

RP 47/2016 rd

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om ändring av 6 kap. i kyrkolagen

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I denna proposition föreslås en ändring av kyrkolagen så att det blir frivilligt för arbetsgivaren att föra matrikel. Därmed är skyldigheten enligt matrikellagen att lämna ut uppgifter om tjänsteinnehavare och arbetstagare inte längre förpliktande för arbetsgivare med stöd av kyrkolagen. Därför föreslås även en ny bestämmelse om utlämnande av uppgifter om tjänsteinnehavare och arbetstagare. Tjänsteinnehavares rätt att få ledigt från sitt arbete för att sköta kommunala förtroendeuppdrag föreslås bli ändrad så att den motsvarar bestämmelserna i den nya kommunallagen.

Dessutom föreslås att det i kyrkolagen tas in en ny bestämmelse om sysselsättningsledighet. Tjänsteinnehavare föreslås ha samma rätt till sysselsättningsledighet som arbetstagare har enligt arbetsavtalslagen. Arbetsgivaren blir skyldig att meddela Arbetskraftsbyrån om uppsägning av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker.

Lagen avses träda i kraft den 1 augusti 2016.

MOTIVERING

1 Nuläge och föreslagna ändringar

Förande av matrikel samt utlämnande av uppgifter

Enligt 6 kap. 23 § i kyrkolagen ska arbetsgivaren föra matrikel över tjänsteinnehavarna och arbetstagarna. Bestämmelsen gäller samtliga arbetsgivare inom kyrkan. I paragrafen föreskrivs dessutom att 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).

Matrikeln används i varierande grad i församlingarna. Behovet av matrikelutdrag har minskat, eftersom man i synnerhet när det gäller anställningsförfaranden utnyttjar andra sätt att jämföra de sökandes meriter. Sedan det disciplinära förfarandet fallit bort i de kyrkliga bestämmelserna finns det inte heller längre något behov av att anteckna disciplinstraff.

Kyrkan har inte något enhetligt dataprogram för förande av matrikel, utan olika församlingar använder sig av olika datasystem. Församlingarna förorsakas också kostnader av att matrikelprogrammen är oförenliga med de övriga program som församlingarna använder inom personalförvaltningen.

Enligt förslaget ändras 6 kap. 23 § i kyrkolagen så att det är frivilligt för arbetsgivaren att föra matrikel. Domkapitlet ska dock i anslutning till sin tillsynsuppgift fortfarande föra matrikel över stiftets präster och lektorer. Enligt förslaget ska paragrafens sista mening, som gäller tillämpningen av matrikellagen, flyttas och bli paragrafens 2 mom., och i sin finska språkdräkt korrigeras ordet ”tallentamiseen” och blir ”tallettamiseen”.

Också i kommunerna är det frivilligt att föra matrikel. Trots det tillämpar man med stöd av 1 § 2 mom. i matrikellagen på kommunala tjänsteinnehavare och arbetstagare 6—9 § i den lagen i fråga om utlämnande av uppgifter, bland annat när det gäller utlämnande av löneuppgifter. I likhet med kommunala arbetsgivare är arbetsgivarna inom kyrkan offentliga myndigheter. Det är därför motiverat att matrikellagens bestämmelser om utlämnande av uppgifter även gäller arbetsgivare inom kyrkan. Därför föreslås att det till 6 kap. i kyrkolagen fogas en ny 24 a §, enligt vilken man på utlämnande av uppgifter om tjänsteinnehavare eller arbetstagare inom kyrkan ska tillämpa 6—9 § i matrikellagen.

RP 47/2016 rd

Rätt till ledighet för skötseln av kommunalt förtroendeuppdrag

Bestämmelserna i den nya kommunallagen (410/2015) gällande ledigheter för skötseln av kommunala uppdrag ska enligt övergångsbestämmelsen i 147 § i den lagen tillämpas på den fullmäktige som väljs för mandatperioden som inleds år 2017. Enligt kommunallagens 80 § har förtroendevalda på heltid rätt att få tjänst- eller arbetsledighet från sitt arbete under den tid som förtroendeuppdraget på heltid varar. Arbetsgivaren kan inte vägra att bevilja förtroendevalda på heltid tjänst- eller arbetsledighet med hänvisning till vägande skäl som hänger samman med arbetet. Därtill föreskrivs om rätten att avbryta en tjänst- eller arbetsledighet, som endast gäller när ett förtroendeuppdrag på heltid upphör på grund av att personen i fråga förlorat sin valbarhet eller förtroendeuppdraget återkallats. Att avbryta en tjänst- eller arbetsledighet innebär att personen i fråga har rätt att återvända till arbetet inom en månad från det att arbetsgivaren har underrättats om att tjänst- eller arbetsledigheten avbrutits. Arbetsgivaren och arbetstägaren kan även avtala om tidpunkten för återgången till arbetet på något annat sätt. Arbetsgivaren kan erbjuda den som återvänder till arbetet från en tjänst- eller arbetsledighet motsvarande uppgifter, inte nödvändigtvis uttryckligen samma arbete.

Förtroendevalda på deltid har inte absolut rätt att få ledigt från sitt arbete, utan ska avtala om ledighet med sina arbetsgivare. Förtroendeuppdrag kan skötas på deltid genom olika arbets- tidsarrangemang. Det kan vara fråga om vissa arbetsdagar i veckan eller så kan skötseln av förtroendeuppdraget vara mera koncentrerad till kvällstid och lediga dagar. Hur mycket ledighet från det ordinarie arbetet som behövs kan således variera mycket beroende på situationen. Arbetsgivaren kan vägra bevilja den ledighet som behövs för skötseln av ett förtroendeuppdrag på deltid, om det finns vägande skäl som hänger samman med arbetet för vägran. Med vägande skäl som hänger samman med arbetet avses att en arbetsgivare som grund för sin vägran inte kan hänvisa till sedvanliga faktorer som också normalt hänger samman med arbetet, utan skälet för vägran måste vara särskilt vägande. Det är ofta fråga om huruvida arbetsgivaren i så god tid är informerad om den ledighet som arbetstägaren behöver att arbetsgivaren genom arbetstidsarrangemang eller andra åtgärder kan förbereda sig på arbetstägarens frånvaro. När man i kommunen på förhand har avtalat om genom vilka slags arbetstidsarrangemang det är meningen att ett förtroendeuppdrag på deltid ska skötas, kan arbetsgivaren i god tid på förhand informeras om tidpunkterna för de ledigheter som behövs. Arbetsgivaren har en skyldighet att på begäran skriftligen redogöra för grunderna för sin vägran.

Innehållet i 81 § i den nya kommunallagen motsvarar i sak huvudsakligen 32 b § i den upphävda kommunallagen (365/1995). I paragrafen föreskrivs om förtroendevaldas rätt att få ledigt från arbetet för att delta i kommunala organs sammanträden. Med organ avses kommunens organ enligt 30 § i kommunallagen. Förtroendevalda får en starkare rätt att få ledigt från sitt arbete, eftersom arbetsgivaren kan vägra bevilja ledighet endast då arbetsgivaren inte har fått information om sammanträdet och den ledighet som behövs minst 14 dagar före dagen för sammanträdet och arbetsgivaren dessutom har ett vägande skäl som hänger samman med arbetet för sin vägran. Tidpunkterna för organens ordinarie sammanträden är i allmänhet kända i god tid, och därför kan arbetsgivaren i praktiken överväga att vägra, om ett organ håller extra sammanträden som arbetsgivaren inte kan informeras om 14 dagar på förhand. Med vägande skäl som hänger samman med arbetet avses att arbetsgivaren som grund för vägran inte kan hänvisa till sedvanliga faktorer som också normalt hänger samman med arbetet. Ledighet som beviljas för deltagande i ett sammanträde ska också gälla restiden från arbetsplatsen till sammanträdesplatsen och från sammanträdesplatsen till arbetsplatsen. Om det inte är fråga om att delta i ett organs sammanträde, utan om skötseln av andra förtroendeuppdrag som kommunen förordnat och om deltagande i fullmäktigegruppens sammanträden, ska de förtroendevalda i kommunen avtala med sina arbetsgivare om ledighet som behövs för ändamålet. Arbetsgivaren kan vägra bevilja ledigt, och behöver inte något vägande skäl som hänger samman med arbetet för sin vägran. De förtroendevalda ska underrätta arbetsgivaren om tidpunkterna för sammanträdena och om de förtroendeuppdrag som kommunen förordnat utan dröjsmål efter det att de har fått vetskap om dem. Om arbetsgivaren vägrar bevilja ledigt, är arbetsgivaren på begäran skyldig att skriftligen redogöra för grunderna för sin vägran. Tvister mellan arbetsgi-

RP 47/2016 rd

varen och arbetstagare eller tjänsteinnehavare avgörs i enlighet med respektive anställningsförhållande. Tvister som gäller tjänsteförhållanden avgörs i förvaltningsdomstolen.

I 6 kap. 40 § 2 mom. i kyrkolagen föreskrivs om tjänsteinnehavares rätt att få ledigt från arbetet för att sköta kommunala förtroendeuppdrag. Enligt förslaget ändras bestämmelsen så att den också gäller arbetstagare. Därför föreslås också en ändring av paragrafens rubrik så att den gäller tjänst- eller arbetsledighet. Därtill ändras hänvisningen så att den gäller 80 och 81 § i den nya kommunallagen.

Sysselsättningsledighet och arbetsgivarens skyldighet att lämna meddelande

Bestämmelser om sysselsättningsledighet ingår i 7 kap. 12 § i arbetsavtalslagen (55/2001). Enligt dem har arbetstagaren rätt till ledighet med full lön för att under uppsägningstiden delta i utarbetandet av en sysselsättningsplan enligt lagen om offentlig arbetskrafts- och företags-service (916/2012) i arbetskraftsutbildning och därtill ansluten praktik eller inläring i arbetet enligt planen eller i arbetsökande på eget eller myndigheternas initiativ och i anställningsintervjuer eller omplaceringsträning. Sysselsättningsledighetens längd beror på uppsägningstidens längd och varar 5—20 arbetsdagar. Sysselsättningsledighet hänför sig till den helhet som består av handlingsmodellen för omställningsskydd. Till helheten hänför sig också arbetsgivarens skyldighet att underrätta arbetskraftsbyrån om uppsägning av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker. Bestämmelser om detta samt om arbetsgivarens skyldighet att informera tjänsteinnehavaren om hans eller hennes rätt till en sysselsättningsplan. De aktuella bestämmelserna ingår i 9 kap. 3 a och 3 b § i arbetsavtalslagen.

Till 6 kap. i kyrkolagen fogas enligt förslaget en ny 52 a § om sysselsättningsledighet och om arbetsgivarens skyldighet att lämna meddelande. Det föreslås att tjänsteinnehavaren enligt 1 § ska ha samma rätt till sysselsättningsledighet som arbetstagaren har enligt arbetsavtalslagen. På samma sätt föreslås i mom. 2 att man med hänvisning till i arbetsavtalslagen föreskriver om arbetsgivarens skyldighet att meddela arbets- och näringsbyrån om uppsägning av tjänsteinnehavare och tjänsteinnehavaren om sin rätt till en sysselsättningsplan.

2 Propositionens konsekvenser

Om det blir frivilligt att föra matrikel, kommer slopandet av uppdateringar av program och av de uppgifter som antecknas i matrikeln sannolikt att innebära inbesparingar. Inom hela kyrkan kan inbesparingarna uppgå till uppskattningsvis över 100 000 euro. Ändringen har inga andra betydande konsekvenser. I övrigt bedöms ändringarna inte ha några betydande ekonomiska konsekvenser eller konsekvenser för myndigheternas verksamhet.

3 Beredningen av propositionen

Propositionen är i enlighet med kyrkomötets framställan. Framställan till kyrkomötet hade beretts av kyrkostyrelsen.

4 Ikraftträdande

Ändringen av kyrkolagen föreslås träda i kraft den 1 augusti 2016. Enligt övergångsbestämmelsen i denna lag ska 6 kap. 40 § 2 mom. tillämpas först från och med ingången av mandattiden för det kommunfullmäktige som väljs år 2017. Innan dess tillämpas den nuvarande bestämmelsen på de förtroendevalda.

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

Lag

om ändring av 6 kap. i kyrkolagen

På förslag av kyrkomötet och i enlighet med riksdagens beslut *ändras* i kyrkolagen (1054/1993) 6 kap. 23 § samt rubriken för 40 § och 40 § 2 mom., sådana de lyder i lag 1008/2012, samt *fogas till* 6 kap. nya 24 a och 52 a § som följer:

6 kap.

Personal

23 §

Förande av matrikel

Arbetsgivaren kan föra matrikel över tjänsteinnehavarna och arbetstagarna. Domkapitlet för matrikel över stiftets präster och lektorer.

På registrering, användning och avförande av uppgifter som antecknas i matrikeln tillämpas matrikellagen (1010/1989).

24 a §

Utlämnande av uppgifter

På utlämnande av uppgifter som gäller tjänsteinnehavare eller arbetstagare tillämpas 6—9 § i matrikellagen.

40 §

Tjänst- och arbetsledighet

En tjänsteinnehavare och en arbetstagare har rätt att i enlighet med 80 och 81 § i kommunalagen (410/2015) få ledigt från arbetet för att sköta kommunala förtroendeuppdrag.

52 a §

Sysselsättningsledighet och arbetsgivarens anmälningsskyldighet

Tjänsteinnehavare har samma rätt till sysselsättningsledighet som arbetstagare har enligt arbetsavtalslagen.

Arbetsgivarens skyldighet att meddela arbets- och näringsbyrån om uppsägning av en tjänsteinnehavare av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker samt skyldighet att meddela tjänsteinnehavaren om dennes rätt till en sysselsättningsplan bestäms enligt arbetsavtalslagen.

RP 47/2016 rd

Denna lag träder i kraft den 20 .
Lagens 6 kap. 40 § 2 mom. ska tillämpas från och med början av mandattiden för det fullmäktige som väljs i kommunen år 2017. Därförinnan tillämpas på förtroendevalda bestämmelserna i det 6 kap. 40 § 2 mom. som gällde vid lagens ikraftträdande.

Helsingfors den 7 april 2016

Statsminister

Juha Sipilä

Undervisnings- och kulturminister Sanni Grahn-Laasonen

Lag

om ändring av 6 kap. i kyrkolagen

På förslag av kyrkomötet och i enlighet med riksdagens beslut *ändras* i kyrkolagen (1054/1993) 6 kap. 23 § samt rubriken för 40 § och 40 § 2 mom., sådana de lyder i lag 1008/2012, samt *fogas till* 6 kap. nya 24 a och 52 a § som följer:

Gällande lydelse

6 kap.

Personal

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).

40 §

Tjänstledighet

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

Föreslagen lydelse

6 kap.

Personal

23 §

Förande av matrikel

Arbetsgivaren *kan* föra matrikel över tjänsteinnehavarna och arbetstagarna. Domkapitlet för matrikel över stiftets präster och lektorer.

På registrering, användning och *avförande* av uppgifter som antecknas i matrikeln tillämpas matrikellagen (1010/1989).

24 a §

Utlämnande av uppgifter

På utlämnande av uppgifter som gäller tjänsteinnehavare eller arbetstagare tillämpas 6—9 § i matrikellagen.

40 §

Tjänst- och arbetsledighet

En tjänsteinnehavare *och en arbetstagare* har rätt att *i enlighet med 80 och 81 § i kommunallagen (410/2015)* få ledigt från arbetet för att sköta kommunala förtroendeuppdrag.

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

52 a §

*Sysselsättningsledighet och arbetsgivarens
anmälningskyldighet*

*Tjänsteinnehavare har samma rätt till
sysselsättningsledighet som arbetstagare har
enligt arbetsavtalslagen.*

*Arbetsgivarens skyldighet att meddela ar-
bets- och näringsbyrån om uppsägning av en
tjänsteinnehavare av ekonomiska orsaker el-
ler av produktionsorsaker samt skyldighet att
meddela tjänsteinnehavaren om dennes rätt
till en sysselsättningsplan bestäms enligt ar-
betsavtalslagen.*

Denna lag träder i kraft den 20 .

*Lagens 6 kap. 40 § 2 mom. ska tillämpas
från och med början av mandattiden för det
fullmäktige som väljs i kommunen år 2017.
Därförinnan tillämpas på förtroendevalda
bestämmelserna i det 6 kap. 40 § 2 mom. som
gällde vid lagens ikraftträdande.*