

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi kirkkolain 6 luvun muuttamisesta

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi kirkkolakia siten, että nimikirjan pitäminen tulisi työnantajalle vapaaehtoiseksi. Tällöin nimikirjalakiin sisältyvä velvollisuus luovuttaa tietoja viranhaltijoista ja työntekijöistä ei enää kirkkolain nojalla velvoittaisi työnantajia. Siksi ehdotetaan myös uutta säännöstä viranhaltijaa ja työntekijää koskevien tietojen luovuttamisesta. Viranhaltijan oikeus saada vapaata työstään kunnallisen luottamustoimen hoitamista varten ehdotetaan muutettavaksi vastaamaan uuden kuntalain säännöksiä.

Kirkkolakiin lisättäisiin myös uusi säännös työllistymisvapaasta. Viranhaltijalla olisi työllistymisvapaaseen sama oikeus kuin työntekijällä työsopimuslain mukaan. Työnantaja olisi velvollinen ilmoittamaan työvoimatoimistolle taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla tapahtuvasta irtisanomisesta.

Laki on tarkoitettu tulemaan voimaan 1 päivänä elokuuta 2016.

PERUSTELUT

1 Nykytila ja ehdotetut muutokset

Nimikirjan pitäminen ja tietojen luovuttaminen

Kirkkolain 6 luvun 23 §:n mukaan työnantaja pitää viranhaltijoista ja työntekijöistä nimikirjaa. Säännös koskee kaikkia työnantajia kirkossa. Lisäksi pykälässä säädetään, että tuomiokapituli pitää nimikirjaa hiippakunnan papeista ja lehtoreista ja että nimikirjaan merkittävien tietojen tallentamiseen, käyttämiseen ja poistamiseen sovelletaan, mitä nimikirjalaisissa (1010/1989) säädetään.

Nimikirjaa käytetään seurakunnissa vaihtelevasti. Nimikirjaotteen tarve on vähentynyt, koska erityisesti työnhaussa hyödynnetään muita keinoja vertailla hakijoiden ansioita. Kurinpitomenettelysäännösten poistuttua kirkkolaista nimikirjalle ei myöskään enää ole tarvetta kurinpitorangeistusten merkitsemiseksi.

Kirkossa ei ole yhtenäistä ohjelmistoa nimikirjan pitämiseen, vaan eri seurakunnissa on käytössä erilaisia tietojärjestelmiä. Seurakunnille aiheutuu kustannuksia myös siitä, että nimikirjaohjelmistot ovat yhteensopimattomia seurakuntien käyttämien muiden henkilöstöhallinnon ohjelmistojen kanssa.

Kirkkolain 6 luvun 23 § ehdotetaan muutettavaksi siten, että nimikirjan pitäminen tulisi työnantajalle vapaaehtoiseksi. Kuitenkin tuomiokapitulilla säilyisi kaitsentatehtäväänsä liittyen velvollisuus pitää nimikirjaa hiippakunnan papeista ja lehtoreista. Pykälän viimeinen virke nimikirjalain soveltamisesta ehdotetaan siirrettäväksi pykälän 2 momentiksi ja sana ”tallentamiseen” korjattavaksi sanaksi ”tallettamiseen”.

Myös kunnissa nimikirjan pitäminen on vapaaehtoista. Kuitenkin kunnallisia viranhaltijoita ja työntekijöitä koskevien tietojen luovuttamiseen, muun muassa palkkatietojen luovuttamiseen, sovelletaan nimikirjalain 1 §:n 2 momentin nojalla lain 6—9 §:ää. Työnantajat kirkossa ovat kunnallisten työnantajien tapaan julkisia viranomaisia. On perusteltua, että nimikirjalain säännökset tietojen luovuttamisesta koskevat työnantajia myös kirkossa. Tämän vuoksi kirkkolain 6 lukuun ehdotetaan lisättäväksi uusi 24 a §, jonka mukaan viranhaltijaa tai työntekijää koskevien tietojen luovuttamiseen sovellettaisiin nimikirjalain 6—9 §:ää.

Oikeus vapaaseen kunnallisen luottamustoimen hoitamista varten

Uuden kuntalain (410/2015) säännöksiä, jotka koskevat vapaata kunnallisen luottamustehtävän hoitamista varten, sovelletaan 147 §:n siirtymäsäännöksen mukaan vuonna 2017 valittavan valtuuston toimikauden alusta lukien. Kuntalain 80 §:n mukaan päätoimisella luottamushenkilöllä on oikeus saada virka- tai työvapaata työstään päätoimisen luottamustoimen hoitamisen ajaksi. Työnantaja ei voi kieltäytyä antamasta virka- tai työvapaata päätoimiselle luottamushenkilölle vedoten työstä johtuviin painaviin syihin. Lisäksi säädetään oikeus virka- tai työvapaan keskeyttämiseen, mikä koskee vain tilanteita, joissa päätoiminen luottamustoimi on päättynyt vaalikelpoisuuden menettämisen tai erottamisen vuoksi. Virka- tai työvapaan keskeyttäminen merkitsee, että henkilöllä on oikeus palata työhönsä kuukauden kuluttua siitä ajankohdasta, jolloin työnantaja on saanut tiedon virka- tai työvapaan keskeyttämisestä. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työhön paluun ajankohdasta toisinkin. Työnantaja voi tarjota työhön virka- tai työvapaalta palaavalle aiempaa vastaavia tehtäviä, ei välttämättä nimenomaisesti samaa työtä.

Osa-aikaisella luottamushenkilöllä ei ole ehdotonta oikeutta saada vapaata työstään, vaan siitä on sovittava työnantajan kanssa. Luottamustointia voidaan hoitaa osa-aikaisesti erilaisin työaikajärjestelyin. Kysymys voi olla joistakin työpäivistä viikossa, tai luottamustoimen hoitaminen voi painottua ilta-aikaan ja vapaapäiviin. Varsinaisesta työstä tarvittavan vapaan määrä voi siten tilanteesta riippuen vaihdella paljon. Työnantaja voi kieltäytyä myöntämästä osa-aikaisen luottamustoimen hoitamista varten tarvittavaa vapaata, jos kieltäytymiselle on työhön liittyvä painava syy. Työhön liittyvällä painavalla syyllä tarkoitetaan, ettei työnantaja voi kieltäytymisen perusteena vedota tavanomaisiin, työhön yleensäkin liittyviin seikkoihin vaan että kieltäytymisen syy on erityisen painava. Usein on kysymys siitä, onko työnantajalla tieto työntekijän tarvitsemasta vapaasta niin hyvissä ajoin, että työnantaja voi työaikajärjestelyillä tai muilla toimenpiteillä varautua työntekijän poissaoloon. Kun kunnassa on etukäteen sovittu siitä, minkälaisin työaikajärjestelyin osa-aikaista luottamustointia on tarkoitus hoitaa, voidaan työnantajalle hyvissä ajoin etukäteen antaa tieto tarvittavien vapaiden ajankohdista. Työnantajalla on velvoite pyynnöstä antaa kirjallinen selvitys kieltäytymisensä perusteista.

Uuden kuntalain 81 §:n sisältö vastaa asiallisesti pääosin kumotun kuntalain (365/1995) 32 b §:ää. Pykälässä säädetään luottamushenkilön oikeudesta saada vapaata työstään kunnan toimielimen kokoukseen osallistumista varten. Toimielimellä tarkoitetaan kuntalain 30 §:ssä säädettyjä kunnan toimielimiä. Luottamushenkilö saa aiempaa vahvemman oikeuden saada vapaata työstään, sillä työnantaja voi kieltäytyä myöntämästä vapaata vain siinä tilanteessa, että se ei ole saanut tietoa kokouksesta ja tarvittavasta vapaasta 14 päivää ennen kokouspäivää ja että sillä tämän lisäksi on kieltäytymiselleen työhön liittyvä painava syy. Toimielimen varsinaisten kokousten ajankohdat ovat yleensä tiedossa hyvissä ajoin, joten käytännössä työnantaja voi harkita kieltäytymistä, kun toimielin pitää ylimääräisiä kokouksia, joista työnantajalle ei voida antaa tietoa 14 päivää etukäteen. Työstä johtuvalla painavalla syyllä tarkoitetaan sitä, ettei työnantaja voi kieltäytymisen perusteena vedota tavanomaisiin, työhön yleensäkin liittyviin seikkoihin. Kokoukseen osallistumista varten myönnettävä vapaa koskee myös matkustusaikaa työpaikalta kokouspaikalle ja kokouspaikalta työpaikalle. Jos kysymys ei ole toimie-

limen kokoukseen osallistumisesta vaan kunnan määräämän muun luottamustoimen hoitamisesta tai valtuustoryhmän kokoukseen osallistumisesta, kunnan luottamushenkilön on sovittava tarkoitukseen tarvittavasta vapaasta työnantajan kanssa. Työnantaja voi kieltäytyä myöntämästä vapaata eikä tarvitse kieltäytymiselleen työstä johtuvaa painavaa syytä. Luottamushenkilöllä on velvollisuus ilmoittaa työnantajalle kokousajankohdat sekä kunnan määräämät luottamustehtävät viipymättä sen jälkeen, kun hän on saanut ne tietoonsa. Jos työnantaja kieltäytyy myöntämästä vapaata, työnantajalla on velvoite pyydettyä antaa kirjallinen selvitys kieltäytymisensä perusteista. Työnantajan ja työntekijän tai viranhaltijan väliset riidat ratkaistaan kunkin palvelussuhteen mukaisesti. Virkasuhdetta koskevat riidat ratkaistaan hallinto-oikeudessa.

Kirkkolain 6 luvun 40 §:n 2 momentissa säädetään viranhaltijan oikeudesta saada vapaata kunnallisen luottamustoimen hoitamista varten. Säännöstä ehdotetaan muutettavaksi siten, että se koskisi myös työntekijää. Tämän vuoksi myös pykälän otsikko ehdotetaan muutettavaksi muotoon virka- ja työvapaa. Lisäksi säännöksen viittaus ehdotetaan muutettavaksi kohdistumaan uuden kuntalain 80 ja 81 §:ään.

Työllistymisvapaa ja työnantajan ilmoitusvelvollisuus

Työllistymisvapaasta säädetään työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 12 §:ssä. Sen mukaan työntekijällä on oikeus vapaaseen täydellä palkalla osallistuakseen irtisanomisaikanaan julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa (916/2012) tarkoitetun työllistymissuunnitelman laatimiseen, sen mukaiseen työvoimakoulutukseen ja siihen liittyvään harjoitteluun tai työssäoppimiseen tai oma-aloitteeseen tai viranomaisaloitteeseen työpaikan hakuun ja työhaastatteluun tai uudelleensijoitusvalmennukseen. Työllistymisvapaan kesto riippuu irtisanomisajan pituudesta ja on 5–20 työpäivää. Työllistymisvapaa liittyy muutosturvan toimintamallin kokonaisuuteen, johon liittyy myös työnantajan velvollisuus ilmoittaa työvoimatoimistolle taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla tapahtuvasta irtisanomisesta ja työnantajan velvollisuus tiedottaa työntekijälle tämän oikeudesta työllistymissuunnitelmaan. Näistä säädetään työsopimuslain 9 luvun 3 a ja 3 b §:ssä.

Kirkkolain 6 lukuun ehdotetaan lisättäväksi uusi 52 a § työllistymisvapaasta ja työnantajan ilmoitusvelvollisuudesta. Pykälän 1 momentin mukaan viranhaltijalla olisi sama oikeus työllistymisvapaaseen kuin työntekijällä työsopimuslain mukaan. Pykälän 2 momentissa ehdotetaan samalla tavalla työsopimuslakiin viittaamalla säädettäväksi työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työ- ja elinkeinotoimistolle viranhaltijan irtisanomisesta sekä velvollisuudesta tiedottaa viranhaltijalle tämän oikeudesta työllistymissuunnitelmaan.

2 Esityksen vaikutukset

Nimikirjan pitämisen muuttuessa vapaaehtoiseksi ohjelmistojen ja nimikirjaan merkittävien tietojen päivittämisen lopettamisesta tulee todennäköisesti aiheutumaan säästöjä. Säästövaikutusten voidaan arvioida olevan koko kirkon tasolla yli 100 000 euroa. Muilta osin muutoksilla ei arvioida olevan merkittäviä taloudellisia vaikutuksia tai vaikutuksia viranomaisten toimintaan.

3 Asian valmistelu

Esitys on kirkolliskokouksen ehdotuksen mukainen. Kirkolliskokoukselle esitys valmisteltiin kirkkohallituksessa.

4 Voimaantulo

Kirkkolain muutos ehdotetaan tulemaan voimaan 1 päivänä elokuuta 2016. Lain siirtymäsäännöksen mukaan 6 luvun 40 §:n 2 momenttia sovelletaan vasta vuonna 2017 kunnassa valittavan valtuuston toimikauden alusta lukien. Tätä ennen luottamushenkilöihin sovelletaan nykyistä säännöstä.

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 23 § sekä 40 §:n otsikko ja 2 momentti, sellaisina kuin ne ovat laissa 1008/2012, sekä *lisätään* 6 lukuun uusi 24 a ja 52 a § seuraavasti:

6 luku

Henkilöstö

23 §

Nimikirjan pitäminen

Työnantaja voi pitää viranhaltijoista ja työntekijöistä nimikirjaa. Tuomiokapituli pitää nimikirjaa hiippakunnan papeista ja lehtoreista.

Nimikirjaan merkittävien tietojen tallettamiseen, käyttämiseen ja poistamiseen sovelletaan nimikirjalakia (1010/1989).

24 a §

Tietojen luovuttaminen

Viranhaltijaa tai työntekijää koskevien tietojen luovuttamiseen sovelletaan nimikirjalain 6–9 §:ää.

40 §

Virka- ja työvapaa

Viranhaltijalla ja työntekijällä on oikeus saada vapaata työstään kunnallisen luottamustoimen hoitamista varten siten kuin kuntalain (410/2015) 80 ja 81 §:ssä säädetään.

52 a §

Työllistymisvapaa ja työnantajan ilmoitusvelvollisuus

Viranhaltijalla on sama oikeus työllistymisvapaaseen kuin työntekijällä työsopimuslain mukaan.

HE 47/2016 vp

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

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Tämän lain 6 luvun 40 §:n 2 momenttia sovelletaan vuonna 2017 kunnassa valittavan valtuuston toimikauden alusta lukien. Tätä ennen luottamushenkilöihin sovelletaan, mitä tämän lain voimaan tullessa voimassa olleessa 6 luvun 40 §:n 2 momentissa säädetään.

Helsingissä 7 päivänä huhtikuuta 2016

Pääministeri

Juha Sipilä

Opetus- ja kulttuuriministeri Sanni Grahn-Laasonen

Laki**kirkkolain muuttamisesta**

Kirkolliskokouksen ehdotuksen ja eduskunnan päätöksen mukaisesti muutetaan kirkkolain (1054/1993) 6 luvun 23 § sekä 40 §:n otsikko ja 2 momentti, sellaisina kuin ne ovat laissa 1008/2012, sekä lisätään 6 lukuun uusi 24 a ja 52 a § seuraavasti:

Voimassa oleva laki

6 luku

Henkilöstö

23 §

Nimikirjan pitäminen

Työnantaja pitää viranhaltijoista ja työntekijöistä nimikirjaa. Tuomiokapituli pitää nimikirjaa hiippakunnan papeista ja lehtoreista. Nimikirjaan merkittävien tietojen tallentamiseen, käyttämiseen ja poistamiseen sovelletaan, mitä nimikirjalaisissa (1010/1989) säädetään.

40 §

Vir kavapaa

Viranhaltijalla on oikeus saada vapaata työstään kunnallisen luottamustoimen hoitamista varten siten kuin kuntalain (365/1995) 32 b §:ssä säädetään.

Ehdotus

6 luku

Henkilöstö

23 §

Nimikirjan pitäminen

Työnantaja voi pitää viranhaltijoista ja työntekijöistä nimikirjaa. Tuomiokapituli pitää nimikirjaa hiippakunnan papeista ja lehtoreista.

Nimikirjaan merkittävien tietojen tallettamiseen, käyttämiseen ja poistamiseen sovelletaan nimikirjalakia (1010/1989).

24 a §

Tietojen luovuttaminen

Viranhaltijaa tai työntekijää koskevien tietojen luovuttamiseen sovelletaan nimikirjalain 6—9 §:ää.

40 §

Virka- ja työvapaa

Viranhaltijalla ja työntekijällä on oikeus saada vapaata työstään kunnallisen luottamustoimen hoitamista varten siten kuin kuntalain (410/2015) 80 ja 81 §:ssä säädetään.

52 a §

**Työllistymisvapaa ja työnantajan ilmoitus-
velvollisuus**

Viranhaltijalla on sama oikeus työllistymisvapaaseen kuin työntekijällä työsopimuslain (55/2001) mukaan.

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

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Tämän lain 6 luvun 40 §:n 2 momenttia sovelletaan vuonna 2017 kunnassa valittavan valtuuston toimikauden alusta lukien. Tätä ennen luottamushenkilöihin sovelletaan, mitä tämän lain voimaan tullessa voimassa olleessa 6 luvun 40 §:n 2 momentissa säädetään.
