

FINLANDS FÖRFATTNINGSSAMLING

Utgiven i Helsingfors den 18 april 2023

653/2023

Lag om tjänsteinnehavare i evangelisk-lutherska kyrkan

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

1 kap.

Allmänna bestämmelser

1 §

Tillämpningsområde

Denna lag tillämpas på tjänsteinnehavare i Evangelisk-lutherska kyrkan i Finlands (*kyrkan*), om inte något annat föreskrivs i kyrkolagen (652/2023) eller i någon annan lag eller avtalas med stöd av lagen om den evangelisk-lutherska kyrkans tjänstekollektivavtal (968/1974).

På kyrkans anställda i arbetsavtalsförhållande tillämpas arbetsavtalslagen (55/2001), om inte något annat föreskrivs i denna lag eller i någon annan lag eller avtalas med stöd av lagen om den evangelisk-lutherska kyrkans arbetskollektivavtal (829/2005).

2 §

Arbetsgivare och personal

Med kyrkliga arbetsgivare avses i denna lag församlingar, kyrkliga samfälligheter, domkapitel och kyrkostyrelsen. En kyrklig samfällighet och de församlingar som hör till den är en enda arbetsgivare i frågor som gäller anställningsvillkoren.

Bestämmelser om sådana uppgifter för domkapitlet som i frågor som gäller tjänsteförhållandet för tjänsteinnehavare i en församling eller kyrklig samfällighet hör till arbetsgivaren finns förutom i denna lag även i kyrkolagen och kyrkoordningen.

De anställda står i tjänsteförhållande eller arbetsavtalsförhållande till arbetsgivaren.

3 §

Tjänsteförhållande, tjänst och tjänsteinnehavare

Med tjänsteförhållande avses ett offentligrättsligt anställningsförhållande mellan arbetsgivaren och tjänsteinnehavaren.

För en uppgift som ska utföras i tjänsteförhållande inrättas en tjänst. Av grundad anledning kan en person anställas i tjänsteförhållande för viss tid utan att en tjänst inrättas.

Med tjänsteinnehavare avses en person som står i tjänsteförhållande till arbetsgivaren.

4 §

Språkkunskaper

I fråga om de språkkunskaper som krävs av tjänsteinnehavare gäller särskilda bestämmelser. Av särskilda skäl kan dispens beviljas från de behörighetsvillkor som anges för språkkunskaper. Bestämmelser om beslutanderätten när det gäller beviljande av dispens för sökande till prästtjänster och lektorstjänster i församlingar och kyrkliga samfundigheter finns i kyrkolagen. Dispens för sökande till andra tjänster beviljas av den myndighet som är behörig att inrätta tjänsten i fråga.

När en tjänst ska tillsättas eller någon anställas i arbetsavtalsförhållande, ska också en sådan sökande beaktas som har visat de språkkunskaper som krävs efter det att ansökningstiden löpt ut, om inte behandlingen av ärendet fördröjs till följd av det.

Arbetsgivaren ska genom att ordna utbildning och genom andra personalpolitiska åtgärder se till att personalen har tillräckliga språkkunskaper för att kunna sköta myndighetens uppgifter i enlighet med kraven i språklagen (423/2003), samiska språklagen (1086/2003) och annan lagstiftning.

5 §

Tystnadsplikt

Bestämmelser om tjänsteinnehavares och arbetstagares tystnadsplikt finns i kyrkolagen. På tjänsteinnehavares och arbetstagares tystnadsplikt tillämpas dessutom bestämmelserna i lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet (621/1999) och i annan lag.

2 kap.

Tjänsteförhållandets början

6 §

Tjänsteförhållandets längd

En tjänsteinnehavare anställs i tjänsteförhållande tills vidare eller för viss tid.

En tjänsteinnehavare kan anställas för viss tid endast om

- 1) tjänsteinnehavaren själv begär det,
- 2) särskilda bestämmelser gäller för anställning för viss tid, eller
- 3) uppgiftens art, ett vikariat, ordnandet av skötseln av uppgifterna i ett vakant tjänsteförhållande eller någon annan jämförbar omständighet som hänför sig till arbetsgivarens verksamhet kräver det.

En tjänsteinnehavare som har anställts för viss tid utan någon sådan grund som anges i 2 mom. eller som utan grundad anledning upprepade gånger i följd har anställts för viss tid har när tjänsteförhållandet upphör rätt att få en ersättning som motsvarar lönen för minst 6 och högst 24 månader. Ersättningskravet ska framställas inom 6 månader från det att tjänsteförhållandet upphörde.

Bestämmelser om de tjänster vid kyrkostyrelsen där anställningen på grund av uppgifternas art alltid är för viss tid finns i kyrkoordningen.

7 §

Anställning av en långtidsarbetslös i tjänsteförhållande för viss tid

Anställning i tjänsteförhållande för viss tid förutsätter inte någon sådan grund som avses i 6 § 2 mom., om den som anställs är en person som enligt uppgift från arbets- och nä-

ringsbyrån har varit arbetslös arbetssökande utan avbrott de senaste 12 månaderna. Ett anställningsförhållande på högst två veckor utgör emellertid inget avbrott i arbetslösheten.

En person betraktas som arbetslös arbetssökande i enlighet med det som föreskrivs i 1 kap. 3 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice (916/2012).

Den maximala längden av ett tjänsteförhållande för viss tid är ett år. Tjänsteförordnandet kan förnyas högst två gånger inom ett år från det att det första tjänsteförhållandet för viss tid började. Tjänsteförhållandenas sammanlagda längd får dock inte överskrida ett år.

8 §

Offentligt ansökningsförfarande och avvikelse från det

Anställning i tjänsteförhållande sker genom ett offentligt ansökningsförfarande. Ansökningstiden är minst 14 kalenderdagar från det att tillkännagivandet offentliggjorts i det allmänna datanätet på det sätt som anges i 10 kap. 23 § i kyrkolagen.

Den myndighet som beslutar om anställning i tjänsteförhållande kan av grundad anledning besluta att ansökningstiden förlängs, att ett nytt ansökningsförfarande inleds eller att tjänsten inte tillsätts. I tillkännagivandet om ett nytt ansökningsförfarande ska det nämnas om tidigare ansökningar beaktas eller inte.

Avvikelse kan göras från det offentliga ansökningsförfarandet, om

- 1) någon anställs för att sköta en tjänst som vikarie eller i ett vakant tjänsteförhållande för viss tid,
- 2) en tjänsteinnehavare som sagts upp av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker anställs i ett annat tjänsteförhållande,
- 3) ett tjänsteförhållande som avses i 31 § erbjuds en deltidsanställd tjänsteinnehavare,
- 4) en tjänsteinnehavare som avses i 33 § förflyttas till ett annat tjänsteförhållande,
- 5) den som utsetts till en tjänst säger upp sig före den dag då tjänsteutövningen ska inledas och det till tjänsten utses någon annan som sökt tjänsten och som uppfyllde behörighetsvillkoren när ansökningstiden löpte ut,
- 6) någon som är anställd hos en annan arbetsgivare anställs i tjänsteförhållande i samband med sådan överföring av verksamhet som avses i 36 §,
- 7) det finns något annat än ett i 1–6 punkten avsett särskilt vägande skäl.

9 §

Anställning i tjänsteförhållande

I ett tjänsteförhållande som har ledigförklarats offentligt kan endast en sådan person anställas som skriftligen har sökt tjänsten före ansökningstidens utgång och som då har uppfyllt behörighetsvillkoren. Till ansökan ska det fogas en redogörelse för sökandens behörighet.

Till tjänsten som ledande tjänsteinnehavare vid kyrkostyrelsens kansli kan det dock utses en person som inte har sökt tjänsten, om han eller hon samtycker till det och det har lämnats in en redogörelse för hans eller hennes behörighet.

Den som inte fyllt 18 år kan endast anställas i tjänsteförhållande för viss tid.

10 §

Behörighetsvillkor

De allmänna utnämningsgrunderna för offentliga tjänster anges i grundlagen. Bestämmelser om behörighetsvillkor för vissa tjänste- och arbetsavtalsförhållanden finns i kyrkolagen.

Den som anställs i tjänsteförhållande ska uppfylla särskilt föreskrivna eller av arbetsgivaren beslutade särskilda behörighetsvillkor, om inte något annat föreskrivs i denna lag eller i kyrkolagen.

En person kan oberoende av de särskilda behörighetsvillkoren anställas i tjänsteförhållande för viss tid, om särskilda bestämmelser gäller för detta eller om arbetsgivaren av grundad anledning beslutar så i ett enskilt fall.

Om ett behörighetsvillkor för en tjänst är sådan specialutbildning som regelbundet genomgås i samband med skötseln av tjänsten, är en sökande behörig att söka tjänsten om han eller hon uppfyller de övriga behörighetsvillkoren för tjänsten och skriftligen förbinder sig att genomgå specialutbildningen.

11 §

Studier utomlands och examensbevis

På den behörighet för en tjänst i en församling, en kyrklig samfällighet eller ett domkapitel eller vid kyrkostyrelsen som de yrkeskvalifikationer som avses i lagen om erkännande av yrkeskvalifikationer (1384/2015) medför tillämpas den lagen.

På den behörighet för en tjänst som andra högskolestudier utomlands än de som avses i den lag som nämns i 1 mom. medför tillämpas lagen om den tjänstebehörighet som högskolestudier utomlands medför (1385/2015).

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).

En kyrklig myndighet ska meddela ett beslut om erkännande och jämställande av sådana studier eller sådan utbildning eller yrkespraktik utomlands som avses i 1–3 mom. samt om den behörighet som en sådan examen medför inom fyra månader från det att ansökan har lämnats till myndigheten.

12 §

Straffregisterutdrag

I de fall som avses i 2 § i lagen om kontroll av brottslig bakgrund hos personer som arbetar med barn (504/2002) förutsätter anställning i tjänsteförhållande att personen i fråga på begäran av den myndighet som tillsätter tjänsten har visat upp ett sådant straffregisterutdrag som avses i 6 § 2 mom. i straffregisterlagen (770/1993). I fråga om uppvisande av straffregisterutdrag tillämpas också 6–10 § i lagen om kontroll av brottslig bakgrund hos personer som arbetar med barn.

Ett beslut att tillsätta en tjänst ska vara villkorligt, om ett straffregisterutdrag som avses i 1 mom. inte finns att tillgå. Den som villkorligt valts till en tjänst ska visa upp ett straffregisterutdrag senast inom 30 dagar från delfäendet av beslutet om ett villkorligt val eller inom en längre tid som den myndighet som tillsätter tjänsten av särskilda skäl gett sitt medgivande till. Annars förfaller beslutet. Myndigheten beslutar om tjänsteförhållandet ska fortsätta eller förfalla.

13 §

Utredning om hälsotillståndet vid anställning i tjänsteförhållande och vid prästvigning eller lektorsvigning

En förutsättning för anställning i tjänsteförhållande och för prästvigning och lektorsvigning är att den som anställs eller blir prästvigd eller lektorsvigd lämnar den myndighet

som fattar beslutet upplysningar om sina förutsättningar att sköta uppgiften med hänsyn till hälsan samt dessutom vid behov deltar i kontroller och undersökningar för att utreda saken. Den som utnämns till en tjänst kan som ett villkor för utnämningen förpliktas att visa upp ett intyg över narkotikatest i de situationer som avses i 7 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004). Arbetsgivaren svarar för nödvändiga kostnader som orsakas av kontroller och undersökningar som arbetsgivaren förordnat.

Den myndighet som beslutar om anställning kan av grundad anledning bestämma att ingen utredning enligt 1 mom. krävs.

Ett beslut om anställning i tjänsteförhållande ska vara villkorligt, om inga upplysningar om förutsättningarna med hänsyn till hälsan finns att tillgå just då. Tjänsteinnehavaren ska lämna upplysningarna inom en skälig tid som myndigheten bestämmer. Om upplysningarna inte lämnas inom utsatt tid eller om myndigheten utifrån upplysningarna anser att tjänsteinnehavaren inte är lämplig för tjänsten, ska myndigheten fatta beslut om att anställningsbeslutet förfaller. Beslutet träder i kraft när det har delgetts tjänsteinnehavaren. I annat fall beslutar myndigheten att tjänsteförhållandet fortsätter.

Den som söker en kyrkoherdetjänst ska till ansökningshandlingarna foga upplysningar om sina förutsättningar att sköta uppgiften med hänsyn till hälsan och vid behov på förordnande av domkapitlet delta i kontroller och undersökningar för att utreda saken.

14 §

Prövotid

Vid anställning i tjänsteförhållande kan det bestämmas om en prövotid på högst sex månader från det att tjänsteutövningen inleds. I ett tjänsteförhållande för viss tid som är kortare än ett år kan prövotiden utgöra högst hälften av tjänsteförhållandets längd.

Om tjänsteinnehavaren under prövotiden har varit frånvarande från arbetet på grund av arbetsoförmåga eller familjeledighet, har arbetsgivaren rätt att förlänga prövotiden med en månad för varje period av 30 kalenderdagar som arbetsoförmågan eller familjeledigheten fortgår. Arbetsgivaren ska innan prövotiden går ut underrätta tjänsteinnehavaren om att prövotiden förlängs.

Om en tjänsteinnehavare anställs i ett annat tjänsteförhållande hos en och samma arbetsgivare och hans eller hennes uppgift eller ställning förändras avsevärt och tjänsteinnehavaren själv har sökt sig till det andra tjänsteförhållandet, kan arbetsgivaren bestämma att en prövotid ska iakttas i det nya tjänsteförhållandet.

Under prövotiden kan vardera parten upplösa tjänsteförhållandet med omedelbar verkan. Tjänsteförhållandet får inte upplösas på diskriminerande grunder eller på grunder som annars är ovidkommande med tanke på syftet med prövotiden.

Bestämmelser om beslutanderätten när det gäller att bestämma om prövotid i tjänsteförhållande för en församlingspastor i en församling och att under prövotiden upplösa tjänsteförhållandet för en präst i en prästtjänst eller för en lektor finns i kyrkolagen.

Bestämmelser om de tjänster i en församling eller ett domkapitel eller vid kyrkostyrelsen där prövotid inte tillämpas på grund av uppgiftens art finns kyrkoordningen.

15 §

Tjänsteförordnande och redogörelse för villkoren i tjänsteförhållandet

En tjänsteinnehavare ska utan dröjsmål ges ett skriftligt tjänsteförordnande i fråga om en anställning i tjänsteförhållande. Dessutom ska arbetsgivaren, om tjänsteförhållandet varar i minst en månad, lämna tjänsteinnehavaren en redogörelse för de viktigaste villkoren i tjänsteförhållandet, om de inte framgår av tjänsteförordnandet.

Redogörelsen ska lämnas senast före utgången av den första fulla lönebetalningsperioden, och av den ska åtminstone följande framgå:

- 1) tjänstebeteckningen,
- 2) tjänsteförhållandets längd,
- 3) en eventuell grund för ett visstidsförordnande,
- 4) eventuell provotid,
- 5) tjänstestället när tjänsteförhållandet börjar,
- 6) den tidpunkt då tjänsteutövningen inleds,
- 7) de huvudsakliga uppgifterna eller grunden för hur de bestäms,
- 8) grunderna för lönesättningen samt lönebetalningsperioden,
- 9) den ordinarie arbetstiden i ett tjänsteförhållande på deltid eller, om arbetstidslagen (872/2019) inte tillämpas på tjänsteinnehavaren, arbetsmängdens relativa andel av den totala arbetsmängden i tjänsten i fråga,
- 10) hur semestern bestäms.

Bestämmelser om beslutanderätten när det gäller utfärdande av tjänsteförordnanden i fråga om prästtjänster och lektorstjänster i församlingar och kyrkliga samfälligheter finns i kyrkolagen. Redogörelsen för de viktigaste villkoren i ett tjänsteförhållande lämnas av arbetsgivaren.

Tjänsteförordnanden som gäller interimistisk skötsel av en prästtjänst i en församling eller kyrklig samfällighet kan utfärdas också vid sidan av den egna tjänsten.

16 §

Tidpunkten då ett tjänsteförhållande börjar och tjänsteinnehavarens rättigheter och skyldigheter inträder

Ett tjänsteförhållande börjar när beslutet om anställningen i tjänsteförhållande fattas.

Tjänsteinnehavarens rättigheter och skyldigheter inträder den dag tjänsteutövningen inleds, om det inte i denna lag eller någon annanstans föreskrivs något annat om en tidigare tidpunkt.

Tjänsteinnehavarens anställningsförhållande avbryts inte om han eller hon omedelbart övergår till ett annat tjänsteförhållande hos samma arbetsgivare.

3 kap.

Arbetsgivarens skyldigheter

17 §

Allmän skyldighet

Arbetsgivaren ska se till att tjänsteinnehavarna får de förmåner och rättigheter som följer av tjänsteförhållandet sådana som tjänsteinnehavarna har rätt att få dem.

18 §

Opartiskt bemötande och diskrimineringsförbud

Arbetsgivaren ska bemöta tjänsteinnehavarna opartiskt, om inte det med hänsyn till tjänsteinnehavarnas uppgifter och ställning finns anledning att avvika från detta.

I tjänsteförhållanden för viss tid eller på deltid får det inte enbart på grund av tjänsteförhållandets eller arbetstidens längd tillämpas ofördelaktigare anställningsvillkor än i andra tjänsteförhållanden, om det inte är motiverat av objektiva skäl.

Bestämmelser om likabehandling och förbud mot diskriminering finns i diskrimineringslagen (1325/2014). Bestämmelser om jämställdhet och förbud mot diskriminering på grund av kön finns i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986).

19 §

Utvecklande av den gemensamma arbetsplatsen och arbetsklimatet

När en uppgift som en tjänsteinnehavare sköter eller arbetsmetoderna ändras eller utvecklas, ska arbetsgivaren sträva efter att se till att tjänsteinnehavaren kan klara av att sköta sina uppgifter. Arbetsgivaren ska sträva efter att främja tjänsteinnehavarens möjligheter att i enlighet med sin förmåga utvecklas i karriären. Arbetsgivaren ska sträva efter att främja ett gott och förtroendefullt arbetsklimat.

20 §

Arbetsgivarens skyldighet att sörja för arbetarskyddet

Arbetsgivaren ska sörja för arbetarskyddet i syfte att skydda tjänsteinnehavarna mot olycksfall och hälsorisker. Bestämmelser om arbetarskydd finns i arbetarskyddslagen (738/2002).

Om arbetsuppgifterna eller arbetsförhållandena för en gravid tjänsteinnehavare utgör en risk för tjänsteinnehavarens eller fostrets hälsa och riskfaktorn inte kan elimineras i arbetet eller arbetsförhållandena, ska arbetsgivaren sträva efter att för graviditetstiden flytta tjänsteinnehavaren till andra uppgifter som är lämpliga med beaktande av tjänsteinnehavarens arbetsförmåga och yrkesskicklighet.

21 §

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 i matrikeln tillämpas matrikel-lagen (1010/1989).

22 §

Utlämnande av uppgifter

På utlämnande av uppgifter som gäller tjänsteinnehavare och arbetstagare tillämpas 6–9 § i matrikellagen.

23 §

Lönespecifikation

Arbetsgivaren ska i samband med lönebetalningen ge tjänsteinnehavaren en specifikation över lönens belopp och grunderna för hur den bestäms.

24 §

Mötesrätt

Arbetsgivaren ska tillåta att tjänsteinnehavarna och deras organisationer under pauser och utanför arbetstiden avgiftsfritt använder lämpliga lokaler i arbetsgivarens besittning för behandling av frågor som gäller tjänsteförhållanden och av frågor som hör till en fackförenings verksamhet. Utövandet av mötesrätten får inte orsaka olägenheter för arbetsgivarens verksamhet.

Tjänsteinnehavarens skyldigheter

25 §

Allmänna skyldigheter

Tjänsteinnehavaren ska sköta de uppgifter som hör till tjänsteförhållandet på behörigt sätt, opartiskt, utan dröjsmål och med iakttagande av gällande bestämmelser och föreskrifter samt arbetsgivarens arbetslednings- och övervakningsföreskrifter.

Tjänsteinnehavaren ska uppträda så som hans eller hennes ställning och uppgift kräver.

Bestämmelser om förbud mot att begära, ta emot eller godta en ekonomisk förmån eller annan förmån finns i 40 kap. i strafflagen (39/1889).

26 §

Nödvändiga och brådskande tjänsteuppgifter

En tjänsteinnehavare som inte omfattas av arbetstidslagen ska under sin fritid sköta nödvändiga och brådskande tjänsteuppgifter, om inte skötseln av dem har kunnat ordnas på något annat sätt.

Tjänsteinnehavaren är skyldig att vid sidan av sin egen tjänst vikariera för en annan tjänsteinnehavare under dennes semestrar och lediga dagar.

27 §

Bisyssla och konkurrerande verksamhet

Med bisyssla avses ett tjänsteförhållande, ett avlönat arbete eller en uppgift av bestående natur som tjänsteinnehavaren har rätt att avsäga sig, samt utövande av yrke eller näring eller drivande av rörelse. En tjänsteinnehavare får inte ta emot eller inneha en bisyssla som kräver att arbetstid används för uppgifter som hör till bisysslan, om inte arbetsgivaren på ansökan beviljar tillstånd till det. Bisysslotillstånd krävs också av en tjänsteinnehavare med uppgiften som huvudsyssla men utan fast arbetstid. Bestämmelser om beslutanderätten när det gäller beviljande av bisysslotillstånd för innehavare av en prästtjänst eller lektorstjänst i en församling finns i kyrkolagen.

Bisysslotillstånd kan beviljas för viss tid eller annars begränsat. Vid prövning av om bisysslotillstånd ska beviljas eller inte ska det beaktas att tjänsteinnehavaren inte på grund av bisysslan får bli jävig i sin uppgift. En bisyssla får inte äventyra förtroendet för opartiskheten i skötseln av uppgiften eller i övrigt störa en ändamålsenlig skötsel av uppgiften. Konkurrerande verksamhet som uppenbart skadar arbetsgivaren får inte bedrivas som bisyssla. En tjänsteinnehavare får inte medan tjänsteförhållandet varar vidta sådana åtgärder för att förbereda konkurrerande verksamhet som inte kan anses vara godtagbara.

I fråga om andra bisysslor än sådana som avses i 1 mom. ska tjänsteinnehavaren lämna arbetsgivaren en anmälan.

Arbetsgivaren kan på de grunder som avses i 2 mom. och efter att ha gett tjänsteinnehavaren tillfälle att bli hörd

1) förbjuda tjänsteinnehavaren att ta emot eller inneha någon annan än en i 1 mom. avsedd bisyssla,

2) återkalla ett bisysslotillstånd.

28 §

Lämnande av hälsoupplýsningar och deltagande i hälsoundersökningar

Utöver det som föreskrivs i lagen om företagshälsovård (1383/2001) om lämnande av hälsoupplýsningar är en tjänsteinnehavare skyldig att på begäran av arbetsgivaren lämna de upplýsningar om sin arbets- och funktionsförmåga som behövs för att hans eller hennes förutsättningar att sköta uppgiften ska kunna utredas.

Tjänsteinnehavaren är skyldig att på förordnande av arbetsgivaren delta i kontroller och undersökningar av sitt hälsotillstånd, om det är nödvändigt för att utreda förutsättningarna för att sköta uppgiften. Tjänsteinnehavaren ska innan han eller hon förordnas att delta ges tillfälle att bli hörd. Innehavaren av en prästtjänst i en församling förordnas att delta av domkapitlet. I fråga om en tjänsteinnehavares skyldighet att lämna intyg över narkotikatest tillämpas 7 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet. I fråga om patientens självbestämmanderätt tillämpas i övrigt 6 § i lagen om patientens ställning och rättigheter (785/1992).

Arbetsgivaren svarar för nödvändiga kostnader som orsakas av kontroller och undersökningar som arbetsgivaren förordnat.

29 §

Tjänsteinnehavarens skyldighet att sörja för arbetarskyddet

Bestämmelser om tjänsteinnehavarens skyldighet att sörja för arbetarskyddet finns i arbetarskyddslagen.

5 kap.

Ändringar i ett tjänsteförhållande

30 §

Ombildning av ett tjänsteförhållande till ett tjänsteförhållande på deltid

Arbetsgivaren kan med iakttagande av uppsägningstiden och efter att ha gett tjänsteinnehavaren tillfälle att bli hörd ombilda ett tjänsteförhållande till ett tjänsteförhållande på deltid på en uppsägningsgrund som anges i 49 §. På ombildning av tjänsteförhållandet för en kaplan, församlingspastor eller lektor i en församling till ett tjänsteförhållande på deltid tillämpas bestämmelserna i 58 § 2 mom. om uppsägning och upplösning av ett tjänsteförhållande för en präst.

Om arbetsgivaren enligt ett tjänstekollektivavtal om samarbete mellan arbetsgivaren och personalen är skyldig att med tjänsteinnehavarna eller deras företrädare förhandla om grunden för ombildning av ett tjänsteförhållande till ett tjänsteförhållande på deltid av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker, har arbetsgivaren ingen i 1 mom. avsedd skyldighet att höra en tjänsteinnehavare.

Tjänsteförhållandet för en kyrkoherde kan ombildas till ett tjänsteförhållande på deltid endast på ansökan av tjänsteinnehavaren. Tjänsteförhållandet för en biskop, den ledande tjänsteinnehavaren vid kyrkostyrelsens kansli eller en avdelningschef vid kyrkostyrelsen kan inte ombildas till ett tjänsteförhållande på deltid.

31 §

En deltidsanställd tjänsteinnehavares rätt till ett tjänsteförhållande på heltid

En arbetsgivare som behöver nya tjänsteinnehavare för tjänsteförhållanden på heltid ska oberoende av 61 § i första hand erbjuda en tjänsteinnehavare som anställts tills vidare

och som utför liknande uppgifter på deltid en möjlighet att övergå till ett sådant tjänsteförhållande. En förutsättning är att tjänsteinnehavaren på förhand skriftligen har meddelat att han eller hon önskar ett tjänsteförhållande på heltid, att tjänsteinnehavaren uppfyller behörighetsvillkoren för tjänsteförhållandet och att uppgiften är lämplig för honom eller henne.

Oberoende av skyldigheten att erbjuda arbete enligt 1 mom. och skyldigheten att återanställa enligt 61 § får en arbetsgivare ingå ett i lagen om yrkesutbildning (531/2017) avsett läroavtal med en studerande och anställa studeranden i tjänsteförhållande för viss tid.

32 §

Ändring av tjänsteutövningsskyldigheten

Om det krävs på grund av en omorganisering av verksamheten eller av någon annan grundad anledning, kan en tjänsteinnehavares tjänsteutövningsskyldighet ändras. Beslutet att ändra tjänsteutövningsskyldigheten fattas av den myndighet som beslutar om anställning i ett tjänsteförhållande som gäller tills vidare, efter det att tjänsteinnehavaren har getts tillfälle att bli hörd.

Beslut om ändring av tjänsteutövningsskyldigheten för innehavaren av en tjänst som kaplan, församlingspastor eller lektor i en församling fattas av kyrkoherden. Beslut om ändring av tjänsteutövningsskyldigheten för en församlingspastor eller lektor i en kyrklig samfällighet fattas av gemensamma kyrkorådet, om inte något annat bestäms i en förvaltningsstadga eller instruktion för samfälligheten.

33 §

Förflyttning av en tjänsteinnehavare till ett annat tjänsteförhållande

Arbetsgivaren kan förflytta en tjänsteinnehavare till ett annat tjänsteförhållande som tjänsteinnehavaren uppfyller behörighetsvillkoren för 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 anledning till förflyttningen som hänför sig till en omorganisering av verksamheten eller uppgifterna, och

- a) den ordinarie lönen inte sjunker, eller
- b) tjänsteinnehavaren har gett sitt samtycke till förflyttningen,

2) det finns ett annat än ett i 1 punkten avsett godtagbart skäl till förflyttningen och tjänsteinnehavaren har gett sitt samtycke till den.

Arbetsgivaren kan av grundad anledning för högst ett år förflytta en tjänsteinnehavare till ett annat tjänsteförhållande som tjänsteinnehavaren uppfyller behörighetsvillkoren för och som kan anses lämpligt för honom eller henne, förutsatt att tjänsteinnehavarens ordinarie lön inte sjunker. Tjänsteinnehavarens förordnande kan återkallas, varvid tjänsteinnehavaren är skyldig att omedelbart återgå till sitt tidigare tjänsteförhållande med de löneförmåner som hör till det. Återkallandet träder i kraft genast.

Tjänsteinnehavaren ska före en förflyttning som avses i 1 eller 2 mom. eller före ett återkallande som avses i 2 mom. ges tillfälle att bli hörd.

34 §

Förflyttning av personal

Om en församling ansluts till en annan församling eller upplöses eller om en tjänst eller uppgift i församlingen blir onödig på grund av att församlingens område minskar, ska församlingens tjänsteinnehavare och arbetstagare i anställningsförhållanden som gäller tills

vidare förflyttas till för dem lämpliga tjänster eller uppgifter i arbetsavtalsförhållande i den utvidgade eller nya församlingen eller i den kyrkliga samfälligheten i fråga.

Bestämmelser om beslutanderätten när det gäller indragning av kyrkoherdetjänster vid bildandet av nya församlingar finns i kyrkolagen. När ändringen av församlingsindelningen träder i kraft upphör kyrkoherdetjänsten i den församling som upphör eller den kyrkoherdetjänst som ska dras in när en ny församling bildas, och tjänsteinnehavaren förflyttas då till en kaplanstjänst i den utvidgade eller nya församlingen.

Tjänsteinnehavare och arbetstagare som förflyttas har rätt att få de förmåner som hör till anställningsförhållandet i en sådan form att förmånerna vid tidpunkten för förflyttningen inte är ofördelaktigare än de motsvarande förmåner som dessa personer hade tidigare.

35 §

Avtal om placering av personalen

Om syftet med ett initiativ till ändring av församlingsindelningen är att helt eller delvis ansluta en församling till en annan församling eller att upplösa församlingar och bilda en ny församling i stället för dem, ska kyrkofullmäktigena och församlingsråden godkänna ett avtal om placeringen av prästerna och den övriga personalen. Om syftet med initiativet är att dela en församling på geografisk eller språklig grund så att det bildas en ny församling, ska avtalet om placeringen av prästerna och den övriga personalen godkännas av kyrkofullmäktige eller församlingsrådet i den församling som delas.

Bestämmelser om beslutanderätten när det gäller placeringen av kyrkoherdar och andra präster finns i kyrkolagen.

Organisationskommittén eller det nya kyrkorådet eller församlingsrådet beslutar om placeringen av andra tjänsteinnehavare och arbetstagare än präster när församlingar har slagits samman eller en ny församling har bildats i stället för de församlingar som upplösts, om inget avtal om placeringen av tjänsteinnehavarna och arbetstagarna har ingåtts innan beslutet om ändring av församlingsindelningen träder i kraft och om inte något annat föreskrivs i kyrkolagen. Bestämmelser om beslutanderätten när en del av en församling har anslutits till en annan församling eller en ny församling har bildats genom delning av församlingar eller när församlingarna hör till olika stift finns i kyrkolagen.

36 §

Tjänsteinnehavarens ställning vid överlåtelse av rörelse

Med överlåtelse av arbetsgivarens rörelse avses överlåtelse av arbetsgivarens verksamhet eller en del av den till en annan arbetsgivare, när den helhet som överläts efter överlåtelsen förblir oförändrad eller likartad.

Vid överlåtelse av rörelse övergår de rättigheter och skyldigheter som arbetsgivaren har med anledning av de tjänsteförhållanden som gäller vid tidpunkten för överlåtelsen på den nya ägaren eller innehavaren. Om rörelsen överläts till en privaträttslig sammanslutning eller stiftelse, övergår tjänsteinnehavarna till anställning i arbetsavtalsförhållande hos förvärvaren. På förvärvaren övergår då inte de rättigheter och skyldigheter som uttryckligen följer av tjänsteförhållandet och som inte är utmärkande för ett arbetsavtalsförhållande.

För en lönefordran eller fordran av annat slag som gäller tjänsteförhållandet och som förfallit till betalning före överlåtelsen ansvarar överlåtaren och förvärvaren solidariskt. Överlåtaren är dock ansvarig gentemot förvärvaren för en fordran som förfallit till betalning före överlåtelsen, om inte något annat avtalats.

I fråga om förvärvarens skyldighet att iakttäta det tjänstekollektivavtal som gällde vid tidpunkten för överlåtelsen tillämpas 5 § i lagen om kollektivavtal (436/1946).

Tjänstledighet

37 §

Tjänst- och arbetsledighet

En tjänsteinnehavare kan på ansökan helt eller delvis beviljas befrielse för viss tid från skötseln av tjänsteuppgifterna.

Tjänsteinnehavare och arbetstagare har rätt att få ledigt från arbetet för att sköta förtroendeuppdrag inom kyrkans centralförvaltning. Tjänsteinnehavare och arbetstagare har även rätt att få ledigt från arbetet för att sköta förtroendeuppdrag i kommuner och välfärdsområden i enlighet med vad som i 80 och 81 § i kommunallagen (410/2015) samt i 85 och 86 § i lagen om välfärdsområden (611/2021) föreskrivs om förtroendevaldas rätt att få ledigt från arbetet.

I fråga om partiell sjukfrånvaro för en tjänsteinnehavare tillämpas 2 kap. 11 a § i arbetsavtalslagen.

38 §

Ansökan om och beviljande av tjänstledighet

Tjänstledighet söks skriftligen, om inte något annat föreskrivs någon annanstans eller anges i tjänstekollektivavtal.

Beviljande av tjänstledighet och tjänstledighetens längd är beroende av arbetsgivarens prövning, om inte något annat föreskrivs någon annanstans eller anges i tjänstekollektivavtal. Om tjänstledighet inte kan beviljas i enlighet med ansökan ska ansökan avslås, om inte tjänsteinnehavaren skriftligen samtycker till att tjänstledighet beviljas på något annat sätt.

Om tjänsteinnehavaren har uteblivit från tjänsteutövningen och inte har beviljats tjänstledighet antecknas frånvaron i efterhand som tjänstledighet, om arbetsgivaren konstaterar att frånvaron berott på ett oöverstigligt hinder eller haft ett annat giltigt skäl.

39 §

Avbrytande och återkallande av tjänstledighet

Avbrytande eller återkallande av tjänstledighet på tjänsteinnehavarens begäran är beroende av arbetsgivarens prövning, om inte något annat föreskrivs i lag eller anges i tjänstekollektivavtal.

En tjänstledighet avbryts för den tid som den tjänstlediga tjänsteinnehavaren med sitt samtycke av grundad anledning förordnas att utföra vissa tjänsteuppgifter.

Tjänstledigheten kan avbrytas eller återkallas, om den används för något annat ändamål än vad den beviljats för. Innan beslut fattas ska tjänsteinnehavaren ges tillfälle att bli hörd.

40 §

Familjeledighet

I fråga om en tjänsteinnehavares rätt till tjänstledighet för familjeledighet tillämpas 4 kap. 1, 2, 2 a, 3, 3 a, 4–7, 7 a, 7 b och 8 § i arbetsavtalslagen.

Permittering

41 §

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 består, om arbetsgivaren har en grund enligt 49 § för att säga upp tjänsteförhållandet. Bestämmelser om de tjänster i en församling eller ett domkapitel eller vid kyrkostyrelsen vars innehavare inte får permitteras finns i kyrkoordningen. Bestämmelser om utlåtande som ska begäras i fråga om permittering av en annan präst eller en lektor i en församling finns i kyrkolagen. Permitteringen hindrar inte tjänsteinnehavaren från att ta ett annat arbete för permitteringstiden.

Om uppgifterna eller arbetsgivarens förutsättningar att erbjuda arbete har minskat tillfälligt och arbetsgivaren inte skäligen kan ordna andra uppgifter eller någon utbildning som lämpar sig för arbetsgivarens behov, kan tjänsteinnehavaren permitteras för högst 90 dagar. En förlängning av maximitiden får inte avtalas genom tjänstekollektivavtal.

Tjänsteinnehavaren och arbetsgivaren kan på arbetsgivarens initiativ avtala om permittering av tjänsteinnehavaren medan tjänsteförhållandet varar, om detta behövs på grund av arbetsgivarens verksamhet eller ekonomiska situation.

En tjänsteinnehavare som är permitterad tills vidare ska minst en vecka i förväg upplysas om att tjänsteutövningen återupptas, om inte något annat har avtalats.

Om ett beslut om permittering har upphävts med anledning av en begäran om omprövning eller besvär på andra grunder än de som avses i 1 eller 2 mom. och arbetsgivaren genom ett nytt lagakraftvunnet beslut har beslutat om samma permittering, anses permitteringen ha verkställts enligt det första beslutet, om inte något annat följer av delgivningstiden för det första beslutet eller av att permitteringen återkallas.

42 §

Permitteringsförfarande

Arbetsgivaren ska utifrån de upplysningar som arbetsgivaren har lämna tjänsteinnehavaren förhandsinformation om grunderna för permitteringen och om dess beräknade omfattning, det sätt på vilket den genomförs, tidpunkten då den börjar och dess längd. Om permitteringen gäller flera tjänsteinnehavare, kan informationen lämnas förtroendemannen eller tjänsteinnehavarna gemensamt. Förhandsinformationen ska lämnas utan dröjsmål efter det att arbetsgivaren fått kännedom om behovet av permittering. Förhandsinformationen behöver inte lämnas, om arbetsgivaren enligt ett tjänstekollektivavtal ska lämna motsvarande information.

Ett beslut om permittering ska delges tjänsteinnehavaren skriftligen minst 14 dagar innan permitteringen börjar. Permitteringsbeslutet ska lämnas till tjänsteinnehavaren personligen. Om permitteringsbeslutet inte kan lämnas personligen, får det sändas per brev med iakttagande av samma tidsfrist. Ett beslut som sänts per brev anses ha kommit till tjänsteinnehavarens kännedom senast den sjunde dagen efter det att beslutet sändes. I permitteringsbeslutet ska det nämnas grunden för permitteringen, tidpunkten då den börjar och en tidsbestämd permitterings längd samt, i fråga om permittering tills vidare, permitteringens beräknade längd. Permitteringsbeslutet ska delges förtroendemannen.

Förhandsinformationen behöver inte lämnas, om arbetsgivaren enligt ett tjänstekollektivavtal om samarbete mellan arbetsgivaren och personalen ska lämna motsvarande information eller förhandla om permittering med tjänsteinnehavarna eller deras företrädare.

43 §

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 före permitteringens slut, om tjänsteinnehavaren känner till när permitteringen kommer att upphöra. Annat avtal är ogiltigt.

Om permitteringen har trätt i kraft utan att tjänsteinnehavaren har fått tillgodogöra sig någon uppsägningstid enligt 54 § 1 mom. och arbetsgivaren säger upp tjänsteinnehavaren innan permitteringen upphör, 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 med iakttagande av mer än 14 dagars lag- eller avtalsenlig tid för meddelande om permittering.

Om permitteringen har trätt i kraft utan att tjänsteinnehavaren har fått tillgodogöra sig den uppsägningstid som gäller när tjänsteförhållandet upphör och permitteringen gäller tills vidare och har varat i minst 200 kalenderdagar utan avbrott, har den permitterade tjänsteinnehavaren om han eller hon säger upp tjänsteförhållandet rätt att i ersättning få sin lön för uppsägningstiden på det sätt som anges i 2 mom.

44 §

Ersättning för inkomstbortfall under permitteringstiden

Om ett permitteringsbeslut upphävs genom ett lagakraftvunnet beslut på grund av att det strider mot 41 § 1 eller 2 mom., ska tjänsteinnehavaren i enlighet med 60 § betalas den inkomst för ordinarie arbetstid som han eller hon gått miste om på grund av den lagstridiga permitteringen.

8 kap.

Upphörande av ett tjänsteförhållande

45 §

Upphörande av ett tjänsteförhållande utan uppsägning

Ett tjänsteförhållande upphör utan uppsägning och uppsägningstid

- 1) när tiden för tjänsteinnehavarens anställning har löpt ut,
- 2) när det uppdrag som tjänsteinnehavaren anställdes för har utförts,
- 3) oberoende av den tid för vilken en tjänsteinnehavare har anställts för viss tid som vikarie, när den tjänsteinnehavare som anställts tills vidare återgår till sin tjänsteutövning och han eller hon med stöd av lag eller tjänstekollektivavtal har en absolut rätt att återgå i tjänsteutövning,
- 4) när en tjänsteinnehavare med stöd av tjänsteförhållandet har beviljats full invalidpension tills vidare, vid utgången av den kalendermånad då tjänsteinnehavarens rätt till lön för sjukdomstiden upphörde eller, om arbetsgivaren har fått vetskap om beslutet om invalidpension senare, på dagen för delfäendet,
- 5) den dag som följer på dagen för delfäendet av ett beslut om att ett i 12 § 2 mom. eller 13 § 3 mom. avsett val av tjänsteinnehavare förfaller,
- 6) vid utgången av den kalendermånad under vilken tjänsteinnehavaren uppnår avgångsåldern, om inte avtal ingås med tjänsteinnehavaren om att tjänsteförhållandet fortsätter för viss tid.

Avgångsåldern är 68 år för dem som är födda 1957 eller tidigare, 69 år för dem som är födda 1958–1961 och 70 år för dem som är födda 1962 eller därefter.

Arbetsgivaren och tjänsteinnehavaren kan avtala om att tjänsteförhållandet fortsätter för viss tid efter den tidpunkt som avses i 1 mom. 6 punkten. Avtal med präster och lektorer i en församling ingås dock av domkapitlet efter att det hört församlingen.

46 §

Upphörande av tjänsteförhållandet för att tjänsteinnehavaren utträtt ur kyrkan

Bestämmelser om upphörande av ett tjänsteförhållande för att tjänsteinnehavaren utträtt ur kyrkan finns i kyrkolagen.

47 §

Uppsägningsgrunder som har samband med tjänsteinnehavaren

En arbetsgivare får inte säga upp ett tjänsteförhållande av skäl som har samband med tjänsteinnehavaren, om inte skälen är sakliga och vägande. Som sådana skäl kan betraktas ett allvarligt brott mot eller en allvarlig försummelse av skyldigheter som hänför sig till tjänsteförhållandet samt sådana väsentliga förändringar av de personliga arbetsförutsättningarna på grund av vilka tjänsteinnehavaren inte längre kan klara av sina uppgifter. Vid bedömningen av om det är fråga om sakliga och vägande skäl ska arbetsgivarens och tjänsteinnehavarens omständigheter beaktas som en helhet.

Ett ovan avsett skäl är åtminstone inte

1) tjänsteinnehavarens sjukdom, skada eller olycksfall, om inte tjänsteinnehavarens arbetsförmåga på grund av detta har minskat väsentligt och för så lång tid att det inte skäli- gen kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter tjänsteförhållandet,

2) deltagande i en stridsåtgärd som en tjänsteinnehavarförening genomför i enlighet med föreningens beslut,

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

4) anlitan- de av rättsmedel som står till buds för tjänsteinnehavaren.

Om tjänsteinnehavaren inte genomgår en specialutbildning som avses i 10 § 4 mom. inom en skälig tid som arbetsgivaren bestämmer, kan tjänsteinnehavaren sägas upp med iakttagande av uppsägningstiden.

48 §

Åberopande av en uppsägningsgrund som har samband med tjänsteinnehavaren

En tjänsteinnehavare som har försummat att fullgöra de skyldigheter som följer av tjänsteförhållandet eller brutit mot dem får inte sägas upp innan han eller hon genom en varning har getts tillfälle att rätta till sitt förfarande.

Arbetsgivaren ska före en uppsägning reda ut om uppsägningen kan undvikas genom att tjänsteinnehavaren placeras i ett annat tjänsteförhållande.

Om uppsägningsgrunden är en så allvarlig överträdelse i anslutning till tjänsteförhållandet att det inte skäli- gen kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter tjänsteförhållandet, till- lämpas 1 och 2 mom. inte.

Uppsägning på grund av tjänsteinnehavaren ska ske inom en skälig tid efter det att den myndighet som beslutar om uppsägningen har fått kännedom om uppsägningsgrunden.

49 §

Uppsägning av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker

Ett tjänsteförhållande kan sägas upp när tjänsteinnehavarens uppgifter av ekonomiska orsaker, till följd av omorganiseringar hos arbetsgivaren eller inom enheten i fråga eller

av någon annan jämförbar orsak har minskat väsentligt och varaktigt. En uppsägning förutsätter dessutom att tjänsteinnehavaren med hänsyn till sin yrkesskicklighet och förmåga inte skäligen kan placeras i ett annat tjänsteförhållande eller anställas i ett arbetsavtalsförhållande med uppgifter som inte väsentligt avviker från tjänsteinnehavarens uppgifter, eller utbildas för nya uppgifter.

Någon grund för uppsägning anses åtminstone inte finnas när

1) uppsägningen har föregåtts eller följts av att en ny person har anställts för liknande uppgifter och det under samma tid inte har skett några förändringar i arbetsgivarens verksamhetsförutsättningar,

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

Tjänsteförhållandet för kyrkoherden och för församlingens enda kantor eller enda tjänsteinnehavare inom diakonin kan inte sägas upp av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker.

50 §

Sysselsättningsledighet och sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning

Tjänsteinnehavare har samma rätt till sysselsättningsledighet som arbetstagare har enligt 7 kap. 12 § i arbetsavtalslagen.

Arbetsgivaren är skyldig att erbjuda en tjänsteinnehavare som arbetsgivaren sagt upp med stöd av 49 § möjlighet att delta i sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning som arbetsgivaren betalar, om

1) arbetsgivaren regelbundet har minst 30 anställda, och

2) tjänsteinnehavaren innan tjänsteförhållandet upphörde har varit anställd hos arbetsgivaren i minst fem år utan avbrott.

Träningen eller utbildningen ska till sitt värde motsvara minst tjänsteinnehavarens kalkylerade lön för en månad eller den genomsnittliga månadsinkomsten för personal som arbetar vid samma verksamhetsställe som den uppsagda tjänsteinnehavaren, beroende på vilket belopp som är större. Träningen eller utbildningen ska genomföras inom två månader från det att uppsägningstiden löpte ut. Av vägande skäl får träningen eller utbildningen även genomföras senare. När anställningsförhållandet upphör ska dock tjänsteinnehavaren känna till tidpunkten eller en uppskattning av tidpunkten för genomförandet av träningen eller utbildningen.

Arbetsgivaren och tjänsteinnehavaren kan avtala om att arbetsgivaren fullgör sin skyldighet enligt 2 mom. genom att helt eller delvis betala en utbildning eller träning som tjänsteinnehavaren själv skaffar.

Arbetsgivaren och personalen får avtala om att värdet på träningen eller utbildningen ska bestämmas på ett sätt som avviker från bestämmelserna i 3 mom. Dessutom får arbetsgivaren och personalen avtala om andra arrangemang än träning eller utbildning för att främja möjligheterna till sysselsättning för den som sägs upp. Personalens företrädare utses i enlighet med det som avtalats i ett tjänstekollektivavtal om samarbete mellan arbetsgivaren och personalen. Ett avtal som ingåtts av en företrädare för personalen är bindande för alla tjänsteinnehavare som den företrädare för tjänsteinnehavarna som ingått avtalet ska anses företräda.

51 §

Försummelse av skyldigheten att ordna sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning

En arbetsgivare som inte har iakttagit sin skyldighet enligt 50 § är skyldig att i engångsersättning till tjänsteinnehavaren betala ett belopp som motsvarar utbildningens eller träningens värde.

Om skyldigheten att ordna träning eller utbildning har försummats endast delvis, uppkommer ersättningsskyldighet endast till den del skyldigheten försummats.

52 §

Särskilt uppsägningskydd

En tjänsteinnehavare som har beviljats tjänstledighet för familjeledighet har samma uppsägningskydd som en arbetstagare har enligt 7 kap. 9 § i arbetsavtalslagen. Detsamma gäller för en tjänsteinnehavare som är gravid eller som kommer att utnyttja sin rätt till en ovan avsedd ledighet.

Tjänsteförhållandet för en förtroendeman kan sägas upp med stöd av 47 § endast om majoriteten av de tjänsteinnehavare och arbetstagare som han eller hon är förtroendeman för ger sitt samtycke. Tjänsteförhållandet kan sägas upp med stöd av 49 § endast om arbetet upphör helt och hållet och det inte kan ordnas något annat arbete som motsvarar tjänsteinnehavarens yrkesskicklighet eller tjänsteinnehavaren inte kan omskolas för något annat arbete.

53 §

Uppsägningsrätt i samband med överlåtelse av rörelse

Förvärvaren av en rörelse får inte säga upp en tjänsteinnehavares anställningsförhållande enbart på grund av överlåtelse av rörelse enligt 36 § 1 mom.

Tjänsteinnehavaren får utan att iaktta den uppsägningsstid som annars ska tillämpas i tjänsteförhållandet eller oberoende av uppsägningstidens längd säga upp tjänsteförhållandet så att det upphör på dagen för överlåtelsen av rörelsen, 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 sitt anställningsförhållande så att det upphör på dagen för överlåtelsen eller därefter, dock senast inom en månad från underrättelsen.

54 §

Uppsägningsstid

När arbetsgivaren säger upp en tjänsteinnehavares tjänsteförhållande är uppsägningsstiden minst

- 1) 14 dagar, om anställningsförhållandet har varat högst ett år,
- 2) en månad, om anställningsförhållandet har varat utan avbrott mer än ett men högst fyra år,
- 3) två månader, om anställningsförhållandet har varat utan avbrott mer än fyra men högst åtta år,
- 4) fyra månader, om anställningsförhållandet har varat utan avbrott mer än åtta men högst tolv år,
- 5) sex månader, om anställningsförhållandet har varat utan avbrott mer än tolv år,
- 6) två månader, när det är fråga om en tjänst som kyrkoherde, biskop, ledande tjänsteinnehavare vid kyrkostyrelsens kansli eller avdelningschef vid kyrkostyrelsen.

När en tjänsteinnehavare säger upp sitt tjänsteförhållande är uppsägningsstiden minst

- 1) 14 dagar, om anställningsförhållandet har varat utan avbrott högst fem år,
 - 2) en månad, om anställningsförhållandet har varat utan avbrott mer än fem år,
 - 3) två månader, om tjänsteinnehavaren anställs av kyrkofullmäktige eller gemensamma kyrkofullmäktige,
 - 4) två månader, när det är fråga om en kaplan, kyrkoherde eller biskop, den ledande tjänsteinnehavaren vid kyrkostyrelsens kansli eller en avdelningschef vid kyrkostyrelsen.
- Uppsägningstiden börjar löpa dagen efter den dag då uppsägningen delges. Med tjänsteinnehavarens samtycke kan en kortare uppsägningstid än den som avses i 1 och 2 mom. iakttas.

55 §

Upplösning av ett tjänsteförhållande

Arbetsgivaren får upplösa en tjänsteinnehavares tjänsteförhållande så att det upphör genast, oberoende av den uppsägningstid som ska iakttas eller av tidsfristen. Ett tjänsteförhållande får upplösas endast av synnerligen vägande skäl. Som sådana skäl kan betraktas ett så allvarligt brott mot eller en så allvarlig försummelse av de skyldigheter som följer av lag eller föreskrifter och som väsentligen inverkar på tjänsteförhållandet att det inte skäligen kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter tjänsteförhållandet ens för den tid som uppsägningstiden varar.

56 §

När rätten att upplösa ett tjänsteförhållande förfaller

Rätten att upplösa ett tjänsteförhållande förfaller, om inte skälet till upplösningen redan före det har förlorat sin betydelse, 14 dagar efter det att arbetsgivaren fick kännedom om skälet till upplösning eller, om skälet är av fortgående art, efter det att arbetsgivaren fick kännedom om att det bortfallit.

Om det finns ett giltigt hinder för upplösning, får tjänsteförhållandet upplösas inom 14 dagar från det att hindret bortföll.

57 §

Förfarandet för att avsluta ett tjänsteförhållande

Innan arbetsgivaren säger upp eller upplöser ett tjänsteförhållande eller beslutar att tjänsteförhållandet ska förfalla i enlighet med 12 § 2 mom. eller 13 § 3 mom., ska tjänsteinnehavaren ges tillfälle att bli hörd om skälen till att tjänsteförhållandet avslutas. Tjänsteinnehavaren 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 upplösning eller om att tjänsteförhållandet ska förfalla ska antecknas i protokollet tillsammans med en motivering.

Om arbetsgivaren enligt ett tjänstekollektivavtal om samarbete mellan arbetsgivaren och personalen är skyldig att med tjänsteinnehavarna eller deras företrädare förhandla om grunden för en uppsägning av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker, har arbetsgivaren ingen sådan skyldighet som avses i 1 mom.

Ett beslut om att säga upp eller upplösa ett tjänsteförhållande eller om att tjänsteförhållandet ska förfalla ska delges tjänsteinnehavaren bevisligen med iakttagande av 56 och 60 § i förvaltningslagen (434/2003).

58 §

Myndighet som säger upp eller upplöser ett tjänsteförhållande

En tjänsteinnehavare sägs upp och hans eller hennes tjänsteförhållande upplöses

- 1) i en församling av kyrkorådet, församlingsrådet eller någon annan myndighet som anges i förvaltningsstadgan,
- 2) i en kyrklig samfällighet av gemensamma kyrkorådet eller någon annan myndighet som anges i förvaltningsstadgan,
- 3) i ett domkapitel av domkapitlet,
- 4) vid kyrkostyrelsen av kyrkostyrelsen, om inte något annat föreskrivs.

Bestämmelser om beslutanderätten när det gäller att säga upp innehavaren av en präst-tjänst eller lektorstjänst i en församling eller kyrklig samfällighet på i 47 § angivna grunder som har samband med tjänsteinnehavaren eller av i 49 § angivna ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, eller att upplösa tjänsteförhållandet på i 55 § angivna grunder finns i kyrkolagen.

59 §

Fortsättning av ett tjänsteförhållande

En tjänsteinnehavares tjänsteförhållande fortsätter utan avbrott, om det i ett lagakraftvunnet beslut konstateras att tjänsteförhållandet har sagts upp eller upplösts utan laglig grund eller att beslutet om anställning i tjänsteförhållande har förfallit utan laglig grund.

Om ett beslut om uppsägning eller upplösning eller om att ett tjänsteförhållande ska förfalla har upphävts med anledning av en begäran om omprövning 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 vunnit laga kraft, anses tjänsteförhållandet ha upphört enligt det första beslutet i ärendet, om inte något annat följer av uppsägningstiden.

Om tjänsteförhållandet har upplösts utan en föreskriven grund för upplösningen och domstolen anser att arbetsgivaren har haft en uppsägningsgrund, anses tjänsteförhållandet fortsätta till utgången av den uppsägningstid som ska iakttas i fråga om tjänsteinnehavaren, och tjänsteinnehavaren har rätt att få lön för uppsägningstiden.

60 §

Ersättning för inkomstbortfall

När ett ärende som gäller avslutande av ett tjänsteförhållande i de fall som avses i 59 § 1 mom. har avgjorts genom ett lagakraftvunnet beslut och arbetsgivaren har fått den redogörelse som avses i 2 mom. i denna paragraf, ska tjänsteinnehavaren utan dröjsmål betalas den inkomst för ordinarie arbetstid som han eller hon har gått miste om på grund av att tjänsteförhållandet avslutades lagstridigt. Från inkomsten ska de motsvarande inkomster dras av som tjänsteinnehavaren har fått för samma tid i andra anställningsförhållanden eller som yrkesutövare eller företagare och som han eller hon inte skulle ha fått i tjänsten. Från inkomsten ska också den inkomstrelaterade dagpenning, den grunddagpenning och det arbetsmarknadsstöd enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002) dras av som betalats till tjänsteinnehavaren, liksom den dagpenningförmån enligt sjukförsäkringslagen (1224/2004) som betalats till tjänsteinnehavaren för motsvarande tid.

Tjänsteinnehavaren är skyldig att utan dröjsmål lämna arbetsgivaren en tillförlitlig redogörelse för andra förvärvsinkomster, inkomstrelaterad dagpenning, grunddagpenning, arbetsmarknadsstöd och sjukförsäkringsersättningar enligt 1 mom. som tjänsteinnehavaren fått.

Arbetsgivaren är skyldig att utan dröjsmål till Sysselsättningsfonden betala 75 procent och till arbetslöshetskassan 25 procent av den inkomstrelaterade dagpenning som betalats

tjänsteinnehavaren, och till Folkpensionsanstalten betala den grunddagpenning eller det arbetsmarknadsstöd som betalats tjänsteinnehavaren. När tjänsteinnehavarens pensionsförmåner bestäms, betraktas som löneinkomst den i 1 mom. avsedda inkomsten, i vilken den pensionsberättigande inkomst som tjänsteinnehavaren fått i ett sådant annat anställningsförhållande eller som sådan yrkesutövare eller företagare som avses i 1 mom. har beaktats som avdrag. Som avdrag beaktas inte dagpenningar eller arbetsmarknadsstöd som avses i 1 mom. Oberoende av vad som föreskrivs någon annanstans i lag anses tjänsteinnehavaren när pensionsrätten bestäms ha stått i ett fortlöpande tjänsteförhållande också under den tid som nämns i 1 mom., även om ingen inkomst ska betalas till honom eller henne för denna tid.

Det som i denna paragraf föreskrivs om inkomstrelaterad dagpenning, grunddagpenning och arbetsmarknadsstöd gäller också sådan inkomstrelaterad dagpenning, sådan grunddagpenning och sådant arbetsmarknadsstöd som betalats med stöd av lagen om utkomstskydd för arbetslösa.

61 §

Återanställning av en tjänsteinnehavare som sagts upp

Om arbetsgivaren på en grund som anges i 49 § har sagt upp en tjänsteinnehavare som anställts tills vidare och arbetsgivaren inom fyra månader från utgången av uppsägningstiden behöver en tjänsteinnehavare för ett sådant tjänsteförhållande med liknande uppgifter som gäller tills vidare eller en längre tid än sex månader, ska arbetsgivaren hos den lokala arbetskraftsmyndigheten höra sig för om uppsagda tjänsteinnehavare söker arbete genom denna myndighets förmedling och, om så är fallet, i första hand erbjuda arbete till tjänsteinnehavare som sagts upp och som uppfyller behörighetsvillkoren. Om tjänsteförhållandet när det upphörde hade fortgått utan avbrott i minst 12 år, är tiden för återanställning dock sex månader. Samma skyldighet gäller för en i 36 § avsedd förvärvare av rörelse när överlåtaren har sagt upp en tjänsteinnehavare före tidpunkten för överlåtelsen.

En arbetsgivare som uppsåtligt eller av oaktsamhet försummar att fullgöra sina skyldigheter enligt 1 mom. ska ersätta en tjänsteinnehavare för den skada som arbetsgivaren orsakat.

9 kap.

Avstängning från tjänsteutövning

62 §

Grund för avstängning från tjänsteutövning

Om det på sannolika grunder kan misstänkas att en tjänsteinnehavare i sin tjänsteutövning har gjort sig skyldig till tjänstebrott eller på något annat sätt handlat i strid med sina skyldigheter, kan han eller hon stängas av från tjänsteutövning för den tid som en utredning eller rättegång pågår. Uppenbara tjänstebrott ska utan dröjsmål anmälas till polisen.

Om det på sannolika grunder kan misstänkas att en tjänsteinnehavare utanför sin tjänsteutövning har gjort sig skyldig till ett brott och de omständigheter som framkommit i saken kan inverka på förutsättningarna att sköta tjänsteuppgifterna, kan tjänsteinnehavaren stängas av från tjänsteutövning för den tid som en utredning eller rättegång pågår.

I andra fall än de som avses i 1 eller 2 mom. kan en tjänsteinnehavare stängas av från tjänsteutövning för den tid som tjänsteinnehavaren av skäl som har samband med honom eller henne själv inte kan sköta sina tjänsteuppgifter på behörigt sätt.

En tjänsteinnehavare kan på de grunder som anges ovan tillfälligt stängas av från tjänsteutövning för högst fyra veckor.

63 §

Myndighet som beslutar om avstängning från tjänsteutövning

Beslut om avstängning från tjänsteutövning fattas

- 1) i fråga om andra tjänsteinnehavare i en församling än präster och lektorer av kyrkorådet, församlingsrådet eller någon annan myndighet som anges i förvaltningsstadgan,
- 2) i fråga om andra tjänsteinnehavare i en kyrklig samfällighet än präster och lektorer av gemensamma kyrkorådet eller någon annan myndighet som anges i förvaltningsstadgan,
- 3) i fråga om tjänsteinnehavare vid domkapitlet av domkapitlet,
- 4) i fråga om tjänsteinnehavare vid kyrkostyrelsen av kyrkostyrelsen.

Beslut om tillfällig avstängning från tjänsteutövning fattas

- 1) i fråga om kyrkoherdar samt tjänsteinnehavare vid domkapitlet av biskopen,
- 2) i fråga om andra tjänsteinnehavare i en församling av kyrkoherden,
- 3) i fråga om tjänsteinnehavare i en kyrklig samfällighet av ordföranden för gemensamma kyrkorådet,
- 4) i fråga om tjänsteinnehavare vid kyrkostyrelsen av den ledande tjänsteinnehavaren vid kyrkostyrelsens kansli.

Bestämmelser om beslutanderätten när det gäller avstängning av innehavare av prästtjänster och lektorstjänster från tjänsteutövning finns i kyrkolagen.

64 §

Förfarandet vid avstängning från tjänsteutövning

En tjänsteinnehavare som har fattat beslut om tillfällig avstängning från tjänsteutövning ska utan dröjsmål föra avstängningen till den behöriga myndigheten för beslut.

Innan beslut fattas om avstängning från tjänsteutövning, ska tjänsteinnehavaren ges tillfälle att bli hörd i saken.

Beslut om avstängning från tjänsteutövning får verkställas genast.

65 §

Förnyad bedömning av avstängning från tjänsteutövning

Det organ som beslutat om avstängning från tjänsteutövning ska följa grunderna för avstängningen och om omständigheterna förändrats vid behov fatta ett nytt beslut i saken. Frågan om fortsatt avstängning från tjänsteutövning ska utan dröjsmål tas till behandling om tjänsteinnehavaren kräver det.

10 kap.

Särskilda bestämmelser som gäller personalen

66 §

Föreningsfrihet

Tjänsteinnehavare har rätt att höra till föreningar och att delta i föreningars verksamhet. Tjänsteinnehavare har också rätt att bilda föreningar. De har likaså frihet att inte höra till föreningar. Det är förbjudet att hindra eller begränsa utövandet av denna rättighet och frihet.

67 §

Preskription av lönefordran

En tjänsteinnehavare ska framställa ett skriftligt yrkande på lön eller en annan ekonomisk förmån som följer av tjänsteförhållandet, inom tre år från utgången av det kalenderår då löneposten eller förmånen borde ha betalats eller getts. Om yrkandet inte har framställts inom utsatt tid, har rätten till lön eller en annan ekonomisk förmån gått förlorad.

Det som i 1 mom. föreskrivs om tjänsteinnehavare gäller även personer vars tjänsteförhållande har upphört samt tjänsteinnehavares dödsbon.

68 §

Återkrav av lön

Arbetsgivaren kan besluta att lön eller en annan ekonomisk förmån som följer av ett anställningsförhållande och som har betalats utan grund ska återkrävas. Återkravet kan också verkställas 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 ska det nämnas vilket belopp som återkrävs och grunden för återkravet.

Från den lön som betalas ut får det med stöd av 1 mom. inte dras av mer än det som enligt utsökningsbalken (705/2007) får utmätas av lön.

Arbetsgivaren kan helt eller delvis avstå från återkrav, om återkrav med beaktande av omständigheterna ska anses vara oskäligt eller om det belopp som har betalats utan grund är obetydligt.

Rätten till återkrav upphör, om beslut om återkrav inte fattas inom tre år från utgången av det kalenderår under vilket lön eller en annan förmån betalades ut utan grund.

69 §

Dröjsmålsränta

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

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

I de fall som avses i 60 § 1 mom. ska dröjsmålsränta betalas från den tidpunkt då 30 dagar har förflutit från den dag då tjänsteinnehavaren lämnade arbetsgivaren en sådan redogörelse som avses i 2 mom. i den paragrafen.

70 §

Behandlingsordningen för yrkanden på ersättningar

Yrkanden på ersättningar som avses i 6 § 3 mom., 43 § 2 och 3 mom., 51 § och 61 § 2 mom. behandlas som förvaltningsstvemål vid förvaltningsdomstolen.

71 §

Arbetsintyg

När ett tjänsteförhållande upphör har tjänsteinnehavaren rätt att av arbetsgivaren på begäran få ett skriftligt intyg över tjänsteförhållandets längd och uppgifternas art. På tjäns-

teinnehavarens uttryckliga begäran ska det i intyget dessutom nämnas skälet till att tjänsteförhållandet upphört och ges en bedömning av tjänsteinnehavarens arbetsskicklighet, flit och uppförande. Av arbetsintyget får det inte framgå något annat än vad som framgår av dess ordalydelse.

Arbetsgivaren är skyldig att utfärda ett arbetsintyg för tjänsteinnehavaren, om intyget begärs inom tio år från det att tjänsteförhållandet upphörde. Intyg över tjänsteinnehavarens arbetsskicklighet, flit och uppförande ska dock begäras inom fem år från det att tjänsteförhållandet upphörde.

Om mer än tio år har förflutit från det att tjänsteförhållandet upphörde, ska ett arbetsintyg utfärdas endast om det inte orsakar arbetsgivaren oskäligen svårigheter. Under samma förutsättningar ska arbetsgivaren utfärda ett nytt intyg i stället för ett arbetsintyg som förkommit eller förstörts.

11 kap.

Ändringssökande

72 §

Förfarandet vid ändringssökande

Bestämmelser om sökande av ändring i ett beslut som arbetsgivaren har fattat med stöd av denna lag finns i kyrkolagen, om inte något annat föreskrivs i denna lag. Tiden för begäran om omprövning av ett beslut om uppsägning som avses i 49 § börjar emellertid löpa först vid utgången av den uppsägningstid som anges i 54 § 1 mom.

73 §

Begränsning av rätten att begära omprövning och att anföra besvär

En tjänsteinnehavare får inte genom besvär söka ändring i ett myndighetsbeslut i ett ärende som avses i 2 § i lagen om den evangelisk-lutherska kyrkans tjänstekollektivavtal eller föra ärendet till avgörande genom begäran om omprövning eller som förvaltnings-tvistemål, om tjänsteinnehavaren eller en tjänsteinnehavarförening har rätt att inleda ärendet vid arbetsdomstolen. Det som föreskrivs i detta moment tillämpas endast på en tjänsteinnehavare som är medlem i en tjänsteinnehavarförening som har rätt att inleda ärendet vid arbetsdomstolen, eller i en underförening till en sådan förening.

Ändring får inte sökas separat genom begäran om omprövning eller kyrkobesvär i beslut som gäller i 62 § 4 mom. avsedd tillfällig avstängning från tjänsteutövning.

74 §

Granskning av uppsägningsgrunderna i ett ärende som gäller upplösning av ett tjänsteförhållande

Om domstolen vid behandlingen av ett ärende som gäller upplösning av ett tjänsteförhållande anser att det inte finns några sådana grunder för upplösning som anges i 55 §, ska domstolen på yrkande pröva om arbetsgivaren har haft en sådan uppsägningsgrund som anges i 47 §.

653/2023

75 §

Behandling av besvär

Kyrkobesvär som gäller uppsägning eller upplösning av ett tjänsteförhållande, ombildning av ett tjänsteförhållande till ett tjänsteförhållande på deltid eller avstängning från tjänsteutövning ska behandlas skyndsamt vid domstolen.

76 §

Ersättning för rättegångskostnader

Trots vad som i lagen om rättegång i förvaltningsärenden (808/2019) föreskrivs om ersättning för rättegångskostnader ska den tjänsteinnehavare som anfört kyrkobesvär eller någon annan person som ska anses ha anfört besvär på tjänsteinnehavarens vägnar, på yrkande åläggas att ersätta arbetsgivarens skäligena rättegångskostnader, om besvären gäller en sak som avses i denna lag och besvären inte godkänns. På motsvarande sätt ska myndigheten åläggas att ersätta de skäligena rättegångskostnaderna för en part som anfört kyrkobesvär, om beslutet helt eller delvis upphävs på grund av besvären.

Med avvikelse från 1 mom. behöver rättegångskostnaderna inte ersättas, om beslutet gäller anställning i en tjänst eller om ärendet rättsligt varit så oklart att det har funnits grundad anledning till rättegång eller det i övrigt med hänsyn till sakens natur eller omständigheterna ska anses vara oskäligt att rättegångskostnaderna ersätts.

12 kap.

Ikraftträdande och övergångsbestämmelser

77 §

Ikraftträdande

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2023.

78 §

Övergångsbestämmelser

En tjänsteinnehavare som med stöd av 26 kap. 4 § 1 mom. 1 punkten i den kyrkolag (1054/1993) som gällde vid ikraftträdandet av denna lag hade rätt till en högre avgångsålder enligt den upphävda kyrkolagen (635/1964) behåller denna avgångsålder.

I ärenden som gäller tillsättande av tjänster och givande av varning samt förflyttning av personal till följd av en ändring av församlingsindelningen och som var anhängiga vid ikraftträdandet av denna lag tillämpas de bestämmelser i kyrkolagen som gällde vid ikraftträdandet.

Helsingfors den 14 april 2023

Republikens President

Sauli Niinistö

Forsknings- och kulturminister Petri Honkonen