

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi kirkkolain 6 luvun muuttamisesta

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi henkilöstöä koskevaa kirkkolain 6 lukua. Lakiin ehdotetaan lisättäväksi säännös pitkäaikaistyöttömän ottamisesta määräaikaiseen virkasuhteeseen. Työnantajalle ehdotetaan mahdollisuutta pidentää koeaikaa tapauksissa, joissa viranhaltija on koeaikana ollut työkyvyttömänä tai perhevapaalla. Lomautusilmoituksen tiedoksi antamista koskevaa säännöstä ehdotetaan tarkistettavaksi työsopimuslakiin ja kunnallisesta viranhaltijasta annettuun lakiin tehtyjä muutoksia vastaavasti. Työllistymisvapaata sekä työllistymisvapaaseen liittyvien korvausvaatimusten käsittelyjärjestystä koskevia säännöksiä ehdotetaan muutettaviksi ja täydennettäväksi työsopimuslakiin tehtyjä muutoksia vastaavasti. Virkasuhteen päättämismenettelyä koskevaa säännöstä ehdotetaan täydennettäväksi siten, että virkaehtosopimukseen perustuva yhteistoimintamenettely voi korvata hallintolain mukaisen kuulemisen. Lisäksi irtisanotun viranhaltijan takaisinottamista koskevaa määräaikaa ehdotetaan lyhennettäväksi.

Laki on tarkoitettu tulemaan voimaan mahdollisimman pian.

SISÄLLYS

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ.....	1
SISÄLLYS.....	2
YLEISPERUSTELUT	3
1 NYKYTILA JA SEN ARVIOINTI	3
2 ESITYKSEN TAVOITTEET JA KESKEISET EHDOTUKSET	3
3 ESITYKSEN VAIKUTUKSET.....	3
3.1 Taloudelliset vaikutukset	4
3.2 Vaikutukset henkilöstöön ja viranomaisten toimintaan	4
4 ASIAN VALMISTELU.....	4
YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT.....	5
1 LAKIEHDOTUKSEN PERUSTELUT	5
6 luku Henkilöstö.....	5
2 VOIMAANTULO.....	10
3 SUHDE PERUSTUSLAKIIN JA SÄÄTÄMISJÄRJESTYS.....	10
LAKIEHDOTUS	12
Laki kirkkolain 6 luvun muuttamisesta.....	12
LIITE	17
RINNAKKAISTEKSTI.....	17
Laki kirkkolain 6 luvun muuttamisesta.....	17

YLEISPERUSTELUT

1 Nykytila ja sen arviointi

Kirkkolain (1054/1993) 6 luvun viranhaltijoita koskevat säännökset noudattavat pääsääntöisesti muiden virkamiehiä ja viranhaltijoita koskevien lakien sekä työsopimuslain (55/2001) vastaavia säännöksiä, jollei kirkon toiminnan erityispiirteistä muuta johdu. Tämän mukaisesti kirkon viranhaltijan koeaikaa, työnantajan selvityksenantamisvelvollisuutta virkasuhteen keskeisistä ehdoista, lomautusmenettelyä, muutosturvaa, viranomaisille tehtäviä ilmoituksia sekä eräiden vaatimusten käsittelyjärjestystä koskevat säännökset ovat noudattaneet työsopimuslain, kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain (304/2003) sekä valtion virkamieslain (750/1994) säännöksiä. Koska näitä lakeja on muutettu työmarkkinoiden kilpailukykysojimuksen ja pääministeri Sipilän hallituksen ohjelman perusteella, myös kirkkolain 6 luvun vastaavia säännöksiä on tarpeen muuttaa.

Kirkkolaissa ei ole kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 31 ja 43 §:ää vastaavia säännöksiä siitä, että irtisanottaessa viranhaltijaa taloudellisella tai tuotannollisella viranhaltijan kuuleminen ei ole tarpeen eikä ennakkoselvityksen antaminen lomautuksesta, jos työnantajan on työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) mukaan esitettävä vastaava selvitys lomauttamisesta tai neuvoteltava taloudellisella tai tuotannollisella perusteella tehtävästä irtisanomisesta viranhaltijoiden tai heidän edustajiensa kanssa. Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kirkossa ei säädetä laissa. Näistä asioista on kuitenkin sovittu virkaehtosopimuksella. Viranhaltijoiden kaksinkertainen kuulemisvelvollisuus sekä lain että virkaehtosopimukseen perustuvan yhteistoimintasuojimuksen perusteella on aikaa vievää eikä tuo prosessiin lisäarvoa suhteessa noudatettavaan yhteistoimintamenettelyyn.

2 Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset

On tarkoituksenmukaista, että kirkkolaki seuraa muun virkalainsäädännön ja työolainsäädännön periaatteita ja että kirkkolakia muutetaan niihin tehtyjä muutoksia vastaavaksi. Työllistämisen helpottaminen ja uudelleentyöllistymisen edistäminen vastaavat myös kirkon tarpeita. Kirkon palvelussuhteessa olevia on pyrittävä kohtelemaan lainsäädännössä yhdenvertaisesti palvelussuhteen laadusta riippumatta. Näin ollen on perusteltua, että kirkon virkalainsäädäntöön tehdään vastaavat muutokset, joita työsopimuslain nojalla sovelletaan kirkon työsopimussuhteeseen henkilöstöön.

Esityksessä ehdotetaan kirkkolain 6 lukua muutettavaksi kunnallisesta viranhaltijasta annettuun lakiin, valtion virkamieslakiin ja työsopimuslakiin tehtyjä muutoksia vastaavasti, siltä osin kuin säännösten voidaan katsoa soveltuvan kirkon viranhaltijoihin. Muutosehdotukset koskevat pitkäaikaistyöttömän ottamista määräaikaiseen virkasuhteeseen, koeaikaa, työnantajan selvitysvelvollisuutta virkasuhteen keskeisistä ehdoista, lomautusilmoituksen tiedoksi antamista ja lomautusilmoituksen ennakkoselvitysvelvollisuutta, työllistymisvapaan järjestämistä ja sitä koskevien ilmoitusten antamista viranomaisille, työllistymisvapaan järjestämisen laiminlyöntiin liittyvää korvausta ja korvausvaatimusten käsittelyjärjestystä sekä kaksinkertaisen kuulemismenettelyn poistamista irtisanottaessa viranhaltijaa taloudellisista ja tuotannollisista syistä.

3 Esityksen vaikutukset

3.1 Taloudelliset vaikutukset

Esityksellä ei ole merkittäviä taloudellisia vaikutuksia.

Kustannuksia voisi syntyä lähinnä viranhaltijan työllistymistä edistävän valmennuksen tai koulutuksen järjestämisestä. Kun työnantajan velvollisuus koskee vain sellaisia seurakuntatalouksia, joissa henkilöstön lukumäärä on säännöllisesti vähintään 30 ja viranhaltijan virkasuhde on kestänyt vähintään 5 vuotta, säännös ei tule koskemaan suurta määrää irtisanottavia. Irtisanomiset ovat kirkossa melko harvinaisia. Lisäksi vuonna 2016 kirkon 285 seurakuntataloudesta vain 82 oli kooltaan sellaisia, joissa säännöllisen henkilöstön lukumäärä oli vähintään 30. Tämän perusteella työnantajien kustannusten nousu voidaan arvioida vähäiseksi.

Kustannuksia vähentävinä muutoksina mainittakoon luopuminen kaksinkertaisesta kuulemismenettelystä ja työvoimaviranomaiselle tehtävästä lomautuspäätösilmoituksesta. Koska kirkon alalla irtisanomiset ja lomauttamiset ovat melko harvinaisia, kustannusvaikutus ei ole suuri.

3.2 Vaikutukset henkilöstöön ja viranomaisten toimintaan

Esitys parantaisi viranhaltijoiden muutosturvaa taloudellisesta ja tuotannollisesta perusteesta toimeenpantavissa irtisanomistilanteissa.

Esitys keventäisi työnantajan hallinnollista työtä poistaessaan kaksinkertaisen kuulemismenettelyn sekä työnantajan velvollisuuden tehdä ilmoitus lomautuspäätöksestä työvoimaviranomaiselle, kun lomautuspäätös koskee vähintään kymmentä viranhaltijaa. Mahdollisuus ottaa pitkäaikaistyötön määräaikaiseen virkasuhteeseen ilman määräaikaisuuteen liittyvän perustelun syyn vaatimusta madaltaa tietyissä tilanteissa rekrytointikynnystä.

4 Asian valmistelu

Esitys on kirkolliskokouksen ehdotuksen mukainen. Kirkolliskokoukselle esitys valmisteltiin kirkkohallituksessa, ja siitä on kuultu kirkon pääsopijajärjestöjä.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1 Lakiehdotuksen perustelut

6 luku Henkilöstö

9 a §. *Pitkäaikaistyöttömän ottaminen määräaikaiseen virkasuhteeseen.* Ehdotettu uusi pykälä vastaa työsopimuslain 1 luvun uutta 3 a §:ää. Määräaikaiseen virkasuhteeseen ottaminen edellyttää 9 §:n 2 momentin mukaista perustetta. Pitkäaikaistyöttömän voisi ehdotuksen mukaan kuitenkin palkata määräaikaiseen virkasuhteeseen ilman 9 §:n 2 momentin perustetta. Pitkäaikaistyöttömänä pidettäisiin henkilöä, joka on ollut edellisen 12 kuukauden ajan yhtäjaksoisesti työtön työnhakija. Enintään kahden viikon pituinen palvelussuhde ei katkaisisi työttömyyden yhtäjaksoisuutta.

Pitkäaikaistyöttömän kanssa ilman perustetta tehtävän määräaikaisen työsopimuksen enimmäiskesto olisi yksi vuosi. Viranhaltija voitaisiin ottaa myös useampaan vuotta lyhyempään virkasuhteeseen siten, että määräaikaisia virkasuhteita voisi kuitenkin vuoden aikana olla enintään kolme ja niiden yhteenlaskettu kokonaiskesto saisi olla enintään yksi vuosi.

Ehdotuksella pyritään alentamaan työnantajan työllistämiskynnystä pitkäaikaistyöttömien palkkaamisessa. Työnantajan näkökulmasta mahdollisuus määräaikaisen virkasuhteen tekemiseen ei sisältäisi perustellun syyn vaatimusta vaan ainoana sopimisedellytyksenä olisi palkattavan henkilön pitkäaikaistyttömyys. Säännöksen soveltamisedellytysten selkeydellä halutaan varmistaa se, että säännös turvaa riittävän oikeusvarmuuden. Jotta työllistämiskynnys alenisi, virkasuhteeseen ottamiseen liittyvien taloudellisten ja oikeudellisten riskien tulisi olla hyvin ennakoitavissa. Erityisesti toivotaan säännösmuutoksen alentavan sellaisen työnantajan työllistämiskynnystä, joka ei ole täysin varma työvoimatarpeen olemassaolosta. Työnantaja voisi määräaikaisen palvelussuhteen kestäessä arvioida näitä seikkoja ja palkkaamisen osoitettua tarkoituksenmukaiseksi palkata viranhaltijan lopulta toistaiseksi voimassa olevaan palvelussuhteeseen.

Pitkäaikaistyöttömän näkökulmasta tavoitteena on hänen työllistymismahdollisuuksiensa parantuminen vapailla työmarkkinoilla. Työnantajan työllistämiskynnyksen alentuessa pitkäaikaistyöttömille syntyy uusia työtilaisuuksia määräaikaisen virkasuhteen kautta. Määräaikainen virkasuhde voi toimia myönteisenä siirtymänä vakituiseen palvelussuhteeseen.

Lainmuutoksen tarkoituksena on, että työnantaja voisi pyytää työ- ja elinkeinotoimistolta tietoa työhön sopivista pitkäaikaistyöttömistä ja saatuaan tiedon voisi palkata henkilön määräaikaiseen virkasuhteeseen ilman perustellun syyn vaatimusta. Työnantajan ei tarvitsisi muulla tavalla varmistautua siitä, että palkattava henkilö on laissa tarkoitettu pitkäaikaistyötön.

Pitkäaikaistyötön voi hakea töitä myös suoraan työnantajalta. Tällaisessa tilanteessa pitkäaikaistyötön saattaa itsekkin ehdottaa määräaikaista palvelussuhdetta madaltaakseen työnantajan työllistämiskynnystä. Jo voimassa olevan kirkkolain 6 luvun 9 §:n mukaan viranhaltijan aloitteesta tehty määräaikainen virkasuhde on mahdollinen ilman erikseen perusteltua syytä. Säännöstä voitaisiin toteuttaa siten, että pitkäaikaistyötön pyytää työ- ja elinkeinotoimistosta todistuksen tai muun asiakirjan, jolla hän osoittaa olevansa pitkäaikaistyötön ja työnantaja voisi todistuksen perusteella ottaa henkilön määräaikaiseen virkasuhteeseen ilman perusteltua syytä. Käytännössä työnantaja voisi luottaa todistukseen vain siinä tapauksessa, että se olisi hankittu työ- ja elinkeinotoimistolta lyhyen ajan sisällä.

Esityksessä on huomioitu määräaikaista työtä koskeva direktiivi, jonka mukaan määräaikaisten palvelussuhteiden uusimiselle on asetettava perustellun syyn vaatimus tai vaihtoehtoisesti rajoitettava peräkkäisten määräaikaisten palvelussuhteiden enimmäiskokonaiskesto tai niiden uudistamisen lukumäärää. Direktiivi koskee työ- ja virkasuhteiden uusimista eikä näin ollen ole relevantti, kun työnantaja ottaa pitkäaikaistyöttömän virkasuhteeseen ensimmäistä kertaa. Jos kysymyksessä on vuotta lyhyempi palvelussuhde, määräaikaiseen virkasuhteeseen voidaan ottaa ilman perusteltua syytä enintään kolme kertaa ja virkasuhteiden yhteenlaskettu kesto voisi olla enintään vuosi. Vaikka määräaikaiselta virkasuhteelta ei edellytettäisi perusteltua syytä, direktiivin vaatimus kuitenkin täyttyy, koska määräaikaisten virkasuhteitten enimmäiskokonaiskesto ja uudistamisen lukumäärää olisi rajoitettu.

17 §. Koeaika. Pykälän 1 momentissa ehdotetaan säädettäväksi, että koeaikaa pidennettäisiin niissä tapauksissa, joissa viranhaltija on koeaikana työkyvyttömänä tai perhevapaajaksolla. Ehdotus vastaa työsopimuslain 1 luvun 4 §:n muutosta. Koeajan tarkoitus ei toteudu, jos viranhaltija on ollut koeaikana pitkän ajan poissa työstä. Tämän vuoksi ehdotetaan, että työnantajalla olisi oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyvää 30 kalenteripäivää kohden. Työnantajan olisi ilmoitettava koeajan jatkamisesta viranhaltijalle ennen kuin koeaika päättyisi. Voimassa olevaa säännöstä vastaavan pykälän 3 momentin mukaan koeajan kuluessa tapahtuva virkasuhteen purkaminen ei saa tapahtua syrjivillä tai koeajan tarkoitukseen nähden muutoin epäasiallisilla perusteilla.

Pykälän 5 momentista niiden virkojen luettelosta, joihin ei voida soveltaa koeaikaa, ehdotetaan poistettavaksi lääninrovastin virka, koska erityisestä lääninrovastin vaalista on luovuttu. Jatkossa lääninrovastin nimittää tuomiokapituli neljäksi vuodeksi kerrallaan rovastikunnan seurakuntien kirkkoherroista. Koeajan käytön rajoittaminen perustuu siihen, että koeaikaa ei voida soveltaa sellaisissa tehtävissä, joihin valitaan vaaleilla.

18 §. Viranhoitomääräys ja selvitys virkasuhteen ehdoista. Pykälän 2 momentin 3 kohtaa ehdotetaan täydennettäväksi työsopimuslain 2 luvun 4 §:ää vastaavasti siten, että työnantaja on velvollinen pitkäaikaistyötöntä palkatessaan ja antaessaan tälle selvityksen virkasuhteen keskeisistä ehdoista ilmoittamaan, että virkasuhteen määräaikaisuuden perusteena on viranhaltijan pitkäaikaistyöttömyys. Muutos korostaisi sitä, että määräaikaiseen virkasuhteeseen otetaan joko perustellusta syystä tai että työnantaja tietoisesti ja nimenomaisesti hyödyntää mahdollisuutta ottaa määräaikaiseen virkasuhteeseen siten kuin 9 a § sen sallii.

45 §. Lomautusmenettely. Voimassa olevan pykälän 2 momentista ehdotetaan poistettavaksi säännös työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa lomautuspäätöksestä myös työvoimaviranomaiselle. Ehdotus vastaa työsopimuslain 5 luvun 4 §:n, kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 31 §:n ja valtion virkamieslain 39 §:n muutoksia.

Lisäksi pykälään ehdotetaan uutta 3 momenttia. Siinä säädettäisiin, että työnantajalla ei ole velvollisuutta esittää ennakkoselvitystä lomautuksesta, jos työnantajalla on kirkon yhteistointasopimuksen mukaan velvollisuus esittää vastaava selvitys tai neuvotella viranhaltijan lomauttamisesta. Ehdotus vastaa sisällöltään kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 31 §:n 3 momentin säännöstä.

52 a §. Työllistymisvapaa ja työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus. Voimassa olevan pykälän 2 momentin säännös työnantajan ilmoitusvelvollisuudesta ehdotetaan poistettavaksi. Ehdotus vastaa työsopimuslain 9 luvun 3 §:n, kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 43 §:n

ja valtion virkamieslain 39 §:n muutoksia. Muutokset perustuvat hallitusohjelmaan, jolla pyritään purkamaan turhaa sääntelyä ja vähentämään hallinnollista taakkaa.

Pykälän 2—5 momentiksi ehdotetaan säännöksiä, jotka perustuvat työsopimuslakiin lisättyyn 7 luvun 13 §:ään, kunnallisesta viranhaltijasta annettuun lakiin lisättyyn 37 b §:ään ja valtion virkamieslakiin lisättyyn 27 a §:ään. Säännöksillä laajennetaan muutosturvaa sellaisilla työpaikoilla, joissa työnantajan palveluksessa on vähintään 30 henkilöä. Tavoitteena on parantaa irtisanottavien henkilöiden mahdollisuuksia työllistyä uudelleen.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin työnantajan velvollisuudesta tarjota taloudellisista tai tuotannollisista syistä irtisanotulle viranhaltijalle tilaisuus osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen. Velvollisuuden edellytyksenä on, että työnantajan säännöllisen henkilöstön lukumäärä on vähintään 30, ja että irtisanottava viranhaltija on ollut ennen virkasuhteen päättymistä yhtäjaksoisesti vähintään viisi vuotta työnantajan palveluksessa. Säännöllistä henkilöstömäärää laskettaessa otettaisiin huomioon ne periaatteet, joiden mukaan säännöllinen työntekijämäärä lasketaan arvioitaessa kuuluuko yritys yhteistoimintalain soveltamisalan piiriin.

Työnantaja olisi velvollinen järjestämään työllistymistä edistävää valmennusta tai koulutusta vain sellaiselle viranhaltijalle, joka on irtisanottu 52 §:n mukaisella taloudellisella tai tuotannollisella syyllä. Lisäksi edellytyksenä olisi, että viranhaltija on virkasuhteen päättymiseen mennessä ollut virkasuhteessa kyseiseen työnantajaan yhtäjaksoisesti vähintään viiden vuoden ajan. Säännöstä sovellettaisiin myös tilanteessa, jossa irtisanomisen perusteella päättyvää, alle viisi vuotta kestänyttä toistaiseksi voimassa ollutta virkasuhdetta on yhtäjaksoisesti edeltänyt määräaikainen yhdenjaksoinen vähintään vuoden kestävä palvelussuhde. Yhtäjaksoisuutta on tarkoitettu arvioitavaksi 9 §:ssä säädetyt periaatteita noudattaen.

Koska säännöstä sovellettaisiin ainoastaan silloin, kun virkasuhde irtisanotaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, viranhaltijalla ei olisi oikeutta koulutukseen tai valmennukseen määräaikaisen virkasuhteen päättyessä, vaikka viranhaltija olisi työskennellyt peräkkäisten määräaikaisen virkasuhteitten perusteella saman työnantajan palveluksessa yli viiden vuoden ajan.

Lähtökohtana on, että irtisanottavien viranhaltijoiden valmiuksia työllistyä uudelleen arvioidaisiin valmennuksia tai koulutuksia suunniteltaessa yksilökohtaisesti. Valmennus tai koulutus voitaisiin järjestää joko kullekin irtisanottavalle tarjottavana henkilökohtaisena tai ryhmäkohtaisena palveluna. Sisällöllisenä vaatimuksena olisi, että valmennus tai koulutus edistäisi irtisanotun viranhaltijan uudelleentyöllistymistä.

Pykälän 3 momentin mukaan valmennuksen tai koulutuksen on arvoltaan vastattava vähintään viranhaltijan laskennallista palkkaa kuukauden ajalta tai irtisanotun viranhaltijan kanssa samassa toimipaikassa työskentelevän henkilöstön keskimääräistä kuukausiansiota siitä riippuen, kumpi on suurempi. Koska seurakunnan palveluksessa henkilöitä on sekä työ- että virkasuhteessa, keskimääräistä palkkaa laskettaessa otetaan huomioon koko seurakunnan henkilöstö mukaan lukien työsuhteessa työskentelevät henkilöt.

Keskimääräinen palkka saadaan kuukausipalkkaisuilla viranhaltijoilla ja työntekijöillä laske- malla kuukausiansiot yhteen ja jakamalla euromäärä työnantajan henkilöstöön kuuluvien henkilöiden määrällä. Tuntipalkkaisten työntekijöiden osalta käytetään keskimääräistä palkkaa, jos työntekijän työaika vaihtelee. Palkan käsitteen määrittelyssä otettaisiin huomioon vuosilomapalkan laskemisessa käytettävät periaatteet.

Valmennus tai koulutus on toteutettava kahden kuukauden kuluessa irtisanomisajan päättymisestä. Painavasta syystä valmennus tai koulutus saadaan toteuttaa myöhemminkin. Valmennuksen tai koulutuksen toteutumisaika tai arvioitu aika on kuitenkin oltava viranhaltijan tiedossa palvelussuhteen päättymishetkellä. Kysymys voisi olla esimerkiksi tilanteesta, jossa hankittu koulutus jatkuu koulutuksen toteuttajan aikataulusta johtuen aikarajan ylitse. Painavana syynä pidettäisiin myös sitä, että tarkoituksenmukaista valmennusta tai koulutusta ei ole aikarajan puitteissa saatavissa tai että järjestetty valmennus tai koulutus peruuntuu työnantajasta johtumattomasta syystä, taikka muuta näihin rinnastuvaa syytä.

Irtisanotulla henkilöllä voi olla urasuunnitelmia, joita työnantaja voi pykälän 4 momentin perusteella tukea. Työnantaja voisi lainkohdan mukaan täyttää 2 momentissa tarkoitetun velvollisuutensa kustantamalla viranhaltijan itsensä hankkiman koulutuksen tai valmennuksen kokonaan tai osittain.

Työnantajan ja viranhaltijan sopima valmennuksen tai koulutuksen sijasta toteutettava järjestely perustuu lakiin, eikä kyse sen vuoksi lähtökohtaisesti ole työttömyysturvalain (1290/2002) 3 luvun 6 §:ssä tarkoitetusta jaksotettavasta etuudesta. Jos työnantajan ja viranhaltijan sopima järjestely kuitenkin ylittää arvoltaan sen, mihin työnantaja olisi ollut velvollinen tämän pykälän perusteella, kyse voi tältä ylittävältä osalta olla viranhaltijan saamasta jaksotettavasta etuudesta.

Pykälän 5 momentissa säädettäisiin työnantajan ja henkilöstön mahdollisuudesta sopia toisin siitä, mitä 3 momentissa säädetään valmennuksen tai koulutuksen arvon määräytymisestä. Paikallisesti voitaisiin sopia esimerkiksi siitä, että valmennusta tai koulutusta kohdennetaan erityisesti sellaisiin henkilöihin, joiden valmiudet työllistyä uudelleen ovat heikoimmat. Tällöin poikettaisiin pykälän 3 momentissa säädetystä, sillä valmennuksen ja koulutuksen arvo ei tällaisessa tilanteessa välttämättä vastaisi kaikkien osalta henkilökohtaista kuukauden palkan määrää tai yrityksen keskimääräistä kuukausiansiota.

Paikallisesti voitaisiin valmennuksen tai koulutuksen sijasta sopia muustakin järjestelystä, jolla edistetään irtisanottavan työllistymistä. Kysymys voisi olla esimerkiksi työnantajan ja henkilöstön sopimasta muutosturvaohjelmasta, jonka kautta irtisanotuille viranhaltijoille pyrittäisiin löytämään uutta työtä tai avustettaisiin oman yrityksen perustamisessa tai lisäkouluttautumisessa. Pykälän 3 momentissa säädetty valmennuksen tai koulutuksen järjestämistä koskeva ajallinen vaatimus ei koskisi paikalliseen sopimukseen perustuvia muita järjestelyitä.

Paikallinen sopimus tehtäisiin työnantajan ja henkilöstön välillä. Paikallisessa sopimisessa henkilöstön edustaja määräytyy kirkon yhteistoimintasopimuksen mukaisesti. Henkilöstön edustajan tekemä sopimus sitoo kaikkia niitä viranhaltijoita, joita sopimuksen tehneen viranhaltijoiden edustajan on katsottava edustavan. Luontevimmin valmennuksesta, koulutuksesta tai muusta järjestelystä sovittaisiin henkilöstön vähentämistä koskevien yhteistoimintaneuvotteluiden aikana, vaikkakaan säännökseen ei sisälly ajallista rajoitusta. Irtisanotun viranhaltijan palvelussuhteen päätyttyä edustaja ei kuitenkaan voi enää tehdä sopimusta ilman nimenomaisesti valtuutusta.

Pykälä olisi luonteeltaan semidispositiivinen. Pykälän sisällöstä ja menettelytavoista olisi siten mahdollista poiketa virkaehtosopimuksella. Virkaehtosopimuksen määräyksillä voitaisiin rajata myös työnantajan ja henkilöstön sopimisoikeuden laajuutta.

52 b §. *Työllistymistä edistävän valmennuksen tai koulutuksen laiminlyönti.* Pykälä olisi uusi ja vastaa työsopimuslain 7 luvun 14 §:ää, kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 37 c §:ää ja valtion virkamieslain 27 b §:ää. Pykälässä säädettäisiin tilanteesta, jossa työnantaja laiminlyö 52 a §:ssä säädetyn työllistymistä edistävän valmennuksen tai koulutuksen järjestämisen tai hankinnan. Tällöin työnantaja olisi velvollinen suorittamaan viranhaltijalle kertakaikkisena korvauksena koulutuksen tai valmennuksen arvoa vastaavan määrän.

Jos valmennuksen tai koulutuksen järjestämisvelvollisuus olisi laiminlyöty vain osittain, korvausvelvollisuus rajoittuisi vastaamaan velvollisuuden laiminlyötyä osuutta. Kysymys voisi olla esimerkiksi tilanteesta, jossa koulutuksen arvo on pienempi kuin 52 a §:ssä edellytetään.

Ehdotettu 52 a §:n 5 momentti mahdollistaisi sen, että paikallisesti sovittaisiin poikettavaksi valmennuksen tai koulutuksen arvon määräytymisestä tai työpaikalla voitaisiin sopia valmennuksen tai koulutuksen sijasta muusta järjestelystä, jolla työnantajan velvollisuus toteutetaan. Tällöin työnantajan velvollisuus määräytyisi paikallisen sopimuksen perusteella. Myös mahdollista laiminlyöntiä olisi tällöin arvioitava paikallisen sopimuksen määräysten kannalta.

Työnantajan 52 a §:n perusteella maksama korvaus ei lähtökohtaisesti ole työttömyysturvalain 3 luvun 6 §:ssä tarkoitettua jaksotettavaa etuutta. Jos laiminlyönnin johdosta maksettava korvaus kuitenkin ylittää sen, mihin työnantaja olisi ollut velvollinen 52 a §:n 3 momentin perusteella, ylittävä osa voi olla jaksotettavaa etuutta.

58 §. *Virkasuhteen päättämismenettely.* Pykälää ehdotetaan muutettavaksi siten, että siihen otetaan uusi 2 momentti ja nykyinen 2 momentti siirretään 3 momentiksi. Ehdotetun 2 momentin mukaan työnantajalla ei olisi velvollisuutta kuulla viranhaltijaa irtisanomisesta 1 momentin perusteella, jos työnantajalla on työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta sovitun virkaehtosopimuksen perusteella velvollisuus neuvotella viranhaltijan irtisanomisesta taloudellisella tai tuotannollisella perusteella. Ehdotus vastaa kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 43 §:n säännöstä ja sen tarkoituksena on kaksinkertaisen kuulemismenettelyn välttäminen.

62 §. *Irtisanotun viranhaltijan takaisin ottaminen.* Pykälän 1 momentti ehdotetaan muutettavaksi siten, että työnantajan takaisinottovelvollisuus 52 §:n perusteella irtisanomiinsa viranhaltijoihin nähden olisi neljä tai kuusi kuukautta. Voimassa olevan säännöksen mukaan takaisinottovelvollisuus on yhdeksän kuukautta. Ehdotus perustuu hallitusohjelman tavoitteeseen edistää työnantajien työllistämishalukkuutta, johon yhtenä keinona on nähty työnantajan takaisinottovelvoitteen joustavoittaminen. Kuuden kuukauden takaisinottoaikaa sovelletaan, jos virkasuhde on jatkunut keskeytyksettä sen päättymiseen mennessä vähintään 12 vuotta. Muutos koskisi vain aikaa, jona työnantaja on velvollinen selvittämään, onko irtisanottuja viranhaltijoita etsimässä työvoimaviranomaisen välityksellä työtä.

72 §. *Eräiden vaatimusten käsittelyjärjestys.* Pykälän luetteloon hallintoriita-asiana käsiteltävistä korvausvaatimuksista ehdotetaan lisättäväksi 52 b §:ssä tarkoitettua korvausta koskevat vaatimukset.

Pykälästä ehdotetaan jätettäväksi pois voimassa olevan pykälän 2 momentin säännös, jonka mukaan hallintoriita-asiana käsitellään viranhaltijan hakemuksesta myös virkasuhteen määräaikaisuuden perusteita koskeva asia. Korkein hallinto-oikeus on kiinnittänyt huomiota säännökseen lausunnossaan kirkkohallitukselle luonnoksesta kirkkolainsäädännön kodifioimiseksi (Dnro H 124/16). Korkein hallinto-oikeus pitää tällaisen asian käsittelemistä erikseen hallinto-

riitana varsin epätavallisena lainsäädäntöratkaisuna, jolle ei ole aikaisemmassa vaiheessa esitetty juuri lainkaan perusteluja erityisesti ottaen huomioon, että vastaavaa säännöstä ei ole muissa virkamiehiä ja viranhaltijoita koskevissa laeissa. Voimassa olevan pykälän 3 momentti siirtyy pykälän 2 momentiksi.

2 Voimaantulo

Laki ehdotetaan tulevaksi voimaan mahdollisimman pian.

Työnantajan velvollisuus tarjota taloudellisesta tai tuotannollisesta syystä irtisanotulle viranhaltijalle työllistymistä edistävää valmennusta tai koulutusta ei koskisi työnantajaa, joka on antanut yhteistoimintaneuvotteluiden aloittamista koskevan neuvotteluesityksen ennen lain voimaantuloa. Velvollisuus ei siten koskisi esimerkiksi työnantajaa, joka on käynyt henkilöstön vähentämistä koskevat yhteistoimintaneuvottelut ennen lain voimaantuloa, vaikka varsinaiset irtisanomiset toteutettaisiin vasta lain voimaantulon jälkeen. Siirtymäsäännös on tarpeen, jotta mahdollistetaan työnantajan ja henkilöstön väliset paikalliset sopimukset valmennuksen tai koulutuksen järjestämisestä. Nämä sopimukset tehtäisiin luontevimmin yhteistoimintaneuvotteluiden aikana.

3 Suhde perustuslakiin ja säätämisjärjestys

Esityksessä ehdotetaan eräiden viranhaltijoiden suojaksi tarkoitettujen säännösten lieventämistä pitkäaikaistyöttömien aseman parantamiseksi ja työllistämiskynnyksen madaltamiseksi. Esityksessä mahdollistettaisiin pitkäaikaistyöttömän palkkaaminen määräaikaiseen virkasuhteeseen ilman perusteltua syytä enintään vuodeksi. Työnantajalla olisi oikeus jatkaa koeaikaa työntekijän poissaolon perusteella. Takaisinottovelvollisuuden kesto lyhenisi puolestaan viidellä kuukaudella ja joissakin tapauksissa kolmella kuukaudella.

Perustuslain 18 §:n 1 momentin mukaan julkisen vallan on huolehdittava työvoiman suojelusta. Säännöksen piiriin kuuluu työsuojelu sanan laajassa merkityksessä, jolloin siihen on katsottu sisältyvän muun muassa työaika-suojelu. Säännöksellä on merkitystä ennen kaikkea työsuojelussa ja siihen liittyvässä toiminnassa. Esitys ei siten koske perustuslain 18 §:n 1 momentin varsinaista sisältöä, vaikka sääntely merkitseekin eräiden viranhaltijan suojaksi tarkoitettujen säännösten lieventymistä.

Perustuslain 18 §:n 3 momentin mukaan ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä. Vaatimus toteutuu muun muassa kirkkolaisissa säädetyn palvelussuhdeturvan kautta. Esityksessä ei puututa virkasuhteen päättämisen edellytyksiin, eikä rajattu mahdollisuus ottaa pitkäaikaistyötön kokonaiskestoltaan vuoden ajaksi enintään kolmeen määräaikaiseen virkasuhteeseen ilman perustellun syyn vaatimusta merkitse palvelussuhdeturvan sivuuttamista tai sen oleellista heikentymistä.

Vaikka yllä mainitut perustuslain säännökset eivät ole esitettyjen muutosten kannalta merkityksellisiä, viranhaltijan suojaa koskevien vaatimusten vuoksi ehdotetut muutokset on katsottu tarpeelliseksi toteuttaa rajattuina, eikä viranhaltijoiden suojaksi tarkoitettuja säännöksiä lievennettäisi enempää kuin on kohtuudella tarpeen sääntelyn tavoitteen saavuttamiseksi.

Ehdotettua sääntelyä on valmistelun yhteydessä arvioitu myös perustuslain 6 §:n ja erityisesti sen 2 momentin kannalta. Kyseisen lainkohdan mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mie-

HE 174/2017 vp

lipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Esityksessä ehdotetaan määräaikaisen työsopimuksen solmimisedellytysten alentamista nimenomaan pitkäaikaistyöttömien kohdalla. Sääntelyllä on kuitenkin hyväksyttävä tavoite eli työnantajan työllistämiskynnyksen madaltaminen ja pitkäaikaistyöttömän aseman parantaminen työmarkkinoilla.

Ehdotettuja muutoksia vastaavat muutokset on tehty työsopimuslakiin, valtion virkamieslakiin ja kunnallisesta viranhaltijasta annettuun lakiin tavallisen lain säätämisyjärjestyksessä. Myös laki kirkkolain 6 luvun muuttamisesta voidaan käsitellä tavallisen lain säätämisyjärjestyksessä.

Edellä esitetyn perusteella annetaan eduskunnan hyväksyttäväksi seuraava lakiehdotus:

Laki

kirkkolain 6 luvun muuttamisesta

Kirkolliskokouksen ehdotuksen ja eduskunnan päätöksen mukaisesti muutetaan kirkkolain (1054/1993) 6 luvun 17 §, 18 §:n 2 momentti, 45, 52 a ja 58 §, 62 §:n 1 momentti ja 72 §, sellaisina kuin ne ovat, 17 § laeissa 1008/2012 ja 1602/2015, 18 §:n 2 momentti, 45 ja 58 § sekä 62 §:n 1 momentti laissa 1008/2012, 52 a § laissa 407/2016 ja 72 § laeissa 1008/2012 ja 1164/2016, sekä

lisätään 6 lukuun uusi 9 a ja 52 b § seuraavasti:

6 luku

Henkilöstö

9 a §

Pitkäaikaistyöttömän ottaminen määräaikaiseen virkasuhteeseen

Määräaikaiseen virkasuhteeseen ottaminen ei edellytä 9 §:n 2 momentissa tarkoitettua perustetta, jos palkattava henkilö on ollut työ- ja elinkeinotoimiston ilmoituksen mukaan yhtäjaksoisesti työtön työnhakija edellisen 12 kuukauden ajan. Enintään kahden viikon pituinen palvelussuhde ei kuitenkaan katkaise työttömyyden yhdenjaksoisuutta. Virkasuhteeseen ottamista määräajaksi ei estä se, että työnantajan työvoimatarve on 9 §:ssä tarkoitettulla tavalla pysyvää.

Henkilöä pidetään työttömänä työnhakijana sen mukaan kuin julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) 1 luvun 3 §:ssä säädetään.

Määräaikaisen virkasuhteen enimmäiskesto on yksi vuosi. Viranhoitomääräys voidaan uusina vuoden kuluessa ensimmäisen määräaikaisen virkasuhteen alkamisesta enintään kahdesti. Virkasuhteiden yhteenlaskettu kokonaiskesto ei kuitenkaan saa ylittää yhtä vuotta.

17 §

Koeaika

Virkasuhteeseen otettaessa voidaan määrätä virantoimituksen aloittamisesta alkavasta enintään kuuden kuukauden koeajasta. Vuotta lyhyemmässä määräaikaisessa virkasuhteessa koeaika voi olla enintään puolet virkasuhteen kestosta. Jos viranhaltija on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä, työnantajalla on oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyvää 30 kalenteripäivää kohden. Työnantajan on ilmoitettava viranhaltijalle koeajan pidentämisestä ennen koeajan päättymistä. Seurakunnan seurakuntapastorin koeajan määrittämisestä päättää tuomiokapituli.

Jos viranhaltija otetaan saman työnantajan toiseen virkasuhteeseen ja hänen tehtävänsä tai asemansa huomattavasti muuttuvat ja viranhaltija itse on hakeutunut toiseen virkasuhteeseen, työnantaja voi määrätä koeajan noudatettavaksi uudessa virkasuhteessa.

Koeajan kuluessa virkasuhde voidaan molemmin puolin purkaa päättymään välittömästi. Purkamisen ei saa tapahtua syrjivillä tai koeajan tarkoitukseen nähden muutoin epäasiallisilla perusteilla.

Papin virassa olevan papin sekä lehtorin virkasuhteen purkamisesta koeaikana päättää tuomiokapituli omasta tai työnantajan aloitteesta. Tuomiokapitulin on käsiteltävä asia kiireellisenä. Purkamisesta voidaan päättää koeajan päättymistä seuraavassa tuomiokapitulin istunnossa, jos seurakunta tai seurakuntayhtymä on pannut asian tuomiokapitulissa vireille koeaikana.

Koeaikaa ei sovelleta kirkkoherran, piispan, pappisasessorin eikä kirkkohallituksen viraston johtavan viranhaltijan virkaan.

18 §

Viranhoitomääräys ja selvitys virkasuhteen ehdoista

Selvitys on annettava viimeistään ensimmäisen täyden palkanmaksukauden päättymiseen mennessä, ja siitä tulee ilmetä ainakin:

- 1) virkanimike;
 - 2) virkasuhteen kesto-aika;
 - 3) mahdollinen määräaikaaisuuden peruste tai ilmoitus siitä, että kysymys on 9 a §:ssä tarkoitusta pitkäaikaistyöttömän palkkaamisesta määräaikaiseen virkasuhteeseen;
 - 4) mahdollinen koeaika;
 - 5) virkapaikka virkasuhteen alkaessa;
 - 6) virantoimituksen alkamisajankohta;
 - 7) pääasialliset tehtävät tai niiden määräytymisperuste;
 - 8) palkkauksen perusteet sekä palkanmaksukausi;
 - 9) osa-aikaisen virkasuhteen säännöllinen työaika tai, jos viranhaltijaan ei sovelleta työaikaa, työmäärän suhteellinen osuus viran täydestä työmäärästä;
 - 10) vuosiloman määräytyminen.
-

45 §

Lomautusmenettely

Työnantajan on käytettävissään olevien tietojen perusteella esitettävä viranhaltijalle ennakkoselvitys lomautuksen perusteista sekä sen arvioidusta laajuudesta, toteuttamistavasta, alkamisajankohdasta ja kestosta. Jos lomautus kohdistuu useaan viranhaltijaan, selvitys voidaan antaa luottamusmiehelle tai viranhaltijoille yhteisesti. Selvitys on annettava viipymättä lomautuksen tarpeen tultua työnantajan tietoon. Selvitystä ei tarvitse esittää, jos työnantajan on virkaehtosopimuksen perusteella esitettävä vastaava selvitys.

Lomautusta koskeva päätös on annettava viranhaltijalle tiedoksi kirjallisesti vähintään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista. Lomautuspäätös annetaan viranhaltijalle henkilökohtaisesti. Jos lomautuspäätöstä ei voida antaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse samaa määräaikaa noudattaen. Kirjeitse toimitetun päätöksen katsotaan tulleen viranhaltijan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun päätös on lähetetty. Lomautuspäätöksessä tulee mainita lomautuksen peruste, sen alkamisaika ja määräaikaisen lomautuksen kesto sekä toistaiseksi tapahtuvan lomautuksen osalta sen arvioitu kesto. Lomautuspäätös on annettava tiedoksi luottamusmiehelle.

HE 174/2017 vp

Ennakkoselvitystä ei tarvitse esittää, jos työnantajan on työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta sovitun virkaehtosopimuksen mukaan esitettävä vastaava selvitys tai neuvoteltava lomauttamisesta viranhaltijoiden tai heidän edustajansa kanssa.

52 a §

Työllistymisvapaa ja työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus

Viranhaltijalla on sama oikeus työllistymisvapaaseen kuin työntekijällä työ sopimuslain mukaan.

Työnantaja on velvollinen tarjoamaan 52 §:n perusteella irtisanomalleen viranhaltijalle tilaisuuden osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen, jos:

- 1) työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä; ja
- 2) viranhaltija on ollut ennen virkasuhteen päättymistä yhdenjaksoisesti vähintään viisi vuotta työnantajan palveluksessa.

Valmennuksen tai koulutuksen on arvoltaan vähintään vastattava viranhaltijan laskennallista palkkaa kuukauden ajalta tai irtisanotun viranhaltijan kanssa samassa toimipaikassa työskentelevän henkilöstön keskimääräistä kuukausiansiota siitä riippuen, kumpi on suurempi. Valmennus tai koulutus on toteutettava irtisanomisajan päättymisen jälkeen kahden kuukauden kuluessa. Painavasta syystä valmennus tai koulutus saadaan toteuttaa myöhemminkin. Valmennuksen tai koulutuksen toteutumisaika tai arvioitu aika on kuitenkin oltava viranhaltijan tiedossa palvelussuhteen päättymishetkellä.

Työnantaja ja viranhaltija voivat sopia, että työnantaja täyttää 2 momentissa tarkoitetun velvollisuutensa kustantamalla viranhaltijan itsensä hankkiman koulutuksen tai valmennuksen kokonaan tai osittain.

Työnantaja ja henkilöstö saavat sopia toisin siitä, mitä 3 momentissa säädetään arvonn määräytymisestä. Lisäksi työnantaja ja henkilöstö saavat sopia valmennuksen tai koulutuksen sijasta muustakin järjestelystä, jolla edistetään irtisanottavan työllistymistä. Henkilöstön edustaja määräytyy työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta sovitun virkaehtosopimuksen mukaisesti. Henkilöstön edustajan tekemä sopimus sitoo kaikkia niitä viranhaltijoita, joita sopimuksen tehneen viranhaltijoiden edustajan on katsottava edustavan.

52 b §

Työllistymistä edistävän valmennuksen tai koulutuksen laiminlyönti

Työnantaja, joka ei ole noudattanut 52 a §:ssä säädettyä velvollisuuttaan, on velvollinen suorittamaan viranhaltijalle kertakaikkisena korvauksena koulutuksen tai valmennuksen arvoa vastaavan määrän.

Jos valmennuksen tai koulutuksen järjestämisvelvollisuus on laiminlyöty vain osittain, korvausvelvollisuus rajoittuu vastaamaan velvollisuuden laiminlyötyä osuutta.

58 §

Virkasuhteen päättämismenettely

Ennen kuin työnantaja irtisanoo tai purkaa tai päättää virkasuhteen raukeamisesta 16 §:n 3 momentin mukaisesti, viranhaltijalle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi virkasuhteen päättämisen syistä. Viranhaltijalla on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajaa. Oikeudesta käyt-

tää avustajaa on ilmoitettava viranhaltijalle. Työnantajan päätös irtisanomisesta, purkamisesta tai raukeamisesta on perusteluineen merkittävä pöytäkirjaan.

Jos työnantaja on työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta sovitun virkaehtosopimuksen mukaan velvollinen neuvottelemaan taloudellisella tai tuotannollisella perusteella tapahtuvan irtisanomisen perusteesta viranhaltijoiden tai heidän edustajiensa kanssa, työnantajalla ei ole 1 momentissa tarkoitettua vastaavaa velvollisuutta.

Päätös virkasuhteen irtisanomisesta, purkamisesta tai raukeamisesta on annettava viranhaltijalle todisteellisesti tiedoksi siten kuin hallintolaissa (434/2003) säädetään.

62 §

Irtisanotun viranhaltijan takaisin ottaminen

Jos työnantaja on irtisanonut toistaiseksi otetun viranhaltijan 52 §:n mukaisilla perusteilla ja työnantaja tarvitsee neljän kuukauden kuluessa irtisanomisajan päättymisestä viranhaltijaa tehtäviltään samankaltaiseen toistaiseksi voimassa olevaan tai yli kuusi kuukautta kestävään virkasuhteeseen, työnantajan on tiedusteltava paikalliselta työvoimaviranomaiselta, onko irtisanottuja viranhaltijoita etsimässä tämän viranomaisen välityksellä työtä, ja myönteisessä tapauksessa tarjottava työtä ensisijaisesti irtisanotuille kelpoisuusvaatimukset täyttävillä viranhaltijoille. Jos virkasuhde on jatkunut keskeytyksettä sen päättymiseen mennessä vähintään 12 vuotta, takaisinottoaika on kuitenkin kuusi kuukautta. Sama velvollisuus koskee 39 §:ssä tarkoitettua luovutuksensaajaa silloin, kun luovuttaja on irtisanonut viranhaltijan ennen luovutushetkeä.

72 §

Eräiden vaatimusten käsittelyjärjestys

Edellä 9 §:n 3 momentissa, 46 §:n 2 ja 3 momentissa, 52 b §:ssä sekä 62 §:n 2 momentissa tarkoitettua korvausta koskevat vaatimukset käsitellään hallintoriita-asiana hallinto-oikeudessa.

Viranhaltija ei saa valittamalla hakea muutosta viranomaisen päätökseen evankelis-luterilaisen kirkon virkaehtosopimuksista annetun lain (968/1974) 2 §:ssä tarkoitettussa asiassa eikä saattaa sitä oikaisuvaatimuksin tai hallintoriita-asiana ratkaistavaksi, jos hänellä taikka viranhaltijayhdistyksellä on oikeus panna asia vireille työtuomioistuimessa. Mitä edellä tässä momentissa säädetään, sovelletaan vain viranhaltijaan, joka on jäsenenä sellaisessa viranhaltijayhdistyksessä, jolla on oikeus panna asia vireille työtuomioistuimessa, tai sen alayhdistyksessä.

HE 174/2017 vp

Tämä laki tulee voimaan päivänä _____ kuuta 20 ____ .
Mitä 52 a §:n 2—5 momentissa ja 52 b §:ssä säädetään, ei sovelleta, jos virkasuhteen irtisanomista edellyttänyt työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta 31 päivänä toukokuuta 2016 sovitun virkaehtosopimuksen 8 §:ssä tarkoitettu neuvotteluesitys on annettu ennen tämän lain voimaantuloa.

Helsingissä 9 päivänä marraskuuta 2017

Pääministeri

Juha Sipilä

Opetusministeri Sanni Grahn-Laasonen

Laki

kirkkolain 6 luvun muuttamisesta

Kirkolliskokouksen ehdotuksen ja eduskunnan päätöksen mukaisesti muutetaan kirkkolain (1054/1993) 6 luvun 17 §, 18 §:n 2 momentti, 45, 52 a ja 58 §, 62 §:n 1 momentti ja 72 §, sellaisina kuin ne ovat 17 § laeissa 1008/2012 ja 1602/2015, 18 §:n 2 momentti, 45 ja 58 § sekä 62 §:n 1 momentti laissa 1008/2012, 52 a § laissa 407/2016 ja 72 § laeissa 1008/2012 ja 1164/2016, sekä lisätään lukuun uusi 9 a ja 52 b § seuraavasti:

Voimassa oleva laki

6 luku

Henkilöstö

Ehdotus

6 luku

Henkilöstö

9 a §

Pitkäaikaistyöttömän ottaminen määräaikaiseen virkasuhteeseen

Määräaikaiseen virkasuhteeseen ottaminen ei edellytä 9 §:n 2 momentissa tarkoitettua perustetta, jos palkattava henkilö on ollut työ- ja elinkeinotoimiston ilmoituksen mukaan yhtäjaksoisesti työtön työnhakija edellisen 12 kuukauden ajan. Enintään kahden viikon pituinen palvelussuhde ei kuitenkaan katkaise työttömyyden yhdenjaksoisuutta. Virkasuhteeseen ottamista määräajaksi ei esitä se, että työnantajan työvoimatarve on 9 §:ssä tarkoitettulla tavalla pysyvää.

Henkilöä pidetään työttömänä työnhakijana sen mukaan kuin julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) 1 luvun 3 §:ssä säädetään.

Määräaikaisen virkasuhteen enimmäiskesto on yksi vuosi. Viranhoitomääräys voidaan uusia vuoden kuluessa ensimmäisen määräaikaisen virkasuhteen alkamisesta enintään kahdesti. Virkasuhteiden yhteenlaskettu kokonaiskesto ei kuitenkaan saa ylittää yhtä vuotta.

Voimassa oleva laki

Ehdotus

17 §

17 §

*Koeaika**Koeaika*

Virkasuhteeseen otettaessa voidaan määrätä virantoimituksen aloittamisesta alkavasta enintään kuuden kuukauden koeajasta. Vuotta lyhyemmässä määräaikaisessa virkasuhteessa koeaika voi olla enintään puolet virkasuhteen kestosta. Seurakunnan seurakuntapastorin koeajan määräämisestä päättää tuomiokapituli.

Virkasuhteeseen otettaessa voidaan määrätä virantoimituksen aloittamisesta alkavasta enintään kuuden kuukauden koeajasta. Vuotta lyhyemmässä määräaikaisessa virkasuhteessa koeaika voi olla enintään puolet virkasuhteen kestosta. *Jos viranhaltija on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä, työnantajalla on oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella kuitenkin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyvää 30 kalenteripäivää kohden. Työnantajan on ilmoitettava viranhaltijalle koeajan pidentämisestä ennen koeajan päättämistä.* Seurakunnan seurakuntapastorin koeajan määräämisestä päättää tuomiokapituli.

Jos viranhaltija otetaan saman työnantajan toiseen virkasuhteeseen ja hänen tehtävänsä tai asemansa huomattavasti muuttuvat ja viranhaltija itse on hakeutunut toiseen virkasuhteeseen, työnantaja voi määrätä koeajan noudatettavaksi uudessa virkasuhteessa.

Jos viranhaltija otetaan saman työnantajan toiseen virkasuhteeseen ja hänen tehtävänsä tai asemansa huomattavasti muuttuvat ja viranhaltija itse on hakeutunut toiseen virkasuhteeseen, työnantaja voi määrätä koeajan noudatettavaksi uudessa virkasuhteessa.

Koeajan kuluessa virkasuhde voidaan molemmin puolin purkaa päättymään välittömästi. Purkaminen ei saa tapahtua syrjivillä tai koeajan tarkoitukseen nähden muutoin epäasiallisilla perusteilla.

Koeajan kuluessa virkasuhde voidaan molemmin puolin purkaa päättymään välittömästi. Purkaminen ei saa tapahtua syrjivillä tai koeajan tarkoitukseen nähden muutoin epäasiallisilla perusteilla.

Papin virassa olevan papin sekä lehtorin virkasuhteen purkamisesta koeaikana päättää tuomiokapituli omasta tai työnantajan aloitteesta. Tuomiokapitulin on käsiteltävä asia kiireellisenä. Purkamisesta voidaan päättää koeajan päättymistä seuraavassa tuomiokapitulin istunnossa, jos seurakunta tai seurakuntayhtymä on pannut asian tuomiokapitulissa vireille koeaikana.

Papin virassa olevan papin sekä lehtorin virkasuhteen purkamisesta koeaikana päättää tuomiokapituli omasta tai työnantajan aloitteesta. Tuomiokapitulin on käsiteltävä asia kiireellisenä. Purkamisesta voidaan päättää koeajan päättymistä seuraavassa tuomiokapitulin istunnossa, jos seurakunta tai seurakuntayhtymä on pannut asian tuomiokapitulissa vireille koeaikana.

Koeaikaa ei sovelleta kirkkoherran, piispan, pappisasessorin, *lääninrovastin* eikä kirkkohallituksen viraston johtavan viranhaltijan virkaan.

Koeaikaa ei sovelleta kirkkoherran, piispan, pappisasessorin eikä kirkkohallituksen viraston johtavan viranhaltijan virkaan.

18 §

18 §

*Viranhoitomääräys ja selvitys virkasuhteen ehdoista**Viranhoitomääräys ja selvitys virkasuhteen ehdoista*

Voimassa oleva laki

Ehdotus

Selvitys on annettava viimeistään ensimmäisen täyden palkanmaksukauden päättymiseen mennessä, ja siitä tulee ilmetä ainakin:

- 1) virkanimike;
- 2) virkasuhteen kesto aika;
- 3) mahdollinen määräaikaisuuden peruste;
- 4) mahdollinen koeaika;
- 5) virkapaikka virkasuhteen alkaessa;
- 6) virantoimituksen alkamisajankohta;
- 7) pääasialliset tehtävät tai niiden määrätymisperuste;
- 8) palkkauksen perusteet sekä palkanmaksukausi;
- 9) osa-aikaisen virkasuhteen säännöllinen työaika tai, jos viranhaltijaan ei sovelleta työaikaa, työmäärän suhteellinen osuus viran täydestä työmäärästä;
- 10) vuosiloman määrättyminen.

Selvitys on annettava viimeistään ensimmäisen täyden palkanmaksukauden päättymiseen mennessä, ja siitä tulee ilmetä ainakin:

- 1) virkanimike;
- 2) virkasuhteen kesto aika;
- 3) mahdollinen määräaikaisuuden peruste tai ilmoitus siitä, että kysymys on 9 a §:ssä tarkoitettusta pitkäaikaistyöttömän palkkamisesta määräaikaiseen virkasuhteeseen;
- 4) mahdollinen koeaika;
- 5) virkapaikka virkasuhteen alkaessa;
- 6) virantoimituksen alkamisajankohta;
- 7) pääasialliset tehtävät tai niiden määrätymisperuste;
- 8) palkkauksen perusteet sekä palkanmaksukausi;
- 9) osa-aikaisen virkasuhteen säännöllinen työaika tai, jos viranhaltijaan ei sovelleta työaikaa, työmäärän suhteellinen osuus viran täydestä työmäärästä;
- 10) vuosiloman määrättyminen.

45 §

Lomautusmenettely

Työnantajan on käytettävissään olevien tietojen perusteella esitettävä viranhaltijalle ennakkoselvitys lomautuksen perusteista sekä sen arvioidusta laajuudesta, toteuttamistavasta, alkamisajankohdasta ja kestosta. Jos lomautus kohdistuu useaan viranhaltijaan, selvitys voidaan antaa luottamusmiehelle tai viranhaltijoille yhteisesti. Selvitys on annettava viipymättä lomautuksen tarpeen tultua työnantajan tietoon. Selvitystä ei tarvitse esittää, jos työnantajan on virkaehtosopimuksen perusteella esitettävä vastaava selvitys.

Lomautuspäätöksessä tulee mainita lomautuksen peruste, alkamisaika ja määräaikaisen lomautuksen kesto sekä toistaiseksi tapahtuvan lomautuksen osalta sen arvioitu kesto. Lomautusta koskeva päätös on annettava viranhaltijalle tiedoksi kirjallisesti vähintään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista. Lomautuspäätös annetaan viranhaltijalle henkilökohtaisesti. Jos lomautuspäätöstä ei voida antaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse samaa määräaika noudattaen. Kir-

45 §

Lomautusmenettely

Työnantajan on käytettävissään olevien tietojen perusteella esitettävä viranhaltijalle ennakkoselvitys lomautuksen perusteista sekä sen arvioidusta laajuudesta, toteuttamistavasta, alkamisajankohdasta ja kestosta. Jos lomautus kohdistuu useaan viranhaltijaan, selvitys voidaan antaa luottamusmiehelle tai viranhaltijoille yhteisesti. Selvitys on annettava viipymättä lomautuksen tarpeen tultua työnantajan tietoon. Selvitystä ei tarvitse esittää, jos työnantajan on virkaehtosopimuksen perusteella esitettävä vastaava selvitys.

Lomautusta koskeva päätös on annettava viranhaltijalle tiedoksi kirjallisesti vähintään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista. Lomautuspäätös annetaan viranhaltijalle henkilökohtaisesti. Jos lomautuspäätöstä ei voida antaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse samaa määräaika noudattaen. Kirjeitse toimitetun päätöksen katsotaan tulleen viranhaltijan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun päätös on lähetetty. Lomautuspäätöksessä tulee

Voimassa oleva laki

Ehdotus

jeitse toimitetun päätöksen katsotaan tulleen viranhaltijan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun päätös on lähetetty. Lomautuspäätös on annettava tiedoksi luottamusmiehelle ja lomautuksen kohdistuksessa vähintään kymmeneen viranhaltijaan myös työvoimaviranomaiselle.

*mainita lomautuksen peruste, sen alkamisai-
ka ja määräaikaisen lomautuksen kesto sekä
toistaiseksi tapahtuvan lomautuksen osalta
sen arvioitu kesto. Lomautuspäätös on annet-
tava tiedoksi luottamusmiehelle.*

*Ennakkoselvitystä ei tarvitse esittää, jos
työnantajan on työnantajan ja henkilöstön
välisestä yhteistoiminnasta sovitun virkaeh-
tosopimuksen mukaan esitettävä vastaava
selvitys tai neuvoteltava lomauttamisesta vi-
ranhaltijoiden tai heidän edustajansa kanssa.*

52 a §

52 a §

*Työllistymisvapaa ja työnantajan ilmoitus-
velvollisuus*

*Työllistymisvapaa ja **työllistymistä edistävää
valmennus tai koulutus***

Viranhaltijalla on sama oikeus työllistymisvapaaseen kuin työntekijällä työsopimuslain mukaan.

Viranhaltijalla on sama oikeus työllistymisvapaaseen kuin työntekijällä työsopimuslain mukaan.

Työnantajan velvollisuus ilmoittaa työ- ja elinkeinotoimistolle viranhaltijan taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuvasta irtisanomisesta sekä velvollisuus tiedottaa viranhaltijalle tämän oikeudesta työllistymissuunnitelmaan määräytyy työsopimuslain mukaisesti.

Työnantaja on velvollinen tarjoamaan 52 §:n perusteella irtisanomalleen viranhaltijalle tilaisuuden osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen, jos:

1) työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä; ja

2) viranhaltija on ollut ennen virkasuhteen päättymistä yhdenjaksoisesti vähintään viisi vuotta työnantajan palveluksessa.

Valmennuksen tai koulutuksen on arvoltaan vähintään vastattava viranhaltijan laskennallista palkkaa kuukauden ajalta tai irtisanotun viranhaltijan kanssa samassa toimipaikassa työskentelevän henkilöstön keskimääräistä kuukausiansiota siitä riippuen, kumpi on suurempi. Valmennus tai koulutus on toteutettava irtisanomisajan päättymisen jälkeen kahden kuukauden kuluessa. Painavasta syystä valmennus tai koulutus saadaan toteuttaa myöhemminkin. Valmennuksen tai koulutuksen toteutumisaika tai arvioitu aika on kuitenkin oltava viranhaltijan tiedossa palvelussuhteen päättymishetkellä.

Työnantaja ja viranhaltija voivat sopia, että työnantaja täyttää 2 momentissa tarkoite-

Voimassa oleva laki

Ehdotus

tun velvollisuutensa kustantamalla viranhaltijan itsensä hankkiman koulutuksen tai valmennuksen kokonaan tai osittain.

Työnantaja ja henkilöstö saavat sopia toisin siitä, mitä 3 momentissa säädetään arvon määräytymisestä. Lisäksi työnantaja ja henkilöstö saavat sopia valmennuksen tai koulutuksen sijasta muustakin järjestelystä, jolla edistetään irtisanottavan työllistymistä. Henkilöstön edustaja määräytyy työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta sovitun virkaehtosopimuksen mukaisesti. Henkilöstön edustajan tekemä sopimus sitoo kaikkia niitä viranhaltijoita, joita sopimuksen tehneen viranhaltijoiden edustajan on katsottava edustavan.

52 b §

Työllistymistä edistävän valmennuksen tai koulutuksen laiminlyönti

Työnantaja, joka ei ole noudattanut 52 a §:ssä säädettyä velvollisuuttaan, on velvollinen suorittamaan viranhaltijalle kerta-kaikkisena korvauksena koulutuksen tai valmennuksen arvoa vastaavan määrän.

Jos valmennuksen tai koulutuksen järjestämisvelvollisuus on laiminlyöty vain osittain, korvausvelvollisuus rajoittuu vastaamaan velvollisuuden laiminlyötyä osuutta.

58 §

Virkasuhteen päättämismenettely

Ennen kuin työnantaja irtisanoo tai purkaa tai päättää virkasuhteen raukeamisesta 16 §:n 3 momentin mukaisesti, viranhaltijalle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi virkasuhteen päättämisen syistä. Viranhaltijalla on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajaa. Oikeudesta käyttää avustajaa on ilmoitettava viranhaltijalle. Työnantajan päätös irtisanomisesta, purkamisesta tai raukeamisesta on perusteluineen merkittävä pöytäkirjaan.

58 §

Virkasuhteen päättämismenettely

Ennen kuin työnantaja irtisanoo tai purkaa tai päättää virkasuhteen raukeamisesta 16 §:n 3 momentin mukaisesti, viranhaltijalle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi virkasuhteen päättämisen syistä. Viranhaltijalla on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajaa. Oikeudesta käyttää avustajaa on ilmoitettava viranhaltijalle. Työnantajan päätös irtisanomisesta, purkamisesta tai raukeamisesta on perusteluineen merkittävä pöytäkirjaan.

Jos työnantaja on työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta sovitun virkaehtosopimuksen mukaan velvollinen neuvottelemaan taloudellisella tai tuotannollisella

Voimassa oleva laki

Ehdotus

Päätös virkasuhteen irtisanomisesta, purkamisesta tai raukeamisesta on annettava viranhaltijalle todisteellisesti tiedoksi siten kuin hallintolaissa (434/2003) säädetään.

62 §

Irtisanotun viranhaltijan takaisin ottaminen

Jos työnantaja on irtisanonut toistaiseksi otetun viranhaltijan 52 §:n mukaisilla perusteilla ja työnantaja tarvitsee yhdeksän kuukauden kuluessa irtisanomisajan päättymisestä viranhaltijaa tehtäviltään samankaltaiseen toistaiseksi voimassa olevaan tai yli kuusi kuukautta kestävään virkasuhteeseen, työnantajan on tiedusteltava paikalliselta työvoimaviranomaiselta, onko irtisanottuja viranhaltijoita etsimässä tämän viranomaisen välityksellä työtä, ja myönteisessä tapauksessa tarjottava työtä ensisijaisesti irtisanotuille kelpoisuusvaatimukset täyttävälle viranhaltijoille. Sama velvollisuus koskee 39 §:ssä tarkoitettua luovutuksensaajaa silloin, kun luovuttaja on irtisanonut viranhaltijan ennen luovutushetkeä.

72 §

Eräiden vaatimusten käsittelyjärjestys

Edellä 9 §:n 3 momentissa, 46 §:n 2 ja 3 momentissa sekä 62 §:n 2 momentissa tarkoitettua korvausta koskevat vaatimukset käsitellään hallintoriita-asiana hallinto-oikeudessa.

Hallintoriita-asiana käsitellään viranhaltijan hakemuksesta myös virkasuhteen määräaikaisuuden perusteita koskeva asia.

Viranhaltija ei saa valittamalla hakea muu-
tosta viranomaisen päätökseen evankelis-
luterilaisen kirkon virkaehtosopimuksista an-

perusteella tapahtuvan irtisanomisen perusteesta työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa, työnantajalla ei ole 1 momentissa tarkoitettua vastaavaa velvollisuutta.

Päätös virkasuhteen irtisanomisesta, purkamisesta tai raukeamisesta on annettava viranhaltijalle todisteellisesti tiedoksi siten kuin hallintolaissa (434/2003) säädetään.

62 §

Irtisanotun viranhaltijan takaisin ottaminen

Jos työnantaja on irtisanonut toistaiseksi otetun viranhaltijan 52 §:n mukaisilla perusteilla ja työnantaja tarvitsee neljän kuukauden kuluessa irtisanomisajan päättymisestä viranhaltijaa tehtäviltään samankaltaiseen toistaiseksi voimassa olevaan tai yli kuusi kuukautta kestävään virkasuhteeseen, työnantajan on tiedusteltava paikalliselta työvoimaviranomaiselta, onko irtisanottuja viranhaltijoita etsimässä tämän viranomaisen välityksellä työtä, ja myönteisessä tapauksessa tarjottava työtä ensisijaisesti irtisanotuille kelpoisuusvaatimukset täyttävälle viranhaltijoille. *Jos virkasuhde on jatkunut keskeytyksettä sen päättymiseen mennessä vähintään 12 vuotta, takaisinottoaika on kuitenkin kuusi kuukautta.* Sama velvollisuus koskee 39 §:ssä tarkoitettua luovutuksensaajaa silloin, kun luovuttaja on irtisanonut viranhaltijan ennen luovutushetkeä.

72 §

Eräiden vaatimusten käsittelyjärjestys

Edellä 9 §:n 3 momentissa, 46 §:n 2 ja 3 momentissa, 52 b §:ssä sekä 62 §:n 2 momentissa tarkoitettua korvausta koskevat vaatimukset käsitellään hallintoriita-asiana hallinto-oikeudessa.

Viranhaltija ei saa valittamalla hakea muu-
tosta viranomaisen päätökseen evankelis-
luterilaisen kirkon virkaehtosopimuksista an-

HE 174/2017 vp

Voimassa oleva laki

Ehdotus

netun lain (968/1974) 2 §:ssä tarkoitetussa asiassa eikä saattaa sitä oikaisuvaatimuksin tai hallintoriita-asiana ratkaistavaksi, jos hänellä taikka viranhaltijayhdistyksellä on oikeus panna asia vireille työtuomioistuimessa. Mitä edellä tässä momentissa säädetään, sovelletaan vain viranhaltijaan, joka on jäsenenä sellaisessa viranhaltijayhdistyksessä, jolla on oikeus panna asia vireille työtuomioistuimessa, tai sen alayhdistyksessä.

netun lain (968/1974) 2 §:ssä tarkoitetussa asiassa eikä saattaa sitä oikaisuvaatimuksin tai hallintoriita-asiana ratkaistavaksi, jos hänellä taikka viranhaltijayhdistyksellä on oikeus panna asia vireille työtuomioistuimessa. Mitä edellä tässä momentissa säädetään, sovelletaan vain viranhaltijaan, joka on jäsenenä sellaisessa viranhaltijayhdistyksessä, jolla on oikeus panna asia vireille työtuomioistuimessa, tai sen alayhdistyksessä.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Mitä 52 a §:n 2–5 momentissa ja 52 b §:ssä säädetään, ei sovelleta, jos virkasuhteen irtisanomista edellyttänyt työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta 31 päivänä toukokuuta 2016 sovitun virkaehtosopimuksen 8 §:ssä tarkoitettu neuvotteluesitys on annettu ennen tämän lain voimaantuloa.