**Kirkkohallituksen esitys 2/2017 kirkolliskokoukselle**

**DKIR/163/00.08.00/2017**

**Kirkkolain 6 luvun muuttaminen**

**ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ**

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi kirkkolakia. Pitkäaikaistyöttömän ottamisesta määräaikaiseen virkasuhteeseen ehdotetaan otettavaksi uusi säännös. Koeaikaa ehdotetaan pidennettäväksi niissä tapauksissa, joissa viranhaltija on koeaikana työkyvyttömänä tai perhevapaajaksolla. Lomautusilmoituksen tiedoksi antamista koskevaa säännöstä ehdotetaan tarkistettavaksi työsopimuslakiin sekä kunnallisesti viranhaltijasta annettuun lakiin tehtyjä muutoksia vastaavasti. Työllistymisvapaata sekä työllistymisvapaaseen liittyvien korvausvaatimusten käsittelyjärjestystä koskevia säännöksiä ehdotetaan muutettavaksi ja täydennettäväksi työsopimuslakiin tehtyjä muutoksia vastaavasti. Virkasuhteen päättämismenettelyä koskevaa säännöstä ehdotetaan täydennettäväksi siten, että virka- ja työehtosopimukseen perustuva yhteistoimintamenettely voi korvata hallintolain mukaisen kuulemisen. Irtisanotun viranhaltijan takaisinottamista koskeva määräaika 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 Ehdotetut muutokset** 3

 **3 Esityksen vaikutukset** 4

 **3.1. Taloudelliset vaikutukset**  4

 **3.2. Vaikutukset henkilöstöön ja viranomaisen toimintaan** 4

 **4 Asian valmistelu** 4

 **5 Riippuvuus muista esityksistä** 4

**YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT** 5

 **1 Lakiehdotuksen perustelut** 5

 **2 Voimaantulo** 11

 **3 Suhde perustuslakiin ja säätämisjärjestys** 12

**LAKIEHDOTUS** 13

 **Laki kirkkolain muuttamisesta** 13

**LIITE**

**RINNAKKAISTEKSTI** 17

 **Laki kirkkolain muuttamisesta** 17

**YLEISPERUSTELUT**

**1 Nykytila ja sen arviointi**

Kirkkolain 6 luvun viranhaltijoita koskevat säännökset noudattelevat pääsääntöisesti muiden virkamiehiä ja viranhaltijoita koskevien lakien sekä työsopimuslain vastaavia määräyksiä, 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 kirkkolain 6 luvun säännökset ovat noudattaneet muiden virkamiehiä ja viranhaltijoita koskevien lakien sekä työsopimuslain (55/2001) vastaavia määräyksiä.

Nyttemmin näitä työsopimuslain, kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain (30472003) sekä valtion virkamieslain (75071994) säännöksiä on muutettu tai ollaan muuttamassa työmarkkinoiden Kilpailukykysopimuksen perusteella sekä pääministeri Sipilän hallitusohjelman perusteella. Tämän perusteella myös kirkkolain 6 luvun vastaavia säännöksiä on tarpeen muuttaa.

Kirkkolakiin ei ole aiemmin omaksuttu kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 31 ja 43 §:ään sisältyviä säännöksiä siitä, että viranhaltijan kuuleminen irtisanottaessa viranhaltijaa tuotannollisella tai taloudellisella perusteella tai ennakkoilmoituksen antaminen lomautuksesta ei ole tarpeen, jos työnantajan on työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta annetun lain mukaan esitettävä vastaava selvitys lomauttamisesta tai neuvoteltava tuotannollisesta tai taloudellisesta syytä tehtävästä irtisanomisesta viranhaltijoiden tai heidän edustajansa kanssa. Kirkossa ei ole voimassa lakia työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta. Niitä koskevista asioista on kuitenkin sovittu virkaehtosopimuksella. Viranhaltijoiden kaksinkertainen kuulemisvelvollisuus sekä lain että virkaehtosopimukseen perustuvan yhteistoimintasopimuksen perusteella on aikaa vievää eikä tuo prosessiin lisäarvoa suhteessa noudatettavaan yhteistoimintamenettelyyn.

On tarkoituksenmukaista, että kirkkolaki edelleenkin seuraa muun virkamieslainsäädännön ja työlainsäädännön periaatteita ja sitä muutetaan niihin tehtyjä muutoksia vastaavaksi.

**2 Ehdotetut muutokset**

Kirkkolain 6 lukua ehdotetaan muutettavaksi siten, että sinne omaksutaan ne säännösmuutokset, jotka on jo tehty tai jotka ovat vireillä kunnallisesta viranhaltijasta annettuun lakiin ja työsopimuslakiin ja joiden voidaan katsoa soveltuvan kirkon viranhaltijoihin. Kyse on siten muussa lainsäädännössä tehtyjen muutosten heijastamisesta kirkkolakiin. Muutosehdotukset koskevat pitkäaikaistyöttömän ottamista määräaikaiseen virkasuhteeseen, koeaikaa, työnantajan selvitysvelvollisuutta virkasuhteen keskeisistä ehdoista, lomautusilmoituksen tiedoksi antamista ja lomautusilmoituksen ennakkoselvitysvelvollisuutta, työllistymisvapaan järjestämistä, sitä koskevien ilmoitusten antamista viranomaisille, työllistymisvapaan järjestämisen laiminlyöntiin liittyvää korvausta ja korvausvaatimusten käsittelyjärjestystä sekä kaksinkertaisen kuulemismenettelyn poistamista irtisanottaessa viranhaltijaa tuotannollisista ja taloudellisista syistä.

Ehdotusten perustana ovat jo tehdyt muutokset työsopimuslakiin ja kunnallisesta viranhaltijasta annettuun lakiin. Muutokset sisältyvät työsopimuslain muuttamista koskeviin lakeihin 1448/2016, 1458/2016 ja 467/2016 sekä kunnallista viranhaltijasta annetun lain muutoksiin 450/2007 ja 1469/2016. Lisäksi eduskunnassa on vireillä muutos työsopimuslakiin sekä kunnallisesta viranhaltijasta annettuun lakiin (HE 257/2016 vp). Vastaavat muutokset koskevat myös valtion virkamieslakia.

**3 Esityksen vaikutukset**

**3.1 Taloudelliset vaikutukset**

Esityksellä ei ole merkittäviä taloudellisia vaikutuksia.

Lähinnä kustannuksia voisi syntyä 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 kaikkiaan 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 viranomaisen toimintaan**

Esitys parantaisi viranhaltijoiden muutosturvaa tuotannollisesta ja taloudellisesta syystä 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 perustellun syyn vaatimusta madaltaa tietyissä tilanteissa rekrytointikynnystä.

**4 Asian valmistelu**

Esitys on valmisteltu kirkkohallituksessa. Asiasta on kuultu kirkon pääsopijajärjestöjä. Kuulemisessa tuli esille lähinnä teknisluonteisia korjausesityksiä, kuten virkasuhde –sanan muuttaminen palvelussuhteeksi ja 62 §:n rinnakkaistekstin ylimääräinen virke. Pääsopijajärjestöt epäilivät, tuleeko 9 a § useinkaan hyödynnettäväksi, kun monissa viroissa on tutkintovaatimuksia. Yhteistoimintaa koskevat muun lainsäädännön muutokset tulevat esille kirkon yhteistoimintasopimusneuvotteluissa.

**5 Riippuvuus muista esityksistä**

##### Kunnissa yhteistoimintaa koskee laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (449/2007) ja valtiolla laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa (1233/2013). Näitä yhteistoimintaa koskevia lakeja on muutettu samassa yhteydessä, kun on säädetty työnantajan velvollisuudesta järjestää irtisanotun viranhaltijan työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus. Muutokset ovat vastanneet yhteistoiminnasta yrityksissä annettuun lakiin (334/2007) tehtyjä muutoksia (HE 211/2016). Lakimuutokset ovat perustuneet työmarkkinoiden keskusjärjestöjen 29 päivänä helmikuuta 2016 sopimaan kilpailukykysopimuksen täytäntöönpanoon. Lakeihin on otettu määräykset siitä, että henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tulee sisällyttää periaatteet, joiden mukaisesti työnantaja hankkii henkilöstölleen työllistymistä edistävää valmennusta tai koulutusta.

##### Kirkossa ei ole voimassa yhteistoimintalakia, vaan työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta on sovittu Kirkon yhteistoimintasopimuksella. Yhteistoimintalakeihin tehdyt muutokset edellyttävät sitä, että Kirkon yhteistoimintasopimukseen neuvotellaan vastaavat muutokset, jotka on tehty yhteistoimintalakeihin. Tämä merkitsee sitä, että yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain 4 a §:ään tehty muutos toteutetaan kirkossa Kirkon yhteistoimintasopimuksen muutoksella. Yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain 4 a §:ään tehdyn muutoksen mukaan henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tulee lisäksi sisällyttää periaatteet, joiden mukaisesti työnantaja hankkii henkilöstölleen työsopimuslain 7 luvun 13 §:n ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 37 b §:n mukaista työllistymistä edistävää valmennusta tai koulutusta. Vastaava muutos on tehty yhteistoiminnasta yrityksissä annettuun lakiin ja yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annettuun lakiin. Kirkossa kilpailukykysopimuksen täytäntöönpano edellyttää sitä, että Kirkon yhteistoimintasopimuksella sovitaan niistä periaatteista, joiden mukaisesti työnantaja, jonka palveluksessa on säännöllisesti yhteensä vähintään 30 viranhaltijaa ja työntekijää, hankkii henkilöstölleen ehdotetussa uudessa kirkkolain 6 luvun 52 b §:ssä tarkoitettua koulutusta.

Yhteistoimintalakien muutoksiin on otettu säännökset, joiden mukaan koulutus- ja henkilöstösuunnitelmaan olisi sisällytettävä valmennuksen tai koulutuksen järjestämisen periaatteet. Koska periaatteista on ensin työnantajan ja henkilöstön välillä neuvoteltava yhteistoimintamenettelyssä, lakimuutoksiin on otettu siirtymäsäännökset, joiden mukaan henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat on saatettava vastaamaan lakimuutosten vaatimuksia vuoden 2017 aikana. Tämän mukaisesti yksityisellä sektorilla sekä kunnissa ja valtiolla tulee laatia henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat sanottuun ajankohtaan mennessä. Seurakunnille on sovittava vastaavan pituinen siirtymäaika henkilöstö- ja koulutussuunnitelmien laatimiseksi sen jälkeen, kun Kirkon yhteistoimintasopimuksen muutoksesta on sovittu.

Kirkkolain ja kirkkojärjestyksen säännösten kodifiointia koskeva kokonaisesitys on parhaillaan kirkkohallituksen täysistunnon käsittelyssä. Asiasta on tarkoitus antaa kirkkohallituksen esitys toukokuussa 2017 kokoontuvalle kirkolliskokoukselle. Tämän ehdotuksen säännösmuutoksilla on yhteys kirkkolain kodifiointiin ja jos ne tulevat hyväksytyiksi, ne tulee ottaa huomioon kirkkolain kodifioinnissa.

**YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT**

**1 Lakiehdotuksen perustelut**

**6 Luku** Henkilöstö

**9 a §.** *Pitkäaikaistyöttömän ottaminen määräaikaiseen virkasuhteeseen.*  Kirkkolain 6 luvun 9 a §:ksi ehdotetaan otettavaksi uusi säännös pitkäaikaistyöttömän ottamisesta määräaikaiseen virkasuhteeseen. Säännös vastaa uutta työsopimuslain 1 luvun 3 a §:ää (HE 105/2016; työsopimuslain muutos 1448/2016). Määräaikaisen virkasuhteeseen ottaminen edellyttää perusteltua syytä. Esityksessä ehdotetaan kirkkolain muuttamista siten, että pitkäaikaistyöttömän voisi palkata määräaikaiseen virkasuhteeseen ilman erityistä perustellun syyn vaatimusta. Pitkäaikaistyöttömänä pidettäisiin henkilöä, joka olisi ollut edellisen 12 kuukauden ajan yhdenjaksoisesti työtön työnhakija. Enintään kahden viikon pituinen palvelussuhde ei katkaisisi työttömyyden yhdenjaksoisuutta.

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

Ehdotetulla sääntelyllä pyritään alentamaan työnantajan työllistämiskynnystä pitkäaikaistyöttömien palkkaamisessa. Työnantajan näkökulmasta mahdollisuus määräaikaisen virkasuhteen tekemiseen ei sisältäisi perustellun syyn vaatimusta, vaan ainoana sopimisedellytyksenä olisi palkattavan henkilön pitkäaikaistyöttömyys. 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 säännösmuutoksen toivotaan alentavan sellaisen työnantajan työllistämiskynnystä, joka ei ole täysin varma työvoimatarpeen olemassaolosta. Työnantaja voisi määräaikaisen palvelussuhteen kestäessä arvioida näitä seikkoja ja palkkaamisen osoittauduttua tarkoituksenmukaiseksi palkata viranhaltija 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. Saatuaan työ- ja elinkeinotoimistolta tiedon pitkäaikaistyöttömistä, työnantaja voisi palkata henkilön määräaikaiseen virkasuhteeseen ilman perustellun syyn vaatimusta. Työnantajan ei tarvitsisi muulla tavalla varmistautua siitä, että palkattava henkilö on laissa tarkoitettu pitkäaikaistyötön. Työ- ja elinkeinotoimiston ilmoitus riittäisi.

Pitkäaikaistyötön voi hakea töitä myös suoraan työnantajalta. Tällaisessa tilanteessa pitkäaikaistyötön saattaa itsekin 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. Työnantaja voisi ottaa henkilön määräaikaiseen virkasuhteeseen ilman perusteltua syytä, jos palkattava henkilö on tällaisella todistuksella osoittanut olevansa pitkäaikaistyötön. Käytännössä työnantaja voisi luottaa todistukseen vain siinä tapauksessa, että se olisi hankittu TE-toimistolta lyhyen ajan sisällä.

Esityksessä on huomioitu määräaikaista työtä koskeva direktiivi, jonka mukaan määräaikaisten palvelussuhteiden uusimiselle on asetettava perustellun syyn vaatimus tai vaihtoehtoisesti on rajoitettava peräkkäisten määräaikaisten palvelussuhteiden enimmäiskokonaiskestoa 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 niiden yhteenlaskettu kesto voisi olla enintään vuosi. Vaikka määräaikaiselta virkasuhteelta ei edellytettäisi perusteltua syytä, direktiivin vaatimus kuitenkin täyttyy, koska määräaikaisten virkasuhteitten enimmäiskokonaiskestoa ja uudistamisen lukumäärää olisi rajoitettu.

**17 §.** *Koeaika*. Kirkkolain koeaikaa koskevan 6 luvun 17 §:n *1 momenttia* ehdotetaan muutettavaksi. Koeaikaa ehdotetaan pidennettäväksi niissä tapauksissa, joissa viranhaltija on koeaikana työkyvyttömänä tai perhevapaajaksolla. Ehdotus vastaa työsopimuslain 1 luvun 4 §:ään tehtyä muutosta.

Koeajan tarkoitus ei toteudu, jos viranhaltija on ollut koeaikana pidemmän ajan poissa työstä. Tämän vuoksi esityksessä 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.

Pykälän *5 momentista* ehdotetaan poistettavaksi lääninrovastin tehtävä viroista, joihin ei voida soveltaa koeaikaa. Lääninrovastin vaali on poistettu kirkon vaalijärjestyksen (416/2014) 4 luvun 97 §:stä kirkolliskokouksen päätöksellä 11.11.2016. Samalla on muutettu kirkkolain 19 luvun 11 §. Muutetun säännöksen mukaan piispan ja tuomiokapitulin apuna rovastikunnan hallinnossa on lääninrovasti, jonka tuomiokapituli nimittää neljäksi vuodeksi kerrallaan rovastikunnan seurakuntien kirkkoherroista. Koeajan käytön rajoittaminen on perustunut siihen, että koeaikaa ei voida soveltaa sellaisissa tehtävissä, joihin valitaan vaaleilla. Kun jatkossa lääninrovastit nimittää tuomiokapituli, koeajan käytön rajoittamiselle lääninrovastin tehtävässä ei ole enää perusteita.

**18 §.** *Viranhoitomääräys ja selvitys virkasuhteen ehdoista.* Kirkkolain 6 luvun 18 §:n 1 momentin 3 kohtaa ehdotetaan täydennettäväksi työsopimuslain 2 luvun 4 §:ään tehtyä muutosta vastaavasti (HE 105/2016; työsopimuslain muutos 1448/2016). Säännöstä ehdotetaan muutettavaksi siten, että työnantaja on velvollinen pitkäaikaistyötöntä palkatessaan ja antaessaan tälle selvityksen virkasuhteen keskeisistä ehdoista ilmoittamaan, että virkasuhteen määräaikaisuuden perusteena on viranhaltijan pitkäaikaistyöttömyys.

Voimassa olevan säännöksen mukaan selvityksestä on käytävä ainakin ilmi määräaikaisen työsopimuksen määräaikaisuuden peruste. Koska kirkkolain 6 lukuun esitetään lisättäväksi 9 a §, jonka mukaan määräaikaisen virkasuhteen voisi eräin edellytyksin tehdä pitkäaikaistyöttömän kanssa ilman perustellun syyn vaatimusta, olisi puheena olevaa säännöstä täydennettävä vastaavasti siten, että selvityksestä kävisi ilmi määräaikaisen työsopimuksen määräaikaisuuden peruste tai ilmoitus siitä, että kysymys olisi 6 luvun 9 a §:ssä tarkoitetusta määräaikaisesta virkasuhteesta. Muutos korostaisi sitä, että määräaikaiseen virkasuhteeseen otetaan joko perustellusta syystä tai sitten työnantaja tietoisesti ja nimenomaisesti hyödyntäisi mahdollisuutta ottaa määräaikaiseen virkasuhteeseen siten kuin 6 luvun 9 a § sen sallii.

**45 §.** *Lomautusmenettely*. Pykälän *2 momenttia* ehdotetaan muutettavaksi siten, että siitä poistetaan työnantajan velvollisuus ilmoittaa lomautuspäätöksestä työvoimaviranomaiselle, kun lomautuspäätös koskee vähintään kymmentä viranhaltijaa. Muutosehdotus vastaa työsopimuslain 5 luvun 4 §:ään, kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 31 §:ään ja valtion virkamieslain 39 §:ään vireillä olevia muutoksia (HE 257/2016).

Pykälään ehdotetaan otettavaksi uusi 3 momentti. Siinä säädettäisiin siitä, että jos työnantajalla on Kirkon yhteistoimintasopimuksen perusteella velvollisuus neuvotella viranhaltijan lomauttamisesta, työnantajalla ei ole velvollisuutta esittää ennakkoselvitystä lomautuksesta. Ehdotus vastaa kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 31 §:n säännöstä (450/2007; HE 267/2006). Ehdotuksen tarkoituksena on omaksua kirkkolakiin kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain periaate siitä, että jos lomautuksesta on neuvoteltava ja esitettävä lomautuksesta selvitys työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa koskevan säännöksen tai määräyksen vuoksi, lomautuksesta ei ole tarpeen ilmoittaa sen lisäksi erillisellä ilmoituksella kirkkolain perusteella.

**52 a §.** *Työllistymisvapaa ja työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus.* Pykälän *2 momentti* ehdotetaan kumottavaksi. Muutosehdotus vastaa työsopimuslain 9 luvun 3 §:ään, kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 43 §:ään ja valtion virkamieslain 39 §:ään esitettyjä vireillä olevia muutoksia (HE 257/2016). Niillä on tarkoitus kumota työnantajan velvollisuus ilmoittaa työ- ja elinkeinotoimistolle viranhaltijan taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuvasta irtisanomisesta sekä velvollisuus tiedottaa viranhaltijalle, että tämän oikeus työllistymissuunnitelmaan määräytyy työsopimuslain mukaisesti. Muutosesitykset perustuvat hallitusohjelmaan, jolla pyritään purkamaan turhaa sääntelyä ja vähentämään hallinnollista taakkaa.

Pykälään ehdotetaan lisättäväksi *uudet 2–5 momentit*. Ehdotus perustuu työsopimuslakiin lisättyyn 7 luvun 13 §:ään ja sen perusteluihin (1467/2016; HE 211/2016) sekä kunnallisesta viranhaltijasta annettuun lakiin lisättyyn 37 b §:ään (1469/2016; HE 211/2016) ja valtion virkamieslakiin lisättyyn 27 a §:ään (1470/2016; HE 211/2016) sekä niiden perusteluihin. Säännösten lisäyksellä laajennetaan muutosturvaa sellaisilla työpaikoilla, joissa työnantajan palveluksessa on vähintään 30 henkilöä. Tavoitteena on parantaa irtisanottavien henkilöiden mahdollisuuksia työllistyä uudelleen.

Pykälän 2 *momentissa* säädettäisiin työnantajalle velvollisuus tarjota tuotannollisista ja taloudellisista 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 yhdenjaksoisesti vähintään viisi vuotta työnantajan palveluksessa. Säännöllistä henkilöstömäärää laskettaessa huomioon otettaisiin ne periaatteet, joiden mukaan säännöllinen työntekijämäärä lasketaan arvioitaessa, kuuluuko yritys yhteistoimintalain soveltamisalan piiriin (ks. HE 254/2006).

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

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

Lähtökohtana on, että irtisanottavien viranhaltijoiden valmiuksia työllistyä uudelleen arvioitaisiin 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 kuukausipalkkaisilla viranhaltijoilla ja työntekijöillä laskemalla 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 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. 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, 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 1 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 siitä, että työnantaja ja henkilöstö saavat 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 sopia myös valmennuksen tai koulutuksen sijasta muustakin järjestelystä, jolla edistetään irtisanottavan työllistymistä. Kysymys voisi olla esimerkiksi työnantajan ja henkilöstön sopimasta muutosturvaohjelmasta, jonka kautta irtisanotuille viranhaltijoille pyrittäisiin löytämään uutta työtä, 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 määräytyisi 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. Sen jälkeen, kun irtisanotun viranhaltijan palvelussuhde on päättynyt, edustaja ei kuitenkaan voi enää tehdä sopimusta ilman nimenomaista valtuutusta.

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

**52 b §.** *Työllistymistä edistävän valmennuksen tai koulutuksen laiminlyönti.* Pykälä olisi uusi. Ehdotus perustuu työsopimuslakiin lisättyyn 7 luvun 14 §:ään ja sen perusteluihin (1467/2016; HE 211/2016) sekä kunnallisesta viranhaltijasta annettuun lakiin lisättyyn 37 c §:ään (1469/2016; HE 211/2016) ja valtion virkamieslakiin lisättyyn 27 b §:ään (1470/2016; HE 211/2016) sekä niiden perusteluihin.

Pykälässä säädettäisiin tilanteesta, jossa työnantaja laiminlyö 52 a §:ssä säädetyn työllistymistä edistävän valmennuksen tai koulutuksen järjestämisen tai hankinnan. Työnantaja, joka ei olisi noudattanut 52 a §:ssä säädettyä velvollisuuttaan, 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 b §:ssä edellytetään.

Esityksessä ehdotettu 52 a §:n 5 momentti mahdollistaisi sen, että paikallisesti sovittaisiin poikettavaksi valmennuksen tai koulutuksen arvon määräytymisestä tai vaihtoehtoisesti 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.* Pykälään ehdotetaan otettavaksi uusi 2 momentti, jolloin voimassa oleva 2 momentti siirtyy 3 momentiksi. Uudessa *2 momentissa* säädettäisiin siitä, että jos työnantajalla on työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta sovitun virkaehtosopimuksen (Kirkon yhteistoimintasopimus) perusteella velvollisuus neuvotella viranhaltijan irtisanomisesta tuotannollisella ja taloudellisella perusteella, työnantajalla ei ole velvollisuutta kuulla viranhaltijaa irtisanomisesta 1 momentin perusteella. Ehdotus vastaa kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 31 §:n säännöstä (450/2007; HE 267/2006). Ehdotuksen tarkoituksena on omaksua kirkkolakiin kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain periaate kaksinkertaisen kuulemismenettelyn välttämisestä. Edellä mainitun lain mukaan irtisanomisesta ei ole tarpeen erikseen kuulla, jos irtisanomisesta on neuvoteltava työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa koskevan säännöksen tai määräyksen vuoksi. Voimassa olevan Kirkon yhteistoimintasopimuksen nojalla työnantajalla on velvollisuus neuvotella viranhaltijan irtisanomisesta tuotannollisella ja taloudellisella perusteella.

**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. Yhtenä keinona on nähty työnantajan takaisinottovelvoitteen joustavoittaminen irtisanomistilanteessa siten, että lyhennetään takaisinottovelvollisuus yhdeksästä kuukaudesta neljään tai kuuteen kuukauteen. Kuuden kuukauden takaisinottoaikaa sovelletaan, jos virkasuhde on jatkunut keskeytyksettä sen päättymiseen mennessä vähintään 12 vuotta.

Lyhennyksen tarkoituksena on keventää työnantajan hallinnollista taakka ja vähentää työmarkkinoiden jäykkyyttä huolehtien samalla niistä tavoitteista, joita varten takaisinottovelvollisuus on olemassa (1448/2016; HE 105/2016). Vastaava muutos esitetään otettavaksi kirkkolakiin. Muutos koskisi vain aikamäärää, jona työnantaja on velvollinen selvittämään, onko irtisanottuja viranhaltijoita etsimässä työvoimaviranomaisen välityksellä työtä. Muilta osin 1 momentti pysyisi entisellään.

**72 §.** *Eräiden vaatimusten käsittelyjärjestys.* Voimassa olevan pykälän *1 momentissa* säädetään siitä, että eräät lakiin perustuvat korvausvaatimukset käsitellään hallintoriita-asiana. Esityksessä ehdotetaan, että ehdotettuun 52 b §:ään perustuvat korvausvaatimukset käsiteltäisiin niin ikään hallintoriita-asiana. Ehdotus vastaa kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 57 §:ään tehtyä muutosta (1469/2016; HE 211/2016).

Samassa yhteydessä ehdotetaan kumottavaksi *2 momentti*, jonka mukaan hallintoriita-asiana käsitellään viranhaltijan hakemuksesta myös virkasuhteen määräaikaisuuden perusteita koskeva asia. Tällaista säännöstä ei ole valtion virkamieslaissa eikä laissa kunnallisesta viranhaltijasta. Korkein hallinto-oikeus on kiinnittänyt huomiota asiaan kirkkohallitukselle antamassaan lausunnossa kirkkolain kodifioinnista (Dnro H 124/16). Korkein hallinto-oikeus pitää säännöstä 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.

**2 Voimaantulo**

Laki ehdotetaan tulevaksi voimaan mahdollisimman pian.

Lakiin ehdotetaan muutos, jonka perusteella työnantajalla olisi tietyin edellytyksin velvollisuus tarjota tuotannollisesta ja taloudellisesta syystä irtisanotulle viranhaltijalle työllistymistä edistävää valmennusta tai koulutusta. Lakiin ehdotetaan tämän vuoksi otettavaksi myös siirtymäsäännös, jonka mukaan uusi velvollisuus 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.

Yhteistoimintalakeihin ehdotetaan muutosta, jonka mukaan koulutus- ja henkilöstösuunnitelmaan olisi sisällytettävä valmennuksen tai koulutuksen järjestämisen periaatteet. Koska periaatteista on ensin työnantajan ja henkilöstön välillä neuvoteltava yhteistoimintamenettelyssä, työsopimuslakia on muutettu siten, että henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat on saatettava vastaamaan kyseisen lain vuoden 2017 aikana. Koska kirkkolakiin esitettävät muutokset tullevat voimaan vasta noin vuoden myöhemmin kuin työsopimuslain vastaavat muutokset, virka- ja työehtosopimusta pyritään muuttamaan siten, että siihen sisältyisi vastaavan pituinen siirtymäaika.

**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 työaikasuojelu. 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 kirkkolaissa 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, mielipiteen, 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.

Ehdotetut kirkkolain muutokset vastaavat niitä muutoksia, joita on jo tehty työsopimuslakiin, valtion virkamieslakiin ja kunnallisesta viranhaltijasta annettuun lakiin. Näiden lakien muutoksia koskeva käsittely on katsottu voitavan tehdä tavallisen lain säätämisjärjestyksessä.

Edellä olevan perusteella laki voidaan käsitellä tavallisen lain säätämisjärjestyksessä.

##### Edellä esitetyn perusteella annetaan kirkolliskokouksen hyväksyttäviksi seuraava lakiehdotus:

*Lakiehdotus*

**Laki**

**kirkkolain 6 luvun muuttamisesta**

Kirkolliskokouksen ehdotuksen ja eduskunnan päätöksen mukaisesti

*muutetaan* kirkkolain 6 luvun 17 §, 18 §:n 2 momentti, 45, 52 a ja 58 §, 62 §:n 1 momentti ja 72 §, sellaisina kuin ne ovat 17 § laissa 1008/2012 ja 1602/2015, 18 §:n 2 momentti, 45 ja 58 §, 62 §:n 1 momentti ja 72 § laissa 1008/2012 ja 52 a § laissa 407/2016, sekä

*lisätään* 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 tarkoitetulla 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.

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 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.

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.

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 kestoaika;

3) mahdollinen määräaikaisuuden peruste tai ilmoitus siitä, että kysymys on 9 a §:ssä tarkoitetusta 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.

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 työsopimuslain 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 1 momentissa tarkoitetun velvollisuutensa kustantamalla viranhaltijan itsensä hankkiman koulutuksen tai valmennuksen kokonaan tai osittain.

Työnantaja ja henkilöstö saavat sopia toisin siitä, mitä 2 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 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 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 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)](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030434) 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 täyttäville 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.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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 21 päivänä maaliskuuta 2017

Arkkipiispa

Kari Mäkinen

Kirkkoneuvos

Vuokko Piekkala

*Liite*

*Rinnakkaisteksti*

**Laki**

**kirkkolain 6 luvun muuttamisesta**

Kirkolliskokouksen ehdotuksen ja eduskunnan päätöksen mukaisesti

*muutetaan* kirkkolain 6 luvun 17 §, 18 §:n 2 momentti, 45, 52 a ja 58 §, 62 §:n 1 momentti ja 72 §, sellaisina kuin ne ovat 17 § laissa 1008/2012 ja 1602/2015, 18 §:n 2 momentti, 45 ja 58 §, 62 §:n 1 momentti ja 72 § laissa 1008/2012 ja 52 a § laissa 407/2016, sekä

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *Voimassa oleva laki* |  | *Ehdotus* |
| 6 LUKU**Henkilöstö** |  | 6 LUKU**Henkilöstö** |
|  17 §*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. 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.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.18 §*Viranhoitomääräys ja selvitys virkasuhteen ehdoista*\_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ Selvitys on annettava viimeistään ensimmäisen täyden palkanmaksukauden päättymiseen mennessä, ja siitä tulee ilmetä ainakin:1) virkanimike;2) virkasuhteen kestoaika;3) mahdollinen määräaikaisuuden peruste;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.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 määräaikaa noudattaen. Kirjeitse toimitetun päätöksen katsotaan tulleen viranhaltijan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun päätös on lähetetty. Lomautuspäätös on annettava tiedoksi luottamusmiehelle *ja lomautuksen kohdistuessa vähintään kymmeneen viranhaltijaan myös työvoimaviranomaiselle.*52 a § *Työllistymisvapaa ja työnantajan ilmoitusvelvollisuus*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.*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.Päätös virkasuhteen irtisanomisesta, purkamisesta tai raukeamisesta on annettava viranhaltijalle todisteellisesti tiedoksi siten kuin hallintolaissa [(434/2003)](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030434) 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 täyttäville 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. |  | 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 tarkoitetulla 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.*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 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.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.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 kestoaika;3) mahdollinen määräaikaisuuden peruste *tai ilmoitus siitä, että kysymys on 9 a §:ssä tarkoitetusta 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.*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 työsopimuslain 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 1 momentissa tarkoitetun velvollisuutensa kustantamalla viranhaltijan itsensä hankkiman koulutuksen tai valmennuksen kokonaan tai osittain.**Työnantaja ja henkilöstö saavat sopia toisin siitä, mitä 2 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 b §: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 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 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)](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030434) 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 täyttäville 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.*(2 mom. kumotaan)*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*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.* |