



Kyrkostyrelsens cirkulär 7/2013

20.3.2013

NYA TJÄNSTEMANNARÄTTSLIGA BESTÄMMELSERNA I KRAFT 1.6.2013

1. Allmänt
2. Bakgrunden till reformen
3. De viktigaste ändringarna
4. Verkställande och utbildning
5. De nya bestämmelserna

1. Allmänt

Den långa processen att revidera kyrkans tjänstemannarättsliga bestämmelser är slutförd. Ändringarna i kyrkolagen och kyrkoordningen träder i kraft den 1 juni 2013.

Det finns skäl för församlingarna att noggrant sätta sig in i de nya bestämmelserna. I slutet av detta cirkulär finns internetlänkar till bestämmelserna och till motiveringarna som ger stöd för tillämpningen av bestämmelserna.

I detta cirkulär redogör vi för bakgrunden, de viktigaste innehållsliga ändringarna och de åtgärder som verkställigheten kräver av församlingarna. Redogörelsen berör också kyrkliga samfälligheter. Vi påminner också om att reformen enbart gäller tjänster och tjänsteförhållanden. På anställda i arbetsavtalsförhållande tillämpas arbetsavtalslagen.

2. Bakgrunden till reformen

Sedan den nuvarande kyrkolagen trädde i kraft 1 januari 1994 har alla de viktigaste arbetslivslagarna (bl.a. arbetsavtalslagen, arbetstidslagen, semesterlagen, arbetarskyddslagen och statens och kommunernas tjänstemannarätt) och Finlands grundlag totalreviderats. Detta har lett till att kyrkans tjänstemannabestämmelser delvis varit föråldrade och inte till alla delar uppfyllt den författningsnivå som förutsätts i grundlagen.

Målet med reformen har varit att inordna kyrkliga tjänsteinnehavares rättsliga ställning i lagstiftningen på ett så samlat och heltäckande sätt som möjligt med beaktande av de krav grundlagen ställer och den utveckling som skett inom såväl tjänstemannarätten som arbetsrätten. Avsikten har också varit att kyrkliga tjänsteinnehavares rättsliga ställning ska stå i linje med tjänsteinnehavares ställning inom den

offentliga sektorn, om inte annat följer av kyrkans ordning och verksamhetens karaktär. I synnerhet till prästernas ställning hör sådana element inom ramen för kyrkans organisationsform som gör det befogat att på vissa punkter avvika från den praxis som följs i den övriga tjänstemannarätten.

3. De viktigaste ändringarna

Ändringar i författningsnivån

Reformen inkluderar en totalrevidering av 6 kapitlet i kyrkolagen och ändring av vissa andra bestämmelser i samma lag som påverkar en tjänsteinnehavares ställning. En del bestämmelser har flyttats från kyrkoordningen till kyrkolagen, bland annat vad gäller ledigförklarande av tjänster, utnämning till en tjänst, tjänsteinnehavarens skyldigheter, tjänstledighet, bisyssla, matrikelföring och vissa ansökningsförfaranden och tjänsteförordnanden som gäller prästtjänster.

Kyrkoordningens 6 kapitel har också genomgått en totalrevidering. Ändringarna berör i första hand de allmänna bestämmelserna. Bestämmelserna om hur prästtjänster tillsätts och tjänsteförordnanden utfärdas i församlingar och kyrkliga samfundigheter kvarstår i huvudsak oförändrade. Domkapitlet har fått mera omfattande prövningsrätt när det gäller att förlänga ansökningstiden för kyrkoherdetjänster och kaplanstjänster och att besluta att en tjänst lediganslås på nytt eller ett tjänsteförhållande lämnas obesatt. Proceduren för val av kantor har ändrats så att domkapitlet inte deltar i bedömningen av behörighet och valet av tjänsteinnehavare.

Församlingarnas tjänstestadgor upphör att gälla, dock med en övergångstid på ett år. I kyrkolagen finns inte längre något bemyndigande att utfärda tjänstestadga. Bestämmelserna om modelltjänstestadga har flyttats till kyrkolagen och kyrkoordningen, dels oförändrade, dels omarbetade. Församlingarnas åtgärder med anledning av att tjänstestadgan slopas förklaras närmare nedan i kapitel 4.

Krav på medlemskap i kyrkan för tjänsteinnehavare och arbetstagare

Förutom krav på medlemskap i kyrkan finns i lagen också ett nytt krav på konfirmation som behörighetsvillkor. Medlemskap och konfirmation förutsätts av alla tjänsteinnehavare och även av arbetstagare i uppgifter som anknyter till gudstjänstliv, diakoni, fostran, undervisning eller själavård eller om det av uppgiftens karaktär av någon annan orsak är befogat att förutsätta medlemskap i kyrkan.

Konfirmation, som regleras närmare i 3 kapitlet 5 § i kyrkoordningen, förutsätts som generellt behörighetsvillkor i de uppgifter där också medlemskap förutsätts. Konfirmationen befäster kyrkans medlemmars offentliga förankring i den tro de döpts till. Förutsättningen är därmed samstämmig med de förutsättningar som gäller fadderskap och förtroendeuppdrag. Konfirmation som förutsättning för att vara fadder föreskrivs i 2 kap. 17 § i kyrkoordningen och som förutsättning för valbarhet i kyrkliga val i 7 kap. 3 § i kyrkolagen.

Eftersom det när lagen träder i kraft kan finnas tjänsteinnehavare och arbetstagare i kyrkan som är medlemmar men inte konfirmerade finns det i lagen en övergångsbestämmelse som garanterar fortsatt anställning oberoende av konfirmationskravet.

Disciplinära förfarandet slopas

Bestämmelserna om disciplinärt förfarande i 23 kapitlet i kyrkolagen har slopats. I och med att det disciplinära förfarandet slopas krävs nya principer för hur en anställning avslutas. Framöver gäller för alla tjänsteinnehavare samma regler för uppsägning och hävning av anställningsförhållandet. Hävning

är ett helt nytt förfarande för tjänsteförhållanden inom kyrkoförvaltningen. Bestämmelserna om uppsägning och hävning motsvarar de övriga tjänstemannalagarna och arbetsavtalslagen.

Prästerna har en särskild ställning i församlingens och den kyrkliga samfällighetens förvaltning. Det är domkapitlet som sköter uppsägning eller hävning av en prästs anställningsförhållande. Domkapitlet har inom ramen för sin rätt att övervaka prästämbetet självständig rätt att fatta beslut om en prästs tjänsteförhållande efter att ha fått ett utlåtande av församlingen. Församlingar och kyrkliga samfälligheter har å sin sida rätt att ta initiativ till att få tjänsteförhållandet för en av sina präster upphävt, varvid domkapitlet ska behandla ärendet som brådskande.

Principen om fortsatt tjänsteförhållande kvarstår

I rättsskyddet för ett tjänsteförhållande ingår fortsättningsvis den viktiga principen om rätt att kvarstå i tjänsten. Om en tjänsteinnehavare har sagts upp eller tjänsteförhållandet har hävts men domstolen anser att beslutet är lagstridigt, avbryts inte tjänsteförhållandet. En tjänsteinnehavare kan genom förvaltningsrättsliga besvär få fastställt sin rätt att kvarstå i det tjänsteförhållande som avslutats på olagliga grunder. Också domkapitlets beslut om avhållande eller avskiljande från prästämbetet kan överklagas.

Boendeplikt

I reformen slopas en tjänsteinnehavares boendesplikt som den föreskrivs i nuvarande 6 kap. 7 § i kyrkolagen. I statens tjänstemannalag finns inga bestämmelser om boendeplikt. I samband med att lagen om kommunala tjänsteinnehavare stiftades upphävdes en motsvarande bestämmelse om kommunala tjänsteinnehavares boendeplikt, eftersom den inte längre ansågs nödvändig och betraktades som problematisk i förhållande till grundlagen. Undervisningsministeriet har också i sitt utlåtande om ett betänkande från kyrkans arbetsgrupp för tjänsteförhållanden påpekat att bestämmelsen om boendeplikt strider mot 9 § 1 mom. i grundlagen. Skyldigheten för en kyrkoherde eller en kaplan i en kapellförsamling att bo i en tjänstebostad i enlighet med KL 26:2,4 har däremot på grund av ärendets karaktär inte ändrats.

Konkurrerande verksamhet

I lagen finns utöver bestämmelserna om bisysslotillstånd också bestämmelser om konkurrerande verksamhet. En tjänsteinnehavare får inte medan anställningen pågår utöva verksamhet som i egenskap av konkurrerande verksamhet uppenbart skadar arbetsgivaren. Förbudet utsträcker sig också till förberedelse av konkurrerande verksamhet. En tjänsteinnehavare får inte medan tjänsteförhållandet varar vidta sådana åtgärder för förberedande av konkurrerande verksamhet som inte kan anses vara godtagbara.

Förbud mot diskriminering

I lagen finns inget explicit diskrimineringsförbud. Avsaknaden av diskrimineringsbestämmelse i kyrkolagen innebär inte att diskriminering skulle godkännas i kyrkan. I den allmänna lagstiftningen, bland annat grundlagen, lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män och lagen om likabehandling, finns redan diskrimineringsförbud som också gäller kyrkan och församlingarna. I samband med en revidering av lagen om likabehandling utreder Justitieministeriet som bäst huruvida man kunde flytta diskrimineringsförbuden från andra anställningslagar till lagen om likabehandling.

Andra ändringar i kyrkolagen

I kyrkolagen har också vissa andra ändringar gjorts med modell från statstjänstemannalagen, lagen om kommunala tjänsteinnehavare och arbetsavtalslagen. Sådana ändringar är till exempel bestämmelser

som gäller formerna för tjänsteförhållanden, permitteringar, på vilka grunder tjänsteförhållandet kan sägas upp eller hävas, förfarandet då tjänsteförhållandet avslutas, tjänsteförordnanden, arbetsgivarens skyldigheter, arbetarskydd, särskilt uppsägningsskydd, tjänsteinnehavarens ställning och rätt till uppsägning i samband med överlåtelse av rörelse, uppsägningstid, ersättning för inkomstbortfall, återanställande av uppsagda tjänsteinnehavare, föreningsfrihet, återkrav av lön och arbetsintyg.

4. Verkställande

Ändringarna i kyrkolagen och kyrkoordningen träder i kraft den 1 juni 2013. Enligt ikraftträdandebestämmelsen tillämpas de gamla bestämmelserna på ärenden som inletts före 1 juni 2013. Om ett tjänstefel, ett olämpligt uppträdande eller en förseelse har skett innan lagen träder i kraft men ärendet anhängiggörs först efter 1 juni 2013, ska ärendet behandlas enligt de nya bestämmelserna.

Tillämpning av församlingens tjänstestadga efter 1 juni 2013

I ikraftträdandebestämmelserna anges att församlingarnas gällande tjänstestadgor kan följas högst ett år efter att lagen har trätt i kraft. Sådana bestämmelser i tjänstestadgan som strider mot den nya lagstiftningen kan inte iakttas efter 1 juni 2013.

I de nya bestämmelserna i kyrkolagen och kyrkoordningen ingår sådant som tidigare stått i mallen för tjänstestadga. De bestämmelser som flyttats från tjänstestadgan till kyrkolagen och kyrkoordningen avviker emellertid på många sätt till innehållet från modelltjänstestadgan. Därför är det i främsta hand sådana bestämmelser i församlingens tjänstestadga som går utöver eller avviker från modelltjänstestadgan som kan tillämpas under övergångsperioden på ett år. Bestämmelserna i församlingens tjänstestadga kan dock inte tillämpas efter 1 juni 2013 om de strider mot de nya bestämmelserna.

Vi rekommenderar att ni går igenom församlingens gällande tjänstestadga i förhållande till de nya bestämmelserna. Om det i församlingens tjänstestadga finns sådana bestämmelser om inte ingår i ändringarna i kyrkolagen och kyrkoordningen och som fortfarande behövs i församlingen och inte strider mot de nya bestämmelserna, ska de flyttas till andra lämpliga instruktioner och reglementen, till exempel reglementet för kyrkorådet eller olika verksamhetsområden eller instruktionen för tjänsteinnehavare.

Tjänsteförordnande och redogörelse för villkoren i tjänsteförhållandet

En tjänsteinnehavare ska enligt de nya bestämmelserna utan dröjsmål få ett tjänsteförordnande som bekräftelse på anställningen. Tjänsteförordnandet ersätter både det tidigare tjänsteförordnandet och den fullmakt som gavs till kyrkoherdar, kaplaner, kantorer och ordinarie lektorer. Tjänsteförordnandet ges i form av ett protokollsutdrag över anställningsbeslutet eller ett annat tjänsteförordnande.

Om anställningen varar minst en månad ska tjänsteinnehavaren utöver tjänsteförordnandet enligt KL 6:18 också få en redogörelse för de viktigaste villkoren i tjänsteförhållandet. Den ska ges senast före utgången av den första fulla lönebetalningsperioden. I redogörelsen ingår motsvarande uppgifter om ska ingå i utredningen till en person i arbetsavtalsförhållande om de centrala anställningsvillkoren, bland annat tjänstebeteckning, hur länge tjänsteförhållandet fortsätter och andra viktiga anställningsvillkor.

När en person anställs i ett arbetsavtalsförhållande ges inte något protokollsutdrag. Däremot gör man alltid upp ett arbetsavtal som undertecknas av båda parterna. I arbetsavtalsförhållanden har arbetsgivaren alltid motsvarande skyldighet som i tjänsteförhållanden att ge en utredning över de viktigaste anställningsvillkoren.

En mall för utredningen om de viktigaste anställningsvillkoren finns i Sacrista på adressen:

<http://sacrista.evl.fi/sacrista.nsf/sp3?open&cid=Content3E06B8>.

Arbetsintyg

Tidigare har församlingen inte haft skyldighet enligt kyrkolagen eller kyrkoordningen att ge arbetsintyg till tjänsteinnehavare. I stället för arbetsintyg har församlingarna gett ett matrikelutdrag. I praktiken har församlingarna vanligtvis på begäran också gett arbetsintyg till tjänsteinnehavare.

Framöver ska de nya bestämmelserna om arbetsintyg iakttas (KL 6:73). De motsvarar bestämmelser om arbetsintyg för arbetstagare. Det finns två slags arbetsintyg. Den vanliga modellen är ett arbetsintyg som bara anger arbetsgivarens namn, anställningens längd och arbetsuppgifternas art. Något annat får inte antecknas i arbetsintyget annat än på tjänsteinnehavarens uttryckliga begäran. Ett mera omfattande arbetsintyg, som också innehåller orsaken till att tjänsteförhållandet avslutades och en bedömning av tjänsteinnehavarens arbetsskicklighet, flit och uppförande, får ges bara om tjänsteinnehavaren uttryckligen ber om det.

I bestämmelsen anges hur långt tillbaka i tiden arbetsgivaren är skyldig att retroaktivt ge arbetsintyg.

Varning i tjänsteförhållande

I nu gällande KO 6:3 finns en bestämmelse om utfärdande av anmärkning i ett tjänsteförhållande. Denna bestämmelse ersätts av en varning i enlighet med arbetsavtalslagen (KL 6:50). Varningen motsvarar i praktiken den slojade anmärkningen. Det är bara termen som ändrats för att stämma överens med den övriga arbetslagstiftningen. I allmänhet ska en tjänsteinnehavare före uppsägning av orsaker som beror på personen ges en varning för försummelse av eller brott mot skyldigheterna och möjlighet att korrigera sitt beteende. Om grunden för uppsägningen är en så allvarlig överträdelse i anslutning till tjänsteförhållandet att det rimligen inte kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter tjänsteförhållandet behöver varning inte ges.

En mall för varning finns i Sacrista på adressen:

<http://sacrista.evl.fi/sacrista.nsf/sp3?open&cid=Content3E06B8>.

5. Utbildning

Det är i synnerhet kyrkoherdarna och de ledande tjänsteinnehavarna inom ekonomiförvaltningen som ansvarar för att de nya bestämmelserna följs när de har trätt i kraft. Domkapitlen kommer under våren eller höst att ordna utbildning om lagändringarna i sina stift. Domkapitlet meddelar när utbildningen hålls. Kyrkostyrelsens arbetsmarknadsavdelning har tagit fram utbildningsmaterial som används av stiftet.

Vi rekommenderar att församlingarnas ledning och möjligen också chefer samt fackförbundens förtroendemän deltar i utbildningen. Deltagande i utbildning rekommenderas också för förtroendevalda i ledande ställning.

6. De nya bestämmelserna

De nya bestämmelserna kan läsas och skrivas ut på följande internetadresser:

1. Ändring av kyrkolagen (1008/2012)
<http://www.finlex.fi/sv/laki/alkup/2012/20121008>
2. Ändring av kyrkoordningen (1009/2012)
<http://www.finlex.fi/sv/laki/alkup/2012/20121009>
3. Regeringens proposition om ändring av kyrkolagen (41/2012) med allmän motivering till lagändringen samt detaljmotiveringar
<http://www.finlex.fi/sv/esitykset/he/2012/20120041>
4. Kyrkomötets lagutskotts betänkande och kyrkostyrelsens framställning om ändring av kyrkoordningen, där motiveringarna till ändringarna i kyrkoordningen framgår:
- Lagutskottets betänkande 2/2009
<http://kappeli2.evl.fi/kkoweb.nsf/a6efc55a22998a99c2256f5b00305a1e/6cd8d06c2c310b5fc22576560047f9cd?OpenDocument>
- Kyrkostyrelsens framställning 5/2008
<http://kappeli2.evl.fi/kkoweb.nsf/05bf8f4017d617e7c2256f55003b8cb1/d66ed2b325138897c22574f1003fcbe3?OpenDocument>

Ytterligare information ges av tf arbetsmarknadsdirektör Timo von Boehm, tfn (09) 1802 275 eller e-post timo.boehm@evl.fi.

KYRKOSTYRELSEN

Jukka Keskitalo
kanslichef

Timo von Boehm
tf arbetsmarknadsdirektör

ISSN 1797-0334