkor. I 1 mom. konstateras att de allmänna grunderna för anställning i tjänsteförhållande anges i grundlagen. I 125 § i grundlagen finns bestämmelser om behörighetsvillkor och utnämningsgrunder för tjänster. Bestämmelsen i kyrkolagen är av informativ karaktär eftersom 125 § i grundlagen gäller alla offentliga tjänster, också församlingarnas tjänster och kyrkans övriga tjänster.

Enligt 125 § 1 mom. i grundlagen kan genom lag bestämmas att endast finska medborgare får utnämnas till bestämda offentliga

tjänster eller uppdrag. Enligt 125 § 2 mom. i grundlagen är de allmänna utnämningsgrunderna för offentliga tjänster skicklighet, förmåga och beprövad medborgerlig dygd. Enligt regeringspropositionen (RP 1/1998 rd) avses med skicklighet främst genom utbildning eller arbetserfarenhet förvärvade kunskaper och färdigheter. Begreppet förmåga avser över huvud taget sådana personliga egenskaper som förutsätts för goda arbetsresultat, t.ex. naturlig begåvning, organisationsförmåga, initiativkraft och andra liknande egenskaper som är nödvändiga för en framgångsrik skötsel av uppgifterna. Med beprövad medborgerlig dygd avses i samband med allmänna medborgerliga aktiviteter förvärvade meriter som har relevans för skötseln av tjänsten samt ett gott uppförande. De allmänna utnämningsgrunderna ska tolkas i sammanhang med de allmänna och särskilda behörighetsvillkoren för respektive tjänst och då ska också tjänstebenenämningen och uppgiftsområdet samt de konkreta arbetsuppgifter som hör till tjänsten beaktas.

I 2 mom. behandlas medlemskap i kyrkan och konfirmation som allmänna behörighetsvillkor för ett anställningsförhållande i kyrkan. I den nuvarande lagen förutsätts att alla tjänsteinnehavare är medlemmar i kyrkan. Eftersom kyrkans centrala uppgifter har ordnats i form av tjänsteförhållanden är det logiskt att tjänsteinnehavarna är medlemmar av kyrkan. När det gäller personal i arbetsavtalsförhållande fastställs kravet på medlemskap däremot utgående från uppgiften. Det förutsätts att arbetstagare är medlemmar av kyrkan endast om deras uppgifter anknyter till gudstjänstliv, diakoni, fostran, undervisning eller själavård eller om det på grund av uppgiftens karaktär är motiverat att förutsätta medlemskap. Uppgiftens karaktär kan i detta fall handla t.ex. om att representera kyrkan eller församlingen i ledande uppgifter inom ekonomin eller uppgifter inom informationen.

Förslaget motsvarar den nuvarande tolkningen och överensstämmer med motiveringen till diskrimineringsbestämmelsen i lagen om likabehandling (RP 44/2003 rd). I motiveringen till lagen om likabehandling konstateras följande: ”Bestämmelserna gällande diskrimineringsförbud i direktivet om likabe-

handling i arbetslivet och i arbetsavtalslagen hindrar således inte att det krävs att arbetstagare eller tjänsteinnehavare hos kyrkan eller annat religiöst samfund delar den religiösa övertygelse som detta samfund företräder. Enligt 7 § 1 mom. 2 punkten i den föreslagna lagen [om likabehandling] kan det av arbetstagare och tjänsteinnehavare krävas en viss religiös övertygelse i de fall där personen i fråga arbetar i läromässiga serviceuppgifter eller serviceuppgifter i anslutning till religionsutövningen eller där han eller hon utåt representerar sitt samfunds religiösa syn. Vid bedömningen av det verkliga och avgörande kravet i 7 § 1 mom. 2 punkten i anslutning till arbetsuppgifternas art bör den i 11 § grundlagen föreskrivna friheten gällande religion och övertygelse och den särställning kyrkan därav har beaktas (GrUU 57/2001 rd). Att däremot kräva en viss övertygelse av den som söker en befattning och som i sitt arbete inte har något att göra med den krävda religiösa övertygelsen och inte företräder sin arbetsgivare utåt, är inte motiverat med beaktande av varken arbetsavtalslagens eller den föreslagna paragrafens bestämmelse.” I förslaget har dessutom beaktats det faktum att personer som representerar kyrkans åsikter inte gör det enbart externt utanför kyrkan, utan i hög grad också i kyrkans interna verksamhet.

Konfirmation är ett allmänt behörighetsvillkor i de uppgifter i vilka det också förutsätts medlemskap.

I 3 mom. intas för prästernas del en möjlighet i enlighet med gällande 6 kap. 1 § att domkapitlet antingen tills vidare eller för viss tid kan bevilja en präst i en annan kristen kyrka eller i ett annat religionssamfund dispens från detta behörighetsvillkor, om kyrkomötet har godkänt ett avtal med denna kyrka eller detta religionssamfund om förutsättningarna för att prästämbetet ska kunna utövas ömsesidigt.

Det behörighetsvillkor som gäller medlemskap i kyrkan och konfirmation gäller tjänste- och arbetsavtalsförhållanden för viss tid i samma utsträckning som sådana som är i kraft tills vidare. Enligt 4 mom. gäller detta dock inte anställningar för viss tid som är avsedda att vara högst två månader. Arbetsgivaren kan i dessa fall av grundad orsak och i

enskilda fall avvika från kravet på medlemskap och konfirmation. Syftet är att underlätta tillgången till arbetskraft i brådskande eller annars exceptionella situationer. När frågan bedöms ska alltid arbetsuppgifternas innehåll beaktas. Om det är fråga om en sådan uppgift där kyrkans tro är viktig, är det inte möjligt att avvika från kravet på medlemskap och konfirmation. Till dessa hör t.ex. undervisningsuppgifter i skriftskolan.

I 5 mom. föreslås en bestämmelse om att en person som inte har fyllt 18 endast kan anställas i ett tjänsteförhållande för viss tid. Åldersgränsen för anställning i ett tjänsteförhållande är enligt 8 § i statstjänstemannalagen under vissa förutsättningar 15 år. Enligt 6 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare ska en person vara 18 år för att kunna anställas som tjänsteinnehavare inom kommunalförvaltningen. Bestämmelsen hör ihop med att kommunalförvaltningen endast tillämpar tjänsteförhållanden för uppgifter där offentlig makt utövas. Enligt förslaget blir åldersgränsen för tillsvidareanställning i tjänsteförhållande alltså 18 liksom i kommunsektorn. I och med att utgångspunkten för detta lagförslag är att tjänsteförhållanden används också för uppgifter som inte inbegriper utövning av offentlig makt kan det vara motiverat att en omyndig person kan utses till en visstidsanställning. När det är fråga om tillsvidareanställning ska åldersgränsen vara 18 år.

14 §. Särskilda behörighetsvillkor. Enligt 1 mom. ska den som anställs i ett tjänsteförhållande ha särskilt föreskriven eller av arbetsgivaren bestämd särskild behörighet, om inte något annat föreskrivs i kyrkolagen. De särskilda behörighetsvillkoren ska alltså alltså bestämmas enligt särskilda föreskrifter eller arbetsgivarens eget beslut.

Behörigheten för prästtjänster bestäms i 5 kap. i kyrkolagen och 5 kap. i kyrkoordningen. Det är biskopsmötets uppgift att fastställa vilka examina som godkänns som behörighet för en tjänst som kantor, diakon och vid behov också barn- och ungdomsarbetare eller tjänsteinnehavare i annat församlingsarbete. Bestämmelser om detta finns i 6 kap. 40, 49 och 51 § i den gällande kyrkoordningen.

Till de delar som det inte finns särskilda föreskrifter i lag om behörighetsvillkoren kan de basera sig på arbetsgivarens eget beslut.

Behörighetsvillkoren kan ingå i instruktioner, beslut om inrättande av en tjänst eller separata beslut. Särskilda behörighetsvillkor är i allmänhet en viss examen, utbildning eller tidigare arbetserfarenhet. Arbetsgivaren kan också genom ett eget beslut skärpa de föreskrivna behörighetsvillkoren, men inte för mildra dem. En församling kan inte avvika från de examina som biskopsmötet har fastställt som behörighetsvillkor för en tjänst.

Särskilda behörighetsvillkor har inte fastställts för alla tjänsteförhållanden. I sådana fall behåller arbetsgivaren rätten att själv bestämma vilken behörighet som anses vara nödvändig.

I 2 mom. föreslås en bestämmelse om avvikelse från de särskilda behörighetsvillkoren när en person anställs i ett tjänsteförhållande för viss tid. Avvikelsen är möjlig framför allt om det finns en särskild föreskrift om det. Utöver detta ska arbetsgivaren av grundad orsak i enskilda fall kunna besluta att också en person som saknar den särskilda behörigheten kan utses till ett tjänsteförhållande för viss tid. Detta kan bli aktuellt t.ex. när man på grund av arbetskraftsbrist inte kan få tag i en person som fyller behörighetsvillkoren, men det omedelbart behövs en person som sköter tjänsten. I allmänhet gäller det skötsel av ett vikariat eller en vakant tjänst. Bestämmelsen anknyter till den bestämmelse om tjänsteförhållandets längd som föreslås i 9 §. En av grunderna för visstidsanställning är just avsaknad av behörighet. Avvikelse från de särskilda behörighetsvillkoren ska däremot inte vara möjligt t.ex. när det är fråga om att anställa en person i ett tjänsteförhållande tills vidare. På grund av de särskilda krav som gäller präst- och lektorstjänster föreslås också en bestämmelse om att endast en präst kan ges ett förordnande för en prästtjänst och endast en lektor ett förordnande för en lektorstjänst. För dessa tjänster är det inte ens möjligt att utse andra personer som vikarier.

För vissa kyrkliga tjänster förutsätts utbildning som fås i samband med tjänsteutövningen. Det är fråga om långvariga specialutbildningar som ofta tar flera år i anspråk. Sådana tjänster är t.ex. tjänster som familjerådgivare och sjukhussjälavårdare. Praxis är att man till tjänsten kan välja en person som förbinder

sig att efter att ha blivit utsedd till tjänsten genomgå den utbildning som förutsätts. Om ett behörighetsvillkor för en tjänst är sådan specialutbildning som regelbundet genomgås i samband med skötseln av den sökta tjänsten, är en sökande enligt 3 mom. behörig för tjänsten, om han eller hon uppfyller de övriga behörighetsvillkoren för tjänsten och skriftligt förbinder sig att genomgå specialutbildningen. Dessutom föreslås att sökanden kan sägas upp så att uppsägningstiden enligt 55 § iakttas, om sökanden inte genomgår specialutbildningen inom den rimliga tid som arbetsgivaren bestämmer.

15 §. Studier utomlands och examensbevis. Paragrafen motsvarar gällande 2 a § 1—3 mom. Bestämmelsen i 6 kap. 8 a § i den gällande kyrkoordningen om att kyrkostyrelsen godkänner utländska studier och examensbevis föreslås bli flyttad till ett nytt 4 mom. i 22 kap. 2 § i kyrkolagen. Därmed blir det gällande 2 a § 4 mom. onödigt.

Lagen om erkännande av yrkeskvalifikationer (1093/2007) trädde i kraft vid ingången av 2008. Samtidigt upphävdes lagen om genomförande av en generell ordning för erkännande av examina inom Europeiska gemenskapen (1597/1992). Lagrevideringen baserar sig främst på genomförandet av direktivet om erkännande av yrkeskvalifikationer 2005/36/EG. Den nya lagen om erkännande av yrkeskvalifikationer tillämpas på yrkeskvalifikationer som en medborgare i en medlemsstat i Europeiska unionen huvudsakligen har förvärvat i en annan medlemsstat. Lagen tillämpas också på erkännande av yrkeskvalifikationer som grundar sig på avtalet om Europeiska ekonomiska samarbetsområdet eller något annat avtal som ingåtts mellan Europeiska gemenskaperna och deras medlemsstater och en annan part samt på gemenskapens lagstiftning om tredjelandsmedborgares ställning och på erkännande av yrkeskvalifikationer som grundar sig på bevis på formella kvalifikationer som utfärdats utanför gemenskapen för en medborgare i en medlemsstat och som erkänts i en annan medlemsstat, om innehavaren har tre års yrkeserfarenhet inom det berörda yrket i en medlemsstat.

Samtidigt ändrades lagen om den tjänstebehörighet som högskolestudier utomlands

medför (531/1986). Denna ändring påverkar inte förslaget till 2 mom. Ändringsförslaget berör inte 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. Paragrafens 1 mom. gäller utredning av hälsotillståndet hos en person som sökt eller gett sitt samtycke till en tjänst innan beslutet om anställning fattas. Bestämmelser om utredningar medan tjänsteförhållandet pågår föreslås ingå i 31 § 1 mom.

Hittills har bestämmelsen om utredning av hälsotillståndet funnits i modelltjänstestadgan. För statsförvaltningens del ingår motsvarande bestämmelse i 8 § i statstjänstemannaförordningen och för kommunalförvaltningens del i 7 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare.

Enligt modelltjänstestadgan ska en person som anställs visa med ett läkarintyg att han eller hon i fråga om hälsan är lämplig för tjänsten. Bestämmelsen gäller inte präst-, ordinarie lektors- och kantorstjänster. Enligt 6 kap. 4 § i den gällande kyrkolagen kan en person som sökt en tjänst förordnas att undergå kontroll eller undersökning av sitt hälsotillstånd, om detta är nödvändigt för klarläggande av personens förutsättningar att sköta tjänsten. Om ett läkarintyg inte finns att tillgå när tjänsten besätts görs valet villkorligt och fastställs efter att ett läkarintyg visats. Om läkarintyget inte visas inom utsatt tid förfaller valet. Om man på grund av läkarintyget anser att valet av tjänsteinnehavare inte kan fastställas ska man konstatera att valet förfaller.

Bestämmelser om hälsotillstånd hos en person som ska prästvigas finns nu i 5 kap. 2 § i kyrkoordningen. Enligt bestämmelsen ska den som prästvigs vad hälsotillståndet beträffar vara förmögen att förvalta prästämbetet. Frågan avgörs av biskopen och domkapitlet utgående från gjorda utredningar. Bestämmelser om förutsättningarna för tjänster som ordinarie lektor och kantor finns på motsvarande sätt i 6 kap. 35 och 41 § i kyrkoordningen.

Bestämmelser om utredning av hälsotillståndet ska finnas i lag. Enligt 1 mom. i den föreslagna paragrafen är villkoret för anställning att den som sökt tjänsten, eller den som gett sitt samtycke till en tjänst, lämnar den myndighet som beslutar om anställningen uppgifter om förutsättningarna att sköta uppgiften med beaktande av hälsotillståndet samt dessutom vid behov deltar i kontroller och undersökningar för att utreda saken. Till lagnivå, till 1 mom., flyttas också i sak och i egenskap av en persons skyldighet bestämmelsen i 5 kap. 2 § i kyrkoordningen om att den som prästvigs vad hälsotillståndet beträffar ska vara lämplig för prästämbetet.

I motiveringen till 8 b § i statstjänstemannalagen (RP 236/1996 rd) konstateras att arbetsförmågan kan räknas som en delfaktor i den förmåga som ingår i regeringsformens utnämningsgrunder. Arbetsförmågan är därför väsentlig med tanke på skötseln av de uppgifter som hör till en ledigförklarad tjänst, och utgående från den är det möjligt att förutsäga hur personen kommer att klara av sina uppgifter i framtiden. Av denna anledning bör den utnämmande myndigheten enligt behov ha möjlighet att försäkra sig om den sökandes arbetsförmåga före utnämningen.

Hälsotillståndet utreds med hjälp av ett läkarintyg utfärdat av en läkare. Arbetsgivaren kan också överväga att godkänna någon annan tillförlitlig utredning som tillräcklig, t.ex. en utredning av en hälsovårdare.

Enligt 8 b § i statstjänstemannalagen ska myndigheten alltid be om upplysningar om förutsättningarna att sköta tjänsten med hänsyn till hälsan. Den bestämmelse som föreslås i kyrkolagen utgår, liksom lagen om kommunala tjänsteinnehavare, från att uppgifterna ska ges om inte myndigheten anser att det i ett visst fall inte behövs någon utredning. Bestämmelsen motsvarar den praxis som iakttas i församlingsförvaltningen. Fall när utredningar inte behövs anges i paragrafens 2 mom.

Läkarintyg behövs enligt modelltjänstestadgan inte om en person som sedan förut är anställd i församlingen utses till en tjänst och han eller hon redan tidigare har visat en utredning över sitt hälsotillstånd eller om en tjänsteinnehavare anställs för högst sex må-

nader. Enligt 2 mom. kan den myndighet som beslutar om anställningen av grundad orsak besluta att en redogörelse enligt 1 mom. inte krävs. Det har inte ansetts nödvändigt att i lagen uttryckligen nämna de fall där en redogörelse inte krävs. Arbetsgivaren kan själv bestämma om en redogörelse ska krävas eller inte. Avvikelse från kravet kan göras bara i undantagsfall av grundad orsak. Det kan t.ex. gälla de fall som nämns i modelltjänstestadgan. Huvudregeln är ändå att hälsotillståndet utreds.

Som 3 mom. i paragrafen föreslås en bestämmelse om villkorligt val, som motsvarar nuvarande praxis. Även om det enligt 1 mom. är möjligt att förutsätta att sökande ger uppgifter om hälsotillståndet redan innan anställningsbeslutet fattas efterfrågas redogörelsen i praktiken sällan innan beslutet fattas. Därmed är det nödvändigt att i lagen ta in en bestämmelse om att utnämningen är villkorlig och att redogörelsen för hälsotillståndet ges först efter att tjänsteinnehavaren blivit vald. Om redogörelsen inte lämnas eller om redogörelsen visar att personen av hälsoskäl inte är lämplig för uppgiften konstaterar den anställande myndigheten genom ett beslut att anställningsbeslutet förfallit. I så fall anses tjänsteförhållandet vara avslutat när tjänsteinnehavaren i enlighet med förvaltningslagen har delgivits beslutet om att anställningen förfallit. En bestämmelse om delgivning föreslås i 58 §. Om redogörelsen inte hindrar att beslutet om anställning i tjänsteförhållande fastställs, görs detta genom ett separat beslut som fattas av den myndighet som beslutat om anställningen eller av en lägre verkställande myndighet. Till sakens natur hör att den redogörelse för hälsotillståndet som förutsätts för prästvigning ska ges före vigningen. En prästvigning kan inte förrättas villkorligt.

Bestämmelsen i 4 mom. föreskriver att den som söker en kyrkoherdetjänst till ansökningshandlingarna ska 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. Bestämmelsen föranleds av sättet att utse kyrkoherde. I och med en kyrkoherde väljs av röstberättigade med-

lemmar i församlingen genom val i enlighet med valordningen för kyrkan kan valet inte vara villkorligt. Därför måste utredningen av hälsotillståndet göras före valet.

17 §. Prövotid. Bestämmelser om prövotid som tillämpas på tjänsteinnehavare finns för närvarande endast i modelltjänstestadgan. Prövotid tillämpas inte i dagens läge på präst-, ordinarie lektors- och kantorstjänster. Bestämmelser om prövotid för statstjänstemän finns i 10 § i statstjänstemannalagen och för kommunala tjänsteinnehavare i 8 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare. Bestämmelser om prövotid för personer i arbetsavtalsförhållande finns i 1 kap. 4 § i arbetsavtalslagen.

Trots att det endast i undantagsfall sker att ett tjänsteförhållande hävs under prövotid finns det skäl att ta in en sådan bestämmelse i kyrkolagen. Hävning under prövotiden blir aktuellt framför allt i de fall då det redan efter att anställningen har pågått en kort tid framgår att förväntningarna på tjänsteförhållandet inte uppfylls. Även om det i sig är möjligt att under prövotiden häva tjänsteförhållandet utan särskilda grunder får grunden inte vara diskriminerande eller oskälig i förhållande till syftet med prövotiden. Man bör utgå ifrån att möjligheten till hävning under prövotiden i praktiken används endast i överraskande fall där den bild man får av tjänsteinnehavaren på arbetsplatsen visar sig vara en annan än den som framkommit under anställningsprocessen. Ur tjänsteinnehavarens perspektiv finns det vanligtvis inget behov av hävning, eftersom en missnöjd tjänsteinnehavare när som helst kan lämna sin tjänst utan att ange någon grund, men visserligen med iakttagande av uppsägningstiden.

Enligt 1 mom. i denna paragraf kan en anställning inledas med en prövotid på högst sex månader som börjar när tjänsteutövningen inleds. Prövotiden ska bestämmas senast när beslutet om anställning i tjänsteförhållande fattas. Bestämmelsen om prövotidens längd motsvarar 10 § i den gällande modelltjänstestadgan. Prövotid ska kunna bestämmas för alla tjänsteinnehavare utom dem som nämns i 5 mom. Detta innebär att också kaplaner, församlingspastorer, lektorer och kantor omfattas av prövotid. Eftersom det blir domkapitlet och inte arbetsgivaren som ut-

färda tjänsteförordnandet för en församlingsspastor bestäms provotiden för en församlingsspastor av domkapitlet och inte av den församling som är arbetsgivare. I sitt utlåtande kan församlingen be att provotid tillämpas.

Provotiden börjar när tjänsteutövningen inleds. Dessutom föreslås i 1 mom. en bestämmelse enligt vilken provotiden för tjänsteförhållanden som understiger ett år kan utgöra högst hälften av anställningstiden. I korta visstidsanställningar kan det inte anses vara rimligt att provotiden eventuellt sträcker sig över hela anställningstiden. Bestämmelsen motsvarar principen i 1 kap. 4 § i arbetsavtalslagen, som gäller maximal längden för provotid i arbetsavtal.

Den föreslagna maximal längden sex månader motsvarar bestämmelserna om provotid i 10 § i statstjänstemannalagen och 8 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare. Arbets-tidslagen föreskriver en maximal provotid på fyra månader. Med beaktande av ett tjänsteförhållandes karaktär, myndighetskaraktären på många tjänsteinnehavaruppgifter i församlingarna och enhetlig lagstiftning för den offentliga sektorn är det motiverat att behålla den nuvarande längden på provotiden.

I 2 mom. i paragrafen föreskrivs hur provotiden bestäms när en tjänsteinnehavare övergår till ett annat tjänsteförhållande hos samma arbetsgivare. Arbetsgivaren kan bestämma att en ny provotid iakttas om det sker en avsevärd förändring i tjänsteinnehavarens uppgifter eller ställning och tjänsteinnehavaren själv har sökt sig till en ny tjänst. Också i sådana fall då en visstidsanställd tjänsteinnehavare omedelbart övergår till ett tjänsteförhållande tills vidare kan man bestämma ny provotid, även om en provotid ingick i visstidsanställningen. Provotidens längd kan i så fall vara högst sex månader totalt om tjänsteinnehavarens uppgift och ställning förblir oförändrade. Om det däremot sker avsevärda förändringar i uppgifterna kan arbetsgivaren bestämma en ny provotid på sex månader. På motsvarande sätt är det inte möjligt att bestämma en ny provotid för på varandra följande visstidsanställningar om inte tjänsteinnehavarens uppgifter eller ställning ändras. Momentet tillämpas på fall där tjänsteinnehavaren själv har sökt sig till en annan tjänst.

Enligt 3 mom. ska ett tjänsteförhållande kunna hävas så att det avslutas omedelbart utan någon sådan grund för avslutande av ett tjänsteförhållande som föreskrivs i 50 eller 56 §. Ett tjänsteförhållande får dock inte heller under provotiden hävas på diskriminerande grunder eller på grunder som annars är osakliga med hänsyn till syftet med provotiden. Hävningsgrunden ska vara en sådan orsak som gäller personen eller dennas arbetsprestation och som gör att arbetsgivaren har skäl att anse att tjänsteinnehavarens insats inte motsvarar de krav som arbetsgivaren ställt. Inom kyrkans lära och bekännelse kan det finnas olika synsätt i vissa frågor. Tjänsteinnehavarens synsätt i sådana frågor utgör i sig inte en godtagbar orsak för att häva ett tjänsteförhållande, såvida de håller sig inom ramen för kyrkans lära och bekännelse. I förvaltningslagen finns bestämmelser om myndighetens skyldighet att motivera sina beslut.

Enligt 4 mom. ska domkapitlet besluta om hävning under provotiden av ett tjänsteförhållande för en präst i en prästtjänst och en lektor i en lektorstjänst. Bestämmelsen utgör en avvikelse från principen att arbetsgivaren beslutar om provotid och om hävning av ett tjänsteförhållande under provotiden. Avvikelsen föranleds av domkapitlets uppgift i urvalsprocessen vid val av präster och lektorer. Församlingen eller den kyrkliga samfälligheten har befogenhet att framställa hos domkapitlet att tjänsteförhållandet hävs under provotiden. Vilken myndighet i församlingen eller den kyrkliga samfälligheten som har rätt att framställa om hävning bestäms i 59 §. Domkapitlet ska behandla ärendet skyndsamt. Församlingsförvaltningen och domkapitlet sammanträder relativt sällan. Därför föreslås att domkapitlet ska kunna fatta beslut om hävning vid följande sammanträde efter provotiden, förutsatt att församlingen eller den kyrkliga samfälligheten har inlett ärendet under provotiden. Om hävningen av ett tjänsteförhållande under provotiden sker på domkapitlets eget initiativ ska beslutet fattas inom provotiden.

I 5 mom. föreslås en bestämmelse om att provotid inte ska tillämpas på tjänsteförhållanden för kyrkoherdar, biskopar, ecklesiastikråd, prästassessorer och kontraktsprostar. Orsaken till avvikelsen är sättet att utse dessa

tjänsteinnehavare. En kyrkoherde väljs av församlingsmedlemmarna enligt 2 kap. i valordningen för kyrkan och en biskop väljs enligt 3 kap. i valordningen för kyrkan av röstberättigade präster, lektorer och lekman-ombud. Ecklesiastikråd utses av kyrkomötet. En prästassessor utses av stiftets präster och lektorer och en kontraktsprost av prosteriets präster och lektorer.

18 §. Tjänsteförordnande och redogörelse för villkoren i tjänsteförhållandet. I tjänstestadgan finns bestämmelser om utfärdande av förordnanden. I kyrkolagen och kyrkoordningen ingår bestämmelser om utfärdande av fullmakt för tjänster som biskop, kyrkoherde, kaplan, ordinarie lektor och kantor samt förordnande för tjänster som församlingspastor. I modelltjänstestadgan bestäms att den som anställts i ett tjänsteförhållande utan dröjsmål och innan tjänsteförhållandet börjar ska tillställas ett utdrag ur protokollet eller beslutsförteckningen eller en annan handling som gäller anställningsförhållandet utvisande arten av tjänsteförhållandet och dess varaktighet. Eftersom tjänsteinnehavarens rättigheter och skyldigheter är knutna till att han eller hon på behörigt sätt har anställts i ett tjänsteförhållande och detta bevisas med ett beslut i ärendet finns det skäl att i lag bestämma om tjänsteförordnandet och dess innehåll. Samtidigt föreslås att utfärdandet av fullmakter och förordnanden av tidigare slag slopas. Alla tjänsteinnehavare ska härafter få ett tjänsteförordnande för tjänsteförhållandet.

Tjänsteförordnandet ska enligt 1 mom. vara skriftligt. I praktiken består tjänsteförordnandet i allmänhet av ett utdrag ur beslutet att utse tjänsteinnehavaren.

Tjänsteförordnandet ska som huvudregel ges till tjänsteinnehavaren innan tjänsteutövningen inleds. Detta är dock inte alltid möjligt i praktiken, t.ex. när det gäller vikariat som kräver att tjänsteutövningen inleds mycket hastigt. De beslutsfattande organens justering av besluten kan också dröja så länge att utdrag inte kan ges förrän tjänsteutövningen inleds. Tjänsteförordnandet ska ges utan dröjsmål.

Av tjänsteförordnandet ska grundläggande faktorer i tjänsteförhållandet framgå. Tjänsteinnehavarens uppgifter definieras i allmänhet

närmare i instruktioner, beslut om inrättande av tjänsten eller andra särskilda beslut.

Enligt 1 mom. ska en tjänsteinnehavare i ett tjänsteförhållande som fortsätter minst en månad få en redogörelse för de viktigaste villkoren i tjänsteförhållandet, om dessa inte framgår av tjänsteförordnandet. För tjänsteförhållanden som varar kortare tid än en månad bör de nödvändiga uppgifterna om tjänsteförhållandet med andra ord ingå i tjänsteförordnandet. Uppgifterna behöver ändå inte vara så omfattande som i fråga om längre tjänsteförhållanden.

Enligt 2 mom. ska redogörelsen för villkoren i tjänsteförhållanden som fortsätter minst en månad lämnas senast före utgången av den första fulla lönebetalningsperioden och av den ska framgå åtminstone tjänstebeteckningen, tjänsteförhållandets längd, den eventuella grunden för ett visstidsförordnande, eventuell provotid, tjänstestället när tjänsteförhållandet inleds, tidpunkten när tjänsteutövningen inleds, de huvudsakliga uppgifterna eller grunderna för hur de bestäms, grunderna för lönesättningen samt lönebetalningsperioden, 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 samt hur semestern bestäms. Bestämmelsen motsvarar i stort 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen.

Paragrafens 3 mom. består av en bestämmelse om utfärdande av ett tjänsteförordnande för en präst- och lektorstjänst. Liksom hittills föreslås domkapitlet alltjämt utfärda tjänsteförordnanden för alla prästtjänster och lektorstjänster. Som prästtjänster räknas kyrkoherde-, kaplans- och församlingspastorstjänster i en församling och församlingspastorstjänster i en kyrklig samfällighet. Domkapitlets ställning vid utfärdande av tjänsteförordnanden varierar beroende på typ av tjänst.

Bestämmelser om tillsättande av kyrkoherdar och kaplaner ska ingå i kyrkoordningen. När en kyrkoherde- eller kaplanstjänst tillsätts granskar domkapitlet sökandenas behörighet. Vid kyrkoherdeval lägger domkapitlet fram tre sökande på förslag och vid kaplansval konstaterar domkapitlet sökandenas behörighet och ger utlåtande om dem. Valet

görs av församlingen och domkapitlet utfärdar ett tjänsteförordnande för den som utsetts.

Vid tillsättande av ordinarie lektorstjänster tillämpas i tillämpliga delar samma bestämmelser som vid tillsättande av kaplanstjänster. Hur en församlingspastor i en församling tillsätts ska bestämmas enligt 11 § 2 mom.

En tjänst som församlingspastor i en kyrklig samfällighet tillsätts genom allmänt ansökningsförfarande enligt 10 § och domkapitlet utfärdar ett tjänsteförordnande för den som utsetts till tjänsten. Domkapitlet utfärdar också tjänsteförordnandet för en präst som utsetts för att vikariera eller sköta en vakant tjänst i en kyrklig samfällighet.

Om det i en församling behövs en visstidsanställd som vikarie, för att sköta en vakant prästtjänst eller av någon annan motsvarande orsak ska domkapitlet enligt förslaget till 11 § 3 mom. förordna en lämplig präst i stiftet att sköta tjänsten.

Enligt de gällande bestämmelserna har domkapitlet befogenhet att ge en präst ett tjänsteförordnande för anställning hos en annan församlingsarbetsgivare i stiftet. Denna befogenhet baserar sig på kyrkans episkopala struktur och domkapitlens uppgift att sköta den kyrkliga verksamheten i stiftet och stödja och övervaka församlingarnas verksamhet. Eftersom domkapitlet har befogenhet att besluta om tjänsteförordnanden för en församlings präster och därmed avvika från församlingens självstyrelse föreslås i 3 mom. en uttrycklig bestämmelse om att domkapitlet utfärdar tjänsteförordnanden för alla prästtjänster. I fråga om tjänsteförordnanden för tillsvidareanställningar föreslås bestämmelser i anslutning till föreskrifterna för val av kyrkoherde, kaplan och församlingspastor. Bestämmelser om utfärdande av tjänsteförordnanden för viss tid föreslås i 11 § 3 mom.

I paragrafens 3 mom. ska också finnas en redogörelse för de viktigaste villkoren i tjänsteförhållandet. Eftersom uppgifterna även består av direkta anställningsvillor, bl.a. lön och semesterförmåner, är det ändamålsenligt att den instans som undersöker och fattar beslut i dessa frågor också lämnar redogörelsen. I vissa frågor, t.ex. provotid för en församlingspastor, fattas beslutet av domkapit-

let, vilket innebär att domkapitlet ska anteckna dessa uppgifter i anslutning till tjänsteförordnandet, vilket ges till församlingen för kännedom. I 3 mom. bestäms ytterligare att ett tjänsteförordnande till en annan prästtjänst kan utfärdas även vid sidan av den egna tjänsten. Ibland gäller tjänsteförordnandet en sådan tidpunkt då det med hänsyn till församlingens verksamhet inte behövs en full arbetsinsats av prästen. I sådana fall kan en annan tjänst skötas vid sidan av den egna. Arvode för skötsel av en annan tjänst vid sidan av den egna avtalas i kollektivavtalet.

19 §. Tidpunkten för när ett tjänsteförhållande inleds och tjänsteinnehavarens rättigheter och skyldigheter börjar. Enligt 6 kap. 2 § i den gällande kyrkoordningen vidtar ett tjänsteförhållande vid den tidpunkt från vilken personen har utnämnts, förordnats eller förflyttats till tjänsten eller anställts för att intermistiskt sköta tjänsten eller som vikarie. Enligt modelltjänstestadgan börjar ett tjänsteförhållande vid den tidpunkt från vilken någon har anställts, förordnats eller överförs i en tjänst eller i ett tillfälligt tjänsteförhållande eller som vikarie. Om utnämningsbeslutet överklagas börjar tjänsteförhållandet från den dag utnämningsbeslutet vunnit laga kraft. De rättigheter och skyldigheter som är förenade med tjänsteförhållandet gäller från den dag tjänsteförhållandet börjar, om inget annat har föreskrivits eller bestämts eller avtalats i tjänstekollektivavtalet. En tjänsteinnehavare anses utöva sin tjänst från och med den dag då han eller hon första gången har börjat sköta sin tjänst. Dessa bestämmelser i tjänstestadgan gäller inte präst-, ordinarie lektors- och kantorstjänster.

I 1 mom. föreslås av tydlighetsskäl en uttrycklig bestämmelse om när tjänsteförhållandet inleds. Enligt förslaget inleds tjänsteförhållandet redan när beslutet om anställning i ett tjänsteförhållande fattas. Efter att tjänsteförhållandet uppkommit kan varken arbetsgivaren eller tjänsteinnehavaren frigöra sig från sina skyldigheter förenade med tjänsteförhållandet på annat sätt än genom uppsägning eller någon annan grund för avslutande av ett tjänsteförhållande, t.ex. hävning av ett utnämningsbeslut till följd av besvär eller hävning av tjänsteförhållandet. Båda parterna är därmed bundna av tjänsteförhål-

landet och skyldiga att handla i enlighet med detta.

Även om tjänsteinnehavarens tjänsteförhållande enligt 1 mom. uppkommer redan i och med utnämningsbeslutet inleds tjänsteutövningen först när tjänsteinnehavaren för första gången i praktiken börjar sköta de uppgifter som hör till tjänsten. Inledningen av tjänsteutövningen har en avgörande inverkan på när tjänsteinnehavarens rättigheter och skyldigheter börjar. I regel är det fråga om att dels lön, semester, sjukledighet och andra förmåner som bestäms i kollektivavtalen tillträder, dels att de skyldigheter som föreskrivs tjänsteinnehavaren i lagförslaget börjar. Bestämmelsen om när rättigheterna och skyldigheterna börjar åsidosätts dock om något annat bestäms eller föreskrivs någon annanstans om en tidigare begynnelsestidpunkt. T.ex. kan vissa förmåner med stöd av tjänstekollektivavtalen undantagsvis bli aktuella redan innan tjänsteutövningen inletts.

Tidpunkten för när tjänsteutövningen inleds bestäms vanligtvis av den myndighet som beslutar om anställningen. Vid beslut om begynnelsestidpunkten är det avgörande när arbetsgivaren behöver tjänsteinnehavaren för att sköta uppgifterna. Tjänsteinnehavarens omständigheter, bl.a. uppsägning av en pågående anställning eller en annan grundad anledning, kan påverka tjänsteutövningens begynnelse dag eller en flyttning av en redan fastställd begynnelse dag.

I 3 mom. intas en bestämmelse om att en tjänsteinnehavares anställning inte avbryts om han eller hon omedelbart övergår i ett annat tjänsteförhållande hos en och samma arbetsgivare. Bestämmelser om rätten att övergå till ett annat tjänsteförhållande tas in i 38 §.

Arbetsgivarens skyldigheter

20 §. Allmän skyldighet. I paragrafen ska allmänt föreskrivas vilka skyldigheter arbetsgivaren har i förhållande till tjänsteinnehavaren. Tjänsteinnehavarens motsvarande skyldighet i förhållande till arbetsgivaren består i tjänsteutövningsskyldigheten i 26 §. Någon bestämmelse som motsvarar detta förslag finns inte i dagens läge i kyrkolagen, kyrkoordningen eller modelltjänstestadgan. Be-

stämmelser om statliga myndigheters skyldigheter finns i 13 § 1 mom. i statstjänstemannalagen. En motsvarande bestämmelse finns i 11 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare. I 2 kap. i arbetsavtalslagen finns detaljerade bestämmelser om arbetsgivarens skyldigheter. I 2 kap. i arbetsavtalslagen, i den allmänna paragrafen om arbetsgivarens skyldigheter, finns bestämmelser om de frågor som föreslås ingå i 21 § i detta kapitel.

Enligt förslaget ska arbetsgivaren se till att tjänsteinnehavaren får de förmåner och rättigheter som han eller hon har rätt till på grund av tjänsteförhållandet. De förmåner och rättigheter som avses i bestämmelsen är sådana som föreskrivs särskilt i lag eller avtalas genom tjänstekollektivavtal. Den föreslagna bestämmelsen skulle inte ge tjänsteinnehavaren rätt till en särskild förmån eller rättighet i enskilda fall, utan tjänsteinnehavarens rättighet och arbetsgivarens motsvarande skyldighet ska grunda sig på de förmåner eller rättigheter som anges i lagstiftningen eller bestäms i tjänstekollektivavtalet. Det ska inte gå att hänvisa till denna bestämmelse vid sökande av ändring i ett beslut som arbetsgivaren fattat, utan grunden för ett ändringssökande bör vara den bestämmelse som föreskriver en enskild förmån eller rättighet. När det är fråga om arbetsgivarens beslut i en fråga som avses i 2 § i lagen om den evangelisk-lutherska kyrkans tjänstekollektivavtal får tjänsteinnehavaren enligt 19 § i den nämnda lagen inte genom besvär söka ändring i myndighetens beslut eller bringa det till handläggning genom anspråk på rättelse eller såsom förvaltningsstvemål, om tjänsteinnehavaren eller tjänsteinnehavarföreningen har rätt att ta upp ärendet i arbetsdomstolen. Den föreslagna bestämmelsen skulle alltså inte göra det möjligt att söka förvaltningsrättslig ändring i ett ärende som hör till arbetsdomstolens behörighet.

21 §. Utvecklande av arbetsgemenskapen och arbetsatmosfären. Paragrafen gäller omställningar i arbetslivet och gynnande av arbetet. Syftet är att en tjänsteinnehavares ställning ska vara densamma som en arbetstages ställning enligt 2 kap. 1 § i arbetsavtalslagen. När en uppgift som tjänsteinnehavaren sköter, myndighetens verksamhet eller arbetsmetoderna förändras eller utvecklas ska

arbetsgivaren sträva efter att se till att tjänsteinnehavaren kan klara av att sköta sina uppgifter och anpassa sig t.ex. till omorganiseringar hos myndigheten, till omfördelningar av uppgifterna och andra jämförbara ändringar i verksamheten, till utvecklingen av arbetsmetoderna och till andra omställningar i arbetslivet. Detta skulle göras bl.a. genom handledning, introduktion eller utbildning på det sätt som ändringarna i uppgifterna förutsätter.

Arbetsgivaren ska också på alla sätt sträva efter att främja sina relationer till tjänsteinnehavarna liksom även de inbördes relationerna mellan tjänsteinnehavarna och övriga anställda. Här avses t.ex. verksamhet som främjar en god arbetsatmosfär. Dessa åtgärder gäller hela arbetsplatsen.

Bestämmelsen syftar till att utpeka målet och åtföljs inte av sanktioner. Formuleringen avviker från motsvarande paragraf i arbetsavtalslagen på så sätt att arbetsgivaren ska sträva efter att uppfylla de åtgärder och mål som specificeras i paragrafen. Formuleringen innebär utöver målfokuseringen också att bestämmelsen inte i sig ensam kan utgöra en grund för sökande av ändring.

22 §. Arbetskydd. I arbetskyddslagen och de föreskrifter som utfärdats med stöd av den finns detaljerade bestämmelser om arbetsgivarens skyldigheter i fråga om arbetskydd. Arbetskyddslagen tillämpas enligt lagens 2 § bl.a. också på arbete som utförs i tjänsteförhållande eller därmed jämförbar offentligrättslig anställning. Därmed är det föreslagna 1 mom. endast informativt. Det materiella innehållet i arbetsgivarens arbetskyddsskyldighet bestäms alltid enligt gällande speciallagstiftning. Tjänsteinnehavarens skyldigheter att se till arbetskyddet tas in i 32 §.

Biskopens och domkapitlets befogenheter i fråga om präster som innehar tjänst i en församling eller kyrklig samfällighet regleras genom ett flertal olika bestämmelser i kyrkolagen och kyrkoordningen. Med stöd av biskopens tillsynsmakt och domkapitlets övervakningsrätt i 18 kap. 1 § och 19 kap. 1 § i kyrkoordningen har biskopen och domkapitlet en allmän behörighet att övervaka att prästerna sköter sina tjänsteuppgifter i enlighet med lagen. I arbetskyddsfrågor är det

närmast fråga om vilken instans som ska anses som behörig om det förekommer trakasserier eller annat osakligt bemötande av en präst enligt 28 § i arbetskyddslagen. I sådana fall har nämligen arbetsgivaren eller arbetsgivarens representant skyldighet att ingripa. Den direkta skyldigheten att ingripa vilar på den kyrkoherde som är prästens chef. Om en präst trots chefens åtgärder fortsätter handla mot arbetskyddslagen är kyrkoherden skyldig att föra saken till biskopen och domkapitlet för behandling och ansvaret övergår då till dessa. Om en kyrkoherde handlar i strid med arbetskyddsbestämmelserna är kyrkorådet eller församlingsrådet och dess medlemmar skyldiga att föra ärendet till biskopen och domkapitlet.

Biskopen och domkapitlet har redan nu påförts många arbetsgivaruppgifter i förhållande till prästerskapet och i detta förslag föreslås de få fler sådana uppgifter. Utgående från dessa bestämmelser kan biskopen och domkapitlet i egenskap av myndigheter med arbetsgivarbehörighet gentemot prästerna vara ansvariga för sådana frågor som föreskrivs i annan lagstiftning, t.ex. det ansvar som i arbetskyddslagen föreskrivs för arbetsgivare.

I paragrafens 2 mom. finns en bestämmelse om arbetsgivarens skyldigheter gentemot en gravid tjänsteinnehavare. Bestämmelsen motsvarar kraven i det EU-direktiv som gäller skydd av gravida arbetstagare (92/85/EEG). En motsvarande bestämmelse finns i 2 kap. 3 § i arbetsavtalslagen och 14 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare.

Om en gravid tjänsteinnehavares arbetsuppgifter eller arbetsförhållanden äventyrar hennes eller fostrets hälsa och riskfaktorn i arbetet eller arbetsförhållandena inte kan elimineras, ska arbetsgivaren sträva efter att för graviditetstiden flytta tjänsteinnehavaren till andra uppgifter som är lämpliga med beaktande av hennes arbetsförmåga och yrkesskicklighet. I bestämmelsen avgränsas inte enskilda faktorer som orsakar fara, kemiska ämnen, strålning eller smittsamma sjukdomar, för tjänsteinnehavaren själv eller fostret, utan formuleringen är allmän. Arbetsgivaren ska alltså se till en gravid tjänsteinnehavares arbetskydd så att man från hennes arbetsuppgifter eller arbetsförhållanden eliminerar

faktorer som kan orsaka fara för fostrets utveckling eller för graviditeten. Om detta inte är möjligt ska arbetsgivaren reda ut om tjänsteinnehavaren kan flyttas till andra lämpliga uppgifter. Om arbetsgivaren kan erbjuda tjänsteinnehavaren lämpliga arbetsuppgifter ska hon övergå till dessa under graviditeten.

I ett fall där tjänsteinnehavaren inte kan erbjudas uppgifter som motsvarar hennes yrkesskicklighet och som hon kan utföra utan att äventyra sin egen eller fostrets hälsa ska tjänsteinnehavaren ha rätt till särskild moderskapsledighet enligt 43 §.

23 §. Förande av matrikel. I paragrafen föreslås sådana bestämmelser om förande av matrikel och matrikelförande myndighet som överensstämmer med 6 kap. 1 § i den gällande kyrkolagen och 6 kap. 7 § i den gällande kyrkoordningen. I bestämmelsen ska anges att arbetsgivaren för matrikel över sina tjänsteinnehavare och arbetstagare. Kyrkliga arbetsgivare definieras enligt lagförslaget i 1 § i detta kapitel. I paragrafen ska också på samma sätt som hittills anges att domkapitlet undantagsvis för matrikel över stiftets präster och lektorer.

I fråga om registrering, användning och strykning av uppgifter i matrikeln iakttas bestämmelserna i matrikellagen (1010/1989).

24 §. Lönespecifikation. I paragrafen föreslås en bestämmelse om att tjänsteinnehavaren ska få en lönespecifikation i samband med lönebetalningen. Bestämmelsen är ny på lagnivå. I de gällande kollektivavtalen finns bestämmelser om lönespecifikation. I 13 § 2 mom. i statstjänstemannalagen finns en bestämmelse om lönebesked och i 15 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare en bestämmelse om lönespecifikation. I 2 kap. 16 § i arbetsavtalslagen föreskrivs om en uträkning över arbetstagarens lön. Enligt den föreslagna paragrafen ska specifikationen ges i samband med lönebetalningen och den ska ange lönens belopp och grunderna för hur lönen bestäms.

25 §. Rätt att sammankomma. Paragrafen kompletterar den föreslagna bestämmelsen om tjänsteinnehavares föreningsfrihet. Enligt paragrafen ska arbetsgivaren tillåta att tjänsteinnehavarna och deras organisationer under pauser och utanför arbetstiden avgiftsfritt använder lämpliga lokaler som arbetsgivaren

innehär 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 besvär.

Denna paragraf syftar till att trygga tjänsteinnehavarnas rätt att mötas för att behandla frågor som gäller tjänsteförhållanden, fackliga frågor och frågor om förhållanden på arbetsplatsen. Förslaget motsvarar bestämmelserna om mötesrätt i 13 kap. 2 § i arbetsavtalslagen och 16 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare.

Tjänsteinnehavarnas skyldigheter

26 §. Allmänna skyldigheter. Med tjänsteinnehavarens tjänsteutövningsskyldighet avses de primära skyldigheter som tjänsteinnehavaren har till följd av tjänsteförhållandet, dvs. att utföra sina tjänsteuppgifter. Skyldigheten motsvarar den primära skyldighet som en arbetstagare i arbetsavtalsförhållande har att utföra arbetet. Tjänsteutövningsskyldighet för statstjänstemän föreskrivs i 14 § i statstjänstemannalagen och för kommunala tjänsteinnehavare i 17 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare.

Enligt 1 mom. ska tjänsteinnehavaren sköta de uppgifter som hör till tjänsten på ett sakligt sätt och utan dröjsmål och iakttä gällande bestämmelser och föreskrifter samt arbetsgivarens arbetslednings- och övervakningsföreskrifter. Bestämmelsen motsvarar 6 kap. 3 § 1 mom. i den gällande kyrkoordningen. I det föreslagna 1 mom. avses med ”föreskrifter” instruktioner och reglementen som fastställts av arbetsgivaren samt bestämmelser i tjänstekollektivavtalen. Trots att tjänsteutövningsskyldigheten täcker de uppgifter som hör till tjänsten och iakttagande av arbetslednings- och övervakningsföreskrifterna är rätten att leda och övervaka arbetet en så väsentlig del av det rättsliga förhållandet mellan arbetsgivaren och tjänsteinnehavaren att det är motiverat att ta in detta också i en bestämmelse på lagnivå. Till arbetstagarens rätt att leda och övervaka arbetet hör rätten att bestämma hur, var och när arbetet utförs och rätten att övervaka arbetet och kvaliteten på arbetsresultatet. I 37 § föreslås bestämmelser om ändring av tjänsteutövningsskyldigheten.

Tjänsteinnehavaren förväntas i sin uppgift vara opartisk och objektiv. Tjänsteutövningen ska med iakttagande av de allmänna principerna för förvaltningen skötas opartiskt och tjänsteinnehavaren ska uppträda så som hans eller hennes ställning och uppgift kräver. En bestämmelse om detta föreslås i 2 mom. Bestämmelsen motsvarar i sak det gällande 6 kap. 3 § 2 mom. i kyrkoordningen. Bestämmelsen har skrivits om till en positiv skyldighet. I bestämmelsen betonas de krav som följer av tjänsteinnehavarens ställning och uppgift. Särskilt av präster, men också av tjänsteinnehavare som arbetar med gudstjänster, heliga förrättningar, själavård, fostran och annat andligt arbete kan man förutsätta ett större ansvar än vanligt att verka enligt kyrkans bekännelse och etiska principer såväl i tjänsteutövningen som under fritiden. Kyrkans uppgift är enligt 1 kap. 2 § i kyrkolagen att i enlighet med sin bekännelse förkunna Guds ord och förvalta sakramenten samt också i övrigt verka för att utbreda det kristna budskapet och förverkliga kärleken till nästan. Detta innebär att det på kyrkans tjänsteinnehavare och arbetstagare ställs särskilda krav som avviker från andra arbetsplatser. Inom kyrkans lära och bekännelse kan det finnas olika synsätt i vissa frågor. Tjänsteinnehavarens synsätt i sådana frågor kan i sig inte anses strida mot tjänsteplikterna, såvida de håller sig inom ramen för kyrkans lära och bekännelse.

Enligt 3 mom. ska en tjänsteinnehavare som har brutit mot eller försummat de skyldigheter som hör till tjänsteförhållandet kunna ges en varning. Varningen ges av chefen eller, om tjänsteinnehavaren inte har en personlig chef, den myndighet som tjänsteinnehavaren är underställd. Bestämmelsen motsvarar till sitt innehåll 6 kap. 3 § 3 mom. i den gällande kyrkoordningen, enligt vilket en förman kan ge en tjänsteinnehavare som är underställd honom en anmärkning, och 24 § i statstjänstemannalagen. I lagen fastställs ingen speciell form för varningen. Generellt rekommenderas att en varning ges skriftligen för att undvika svårigheter att senare kunna bevisa varningen. En varning är inte ett genom rättelseyrkande eller kyrkobesvär överklagbart beslut som har fattats av en myndighet, utan en åtgärd inom ramen för arbetsled-

ningen, där arbetsgivaren uppmärksammar arbetstagaren på att han eller hon inte har handlat på det sätt som tjänsteuppgifterna förutsätter. Om anställningsförhållandet senare avslutas av skäl som beror på tjänsteinnehavaren och en av grunderna är en varning som tidigare getts, kan tjänsteinnehavaren i samband med att besvär anföras vädja till att varningarna inte har varit motiverade.

I 4 mom. föreslås en bestämmelse om tjänsteinnehavarens skyldighet att vägra ta emot mutor. För statsförvaltningens del ingår motsvarande bestämmelse i 15 § i statstjänstemannalagen och för kommunalförvaltningens del i 17 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare. Straffrättsliga bestämmelser om mutor finns i 40 kap. i strafflagen. Trots att tjänsteinnehavarens skyldighet att vägra ta emot muta redan med stöd av strafflagen är tydlig, är saken så viktig att det kan anses motiverat att också ta in frågan i denna paragraf.

27 §. Nödvändiga och skyndsamma tjänsteuppgifter. Enligt 6 kap. 14 § i den gällande kyrkoordningen ska innehavaren av en präst-, lektors- eller kantorstjänst under sin fritid handha oundgängliga och brådskande tjänsteuppgifter, om inte handhavandet av dem har kunnat ordnas på annat sätt. Tjänsteinnehavaren är skyldig att vid sidan av sin egen tjänst tjänstgöra som vikarie för en annan präst, lektor eller kantor under tiden för dennes semester eller tjänstefria dag. Bestämmelsen föreslås nu bli införd i kyrkolagen i ändrad form, så att den utöver präster också ska gälla andra tjänsteinnehavare som inte lyder under arbetstidslagen. Arbetstidslagen tillämpas enligt lagens 2 § inte på arbetstagare som tjänstgör vid religiösa förrättningar inom evangelisk-lutherska kyrkan. Hit hör enligt motiveringen till arbetstidslagen präster och kantorer. Tjänsteinnehavare som utför direkt förkunne-, fostrings-, undervisnings-, missions- och diakoniarbete står enligt arbetstidsförordningen för evangelisk-lutherska kyrkan i Finland utanför tillämpningsområdet för arbetstidslagen. På dessa tjänsteinnehavare i andligt arbete tillämpas inte arbetstidsbestämmelserna, men i tjänstekollektivavtalet finns en överenskommelse om fritid. Enligt den föreslagna bestämmelsen ska de sköta nödvändiga och skyndsamma

ma tjänsteuppgifter också under sin fritid. Ersättningen för tjänsteuppgifter som dessa tjänsteinnehavare utför under sin fritid avtals genom tjänstekollektivavtal. Eftersom arbetstidslagen inte tillämpas på innehavare av präst- och kantorstjänster är det inte längre nödvändigt att här särskilt nämna dessa. Det är inte heller nödvändigt att särskilt nämna att prästerna har skyldighet att vid sidan av egen tjänst sköta vikariat, eftersom bestämmelsen tillämpas på präster lika väl som på övriga tjänsteinnehavare.

För att församlingens kärnfunktioner, dvs. gudstjänsten, förvaltandet av sakramenten, kyrkans heliga förrättningar och brådskande själavård och andra nödvändiga uppgifter ska kunna skötas utan störningar är det motiverat att påföra präster och andra tjänsteinnehavare som avses i bestämmelsen skyldighet att sköta nödvändiga och skyndsamma tjänsteuppgifter också under sin fritid. Innan en tjänsteinnehavare åläggs att under sin fritid utföra arbete ska chefen utreda om någon annan tjänsteinnehavare kunde utföra uppgiften eller om det är rimligt att den utförs först på en arbetsdag. Om uppgiften inte kan skötas på annat sätt är tjänsteinnehavaren skyldig att utföra den på sin fritid. Ett skäl till att utföra tjänsteuppgifter under fritid kan föreligga t.ex. om en innehavare av en diakon- eller prästtjänst får ett brådskande själavårdsuppdrag.

Bestämmelser om tjänsteinnehavares allmänna skyldighet att utföra mertids- eller övertidsarbete bestäms i 18 § 4 mom. i arbetstidslagen. Enligt den bestämmelsen får en tjänsteman eller tjänsteinnehavare hos ett offentligt samfund inte vägra utföra sådant mertids- eller övertidsarbete är nödvändigt på grund av arbetets art och av synnerligen tvingande skäl.

28 §. Tystnadsplikt. Enligt nuvarande 3 § gäller i fråga om tystnadsplikt utöver vad som föreskrivs i kyrkolagen vad som föreskrivs om tystnadsplikt i lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet (621/1999) eller i någon annan lag. Enligt 25 kap. 8 § i kyrkolagen tillämpas inom kyrkoförvaltningen vad som föreskrivs i lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet, om inte något annat följer av 5 kap. 2 §, 6 kap. 3 eller 12 § eller 24 kap. i kyrkolagen. Bestämmelsen i

gällande 3 § är nödvändig av den anledningen att bikthemligheten enligt 5 kap. 2 § är strängare än tystnadsplikten enligt 23 § i lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet. Det som har anförtratts en präst eller lektor i enskilt skriftermål eller annars vid själavård får inte röjas, och inte heller får den person som har anförtrött sig åt prästen röjas. Tystnadsplikten som gäller bikt och själavård utsträcker sig också till vittnesmål. Enligt 4 § 2 mom. i lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet bestäms särskilt om offentlighet för evangelisk-lutherska kyrkans handlingar. Bikthemligheten omfattar också sekretess för eventuella handlingar som erhållits i samband med bikten.

I fall som inte gäller bikthemlighet ska tystnadsplikten för en tjänsteinnehavare hos en kyrklig arbetsgivare enligt förslaget bestämmas i denna paragraf, som föreskriver att tystnadsplikt enligt 23 § i lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet ska tillämpas. Utan den föreslagna bestämmelsen tillämpas inte bestämmelsen i lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet på kyrkliga myndigheter, eftersom dessa inte ingår i den förteckning över myndigheter som finns i lagens 4 § 1 mom., utan deras ställning ska med stöd av 4 § 2 mom. föreskrivas särskilt. Enligt förslaget ska man på bikthemligheten alltjämt tillämpa 5 kap. 2 § i kyrkolagen och på övrig tystnadsplikt lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet.

29 §. Skyldigheter som hänför sig till en lektorstjänst. I paragrafen föreslås en bestämmelse som till innehållet motsvarar gällande 12 §. I bestämmelsen föreskrivs om lektors bikthemlighet och om skyldigheten att hålla sig till bekännelsen.

30 §. Bisyssla och konkurrerande verksamhet. I 6 kap. 5 § i den gällande kyrkoordningen finns en bestämmelse om innehav av bisyssla. Enligt bestämmelsen förutsätts ett bisysslotillstånd för en bisyssla som kräver att arbetstid används för uppgiften. Om annan bisyssla ska en anmälan göras till vederbörande myndighet. Tillståndet kan återkallas om det finns skäl till det och innehav av en bisyssla som förutsätter anmälan kan förbjudas om den inverkar menligt på en sakenlig skötsel av tjänsteuppgifterna eller myndighe-

tens verksamhet i övrigt. Motsvarande uppdelning finns i 18 § i statstjänstemannalagen och 18 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare.

I 1 mom. definieras begreppet bisyssla. Definitionen är ny. 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. I momentet föreslås vidare en bestämmelse om skyldigheten att ansöka om tillstånd för en bisyssla som kräver att arbetstid används för uppgifter som hör till bisysslan. När det gäller sådana tjänsteinnehavare i huvudsyssla som inte följer arbetstid förutsätter skötsel av en bisyssla alltid ett bisysslotillstånd. Skyldigheten att ansöka om bisysslotillstånd gäller utöver präster och kantorer också andra tjänsteinnehavare som utför andligt arbete och som lyder under arbetstidsförordningen för evangelisk-lutherska kyrkan samt ledande tjänsteinnehavare inom den kyrkliga förvaltningen som inte omfattas av arbetstidsbestämmelserna. Eftersom man i dessa tjänsteinnehavares arbete under en arbetsdag inte skiljer mellan arbetstid och fritid bör förutsättningarna för skötseln av en bisyssla alltid kontrolleras separat.

I 2 mom. föreslås en bestämmelse om vem som beslutar om beviljande av tillståndet, om möjligheten att bevilja tillståndet även för viss tid eller på annat sätt begränsat samt om de faktorer som ska beaktas vid prövningen av om tillstånd för bisyssla ska beviljas. Eftersom opartiskhet och objektivitet förväntas i alla tjänsteåtgärder, föreslås en bestämmelse om att bisysslan inte får göra tjänsteinnehavaren jävig i sin uppgift eller riskera förtroendet för opartiskheten vid skötseln av uppgifterna och inte heller i övrigt störa en ändamålsenlig skötsel av uppgifterna. En gravgravare eller begravningsplatsarbetare kan t.ex. förbjudas vara företagare, arbetstagar eller delägare i en begravningsbyrå eller ett företag som tillverkar gravstenar. Uppgifterna störs också när tjänsteinnehavaren på grund av bisysslan inte kan sköta sina uppgifter på ändamålsenligt sätt, även om bisysslan inte orsakar jäv eller i övrigt äventyrar förtroendet.

I 2 mom. förbjuds även utövande av sådan verksamhet som bisyssla som i egenskap av konkurrerande verksamhet 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. Bestämmelsen om förbudet mot förberedande åtgärder är ny. Även i 3 kap. 3 § 2 mom. i arbetsavtalslagen finns ett förbud mot åtgärder för förberedande av konkurrerande verksamhet. I arbetsavtalslagen bedöms förberedande åtgärder med hänsyn till om verksamheten är en konkurrerande handling som uppenbart skadar arbetsgivaren och strider mot god sed. En skillnad jämfört med arbetsavtalslagen är att förslaget utgår från de krav som gäller för myndighetsverksamhet och utövande av offentlig makt och inte enbart från konkurrenssynpunkter. Exempelvis kan det bedömas som konkurrerande verksamhet som äventyrar förtroendet om en församlings familjerådgivare vidtar förberedande åtgärder för att bli företagare och starta egen praktik.

Till biskopens och domkapitlets uppgifter hör att utöva tillsyn över prästämbetet. Här finns beröringspunkter också med konkurrerande verksamhet. Med stöd av sitt uppdrag har biskopen och domkapitlet rätt och skyldighet att ingripa i en prästs verksamhet eller sådan skötsel av gudstjänster och kyrkliga förrättningar som inte står i överensstämmelse med kyrkans ordning. Exempel på detta kan vara att en präst håller gudstjänster eller ordnar kyrkliga förrättningar som affärsverksamhet eller deltar i sådan verksamhet anordnad av en förening eller en annan organisation som konkurrerar med församlingarna eller verkar i strid med kyrkans ordning. Om prästens arbete i föreningen inbegriper vanligt samarbete med församlingen i anslutning till gudstjänstlivet uppfylls inte kännetecknen för konkurrerande verksamhet. Förbudet mot konkurrerande verksamhet gäller i huvudsak sådan verksamhet av ekonomisk karaktär som i allmänhet inte hör till prästernas uppgifter. Bestämmelsen syftar t.ex. inte till att styra etablerad verksamhet som bedrivs av kyrkliga organisationer eller inom kyrkliga väckelserörelse och inte kyrkans tjänsteinnehavares sedvanliga verksamhet inom dessa

ramar. För övrigt kan man konstatera att en bisyssla kan bredda en tjänsteinnehavares erfarenheter och öka yrkeskunskapen på ett sätt som kan stödja utförandet av huvudsysslan.

Paragrafens 3 mom. gäller bisysslor som inte förutsätter att arbetstid används. I sådana fall har tjänsteinnehavaren anmälningssplikt.

Arbetsgivaren ska ha rätt att förbjuda en tjänsteinnehavare att ta emot eller inneha en sådan bisyssla på grunder enligt 2 mom.

I 4 mom. föreskrivs om villkoren för återkallande av ett tillstånd för bisyssla. Dessa är kopplade till de hinder för beviljande av bisysslotillstånd som det föreskrivs om i 2 mom. I 4 mom. föreskrivs det också om skyldigheten att höra tjänsteinnehavaren innan tillståndet återkallas.

För skötsel av kommunala förtroendeuppdrag ska tjänsteinnehavaren ha rätt att få tjänstledighet enligt 40 § 2 mom.

31 §. Att lämna hälsoupplysningar. Paragrafen föreskriver att tjänsteinnehavare är skyldiga att medan anställningen varar ge upplysningar om sitt hälsotillstånd. Bestämmelser om tjänsteinnehavarens skyldigheter att lämna hälsoupplysningar när tjänsteförhållandet inleds finns i 16 §.

Den föreslagna paragrafen är delvis ny. Enligt gällande 4 § kan en tjänsteinnehavare eller en person som sökt en tjänst förordnas att undergå kontroll eller undersökning av sitt hälsotillstånd, om detta är nödvändigt för klarläggande av personens förutsättningar att sköta tjänsten. I modelltjänstestadgan finns en likadan bestämmelse. För statsförvaltningens del ingår motsvarande bestämmelse om tjänstemäns skyldighet att ge hälsoupplysningar medan anställningen pågår i 19 § i statstjänstemannalagen och för kommunalförvaltningens del i 19 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare. Förslaget motsvarar i huvudsak dessa bestämmelser. Enligt 40 § 3 mom. i statstjänstemannaförordningen föreskrivs särskilt om skyldigheten för en tjänsteman att på särskilda grunder som föreskrivs i lagen om företagshälsovård eller i någon annan lag delta i kontroll och undersökning av hälsotillståndet och lämna uppgifter om detta. Därmed motsvarar förslaget statstjänstemannalagens och statstjänstemannaförordningens indelning i dels skyldighet enligt lagen om företagshälsovård, dels annan skyl-

dighet att ge hälsoupplysningar och delta i kontroller och undersökningar.

Den föreslagna paragrafen hänför sig till individens tryggade personliga frihet och integritet enligt 7 § i grundlagen och till bestämmelserna i 10 § i grundlagen om skydd för privatlivet. Riksdagens grundlagsutskott har granskat dessa frågor bl.a. vid behandlingen av regeringens proposition om lagen om företagshälsovård (GrUU 39/2001 rd). I paragrafen har anmärkningarna i grundlagsutskottets utlåtande beaktats.

Lagen om företagshälsovård tillämpas också på arbete som utförs i tjänsteförhållande. Lagen fastställer arbetsgivarens skyldighet att ordna företagshälsovård och vårdens innehåll och genomförande. Till företagshälsovården hör enligt 12 § i lagen om företagshälsovård bl.a. utredning, utvärdering och uppföljning av arbetstagarnas hälsotillstånd samt arbets- och funktionsförmåga. Enligt 13 § i lagen om företagshälsovård är arbetstagaren skyldig att delta i hälsoundersökning. Enligt paragrafen får en arbetstagare inte utan grundad anledning vägra delta i en hälsoundersökning enligt lagen om företagshälsovård som är nödvändig vid placering i arbete eller under arbetets gång för att utreda arbetstagarens hälsa i sådant arbete eller sådan arbetsmiljö som medför särskild risk för insjuknande eller för att utreda arbets- eller funktionsförmågan på grund av krav som beror på arbetet och som riktar sig mot hälsan. Hälsoundersökningen ska utföras i samförstånd med arbetstagaren på det sätt som föreskrivs i 6 § i lagen om patientens ställning och rättigheter (785/1992).

Eftersom tjänsteinnehavare på basis av lagen om företagshälsovård är skyldiga att delta i utredning av risker för insjuknande som beror på arbetet eller arbetsmiljön är det i den föreslagna paragrafen fråga om utredning av sådana hälsoaspekter som inte orsakas av arbetet, men som har betydelse för tjänsteinnehavarens möjligheter att sköta arbetet. Enligt paragrafen ska en tjänsteinnehavare vara skyldig att ge de hälsoupplysningar som är nödvändiga med hänsyn till förutsättningarna för att sköta uppgiften i situationer där det är nödvändigt att utreda arbets- och funktionsförmågan på grund av de krav som arbetet ställer. Det är fråga om att utreda tjänstein-

nehavarens arbetsförmåga, dvs. om han eller hon med hänsyn till hälsan har förutsättningar att sköta sina uppgifter. Skyldigheten att lämna upplysningar gäller alltså andra situationer än dem som avses i 13 § i lagen om företagshälsovård, dvs. där utredningen är nödvändig på grund av en fara för sjukdom eller ett annat krav som gäller hälsotillståndet och som direkt orsakas av arbetet eller arbetsmiljön. I praktiken har det uppstått problem i situationer där tjänsteinnehavarens hälsotillstånd uppenbart har medfört svårigheter att sköta uppgiften, men personen inte har varit villig att genomgå undersökning eller kontroll. I ytterlighetsfall har man varit tvungen att tillgripa avstängning från tjänsteutövningen enligt gällande 9 och 10 §. Därmed ligger utredningen av hälsotillståndet också i tjänsteinnehavarens eget intresse.

Tjänsteinnehavaren ska vara skyldig att på myndighetens begäran lämna de uppgifter som nämns i paragrafen. Till uppgifterna hör också den information som framgår av nedan nämnda kontroller och undersökningar. För prästers del är det domkapitlet som ger uppmaning att lämna uppgifter eller delta i kontroller och undersökningar. Församlingen kan göra en framställan i ärendet hos domkapitlet. Myndigheten har inte med stöd av paragrafen rätt att få uppgifterna av t.ex. personalen inom företagshälsovården, utan det är uttryckligen tjänsteinnehavaren själv som är skyldig att lämna uppgifterna. Uppgifterna ska vara nödvändiga för utredning av förutsättningarna att sköta uppgiften med hänsyn till hälsan.

Arbetsgivaren ska också kunna förordna tjänsteinnehavaren att delta i kontroller och undersökningar som utförs för att konstatera hälsotillståndet, om det är nödvändigt för att utreda förutsättningarna för skötseln av uppgiften. Till denna del motsvarar förslaget gällande 4 §. Bestämmelsen täcker både sedvanliga hälsoundersökningar och andra undersökningar som är nödvändiga för att utreda de hälsorelaterade förutsättningarna för uppgiften. Denna typ av kontroller och undersökningar ordnas i allmänhet via företagshälsovården, men kan också ordnas på annat sätt om arbetsgivaren anser det vara motiverat eller tjänsteinnehavaren själv så önskar. Grunden för kontrollen eller undersökningen kan

vara krav som uppgiftens natur ställer på tjänsteinnehavarens hälsotillstånd, utan att arbetet eller arbetsmiljön medför hälsorisker. I fråga om utförande av kontroller och undersökningar ska det i paragrafen finnas en hänvisning till 6 § i lagen om patientens ställning och rättigheter, som innehåller en grundläggande bestämmelse om patientens självbestämmanderätt.

Med stöd av 6 § i lagen om patientens ställning och rättigheter har patienten rätt att vägra ta emot en viss vård eller behandling. Om tjänsteinnehavaren vägrar att ge de uppgifter som myndigheten har laglig rätt att kräva eller att delta i kontroller eller undersökningar och det är uppenbart att tjänsteinnehavaren inte klarar av att sköta sina uppgifter kan arbetsgivaren vidta åtgärder för att ordna skötseln av uppgifterna. I sista hand kan detta t.ex. innebära att tjänsteinnehavaren flyttas till andra uppgifter eller avstås från tjänsteutövningen eller t.o.m. att tjänsteförhållandet avslutas, om de lagliga förutsättningarna uppfylls.

Arbetsgivaren svarar för de direkta kostnader som föranleds av kontroller och undersökningar enligt denna paragraf som förordnats av arbetsgivaren. Eftersom paragrafen gäller situationer där det medan tjänsteförhållandet pågår uppstår osäkerhet om huruvida tjänsteinnehavaren med hänsyn till hälsan har förutsättningar att sköta sin uppgift kan det inte anses motiverat att tjänsteinnehavaren ska stå för kostnaderna. Arbetsgivarens ersättningsskyldighet begränsas emellertid till de nödvändiga kostnaderna.

32 §. Arbetarskydd. Den föreslagna bestämmelsen är ny. Trots att det i arbetarskyddslagen och i bestämmelser som utfärdats med stöd av den finns bestämmelser om tjänsteinnehavarens arbetarskyddsskyldighet är det nödvändigt att också i denna paragraf betona skyldigheten. Det materiella innehållet i tjänsteinnehavarens arbetarskyddsskyldighet bestäms alltid enligt gällande speciallagstiftning.

33 §. Straffregisterutdrag. Till paragrafen flyttas bestämmelsen om straffregisterutdrag i gällande 4 a § i sak som sådan. Dessutom föreslås att det av tydlighetsskäl föreskrivs att det på uppvisande av ett straffregisterutdrag också tillämpas vad som föreskrivs i 6–

10 § i lagen om kontroll av brottslig bakgrund hos personer som arbetar med barn, vilket är bestämmelser om straffregisterutdragets giltighetstid, anteckning om att utdraget visats upp och återlämnats, tystnadsplikt, platsannons och straffbestämmelser.

34 §. Narkotikatest. Paragrafen om narkotikatest flyttas i sak som sådan från det gällande 4 § 2 mom.

Ändringar i ett tjänsteförhållande

35 §. Ombildning av ett tjänsteförhållande till ett tjänsteförhållande på deltid. Bestämmelsen om ombildning av ett tjänsteförhållande till ett tjänsteförhållande på deltid är ny. I paragrafens 1 mom. finns en bestämmelse om arbetsgivarens rätt att ensidigt ombilda ett tjänsteförhållande till deltid. Ombildning till deltid innebär att tjänsteinnehavarens ordinarie arbetstid förkortas. Bestämmelsen om ombildning ska också ge möjlighet att ytterligare förkorta arbetstiden i deltidsarbete. Tjänsten kan ombildas till deltid på tjänsteinnehavarens begäran eller med hans eller hennes medgivande. Enligt förslaget ska arbetsgivaren med iakttagande av uppsägningstiden kunna ombilda ett tjänsteförhållande till ett tjänsteförhållande på deltid om det finns en uppsägningsgrund av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker som avses i 52 §. I allmänhet ombildas ett tjänsteförhållande till deltid för att själva tjänsten ombildas till en deltidstjänst. Det ska också vara möjligt att ombilda tjänsteförhållandet till deltid ifall tjänsteinnehavaren har anställts utan att en tjänst inrättats, om grunderna i 52 § uppfylls.

Ombildningen till deltid ska på motsvarande sätt som i 7 kap. 11 § i arbetsavtalslagen och 21 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare bara kunna motiveras med ekonomiska orsaker och produktionsorsaker. Tjänsteinnehavaren ska ges tillfälle att bli hörd innan beslutet fattas. Ombildningen kan träda i kraft först när den uppsägningstid som ska tillämpas på tjänsteinnehavaren har gått ut.

I överensstämmelse med 59 § 2 och 3 mom., som gäller uppsägning och hävning av en prästs tjänsteförhållande, föreslås att domkapitlet beslutar om ombildning av tjänsteförhållandet för en kaplan, en församlings-

pastor eller en lektor i en församling efter att först ha fått ett utlåtande av församlingen. Bestämmelsen om den myndighet som beslutar om ombildningen till deltid har tagits in som en hänvisning till förfarandet vid uppsägning av en präst enligt 59 §.

Medan domkapitlet beslutar om ombildning av en församlingsanställd prästs tjänsteförhållande till deltid ska beslutet om ombildning av tjänsteförhållandet för en präst anställd av en kyrklig samfällighet fattas av den myndighet i samfälligheten som innehar arbetsgivaransvaret. När det gäller behörig myndighet för ombildning till deltid för en präst anställd av en kyrklig samfällighet följs alltså den allmänna principen att det är arbetsgivaren som fattar beslutet. Eftersom det inte är fråga om att säga upp prästens tjänsteförhållande och eftersom det gäller präster som är anställda i andra uppgifter än de som i 2 och 3 kap. i kyrkoordningen definieras som församlingens grundläggande uppgifter finns det inga skäl att överföra behörigheten från den kyrkliga samfälligheten till domkapitlet. Ombildningen av tjänsteförhållandet till deltid förutsätter inte heller att domkapitlet utfärdar ett nytt tjänsteförordnande för prästen i den kyrkliga samfällighetens tjänst.

En kyrkoherdes tjänst eller tjänsteförhållande kan inte ensidigt ombildas till deltid eftersom församlingen enligt förslaget till 6 kap. 1 § i kyrkoordningen ska ha en kyrkoherdetjänst på heltid. Eftersom en kyrkoherdes tjänst aldrig kan ombildas till deltid är det motiverat att av tydlighetsskäl utöver de föreslagna bestämmelserna om ansökan och beviljande av tjänstledighet i 41 § i paragrafens 2 mom. bestämma att tjänsteförhållandet på kyrkoherdens begäran kan ombildas till deltid. Detta är avsett som ett undantag och förutsätter att skötseln av kyrkoherdeuppgifterna under deltiden kan ordnas på behörigt sätt. En kyrkoherde har ingen subjektiv rätt att få tjänsteförhållandet ombildat till deltid.

Enligt 3 mom. kan tjänsteförhållandet för en biskop eller ett ecklesiastikråd inte ombildas till deltid. Dessa ledande tjänster vid kyrkostyrelsen och i stiftet är av sådan karaktär att de förutsätter heltidsarbete.

36 §. Rätt för en deltidsanställd tjänsteinnehavare att bli heltidsanställd. Paragrafen föreskriver att ett tjänsteförhållande på heltid

ska erbjudas en tjänsteinnehavare som anställts i en tjänst tills vidare på deltid. Bestämmelsen motsvarar 2 kap. 5 § i arbetsavtalslagen och 22 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare. Skyldigheten föreslås gälla endast erbjudande av ett tjänsteförhållande på heltid och arbetsgivaren är enligt bestämmelsen inte skyldig att anställa en tjänsteinnehavare i ett annat tjänsteförhållande på deltid eller att slå ihop två eller flera deltids-tjänster till en heltidstjänst. Arbetsgivaren har inte heller skyldighet att erbjuda anställning i arbetsavtalsförhållande till en tjänsteinnehavare på deltid. Förutsättningar för att skyldigheten ska aktualiseras är att tjänsteinnehavaren på förhand skriftligen har uttryckt önskemål om ett tjänsteförhållande på heltid, att han eller hon uppfyller behörighetsvillkoren för tjänsten och att uppgiften är lämplig för honom eller henne. Arbetsgivaren ska inte vara skyldig att erbjuda en annan tjänst till visstidsanställda tjänsteinnehavare som är anställda på deltid.

37 §. Ändring av skyldigheten att utöva en tjänst. Förslaget motsvarar till innehållet den nuvarande bestämmelsen i modelltjänstestadgan. Paragrafen har också en koppling till nya 26 § som ger en allmän föreskrift om tjänsteinnehavarens tjänsteutövningsskyldighet. Det väsentliga innehållet i tjänsteutövningsskyldigheten är att tjänsteinnehavaren ska utföra de uppgifter som hör till tjänsteförhållandet och iakttä arbetsgivarens arbetslednings- och övervakningsföreskrifter. I motsats till ett arbetsavtalsförhållande baserar sig ett tjänsteförhållande inte på ett avtal, utan på en ensidig förvaltningsåtgärd från arbetsgivarens sida. Arbetsgivaren beslutar ensidigt genom ett reglemente, en instruktion, ett beslut om inrättande av en tjänst eller något annat beslut vilka uppgifter tjänsteinnehavaren ska sköta.

Till arbetsgivarens rätt att leda och övervaka arbetet hör rätten att bestämma hur, var och när arbetet utförs och rätten att övervaka arbetet och kvaliteten på arbetsresultatet. Bestämmelsen ger arbetsgivaren en mer omfattande rätt att ändra tjänsteutövningsskyldigheten än vad som följer av den grundläggande rätten att leda och övervaka arbetet. Utgångspunkten är möjligheten att anpassa verksamheten och tjänsteuppgifterna efter

ändrade situationer, behov och förhållanden. Församlingar och andra kyrkliga arbetsgivare måste som offentliga organisationer i alla situationer kunna garantera att deras uppgifter sköts på ett ändamålsenligt och effektivt sätt. Därmed föreslås att den arbetsgivarmyndighet som beslutar om tillsvidareanställning av en tjänsteinnehavare också ska kunna besluta att tjänsteinnehavarens skyldighet att utöva sin tjänst ändras, om en omorganisering av verksamheten eller någon annan grundad orsak kräver det. Vad som är en grundad orsak bedöms utgående från arbetsgivarens behov. Bestämmelsen förutsätter inte samtycke av tjänsteinnehavaren, men han eller hon ska ges möjlighet att uttrycka sin åsikt innan det slutgiltiga ändringsbeslutet fattas.

I paragrafens 2 mom. föreslås att kyrkoherden beslutar om ändring av tjänsteutövningsskyldigheten för församlingens präster och lektorer. I den kyrkliga förvaltningen är arbetsgivarens arbetslednings- och övervakningsrätt gentemot prästerna inte lika direkt som i fråga om annan personal. Kyrkoherden ska som chef för de övriga prästerna i församlingen kunna ändra deras tjänsteutövningsskyldighet. Momentet överensstämmer med förslaget att avstå från arbetsfördelningsplanen som en obligatorisk praxis för att fördela arbetet mellan församlingens präster. Enligt 6 kap. 16 § i den gällande kyrkoordningen ska prästerna fördela arbetet sig emellan med hjälp av en arbetsfördelningsplan. Denna bestämmelse föreslås bli upphävd. I stället införs momentet om kyrkoherdens rätt att ändra prästernas och kantorernas tjänsteutövningsskyldighet. Bestämmelsen betonar och preciserar kyrkoherdens chefsställning i förhållande till de övriga prästerna i församlingen, vilket bestäms närmare i 6 kap. 13 § i kyrkoordningen. I samma paragraf finns också en bestämmelse om att kyrkofullmäktige eller församlingsrådet kan besluta att en tjänsteinnehavare eller arbetstagare som är underställd kyrkoherden är chef för de övriga tjänsteinnehavare eller arbetstagare som är underställda kyrkoherden och nämns i beslutet. Den gällande bestämmelsen om arbetsfördelningsplan har inte gett prästerna en chefsställning i förhållande till sådana tjänsteinnehavare och arbetstagare som arbetar inom det område som i arbetsfördelningspla-

nen har tilldelats prästen. I en kyrklig samfällighet ska gemensamma kyrkorådet besluta om ändring av tjänsteutövningsskyldigheten för en präst likväl som för andra tjänsteinnehavare i samfälligheten.

Om en omorganisering av arbetsgivarens verksamhet eller förvaltning innebär så omfattande ändringar i tjänsteinnehavarnas uppgifter att tjänsten till sitt innehåll och sin karaktär kan anses vara en ny tjänst, ska tjänsten i regel dras in och en ny tjänst inrättas. I så fall bestäms tjänsteinnehavarens ställning enligt 52 §.

Paragrafen gäller inte en ombildning av ett tjänsteförhållande till deltid, om vilket bestäms i 35 §. Bestämmelsen gäller inte heller förflyttning av en tjänsteinnehavare till ett annat tjänsteförhållande, om vilket bestäms i 38 §.

38 §. Förflyttning av en tjänsteinnehavare till ett annat tjänsteförhållande. I paragrafens 1 mom. föreslås en bestämmelse om arbetsgivarens rätt förflytta en tjänsteinnehavare till ett annat tjänsteförhållande. Bestämmelsen är ny och motsvarar 24 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare och till vissa delar 20 § i statstjänstemannalagen. Skyldigheten att övergå till en annan tjänst enligt den gällande modelltjänstestadgan motsvarar också delvis denna nya bestämmelse. Enligt förslaget kan en tjänsteinnehavare förflyttas till ett annat tjänsteförhållande för vilket han eller hon uppfyller behörighetsvillkoren och som kan anses lämpligt för honom eller henne, om tjänsteinnehavarens ställning som anställd tills vidare eller för viss tid inte ändras och det finns en sådan grundad orsak för förflyttningen som har samband med omorganisering av verksamheten eller uppgifterna och tjänsteinnehavarens ordinarie lön inte sjunker eller tjänsteinnehavaren har gett sitt samtycke till förflyttningen.

I 1 mom. är det fråga om en bestående förflyttning. Grunderna för en förflyttning är nästan desamma som när arbetsgivaren har uppsägningsrätt av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, men en annan tjänst erbjuds som alternativ till uppsägning. Om arbetsgivaren har en gällande uppsägningsgrund av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker kan tjänsteinnehavaren sägas upp och 1 mom. tillämpas inte. Bestämmel-

sen medför alltså ingen skyldighet att förflytta tjänsteinnehavaren till en annan tjänst, utan möjlighet till detta om arbetsgivaren anser att en förflyttning är ändamålsenlig i ett sådant fall som nämns i bestämmelsen.

Bestämmelsen i slutet av paragrafens 1 mom., om att tjänsteinnehavaren kan förflyttas om det finns andra godtagbara orsaker till förflyttningen och tjänsteinnehavaren har gett sitt samtycke till den, blir tillämplig bl.a. i situationer där tjänsteinnehavarens arbetsförmåga är så pass mycket nedsatt att han eller hon inte längre klarar av uppgifterna i sin tjänst. Bestämmelsen kan till denna del anses höra till förslaget i 50 § 4 mom.

I 2 mom. föreslås en bestämmelse som ger arbetsgivaren rätt att av grundade orsaker för högst ett år förflytta en tjänsteinnehavare till ett annat tjänsteförhållande, under de förutsättningar som nämns i bestämmelsen. Bestämmelsen motsvarar delvis 19 § 1 mom. i gällande modelltjänstestadga. En förflyttning är möjlig för högst ett år. Om skötseln av uppgifterna förutsätter att förflyttningen fortsätter när ettårsperioden gått ut ska man av grundade orsaker kunna besluta om en ny förflyttning. I praktiken blir förflyttning enligt 2 mom. oftare aktuellt än förflyttning enligt 1 mom. Det är främst fråga om att förflytta en tjänsteinnehavare till att under en begränsad tid sköta ett vikariat eller ett vakant tjänsteförhållande för att säkerställa att arbetsgivarens uppgifter blir skötta. Tjänsteinnehavarens tjänsteutövningsskyldighet i den egna tjänsten upphör under förflyttningen. En förflyttning förutsätter att det tjänsteförhållande som tjänsteinnehavaren förflyttas till är lämpligt för honom eller henne. Detta kan innebära att bl.a. arbetsresans längd, boendeförhållanden och familjeförhållanden beaktas vid beslut om förflyttning.

Bestämmelser om förflyttning av en präst för viss tid till en prästtjänst i en annan församling finns i 11 § 2 och 3 mom.

Speciellt när det gäller förflyttning av en präst har förslaget en koppling till 9 § 1 mom. i grundlagen, enligt vilket finska medborgare samt utlänningar som lagligen vistas i landet har rätt att röra sig fritt inom landet och att där välja bostadsort. Grundlagsutskottet har t.ex. i sina utlåtanden om tjänstemän inom utrikesförvaltningen och försvarsmak-

ten (GrUU 15/1999 rd och 40/1998 rd) tagit upp frågan om huruvida skyldigheten att övergå till en annan tjänst eller uppgift de facto begränsar tjänsteinnehavarens rätt att välja bostadsort. I de nämnda utlåtandena har grundlagsutskottet tillskrivit utrikesförvaltningens och förvarsmaktens speciella karaktär i fråga om uppgifter en speciell betydelse som motiverar mera vittgående bestämmelser om tjänstemännens skyldigheter. Förflyttningsskyldigheten för tjänsteinnehavare i en församling eller hos en annan kyrklig arbetsgivare kan inte motiveras på samma sätt, fränsett det undantag att domkapitlet för att säkerställa att församlingens grundläggande uppgift utförs ålägger en präst att även mot sin vilja sköta en prästtjänst i en annan församling i stiftet. Paragrafen innebär inte att tjänsteinnehavaren förutsätts bo på orten. Beröringspunkten med nämnda grundlagsbestämmelse ska dock beaktas vid beslut om förflyttning.

I 3 mom. ingår en bestämmelse om att tjänsteinnehavaren ska höras före en förflyttning enligt 1 och 2 mom. eller före ett återkallande av ett förordnande om förflyttning.

39 §. Tjänsteinnehavarens ställning när församlingsindelningen ändras och en rörelse överläts. Den föreslagna bestämmelsen är ny. I den gällande kyrkolagstiftningen finns inga bestämmelser om tjänsteinnehavarens ställning vid överlåtelse av rörelse. Sådana situationer är sällsynta i den kyrkliga förvaltningen. Vanligare är ändringar i personalens ställning till följd av ändringar i församlingsindelningen. För sådana fall finns bestämmelser om tjänsteinnehavarnas ställning i 13 kap. i kyrkolagen och i 13 kap. i kyrkoordningen. I stats tjänstemannalagen finns inga bestämmelser om överlåtelse av rörelse, men statsrådet har fattat ett principbeslut om ordnande av personalens ställning i situationer där statsförvaltningen genomgår organisationsreformer (FM 29/01/98). I 25 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare finns en bestämmelse som motsvarar förslaget. Bestämmelser om anställda i arbetsavtalsförhållande vid överlåtelse av rörelse finns i 1 kap. 10 § och 7 kap. 5 § i arbetsavtalslagen.

I 1 mom. föreslås en hänvisning om att bestämmelser om hur en ändring i församlingsindelningen inverkar på personalens ställning

finns i 13 kap. i kyrkolagen och 13 kap. i kyrkoordningen. Bestämmelserna om överlåtelse av rörelse gäller i dagens läge en del av de kyrkligt anställda i och med att arbetsavtalslagen tillämpas på personer i arbetsavtalsförhållande. Om det blir aktuellt med en överlåtelse står personalen alltså i olika ställning beroende på anställningsform. Eftersom sådana situationer förekommer, om än sällan, föreslås att personalens ställning förenhetligas genom att bestämmelser om överlåtelse tas in i kyrkolagen också för tjänsteinnehavarens del.

Med överlåtelse av rörelse avses överlåtelse av en del av arbetsgivarens verksamhet till en annan arbetsgivare, om den del som överläts efter överlåtelsen förblir oförändrad eller likartad. Definitionen motsvarar definitionen i arbetsavtalslagen, trots att formuleringen avviker något. Det är motiverat med en avvikelse i formuleringen, eftersom det är fråga om organisering av funktioner inom den offentliga förvaltningen och inte om ändringar i affärsverksamhet.

I 3 mom. föreslås en bestämmelse om att de rättigheter och skyldigheter som arbetsgivaren har med anledning av de tjänsteförhållanden som gäller vid tiden för överlåtelsen övergår på rörelsens nya ägare eller innehavare vid överlåtelse av rörelse. Överföringen av rättigheterna gäller inte rättigheter som i sig hör till ett tjänsteförhållandes rättsliga natur, t.ex. fortsättning av ett tjänsteförhållande enligt förslaget till 60 §. Tjänsteinnehavarna övergår automatiskt från anställning hos överlåtaren till anställning hos mottagaren och deras tjänstevillkor kvarstår oförändrade trots överlåtelsen. Särskilda föreskrifter ges om rätt till pension. Om överlåtelsen sker till någon annan än ett offentligt samfund övergår tjänsteinnehavarna i arbetsavtalsförhållande hos mottagaren. Tjänsteinnehavaren har inte rätt att ensidigt motsätta sig överföringen och stanna i överlåtarens tjänst. Om tjänsteinnehavaren inte vill övergå till anställning hos mottagaren kan han eller hon med stöd av 54 § 2 mom. säga upp sitt tjänsteförhållande med en kortare uppsägningstid än vanligt. När det gäller tjänsteinnehavare vars tjänsteförhållande inte längre är i kraft vid tiden för överlåtelse övergår inte rättigheterna och skyldigheterna med anledning av

tjänsteförhållandet på mottagaren. Återanställningsskyldigheten i 62 § ska dock även gälla dessa tjänsteinnehavare. Med tidpunkten för överlåtelsen avses den tidpunkt då mottagaren i praktiken börjar utöva sin beslutanderätt och idka näringsverksamhet.

Ansvar för de anställdas lönefordringar eller andra fordringar till följd av anställningen övergår på mottagaren vid överlåtelse tidpunkten. Ansvarsfördelningen mellan överlåtaren och mottagaren beror på förfalldagen för fordran. Överlåtaren och mottagaren ansvarar solidariskt för en fordran som följer av tjänsteförhållandet om den har förfallit till betalning före överlåtelsen. Överlåtaren är dock gentemot mottagaren ansvarig för en tjänsteinnehavares fordran som förfallit före överlåtelsen, om man inte sinsemellan avtalar något annat. Överlåtaren och mottagaren kan alltså inbördes avtala vem som bär det slutliga ansvaret för en fordran. Mottagaren ansvarar ensam för fordringar som förfaller efter överlåtelsen. Överlåtelsen orsakar ingen ändring i fordringarnas förfalldag.

Enligt 5 mom. är mottagaren skyldig att iakttäta det tjänstekollektivavtal som gäller vid tiden för överlåtelsen så som bestäms i lagen om kollektivavtal (436/1946). Bestämmelser om överlåtelsen finns i 5 § lagen om kollektivavtal.

Tjänstledighet

40 §. Tjänstledighet. I paragrafens 1 mom. föreslås en allmän bestämmelse om beviljande av tjänstledighet. En tjänsteinnehavare ska på ansökan kunna beviljas befrielse för viss tid från skötseln av tjänsteuppgifterna, antingen helt eller delvis, om inte något annat bestäms. Denna bestämmelse har inget materiellt innehåll eftersom förutsättningarna och förfarandet vid beviljande av tjänstledighet föreskrivs i andra bestämmelser. Det är här närmast fråga om att definiera tjänstledighet.

Enligt 2 mom. har en tjänsteinnehavare rätt att få ledigt från arbetet för att sköta kommunala förtroendeuppdrag så som bestäms i 32 b § i kommunallagen. Enligt denna bestämmelse i kommunallagen har kommunala förtroendevalda rätt att få ledigt från arbetet för att delta i kommunala organs sammanträden, om de avtalar om ledigheten med arbetsgiva-

ren. En förtroendevald ska utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren om tidpunkterna för organens sammanträden och om de förtroendeuppdrag som kommunen förordnat efter det att han eller hon har fått vetskap om dem. Arbetsgivaren kan inte utan vägande skäl som hänger samman med arbetet vägra att avtala om en anställds deltagande i kommunala organs sammanträden. Med organ avses de kommunala organ som anges i 17 § i kommunallagen och som man inte kan vägra delta i. För deltagande i sammanträden i övriga kommunala organ ska den förtroendevalda komma överens med arbetsgivaren om ledighet. Arbetsgivaren kan vägra bevilja sådan ledighet och behöver inte ha ett vägande skäl för detta. Bestämmelsen motsvarar 2 kap. 18 § i arbetsavtalslagen, 66 a § i stats-tjänstemannalagen och 16 a § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare.

Enligt 3 mom. ska på partiell sjukfrånvaro för en tjänsteinnehavare tillämpas det som föreskrivs i arbetsavtalslagen. Enligt 2 kap. 11 a § 1 och 2 mom. i arbetsavtalslagen föreskrivs om avtal om deltidsarbete för viss tid i 8 kap. 11 § i sjukförsäkringslagen. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om att en sjuk arbetstagare kan vara frånvarande på deltid. Arbetstagaren har ingen subjektiv rätt till partiell sjukledighet. Den föreslagna bestämmelsen motsvarar i sak 26 § 2 mom. i lagen om kommunala tjänsteinnehavare.

41 §. Ansökan om och beviljande av tjänstledighet. Allmänna bestämmelser om ansökan om och beviljande av tjänstledighet finns i 6 kap. 4 § i den gällande kyrkoordningen. Dessutom sägs i gällande 6 kap. 6 § i kyrkolagen att kyrkostyrelsen har rätt att meddela närmare föreskrifter om hur en prästs, lektors eller kantors tjänstledighet, semester och fritid ska ordnas. Rätten till tjänstledighet avgörs främst av övrig lagstiftning och tjänstekollektivavtal.

I paragrafen föreskrivs allmänt om hur tjänstledighet ansöks och beviljas. De föreslagna bestämmelserna motsvarar delvis gällande bestämmelser. Paragrafen kompletterar de bestämmelser om ansökan om och beviljande av tjänstledighet som finns i annan lagstiftning och i kollektivavtalen. I paragrafen beaktas också prästerskapets särställning i personalförvaltningen. Däremot föreslås att

tjänstledighet för kantorer och lektorer ansöks och beviljas i samma ordning som för övriga tjänsteinnehavare i församlingen. För statsförvaltningens del ingår motsvarande bestämmelser om tjänstledighet i 23 § i statstjänstemannalagen och för kommunalförvaltningens del i 27 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare.

Enligt paragrafens 1 mom. ska tjänstledighet sökas skriftligen, om inte något annat bestäms någon annanstans eller föreskrivs i tjänstekollektivavtal. Bestämmelsen stämmer överens med nuvarande praxis. Eftersom tjänstledighet innebär befrielse från att utföra tjänsteuppgifterna och därmed från tjänsteutövningsskyldigheten är det nödvändigt att såväl ansökan som beviljandet görs skriftligt. Innehållet i ansökan, t.ex. syftet med ledigheten, och eventuella intyg eller övriga utredningar som behövs, bestäms separat från fall till fall i enlighet med de materiella bestämmelserna och föreskrifterna för den tjänstledighet som söks.

Paragrafens 2 mom. gäller beviljande av tjänstledighet och den stämmer överens med nuvarande praxis. Arbetsgivarens prövningsrätt föreslås bli begränsad på så sätt att beviljande av tjänstledighet för någon annan tid än den som anges i ansökan förutsätter skriftligt samtycke av tjänsteinnehavaren. Om tjänstledighet inte kan beviljas i enlighet med ansökan, ska ansökan principiellt avslås. Med skriftligt samtycke av tjänsteinnehavaren kan tjänstledighet ändå beviljas på något annat sätt. Med den tid som anges i ansökan avses längden och placeringen och om det är fråga om heltid eller partiell ledighet. Om tjänsteinnehavaren inte ger sitt samtycke till att ansökan ändras kan arbetsgivaren avslå ansökan helt.

I vissa specialfall finns det inga specialbestämmelser om tjänsteinnehavarens rätt till tjänstledighet även om det hör till sakens natur att tjänsteinnehavaren inte kan sköta sina tjänsteuppgifter. I sådana fall ska tjänstledighet ändå beviljas. Detta gäller t.ex. om personen ska höras som vittne. Tjänsteinnehavaren kan inte neka att infinna sig i domstolen som vittne annat än på särskilt bestämda grunder.

I 23 § 2 mom. i statstjänstemannalagen finns en uttrycklig bestämmelse om att en

statlig tjänsteman är tjänstledig under den tid han eller hon är riksdagsledamot. I 30 § i grundlagen finns bestämmelser om riksdagsledamöternas immunitet, som innebär att en riksdagsledamot inte får förhindras att utöva sitt uppdrag som riksdagsledamot. Bestämmelsen har ansetts inkludera att ett uppdrag som riksdagsledamot inte inverkar på en tjänstemans rätt att kvarstå i sin tjänst och att uppdraget inte får användas som grund för uppsägning eller hävning av ett tjänste- eller arbetsavtalsförhållande. Därmed inkluderar denna bestämmelse i grundlagen redan i sig en skyldighet att bevilja tjänstledighet och det finns alltså inte något behov av en bestämmelse i stil med den i statstjänstemannalagen.

Paragrafens 3 mom. gäller situationer där tjänsteinnehavaren har varit frånvarande från tjänsteutövningen trots att tjänstledighet inte har beviljats. Bestämmelsen motsvarar modelltjänstestadgan Om tjänsteinnehavaren har uteblivit från tjänsteutövningen och inte har beviljats tjänstledighet, ska frånvaron i efterhand antecknas som tjänstledighet, om den myndighet som beslutar om tjänstledighet konstaterar att frånvaron berott på ett oöverstigligt hinder eller någon annan giltig orsak. Bestämmelsen behövs med hänsyn till tjänsteinnehavarens rättsskydd i fall där det har funnits en sådan grund som nämns i bestämmelsen, så att frånvaron inte utgör olovlig frånvaro och därmed brott mot tjänsteplikterna.

I paragrafens 4 mom. föreslås att det i kyrkoordningen anges vilken myndighet som beviljar tjänstledighet. Dessutom föreslås i momentet att kyrkostyrelsen kan utfärda närmare föreskrifter om ordnandet av tjänstledighet, semester och fritid för församlingspräster. Därmed utfärdas föreskrifter om tjänstledighet även för präster i kyrkoordningen, men närmare bestämmelser om arrangemangen kan utfärdas genom beslut av kyrkostyrelsen. Detta motsvarar nuvarande praxis och beaktar prästernas särställning i församlingens förvaltning. Eftersom prästerna inte står direkt under församlingsarbetsgivarens rätt att leda arbetet kan kyrkostyrelsen ge närmare föreskrifter om hur en prästs tjänstledighet, semester och fritid ska ordnas

så att församlingens gudstjänster och förrättningar kan genomföras utan störningar.

42 §. Att avbryta och återkalla en tjänstledighet. En bestämmelse om avbrytande och återkallande av tjänstledighet finns för närvarande i 35 § i modelltjänstestadgan till den del det är fråga om att utnyttja tjänstledigheten för ett annat ändamål än den beviljats för. Utöver detta finns det i speciallagstiftningen och tjänstekollektivavtalen bestämmelser om avbrytande av en tjänstledighet.

Paragrafens 1 mom. ska gälla avbrytande och återkallande av tjänstledighet på tjänsteinnehavarens begäran. Detta moment blir i praktiken tillämpligt i situationer där det inte finns särskilda bestämmelser eller föreskrifter för avbrytande eller återkallande och om grunderna för detta. I och med att arbetsgivaren enligt 41 § ska ha rätt att avgöra om tjänstledighet beviljas är det av tydlighetsskäl motiverat att motsvarande prövningsrätt också gäller avbrytande eller återkallande av en redan beviljad ledighet. Arbetsgivaren kan inte med stöd av 1 mom. ensidigt besluta att avbryta eller återkalla en tjänstledighet.

Paragrafens 2 mom. ska gälla avbrytande av en tjänstledighet när tjänsteinnehavaren med sitt samtycke förordnas att utföra vissa tjänsteuppgifter. Bestämmelsen motsvarar 35 § i modelltjänstestadgan. Om en vikarie utses för en tjänsteinnehavare och den ordinarie tjänsteinnehavarens tjänstledighet avbryts påverkar detta inte vikariens ställning.

I 3 mom. föreslås en bestämmelse som motsvarar 35 § i modelltjänstestadgan om att arbetsgivaren har rätt att avbryta eller återkalla ledigheten om den används för något annat ändamål än vad den beviljats för. Ansökan om och beviljande av tjänstledighet är förbundna med ledighetens ändamål. Ändamålet avgör tjänsteinnehavarens rätt att få tjänstledighet och arbetsgivarens skyldighet att bevilja ledighet. Om tjänstledigheten används för något annat ändamål än vad den ansökts och beviljats för, kan det innebära att grunden för beslutet om beviljande blir ogiltig och det sker en avvikelse från de grunder som tillämpats i beslutsfattandet. Arbetsgivaren bör därför ha rätt att återkalla en beviljad tjänstledighet. Till de delar som det i annan lagstiftning finns bestämmelser om avbrytande eller återkallande av tjänstledighet som

avviker från denna lag iakttas bestämmelserna i de andra lagarna.

43 §. Familjeledigheter. I paragrafen föreslås en bestämmelse om tjänsteinnehavarens rätt till familjeledigheter genom en hänvisning till motsvarande bestämmelser i arbetsavtalslagen. Bestämmelser om arbetstagares familjeledigheter finns i 4 kap. i arbetsavtalslagen. Eftersom tjänsteinnehavares och arbetstagare ställning inte kan avses vara olika i fråga om familjeledigheter finns det skäl att följa bestämmelserna i arbetsavtalslagen.

Permittering

44 §. Permittering. Paragrafens 1 mom. innehåller en bestämmelse om begreppet permittering. Med permittering avses att tjänsteutövningen och lönebetalningen avbryts genom ett ensidigt beslut av arbetsgivaren medan tjänsteförhållandet i övrigt förblir i kraft.

Enligt gällande 6 a § kan en tjänsteinnehavare permitteras för högst tre veckor under ett kalenderår. Enligt förslaget ska arbetsgivaren kunna permittera tjänsteinnehavare antingen tills vidare eller för viss tid, beroende på behovet av permittering i det enskilda fallet. Motsvarande bestämmelser finns i statstjänstemannalagen, lagen om kommunala tjänsteinnehavare och arbetsavtalslagen. I momentet ska vidare ingå en bestämmelse om att permitteringen kan genomföras så att tjänsteutövningen avbryts antingen helt eller delvis. En partiell permittering innebär att tjänsteinnehavarens ordinarie arbetstid per vecka eller dygn förkortas eller på motsvarande sätt en minskning av arbetsskyldigheten för de tjänsteinnehavare som inte omfattas av arbetstidssystemet. I gällande 6 a § nämns inte partiell permittering uttryckligen. Av tydlighetsskäl finns det orsak att uttryckligen nämna detta i bestämmelsen. Permittering ska vara möjlig endast om arbetsgivaren har en uppsägningsgrund som baserar sig på ekonomiska orsaker och produktionsorsaker enligt 52 §. Tjänsteinnehavaren kan utföra annat arbete under permitteringen. Bestämmelsen motsvarar till dessa delar permitteringsgrunderna enligt arbetsavtalslagen, statstjänstemannalagen och lagen om kommunala tjänsteinnehavare.

I 1 mom. ingår också en bestämmelse om tjänsteinnehavare som inte får permitteras, nämligen kyrkoherdar, biskopar och ecklesiastikråd. Deras tjänster är ledande tjänster i kyrkan som inte kan dras in annat än vid omfattande omorganiseringar i kyrkans förvaltning eller ändringar i församlingsindelningen. Församlingarna, domkapitlet och kyrkostyrelsen är myndigheter som sköter flera lagstadgade myndighetsuppgifter. Av den anledningen bör de ledande tjänsteinnehavarna vid dessa myndigheter se till att organisationens verksamhet fungerar också i undantags-situationer.

I 59 § i detta kapitel föreslås en bestämmelse om att det alltid är domkapitlet som avslutar en prästs eller en lektors anställning. I fråga om permittering föreslås att domkapitlet ska få möjlighet att ge ett utlåtande om permittering av en präst och en lektor. Eftersom det är fråga om ett tidsbegränsat beslut av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker och inte om att avsluta tjänsteförhållandet fattas beslutet av församlingen och inte av domkapitlet.

Enligt 2 mom. kan arbetsgivaren permittera en tjänsteinnehavare om uppgifterna har minskat tillfälligt och arbetsgivaren inte rimligen kan ordna andra uppgifter eller någon utbildning som lämpar sig för arbetsgivarens behov. Om den tillfälliga minskningen av uppgifterna uppskattas vara högst 90 dagar kan minskningen anses utgöra en grund för permittering. Om arbetsgivaren redan när permitteringen planeras vet eller med stor säkerhet kan anta att minskningen kommer att vara något längre än 90 dagar, kan tjänsteinnehavaren permitteras för den kända tiden. Om det under permitteringen framgår ett behov av att fortsätta permitteringen något över 90 dagar kan den likaså förlängas med en kort bestämd tid, förutsatt att grunderna i 2 mom. alltså uppfylls. I bestämmelsen föreslås också att man genom tjänstekollektivavtal inte får avtala om en förlängning av maximitiden för permittering. Avgränsningen motsvarar till denna del 13 kap. 7 § i arbetsavtalslagen.

Med en minskning av uppgifterna avses både i 1 och 2 mom. att det arbete som kan erbjudas minskar eller att arbetsgivarens förutsättningar att erbjuda arbete minskar. En

förutsättning för permittering är enligt både 1 och 2 mom. att tjänsteinnehavaren inte kan erbjudas annat arbete eller utbildning under permitteringstiden. När en tjänsteinnehavare permitteras med stöd av 1 mom. har arbetsgivaren skyldighet att erbjuda annat arbete eller utbildning enligt 52 §. När en tjänsteinnehavare permitteras för viss tid med stöd av 2 mom. är skyldigheten att erbjuda annat arbete eller utbildning inte så omfattande som skyldigheten enligt 52 §.

I 3 mom. bestäms om förutsättningarna för att arbetsgivaren och tjänsteinnehavaren ska kunna avtala om permittering och genomförandet av permitteringen, t.ex. om en kortare tid för meddelande om permittering. Ett avtal om permittering kan endast gälla separat för varje enskild situation. Ingåendet av avtal ska bygga på arbetsgivarens initiativ och en grund som föranleds av arbetsgivarens verksamhet eller ekonomiska situation.

I 4 mom. finns en bestämmelse om arbetsgivarens skyldighet att meddela en tjänsteinnehavare som är permitterad tills vidare att tjänsteutövningen återupptas och om när meddelandet ska ges. Permitteringen hindrar inte tjänsteinnehavaren från att ta något annat arbete för permitteringstiden. Bestämmelsen motsvarar 39 § 3 mom. i statstjänstemannalagen och 30 § 4 mom. i lagen om kommunala tjänsteinnehavare.

Som 5 mom. i paragrafen föreslås en bestämmelse om verkningarna av ett permitteringsbeslut i sådana fall där beslutet har upphävts till följd av rättelseyrkande eller besvär. Detta gäller fall då permitteringsbeslutet har upphävts av andra orsaker än att det strider mot permitteringsgrunderna i 1 eller 2 mom. Sådana orsaker kan t.ex. vara ett fel i beslutsprocessen i fråga om hörande eller jäv eller ett annat formfel. Om den behöriga myndigheten i dessa fall genom ett nytt beslut som vinner laga kraft beslutar om permittering, anses permitteringen ha verkställts enligt det första beslutet. Om tiden för meddelande om permittering ursprungligen inte har iakttagits får tjänsteinnehavaren emellertid den föreskrivna eller i tjänstekollektivavtal avtalade tiden för meddelande om permittering till godo. Om permitteringen har återkallats av andra orsaker, inverkar ett nytt beslut givetvis inte längre på permitteringen.

45 §. *Permitteringsförfarande.* Bestämmelser om permitteringsförfarandet finns i gällande 6 b §. Utöver detta har kyrkostyrelsen med stöd av 6 a § utfärdat närmare bestämmelser om permittering.

Paragrafens 1 mom. ska innehålla bestämmelser som gäller förhandsinformation om permitteringar. Formuleringen motsvarar 5 kap. 3 § i arbetsavtalslagen och i huvudsak också nuvarande 6 b §. Skyldigheten att lämna förhandsinformation syftar till att säkerställa att tjänsteinnehavaren i ett så tidigt skede som möjligt får information om en kommande permittering. Förhandsinformationen ska lämnas utan dröjsmål efter det att arbetsgivaren fått kännedom om behovet av en permittering. Informationen kan ges i muntlig eller skriftlig form. Där ska finnas information om grunderna för permitteringen och om dess beräknade omfattning, det sätt på vilket den genomförs, begynnelse tidpunkten och längden. Förhandsinformationen ska alltså ange arbetsgivarens uppskattning av bl.a. om arbetet avbryts helt eller om arbetstiden förkortas och om permitteringen består av en sammanhängande period eller av flera separata perioder. Förhandsinformationen ska i allmänhet ges till tjänsteinnehavaren personligen. Om permitteringen gäller flera än en tjänsteinnehavare är det inte alltid ändamålsenligt att ge informationen till varje tjänsteinnehavare särskilt. Därför kan informationen i dessa fall ges till förtroendemanen eller tjänsteinnehavarna gemensamt. Försummelse av förfarandet i 1 mom. innebär inte att permitteringen är lagstridig.

I gällande tjänstekollektivavtal finns ingen överenskommelse om ett förhandsmeddelande om permittering som skulle motsvara förhandsinformationen, eller om ett utredningsförfarande i anslutning till detta. Ett sådant avtal vore i princip möjligt inom ramen för parternas avtalskompetens. Det är emellertid inte ändamålsenligt att arbetsgivaren har samma skyldighet utgående från två olika bestämmelser. Därför föreskrivs i 1 mom. att förhandsinformation inte behövs om arbetsgivaren med stöd av ett tjänstekollektivavtal är skyldig att lämna motsvarande information eller förhandla om permitteringen med tjänsteinnehavarna eller deras representant.

I paragrafens 2 mom. föreskrivs om när och hur ett beslut om permittering ska delges tjänsteinnehavaren. Arbetsgivaren ska delge tjänsteinnehavaren beslutet om permittering minst 14 dagar innan permitteringen inleds. Beslutet ska som regel ges till tjänsteinnehavaren personligen och det ska ges skriftligen. I synnerhet när det är fråga om permittering av hela personalen eller en större grupp fattas i allmänhet först ett principbeslut om permitteringen. I så fall innehåller beslutet ännu inte några avgöranden om permittering av enskilda tjänsteinnehavare.

För permittering av en enskild tjänsteinnehavare bör arbetsgivaren fatta ett preciserat beslut där permitteringsorsak, beräknade begynnelse tidpunkt och längd eller en uppskattning av längden anges. Vid permittering för viss tid ska tidsperioden anges exakt. Vid permittering tills vidare ska den uppskattade längden anges. Uppskattningen binder inte arbetsgivaren och om uppskattningen visar sig vara felaktig förutsätts inget nytt meddelande om permittering. Syftet med meddelandet är att ge tjänsteinnehavaren möjlighet att förbereda sig på att arbetet och lönebetalningen avbryts.

Delgivning av ett permitteringsbeslut gäller det beslut där arbetsgivaren för tjänsteinnehavarens del har beslutat om begynnelse tidpunkten och övriga nämnda faktorer. På basis av 25 kap. 1 § kan ett beslut om permittering verkställas innan det har vunnit laga kraft. Verkställigheten får ändå inte inledas om rättelseyrkande eller ändringssökande skulle bli överflödigt med anledning av verkställigheten eller om det organ som behandlar rättelseyrkanden eller besvärsmyndigheten förbjuder verkställigheten.

Det är inte alltid möjligt att överlämna permitteringsbeslutet personligen. Om det inte kan ges personligen får det sändas per brev. Ett beslut som sänts per brev ska i överensstämmelse med 58 § anses ha kommit till tjänsteinnehavarens kännedom senast den sjunde dagen efter det att det postades. Beslutet ska i båda fallen ges till tjänsteinnehavaren i så god tid att det delges, eller då det sänts per brev, ska anses ha delgivits tjänsteinnehavaren senast 14 dagar innan permitteringen inleds. Med beaktande av beslutsfattandet i den kyrkliga förvaltningen föreslås

ingen bestämmelse om möjligheten till muntlig eller elektronisk delgivning enligt arbetsavtalslagen. När permitteringsbeslutet fattas ska man dessutom iakttä 25 kap. 5 § 1 mom., enligt vilket ett förfarande som följer bestämmelserna i lagen om elektronisk kommunikation i myndigheternas verksamhet kan iakttas.

Permitteringsbeslutet ska också delges förtroendemannen för de tjänsteinnehavare som permitteras. Dessutom ska arbetsgivaren delge arbeidskraftsmyndigheterna beslutet om permittering, om permitteringen gäller minst tio tjänsteinnehavare. Detta för att arbeidskraftsmyndigheterna redan på förhand ska kunna förbereda sig inför omfattande permitteringar och planera vilka utbildnings- eller andra åtgärder som behöver vidtas på grund av permitteringarna.

Med stöd av lagen om den evangelisk-lutherska kyrkans tjänstekollektivavtal och förslaget till 4 § ska närmare avtal om permitteringsförfarandet kunna ingås genom tjänstekollektivavtal.

46 §. Uppsägning av ett tjänsteförhållande i samband med permittering. I paragrafen föreslås bestämmelser om uppsägning av ett tjänsteförhållande i samband med permittering samt om rätten att få ersättning för förlo-rad lön under uppsägningstiden. Bestämmelsen är ny och motsvarar 32 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare och 5 kap. 7 § i arbetsavtalslagen.

I 1 mom. finns en bestämmelse om tjänsteinnehavarens rätt att säga upp sig. En permitterad tjänsteinnehavare har rätt att under permitteringen säga upp sitt tjänsteförhållande med omedelbar verkan och denna rätt gäller oberoende av om det är en tillsvidare- eller visstidsanställning. Enligt 1 mom. i paragrafen har tjänsteinnehavaren ändå inte denna uppsägningsrätt under den sista veckan innan permitteringen avslutas, om han eller hon före permitteringen börjar eller under permitteringen har fått veta den exakta tidpunkten för när permitteringen avslutas.

Enligt förslaget ska tiden för meddelande om permittering vara 14 dagar, vilket i de flesta fall är kortare än uppsägningstiden för tjänsteförhållandet. Arbetsgivaren är inte skyldig att betala lön för permitteringstiden. För att tjänsteinnehavaren inte ska gå miste

om sin lön för uppsägningstiden om arbets-givaren säger upp tjänsteförhållandet under permitteringstiden föreslås i 2 mom. att arbets-givaren i sådana fall ska vara skyldig att i ersättning betala lön för uppsägningstiden.

I 3 mom. bestäms om en permitterad tjänsteinnehavares rätt att få ersättning för förlo-rad lön under uppsägningstiden om han eller hon själv säger upp sig. Om permitteringen har trätt i kraft utan att tjänsteinnehavaren har fått till godo den uppsägningstid som gäller när ett tjänsteförhållande avslutas, och en permittering som gäller tills vidare 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. Paragrafen är ny och motsvarar 61 §, som gäller ersättning för inkomstbortfall vid uppsägning eller hävning av ett tjänsteförhållande.

Enligt förslaget till 44 § innebär permitte- ringen att tjänsteutövningen och lönebetal- ningen avbryts. Ett upphävande av ett per- mitteringsbeslut till följd av besvär innebär att tjänsteinnehavaren har rätt att retroaktivt få den inkomst för ordinarie arbetstid som han eller hon har gått miste om under permit- teringen, förutom om det gäller situationer som föreskrivs i 44 § 5 mom. Vid betalning av ersättning för inkomstbortfall drar man av inkomster från annat arbete och särskilda er- sättningar på det sätt som föreskrivs i 61 §.

Avslutande av ett tjänsteförhållande

48 §. Avslutande av ett tjänsteförhållande utan uppsägning. I gällande 6 kap. 8 b § i kyrkolagen finns en bestämmelse om ett tjänsteförhållandes upphörande utan uppsägning. Om samma sak bestäms också för stats- förvaltningens del i 25 § 6 mom. i statstjän- temannalagen och för kommunalförvaltning- ens del i 34 § i lagen om kommunala tjänste- innehavare. Ett arbetsavtalsförhållande upp- hör utan uppsägning enligt bestämmelserna i 6 kap. 1 och 1 a § i arbetsavtalslagen.

I paragrafen bestäms om situationer där ett tjänsteförhållande avslutas utan uppsägning och uppsägningstid. Det är fråga om situatio-

ner som med avseende på normal uppsägning är exceptionella och i vilka avslutandet av ett tjänsteförhållande är beroende av en sådan omständighet där det inte är fråga om en normal grund för uppsägning utan om någon annan omständighet som anger tjänsteförhållandets längd eller dess upphörande.

Grunderna för ett tjänsteförhållande för viss tid ska föreskrivas i 9 §. Enligt 1 mom. 1 och 2 punkten avslutas ett tjänsteförhållande utan uppsägning och uppsägningstid när tiden för anställningen har löpt ut eller uppgiften har utförts. Till denna del motsvarar bestämmelsen statstjänstemannalagen, lagen om kommunala tjänsteinnehavare och arbetsavtalslagen, som alla föreskriver att ett anställningsförhållande för viss tid inte förutsätter uppsägning eller uppsägningstid. Däremot har uppsägningsgrunderna i 50 och 52 § inte begränsats till enbart visstidsanställningar och därmed är det möjligt att säga upp också ett tjänsteförhållande för viss tid. Samma princip gäller också i statstjänstemannalagen och lagen om kommunala tjänsteinnehavare. Enligt dessa lagar upphör ett tjänsteförhållande för viss tid utan uppsägning när den bestämda tiden har löpt ut, om inte tjänsteförhållandet på grund av uppsägning har upphört tidigare. Enligt 6 kap. 1 § i arbetsavtalslagen upphör ett arbetsavtal för viss tid utan uppsägning när den avtalade tiden löper ut eller det avtalade arbetet blir färdigt. Ett arbetsavtal som ingåtts för längre tid än fem år kan efter fem år sägas upp på de grunder som anges i 3 mom.

Momentets 3 punkt gäller vikarier som anställts på grund av en ordinarie anställds tjänstledighet. En tjänstledig tjänsteinnehavare kan vid vissa tjänstledigheter, t.ex. studie-, föräldra- eller vårdledighet, och enligt särskilt fastställda förutsättningar med stöd av bestämmelser i lag eller tjänstekollektivavtal ha ovillkorlig rätt att avbryta tjänstledigheten och återgå till tjänsteutövningen. I sådana fall upphör vikariens tjänsteförhållande när tjänsteinnehavaren återgår till tjänsteutövningen. När tjänsteinnehavaren har ovillkorlig rätt att återgå till att sköta sin tjänst vore det inte rimligt att arbetsgivaren skulle vara skyldig att fortsätta vikariens tjänsteförhållande. Det hör däremot till god förvaltning att vikarien så snabbt som möjligt underrättas om att

tjänsteförhållandet upphör. I situationer då tjänsteinnehavaren inte har denna ovillkorliga rätt får arbetsgivaren samtidigt som man godkänner att tjänsteinnehavaren avbryter sin tjänstledighet säga upp vikariens tjänsteförhållande med iakttagande av uppsägningsgrunderna enligt 52 § och uppsägningstiden enligt 55 §. Denna bestämmelse motsvarar till innehållet 34 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare.

Momentets 4 punkt gäller beviljande av invalidpension tills vidare. Tjänsteförhållandet avslutas då en tjänsteinnehavare utifrån tjänsteförhållandet har beviljats full invalidpension tills vidare, vid utgången av den kalendermånad då tjänsteinnehavarens tjänstekollektivavtalsenliga rätt till lön för tjänstledighet har upphört eller, om arbetsgivaren har fått kännedom om beslutet om invalidpension senare, vid utgången av den månad då beslutet delgavs. Tjänsteförhållandet avslutas inte med stöd av den föreslagna paragrafen enbart på basis av invalidpension som beviljats med stöd av folkpensionslagen. Tjänsteförhållandet avslutas inte heller utan normal uppsägning på grund av att delinvalidpension eller individuell förtidspension har beviljats.

Momentets 5 punkt har en koppling till 16 och 33 § som gäller villkorligt val av tjänsteinnehavare. Om tjänsteinnehavaren inte lämnar en redogörelse för sitt hälsotillstånd enligt 16 § fastställs inte det villkorliga valet. I så fall behöver tjänsteförhållandet inte sägas upp, utan det upphör från och med dagen efter den dag då beslutet om att valet förfaller delgavs. Motsvarande förfarande iakttas om en tjänsteinnehavare som arbetar med barn inte visar ett straffregisterutdrag som avses i 6 § 2 mom. i straffregisterlagen (770/1993).

Enligt momentets 6 punkt upphör ett tjänsteförhållande utan uppsägning vid utgången av den kalendermånad under vilken tjänsteinnehavaren fyller 68 år. Tjänsteförhållandet upphör däremot inte när pensionsåldern uppnås, om arbetsgivaren och tjänsteinnehavaren avtalar om en förlängning av tjänsteförhållandet för viss tid. I sådana fall ändras tjänsteförhållandet till ett visstidsförhållande. Då den avtalade tiden löpt ut upphör tjänsteförhållandet utan uppsägning med stöd av punkt 1. Bestämmelsen motsvarar till innehållet 6 kap. 1 a § i arbetsavtalslagen.

I de fall som räknas upp i 1 mom. har myndigheten skyldighet enligt 31 § i förvaltningslagen att utreda att det finns en lagstadgad grund till att tjänsteförhållandet upphör utan uppsägning. Därmed kan det också bli nödvändigt att höra den berörda parten i enlighet med 34 § i förvaltningslagen.

I paragrafens 2 mom. finns en bestämmelse om hur utträde ur kyrkan inverkar på tjänsteförhållandet. Den hör samman med förslaget till 1 § om att en tjänsteinnehavare måste vara medlem av evangelisk-lutherska kyrkan. I och med att medlemskap i kyrkan är en förutsättning för ett tjänsteförhållande upphör en tjänsteinnehavares tjänsteförhållande automatiskt om tjänsteinnehavaren utträder ur kyrkan. Den myndighet som har rätt att säga upp tjänsteinnehavaren ska då utan dröjsmål konstatera att tjänsteförhållandet har upphört. Tjänsteförhållandet anses ha upphört den dag då den myndighet som har rätt att verkställa uppsägningen konstaterat att tjänsteförhållandet har upphört och myndigheten har delgivit tjänsteinnehavaren beslutet. Innan tjänsteförhållandet konstateras ha upphört, ska tjänsteinnehavaren ges tillfälle att bli hörd enligt förvaltningslagen.

I paragrafens 3 mom. föreskrivs i överensstämmelse med övriga bestämmelser om anställningens upphörande för präster och lektorer att domkapitlet efter att ha hört församlingen med en präst eller lektor ingår det avtal om visstidsförlängning efter avgångsåldern som avses i 1 mom. 6 punkten.

I 4 mom. föreslås en bestämmelse om att ett tjänsteförhållande för innehavaren av en prästtjänst upphör utan uppsägning när domkapitlet med stöd av 5 kap. 3 § beviljar en präst avsked från prästämbetet eller bestämmer att en präst ska förlora sitt prästämbete. Domkapitlet kan utan ansökan bevilja en präst som inte håller sig till kyrkans bekänneelse avsked från prästämbetet efter att domkapitlet har utfärdat en varning i ärendet. Domkapitlet ska också kunna besluta att en präst förlorar sitt prästämbete om prästen i sitt arbete gör sig skyldig till en annan förseelse eller om ett brott mot skyldigheterna i övrigt har visat att prästen är uppenbart olämplig att vara präst. Tjänsteförhållandet upphör däremot inte utan uppsägning om domkapitlet beslutar avstänga prästen från

utövning av prästämbetet för viss tid. I så fall ska prästen kunna avstängas från tjänsteutövningen enligt 59 §. Om innehållande av lön under avstängning från tjänsteutövningen finns bestämmelser i tjänstekollektivavtalet.

I fråga om lektorer föreslås att ett tjänsteförhållande för innehavaren av en lektorstjänst upphör utan uppsägning och uppsägningstid när domkapitlet med stöd av 29 § bestämmer att en lektor ska förlora sin rätt att vara lektor.

49 §. Avslutande av tjänsteförhållandet för en biskop. Det föreslås att den gällande bestämmelsen i 18 kap. 5 § om avslutande av tjänsteförhållandet för en biskop på grund av sitt sammanhang ska flyttas till paragrafen. Samtidigt upphävs den nämnda paragrafen.

50 §. Uppsägningsgrunder som beror på tjänsteinnehavaren. Bestämmelser om uppsägningsgrunder som beror på tjänsteinnehavaren finns i gällande 8 a §. Den nya bestämmelsen avviker delvis från detta och gäller alla tjänsteinnehavare. Förslaget att bredda uppsägningsförfarandet till att också gälla präst-, lektors- och kantorstjänster har närmare förklarats i den allmänna motiveringen och i samband med 60 §. I förslaget har utvecklingen i den övriga tjänstemannarätten och i arbetsavtalslagen beaktats. Uppsägningsgrunder för personer i arbetsavtalsförhållande föreskrivs i 7 kap. 2 § i arbetsavtalslagen. Bestämmelser om uppsägningsgrunder som har samband med person och som tillämpas på statliga tjänstemän finns i 25 § 2 och 5 mom. i statstjänstemannalagen och uppsägningsgrunder som tillämpas på kommunala tjänsteinnehavare i 35 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare.

I paragrafen föreslås bestämmelser om uppsägningsgrunder som beror på tjänsteinnehavarens person samt om bedömningen av om de är sakliga och vägande. Bestämmelserna utgör en helhet enligt vilken det i varje enskilt fall ska bedömas om uppsägningsgrunden är tillräcklig. I 1 mom. anges tillåtna uppsägningsgrunder och en bestämmelse om att omständigheterna ska bedömas som en helhet. Bestämmelsen är ny. I 2 mom. finns en förteckning över förbjudna uppsägningsgrunder som delvis överensstämmer med gällande lagstiftning. I 3 mom. finns en ny bestämmelse om arbetsgivarens skyldighet att

före en uppsägning varna tjänsteinnehavaren och i 4 mom. föreskrivs i enlighet med gällande lagstiftning att arbetsgivaren är skyldig att utreda om uppsägningen kan undvikas genom att tjänsteinnehavaren placeras i andra uppgifter. I 5 mom. bestäms om sådana fall där 3 och 4 mom. inte behöver tillämpas. Paragrafen ska som hittills tillämpas på både visstids- och tillsvidareanställningar. Samma princip gäller också i statstjänstemannalagen och lagen om kommunala tjänsteinnehavare.

Enligt 1 mom. får en arbetsgivare inte säga upp ett tjänsteförhållande utan saklig och vägande orsak som beror på tjänsteinnehavaren. En saklig och vägande uppsägningsgrund som beror på tjänsteinnehavaren kan vara ett allvarligt brott mot eller åsidosättande av sådana skyldigheter som följer av tjänsteförhållandet. Det vanligaste brottet mot tjänsteplikterna att bedöma som uppsägningsgrund är att tjänsteinnehavaren försummar sin tjänsteutövningsskyldighet, vilket kan ta sig olika uttryck av varierande allvarlighetsgrad, bl.a. som underlåtenhet att utföra en enskild tjänsteuppgift, bristfällig skötsel av tjänsteuppgifterna, otillåten frånvaro från arbetet eller ständiga eller återkommande förseningar. Uppsägningsgrunder kan också vara tjänsteinnehavarens uppenbara slarv i arbetet, försummelse att iaktta bestämmelser som utfärdats inom gränserna för arbetsgivarens rätt att leda och övervaka arbetet eller någon annan befogenhet eller ett osakligt uppträdande. Även ogrundad arbetsvägran samt tjänsteinnehavarens ohederlighet och den brist på förtroende som det leder till kan utgöra en grund för uppsägning. Uppsägning av en tjänsteinnehavare på basis av att de förpliktelser som hör till tjänsteförhållandet överträtts eller försumrats är tillåten endast om förfarandet berör skyldigheter som ska anses vara väsentliga med hänsyn till det aktuella tjänsteförhållandet. En grund som berättigar till uppsägning av ett tjänsteförhållande kan också vara att tjänsteinnehavaren allvarligt överträtt eller försummat skyldigheter som bestämts i någon annan lag.

Kyrkans karaktär av religiöst samfund ställer särskilda krav på de anställda. Särskilt de löften som är förbundna med prästlöftet medför skyldigheter som även sträcker sig utöver den direkta tjänsteutövningen. Också av den

övriga personalen kan man, beroende på deras ställning, förutsätta ett sådant handlande även utanför tjänsteutövningen att en kyrkans tjänsteinnehavare inte offentligt verkar mot kyrkans tro och lära. Offentlig verksamhet utanför tjänsteutövningen som strider mot kyrkans lära och tro kan ge upphov till en uppsägningsgrund. Om tjänsteinnehavaren t.ex. under arbetstiden eller fritiden har gjort sig skyldig till ett brott eller en lagstridig handling som leder till att förtroendet mellan tjänsteinnehavaren och arbetsgivaren allvarligt rubbas, har arbetsgivaren en uppsägningsgrund enligt denna paragraf. På bedömningen av om grunden är saklig och vägande inverkar bl.a. på vilket sätt handlingen är lagstridig, hur allvarligt brottet är och vilket straff som utdöms samt å andra sidan tjänsteinnehavarens arbetsuppgifter och ställning i arbetsgivarens organisation. En motsvarande bedömning ska också göras vid en uppsägning på grund av verksamhet som strider mot kyrkans tro och lära eller etiska undervisning.

Enligt det föreslagna 1 mom. är det även tillåtet att säga upp ett tjänsteförhållande om de personliga arbetsförutsättningarna har ändrats så väsentligt att tjänsteinnehavaren på grund av detta inte längre kan klara av sina arbetsuppgifter och inte på det sätt som avses i 4 mom. kan erbjudas andra uppgifter. Tjänsteinnehavarens arbetsförutsättningar kan försämrats eller försvinna på grund av förändringar som skett i den fysiska, psykiska eller sociala arbets- och funktionsförmågan. Eftersom försämrad arbetsförmåga till följd av sjukdom, handikapp eller olycksfall bedöms som en uppsägningsgrund enligt 2 mom. 1 punkten, hänvisas med en väsentlig ändring av de personliga arbetsförutsättningarna enligt 1 mom. till begränsningar i arbetet som har andra orsaker än tjänsteinnehavarens nedsatta hälsotillstånd.

Vid bedömningen av om en uppsägningsgrund som har samband med tjänsteinnehavarens person är saklig och vägande bör arbetsgivarens och tjänsteinnehavarens förhållanden beaktas i sin helhet. Huruvida uppsägningsgrunden är tillräcklig ska alltid bedömas som en helhetsbedömning av de faktorer som framkommit i det enskilda fallet. Omständigheter som påverkar bedömningen

av individbaserade uppsägningar kan t.ex. vara arten av tjänsteinnehavarens förseelse och hur allvarlig den är, tjänsteinnehavarens ställning och förhållande till sin gärning eller sitt uppträdande, arbetets art, särdrag i arbetet och arbetsgivarens ställning.

I 2 mom. bestäms om förbjudna uppsägningsgrunder. Enligt 1 punkten kan en saklig och vägande uppsägningsgrund inte anses vara 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. Arbetsförmågan bedöms alltid utifrån de krav som arbetsuppgifterna ställer. Verkningsarna av tjänsteinnehavarens sjukdom ska därmed bedömas till de delar de styr tjänsteinnehavarens förmåga att klara av sina arbetsuppgifter. En väsentligt nedsatt arbetsförmåga på det sätt som avses i bestämmelsen förutsätter att tjänsteinnehavaren på grund av sjukdomen, handikappet eller olycksfallet inte kan uppfylla de centrala förpliktelser som följer av tjänsteförhållandet. En svår sjukdom ger alltså inte rätt att avsluta tjänsteförhållandet så länge tjänsteinnehavaren klarar av att sköta sina förpliktelser. Dessutom förutsätts att den nedsatta arbetsförmågan på grund av en sjukdom, ett handikapp eller ett olycksfall är så långvarig att det inte finns några förutsättningar att fortsätta tjänsteförhållandet. I rättspraxis har en bestående minskning av arbetsförmågan inte förutsatt att minskningen är permanent, utan långvarig (t.ex. i kommunalförvaltningen, se HFD 26.11.1991 liggare 4387, HFD 1970 II 67 och AD 1984—56). Vid bedömningen av hur länge arbetsförmågan är nedsatt har man beaktat hur länge sjukdomen varat före uppsägningen och även den medicinska prognosen för sjukdomens varaktighet och tjänsteinnehavarens möjligheter att tillfriskna eller rehabiliteras. När arbetsgivaren bedömer sin rätt att säga upp ett tjänsteförhållande på basis av en sjukdom ska arbetsgivaren reda ut om arbetstagaren har förutsättningar att klara av arbetet trots sjukdomen. Vid bedömningen ska arbetsgivaren för det första beakta arten av den sjukdom som är orsaken till den nedsatta arbetsförmågan och prognoserna för sjukdomsförloppet.

För det andra ska arbetsgivaren beakta tjänsteinnehavarens förutsättningar att på basis av sin utbildning, sitt kunnande, sin yrkesskicklighet och sin erfarenhet klara av sina arbetsuppgifter eller andra uppgifter som kan erbjudas på arbetsplatsen. De allmänna förhållandena på arbetsplatsen, möjligheten att anpassa tjänsteinnehavarens arbetsuppgifter eller arbetsförhållanden så att de passar arbetsförmågan samt arbetsgivarens möjligheter att omorganisera uppgifterna och erbjuda annat arbete påverkar även bedömningen av om uppsägningsgrunden uppfylls.

Momentets 1 punkt består av en motsvarande bestämmelse som i lagen om kommunala tjänsteinnehavare och arbetsavtalslagen. Ur arbetsgivarens perspektiv orsakar sådana långvariga sjukdomar av bestående natur som leder till sjukledighet men ändå inte till invalidpension enligt pensionsbestämmelserna orimliga svårigheter för skötseln av tjänsten. I sådana fall är det vanligt att tjänsteinnehavaren inte kan återvända till arbetet inom en överskådlig framtid, men arbetsgivaren kan inte ordna skötseln av tjänsten på ett bestående sätt. Eftersom en uppsägning enligt bestämmelsen ska vara möjlig först på grundval av en långvarig sjukledighet har tjänsteinnehavarens anställningsförmåner med stöd av tjänstekollektivavtalet i allmänhet redan upphört.

Enligt 2 punkten i momentet anses det inte som ett sakligt och vägande skäl att tjänsteinnehavaren deltar i en stridsåtgärd som en tjänsteinnehavarförening genomfört i enlighet med föreningens beslut. En tjänsteinnehavare som handlar i enlighet med föreningens beslut anses inte göra sig skyldig till en sådan väsentlig förseelse som medför att arbetsgivaren inte kan förutsättas fortsätta tjänsteförhållandet. Ansvar för en stridsåtgärd som vidtagits genom föreningens beslut och som strider mot lagen om tjänstekollektivavtal bärs alltså endast av tjänsteinnehavarnas förening. Enligt den föreslagna 2 punkten kan deltagandet i en stridsåtgärd vara en saklig och vägande orsak för uppsägning av ett tjänsteförhållande endast om stridsåtgärden har vidtagits utan tjänsteinnehavarorganisationens beslut eller medverkan. Huruvida det finns en tillräcklig grund för uppsägning ska i så fall bedömas utgående

från förutsättningarna i 1 mom. Vid bedömningen ska man bl.a. beakta arbetskonfliktens längd, eventuella upprepningar, omfattningen av den skada som konflikten orsakat arbetsgivaren och arbetsgivarens handlande som en eventuell orsak till stridsåtgärden.

Enligt 3 punkten i momentet ska ett tjänsteförhållande inte få sägas upp på grund av tjänsteinnehavarens politiska, religiösa eller andra åsikter eller deltagande i samhällsverksamhet eller föreningsverksamhet. Genom förbudet skyddas bl.a. tjänsteinnehavarens åsikter och föreningsfrihet i sig. Om utövan- det av dessa friheter t.ex. leder till försum- melse av arbetsskyldigheten eller till verk- samhet som strider mot arbetsgivaren kan förseelserna berättiga till uppsägning, om förutsättningarna för uppsägning uppfylls, även om förseelserna är en följd av att tjän- steinnehavaren har utövat sina medborgerliga rättigheter.

Även en religiös övertygelse som strider mot kyrkans kan i vissa fall leda till att tjän- steförhållandet avslutas. Om tjänsteinnehava- ren utträder ur kyrkan ska detta enligt 48 § 2 mom. leda till att tjänsteförhållandet avslutas utan uppsägning. Om en präst avskiljs från prästämberet leder detta enligt 48 § 4 mom. till att tjänsteförhållandet avslutas utan upp- sägningstid. Om en tjänsteinnehavare i sitt arbete eller offentligt på sin fritid verkar på ett sätt som strider mot kyrkans tro och lära kan utnyttjandet av denna grundläggande trosfrihetsrätt komma att bedömas som brott mot lojalitetsplikten gentemot arbetsgivaren och därmed som uppsägningsgrund. Vid be- dömningen av vilken betydelse tjänsteinne- havarens framförande av åsikter som strider mot kyrkan har som uppsägningsgrund bör man bl.a. beakta om tjänsteinnehavaren har framfört dem i sitt arbete eller på sin fritid och vilken roll tjänsteinnehavaren har som representant för kyrkans lära och bekännelse.

I 12 § i grundlagen finns bestämmelser om yttrande- och åsiktsfrihet. Utgångspunkten är att tjänsteinnehavare har samma yttrande- och åsiktsfrihet som andra medborgare. På tjänsteinnehavarens yttranden kan emellertid ställas vissa krav på saklighet. Dessutom kan eventuella begränsningar i yttrande- och åsiktsfriheten föranledas av antingen tjän- stens karaktär eller de allmänna uppträdande-

normer som förutsätts av en tjänsteinnehava- re.

Av en tjänsteman i kyrklig tjänst kan med stöd av 11 § och 76 § i grundlagen, som tryggar kyrkans interna autonomi, krävas att tjänsteinnehavaren både är medlem i kyrkan och håller sig till kyrkans bekännelse. Den föreslagna bestämmelsen ska därför tillämpas i relation till 13 § som föreskriver medlem- skap i kyrkan som ett behörighetsvillkor för ett tjänsteförhållande och vissa arbetsavtals- förhållanden och 26 § som föreskriver en skyldighet till lojalitet gentemot arbetsgiva- ren. Inom kyrkans tro och bekännelse kan dock förekomma olika slags åsikter. Den re- ligiösa åsikt som avses i 2 mom. 3 punkten i förslaget till denna paragraf kan inte ensamt utgöra en uppsägningsgrund när åsikten i sig inte strider mot kyrkans bekännelse. Ett öp- pet framförande av och ställningstagande för läror som avviker från kyrkans allmänt god- kända bekännelse kan leda till en uppsä- gningsgrund.

Enligt 4 punkten i momentet anses det inte vara en saklig och vägande orsak för uppsä- gning att tjänsteinnehavaren anlitar de rätts- skyddsmedel som finns att tillgå. Bestäm- melsen är ny och motsvarar 7 kap. 2 § 2 mom. 4 punkten i arbetsavtalslagen. Be- stämmelsen bygger på 21 § i grundlagen och på ILO:s konvention nr 158, som gäller upp- sägning av ett tjänsteförhållande på arbetsgi- varens initiativ. Enligt konventionen får ett tjänsteförhållande inte avslutas till följd av att tjänsteinnehavaren har anfört klagomål el- ler deltagit i en rättegång mot sin arbetsgiva- re med anledning av att lagligheten i arbets- givarens förfarande ifrågasatts. Inte heller det att tjänsteinnehavaren vänder sig till en behö- rig förvaltningsmyndighet, t.ex. arbetar- skyddsmyndigheten eller jämställdhetsom- budsmyndigheten, berättigar arbetsgivaren att avsluta tjänsteförhållandet.

Enligt 3 mom. får inte en tjänsteinnehavare som har försummat att fullgöra de skyldighe- ter som följer av tjänsteförhållandet eller som har brutit mot dem sägas upp förrän han eller hon genom en varning har getts möjlighet att åtgärda sitt förfarande. Bestämmelsen är ny och motsvarar arbetsavtalslagen. Enligt 6 kap. 3 § 3 mom. i den gällande kyrkoord- ningen kan en förman ge en tjänsteinnehava-

re som är underställd honom en anmärkning. Denna bestämmelse motsvarar varningen i den föreslagna bestämmelsen. Efter att bestämmelserna om det disciplinära förfarandet slopats är en varning inte längre ett disciplinärt straff, utan en arbetsledningsåtgärd enligt arbetsavtalslagen, som inte ses som ett beslut fattat av arbetsgivaren och som därför inte i sig kan överklagas genom rättelseyrkande eller besvär. Endast om tjänsteinnehavaren sägs upp till följd av varningarna kan han eller hon begära att få varningarna prövade i samband med att uppsägningen överklagas.

Paragrafens 3 mom. ska vara tillämpligt i kombination med 5 mom. Enligt detta behöver en varning inte ges om grunden för uppsägningen är ett så allvarligt brott i samband med tjänsteförhållandet att det inte är rimligt att kräva av arbetsgivaren att tjänsteförhållandet ska fortsätta. Genom att ge en varning låter arbetsgivaren tjänsteinnehavaren få veta hur allvarligt man ser på tjänsteinnehavarens handlande. Varningen är en förhandsmarkering om hur arbetsgivaren kommer att reagera om den förseelse eller försummelse som varningen avser upprepas. Syftet med varningen är att ge tjänsteinnehavaren en möjlighet att rätta till sitt förfarande och därmed visa att det finns förutsättningar att fortsätta tjänsteförhållandet. Om överträdelsen är så allvarlig att tjänsteinnehavaren även utan en varning borde ha förstått det klandervärda i sitt förfarande, förutsätter en uppsägning inte att en varning har utfärdats. En separat bestämmelse om varning föreslås också i 26 § 3 mom. Den varning som där avses kan ges i samma syfte som enligt den paragraf som nu behandlas, men också vid behov vid smärre förseelser eller åsidosättanden. Många varningar som gäller smärre förseelser kan däremot tillsammans utgöra en grund för uppsägning.

I 51 § föreslås att arbetsgivaren ska åberopa en uppsägningsgrund inom en skälig tid efter att man har fått kännedom om grunden. Om tjänsteinnehavaren har getts en varning kan den tidigare varningen åberopas som uppsägningsgrund om samma eller samma typ av överträdelse upprepas, om det inte har gått så lång tid från det att varningen utfärdades att den bör anses ha mist sin betydelse.

Någon exakt tid för när en varning förlorar sin betydelse kan inte föreskrivas, eftersom bestämmelsen om varning är avsedd som en flexibel norm som förutsätter en helhetsbedömning.

Arbetsgivaren ska enligt 58 § alltid före en uppsägning som beror på tjänsteinnehavaren höra tjänsteinnehavaren om de omständigheter som ligger till grund för uppsägningen. Samtidigt ska arbetsgivaren också reda ut om det är möjligt att undvika uppsägningen genom att tjänsteinnehavaren flyttas till ett annat tjänsteförhållande. Skyldigheten att erbjuda annat arbete kommer främst i fråga om tjänsteinnehavaren inte längre klarar av sina arbetsuppgifter på grund av en förändring i arbetsförutsättningarna. Arbetsgivarens skyldighet att reda ut och erbjuda en annan tjänst eller ett annat tjänsteförhållande som alternativ till uppsägningen blir även aktuell i sådana fall där överträdelsen eller försummelsen av tjänsteinnehavarens skyldigheter har varit så obetydlig att den inte kan anses påverka det förtroende som utgör förutsättningen för en fortsättning av tjänsteförhållandet. Tjänsteinnehavaren bör ha den behörighet som förutsätts för den alternativa tjänsten eller tjänsteförhållandet. Paragrafens 4 mom. behöver enligt 5 mom. däremot inte tillämpas om grunden för uppsägningen är ett så allvarligt brott i samband med tjänsteförhållandet att det inte är rimligt att kräva av arbetsgivaren att tjänsteförhållandet ska fortsätta.

51 §. Att åberopa en uppsägningsgrund som beror på tjänsteinnehavaren. Enligt paragrafen ska en uppsägning på någon grund som anges i 50 § ske inom en skälig tid efter det att arbetsgivaren har fått kännedom om uppsägningsgrunden. Paragrafen är ny men motsvarar nuvarande tillämpningspraxis. Bestämmelsen motsvarar till innehållet 9 kap. 1 § i arbetsavtalslagen, 25 § 3 mom. i statstjänstemannalagen och 36 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare.

I bestämmelsen definieras inte tiden exakt, utan bestämmelsen föreslås vara flexibel, eftersom skälig tid kan variera beroende på omständigheterna. Arbetsgivaren bör ändå ha minst några veckors betänketid för att bedöma om det finns tillräckliga grunder för uppsägning. Å andra sidan vore det ur tjänsteinnehavarens perspektiv oskäligt att arbetsgiva-

ren skulle kunna åberopa omständigheter som blivit kända flera månader tidigare. Arbetsgivarens betänketid börjar i allmänhet löpa från det att den arbetsgivarrepresentant som beslutar om uppsägningen, en enskild tjänsteinnehavare eller ett organ med många medlemmar, med tillräcklig säkerhet har fått kännedom om sådana fakta som utgör grunden för en uppsägning och ifall orsaken är kontinuerlig, från det att orsaken upphört att existera. Tjänsteinnehavarens chef eller organets föredragande ska inom en skälig tid informera den beslutande myndigheten om sådana omständigheter som de fått kännedom om och som eventuellt påverkar uppsägningen.

52 §. Uppsägning av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker. Bestämmelserna om uppsägning av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker är nya. Paragrafen motsvarar emellertid i huvuddrag gällande 8 a § om att en tjänsteinnehavare kan sägas upp om tjänsten dras in. Indragningen av en tjänst förutsätter i praktiken ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker av den typ som anges i bestämmelsen. Bestämmelsen motsvarar uppsägningsgrunderna av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker i 7 kap. 3 § i arbetsavtalslagen. I statstjänstemannalagen föreskrivs om motsvarande uppsägningsgrunder i 27 § och i lagen om kommunala tjänsteinnehavare i 37 §.

Kyrkliga arbetsgivare sköter dels uppgifter som föreskrivits dem i lag, dels uppgifter som de själva tagit på sig. Till församlingarnas självstyrelse hör att arbetsgivarna i stor utsträckning själva kan avgöra hur de ordnar de uppgifter som föreskrivs i kyrkolagen och kyrkoordningen och hur de utformar sin övriga församlingsverksamhet. Församlingen sköter sina lagstadgade uppgifter själv, i samverkan med andra församlingar eller kommunen eller genom att skaffa de tjänster som skötseln av uppgifterna förutsätter hos andra serviceproducenter. Församlingen kan också med undantag av lagstadgade uppgifter själv besluta om omfattningen av sin verksamhet och vid behov utöka eller minska verksamheten. Till rätten att besluta om uppgifternas kvalitet och omfattning hör också rätten att besluta hur verksamheten ordnas. En omorganisering av församlingens förvalt-

ning eller uppgifter, t.ex. av ekonomiska eller organisatoriska orsaker, kan leda till ett minskat personalbehov. Om omorganiseringen av uppgifter innebär att en tjänsteinnehavares tjänstgöringsställe flyttas till en annan ort och tjänsteinnehavaren av grundad orsak inte flyttar till den nya orten, ska tjänsteinnehavaren kunna sägas upp med stöd av paragrafens 1 mom. Församlingen kan också besluta om en ny inriktning på verksamheten t.ex. så att en uppgift läggs ner, att verksamheten skärs ner eller att tjänster köps av en utomstående serviceproducent. I så fall kan församlingen ha en uppsägningsgrund som avses i 1 mom. Vad som ovan sägs om församlingens möjlighet att säga upp av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker gäller i tillämpliga delar också de kyrkliga samfälligheterna, domkapitlen och kyrkostyrelsen.

Utgångspunkten i paragrafens 1 mom. är att en arbetsgivare inte får säga upp ett tjänsteförhållande av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker även om de arbetsuppgifter som har tilldelats tjänsteinnehavaren har minskat såväl avsevärt som bestående. Arbetsgivaren är enligt paragrafen primärt skyldig att försöka placera tjänsteinnehavaren i något annat tjänsteförhållande eller i ett arbetsavtalsförhållande med uppgifter som inte väsentligt avviker från tjänsteinnehavarens uppgifter eller att utbilda för nya uppgifter. Omplaceringsskyldigheten gäller endast tjänsteförhållanden och arbetsuppgifter som redan existerar hos arbetsgivaren. Omplaceringen i ett annat tjänsteförhållande förutsätter att tjänsteinnehavaren uppfyller behörighetsvillkoren för tjänsten. Tjänsteinnehavaren bör i första hand erbjudas en tjänst eller ett tjänsteförhållande som närmast motsvarar det tidigare tjänsteförhållandet och först därefter ett annat tjänsteförhållande som han eller hon med beaktande av yrkesskicklighet och förmåga är lämplig för. Tjänsteinnehavaren ska uppfylla behörighetsvillkoren för den tjänst som erbjuds. En omplacering i ett arbetsavtalsförhållande förutsätter att de uppgifter som hör till anställningen inte väsentligt avviker från tjänsteinnehavarens tidigare uppgifter.

En utbildning som erbjuds som alternativ till uppsägning bör vara sådan som är nöd-

vändig för arbetsgivarens verksamhet. När utbildningsmöjligheterna bedöms ska utöver församlingens praktiska och ekonomiska förutsättningar att ge utbildningen även tjänsteinnehavarens lämplighet för den aktuella utbildningen beaktas. Arbetsgivarens skyldighet att erbjuda arbete eller utbildning utgör alltså en del av uppsägningsgrunden. När det i efterhand prövas eller bedöms om uppsägningsgrunden är saklig och vägande bör det beaktas såväl hur mycket arbetet har minskat och hur länge minskningen varar som arbetsgivarens möjlighet att erbjuda tjänsteinnehavaren något annat arbete och den utbildning eller inskolning som detta arbete eventuellt förutsätter, om de sistnämnda behövs.

I 2 mom. föreslås i enlighet med arbetsavtalslagen bestämmelser om när det åtminstone inte kan anses föreligga en uppsägningsgrund som avser ekonomin och produktionen. Någon uppsägningsgrund som avser ekonomin och produktionen kan inte anses föreligga, om arbetsgivaren antingen före uppsägningen eller snart efter att tjänsteförhållandet upphört har anställt en ny person för liknande uppgifter som den uppsagda har utfört, även om arbetsgivarens verksamhetsförutsättningar inte har förändrats under motsvarande tid. Så är inte heller fallet om omorganiseringen av uppgifterna inte i praktiken har lett till att arbetet minskat eller uppgifternas art ändrat. Om t.ex. anskaffningar av maskiner och anordningar eller andra ändringar i arbetsmetoderna inte har lett till en minskning av uppgifterna på det sätt som avses i 1 mom., men bl.a. arbetets innehåll och kravnivå har ändrats så att tjänsteinnehavarna inte klarar av dem med tidigare kunskaper, bör arbetsgivaren i allmänhet utbilda tjänsteinnehavarna så att de kan fortsätta i de förändrade uppgifterna. Motsvarande bestämmelser finns i arbetsavtalslagen och lagen om kommunala tjänsteinnehavare.

53 §. Särskilt uppsägningskydd. I paragrafen föreslås bestämmelser om särskilt uppsägningskydd för tjänsteinnehavare i anslutning till graviditet och familjepolitiska ledigheter och i anslutning till den ställning som tjänstemannaföreningens förtroendemän har. Liksom i gällande 8 a § hänvisas till motsvarande bestämmelser i arbetsavtalslagen i fråga om graviditet och familjepolitiska ledig-

heter. Bestämmelserna ingår i 7 kap. 9 § i arbetsavtalslagen. En motsvarande bestämmelse finns i 38 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare.

Bestämmelsen om särskilt uppsägningskydd för förtroendemän har ändrats jämfört med gällande bestämmelse till följd av ändringarna i arbetsavtalslagen. I bestämmelsen skiljs mellan å ena sidan uppsägning enligt 50 § av orsaker som beror på tjänsteinnehavaren och å andra sidan uppsägning enligt 52 § av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker. I det första fallet förutsätter en uppsägning utom att det finns en uppsägningsgrund samtycke av en majoritet av de tjänsteinnehavare och arbetstagare som förtroendemannen representerar. Hävningen av en förtroendemanns tjänsteförhållande bestäms enligt 56 §. En uppsägning av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker förutsätter för sin del att tjänsteinnehavarens arbete upphör helt och hållet och att det inte kan ordnas något annat arbete som motsvarar tjänsteinnehavarens yrkesskicklighet eller att tjänsteinnehavaren inte kan omskolas för något annat arbete på det sätt som avses i 52 §. Den nuvarande bestämmelsen om möjlighet att säga upp en tjänsteinnehavare av övriga ytterst vägande skäl föreslås bli slopad. Bestämmelsen är tillräcklig för att täcka möjligheterna att säga upp förtroendemän.

54 §. Uppsägningsrätt i samband med överlåtelse av rörelse. Bestämmelsen är ny och hänför sig till 39 § som gäller överlåtelse av rörelse. Bestämmelsen motsvarar 7 kap. 5 § i arbetsavtalslagen och 39 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare.

I 1 mom. bestäms om mottagarens uppsägningsrätt och i 2 mom. om tjänsteinnehavarens rätt att med iakttagande av särskild uppsägningstid säga upp tjänsteförhållandet oberoende av dess längd. Mottagaren får inte säga upp ett tjänsteförhållande enbart på basis av en sådan överlåtelse av rörelse som avses i 39 §. Den föreslagna bestämmelsen hindrar inte uppsägningar av ekonomiska, tekniska eller organisatoriska orsaker som leder till förändringar i behovet av arbetskraft. I samband med en överlåtelse av rörelse har både överlåtaren och mottagaren uppsägningsrätt endast om det finns en sådan uppsägningsgrund i samband med tjänstein-

nehavarens person som avses i 50 § eller en sådan grund i samband med ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker som avses i 52 §.

Den specialbestämmelse i 2 mom. som gäller tjänsteinnehavarens uppsägningstid tillämpas både i tjänsteförhållanden som gäller tills vidare och i tidsbundna tjänsteförhållanden. Enligt momentet får tjänsteinnehavaren oberoende av den uppsägningstid som annars ska tillämpas i samband med överlåtelsen av en rörelse säga upp sitt tjänsteförhållande så att det avslutas på överlåtelsedagen, om tjänsteinnehavaren har fått kännedom om överlåtelsen av arbetsgivaren eller rörelsens nya innehavare senast en månad före överlåtelsedagen. Om tjänsteinnehavaren har underrättats om överlåtelsen senare, får han eller hon säga upp sin anställning också efter överlåtelsen, dock senast inom en månad från underrättelsen. Enligt bestämmelsen upphör ett tjänsteförhållande tidigast i överlåtelseögonblicket, då den andra parten i tjänsteförhållandet, dvs. arbetsgivaren byts ut.

55 §. Uppsägningstid. I kyrkolagen finns inga bestämmelser om uppsägningstider. Uppsägningstiderna för tjänsteförhållanden har avtalats genom tjänstekollektivavtal. Uppsägningstiderna enligt det gällande kollektivavtalet avviker från tiderna i arbetsavtalslagen, så att de är något längre än enligt arbetsavtalslagen. Om uppsägningstiderna för statstjänstemän bestäms i 30 § i statstjänstemannalagen och i gällande tjänstekollektivavtal. Om uppsägningstiderna för kommunala tjänsteinnehavare bestäms i 40 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare och i gällande tjänstekollektivavtal.

I 1 mom. ska enligt förslaget föreskrivas om uppsägningstider på ett sätt som motsvarar de tider som fastställs i arbetsavtalslagen. Av jämställdhetsorsaker och av praktiska skäl är det inte ändamålsenligt att olika personalgrupper har olika uppsägningstider endast beroende på typen av anställningsförhållande. Eftersom begreppet interimistisk tjänsteinnehavare slopas i detta lagförslag, föreslås inte att en sådan separat bestämmelse om uppsägningstider för interimistiska tjänsteinnehavare som motsvarar gällande bestämmelser i modelltjänstestadgan tas in i lagen.

Uppsägningstiden för kyrkoherdar, biskopar och ecklesiastikråd ska alltid vara två månader. Vissa av statens högsta tjänstemän kan enligt 26 § i statstjänstemannalagen sägas upp oberoende av de allmänna grunderna för uppsägning, när det med hänsyn till tjänstens natur finns ett godtagbart och motiverat skäl till det. I sådana fall tillämpas normal uppsägningstid. Kommundirektören kan enligt 25 § i kommunallagen sägas upp om direktören har förlorat kommunfullmäktiges förtroende. För att avsluta anställningen behövs inga uppsägningsgrunder. I den föreslagna bestämmelsen går avvecklandet av uppsägningsskyddet för kyrkoherdar, biskopar och ecklesiastikråd inte lika långt som i fråga om de högsta tjänstemännen inom stats- och kommunalförvaltningen. Uppsägningen av en kyrkoherde, en biskop eller ett ecklesiastikråd förutsätter alltid att det finns en normal uppsägningsgrund. Om en tjänsteinnehavare sägs upp på ett lagstridigt sätt kan tjänsteförhållandet enligt principen om fortsättning av anställningen återställas på grundval av besvär. Med beaktande av de nämnda tjänsternas centrala betydelse i den kyrkliga förvaltningen finns det skäl till att anställningen ska kunna avslutas så snart som möjligt om uppsägningsgrunderna uppfylls. Därmed undviker man att eventuellt behöva förlänga en avstängning från tjänsteutövningen.

I 2 mom. föreslås i enlighet med nuvarande tjänstekollektivavtal att uppsägningstiden är två månader vid uppsägning av en tjänsteinnehavare som utnämns av kyrkofullmäktige eller gemensamma kyrkofullmäktige. Bestämmelsen gäller främst personer i ledningsuppgifter inom församlingarnas ekonomiförvaltning och andra högre tjänsteinnehavare i stora ekonomiska församlingsenheter för vars del de korta uppsägningstider som annars anges i momentet i många fall kan vara för korta med beaktande av tjänsteinnehavarens ställning och betydelse för arbetsgivarens verksamhet. Även i fråga om dessa tjänsteinnehavare är det enligt förslaget möjligt att på tjänsteinnehavarens begäran eller med dennas samtycke iaktta en kortare uppsägningstid på grundval av 3 mom. I överensstämmelse med 1 mom. föreslås också att uppsägningstiden för kyrkoherdar, bis-

kopar och ecklesiastikråd ska vara densamma som när arbetsgivaren säger upp anställningen.

Uppsägningstiden i 2 mom. kan för en kaplans del leda till olika resultat beroende på om kaplanen har valts till sin tjänst av församlingsrådet eller av kyrkofullmäktige. Innehavare av kaplanstjänster ska behandlas lika vid uppsägning. Enligt förslaget till 6 kap. 26 § i kyrkoordningen utses en kaplan på församlingsnivå av kyrkofullmäktige. Kyrkofullmäktige jämställs i bestämmelsen med såväl församlingsrådet som kapellrådet. Enligt 2 mom. 3 punkten i denna paragraf är uppsägningstiden två månader för en tjänsteinnehavare som valts av kyrkofullmäktige. Därför är det motiverat att uppsägningstiden också när en innehavare av en kaplanstjänst själv säger upp sig alltid är två månader oberoende av församlingsstruktur. Av tydlighetsskäl bestäms uppsägningstiden för innehavare av kaplanstjänster parallellt med uppsägningstiden för kyrkoherdar, biskopar och ecklesiastikråd i 2 mom. 4 punkten. När arbetsgivaren säger upp en kaplan iakttas samma uppsägningstid som för andra tjänsteinnehavare enligt 1 mom.

För övriga tjänsteinnehavares del föreslås de nuvarande uppsägningstiderna, vilket innebär 14 dagar om tjänsteförhållandet har fortsatt utan avbrott högst fem år och en månad om tjänsteförhållandet har fortsatt utan avbrott mer än fem år.

Enligt 3 mom. börjar uppsägningstiden löpa dagen efter den då uppsägningen delges. Med tjänsteinnehavarens samtycke kan man tillämpa en kortare uppsägningstid än den som föreskrivs i 1 och 2 mom.

56 §. Hävning av ett tjänsteförhållande. I gällande kyrkolag finns inga bestämmelser som gäller hävning av ett tjänsteförhållande. Ett tjänsteförhållande kan avslutas endast genom uppsägning eller disciplinär avsättning. Avsättningen är den enda möjligheten att avsluta en prästs, ordinarie lektors eller kantors tjänsteförhållande. Revideringen av sättet att avsluta dessa tjänsteinnehavares anställningar förklaras närmare i den allmänna motiveringen och i samband med 50 § i detaljmotiveringen.

Bestämmelser om hävning av arbetsavtalsförhållanden finns i 8 kap. i arbetsavtalsla-

gen. Bestämmelser om upplösning av statstjänstemäns tjänsteförhållanden finns i 33 och 34 § i statstjänstemannalagen och hävning av kommunala tjänsteinnehavares tjänsteförhållanden i 41 och 42 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare.

Förslaget motsvarar de bestämmelser i gällande arbetsavtalslag som gäller arbetsgivarens rätt att häva ett tjänsteförhållande. Hävningen av ett tjänsteförhållande förutsätter synnerligen vägande skäl. Eftersom uppsägningsgrunden enligt 50 § ska vara saklig och vägande, anger redan ordvalet direkt att en hävningsgrund bör vara mera vägande än en uppsägningsgrund. Bestämmelsen motsvarar etablerad rättspraxis och bestämmelserna i arbetsavtalslagen, statstjänstemannalagen och lagen om kommunala tjänsteinnehavare.

I denna paragraf bestäms om hävningsgrunder för ett tjänsteförhållande endast genom en allmän bestämmelse. Att avsluta ett tjänsteförhållande utan uppsägningstid är ett exceptionellt sätt att avsluta ett tjänsteförhållande. Hävning av ett tjänsteförhållande kan gälla både ett tjänsteförhållande som gäller tills vidare och ett tidsbundet tjänsteförhållande.

Enligt 1 mom. får arbetsgivaren häva ett tjänsteförhållande, om tjänsteinnehavaren på ett så allvarligt sätt bryter mot eller försummar de förpliktelser som följer av tjänsteförhållandet eller av lagar eller bestämmelser och som är av väsentlig betydelse för tjänsteförhållandet att det inte är rimligt att av arbetsgivaren kräva att tjänsteförhållandet ska fortsätta ens för den tid som motsvarar uppsägningstiden. Arbetsgivaren kan ha rätt att häva ett tjänsteförhållande t.ex. när tjänsteinnehavaren genom sin nonchalans äventyrar arbetarskyddet på arbetsplatsen eller där uppträder berusad eller i strid med förbud använder rusmedel. I vissa undantagsfall kan även ett sådant uppträdande på fritiden som är osakligt med tanke på tjänsteförhållandet innebära att en hävningsgrund uppfylls. Om en tjänsteinnehavare på fritiden gör sig skyldig till en sådan brottslig gärning eller ett sådant brottsligt uppträdande som på ett allvarligt sätt försämrar förtroendet mellan parterna eller i övrigt på ett väsentligt sätt påverkar uppfyllandet av de skyldigheter som följer av tjänsteförhållandet kan en hävningsgrund fö-

religga. Även ett skarpt framförande av åsikter som strider mot kyrkans lära och bekännelse kan bedömas som grund för uppsägning av ett tjänsteförhållande, särskilt i uppgifter som inbegriper förrättande av gudstjänster och kyrkliga förrättningar, själavård, diakonala uppgifter samt fostran och undervisning.

I lagförslaget föreslås inte en bestämmelse som motsvarar 8 kap. 3 § i arbetsavtalslagen, enligt vilken arbetsgivaren har rätt att anse ett arbetsavtal hävt från det att frånvaron inleddes, om arbetstagaren har varit frånvarande från arbetet minst sju dagar utan att under denna tid till arbetsgivaren anmäla giltigt skäl för sin frånvaro. Även om en sådan bestämmelse saknas har tjänsteinnehavaren inte rätt att utebli från tjänsteutövningen utan att anmäla giltigt skäl. Tjänsteinnehavarens olovliga frånvaro från tjänsteutövningen bedöms enligt de allmänna uppsägnings- eller hävningsgrunder som anges i 50 § eller denna paragraf.

Allvaret i en sådan försummelse eller överträdelse av förpliktelserna som är förutsättningen för hävningsgrunden beskrivs i bestämmelsen så att arbetsgivaren med anledning av tjänsteinnehavarens förfarande inte kan förutsättas fortsätta tjänsteförhållandet ens under uppsägningstiden. Genom hänvisningen till uppsägningstiden visas att grunden ska vara mera vägande än en uppsägningsgrund. På samma sätt som det prövas om en uppsägningsgrund enligt förslaget till 50 § föreligger bör även genom en helhetsbedömning prövas om en hävningsgrund uppfylls, varvid bl.a. tjänsteförhållandets särdrag i varje enskilt fall ska beaktas. När hävningsrätten bedöms som en helhet ska man beakta att det rör sig om ett anställningsförhållande hos en offentlig organisation som samtidigt är ett religiöst samfund med en bekännelse enligt 1 kap. 1 §. Till kyrkans ställning som offentlig organisation hör en betoning av att verksamheten ska vara tillförlitlig, opartisk och lagenlig. Kyrkans ställning som religiöst samfund å sin sida betonar att särskilt kravet på att tjänsteinnehavare som utför uppgifter inom kyrkans andliga arbete tar hänsyn till kyrkans tro och lära och iakttar etiska principer i tjänsteutövningen.

57 §. Hur rätten att häva förfaller. I paragrafen bestäms när hävningsrätten förfaller. Motsvarande bestämmelse ingår i 8 kap. 2 § i arbetsavtalslagen, för statsförvaltningens del i 34 § i statstjänstemannalagen och för kommunalförvaltningens del i 42 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare.

Enligt paragrafen förfaller hävningsrätten om tjänsteförhållandet inte har hävts inom 14 dagar från det arbetsgivaren fick en på fakta grundad uppgift om orsakerna till hävningen. Tiden räknas från tidpunkten för gärningen eller försummelsen eller, om arbetsgivaren inte förrän senare får kännedom om det inträffade, vid den tidpunkt då fakta klarlades. Om grunden utgörs av sådan verksamhet som berättigar till hävning och som pågått under en längre tid, upphör hävningsrätten 14 dagar från det att arbetsgivaren fick kännedom om att orsaken upphört att gälla. Om en tjänsteinnehavare beslutar om hävning börjar de 14 dagarna löpa när denna har fått kännedom om hävningsgrunden.

Om beslutanderätten i hävningsfall ankommer på ett organ med många medlemmar ska föredragningen om hävning ges till organet inom 14 dagar efter att den behöriga myndigheten har fått kännedom om saken. Organet ska sedan det har fått en framställning om saken behandla ärendet utan obefogat dröjsmål. Hävningsrätten kan förfalla innan fristen på 14 dagar har löpt ut, om grunden för hävningen mister sin betydelse före det, t.ex. på grund av att arbetsgivaren för låter saken. Under de 14 dagar som reserverats för hävningsförfarandet ska arbetsgivaren förvissa sig om att de fakta som utgör hävningsgrund är korrekta och bedöma förfarandets inverkan på förutsättningarna att fortsätta tjänsteförhållandet.

Kyrkomötet, som entledigar ett ecklesiastikråd från tjänsten, sammanträder i regel två gånger per år. Om man vill häva ett ecklesiastikråds tjänsteförhållande vore man i allmänhet tvungen att skyndsamt särskilt sammankalla kyrkomötet för att fatta ett dylikt beslut. Om detta inte är möjligt har kyrkomötet möjlighet att utgående från uppsägningsgrunderna bedöma ett beslut om att avsluta ett ecklesiastikråds tjänsteförhållande inom ramen för den normala mötestidsplanen. Om interimistisk avstängning av ett ecklesiastik-

råd från tjänsteutövning bestäms i 63 § och 64 § 5 mom.

I paragrafens andra mening bestäms om hävningsrätt när hävningen förhindras av en giltig orsak. I sådana fall ska hävning ännu få verkställas inom 14 dagar från det att hindret avlägsnades. Att häva ett tjänsteförhållande senare än efter att tidsfristen har löpt ut föreslås vara möjligt endast om hävningen har förhindrats av tvingande skäl. Ett sådant hinder kan föreligga t.ex. om det är en enskild tjänsteinnehavare som har beslutanderätten i ett ärende som gäller hävning och denna plötsligt insjuknar. På motsvarande sätt kan verkställandet av hävningen skjutas upp om ett hastigt sammankallat organ inte blir beslutfört.

Även om en hävningsgrund inte har åberopats inom den i paragrafen avsedda fristen på 14 dagar mister grunden inte helt och hållet sin betydelse. Arbetsgivaren ska kunna åberopa grunden som en uppsägningsgrund inom en i 51 § avsedd rimlig tid, som alltså är längre än de 14 dagar som föreslås som tidsfrist för åberopandet av hävningsgrunder.

58 §. Förfarandet för att avsluta ett tjänsteförhållande. Bestämmelser om förfarandet när ett tjänsteförhållande avslutas ingår i gällande 8 a §. Bestämmelsen är rätt begränsad och föreskriver endast att tjänsteinnehavaren ska ges tillfälle att bli hörd om grunden för uppsägningen innan myndigheten genomför uppsägningen. Bestämmelsen gäller inte innehavare av präst-, lektors- eller kantors-tjänster, vilkas tjänsteförhållanden för närvarande kan avslutas endast genom avsättning eller när det är fråga om en församlingspastor genom att domkapitlet avbryter prästens förordnande, om det finns en grundad orsak till detta.

Motsvarande bestämmelser för statliga tjänstemän ingår i statstjänstemannalagen och statstjänstemannaförordningen och för kommunala tjänsteinnehavare i 43 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare. Bestämmelser om förfarandet vid upphävande av arbetsavtal ingår i 9 kap. i arbetsavtalslagen.

I 1 mom. bestäms om arbetsgivarens skyldighet att höra tjänsteinnehavaren om orsakerna till att tjänsteförhållandet avslutas innan tjänsteförhållandet sägs upp enligt 50 § eller hävs enligt 17 eller 56 § eller innan ett

beslut om att tjänsteförhållandet förfaller fattas i enlighet med 16 §. Bestämmelsen förutsätter en möjlighet att bli hörd, vilket avser att tjänsteinnehavaren har rätt att få uppgifter om grunderna och att föra fram sin åsikt i saken. Bestämmelsen föreskriver däremot ingen förhandlingsskyldighet för arbetsgivaren. Det räcker att arbetsgivaren ordnar en faktisk möjlighet för tjänsteinnehavaren att bli hörd. Bestämmelsen förutsätter inte att tjänsteinnehavaren utnyttjar möjligheten. Vid hörandet iakttas bestämmelserna i 6 kap. i förvaltningslagen. Hörandet kan ske antingen skriftligt eller muntligt.

Tjänsteinnehavaren har rätt att anlita ett biträde, t.ex. förtroendemannen, en jurist eller en kollega. Enligt de allmänna rättsprinciperna har tjänsteinnehavaren också rätt att ge en annan person fullmakt att utöva rätten på hans eller hennes vägnar. Tjänsteinnehavaren ska också informeras om denna möjlighet. För hörandet bestäms ingen exakt tidsfrist. Tjänsteinnehavaren bör ges rimlig tid att förbereda sig inför hörandet, så att han eller hon har möjlighet att framställa en motiverad åsikt i ärendet och om han eller hon så önskar skaffa ett biträde eller ett ombud.

Avslutandet av ett tjänsteförhållande bygger på ett administrativt beslut om saken. Enligt 1 mom. ska ett beslut om uppsägning, hävning eller förfall antecknas i protokollet. I 7 kap. 6 § i kyrkoordningen finns en bestämmelse om förandet av protokoll. Av protokollet ska beslutet med motivering framgå.

I 2 mom. bestäms om delgivning av beslut om uppsägning eller hävning av ett tjänsteförhållande. Vid delgivning tillämpas 56 § i förvaltningslagen om delgivning till en privatperson, som ska verkställas som bevislig delgivning enligt lagens 60 §, eftersom tiden för sökande av ändring börjar löpa när beslutet har delgetts.

59 §. Myndighet som säger upp eller häver ett tjänsteförhållande. Det är nödvändigt att föreskriva om vilken myndighet som genomför uppsägningen, eftersom domkapitlet vid sidan av arbetsgivaren föreslås få befogenheter som gäller prästers och lektorers tjänsteförhållanden.

I 1 mom. bestäms om den myndighet som avslutar ett tjänsteförhållande för andra än en tjänsteinnehavare i en präst- eller lektors-

tjänst. Om en prästvigd person eller en lektor sköter en annan tjänst än en präst- eller lektorstjänst tillämpas 1 mom. I en församling beslutar kyrkorådet, församlingsrådet eller någon annan myndighet som anges i reglementet om avslutande av ett tjänsteförhållande. I en kyrklig samfällighet fattas beslutet av gemensamma kyrkorådet eller någon annan myndighet som anges i reglementet. Vid domkapitlet avslutas anställningar av domkapitlet och vid kyrkostyrelsen av kyrkostyrelsen, om inte något annat föreskrivs. Den avvikande bestämmelsen hänvisar till att det enligt 20 kap. 7 § 2 mom. 10 punkten är kyrkomötet som väljer och entledigar ecklesiastikråd.

Eftersom förslaget innebär att det disciplinära förfarandet slopas och också präst- och lektorstjänster ska omfattas av uppsägnings- och hävningsbestämmelserna, föreslås i 2 mom. att domkapitlet alltså ska ha befogenheter att avsluta en prästs och lektors anställning. Domkapitlet ska kunna säga upp en präst eller en lektor av orsaker som beror på tjänsteinnehavaren själv eller av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker eller häva anställningen. Innan domkapitlet avslutar tjänsteförhållandet ska arbetsgivaren ges möjlighet att ge ett utlåtande i ärendet.

I 3 mom. bestäms att arbetsgivaren har rätt att för domkapitlet lägga fram ett förslag om uppsägning av en prästs eller lektors tjänsteförhållande eller om hävning av de orsaker som anges i 2 mom. I och med att arbetsgivaren till följd av en prästs eller lektors ställning enligt kyrkans ordning inte har självständig rätt att säga upp eller häva en prästs tjänsteförhållande ska arbetsgivaren ändå ges rätt att få ett ärende som gäller uppsägning eller hävning inlett hos domkapitlet. Övriga instanser har inte denna rätt. Av sakens natur följer att domkapitlet ska behandla ärendet skyndsamt. På grund av de korta tidsfristerna för hävningsrätten bestäms vidare att domkapitlet vid det sammanträde i domkapitlet som följer på utgången av den tid som regleras i 57 § kan 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 nämnda paragraf.

Kyrkoherdetjänsten samt en kantors- och en diakonitjänst är obligatoriska tjänster i en församling. Därför ska det i 4 mom. av tydlighetsskäl också bestämmas att tjänsteförhållandet för personer som innehar dessa tjänster inte kan sägas upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker. Bestämmelsen hindrar däremot inte församlingen att med domkapitlets medgivande ändra tjänster eller tjänsteförhållanden till deltidsanställningar i de fall som avses i 6 kap. 1 § i kyrkoordningen.

60 §. När ett tjänsteförhållande fortsätter. I 1 mom. föreslås den s.k. kontinuitetsprincipen, enligt vilken tjänsteinnehavarens tjänsteförhållande återställs och tjänsteinnehavaren har rätt att återgå till sin tjänst, om beslutet om avslutande av tjänsteförhållandet upphävs med anledning av yrkande på rättelse eller besvär. Kontinuitetsprincipen är i kraft i de fall där ett beslut om uppsägning av en tjänsteinnehavare, om hävning av ett tjänsteförhållande eller om ett tjänsteförhållandes förfall genom ett lagakraftvunnet beslut har upphävts för att det strider mot de lagstadgade grunderna för att säga upp, häva eller anse ett tjänsteförhållande hävt. Kontinuitetsprincipen innebär att tjänsteinnehavaren har rätt att återgå till sin tjänst. Om ersättning för tjänsteinnehavarens inkomster i dessa fall bestäms särskilt i 61 §.

Genom bestämmelsen tryggas tjänsteinnehavarens rätt att stanna kvar i tjänsten i situationer där det inte har funnits någon lagstadgad grund för att säga upp tjänsteinnehavaren eller häva tjänsteförhållandet. Kontinuitetsprincipen iakttas även om ett beslut upphävs som gäller ett villkorligt fattat anställningsbeslut som förfaller enligt 16 § 3 mom. Tjänsteinnehavarens rättsskydd kan däremot inte anses förutsätta att kontinuiteten i ett tjänsteförhållande ska gälla sådana fall där det har skett enbart ett procedurfel i uppsägningen av tjänsteinnehavaren eller hävningen av tjänsteförhållandet, om de materiella grunderna för åtgärden finns. Därför föreslås att det i 2 mom. föreskrivs att principen om kontinuitet i ett tjänsteförhållande inte ska vara i kraft i de fall där ett beslut om uppsägning, hävning eller förfall har upphävts på någon annan grund än den som nämns i 1 mom. Sådana grunder kan vara ett fel vid hö-

randet i beslutsprocessen, jäv eller något annat formellt fel. Om den behöriga myndigheten i dessa fall genom ett nytt och laga kraft vunnet beslut avslutar tjänsteförhållandet på samma grunder som i det beslut som först utfärdades i ärendet och upphävdes, anses tjänsteförhållandet ha avslutats enligt det första beslutet. Om den föreskrivna uppsägningstiden däremot inte har iakttagits vid uppsägningen av en tjänsteinnehavare, upphör tjänsteförhållandet efter uppsägningstiden och tjänsteinnehavaren har rätt att bl.a. få lön för uppsägningstiden i enlighet med tjänstekollektivavtalet.

Bestämmelsen i 3 mom. hänför sig till föreslaget till 67 §, enligt vilken domstolen i ett besvärssärende som gäller hävning av ett tjänsteförhållande bör undersöka om en uppsägningsgrund föreligger, ifall hävningsgrunderna enligt 56 § inte uppfylls. Undersökningen av uppsägningsgrunderna förutsätter ett särskilt yrkande. Om domstolen då anser att arbetsgivaren har haft en uppsägningsgrund enligt 50 § återställs inte tjänsteförhållandet enligt det föreslagna 3 mom. Eftersom det i dessa fall ursprungligen har varit fråga om att häva tjänsteförhållandet och tjänsteinnehavaren inte har fått lön för uppsägningstiden, föreslås en bestämmelse om att arbetsgivaren ska betala tjänsteinnehavaren lön för uppsägningstiden.

61 §. Ersättning för inkomstbortfall. Bestämmelsen gäller tjänsteinnehavarens rätt att få ersättning för inkomst som gått förlorad med anledning av att tjänsteförhållandet avslutats på ett lagstridigt sätt, avdrag som görs från denna ersättning samt beaktandet i tjänsteinnehavarens pensionsskydd av att tjänsteförhållandet avslutats i strid med lagen. Förslaget baserar sig på arbetsavtalslagen, lagen om kommunala tjänsteinnehavare och rättspraxis. Bestämmelsen är ny till den del den föreskriver om avdrag från ersättningen och arbetsgivarens redovisningsskyldighet gentemot arbetslöshetsförsäkringsfonden och den behöriga arbetslöshetskassan.

I 1 mom. ingår en grundläggande bestämmelse om ersättning för inkomster. Enligt den har tjänsteinnehavaren rätt att få den inkomst för den ordinarie arbetstiden som gått förlorad på grund av att tjänsteförhållandet avslutats i strid med lagen. Inkomsten för den

ordinarie arbetstiden innehåller inte t.ex. övertids- eller beredskapsersättningar. Rätten till ersättning ska gälla bara de situationer som bestäms i 1 mom., dvs. när beslutet om att avsluta tjänsteförhållandet har hävts genom ett beslut som vunnit laga kraft på den grund att det i ärendet inte fanns någon laglig grund för att säga upp eller häva tjänsteförhållandet. Ersättning för förlorad inkomst förutsätter enligt momentet att tjänsteinnehavaren ger arbetsgivaren en sådan utredning som avses i 2 mom.

En tjänsteinnehavare kan efter uppsägningen ha varit anställd hos en annan arbetsgivare eller yrkesutövare eller på andra grunder ha fått lön eller övriga inkomster eller arbetslöshetsersättning eller dagpenning enligt sjukförsäkringslagen. Eftersom återställandet av tjänsteförhållandet och ersättningen för inkomstbortfallet bör leda till en situation där tjänsteinnehavaren även ekonomiskt är i samma situation som om anställningsförhållandet inte hade upphört, föreslås att nämnda löneförmåner och andra förmåner beaktas som avdrag från den inkomst som ska ersättas. Löneinkomster och motsvarande inkomster avdras till de delar de är inkomst för ordinarie arbetstid eller motsvarande inkomst som tjänsteinnehavaren inte skulle ha förvärvat i tjänsten. Arbetslöshetsdagpenningar och dagpenningar enligt sjukförsäkringslagen avdras helt. Avdraget för arbetslöshetsdagpenningen leder inte till att arbetsgivaren gynnas av avdraget, eftersom arbetsgivaren enligt 3 mom. ska redovisa den avdragna andelen för arbetslöshetsförsäkringsfonden och den behöriga arbetslöshetskassan. Avdraget för dagpenningar enligt sjukförsäkringslagen leder inte heller till att arbetsgivarens ställning förändras, eftersom de nämnda dagpenningarna i varje fall skulle ha betalats till arbetsgivaren, om tjänsteinnehavarens tjänsteförhållande inte hade avslutats.

I 2 mom. föreslås för tydlighetens skull en bestämmelse om tjänsteinnehavarens skyldighet att förse arbetsgivaren med en tillförlitlig utredning om sådana inkomster och ersättningar som avses i 1 mom.

I 3 mom. bestäms om arbetsgivarens skyldighet att redovisa arbetslöshetsdagpenningar som avdragits med stöd av 1 mom. till behöriga instanser. Bestämmelsen motsvarar i hu-

vudsak arbetsavtalslagen och lagen om kommunala tjänsteinnehavare.

I 4 mom. föreslås en bestämmelse om fastställandet av en tjänsteinnehavares pensionsförmåner. Bestämmelsen behövs för att trygga tjänsteinnehavarens pensionsförmåner sedan ett beslut som gäller avslutandet av ett tjänsteförhållande har upphävts i de situationer som anges i 60 § 1 mom. Återställandet av tjänsteförhållandet får inte heller leda till att tjänsteinnehavarens pensionsförmåner försämras. Det är motiverat att en bestämmelse om fastställandet av pensionsförmåner tas in i kyrkolagen på grund av att saken gäller en speciellsituation enligt denna lag. I momentet bestäms om att sådan inkomst som avses i 1 mom. minskad med den inkomst som tjänsteinnehavaren har förvärvat i ett annat anställningsförhållande som avses i 1 mom., som yrkesutövare eller som företagare betraktas som sådan löneinkomst som inverkar på pensionen när pensionsförmåner fastställs. Eftersom de nämnda inkomsterna betraktas som pensionsinkomst med stöd av annan pensionslagstiftning, betraktas dessa inkomster inte som sådan löneinkomst som inverkar på pensionen enligt kyrkans pensionssystem. Däremot beaktas inte de dagpenningar eller det arbetsmarknadsstöd som avses i 1 mom. som avdrag.

För att tjänsteinnehavaren inte heller i fråga om en sådan pensionsrätt som t.ex. pensionsåldern ska hamna i en ofördelaktig ställning med anledning av att tjänsteförhållandet avslutats i strid med lagen, föreslås i 4 mom. att tjänsteinnehavaren i dessa situationer ska anses ha stått i ett fortlöpande tjänsteförhållande när pensionsrätten bestäms. Bestämmelsen kan ha betydelse om pensionsfallet inträffar under den tid som tjänsteförhållandet avslutats i strid med lagen.

62 §. Återanställning av en tjänsteinnehavare som sagts upp. En bestämmelse om återanställning av en uppsagd tjänsteinnehavare finns i 6 kap. 6 § i arbetsavtalslagen, 32 § i statstjänstemannalagen och 46 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare.

Paragrafen förpliktar arbetsgivaren att erbjuda en av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker uppsagd tjänsteinnehavare i ett tjänsteförhållande som gällt tills vidare en ny tjänst eller ett nytt tjänsteförhållande, om

arbetsgivaren inom nio månader behöver nya tjänsteinnehavare.

Fristen på nio månader för den skyldighet att erbjuda arbete som avses i paragrafen motsvarar fristen i arbetsavtalslagen och räknas från det tjänsteförhållandet upphörde. Skyldigheten att erbjuda arbete gäller endast ett tjänsteförhållande med likartade uppgifter. Ett arbete kan i allmänhet anses vara likartat, om det påminner om tjänsteinnehavarens tidigare arbetsuppgifter och tjänsteinnehavaren har sådan yrkeskunskap, utbildning och tidigare arbetserfarenhet att han eller hon kan antas bli vald till det aktuella tjänsteförhållandet, om det inte finns andra sökande och den uppsagda tjänsteinnehavaren uppfyller behörighetsvillkoren för tjänsteförhållandet. Uppgiftsbenämningar har inte i sig någon avgörande betydelse när bedömningen görs.

Skyldigheten att erbjuda arbete gäller inte arbete i arbetsavtalsförhållande eller ett högst sex månader långt tjänsteförhållande. Skyldigheten att erbjuda arbete gäller inte heller en situation där tjänsteinnehavaren har sagts upp av orsaker som beror på tjänsteinnehavaren eller när tjänsteförhållandet har hävts.

Arbetsgivaren fullgör sin skyldighet enligt paragrafen genom att höra sig för hos den lokala arbetskraftsbyrån om det finns uppsagda tjänsteinnehavare som söker arbete via den.

Enligt förslaget till 39 § övergår de rättigheter och skyldigheter som följer av tjänsteförhållanden som gäller i överlåtelseögonblicket till den nya ägaren när en arbetsgivare överlåter sin rörelse. Eftersom skyldigheten att erbjuda arbete åt en uppsagd tjänsteinnehavare gäller tiden efter det att tjänsteförhållandet upphört, överförs inte återanställningsskyldigheten enligt bestämmelsen när den uppsagda tjänsteinnehavarens tjänsteförhållande har upphört redan före överlåtelseögonblicket. Det kan dock inte anses vara ändamålsenligt att sådana situationer lämnas utanför återanställningsskyldigheten. Därför föreslås i paragrafen en särskild bestämmelse enligt vilken återanställningsskyldigheten på motsvarande sätt även gäller mottagaren av rörelsen om överlåtaren har sagt upp en tjänsteinnehavarens tjänsteförhållande så att det upphör före överlåtelseögonblicket och om tjänsteinnehavaren har rätt att yrka på

skadestånd om arbetsgivaren har försummat sin skyldighet. Tjänsteinnehavarens yrkande behandlas med stöd av 72 § som ett förvaltningsstvemål i förvaltningsdomstolen.

Avstängning från tjänsteutövning

63 §. Avstängning från tjänsteutövning. Bestämmelsen i 1 mom. gäller avstängning från tjänsteutövningen i en situation där det är fråga om tjänsteinnehavarens förfarande under tjänsteutövningen. Bestämmelsen i 2 mom. gäller en situation där det är fråga om tjänsteinnehavarens förfarande utanför tjänsteutövningen. I 3 mom. bestäms om andra sådana situationer som gäller avstängning från tjänsteutövningen där det är fråga om skäl som beror på tjänsteinnehavaren själv utan att tjänsteinnehavaren kan anses ha gjort sig skyldig till ett brott eller ett förfarande som strider mot hans eller hennes skyldigheter.

Om en tjänsteinnehavare på sannolika grunder kan misstänkas ha gjort sig skyldig till ett tjänstebrott vid tjänsteutövningen eller på något annat sätt handlat i strid med sina skyldigheter kan han eller hon enligt 1 mom. avstängas från tjänsteutövningen under den tid undersökningen eller rättegången pågår. Bestämmelsen motsvarar till sitt innehåll gällande 9 § 1 mom. 1 punkten. Nytt i bestämmelsen är att arbetsgivaren påförs skyldighet att utan dröjsmål underrätta förundersökningsmyndigheten, dvs. göra en brottsanmälan, om det är fråga om ett uppenbart tjänstebrott. Eftersom bestämmelsen gäller en situation där det är fråga om ett uppenbart tjänstebrott, är en uttrycklig bestämmelse motiverad med avseende på det krav på förtroende som ställs på offentlig myndighetsverksamhet. Bestämmelsen är motiverad även med avseende på personens rättsskydd. Bestämmelsen individualiserar den rätt som i 21 § i grundlagen föreskrivits för var och en att på behörigt sätt och utan ogrundat dröjsmål få sin sak behandlad av en domstol eller någon annan myndighet som är behörig enligt lag.

Om en tjänsteinnehavare på sannolika grunder kan misstänkas ha gjort sig skyldig till ett brott utanför tjänsteutövningen, kan han eller hon enligt 2 mom. avstängas från tjänsteutövningen under tiden för undersök-

ningen eller rättegången, om de omständigheter som kommit fram i ärendet kan inverka på tjänsteinnehavarens förutsättningar att sköta sin uppgift.

Enligt det gällande 9 § 2 mom. ska tjänsteinnehavaren avstängas från tjänsteutövningen när uppsägningstiden har gått ut, även om beslutet om uppsägning till följd av besvär inte har vunnit laga kraft vid uppsägningstidens utgång. När en tjänsteinnehavare har avsatts, ska han eller hon omedelbart avstängas från tjänsteutövningen. Bestämmelsen föreslås inte ingå i den nya paragrafen som gäller avstängning från tjänsteutövningen. Eftersom beslutet enligt 25 kap. 1 § kan verkställas innan det har vunnit laga kraft behövs ingen undantagsbestämmelse. Arbetsgivaren kan i de nämnda fallen handla enligt sitt beslut och alltså efter att uppsägningstiden har gått ut eller efter att beslutet om hävning har fattats behandla tjänsteförhållandet som avslutat. Om beslutet senare genom ett laga kraft vunnit beslut upphävs behandlas tjänsteförhållandet som om det inte hade upphört och inkomster som tjänsteinnehavaren har gått miste om betalas med beaktande av 61 §.

Enligt 3 mom. kan en tjänsteinnehavare i ett annat fall än ett sådant som avses i 1 och 2 mom. avstängas från tjänsteutövningen för den tid som tjänsteinnehavaren av orsaker som beror på honom eller henne själv inte kan sköta sina tjänsteuppgifter på ett sakligt sätt, förutsatt att tjänsteinnehavaren inte har beviljats tjänstledighet eller semester för denna tid. Bestämmelsen är ny. Det kan vara fråga om en sådan situation om tjänsteinnehavaren vägrar lämna arbetsgivaren sådana upplysningar om sina förutsättningar att sköta en uppgift med hänsyn till hälsan som behövs för att arbets- och funktionsförmågan ska kunna utredas eller vägrar delta i kontroller och undersökningar för att konstatera hälsotillståndet, även om tjänsteinnehavaren enligt 31 § eller enligt någon annan lag är skyldig att göra det.

Det är inte möjligt att avstänga en tjänsteinnehavare från tjänsteutövningen om tjänsteutövningen redan har avbrutits på grund av att tjänsteinnehavaren har beviljats semester eller tjänstledighet.

Enligt 4 mom. kan den myndighet som nämns i 64 § interimistiskt besluta att en tjänsteinnehavare avstängs från tjänsteutövningen till dess den myndighet som beslutar i ärendet kan sammankallas för att fatta ett beslut. Det är fråga om en säkerhetsåtgärd när den tjänsteinnehavare som enligt 64 § står i chefsställning gentemot tjänsteinnehavaren anser att situationen förutsätter omedelbara åtgärder. Säkerhetsåtgärdens karaktär förutsätter att den myndighet som fattar beslutet sammankallas så snart som möjligt för att besluta i ärendet. En interimistisk avstängning från tjänsteutövningen kan göras för högst fyra veckor. En tidsgräns på fyra veckor föreslås för att myndigheten ska hinna sammankallas och tjänsteinnehavaren hinna höras om grunderna för avstängningen från tjänsteutövningen. Maximitiden på fyra veckor förutsätter i praktiken att den behöriga myndighetens möte och hörandet av tjänsteinnehavaren kan ordnas inom denna tid med hot om att tjänsteinnehavaren därefter har rätt att återgå till att sköta sin tjänst tills den behöriga myndigheten har fattat beslut i ärendet.

En präst ska i alla de situationer som framgår av denna paragraf också kunna avstängas från utövning av prästämbetet. Avstängning från prästämbetet medan en undersökning eller rättegång pågår ska vara möjlig också när den handling prästen misstänks för visar att han eller hon är uppenbart olämplig som präst eller när de omständigheter som kommit fram i ärendet kan inverka på förutsättningarna att sköta prästämbetet. Förslaget om besvärsförbud i 24 kap. 14 § 2 mom. gäller också tillfällig avstängning från utövning av prästämbetet.

64 §. Myndighet som beslutar om avstängning från tjänsteutövning. Enligt gällande 9 § kan tjänsteinnehavaren för den tid en undersökning eller rättegång pågår avstängas från tjänsteutövningen. Detsamma gäller prästämbetet. Om avstängning från tjänsteutövningen beslutar den myndighet som avses i 23 kap. 3 §. I gällande kyrkolag finns inga bestämmelser om interimistisk avstängning från tjänsteutövningen före den behöriga myndighetens möte.

Avstängningsåtgärden är till naturen sådan att den kräver snabba beslut. I förslaget har

även beaktats att de kyrkliga arbetsgivarna är olika i fråga om storlek och organisation.

Enligt 1 mom. beslutar domkapitlet om avstängning av en präst eller lektor från tjänsteutövning och om avstängning av en präst från utövning av prästämbetet. Bestämmelsen överensstämmer med förslagen om uppsägning eller hävning av en prästs eller lektors tjänsteförhållande. Beslut om interimistisk avstängning fattas i brådskande fall i en församling av kyrkoherden och i en kyrklig samfällighet av den kyrkoherde som är ordförande för gemensamma kyrkorådet. Biskopen kan interimistiskt besluta att avstänga en kyrkoherde från tjänsteutövningen och en präst från utövning av prästämbetet. På biskopen ankommer att utöva den högsta tillsynen över prästerna och övervaka att de är oförvitliga i sin lära och förhåller sig kristligt i sitt leverne (18 kap. 1 § i kyrkoordningen).

Enligt 2 mom. beslutar kyrkorådet, församlingsrådet eller någon annan myndighet som fastställs i ett reglemente om avstängning av en tjänsteinnehavare i en församling från tjänsteutövning. I brådskande fall kan kyrkoherden fatta beslut om interimistisk avstängning av en tjänsteinnehavare tills den behöriga myndigheten sammanträder.

Enligt 3 mom. beslutar gemensamma kyrkorådet eller någon annan myndighet som anges i ett reglemente om avstängning av andra tjänsteinnehavare i en kyrklig samfällighet än en präst. Ordföranden för gemensamma kyrkorådet kan interimistiskt besluta om avstängning från tjänsteutövningen.

I 4 och 5 mom. finns bestämmelser om avstängning av en tjänsteinnehavare vid domkapitlet och kyrkostyrelsen från tjänsteutövningen. Dessa beslut fattas av domkapitlet respektive kyrkostyrelsen. Biskopen är såväl en tjänsteinnehavare vid domkapitlet som en enskild myndighet. Beslut om att avstänga biskopen från tjänsteutövningen fattas av domkapitlet på basis av att biskopen är en tjänsteinnehavare vid domkapitlet. Interimistiskt beslut om avstängning från tjänsteutövningen fattas vid domkapitlet av biskopen och vid kyrkostyrelsen av kanslichefen. Biskopen och kyrkostyrelsens kanslichef ska inte kunna avstängas interimistiskt från tjänsteutövningen. Beslut om att avstänga biskopen från tjänsteutövningen fattas alltid av

domkapitlet och beslut om att avstänga kyrkostyrelsens kanslichef fattas av kyrkostyrelsen.

65 §. Förfarandet vid avstängning från tjänsteutövning. Enligt 1 mom. ska en tjänsteinnehavare som fattat ett interimistiskt beslut om avstängning från tjänsteutövning eller från utövande av prästämbetet utan dröjsmål föra ärendet till den behöriga myndighet som avses i 64 § för beslut. Myndigheten ska sammankallas snabbare än enligt det normala mötesschemat om man inte redan tidigare har beslutat om en mötestidpunkt som uppfyller kriterierna för brådsående sammankallande. Momentet betonar att en interimistisk avstängning från tjänsteutövningen har karaktären av säkerhetsåtgärd. Därför föreslås också i 24 kap. 14 § 2 mom. att ändring inte får sökas genom rättelseyrkande eller besvär i ett ärende som gäller interimistisk avstängning från tjänsteutövningen.

I 2 mom. föreslås att tjänsteinnehavaren ska ges möjlighet att bli hörd i saken. Att bereda tjänsteinnehavaren tillfälle att bli hörd innebär att en redogörelse eller någon annan utredning begärs. Det är i allmänhet motiverat att begära dem skriftligt eller på något annat bevisligt sätt. Enligt bestämmelsen ska domkapitlet också höra kyrkorådet, församlingsrådet eller gemensamma kyrkorådet i den församling där prästen arbetar innan ett beslut fattas om avstängning av en präst från tjänsteutövningen. Bestämmelsen överensstämmer med förslagen om uppsägning eller hävning av en prästs eller lektors tjänsteförhållande.

Endast biskopen och domkapitlet kan ingripa i en prästs prästämbete. Därför ska beslut om avstängning från prästämbetet alltid fattas av domkapitlet. Biskopen ska kunna fatta ett beslut om interimistisk avstängning från prästämbetet i och med att det ankommer på biskopen att utöva den högsta tillsynen över prästerna och övervaka att de är oförvitliga i sin lära och förhåller sig kristligt i sitt leverne. Vid avstängning från utövning av prästämbetet iakttas det förfarande som föreskrivs i förslaget till 5 kap. 3 §.

En avstängning från prästämbetet baserar sig alltid på allvarliga förseelser i ämbetet. Detta innebär att domkapitlet vid avstäng-

ning från ämbetet alltid bör överväga om prästen också ska avstängas från utövningen av sin tjänst i församlingen eller den kyrkliga samfälligheten. Domkapitlet ska fatta ett separat beslut om avstängning från tjänsteutövningen, om man anser att avstängningen från prästämbetet förutsätter detta. Utan ett separat beslut leder en avstängning från prästämbetet enligt 48 § 4 mom. till att prästens tjänsteförhållande i församlingen eller den kyrkliga samfälligheten avbryts endast i det fall att domkapitlet med stöd av 5 kap. 3 § har beviljat prästen avsked från prästämbetet eller bestämt att prästen ska förlora sitt prästämbete. Att en präst som en säkerhetsåtgärd avstängs från prästämbetet leder inte automatiskt till att prästens tjänsteförhållande avbryts.

Ett beslut om avstängning måste kunna verkställas omedelbart när avstängningsåtgärdens natur så kräver. Enligt det gällande 10 § 3 mom. ska ett beslut om avstängning från tjänsteutövningen iakttas även om besvär anförs över beslutet. Den föreslagna bestämmelsen motsvarar till innehållet den gällande bestämmelsen. Detta 3 mom. föreslås gälla alla situationer som avses i 63 §.

66 §. Förnyad bedömning av avstängning från tjänsteutövning. Avstängning från tjänsteutövningen sker i första hand med beaktande av det allmänna intresset. När åtgärden används ska man dock fästa särskild uppmärksamhet även vid rättsskyddet för den tjänsteinnehavare som är föremål för åtgärden. Avstängning från tjänsteutövningen får inte fortgå längre än nödvändigt. Omständigheterna kan förändras väsentligt jämfört med den ursprungliga beslutssituationen, varvid frågan om huruvida det fortfarande finns en grund för avstängningen från tjänsteutövningen uppstår. T.ex. i fall där man misstänker ett brott kan det räcka åratals innan en laga kraft vunnit dom föreligger.

Enligt 21 § i grundlagen har var och en rätt att på behörigt sätt få sin sak behandlad utan ogrundat dröjsmål och att få ett beslut som gäller hans eller hennes rättigheter och skyldigheter behandlat vid domstol eller något annat oavhängigt rättskipningsorgan.

I paragrafen föreslås en bestämmelse om att det organ som beslutat om avstängning från tjänsteutövning ska följa hur grunderna

för avstängningen förändras och vid behov fatta ett nytt beslut i saken om så sker. Det avgörande är om det fortfarande finns behov av avstängningen från tjänsteutövningen. Även ett nytt beslut som utfärdas i saken är ett överklagbart beslut. Dessutom föreslås att en fråga om fortsatt avstängning från tjänsteutövning utan dröjsmål ska tas till behandling om tjänsteinnehavaren kräver det. Genom bestämmelsen säkerställs att även tjänsteinnehavaren själv om han eller hon så vill kan få ett nytt överklagbart beslut i saken från arbetsgivaren. I bestämmelsen har också beaktats att arbetsgivaren inte har någon möjlighet att få all den information som behövs i saken, t.ex. information om en sjukdom eller något annat hälsotillstånd hos tjänsteinnehavaren, utan arbetsgivaren är till vissa delar beroende av den information som tjänsteinnehavaren ger.

Särskilda bestämmelser

67 §. Granskning av uppsägningsgrunderna i ett ärende som gäller hävning av ett tjänsteförhållande. Det är i paragrafen fråga om omfattningen av förvaltningsdomstolens undersökningsskyldighet i ärenden som gäller hävning av ett tjänsteförhållande. Bestämmelsen är ny och innebär att undersökningsskyldigheten utvidgas jämfört med nuläget. Bestämmelsen motsvarar 51 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare.

Ändring i beslut om avslutande av ett tjänsteförhållande söks i enlighet med kyrkolagen genom att ett rättelseyrkande framställs till det behöriga organet och genom att ändring i det beslut som utfärdats med anledning av rättelseyrkandet söks genom kyrkobesvär. Kyrkobesvär är till karaktären ett kassatoriskt sätt att söka ändring. Detta innebär att besvärsmyndigheten inte med stöd av kyrkobesvär kan ändra ett beslut i vilket ändring har sökts. Beslutet kan endast upphävas eller bibehållas eller återförvisas för ny behandling. Däremot kan besvärsmyndigheten i förvaltningsbesvär även ändra ett beslut. I ett tvistemål som gäller hävningen av ett arbetsavtalsförhållande kan domstolen, om den anser att det inte har funnits några hävningsgrunder enligt arbetsavtalslagen, fastslå att det har

funnits en lagstadgad grund för att avsluta anställningsförhållandet genom uppsägning.

Förvaltningsdomstolen har för närvarande ingen behörighet att bedöma om de grunder som anförs i besvär över hävningen av ett tjänsteförhållande är tillräckliga i relation till grunderna för en uppsägning av tjänsteförhållandet. Upphävandet av ett beslut om hävning av ett tjänsteförhållande leder till en situation där t.ex. en tjänsteinnehavare som allvarligt brutit mot sin tjänsteplikt fortsätter i sitt tjänsteförhållande även om det ursprungligen hade varit möjligt att säga upp tjänsteinnehavaren på basis av förseelserna. Om en försummelse eller förseelse nästan har räckt till för att häva tjänsteförhållandet fortsätter tjänsteinnehavaren i sitt tjänsteförhållande om hävningsbeslutet upphävs. Däremot upphör en sådan tjänsteinnehavares tjänsteförhållande vars försummelse är en grad lindrigare men dock överskrider uppsägningsgränset, om ett beslut om uppsägning ursprungligen fattades i saken. Situationen leder alltså till en oskälig ojämlikhet.

Gränsen mellan grunderna för uppsägning och hävning av ett tjänsteförhållande kan inte exakt dras eller definieras utan det är fråga om en bedömning från fall till fall där man beaktar arten av gärningen eller försummelsen, tjänsteinnehavarens ställning och uppgifter och andra omständigheter som påverkar saken. Det är inte motiverat att enbart valet av hur ett tjänsteförhållande ska avslutas i vissa fall leder till det ovan beskrivna slutresultatet. Bestämmelsen kan inte utan grund anses ändra tjänsteinnehavarens rättsskydd jämfört med nuläget. En persons rättsskydd kan inte anses innebära att han eller hon kan fortsätta i sin tjänst enbart därför att man valt fel sätt att avsluta tjänsteförhållandet när grunderna för avslutandet dock finns.

På grund av det ovanstående föreslås att förvaltningsdomstolen eller högsta förvaltningsdomstolen på yrkande ska pröva om arbetsgivaren har haft en sådan uppsägningsgrund som anges i 50 § ifall domstolen vid behandlingen av ett ärende som gäller hävning av ett tjänsteförhållande anser att hävningsgrunderna i 56 § inte uppfylls.

Paragrafen hänför sig till förslaget i 60 § 3 mom., enligt vilket en tjänsteinnehavares tjänsteförhållande anses fortsätta tills tjänste-

innehavarens uppsägningstid går ut och tjänsteinnehavaren har rätt att få ersättning för förlorad inkomst under uppsägningstiden, om domstolen anser att arbetsgivaren har haft en uppsägningsgrund.

68 §. *Behandling av besvär.* I paragrafen bestäms att besvär över uppsägning eller hävning av ett tjänsteförhållande, ombildning av ett tjänsteförhållande till tjänsteförhållande på deltid och avstängning från tjänsteutövning ska behandlas skyndsamt vid en förvaltningsdomstol. Bestämmelsen är nödvändig eftersom dessa beslut är av stor ekonomisk och annan betydelse för den person det gäller. Bestämmelsen motsvarar 52 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare.

69 §. *Föreningsfrihet.* Föreningsfrihet, som inbegriper rätten att utan tillstånd bilda föreningar, höra till eller inte höra till föreningar och delta i föreningars verksamhet tryggas i 13 § i grundlagen. Likaså tryggas den fackliga föreningsfriheten och friheten att organisera sig för att bevaka andra intressen särskilt i grundlagen. Paragrafen kompletterar bestämmelsen i grundlagen och den motsvarar för tjänsteinnehavares del en likadan bestämmelse i arbetsavtalslagen och lagen om kommunala tjänsteinnehavare.

För arbetslivets del utgörs en stor del av föreningsfriheten av facklig organisationsfrihet, som tryggar rätten att organisera sig för att bevaka ekonomiska och sociala intressen. Den fackliga organisationsfriheten omfattar även rätten att föra kollektivavtalsförhandlingar.

Föreningsfriheten innebär bl.a. att utövandet av friheten inte får ha några skadliga verkningar. Fackföreningsverksamhet eller att delta eller inte delta i lagliga stridsåtgärder är inte en godtagbar grund för avsked från ett tjänsteförhållande eller särbehandling i arbetslivet.

I 1 kap. 1 § i kyrkolagen och i 1 kap. 1 § i kyrkoordningen finns bestämmelser om kyrkans bekännelse. Om en tjänsteinnehavare utnyttjar sin föreningsfrihet på ett sätt som uppenbart står i strid med kyrkans tro och lära har arbetsgivaren inte rätt att neka tjänsteinnehavaren hans eller hennes grundlagsenliga rätt att utnyttja föreningsfriheten. I kritiska fall kan det emellertid leda till att tjänsteförhållandet sägs upp eller hävs.

70 §. *Preskription av lönefordran.* I paragrafen bestäms om preskription av tjänsteinnehavarens lönefordran och andra ekonomiska förmåner. Bestämmelsen är ny. För närvarande bestäms om preskription av lönefordran i tjänstestadgan. Preskription av lönefordringar är en central fråga för tjänsteinnehavarens rättsliga ställning och det kan inte med beaktande av kraven i 80 § 1 mom. i grundlagen anses vara tillräckligt att låta regleringen basera sig på tjänstestadgan. Bestämmelsen motsvarar 55 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare och i fråga om preskriptionstiden även 62 § i statstjänstemannalagen.

Fordringar som föranleds av arbetsavtalslagen och arbetsavtal preskriberas, om arbetsavtalsförhållandet fortgår, efter den allmänna preskriptionstiden om 10 år, om inte en kortare preskriptionstid bestäms särskilt. Däremot preskriberas fordringarna när anställningsförhållandet upphör, om talan inte väcks inom två år från det att anställningsförhållandet upphörde (13 kap. 9 § i arbetsavtalslagen). Genom talan som väckts under tiden för väckande av talan kan inom ramen för den allmänna preskriptionstiden retroaktivt yrkas på fordringar som uppstått medan anställningsförhållandet varade.

Paragrafens 1 och 2 mom. motsvarar i sak bestämmelserna i gällande tjänstestadga. Enligt 1 mom. ska preskriptionstiden för en lönefordran som härrör från tjänsteförhållandet eller en annan ekonomisk förmån vara tre år från utgången av det kalenderår då löneposten eller förmånen borde ha betalats eller getts. Med någon annan ekonomisk förmån avses t.ex. bostadsförmån. Tjänsteinnehavaren ska inom den nämnda tiden lämna in en skriftlig ansökan eller ett skriftligt yrkande om lön eller en ekonomisk förmån för att avbryta preskriptionen av fordringen. I annat fall har rätten till lön eller en annan ekonomisk förmån gått förlorad. Enligt 2 mom. gäller bestämmelserna även en person vars tjänsteförhållande har avslutats och tjänsteinnehavarens dödsbo.

Om det i annan lagstiftning finns särskilda bestämmelser om preskription av lönefordran iakttas dessa. T.ex. förfaller rätten till ersättning enligt 38 § i arbetstidslagen, om talan

inte väcks inom två år från utgången av det kalenderår då rätten till ersättning uppkom.

71 §. Återkrav av lön. Paragrafen gäller återkrav av lön eller annan ekonomisk förmån som betalats utan grund. Bestämmelsen är ny och motsvarar i huvuddrag regleringen i statstjänstemannalagen och lagen om kommunala tjänsteinnehavare. Om återkrav av lön eller annan ekonomisk förmån som betalats utan grund bestäms för statsförvaltningens del i 60 och 61 § i statstjänstemannalagen och för kommunalförvaltningens del i 56 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare.

I 1 mom. bestäms om arbetsgivarens rätt att återkräva en förmån som betalats utan grund. Inga bestämmelser om hur återkravet ska verkställas tas in i lagen utan de fastställs med stöd av annan lagstiftning. I momentet bestäms dock om möjligheten att kvitta ett belopp som betalats utan grund genom att i samband med följande lönebetalning eller lönebetalningar dra av det belopp som återkrävs från tjänsteinnehavarens lön, om denna fortfarande är anställd hos samma arbetsgivare. Om kvittning inte kan verkställas, ska arbetsgivaren driva in fordran på annat sätt. För närvarande bestäms om kvittning mot tjänsteinnehavarens lön i tjänstestadgan.

I den situation som avses i paragrafen ska det vara fråga om ett klart fel, t.ex. ett räknefel eller något annat uppenbart misstag.

Enligt 2 mom. får på lön som ska utbetalas med stöd av 1 mom. inte återkrävas mer än det som enligt lag får utmätas av lön. Bestämmelsen motsvarar bestämmelsen i tjänstestadgan. På utmätning av lön iakttas bestämmelserna om utmätning i 4 kap. i utsökningsbalken (705/2007).

I 3 mom. bestäms om slopande av återkrav. Enligt bestämmelsen kan arbetsgivaren antingen helt eller delvis avstå från återkrav, om återkravet med beaktande av omständigheterna ska anses vara oskäligt eller om det belopp som betalats utan grund är obetydligt. Om tjänsteinnehavaren t.ex. genom missvisande utredningar eller på något annat motsvarande sätt har bidragit till att ett felaktigt beslut eller något annat fel uppkommit, ska den lön som betalats till för stort belopp återkrävas helt. I fråga om den oskälighet som avses i bestämmelsen är det främst fråga om ekonomisk oskälighet. Enligt 1 mom. kan

återkrav verkställas även genom att det belopp som återkrävs dras av i samband med följande löneutbetalning eller löneutbetalningar, vilket gör att de administrativa kostnaderna för återkrav hålls låga. I vissa situationer kan det vara ändamålsenligast att avstå från återkrav på grund av att beloppet är litet.

I 4 mom. bestäms om preskriptionstiden för den fordran som avses i paragrafen. Om något beslut om återkrav inte har fattats på det sätt som anges i 1 mom. eller inletts i någon annan ordning inom tre år från utgången av det kalenderår under vilket någon annan förmån betalades ut utan grund, har rätten till återkrav förlorats. Med inledande i någon annan ordning avses främst det förfarande vid förvaltningstvistemål som anges i 12 kap. i förvaltningsprocesslagen (586/1996). Som preskriptionstid för återkrav föreslås tre år, vilket är lika länge som preskriptionstiden för tjänsteinnehavarens lönefordran. Även i statstjänstemannalagen och lagen om kommunala tjänsteinnehavare är preskriptionstiderna för återkrav av statens respektive kommunens fordran och en tjänsteinnehavares lönefordran tre år.

72 §. Behandlingsordningen för vissa yrkanden. Enligt paragrafen behandlas yrkanden på ersättningar enligt 9 § 3 mom., 46 § 2 och 3 mom. och 62 § 2 mom. som förvaltningstvistemål vid förvaltningsdomstolen. Paragrafen motsvarar 57 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare. I förslaget till 9 § 3 mom. bestäms om tjänsteinnehavarens rätt att få ersättning då tjänsteförhållandet avslutats, om tjänsteförhållandet utan någon orsak som bygger på lag har tidsbegränsats. I förslaget till 46 § 2 och 3 mom. bestäms om den permitterades rätt att få ersättning vid en uppsägning i samband med permittering. I förslaget till 62 § 2 mom. bestäms om arbetsgivarens skyldighet att ersätta den skada som åsamkats en tjänsteinnehavare, om arbetsgivaren avsiktligt eller av oaktsamhet åsidosatt sin skyldighet att erbjuda arbete. Eftersom ersättningsanspråk bygger på ett tjänsteförhållande, ska en tvist som gäller saken behandlas som förvaltningstvistemål i en förvaltningsdomstol. Bestämmelsen om behandlingsordningen är nödvändig av tydlighetsskäl.

I 2 mom. bestäms att en visstidsanställd tjänsteinnehavare har möjlighet att som ett särskilt förvaltningsstämål få fastställt om det finns någon grund enligt 9 § för ett tjänsteförhållande för viss tid.

73 §. Arbetsintyg. Bestämmelsen om arbetsintyg är ny. I 67 § i statstjänstemannalagen och 58 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare bestäms om arbetsintyg till tjänsteinnehavare. I 6 kap. 7 § i arbetsavtalslagen bestäms om en arbetstagares rätt att få ett arbetsintyg. För kyrkliga tjänsteinnehavare finns ingen motsvarande bestämmelse i lag. I den gällande modelltjänstestadgan ingår inte heller någon bestämmelse om att en tjänsteinnehavare ska ges ett arbetsintyg. I stället för arbetsintyget har en tjänsteinnehavare haft rätt att få ett utdrag ur den matrikel som arbetsgivaren för. Detta är dock till karaktären annorlunda än ett arbetsintyg, eftersom det av ett matrikelutdrag utöver tjänsten eller uppgiften och anställningsförhållandets art och längd även framgår sådana avbrott i tjänsteutövningen eller arbetet som antingen som sådana eller tillsammans med andra avbrott inverkar på grunderna för fastställandet av lönen eller andra anställningsvillkor. Av matrikelutdraget framgår också bestraffningar som införts i matrikeln.

Tjänsteinnehavaren ska ha rätt att av arbetsgivaren på begäran få ett skriftligt intyg över tjänsteförhållandets längd och uppgifternas art. På tjänsteinnehavarens uttryckliga begäran ska man i intyget dessutom nämna orsaken till att tjänsteförhållandet upphör och ge en bedömning av tjänsteinnehavarens arbetsskicklighet, flit och uppförande. Av arbetsintyget får inte framgå annat än vad som framgår av dess ordalydelse. Motsvarande bestämmelser finns i arbetsavtalslagen, statstjänstemannalagen och lagen om kommunala tjänsteinnehavare. Bestämmelsen om bedömning överensstämmer med motsvarande bestämmelse i statstjänstemannalagen och lagen om kommunala tjänsteinnehavare.

Ett arbetsintyg begärs i allmänhet i samband med att ett tjänsteförhållande upphör. Ibland uppstår behovet av arbetsintyg dock senare. Därför är det befogat att föreskriva inom vilken tid arbetsgivaren är skyldig att ge ett arbetsintyg. Enligt förslaget är arbetsgivaren skyldig att ge tjänsteinnehavaren ett

arbetsintyg om det begärs inom 10 år från det tjänsteförhållandet upphörde. Dessa frågor kan i allmänhet utredas antingen med stöd av ett beslut om anställning i tjänsteförhållande eller med det tjänsteförordnande som i 18 § föreslås bli utfärdat till tjänsteinnehavaren. Motsvarande bestämmelser finns i statstjänstemannalagen, lagen om kommunala tjänsteinnehavare och arbetsavtalslagen.

Uppgifter om den anställdas arbetsskicklighet, flit och uppträdande framgår inte av de ovan nämnda handlingarna. Även om många slags uppgifter som behövs för skötseln av ett tjänsteförhållande samlas in medan tjänsteförhållandet pågår förutsätter ett tillförlitligt intyg över tjänsteinnehavarens arbetsskicklighet, flit och uppförande i allmänhet dock att den som utfärdar intyget och tjänsteinnehavaren personligen haft kontakt under tjänsteförhållandet. Därför föreslås att den tid inom vilken arbetsgivaren är skyldig att ge tjänsteinnehavaren ett intyg över arbetsskicklighet, flit och uppförande är fem år. Samma tid bestäms i arbetsavtalslagen och lagen om kommunala tjänsteinnehavare. I statstjänstemannalagen görs däremot ingen skillnad i fråga om de uppgifter som behövs för bedömningen.

Det är även på grund av datasekretessprinciperna i personuppgiftslagen (523/1999) motiverat att förkorta skyldigheten att bevara de uppgifter som samlats in om en tjänsteinnehavare under tjänsteförhållandet. Enligt datasekretessprinciperna kan arbetsgivaren samla in endast sådana uppgifter som behövs för skötseln av anställningsfrågor och uppgifterna får uppbevaras endast under den tid som är nödvändig med beaktande av syftet med uppgifterna. Den femårsperiod under vilken ett arbetsintyg över tjänsteinnehavarens arbetsskicklighet, flit och uppförande kan krävas står även i linje med 12 § i personuppgiftslagen. Enligt den ska behovet att uppbevara de känsliga uppgifter som tillåts i paragrafen bedömas minst vart femte år. Känsliga uppgifter om tjänsteinnehavaren ska omedelbart utplånas ur registret så snart den grund för behandlingen som anges i den nämnda paragrafen inte längre finns.

I 3 mom. bestäms om tjänsteinnehavarens rätt att få arbetsintyg ännu 10 år efter att tjänsteförhållandet avslutats. Motsvarande

bestämmelse finns i arbetsavtalslagen och saken tas också upp i 67 § i statstjänstemannalagen och 58 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare. Enligt den föreslagna bestämmelsen är arbetsgivaren skyldig att ge ett arbetsintyg 10 år efter det att tjänsteförhållandet avslutades endast om det inte orsakar arbetsgivaren orimliga svårigheter. Tjänsteinnehavaren har då rätt att få ett intyg endast över tjänsteförhållandets längd och uppgifternas art. Om tjänsteinnehavaren efter 10 år från det tjänsteförhållandet upphörde begär ett nytt arbetsintyg av arbetsgivaren i stället för ett arbetsintyg som förkommit eller förstörts, är arbetsgivaren skyldig att ge ett nytt intyg endast om det inte orsakar orimliga svårigheter. Om arbetsgivaren har en kopia eller en upptagning av det ursprungliga arbetsintyget, kan ett nytt intyg ges utan problem. Om det inte finns någon kopia eller upptagning av det ursprungliga arbetsintyget, eller om arbetsgivaren efter 10 år från det att tjänsteförhållandet upphörde har förstört även de andra uppgifterna om tjänsteförhållandet, är det inte nödvändigtvis längre möjligt att skriva ett nytt intyg.

I 4 mom. bestäms att ett arbetsintyg för en kyrkoherde ges av domkapitlet och att ett arbetsintyg för en kaplan, församlingspastor och lektor ges av kyrkoherden. Eftersom prästerna i en församling inte står under kyrkorådets eller församlingsrådets direkta arbetsledning, ger kyrkoherden arbetsintyg till de präster och lektorer som lyder under kyrkoherden. Eftersom kyrkoherden inte har en chef i församlingen utfärdas kyrkoherdens arbetsintyg av domkapitlet. Till en präst i en kyrklig samfällighet ges arbetsintyget av den som enligt samfällighetens reglemente eller instruktion har denna befogenhet.

13 kap. **Ändringar i församlingsindelningen**

3 §. Kyrkoherdar. I paragrafrubriken och 3 mom. föreslås att omnämmandet av kaplaner och kantorer stryks. Deras förmåner tryggas i 2 §, enligt vilken tjänsteinnehavare i huvudsyssla överförs med tidigare löneförmåner till en ny församling eller en församling som anslutits till en annan.

18 kap. **Biskopsämbetet**

4 §. Valförrättning och utfärdande av tjänsteförordnande. I paragrafens rubrik och i 5 mom. föreslås att termen fullmakt byts ut mot tjänsteförordnande för att överensstämma med övriga motsvarande ändringar.

19 kap. **Domkapitlet**

2 §. Medlemmar. Med anledning av att det disciplinära förfarandet slopas föreslås att bestämmelsen i 3 mom. om att domkapitlet kompletteras med fältbiskopen i ett disciplinärende som gäller en militärpräst ändras så att kompletteringen gäller avstängning av en militärpräst från prästämbetet för viss tid eller avsked från prästämbetet enligt förslaget till 5 kap. 3 §.

7 §. Muntlig förhandling, syn och hörande. Hänvisningen till disciplinärt förfarande föreslås bli slopad.

I och med att domkapitlet är den myndighet som övervakar prästerskapet och församlingarna ger bestämmelsen domkapitlet möjlighet att direkt höra vittnen och inte vara hänvisat till att begära handräckning när ärenden utreds.

22 kap. **Kyrkostyrelsen, kyrkans centralfond och kyrkans arbetsmarknadsverk**

2 §. Kyrkostyrelsens uppgifter. Det föreslås att hänvisningen i 1 mom. 6 a-punkten ändras så att den motsvarar paragrafordningen i 6 kap.

Som nytt 4 mom. föreslås innehållet i gällande 6 kap. 8 a § 4 och 5 mom. i stort sett som sådant. Bestämmelsen gäller en tidsgräns på fyra månader inom vilken kyrkostyrelsen ska fatta de beslut om erkännande och jämfäställe av sådana studier, sådan utbildning och sådan yrkespraktik utomlands som avses i 2 § 1 mom. 6 a-punkten samt om den behörighet som en examen medför. I 13 § i lagen om erkännande av yrkeskvalifikationer finns bestämmelser om behandlingstider för erkännande av yrkeskvalifikationer. Enligt paragrafens 1 mom. ska den myndighet som ansvarar för erkännandet av yrkeskvalifikationerna underrätta sökanden om att ansökan

har mottagits samt om de handlingar som eventuellt saknas inom en månad från mottagandet av ansökan. Myndigheten ska avgöra en ansökan om automatiskt erkännande av yrkeskvalifikationer inom tre månader och andra ansökningar inom fyra månader efter det att de nödvändiga handlingarna har inkommit. Därmed är det inte nödvändigt att i 4 mom. föreskriva om behandlingstider för de fall som avses i 6 kap. 15 § 1 mom. Däremot behöver särskilda bestämmelser om behandlingstider finnas i kyrkolagen i fråga om de situationer som avses i 15 § 2 och 3 mom., dvs. som faller inom ramen för lagen om den tjänstebehörighet som högskolestudier utomlands medför och 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, eftersom dessa lagar inte innehåller särskilda bestämmelser om behandlingstider. Därför kompletteras 4 mom. jämfört med gällande 6 kap. 8 a § 4 och 5 mom. så att den nämnda fyra månaders tidsfristen iakttas endast om inte något annat föreskrivs. I momentet bestäms också om en delegation i anslutning till kyrkostyrelsen som vid behov avger utlåtanden till kyrkostyrelsen för behandlingen av ärenden som gäller utbildning och examina.

24 kap. **Underställning och ändrings-sökande**

3 §. Rättelseyrkande. I 1 mom. 4 punkten i paragrafen om rättelseyrkande föreslås en preciserade hänvisning till 5 kap. 3 §. Förslaget hör ihop med att 23 kap. 9 § upphävs och innehållet i bestämmelsen om disciplinära åtgärder för prästämbetet till nödvändiga delar flyttas till 5 kap. 3 §. Dessutom har paragrafhänvisningarna i 4 punkten ändrats i enlighet med lagförslaget.

4 §. Kyrkobesvär. I och med att bestämmelserna om disciplinärt förfarande föreslås bli slopade föreslås att hänvisningen i 1 mom. till disciplinärt förfarande som grund för kyrkobesvär stryks och ersätts med en hänvisning till 5 kap. 3 §. Domkapitlet behåller rätten att ge en präst en skriftlig varning, att avhålla en präst från prästämbetet för viss

tid, att utan ansökan bevilja en präst avsked från prästämbetet eller att besluta om förlust av prästämbetet. I fråga om dessa beslut ska rättelseyrkande enligt 3 § 1 mom. 4 punkten kunna framställas hos domkapitlet.

6 §. Rätt att framställa rättelseyrkande och besvär. Paragrafens 5 mom. slopas eftersom det blir onödigt när det disciplinära förfarandet frångås.

9 §. Tiden för rättelseyrkande och överklagande. I paragrafen föreslås ett nytt 4 mom. i vilket det bestäms när tiden för rättelseyrkande och överklagande börjar löpa i situationer där tjänsteinnehavaren sägs upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker enligt 52 §. I enlighet med gällande 24 kap. 3 § kan ett rättelseyrkande framställas i fråga om beslut som nämns i momentet. Ett rättelseyrkande är ett obligatoriskt första steg innan kyrkobesvär kan anföras hos förvaltningsdomstolen. Rättelseyrkandet ska enligt det gällande 24 kap. 9 § 1 mom. framställas inom 14 dagar från delfäendet av beslutet. Den nya bestämmelsen innebär att fristen för framställande av rättelseyrkande i fråga om beslut som gäller uppsägning av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker börjar löpa först när uppsägningstiden gått ut. Om tjänsteinnehavaren har framställt ett rättelseyrkande i fråga om uppsägningen börjar besvärstiden för det beslut som gäller rättelseyrkandet löpa från delgivningen av detta beslut.

Enligt 2 kap. 4 § söks ändring i beslut som fattats av kyrkofullmäktige eller gemensamma kyrkofullmäktige genom kyrkobesvär direkt hos förvaltningsdomstolen utan rättelseyrkande. Besvären ska enligt 24 kap. 9 § 1 mom. anföras inom 30 dagar från delfäendet av beslutet. Om uppsägningen har gjorts av fullmäktige och inte av rådet, börjar besvärstiden undantagsvis löpa först när uppsägningstiden går ut.

Det är motiverat att tiden för rättelseyrkande och överklagande börjar löpa först när uppsägningstiden har gått ut, eftersom det fram till det att tjänsteförhållandet upphör bedöms om uppsägningsgrunderna i 6 kap. 52 § uppfylls, m.a.o. fram till utgången av uppsägningstiden. Eftersom tiden för ändringssökande för närvarande börjar löpa genast efter delfäendet av ett beslut om upp-

sägning har inte sådana förändringar i omständigheterna som eventuellt inträffat under uppsägningstiden kunnat beaktas när ett rättelseyrkande framställts eller besvär anförts över uppsägningen. Detta kan öka antalet onödiga rättelseyrkanden och besvär. Med stöd av den nya bestämmelsen kan både arbetsgivaren och tjänsteinnehavaren bättre bedöma uppsägningsbeslutets riktighet med hänsyn till 6 kap. 53 §.

11 §. Delgivning. I 2 mom. föreslås en lagteknisk ändring. Den föråldrade termen "prästval" ersätts med termen "kyrkoherdeval".

14 §. Begränsning av rätten att yrka på rättelse och att överklaga. Det föreslås att 1 mom. 2 punkten kompletteras så att besvärsförbudet också omfattar beslut om återgivande av prästämbetet enligt den nya bestämmelsen i 5 kap. 3 § 5 mom. Biskopens och domkapitlets beslut om att återge prästämbetet är av samma typ som biskopsmötets och domkapitlets beslut om godkännande till prästämbetet, vilket det finns bestämmelser om i 5 kap. 1 § 2 mom. i kyrkolagen. Detta beslut omfattas för närvarande av besvärsförbudet.

I 1 mom. 4 punkten görs de ändringar som behövs i hänvisningsbestämmelserna om besvärsförbud eftersom bestämmelserna om beslut som omfattas av besvärsförbudet flyttas till nya ställen i kyrkolagen och kyrkoordningen.

I 1 mom. 6 punkten ersätts den föråldrade termen "prästval" med termen "kyrkoherdeval".

Ändring ska enligt 1 mom. 7 punkten inte få sökas genom rättelseyrkande eller besvär i fråga om en varning som arbetsgivaren inom ramen för arbetsledningen har gett tjänsteinnehavaren enligt 6 kap. 26 § 3 mom. eller i fråga om arbetsgivarens begäran om upplysningar som gäller tjänsteinnehavarens förutsättningar att sköta en uppgift med hänsyn till hälsan och som behövs för att arbets- och funktionsförmågan ska kunna utredas eller om deltagande i kontroller och undersökningar för att konstatera hälsotillståndet enligt 6 kap. 31 § och inte heller i fråga om interimistisk avstängning från tjänsteutövning enligt 6 kap. 63 §.

En varning som avses i 6 kap. 36 § är inte ett förvaltningsbeslut som har fattats av en myndighet, utan en åtgärd inom ramen för arbetsledningen, där arbetsgivaren uppmärksammar arbetstagaren på att han eller hon inte har handlat på det sätt som tjänsteuppgifterna förutsätter. En utfärdad varning inverkar inte ensam på de rättigheter eller skyldigheter som följer av tjänsteförhållandet eller på anställningsvillkoren. Om anställningsförhållandet senare avslutas av skäl som beror på tjänsteinnehavaren och en av grunderna är en varning som tidigare getts, kan tjänsteinnehavaren i samband med att besvär anförts vädja till att varningarna inte har varit motiverade.

Enligt 1 mom. 8 punkten får ändring inte sökas genom rättelseyrkande eller besvär i arbetsgivarens begäran eller förordnande enligt 6 kap. 31 §. En begäran om uppgifter över hälsotillståndet eller ett förordnande att delta i kontroller och undersökningar för att utreda hälsotillståndet är till sin natur en åtgärd inom ramen för arbetsledningen som syftar till att utreda om tjänsteinnehavaren med hänsyn till hälsan har förutsättningar att sköta sin uppgift. Hörandet av tjänsteinnehavaren garanterar att begäran eller förordnandet ges på motiverade och sakliga grunder. När det är fråga om utredningar som görs på arbetsgivarens initiativ ansvarar arbetsgivaren också för de omedelbara kostnader utredningarna föranleder. Först i fall utredningarna leder till ett beslut som rör anställningen, t.ex. att tjänsteförhållandet sägs upp av hälsoskäl, kan tjänsteinnehavaren åberopa att arbetsgivaren inte har haft skäl för sin begäran eller sitt förordnande.

Till paragrafen fogas ett nytt 2 mom., varvid gällande 2 och 3 mom. blir 3 och 4 mom. Det nya 2 mom. innehåller ett förbud mot att söka ändring genom rättelseyrkande eller besvär i ett ärende som gäller interimistisk avstängning från tjänsteutövning eller interimistisk avstängning från utövandet av prästämbetet enligt 6 kap. 63 §. Den interimistiska avstängning från tjänsteutövningen eller från prästämbetet är till sin natur en säkerhetsåtgärd som vidtas av den behöriga tjänsteinnehavare enligt 6 kap. 64 § som anser att situationen förutsätter omedelbara åtgärder. Att detta tjänsteinnehavarbeslut har karaktären

av en säkerhetsåtgärd innebär att beslutet om avstängning från tjänsteutövningen alltid skyndsamt ska föras till behandling av en myndighet som enligt 6 kap. 64 § har befogenhet att fatta det egentliga beslutet om avstängning från tjänsteutövningen. Behovet av skyndsamhet förutsätter att den behöriga myndigheten vid behov sammankallas snabbare än enligt det normala sammanträdes-schemat. En interimistisk avstängning från tjänsteutövningen är därmed till sin natur alltid kortvarig och räcker i allmänhet från några dagar till högst fyra veckor. Om tjänsteinnehavaren framställer ett rättelseyrkande eller anför besvär över myndighetens beslut om avstängning från tjänsteutövningen eller från utövandet av prästämbetet kan man samtidigt också utreda om det funnits en laglig grund för den interimistiska avstängningen.

25 kap. Kompletterande bestämmelser

2 §. Domstolarnas anmälningsskyldighet. Det föreslås att 23 kap. 2 §, som enligt förslaget upphävs, ska tas in i sak oförändrad. Paragrafen gäller domstolarnas skyldighet att meddela den kyrkliga arbetsgivaren om en präst åtalas eller om straff utdöms för en präst eller en annan tjänsteinnehavare i kyrkan eller en församling. Paragrafens formulering har moderniserats i samband med omplaceringen och i den har lagen om föreläggande av böter och ordningsbot (754/2010) beaktats. Om ikraftträdandet av lagen bestäms särskilt genom lag. Tidpunkten för ikraftträdandet har ännu inte fastställts. Därför föreslås det att det i ikraftträdande- och övergångsbestämmelserna ska föreskrivas att paragrafen träder i kraft samtidigt som lagen om föreläggande av böter och ordningsbot. Tills dess tillämpas det som föreskrivs i den 23 kap. 2 § som föreslås bli upphävd.

8 §. Offentlighet och sekretess. I gällande 6 kap. 3 och 12 § finns bestämmelser om kyrkliga tjänsteinnehavares tystnadsplikt. Bestämmelserna föreslås bli intagna i 6 kap. 28 och 29 §, och därför måste hänvisningen i bestämmelsen ändras.

10 §. Lika röstetal. I en omröstning i ett disciplinärt ärende har den åsikt som är lindrigare varit avgörande. Trots att det disciplinära förfarandet föreslås bli upphävt behåller

domkapitlet rätten att med stöd av 5 kap. 3 § ge en präst en skriftlig varning, att avhålla en präst från prästämbetet för viss tid, att utan ansökan bevilja en präst avsked från prästämbetet eller att besluta om förlust av prästämbetet. Detsamma gäller med stöd av 6 kap. 29 § en lektor. Med tanke på omröstningar i dylika ärenden föreslås att bestämmelsen ändras så att den åsikt som är lindrigare avgör om rösterna faller lika. Bestämmelsen utvidgas också så att principen om den lindrigare åsikten gäller alla tjänsteinnehavare när det är fråga om en omröstning om uppsägning, hävning eller konstaterande av att en tjänsteinnehavares tjänsteförhållande förfallit.

2 Närmare bestämmelser

Kyrkomötet har genom sitt beslut av den 5 november 2009 ändrat 6 kap. i kyrkoordningen, som innehåller närmare bestämmelser om personalen, samt vissa andra bestämmelser i kyrkoordningen och en bestämmelse i valordningen för kyrkan som har samband med förslaget till ändring av kyrkolagen. Ändringarna av kyrkoordningen och valordningen för kyrkan träder i kraft samma dag som den föreslagna lagen.

3 Ikraftträdande

På grund av de åtgärder som krävs för verkställigheten av lagen föreslås att lagen träder i kraft tidigast tre och senast sex månader efter att den har antagits och blivit stadfäst.

Lagens 25 kap. 2 § som gäller domstolarnas anmälningsskyldighet ska dock träda i kraft först samma dag som lagen om föreläggande av böter och ordningsbot. Detta är nödvändigt eftersom det i paragrafen hänvisas till den aktuella lagen om vars ikraftträdande det bestäms separat genom lag. Tills dess lagen träder i kraft tillämpas på domstolarnas anmälningsskyldighet det som föreskrivs i den 23 kap. 2 § som föreslås bli upphävd.

I ärenden som har blivit anhängiga innan lagen trädde i kraft, tillämpas de bestämmelser och föreskrifter som gällde vid ikraftträdandet. Detta gäller även disciplinärt förfarande.

rande som har anhängiggjorts innan lagen träder i kraft.

Upphävandet av 6 kap. 14 § i kyrkolagen innebär att det inte längre finns någon fullmakt att utfärda tjänstestadgor. Arbetsgivarna kan inte längre utfärda nya tjänstestadgor och gällande tjänstestadgor upphör att gälla. Arbetsgivaren kan med stöd av 9 kap. 1 § utfärda nödvändiga kompletteringar till bestämmelserna om tjänsteinnehavare i reglementen eller instruktioner.

Arbetsgivarna ska reserveras tillräckligt med tid för att ta in eventuella bestämmelser om tjänsteinnehavare i reglementen eller instruktioner. Därför föreslås att den kyrkliga arbetsgivarens tjänstestadga som gäller när denna lag träder i kraft ska iakttas under högst ett år från ikraftträdandet, förutsatt att någon föreskrift i tjänstestadgan inte gäller ett ärende som regleras genom lag eller att den inte står i konflikt med denna lag.

Sådana bestämmelser i tjänstestadgan som ska regleras genom lag ska inte iakttas. Enligt 80 § i grundlagen gäller dessa grunderna för individens rättigheter och skyldigheter samt frågor som enligt grundlagen i övrigt hör till området för lag. Inte heller sådana bestämmelser i tjänstestadgan som strider mot kyrkolagen ska iakttas. Bestämmelsen innebär även att en bestämmelse i tjänstestadgan med sådant innehåll som ska bestämmas genom lag, men som inte tagits in i någon bestämmelse i lagstiftningen om tjänsteinnehavare inte kan tillämpas. Därmed ska t.ex. bestämmelser enligt modelltjänstestadgan om tjänsteinnehavarens bostadsort, mertids-, övertids-, söndags-, kvälls- och nattarbete samt beredskapsskyldighet inte iakttas. Det är främst nödvändiga bestämmelser om beslutande myndigheter och hur behandlingen av ärenden i praktiken ska genomföras som kan tas in i ett reglemente eller en instruktion och som när de ingår i tjänstestadgan kan iakttas under en övergångsperiod på högst ett år.

Den högre avgångsåldern på 70 år i stället för den allmänna avgångsåldern på 68 år kvarstår hos de tjänsteinnehavare som fortfarande har denna rätt. En tjänsteinnehavare eller arbetstagare som inte är konfirmerad men i vars uppgifter det krävs konfirmation enligt den nya lagen, behåller sin behörighet för

uppgiften i fråga. Behörighetsvillkoren fastställs enligt de bestämmelser som gäller vid den tidpunkt då uppgiften ledigförklaras.

Enligt förslaget får åtgärder som verkställigheten av lagen förutsätter vidtas innan lagen träder i kraft.

4 Förhållande till grundlagen och lagstiftningsordning

Det lagförslag som ingår i propositionen har beröringspunkter med kravet i grundlagen att det genom lag ska utfärdas bestämmelser om grunderna för individens rättigheter och skyldigheter, begränsningarna av överföringen av lagstiftningsmakten samt vissa bestämmelser om grundläggande rättigheter.

Bakgrunden till denna proposition är ett behov att ordna den rättsliga ställningen för tjänsteinnehavarna i kyrkan, församlingarna och de kyrkliga samfälligheterna på ett sätt som är ändamålsenligt med hänsyn till 80 § i grundlagen. Den reglering som gäller tjänsteinnehavare och som för närvarande främst finns i 6 kap. i den gällande kyrkolagen och i kyrkoordningen föreslås bli samlade i kyrkolagen. Dessutom föreslås att nödvändiga bestämmelser om tjänsteinnehavare i tjänstestadgorna tas in i lagen. Regleringen täcker i sin helhet den rättsliga ställningen för en tjänsteinnehavare, med början från det offentliga ansökningsförfarandet och anställning i tjänsteförhållande, arbetsgivarens och tjänsteinnehavarens skyldigheter samt sådana förändringar i ställningen som sker under ett tjänsteförhållande tills tjänsteförhållandet upphör. Tjänstestadgor ska inte längre utfärdas utan bestämmelser som de kyrkliga arbetsgivarna anser vara nödvändiga ges framöver i reglementen eller instruktioner. Sådana bestämmelser är främst bestämmelser om beslutande myndigheter och organ och om det praktiska förfarandet vid behandlingen av ärenden.

I 6 kap. 13 § 2—4 mom. föreskrivs att medlemskap i kyrkan och konfirmation är behörighetsvillkor i tjänsteförhållanden och i sådana arbetsförhållanden som hänför sig till kyrkans gudstjänstliv, diakonin, fostran, undervisningen eller själavården eller om det på grund av uppgiftens karaktär är motiverat att

förutsätta medlemskap i kyrkan och konfirmation. Grundlagsutskottet har ansett att det med hänsyn till kyrkans rätt till intern autonomi enligt 11 § i grundlagen är möjligt att det oberoende av förbudet mot diskriminering i 6 § 2 mom. i grundlagen kan föreskrivas i lagen att medlemskap i kyrkan är ett villkor för att kunna väljas till kyrkans egna tjänster och uppgifter (GrUU 57/2001 rd). Konfirmation är ett nytt behörighetsvillkor.

Vid beredningen av propositionen har det ansetts att det vid bedömningen av kravet på konfirmation i förhållandet till 6 § i grundlagen är möjligt att beakta samma synpunkter som i fråga om kravet på medlemskap.

Förslaget till 6 kap. 31 § gäller tjänsteinnehavarens skyldighet att under ett tjänsteförhållande lämna nödvändiga upplysningar om sin hälsa och att delta i kontroller och undersökningar som utförs för att konstatera hälsotillståndet. Den föreslagna paragrafen hänför sig till individens trygga personliga frihet och integritet enligt 7 § i grundlagen och till bestämmelserna i 10 § i grundlagen om skydd för privatlivet. I paragrafen har beaktats grundlagsutskottets anmärkningar i samband med behandlingen av regeringens proposition med förslag till företagshälsovårdslag (GrUU 39/2001 rd) om kravet på nödvändighetskriteriet samt om hänvisningen till bestämmelsen om patientens självbestämmanderätt.

Den föreslagna 6 kap. 38 § gäller förflyttningen av en tjänsteinnehavare till ett annat tjänsteförhållande. Det ska med stöd av bestämmelsen i princip vara möjligt att förflytta en tjänsteinnehavare till ett annat tjänsteförhållande på annan ort. Den föreslagna para-

grafen har en beröringspunkt med 9 § 1 mom. i grundlagen, enligt vilket finska medborgare samt utlänningar som lagligen vistas i landet har rätt att röra sig fritt inom landet och att där välja bostadsort. Grundlagsutskottet har t.ex. i sina utlåtanden om tjänstemän inom utrikesförvaltningen och försvarsförvaltningen (GrUU 15/1999 rd och 40/1998 rd) fäst avseende vid om skyldigheten att övergå i en tjänst eller en uppgift i praktiken begränsar tjänstemannens frihet att välja bostadsort. Grundlagsutskottet har lagt särskild vikt vid att uppgifterna inom utrikesförvaltningen och försvarsmakten har särdrag som motiverar en mera långtgående reglering av tjänstemännens skyldigheter än normalt. Skyldigheten för kyrkans, församlingarnas och de kyrkliga samfälligheternas tjänsteinnehavare att övergå i ett annat tjänsteförhållande kan inte motiveras på samma sätt. Den föreslagna bestämmelsen innebär inte att tjänsteinnehavaren förutsätts bo på orten. Beröringspunkten med nämnda grundlagsbestämmelse ska dock beaktas vid beslut om förflyttning.

Bestämmelsen i 24 kap. 14 § om begränsning av rätten att yrka på rättelse och att överklaga föreslås bli kompletterad så att besvärsförbudet också gäller beslut om att återge ett prästämbete. Det är fråga om ett beslut av samma typ som beslutet om godkännande för vigning till prästämbete. Detta beslut omfattas för närvarande av besvärsförbudet.

Lagförslaget kan behandlas i den ordning 72 § i grundlagen anger.

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

*Lagförslag***Lag****om ändring av kyrkolagen**

På förslag av kyrkomötet och i enlighet med riksdagens beslut
upphävs i kyrkolagen (1054/1993) 18 kap. 5 § och 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., sådan den lyder i lag 1274/2003, nya 7 och 8 punkter samt till paragrafen, sådan den lyder i lagarna 1274/2003 och 118/2011, ett nytt 2 mom., varvid nuvarande 2 mom. blir 3 mom. i stället för den 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) prästämberet enligt de lutherska bekännelseskriterierna det kyrkans ämbete som in-

stiftats 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 prästämberet i evangelisk-lutherska kyrkan i Finland,

3) prästtjänst en sådan tjänst i en församling, 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 be-
kännelse 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 av-
stängd från prästämbetet har ansökt om av-
sked från prästämbetet eller visat att han eller
hon vill hålla sig till kyrkans be-
kännelse, ska domkapitlet bestämma att prästen ska förlora
sitt prästämbete.

En präst som handlar i strid med de skyl-
digheter 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 uppförande, försum-
melser i prästämbetet eller uppförande i öv-
rigt visar att han eller hon är uppenbart
olämplig att vara präst, kan domkapitlet be-
stämma 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 be-
stämma att prästen ska förlora sitt prästämbete.

På begäran av den som förlorat sitt präst-
ämbete 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 förtroende-
uppdrag 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 avsätt-
ning, är prästen inte valbar till de förtroende-
uppdrag som enbart en präst kan ha i kyrkan
förrän domkapitlet utfärdat ett nytt tjänste-
förordnande till en prästtjänst för honom eller
henne.

5 §

Stifts- och prosteritillhörighet samt rösträtt

Fältbiskopen hör till ärkestiftet och de öv-
riga militärprästerna till det stift inom vars
område hans eller hennes egentliga tjänste-
ställe finns.

6 kap.

Personal

Allmänna bestämmelser

1 §

Arbetsgivare och personal

Med arbetsgivare avses i detta kapitel för-
samlingar, kyrkliga samfälligheter, domka-
pitlet och kyrkostyrelsen i evangelisk-
lutherska kyrkan i Finland, om inte något an-
nat 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 tjänste-
förhållandet för tjänsteinnehavare i en för-
samling eller i en kyrklig samfällighet upp-
gifter som hör till arbetsgivaren, så som be-
stäms i denna lag och i kyrkoordningen eller
i någon annan lag.

Den personal som är anställd hos arbetsgi-
varen står i ett tjänsteförhållande eller ett ar-
betsavtalsförhållande. På tjänsteförhållanden
tillämpas det som bestäms om dem i denna
lag och med stöd av den i kyrkoordningen el-
ler någon annanstans i lag. På arbetsavtals-
förhållanden tillämpas vad som särskilt be-
stäms 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 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 nödvändiga kompletterande bestämmelser och föreskrifter genom kyrkoordningen eller genom arbetsgivarnas reglementen eller instruktioner.

6 §

Pensioner

Bestämmelser om tjänsteinnehavares och arbetstagares rätt till pension samt om rätt för en tjänsteinnehavare eller arbetstagare för månstagare att få familjepension utfärdas särskilt.

7 §

Militärpräster

Vid försvarsmakten kan det finnas prästtjänster. Ledningen och tillsynen över militärpräster ankommer på fältbiskopen såsom ledare för försvarsmaktens andliga arbete. En militärprest är i utövningen av präst-

ämbetet underställd fältbiskopen. I 5 kap. 3 § finns bestämmelser om domkapitlets behörighet i fråga om militärprästernas prästämbe. 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 prästämbetet 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,
- 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 utan grund enligt 2 mom. anställts för viss tid eller som utan grundad orsak upprepade gånger efter varandra anställts för viss tid har när tjänsteförhållandet avslutas rätt att få ersättning som motsvarar lönen för minst sex och högst 24 månader. Ersättningskravet kan läggas fram

senast inom sex månader efter det att tjänsteförhållandet avslutats.

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 orsak 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 § flyttas 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 någon annan särskilt vägande orsak 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 skyndsam 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 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 utnämningsgrunderna för offentliga tjänster anges i grundlagen.

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

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 det 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 ömsidigt. Dispensen 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 vara högst två månader, om detta föreskrivs särskilt eller om arbetsgivaren av grundad orsak 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 orsak beslutar så i ett enskilt fall. För en prästtjänst kan tjänsteförordnande ut-

färdas endast för en präst och för en lektors-tjänst 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 förbinder sig att genomgå specialutbildningen. Om sökanden inte genomgår specialutbildningen inom den rimliga 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 förutsättningarna 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 bestämt.

Den myndighet som beslutar om en anställning i tjänsteförhållande kan av grundad orsak 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 den rimliga tid som den myndighet som beslutar om anställning i tjänsteförhållandet bestämmer. Om uppgifterna inte meddelas inom denna tid eller 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 prövotid 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 provotid ska iakttas i det nya tjänsteförhållandet.

Under provotiden kan tjänsteförhållandet hävas av vardera parten så att det avslutas omedelbart. Hävande får inte ske på diskriminerande grunder eller grunder som i övrigt är osakliga 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 på något annat ställe.

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 tjänsteinnehavaren har rätt att få dem.

21 §

Utvecklande av arbetsgemenskapen och arbetsatmosfären

När en uppgift som tjänsteinnehavaren sköter eller när arbetsmetoderna ändras eller utvecklas ska arbetsgivaren sträva efter att se till att tjänsteinnehavaren kan handha 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 en god och förtroendefull arbetsatmosfär.

22 §

Arbetarskydd

Arbetsgivaren ska handha 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 specifikation

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 samt av frågor som hör till en fackförenings verksamhet. När rätten att sammankomma utövas får arbetsgivarens verksamhet inte orsakas besvär.

Tjänsteinnehavarnas skyldigheter

26 §

Allmänna skyldigheter

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

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 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 ut-

föra 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 lektors-tjänst

Vad som i 5 kap. 2 och 3 § bestäms om en prästs tystnadsplikt i fråga om bikthemligheten samt om skyldigheten att hålla sig till beaktelsen 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 riskera 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 de som avses i 1 mom. Arbetsgivaren kan efter att ha gett tjänsteinnehavaren en möjlighet att höras, 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 höras 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 nödvändiga 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 höras. 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 iaktta arbetarskyddet i enlighet med vad som föreskrivs om tjänsteinnehavarens skyldigheter i arbetarskyddslagen 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 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 om att 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 ett tjänsteförhållande. 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 tjänsteinnehavaren möjlighet att höras 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 ecklesiastikråd 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 på deltid tills vidare 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 en möjlighet att höras, besluta att tjänste-

innehavarens skyldighet att utöva sin tjänst ändras, om en omorganisering av verksamheten eller någon annan grundad orsak 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 församlingspastor 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 orsak 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 grundade orsaker 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 höras före en förflyttning enligt 1 och 2 mom. eller ett återkallande enligt 2 mom.

39 §

Tjänsteinnehavarens ställning när församlingsindelningen ändras och en rörelse överläts

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

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

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

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

Mottagaren är skyldig att iaktta det tjänstekollektivavtal som gäller vid 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 förtro-

endeuppdrag 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 orsak 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 höras.

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 förblir i kraft, 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 möjligheter 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 nödvändigt 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 fått 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 lämna tjänsteinnehavaren förhandsinformation om grunderna för permitteringen samt om en uppskattning av dess omfattning, av det sätt på vilket den genomförs, av tidpunkten då den inleds 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 för när den inleds 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 inleds. 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 Arbetskraftsmyndigheterna.

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 innan permitteringen avslutas, om han eller hon känner till när permitteringen kommer att avslutas. 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 avslutas, 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 ett tjänsteförhållande avslutas, och en permittering som gäller tills vidare 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 fått 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 §.

Avslutande av ett tjänsteförhållande

48 §

Avslutande av ett tjänsteförhållande utan uppsägning

Ett tjänsteförhållande avslutas 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 tjänsteinnehavare 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 delfäendet 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 avslutas 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. Ett tjänsteförhållande 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 en möjlighet att höras.

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 avslutas 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 avslutas 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 §

Avslutande av tjänsteförhållandet för en biskop

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

Domkapitlet beviljar en biskop avsked om inte tjänsteförhållandet har avslutats 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 orsaker 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 orsaker 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 förening för tjänsteinnehavare genomför i enlighet med föreningens beslut,

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

4) att tjänsteinnehavaren anlitar de rättskyddsmedel som finns att tillgå.

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 ett så allvarligt brott i samband med 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 § i 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 inte med hänsyn till hans eller hennes yrkesskicklighet och förmåga 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 någon annan anställts för liknande uppgifter och det under samma tid inte har skett några förändringar i arbetsgivarens verksamhetsförutsättningar,

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

53 §

Särskilt uppsägningsskydd

En tjänsteinnehavare som har beviljats tjänstledighet för familjeledighet har samma uppsägningskydd enligt arbetsavtalslagen som en arbetstagare. 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

Mottagaren vid en överlåtelse 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 den uppsägningstid iakttas som annars tillämpas i tjänsteförhållandet eller oberoende av anställningens längd säga upp tjänsteförhållandet så att det avslutas på dagen för överlåtelsen, om arbetsgivaren eller den nya innehavaren av rörelsen har underrättat 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 avslutas på dagen för överlåtelsen eller senare, dock senast inom en månad från underrättelsen.

55 §

Uppsägningstid

När en arbetsgivare 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. iakttas.

56 §

Hävning av ett tjänsteförhållande

Arbetsgivaren får häva en tjänsteinnehavares tjänsteförhållande så att det upphör omedelbart, oberoende av den uppsägningstid som ska iakttas 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 §

Hur rätten att häva förfaller

Rätten att häva ett tjänsteförhållande förfaller, om inte orsaken redan före det har förlotrat sin betydelse, inom 14 dagar efter det att arbetsgivaren har fått kännedom om att det finns en orsak till hävande och vilken den är 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 höras om orsakerna till att tjänsteförhållandet avslutas. En tjänsteinnehavare har rätt att anlita ett biträde när han eller hon höras. 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 på det sätt som anges i 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 en 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 regleras 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 § i detta kapitel.

60 §

När ett tjänsteförhållande fortsätter

En tjänsteinnehavares tjänsteförhållande fortsätter utan avbrott om uppsägning eller hävning av tjänsteförhållandet enligt ett beslut som fått laga kraft har skett utan en lagbestämd grund för uppsägning eller hävning. Tjänsteinnehavarens tjänsteförhållande fortsätter utan avbrott också om ett beslut enligt 16 § 3 mom. om att ett tjänsteförhållande förfaller har fattats utan lagbestämd grund enligt ett lagakraftvunnet 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 fått laga kraft, anses tjänsteförhållandet ha avslutats enligt det första beslutet i ärendet, om inte något annat följer av uppsägningstiden.

Om domstolen i de fall som regleras i 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 med laga kraft 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 skulle ha skött sin tjänst. Likaså beaktas som avdrag den inkomstrelaterade dagpenning, grunddagpenning och det arbetsmarknadsstöd enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002) som betalats 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 behörig arbetslöshetskassa 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 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 huruvida 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 mottagare av rörelse enligt 39 § när överlåtaren har sagt upp en tjänsteinnehavare före överlåtelsen.

En arbetsgivare som avsiktligt eller av oaktsamhet försummar att fullgöra sina skyldigheter enligt 1 mom. ska ersätta tjänsteinnehavaren 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 § i detta kapitel kan besluta att en tjänsteinnehavare interimistiskt ska avstängas från tjänsteutövning och en präst interimistiskt 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 och 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 reglementet för rådet. Kyrkoherden beslutar om att en tjänsteinnehavare i församlingen ska avstängas interimistiskt från tjänsteutövning.

Gemensamma kyrkorådet eller någon annan myndighet som bestäms i reglementet för rådet 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 en möjlighet att höras 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 en 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 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 ett tjänsteförhållande, inom tre år från utgången av det kalenderår då löneposten eller förmånen borde ha betalats eller getts. Om detta yrkande inte har lagts fram inom utsatt 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 belopp som återkrävs och grunden för återkravet.

På 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 förvaltningsvistemål vid förvaltningsdomstolen.

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

73 §

Arbetsintyg

När ett tjänsteförhållande avslutas 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 avslutades 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 avslutades. Intyg över tjänsteinnehavarens arbetsskicklighet, flit och uppförande ska dock begäras inom fem år från det att tjänsteförhållandet avslutades.

Om mer än tio år har förflutit från det att tjänsteförhållandet avslutades 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 av 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

Fältbiskopen 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 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 § i denna lag. Delegationen utför dessutom i enlighet med hur 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 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 underställd 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 ska 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 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 besvärsmyndighetens 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 pastorexamen, högre pastorexamen 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. 28 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 valängden vid kyrkoherdeval eller församlingsval,

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

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 § i denna lag får inte överklagas särskilt 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 flyttats till handläggning hos en domstol efter att den misstänkta eller målsäganden återkallar sitt samtycke enligt 4 eller 5 § i nämnda lag eller den som misstänks för förseelsen har motsatt sig straffordern enligt 18 § i nämnda lag.

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 tillställas domkapitlet då ärendet gäller en präst och då ärendet gäller andra tjänsteinnehavare tillställas 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. Också handlingar som gäller självård eller diakoniarbete för enskilda personer ska sekretessbeläggas.

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 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 20 . 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, iakttas de föreskrifter som gäller vid ikraftträdandet. Ett disciplinärt ärende som anhängiggjorts innan denna lag trätt i kraft slutbehandlas med iakttagande av de bestämmelser som gäller vid ikraftträdande. Har ett tjänstefel eller ett

olämpligt uppträdande eller en förseelse ägt rum innan denna lag träder i kraft, men har ärendet inte anhängiggjorts förrän denna lag träder i kraft, ska ärendet behandlas enligt bestämmelserna i denna lag.

När denna lag träder i kraft ska den gällande arbetsgivartjänstestadgan 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 anställningsförhållande har förklarats ledigt innan denna lag träder i kraft, tillämpas i fråga om de allmänna behörighetsvillkoren de föreskrifter 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 10 maj 2012

Statsministerns ställföreträdare, finansminister

JUTTA URPILAINEN

Inrikesminister *Päivi Räsänen*

Lag

om ändring av kyrkolagen

På förslag av kyrkomötet och i enlighet med riksdagens beslut
upphävs i kyrkolagen (1054/1993) 18 kap. 5 § och 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., sådan den lyder i lag 1274/2003, nya 7 och 8 punkter samt till paragrafen, sådan den lyder i lagarna 1274/2003 och 118/2011, ett nytt 2 mom., varvid nuvarande 2 mom. blir 3 mom. i stället för den 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:

Gällande lydelse

5 kap.

Prästämberet

Föreslagen lydelse

5 kap.

Prästämberet

1 a §

Prästämberet, präst och prästtjänst

I denna lag avses med

1) **prästämbetet** enligt de lutherska bekännelseskriterierna det kyrkans ämbete som inrättats för förkunnandet av evangelium och förvaltandet av sakramenten och till vilket man kallas och till vilket man vigs vid präst-

vigningen,

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

3 §

Avsked från prästämbetet

Avsked från prästämbetet beviljas av domkapitlet på begäran.

Har en präst avvikit från kyrkans bekännelse, kan domkapitlet avstänga honom från utövning av prästämbetet. Har en från prästämbetet avstängd präst inte inom sex månader efter avstängningen begärt avsked från prästämbetet eller visat att han vill hålla fast vid bekännelsen, kan domkapitlet efter att ha hört honom och utan att han begär det bevilja honom avsked.

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 bekännelse 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 bekännelse, 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 uppförande, försummelser 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 är avstängd eller på viss tid skild från utövning av prästämbetet eller prästtjänsten eller som är avsatt från sin prästtjänst är inte valbar till prästerliga förtroendeuppdrag i kyrkan. En präst som är avstängd från utövning av prästämbetet har inte heller rätt att rösta vid val av biskop, prästassessor eller kontraktsprost eller vid val av medlemmar av stiftsfullmäktige eller ombud till kyrkomötet.

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 militärpräster till det stift inom vars område hans eller hennes egentliga tjänsteställe finns.

6 kap.

Tjänsteinnehavare och arbetstagare

A. Allmänna stadganden

1 §

Tjänsteinnehavare och arbetstagare

Tjänsteinnehavare i kyrkan, i en församling eller i en kyrklig samfällighet är den som anställts i tjänsteförhållande och arbetstagare är den som anställts i arbetsavtalsförhållande.

Endast en medlem av den evangelisk-lutherska kyrkan kan vara tjänsteinnehavare i kyrkan eller i en församling eller i en kyrklig samfällighet eller stå i ett sådant varaktigt arbetsförhållande som ansluter sig till uppgifter vid gudstjänster eller kyrkliga förrättningar eller som berör diakoni eller undervisning.

Om behörighetsvillkoren för tjänsterna

6 kap.

Personal

Allmänna bestämmelser

1 §

Arbetsgivare och personal

Med arbetsgivare avses i detta kapitel församlingar, kyrkliga samfälligheter, domkapitlet 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 be-

*Gällande lydelse**Föreslagen lydelse*

stadgas eller bestäms särskilt.

Om den språkkunskap som krävs av tjänsteinnehavarna föreskrivs i kyrkoordningen med beaktande av 3 kap. 5 § och 4 kap. 4 §.

Över tjänsteinnehavare och arbetstagare i kyrkan, domkapitlen, församlingarna och de kyrkliga samfälligheterna samt även över de präster som inte innehar någon prästtjänst förs matrikel. Om uppbevaring, användning och avlägsnande av uppgifter i matrikeln skall iakttas matrikellagen (1010/89).

stäms 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 särskilt 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 §

2 §

Utlänningars behörighet till tjänst i kyrkan eller i en församling eller kyrklig samfällighet

Tjänsteinnehavare och tjänsteförhållande

Till en tjänst i kyrkan eller i en församling eller kyrklig samfällighet kan utnämnas även andra än finska medborgare.

Till följande tjänster kan endast en finsk medborgare utnämnas:

- 1) biskopsämbete.
- 2) assessorstjänst i domkapitlet,
- 3) ecklesiastikrådstjänst,
- 4) kyrkoherdetjänst, om inte något annat följer av 25 kap. 12 §, samt

5) sådan ledande tjänst som direkt är underställd kyrkostyrelsen eller kyrkorådet eller gemensamma kyrkorådet i kyrkan, i en församling eller kyrklig samfällighet samt en ledande tjänst som är jämställd med en sådan tjänst och beträffande vilken detta bestäms i tjänstestadgan.

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

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

2 a §

Studier och examensbevis från utlandet

För den behörighet som en utbildning eller en yrkespraktik som genomgått av medborgare i stater inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet ger för tjänst i kyrkan, i en

församling eller en kyrklig samfällighet gäller i tillämpliga delar vad som därom stadgas i lagen om erkännande av utbildning och yrkespraktik som genomgått av medborgare i stater inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (1597/92).

Beträffande den tjänstebehörighet som andra än i 1 mom. avsedda högskolestudier utomlands medför gäller lagen om den tjänstebehörighet som högskolestudier utomlands medför (531/86).

I kyrkoordningen ingår närmare bestämmelser om hur de lagar som nämns i 1 och 2 mom. skall tillämpas vid beslut om behörighet för tjänster i kyrkan, i en församling eller en kyrklig samfällighet.

3 §

Tystnadsplikt

En tjänsteinnehavare får inte under den tid han står i tjänsteförhållande eller därefter utnyttja eller olovligen för andra röja en sådan omständighet som i tjänsten kommit till hans kännedom och som enligt vad som särskilt stadgas eller bestäms skall hållas hemlig eller som gäller någon annans hälsotillstånd eller som på grund av sakens beskaffenhet annars uppenbarligen inte får röjas.

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 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 §

*Kontroller och utredningar som gäller hälso-
tillstånd*

— — — — —
Den som anställs i en tjänst kan åläggas att som en förutsättning för utnämning till tjänsten visa upp ett intyg över narkotikatest i de situationer som avses i 7 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004). I fråga om rätten att ålägga en tjänsteinnehavare att visa upp ett intyg över narkotikatest gäller vad som föreskrivs i lagen om integritetsskydd i arbetslivet.

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.

4 a §

Uppvisande av straffregisterutdrag

En förutsättning för utnämning till en tjänst eller anställning i ett tjänsteförhållande är i de fall som avses i 2 § lagen om kontroll av brottslig bakgrund hos personer som arbetar med barn (504/2002) att personen i fråga på begäran av den myndighet som tillsätter tjänsten har visat upp ett straffregisterutdrag enligt 6 § 2 mom. straffregisterlagen (770/1993). Om ett straffregisterutdrag inte finns att tillgå när en tjänst tillsätts skall beslutet vara villkorligt och bekräftas först när ett utdrag har visats upp. Den som villkorligt valts till tjänsten skall visa upp ett straffregisterutdrag senast 30 dagar efter delfående av beslutet om valet eller inom en längre tidsfrist som den myndighet som tillsätter tjänsten beviljat av särskilda skäl. Om utdraget inte visas upp inom ovan avsedd tid, förfaller valet. Den myndighet som gjort det villkorliga valet fattar beslut om att valet skall bekräftas eller förfalla. En behörig lägre verkställande myndighet kan besluta om bekräftandet.

5 §

Kyrkans tjänste- och arbetskollektivavtal

Genom tjänste- och arbetskollektivavtal mellan den evangelisk-lutherska kyrkans avtalsdelegation och föreningar som bildats för att bevaka tjänsteinnehavarnas och arbetstagarernas intressen kan, så som därom särskilt stadgas, överenskommas om avlöning och övriga villkor i anställningsförhållandet för kyrkans, församlingarnas och de kyrkliga samfundens anställda, utan hinder av vad som stadgas i denna lag eller i övriga författningar rörande kyrkan eller dess församlingar.

6 §

Anordnande av tjänstledighet, semester och fritid för präster, lektorer och kantorer

Kyrkostyrelsen meddelar närmare föreskrifter om hur en prästs, lektors eller kantors tjänstledighet, semester och fritid skall ordnas.

6 a §

Permittering

Om de uppgifter som hör till en tjänst eller möjligheterna att erbjuda uppgifter har minskat tillfälligt och annat arbete inte skäligen kan ordnas för tjänsteinnehavaren hos samma arbetsgivare, har myndigheten rätt att permittera tjänsteinnehavaren så att tjänsteutövningen och löneutbetalningen avbryts för viss tid, högst för tre veckor under ett kalenderår, medan tjänsteförhållandet i övrigt består.

En tjänsteinnehavare i en församling permitteras av kyrkorådet eller församlingsrådet och en tjänsteinnehavare i en kyrklig samfundlighet av det gemensamma kyrkorådet. Den som innehar prästtjänst i en församling eller en kyrklig samfundlighet permitteras dock av domkapitlet på framställning av ovan nämnda

5 §

Övriga bestämmelser och föreskrifter om tjänsteinnehavares anställningsförhållanden

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

6 §

Pensioner

Bestämmelser om tjänsteinnehavares och arbetstagarers rätt till pension samt om rätt för en tjänsteinnehavare eller arbetstagarers förmånstagare att få familjepension utfärdas särskilt.

myndighet. En tjänsteinnehavare vid kyrkostyrelsen permitteras av kyrkostyrelsen. Tjänsteinnehavare vid domkapitlet permitteras av domkapitlet. Utan hinder av vad som föreskrivs i någon annan lag kan ett beslut om permittering verkställas även om beslutet har överklagats genom besvär.

Kyrkostyrelsen meddelar närmare föreskrifter om permittering.

6 b §

Permitteringsförfarande

Sedan vederbörande myndighet konstaterat att permittering är nödvändig skall den omedelbart och, om möjligt, senast tre månader före permitteringens början tillställa förtroendemannen eller, om sådan inte finns, den som saken gäller ett förhandsmeddelande om permitteringen. Då permitteringen gäller minst tio tjänsteinnehavare skall förhandsmeddelande även tillställas Arbetskraftsmyndigheterna. I förhandsmeddelandet skall nämnas permitteringens orsak, beräknade begynnelse-tidpunkt och längd samt en uppskattning av antalet permitterade tjänsteinnehavare inom varje yrkesgrupp.

Meddelandet om permittering skall ges tjänsteinnehavaren minst 14 dagar innan permitteringen börjar. Meddelandet skall ges tjänsteinnehavaren personligen, om inte något annat avtalas med förtroendemannen. I meddelandet skall nämnas orsaken till permitteringen, begynnelse-tidpunkten och längden. Tjänsteinnehavaren skall på begäran ges ett skriftligt intyg över permitteringen. Meddelandet om permittering skall delges den ovan avsedda förtroendemannen och, om permitteringen gäller minst tio tjänsteinnehavare, även Arbetskraftsmyndigheterna.

7 §

Boendeskyldighet

En tjänsteinnehavare är skyldig att bo i en för honom reserverad tjänsebostad eller annars tillräckligt nära sitt tjänstgöringsområde, om en ändamålsenlig skötsel av tjänsten krä-

7 §

Militärpräster

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

ver detta. Kyrkostyrelsen kan meddela närmare föreskrifter om tillämpningen av detta stadgande.

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

8 §

Avgång från tjänst

Avgångsåldern för tjänsteinnehavare är 68 år. (31.3.2006/236)

En tjänsteinnehavare är skyldig att avgå från sin tjänst, om hans arbetsförmåga väsentligen och varaktigt har nedgått på grund av sjukdom, lyte eller skada. Om en präst eller en tjänsteinnehavare som utnämnts till en lektorseller kantorstjänst därvid inte efter uppmaning avgår, och har han rätt till invalidpension, kan han beviljas avsked utan ansökan. Annan tjänsteinnehavare kan under samma förutsättning uppsägas från sin tjänst.

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 prästämbetet 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.

8 a §

Uppsägning av ett tjänsteförhållande

Andra tjänsteförhållanden än de som avses i 6 och 7 mom. kan ömsesidigt sägas upp så att de upphör vid uppsägningstidens utgång. Innan en myndighet genomför en uppsägning skall tjänsteinnehavaren ges tillfälle att bli hörd om grunden för uppsägningen. Uppsägningsbeslutet skall motiveras.

En tjänsteinnehavare får sägas upp på följande grunder:

1) tjänsten dras in och tjänsteinnehavaren kan inte skäligen placeras i en annan tjänst vars behörighetsvillkor han uppfyller, anställas i ett sådant arbetsförhållande eller tillfälligt tjänsteförhållande i vilket uppgifterna inte väsentligen avviker från tjänsteinnehavarens uppgifter eller utbildas för nya uppgifter,

2) tjänsteinnehavaren förmår inte sköta sina tjänsteuppgifter på ett behörigt sätt,

3) tjänsteinnehavaren handlar trots en be-

vislig anmärkning från en förman fortgående eller väsentligen i strid med sin tjänsteplikt eller försummar trots anmärkning denna fortgående eller i väsentlig grad, eller

4) för uppsägning av tjänsteinnehavaren föreligger något annat synnerligen vägande skäl som grundar sig på omständigheter som gäller tjänsteutövningen.

Skäl som avses i 2 mom. 2 och 4 punkten är i ingen händelse

1) sjukdom, lyte eller skada, om inte följden härav varit en sådan väsentlig och permanent nedsättning av tjänsteinnehavarens arbetsförmåga att han skulle vara beräddad till invalidpension,

2) graviditet eller förlossning, eller

3) deltagande i en stridsåtgärd som verkställs av en tjänsteinnehavarförening på grundval av föreningens beslut.

En tjänsteinnehavare som har beviljats tjänstledighet på grund av särskild moderskapsledighet eller moderskaps-, faderskaps-, föräldra- eller vårdledighet har samma uppsägningsskydd som en arbetstagar har enligt lagen om arbetsavtal (320/70). Detsamma gäller en tjänsteinnehavare som är gravid eller som har meddelat att rätten till ovan nämnda ledigheter kommer att utnyttjas.

Tjänsteförhållandet för en tjänsteinnehavare som är förtroendeman kan sägas upp endast om majoriteten av de tjänsteinnehavare och arbetstagare vars förtroendeman han är ger sitt samtycke till detta eller om skälet för uppsägningen är ytterst vägande.

En församling eller en kyrklig samfällighet kan inte genom uppsägning avbryta tjänsteförhållandet för en tjänsteinnehavare som utnämnts till en präst-, en lektors- eller en kantorstjänst eller förordnandet för en präst att tjänstgöra som församlingspastor eller att sköta en prästtjänst. Domkapitlet kan avbryta eller återkalla sitt förordnande för en präst att tjänstgöra som församlingspastor eller att sköta en prästtjänst, om det finns grundad anledning till detta.

Om tjänsteförhållandets upphörande för biskopar stadgas i 18 kap. 5 §.

8 b §

Ett tjänsteförhållandes upphörande utan uppsägning

Ett tjänsteförhållande upphör utan uppsägning och uppsägningstid

1) när den tid för vilken tjänsteinnehavaren har anställts har gått ut, dock under förutsättning att tjänsteförordnandet vid tiden för utfärdandet har varit tidsbundet enligt lagen om arbetsavtal,

2) när den anställande myndigheten före utgången av provotiden har beslutat att tjänsteinnehavaren i fråga inte skall anställas ordinarie, dock under förutsättning att beslutet inte har fattats på osakliga grunder,

3) vid utgången av den kalendermånad under vilken tjänsteinnehavaren uppnår den i 8 § stadgade avgångsåldern,

4) från den tidpunkt då tjänsteinnehavaren har utnämnts, förordnats eller överförs som ordinarie till en annan tjänst i kyrkan, en församling eller en kyrklig samfällighet,

5) när kyrkostyrelsen har beviljat en tjänsteinnehavare invalidpension tills vidare, rästat från utgången av den kalendermånad under vilken tjänsteinnehavarens rätt till lön under tiden för tjänstledighet har upphört eller, om församlingen har fått vetskap om pensionsbeslutet senare, räknat från dagen för delfåendet, eller

6) när en tjänsteinnehavare har avsatts från tjänst genom disciplinärt förfarande enligt 23 kap., den dag beslutet vinner laga kraft.

Det som stadgas i 1 mom. 3 punkten gäller varken interimistiska eller tillfälliga tjänsteinnehavare.

Ett tillfälligt tjänsteförhållande upphör senast vid utgången av budgetåret, om inte beslut om fortsatt anställningsförhållande har fattats före det.

En tjänsteinnehavares förordnande att sköta en vakant tjänst eller ett vikariat kan när som helst återkallas och tjänsteinnehavaren återgår då omedelbart till sin tidigare tjänst.

Om en tjänsteinnehavare utträder ur kyrkan eller olovligen eller utan att anmäla godtagbart förfall uteblir från tjänsteutövningen utöver 30 kalenderdagar i en följd, har tjänsteförhållandet upphört av sig självt. Den myndighet som har rätt att verkställa uppsägning

skall då med sitt beslut utan dröjsmål konstatera att tjänsteförhållandet upphört. Innan ett tjänsteförhållande konstateras ha upphört skall tjänsteinnehavaren beredas tillfälle att bli hörd, om inte detta med tanke på omständigheterna medför oskäligt förfång.

9 §

Avslängning från tjänsteutövning

En tjänsteinnehavare kan vid behov avstängas från tjänsteutövningen och en präst dessutom från utövning av prästämbetet,

1) under tiden för åtal för brott och disciplinärt förfarande samt därav föranledda undersökningar,

2) om tjänsteinnehavaren vägrar att delta i en i 4 § nämnd hälsokontroll eller hälsoundersökning,

3) om tjänsteinnehavaren lider av en sjukdom, ett lyte eller en skada som i väsentlig mån stör skötseln av tjänsten, eller

4) omedelbart efter uppsägning, om allmän fördel kräver detta.

Har ett beslut om uppsägning av en tjänsteinnehavare inte vunnit laga kraft vid uppsägningstidens utgång, skall tjänsteinnehavaren avstängas från tjänsteutövningen, om inte besvärsmyndigheten av särskilda skäl bestämmer något annat. Har en tjänsteinnehavare avsatts, skall han omedelbart avstängas från tjänsteutövningen även om beslutet inte har vunnit laga kraft.

Avstängning från tjänsteutövning får inte pågå längre än vad som är behövligt.

10 §

Förfarandet vid avstängning från tjänsteutövning

Beslut om avstängning från tjänsteutövning fattas av den i 23 kap. 3 § nämnda myndigheten också i det fall att beslutet inte fattas i samband med ett disciplinärt ärende.

Innan tjänsteinnehavaren avstängs från

9 §

*Inledande av ett tjänsteförhållande**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,

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 utan grund enligt 2 mom. anställts för viss tid eller som utan grundad orsak upprepade gånger efter varandra anställts för viss tid har när tjänsteförhållandet avslutas rätt att få ersättning som motsvarar lönen för minst sex och högst 24 månader. Ersättningskravet kan läggas fram senast inom sex månader efter det att tjänsteförhållandet avslutats.

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 arbetsgiva-

tjänsteutövningen skall han beredas tillfälle att avge förklaring i saken, om inte avslängningen på grund av sakens natur skall träda i kraft omedelbart.

Ett beslut genom vilket en tjänsteinnehavare avstängs från tjänsteutövning eller en präst från utövning av prästämbetet skall iakttas även om besvär anförs över beslutet.

rens 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 orsak 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. Bestämmer om ansökningsförfarandet finns i kyrkoordningen.

11 §

Tjänster till vilka en präst eller en lektor kan utnämnas

Skall enligt behörighetsvillkoren för en tjänst tjänsteinnehavaren vara antingen präst eller lektor, tillämpas på tjänsteförhållandet de stadganden som gäller prästtjänster, om tjänsteinnehavaren är präst, och de stadganden som gäller lektorstjänster, om tjänsteinnehavaren är lektor.

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 § flyttas 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 någon annan särskilt vägande orsak 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 skyndsam 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 sköta tjänsten.

12 §

Vissa skyldigheter som hänför sig till en lektorstjänst

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

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 ekklesiastikråd 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.

B. Tjänster i en församling och kyrklig samfällighet

13 §

Församlingens tjänster

I en församling skall det finnas en kyrkoherdetjänst. Om de övriga tjänster som en församling skall inrätta för att fullgöra sina

13 §

Behörighetsvillkor

De allmänna utnämningsgrunderna för offentliga tjänster anges i grundlagen.

Endast en konfirmerad medlem av evange-

uppgifter bestäms i kyrkoordningen.

Två eller flera församlingar som hör till samma stift kan gemensamt ha en kyrkoherdetjänst och en kantorstjänst eller endera. Domkapitlet beslutar om inrättande och indragning av en gemensam kyrkoherdetjänst. Motsvarande beslut om en kantorstjänst fattas av församlingarna i frda. Om övriga gemensamma tjänster bestäms i kyrkoordningen.

Ett beslut om inrättande av en gemensam kyrkoherdetjänst eller kantorstjänst skall iaktas då tjänsten i den ena församlingen blir ledig och tjänsteinnehavaren i den andra församlingen samtycker till att övergå till den för de båda församlingarna gemensamma tjänsten. Domkapitlet kan dock av särskilda skäl bestämma att beslutet skall verkställas samt förplikta tjänsteinnehavaren att övergå till den gemensamma tjänsten utan dennes samtycke. Kyrkostyrelsen kan meddela närmare föreskrifter om förfarandet vid val av tjänsteinnehavare.

14 §

Tjänstestadga

Behövliga bestämmelser om villkoren i tjänsteinnehavarnas anställningsförhållanden utöver gällande stadganden och tjänstekollektivavtal meddelas i en tjänstestadga. I tjänstestadgan meddelas även allmänna bestämmelser om anställning. Tjänstestadgan godkänns av kyrkofullmäktige, vars beslut skall underställas domkapitlet för fastställelse.

Tjänstestadgan gäller inte innehavare av en prästtjänst eller en präst som förordnats till församlingsspastor eller att sköta en prästtjänst, inte heller tjänsteinnehavare som utnämnts till lektors- eller kantorstjänster, om inte något annat bestäms i kyrkoordningen.

lisk-lutherska kyrkan i Finland är behörig att stå i

- 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 det 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. Dispensen 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 vara högst två månader, om detta föreskrivs särskilt eller om arbetsgivaren av grundad orsak 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 orsak 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 förbinder sig att genomgå specialutbildningen. Om sökanden inte genomgår specialutbildningen inom den rimliga tid som arbetsgivaren bestämmer kan sökanden sägas upp så att uppsägningstid enligt 55 § iakttas.

C. Övriga tjänster

15 §

Tjänster vid kyrkostyrelsen och domkapitlen och tjänstestadgan för dessa tjänster

Vid kyrkostyrelsen och domkapitlen finns för skötseln av deras uppgifter nödvändiga tjänster. Om besättande av dessa tjänster samt om tjänsteinnehavarnas ställning och skyldigheter bestäms utan hinder av 11 § i en av kyrkomötet antagen tjänstestadga, om inte något annat särskilt föreskrivs eller avtalas.

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 §

Militärpräster

Vid försvarsmakten kan det Unnas prästtjänster. Ledningen och tillsynen över militärpräster ankommer på fältbiskopen såsom ledare för försvarsmaktens andliga arbete. En militärprest är underställd fältbiskopen i det som gäller utövningen av prästämbetet. Militärprästtjänsterna besätts på det sätt som stadgas särskilt.

Om disciplinär bestraffning av en militär-

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 förutsättningarna att sköta uppgiften med beaktande av hälsotillståndet samt dessutom vid

präst i sådant som ansluter sig till prästäm-
bet stadgas i 23 kap. 9 § 2 och 3 mom.

Fältsbiskopen tillhör ärkestiftet och en annan
militärpräst det stift på vars område hans
egentliga tjänstgöringsplats finns.

*behov deltar i kontroller och undersökningar
för att utreda saken. Arbetsgivaren svarar för
de nödvändiga kostnader som orsakas av de
kontroller och undersökningar som arbetsgi-
varen bestämt.*

*Den myndighet som beslutar om en an-
ställning i tjänsteförhållande kan av grundad
orsak bestämma att en redogörelse enligt 1
mom. inte ska krävas.*

*Finns uppgifter om förutsättningarna att
sköta uppgiften med beaktande av hälsotill-
ståndet inte att tillgå när beslut fattas om an-
ställning i ett tjänsteförhållande ska beslutet
vara villkorligt. Tjänsteinnehavaren ska
meddela uppgifterna inom den rimliga tid
som den myndighet som beslutar om anställ-
ning i tjänsteförhållandet bestämmer. Om
uppgifterna inte meddelas inom denna tid el-
ler myndigheten utifrån de uppgifter den fått
anser att tjänsteinnehavaren inte är lämplig
för tjänsten, ska myndigheten besluta att be-
slutet om anställning i tjänsteförhållandet
förfaller. Beslutet träder i kraft när det har
delgivits tjänsteinnehavaren. I annat fall be-
slutar 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 undersök-
ningar för att utreda saken.*

17 §

Tjänster för särskilda behov

Präst- och lektorstjänster kan inrättas vid
fängelser samt för dövas själavård och för öv-
riga särskilda behov. I allt som rör prästäm-
bet eller verksamheten som lektor lyder tjäns-
teinnehavaren under domkapitlet.

Domkapitlet besätter en vid ett fängelse el-
ler någon annan anstalt inrättad präst- eller
lektorstjänst efter att ha ledigförklarat tjänsten
och fått utlåtande om sökandena av den myn-
dighet som saken gäller. Domkapitlet förord-
nar vid behov tillfälliga tjänsteinnehavare

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 prövotid för en för-
samlingspastor i en församling.*

*Om en tjänsteinnehavare anställs i ett an-
nat tjänsteförhållande hos en och samma ar-
betsgivare och hans eller hennes uppgift eller*

*Gällande lydelse**Föreslagen lydelse*

samt tjänsteinnehavare att sköta en tjänst interimistiskt eller som vikarie.

ställning ändras avsevärt och tjänsteinnehavaren 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 avslutas omedelbart. Hävande får inte ske på diskriminerande grunder eller grunder som i övrigt är osakliga 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 på något annat ställe.

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 tjänsteinnehavaren har rätt att få dem.

21 §

Utvecklande av arbetsgemenskapen och arbetsatmosfären

När en uppgift som tjänsteinnehavaren sköter eller när arbetsmetoderna ändras eller utvecklas ska arbetsgivaren sträva efter att se till att tjänsteinnehavaren kan handha 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 en god och förtroendefull arbetsatmosfär.

22 §

Arbetarskydd

Arbetsgivaren ska handha 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 specifikation 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 samt av frågor som hör till en fackförenings verksamhet. När rätten att sammankomma utövas får arbetsgivarens verksamhet inte orsakas besvär.

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 tillsynsföreskrifter.

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 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 beaktelsen 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 riskera 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 de som avses i 1 mom. Arbetsgivaren kan efter att ha gett tjänsteinnehavaren en möjlighet att höras, 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 höras innan ett tillstånd för bisyssla återkallas.

31 §

Att lämna hälsoupplysningar

Utöver det som bestäms i lagen om före-

tagshälsovård (1383/2001) är en tjänsteinnehavare skyldig att på begäran av arbetsgivaren lämna nödvändiga 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 höras. 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 iaktta arbetarskyddet i enlighet med vad som föreskrivs om tjänsteinnehavarens skyldigheter i arbetarskyddslagen 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 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 om att 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 ett tjänsteförhållande. 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 tjänsteinnehavaren möjlighet att höras 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 ecklesiastikråd 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 på deltid tills vidare 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 en möjlighet att höras, besluta att tjänsteinnehavarens skyldighet att utöva sin tjänst ändras, om en omorganisering av verksamheten eller någon annan grundad orsak 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 församlingspastor 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 orsak 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 grundade orsaker 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 höras före en förflyttning enligt 1 och 2 mom. eller ett återkallande enligt 2 mom.

39 §

Tjänsteinnehavarens ställning när församlingsindelningen ändras och en rörelse överläts

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

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

Vid en överlåtelse av en rörelse övergår de rättigheter och skyldigheter som arbetsgivaren har med anledning av de tjänsteförhållanden som gäller vid överlåtelsen till den nya ägaren eller innehavaren. Om överlåtelsen sker till en privaträttslig sammanslutning

eller stiftelse, förflyttas tjänsteinnehavarna till ett arbetsavtalsförhållande hos mottagaren. I detta fall övergår inte de rättigheter och skyldigheter som uttryckligen följer av tjänsteförhållandet men inte är utmärkande för ett arbetsavtalsförhållande till mottagaren.

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

Mottagaren är skyldig att iaktta det tjänstekollektivavtal som gäller vid 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 församlingsprästers 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 orsak 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 höras.

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 förblir i kraft, 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 möjligheter 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 nödvändigt 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 fått 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 lämna tjänsteinnehavaren förhandsinformation om grunderna för permitteringen samt om en uppskattning av dess omfattning, av det sätt på vilket den genomförs, av tidpunkten då den inleds 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 för när den inleds 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 inleds. 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 Arbetskraftsmyndigheterna.

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 innan permitteringen avslutas, om han eller hon känner till när permitteringen kommer att avslutas. 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 avslutas, 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 ett tjänsteförhållande avslutas, och en permittering som gäller tills vidare 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 fått 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 §.

Avslutande av ett tjänsteförhållande

48 §

Avslutande av ett tjänsteförhållande utan uppsägning

Ett tjänsteförhållande avslutas 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 tjänsteinnehavare 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 delfåendet 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 avslutas 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. Ett tjänsteförhållande 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 en möjlighet att höras.

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 avslutas 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 avslutas 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 §

**Avslutande av tjänsteförhållandet för
en biskop**

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

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

50 §

**Uppsägningsgrunder som beror på tjänste-
innehavaren**

En arbetsgivare får inte säga upp ett tjänsteförhållande på grunder som beror på tjänsteinnehavaren, om inte grunderna är sakliga och vägande. Som orsaker 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 orsaker 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 förening för tjänsteinnehavare genomför i enlighet med föreningens beslut,

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

4) att tjänsteinnehavaren anlitar de rätts-

skyddsmedel som finns att tillgå.

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 ett så allvarligt brott i samband med 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 inte med hänsyn till hans eller hennes yrkesskicklighet och förmåga 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 någon annan anställts för liknande uppgifter och det under samma tid inte har skett några förändringar i arbetsgivarens verksamhetsförutsättningar,

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

53 §

Särskilt uppsägningsskydd

En tjänsteinnehavare som har beviljats tjänstledighet för familjeledighet har samma uppsägningsskydd enligt arbetsavtalslagen som en arbetstagare. 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

Mottagaren vid en överlåtelse får inte säga upp en tjänsteinnehavares anställning enbart på grund av att rörelsen överlåtits.

När en arbetsgivare överläter sin rörelse på det sätt som anges i 39 § 2 mom får tjänsteinnehavaren utan att den uppsägningstid iakttas som annars tillämpas i tjänsteförhållandet eller oberoende av anställningens längd säga upp tjänsteförhållandet så att det avslutas på dagen för överlåtelsen, om arbetsgivaren eller den nya innehavaren av rörelsen har underrättat 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 avslutas på dagen för överlåtelsen eller senare, dock senast inom en månad från underrättelsen.

55 §

Uppsägningstid

När en arbetsgivare 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. iakttas.

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 §

Hur rätten att häva 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 och vilken den är 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 höras 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 på det sätt som anges i 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 deras anställning ska domkapitlet innan beslut fattas ge församlingen eller den kyrkliga samfälligheten en 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 regleras 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 § i detta kapitel.

60 §

När ett tjänsteförhållande fortsätter

En tjänsteinnehavares tjänsteförhållande fortsätter utan avbrott om uppsägning eller hävning av tjänsteförhållandet enligt ett beslut som fått laga kraft har skett utan en lagbestämd grund för uppsägning eller hävning. Tjänsteinnehavarens tjänsteförhållande fortsätter utan avbrott också om ett beslut enligt 16 § 3 mom. om att ett tjänsteförhållande förfaller har fattats utan lagbestämd grund enligt ett lagakraftvunnet 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 fått laga kraft, anses tjänsteförhållandet ha avslutats enligt det första beslutet i ärendet, om inte något annat följer av uppsägningstiden.

Om domstolen i de fall som regleras i 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 med laga kraft och arbetsgivaren har fått den utredning som avses nedan 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 skulle ha skött sin tjänst. Likaså beaktas som avdrag den inkomstrelaterade dagpenning, grunddagpenning och det arbetsmarknadsstöd enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002) som betalats till tjänsteinnehavaren samt den dagpenningsförmån 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 behörig arbetslöshetskassa 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 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 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 huruvida 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 mottagare av rörelse enligt 39 § när överlåtaren har sagt upp en tjänsteinnehavare före överlåtelsen.

En arbetsgivare som avsiktligt eller av oaktsamhet försummar att fullgöra sina skyldigheter enligt 1 mom. ska ersätta tjänsteinnehavaren 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 § i detta kapitel kan besluta att en tjänsteinnehavare interimistiskt ska avstängas från tjänsteutövning och en präst interimistiskt 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 och 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 reglementet för rådet. Kyrkoherden beslutar om att en tjänsteinnehavare i församlingen ska avstängas interimistiskt från tjänsteutövning.

Gemensamma kyrkorådet eller någon annan myndighet som bestäms i reglementet för rådet 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 en möjlighet att höras i saken. När en präst avstängs från att utöva prästämbetet ska förfarandet enligt 5 kap. 3 § i denna lag följas. Domkapitlet ska innan innehavaren av en prästtjänst avstängs från tjänsteutövning ge kyrkorådet, församlingsrådet eller gemensamma kyrkorådet en 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 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 ett tjänsteförhållande, inom tre år från utgången av det kalenderår då löneposten eller förmånen borde ha betalats eller getts. Om detta yrkande inte har lagts fram inom utsatt 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 belopp som återkrävs och grunden för återkravet.

På 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 förvaltningsvistemål vid förvaltningsdomstolen.

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

73 §

Arbetsintyg

När ett tjänsteförhållande avslutas 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 avslutades 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 avslutades. Intyg över tjänsteinnehavarens arbetsskicklighet, flit och uppförande ska dock begäras inom fem år från det att tjänsteförhållandet avslutades.

Om mer än tio år har förflutit från det att tjänsteförhållandet avslutades 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 §

Kyrkoherde, kaplan och kantor

En kyrkoherde eller kaplan vars tjänst upphör på grund av ändringar i församlingsindelningen överförs till en kaplanstjänst i den församling som utvidgas eller bildas eller som annars berörs av ändringarna. *Upphör en kantorstjänst, överförs tjänsteinnehavaren till en kantorstjänst i någon av de församlingar som avses i detta moment.* Om avlöning av en förflyttad tjänsteinnehavare gäller 2 § 2 mom.

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 av en förflyttad tjänsteinnehavare tillämpas vad som bestäms i 2 § 2 mom.*

18 kap.

Biskopsämbetet

4 §

Valförrättning och utfärdande av fullmakt

Domkapitlet utfärdar fullmakt till biskopsämbetet för den som har blivit vald.

5 §

Tjänsteförhållandets upphörande

I fråga om tjänsteförhållandets upphörande för en biskop gäller i tillämpliga delar vad som bestäms i 6 kap. 8 och 8 b §. Anmäler en biskop före föreskriven avgångsålder till domkapitlet att han kommer att avgå, upphör hans tjänsteförhållande vid den tidpunkt som han därvid meddelar. (upphävs)

En biskop beviljas avsked av domkapitlet, om inte tjänsteförhållandet har upphört på annat sätt. En biskop som på ett bestående sätt har förlorat sin arbetsförmåga kan utan ansökan entledigas.

18 kap.

Biskopsämbetet

4 §

Valförrättning och utfärdande av tjänsteförordnande

Domkapitlet utfärdar tjänsteförordnande för den som blivit utsedd till biskop.

19 kap.

Domkapitlet

2 §

Medlemmar

Fältbiskopen är extra medlem av domkapitlet, om det är fråga om en militärpräst i ett ärende som gäller tjänstefel eller i ett disciplinärende.

7 §

Muntlig förhandling, syn och hörande

Domkapitlet kan hålla muntlig förhandling eller förrätta syn. Parterna skall bevisligen kallas till dessa. I en muntlig förhandling kan vittnen och sakkunniga höras på ed eller försäkran. Part kan även höras på sanningsförsäkran i andra ärenden än sådana som gäller tjänstefel *eller disciplin*. 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 erkännande och jämställande av sådana studier eller sådan utbildning eller yrkespraktik utomlands som avses i 6 kap. 2 a §, samt om den behörighet som i

19 kap.

Domkapitlet

2 §

Medlemmar

Fältbiskopen 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*

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

sistnämnda lagrum avsedda examina medför,

kap. 15 § i denna lag,

Kyrkostyrelsen ska ge sitt beslut enligt 1 mom. 6 a punkten inom fyra månader efter 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 § i denna lag. Delegationen utför dessutom i enlighet med hur kyrkostyrelsen bestämmer andra uppgifter med anknytning till erkännande av examina. Bestämmelser om delegationens sammansättning finns i en instruktion som kyrkostyrelsen godkänner.

7 §

Pensioner

Till den som stått i tjänste- eller arbetsförhållande till kyrkan, till en församling eller till en kyrklig samfällighet betalas pension och efter honom familjepension ur kyrkans centralfond så som stadgas särskilt. (upphävs)

Avtal kan ingås om betalning av pension ur kyrkans centralfond så som här om särskilt stadgas.

1) till präst och lektor som i enlighet med domkapitlets berättigande har verkat som präst eller lektor i en förening, annan sammanslutning, stiftelse eller anstalt,

2) till personer som har varit anställda i en mellankyrklig eller motsvarande organisation eller som varit anställda av någon annan evangelisk-luthersk kyrka eller dess församling för arbete bland finländska utvandrare,

3) till personer som har varit i missionsarbete utomlands, samt

4) till personer som i egenskap av diakonissa har handhaft en läraruppgift som huvudsyssla i en diakonissanstalt.

Avtal kan ingås om betalning av familjepension även efter en person som avses i 2 mom., så som stadgas särskilt.

23 kap.

(23 kap. upphävs)

Disciplinärt förfarande

1 §

Disciplinärt förfarande och åtal mot tjänsteinnehavare

Disciplinärt förfarande får inte inledas om saken är av sådan beskaffenhet att den skall göras anhängig vid domstol.

Disciplinärt förfarande får inte inledas om åtal mot vederbörande har väckts vid domstol på grund av samma omständighet. Väcks åtal vid domstol medan ett disciplinärt förfarande är anhängigt på grund av samma omständighet som har föranlett det disciplinära förfarandet, skall förfarandet avbrytas för den tid åtalet är anhängigt.

Disciplinärt förfarande får inte heller inledas eller disciplinStraff påföras om en domstol på grund av samma omständighet har ådömt straff eller om domstolen har förkastat ett sådant åtal mot tjänsteinnehavaren eller lämnat gärningen ostraffad. Utan hinder av detta kan tjänsteinnehavaren dock avsättas med iakttagande av disciplinärt förfarande enligt detta kapitel.

2 §

Domstolarnas anmälningsskyldighet

Åtalas en präst vid allmän domstol, skall domstolen därom underrätta vederbörande domkapitel, som kan utse ett ombud att vara närvarande vid handläggningen av målet. En anmälan behövs dock inte i ett sådant ärende som handläggs genom strafforder- eller ordningsbotsförfarande eller i ett mål som anhängiggjorts i sådant förfarande men på grund av den åtalades anmälan har överförs till handläggning vid domstol.

Har en domstol dömt en präst eller en tjänsteinnehavare i kyrkan, i en församling eller kyrklig samfällighet till straff för tjänstebrott eller till frihetsstraff för något annat brott, skall avskrift av utslaget utan dröjsmål tillställas domkapitlet då ärendet gäller en präst, och i annat fall den församling eller

kyrkliga myndighet hos vilken tjänsteinnehavaren är anställd.

3 §

Myndigheter som handlägger disciplinära ärenden

Domkapitlet handlägger disciplinära ärenden som gäller

1) innehavare av en präst- eller lektorstjänst i en församling eller kyrklig samfällighet,

2) även av någon annan präst i prästämbetet begånget tjänstefel eller oriktigt uppförande eller frågan om den inverkan som prästens brott eller förseelse har på prästämbetet, 3 punkten har upphävts genom L 29.11.1996/936.

4) tjänsteinnehavare i domkapitlet.

Kyrkostyrelsen behandlar disciplinära ärenden som gäller kyrkostyrelsens tjänsteinnehavare.

Kyrkorådet, gemensamma kyrkorådet eller församlingsrådet handlägger disciplinära ärenden som gäller tjänsteinnehavare i en församling eller kyrklig samfällighet, dock inte innehavare av en präst- eller lektorstjänst.

4 §

Undersökningsombud och disciplinombud

Domkapitlet förordnar för fyra år i sänder ett undersökningsombud för den förberedande undersökning av disciplinära ärenden som skall utföras i stiftet. Undersökningsombudet skall vara en med kyrkans verksamhet och förvaltning förtrogen person som avlagt juris kandidatexamen eller erhållit annan för uppgiften lämplig utbildning.

Kyrkostyrelsen och varje domkapitel förordnar för fyra år i sänder för handläggning av disciplinära ärenden vid myndigheten i fråga ett disciplinombud. Disciplinombudet beslutar självständigt om framställande av yrkanden och för även i övrigt myndighetens talan. Disciplinombudet skall vara en i kyrkans verksamhet och förvaltning förfaren

person som avlagt juris kandidatexamen.

Om det vid en i 3 § 3 mom. nämnd myndighet yrkas ett annat disciplinstraff gentemot en tjänsteinnehavare i en församling eller kyrklig samfallighet än skriftlig varning, skall myndigheten kalla det vid domkapitlet förordnade disciplinombudet att vara disciplinombud i delta ärende.

5 §

Förberedande undersökning

Har en i 3 § nämnd myndighet grundad anledning att förmoda att en präst eller någon annan tjänsteinnehavare som lyder under myndighetens disciplinrätt har gjort sig skyldig till ett tjänstebrott eller till ett sådant beteende som kan föranleda disciplinstraff, skall den se till att en förberedande undersökning verkställs i saken. Undersökningen utförs av stiftets undersökningsombud. Efter att undersökningen blivit klar skall myndigheten, om undersökningen ger anledning därtill, ge undersökningsmaterialet till den allmänna åklagaren eller till disciplinombudet eller inleda ett disciplinärt förfarande.

6 §

Anhängiggörande samt hörande av svaren

Sedan disciplinombudet har skaffat den tilläggsutrednings som möjligen krävs för sakens avgörande, beslutar han om disciplinärt förfarande skall inledas. I en församling och kyrklig samfallighet beslutar en i 3 § 3 mom. avsedd myndighet om inledande av ett sådant förfarande.

Anhängiggörandet sker så att den tjänsteinnehavare som är svarande delges yrkandet på disciplinstraff och det material på grundvalen av vilket disciplinstraff yrkas. Disciplinombudet skall ge dessa handlingar även åt den myndighet som handlägger det disciplinära ärendet.

Svaranden skall beredas tillfälle att inom skäligen tid avge förklaring. Företas muntlig behandling i det disciplinära ärendet, skall

disciplinombudet vara närvarande.

7 §

(Upphävts)

8 §

Disciplinstraffen

En tjänsteinnehavare som handlar mot sin tjänsteplikt eller försummar den eller som uppträder på ett med hänsyn till sin tjänstställning olämpligt sätt kan påföras disciplinstraff.

Disciplinstraffen är

- 1) skriftlig varning,*
- 2) skiljande från tjänsteutövning för minst en och högst sex månader, samt*
- 3) avsättning.*

Disciplinstraff kan inte påföras en biskop. Disciplinstraff kan inte heller påföras en medlem av ett domkapitel för förseelse som denne har gjort sig skyldig till i denna tjänst.

9 §

Disciplinstraff för präster

En präst som är i kyrkans eller i en församlings eller kyrklig samfällighets tjänst och som handlar mot sina tjänsteplikter eller som försummar dem eller uppträder på ett för innehavaren av prästämbetet olämpligt sätt kan, utöver de påföljder som nämns i 8 §, dömas till skiljande från prästämbetets utövning för minst en och högst sex månader. Visar förseelsen eller handlandet mot tjänsteplikten att vederbörande är uppenbart olämplig som präst, kan domkapitlet döma honom förlustig prästämbetet.

Har en präst genom ett laga kraft vunnet utslag av domstol befunnits vara skyldig till ett brott eller har en präst påförts disciplinstraff genom disciplinärt förfarande som varit anhängigt vid en annan myndighet än ett domkapitel, kan domkapitlet förklara honom förlustig sitt prästämbete, om skäl härtill föreligger enligt 1 mom.

Handlar en präst, som inte innehar tjänst

inom kyrkan eller i församling eller i kyrklig samfällighet, mot prästämbetets förpliktelser. kan domkapitlet ge honom skriftlig varning eller döma honom till en i 1 mom. nämnd påföljd.

10 §

Preskription

Disciplinstraff får inte påföras om inte ett disciplinärt förfarande har inletts enligt 6 § 2 mom. inom ett år från det att den omständighet som hade kunnat föranleda disciplinärt förfarande blev bekant för en myndighet som avses i 3 §.

Har i de fall som avses i 1 § 2 eller 3 mom. eller i 9 § 2 mom. disciplinärt förfarande inte inletts eller fortsatts inom tre månader efter att domstolens eller myndighetens utslag vann laga kraft, upphör rätten att inleda eller fortsätta det disciplinära förfarandet.

11 §

Skadestånd

Om ersättande av skada som orsakats i tjänsteförhållande gäller vad som stadgas särskilt. Ett yrkande på skadestånd handläggs separat oberoende av ett disciplinärt förfarande som enligt denna lag anhängiggörs mot tjänsteinnehavaren.

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

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

*Gällande lydelse**Föreslagen lydelse*

håller fast vid kyrkans bekännelse enligt 5 kap. 3 § och en lektor enligt 6 kap. 12 § och ett sådant valförslag för kyrkoherdeval som avses i 6 kap. 22 § i kyrkoordningen samt i fråga om beslut av ett organ eller en tjänsteinnehavare som är underställda domkapitlet,

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 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 underställd domkapitlet,

4 §

Kyrkobesvär

Ändring i beslut som fattats av kyrkofullmäktige, gemensamma kyrkofullmäktige, församlingens och stiftets valnämnd, stiftsfullmäktige, domkapitlet och kyrkostyrelsen samt i beslut som kyrkorådet, församlingsrådet och gemensamma kyrkorådet meddelat med anledning av ett rättelseyrkande eller ett disciplinärt förfarande söks hos förvaltningsdomstolen genom kyrkobesvär. Besvär i ett ärende som skall underställas skall dock anföras hos underställningsmyndigheten.

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 ska överklagas genom kyrkobesvär hos förvaltningsdomstolen. Ärenden som ska underställas ska dock överklagas hos underställningsmyndigheten.

6 §

Rätt att framställa rättelseyrkande och besvär

Ett disciplinombud har rätt att anföra besvär över beslut som givits i disciplinära ärenden som avses i 23 kap. 3 § 1 och 2 mom. samt 4 § 3 mom.

6 §

Rätt att framställa rättelseyrkande och besvär

(5 mom upphävs)

9 §

Rättelseyrkande- och besvärstid

9 §

Rättelseyrkande- och besvärstid

Tiden för ett rättelseyrkande som avser ett beslut om uppsägning enligt 6 kap. 52 § börjar löpa från utgången av den uppsägnings-

tid 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 besvärsmyndighetens beslut har lagts fram offentligt eller vid prästval när valresultatet har kungjorts.

11 §

Delgivning

En församlingsmedlem anses ha fått del av beslutet när protokollet eller underställnings- eller besvärsmyndighetens 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 beslut som biskopen har fattat ensam, förutom beslut med stöd av 19 kap. 5 §,

4) beslut av domkapitlet i ärenden som avses i 2 kap. 3 § och 9 § 2 mom., 6 kap. 13 §, 16 § 1 mom., 20 §, 29 § 1 mom., 33 §, 35 § 1 mom. och 57 §, 9 kap. 7 § och 19 kap. 11 § kyrkoordningen och 2 kap. 30 § 3 mom., 62 § 1—4 mom. och 63 § 3 mom. valordningen för kyrkan samt i beslut som gäller godkännande av en sådan examen i ledning av församlingsarbete som avses i 6 kap. 18 § 1 mom.,

5) beslut av valnämnden i ett ärende som avses i 2 kap. 39 § 1 mom. 2–8 punkten eller 2 och 3 mom. valordningen för kyrkan och inte heller i valmyndighetens åtgärd eller beslut som gäller förrättande av förhandsröstning i hemmet, samt i

6) förvaltningsdomstolens beslut som gäller vallängden vid prästval eller församlingsval.

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. 28 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 vallängden vid kyrkoherdeval eller församlingsval,

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

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 § i denna lag får inte överklagas särskilt genom rättelseyrkande eller besvär.

25 kap.

Kompletterande stadganden

2 §

(Upphävt)

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 flyttats till handläggning hos en domstol efter att den misstänkta eller målsäganden återkallar sitt samtycke enligt 4 eller 5 § i nämnda lag eller den som misstänks för förseelsen har motsatt sig straffordern enligt 18 § i nämnda lag.

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 tillställas domkapitlet då ärendet gäller en präst och då ärendet gäller andra tjänsteinnehavare tillställas den församling eller kyrkliga myndighet hos vilken tjänsteinnehavaren är anställd.

8 §

Offentlighet och sekretess

Inom kyrkoförvaltningen tillämpas vad som

8 §

Offentlighet och sekretess

Inom kyrkoförvaltningen tillämpas vad

föreskrivs i lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet, om inte något annat följer av 5 kap. 2 §, 6 kap. 3 eller 12 § eller 24 kap. Även en handling som gäller självård eller diakoniarbete som riktar sig till en enskild person skall hållas hemlig.

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. Också handlingar som gäller självård eller diakoniarbete för enskilda personer ska sekretessbeläggas.

10 §

Lika röstetal

Faller rösterna vid omröstning lika, gäller som beslut den åsikt för vilken ordföranden gett sin röst. I ett disciplinärt ärende avgör den åsikt som är lindrigare. Faller vid val rösterna eller jämförelsetalen lika, skall lotten avgöra. I fråga om val av kaplan, ordinarie lektor och kantor kan dock i kyrkoordningen bestämmas att domkapitlet, om rösterna vid valet faller lika, till tjänsten skall utnämna någon av de sökande som erhållit de flesta rösterna.

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 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 20 . 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, iakttas de föreskrifter som gäller vid ikraftträdandet. Ett disciplinärt ärende som anhängiggjorts innan denna lag trätt i kraft slutbehandlas med iakttagande av de bestämmelser som gäller vid denna lags ikraftträdande. Har ett tjänstefel eller ett olämpligt uppträdande eller en förseelse ägt rum innan denna lag träder i kraft, men har ärendet inte anhängiggjorts förrän denna lag träder i kraft, ska ärendet behandlas enligt bestämmelserna i denna lag.

När denna lag träder i kraft ska den gäl-

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

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