**Kyrkostyrelsens framställning 2/2017 till kyrkomötet**

**DKIR/163/00.08.00/2017**

**Ändring av 6 kapitlet i kyrkolagen**

**FRAMSTÄLLNINGENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL**

I framställningen föreslås det att kyrkolagen ändras. En ny bestämmelse föreslås om anställning av långtidsarbetslösa i tjänsteförhållanden för viss tid. Enligt förslaget ska prövotiden förlängas i de fall där tjänsteinnehavaren under prövotiden är arbetsoförmögen eller familjeledig. Bestämmelsen om delgivandet av ett meddelande om permittering justeras på ett sätt som motsvarar ändringarna i arbetsavtalslagen och lagen om kommunala tjänsteinnehavare. De bestämmelser som gäller sysselsättningsledighet och behandlingsordningen för yrkanden på ersättningar i anslutning till sysselsättningsledighet ändras och kompletteras på ett sätt som motsvarar ändringarna i arbetsavtalslagen. Den bestämmelse som gäller förfarandet för att avsluta ett tjänsteförhållande kompletteras så att ett samarbetsförfarande enligt tjänste- och arbetskollektivavtalet kan ersätta ett hörande enligt förvaltningslagen. Det föreslås att tidsfristen för återanställning av en tjänsteinnehavare som sagts upp förkortas.

Lagen avses träda i kraft så snart som möjligt.

**INNEHÅLL**

**FRAMSTÄLLNINGENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL** 1

**INNEHÅLL** .2

**ALLMÄN MOTIVERING** .3

**1 Nuläge och bedömning av nuläget** 3

**2 Föreslagna ändringar** 3

**3 Framställningens konsekvenser** 4

**3.1 Ekonomiska konsekvenser** 4

**3.2 Konsekvenser för personalen och myndigheterna** 4

**4 Beredningen av framställningen** 4

**5 Samband med andra framställningar** 4

**DETALJMOTIVERING** 5

**1 Motivering till lagförslaget** 5

**2 Ikraftträdande** 11

**3 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning** 12

**LAGFÖRSLAG** 13

**Lag om ändring av kyrkolagen** 13

**BILAGA**

**PARALLELLTEXTER** 17

**Lag om ändring av kyrkolagen** 17

**ALLMÄN MOTIVERING**

**1 Nuläge och bedömning av nuläget**

Om inte något annat följer av särdragen i kyrkans verksamhet motsvarar de bestämmelser i 6 kap. i kyrkolagen som gäller tjänsteinnehavare i regel motsvarande bestämmelser i arbetsavtalslagen och i övriga lagar som gäller tjänstemän och tjänsteinnehavare. I enlighet med detta har bestämmelserna i 6 kap. i kyrkolagen om prövotid för tjänsteinnehavare, arbetsgivarens skyldighet att lämna en redogörelse för de viktigaste villkoren i tjänsteförhållandet, permitteringsförfarandet, omställningsskyddet, meddelanden till myndigheterna och behandlingsordningen för vissa yrkanden stämt överens med motsvarande bestämmelser i arbetsavtalslagen (55/2001) och i övriga lagar som gäller tjänstemän och tjänsteinnehavare.

Dessa bestämmelser i arbetsavtalslagen, lagen om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003) samt statstjänstemannalagen (750/1994) har numera ändrats eller är på väg att ändras på grund av arbetsmarknadens konkurrenskraftsavtal och statsminister Sipiläs regeringsprogram. På denna grund behöver även motsvarande bestämmelser i 6 kap. i kyrkolagen ändras.

Kyrkolagen har inte tidigare inkluderat bestämmelser motsvarande dem som ingår i 31 och 43 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare om att en tjänsteinnehavare som sägs upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker inte behöver höras eller att förhandsinformation om en permittering inte behöver ges om arbetsgivaren enligt lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare ska ge motsvarande utredning om permitteringen eller förhandla om grunderna för uppsägning av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker med tjänsteinnehavarna eller deras företrädare. Inom kyrkan gäller ingen lag om samarbete mellan arbetsgivare och personal. Bestämmelser som gäller detta finns emellertid i tjänstekollektivavtalet. Den dubbla skyldigheten att höra tjänsteinnehavare både med stöd av lagen och det samarbetsavtal som grundar sig på tjänstekollektivavtalet är tidskrävande och bidrar inte med något mervärde i processen i förhållande till det samarbetsförfarande som iakttas.

Det är ändamålsenligt att kyrkolagen också fortsättningsvis följer samma principer som arbetslagstiftningen och den övriga lagstiftningen som gäller tjänsteinnehavare, och kyrkolagen ska därför ändras på motsvarande sätt som dessa.

**2 Föreslagna ändringar**

Det föreslås att 6 kap. i kyrkolagen ändras genom samma lagändringar som redan gjorts eller är aktuella i lagen om kommunala tjänsteinnehavare och arbetsavtalslagen och som kan anses lämpliga för kyrkans tjänsteinnehavare. Det är alltså fråga om att de ändringar som gjorts i den övriga lagstiftningen ska avspeglas i kyrkolagen. Ändringsförslagen gäller anställning av långtidsarbetslösa i tjänsteförhållanden för viss tid, prövotid, arbetsgivarens skyldighet att lämna en redogörelse för de viktigaste villkoren i tjänsteförhållandet, delgivandet av ett meddelande om permittering och skyldigheten att förhandsinformera om ett meddelande om permittering, ordnandet av sysselsättningsledighet, anmälningar till myndigheterna gällande denna, ersättning vid försummelse att ordna sysselsättningsledighet, behandlingsordningen för ersättningsyrkanden samt slopandet av det dubbla förfarandet med hörande av tjänsteinnehavare som sägs upp av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker.

Förslagen grundar sig på redan genomförda ändringar i arbetsavtalslagen och lagen om kommunala tjänsteinnehavare. Ändringarna ingår i lagarna 1448/2016, 1458/2016 och 467/2016 om ändring av arbetsavtalslagen och i lagarna 450/2007 och 1469/2016 om ändring av lagen om kommunala tjänsteinnehavare. Dessutom behandlar riksdagen en ändring av arbetsavtalslagen och lagen om kommunala tjänsteinnehavare (RP 257/2016 rd). Motsvarande ändringar gäller även statstjänstemannalagen.

**3 Framställningens konsekvenser**

**3.1 Ekonomiska konsekvenser**

Framställningen har inga betydande ekonomiska konsekvenser.

Närmast kan ordnandet av träning eller utbildning som främjar sysselsättningen ge upphov till kostnader. Då arbetstagarens skyldighet enbart gäller sådana ekonomiska församlingsenheter som regelbundet har minst 30 anställda samt tjänsteinnehavare som varit anställda i tjänsteförhållande i minst 5 år kommer bestämmelsen inte att beröra något stort antal uppsagda. Generellt är uppsägningar rätt ovanliga inom kyrkan. Dessutom hade kyrkan år 2016 endast 82 ekonomiska församlingsenheter med minst 30 regelbundna anställda. På denna grund kan kostnadsökningen för arbetsgivarna uppskattas bli liten.

Ändringar som medför kostnadsminskningar är slopandet av det dubbla förfarandet med hörande och kravet att underrätta arbetskraftsmyndigheten om permitteringar. Eftersom uppsägningar och permitteringar är rätt ovanliga inom den kyrkliga sektorn är kostnadseffekten liten.

**3.2 Konsekvenser för personalen och myndigheterna**

Framställningen förbättrar omställningsskyddet för tjänsteinnehavare vid uppsägningar på grund av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker.

Framställningen minskar arbetsgivarens administrativa arbete genom att man avstår från det dubbla förfarandet med hörande och arbetsgivarens skyldighet att delge arbetskraftsmyndigheten ett permitteringsbeslut som gäller minst 10 tjänsteinnehavare. Möjligheten att anställa en långtidsarbetslös i ett tjänsteförhållande för viss tid utan det krav på en grundad anledning som gäller visstidsanställningar sänker i vissa situationer tröskeln för att rekrytera.

**4 Beredningen av framställningen**

Framställningen har beretts vid Kyrkostyrelsen. Kyrkans huvudavtalsorganisationer har hörts i ärendet. Under hörandet föreslogs huvudsakligen rättelser av teknisk natur, såsom ändringen av ordet tjänsteförhållande till anställningsförhållande och den överflödiga meningen i 62 § i parallelltexten. Huvudavtalsorganisationerna tvivlade på att 9 a § kommer till användning särskilt ofta eftersom många tjänster har examenskrav. De ändringar i den övriga lagstiftningen som gäller samarbete behandlas i kyrkans samarbetsavtalsförhandlingar.

**5 Samband med andra framställningar**

##### Samarbetet i kommunerna regleras i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007) och hos staten i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013). Dessa lagar som gäller samarbete har ändrats samtidigt som man föreskrivit om arbetsgivarens skyldighet att ordna sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning för uppsagda tjänsteinnehavare. Ändringarna har motsvarat ändringarna i lagen om samarbete inom företag (334/2007) (RP 211/2016). Lagändringarna har baserat sig på verkställandet av det konkurrenskraftsavtal som arbetsmarknadens centralorganisationer ingick den 29 februari 2016. I lagarna har bestämmelser införts om att personal- och utbildningsplanen ska inkludera de principer enligt vilka arbetsgivaren skaffar sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning för personalen.

##### Inom kyrkan gäller ingen lag om samarbete, utan Kyrkans samarbetsavtal reglerar samarbetet mellan arbetsgivaren och personalen. Ändringarna i samarbetslagarna förutsätter att motsvarande ändringar förhandlas fram för Kyrkans samarbetsavtal. Detta innebär att ändringen i 4 a § i lagen om samarbete i kommunerna inom kyrkan genomförs genom en ändring av Kyrkans samarbetsavtal. Enligt ändringen i 4 a § i lagen om samarbete i kommunerna ska i personal- och utbildningsplanen dessutom ingå principer enligt vilka arbetsgivaren för sina arbetstagare anskaffar sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning enligt 7 kap. 13 § i arbetsavtalslagen och 37 b § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare. Motsvarande ändring har gjorts i lagen om samarbete inom företag och i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar. Inom kyrkan förutsätter verkställandet av konkurrenskraftsavtalet att man i Kyrkans samarbetsavtal slår fast de principer enligt vilka arbetsgivare som regelbundet har minst 30 anställda tjänsteinnehavare och arbetstagare för sin personal anskaffar sådan utbildning som avses i den föreslagna nya 6 kap. 52 b § i kyrkolagen.

I de ändrade samarbetslagarna har bestämmelser införts enligt vilka principerna för ordnandet av träning eller utbildning ska ingå i personal- och utbildningsplanen. Eftersom arbetsgivaren och personalen först måste förhandla om principerna i ett samarbetsförfarande har övergångsbestämmelser införts i lagarna. Enligt dessa ska personal- och utbildningsplanerna under 2017 omarbetas så att de motsvarar kraven i lagändringarna. Enligt detta ska personal- och utbildningsplaner upprättas inom den privata sektorn, kommunerna och staten före den nämnda tidpunkten. Efter att man kommit överens om att ändra Kyrkans samarbetsavtal bör en motsvarande övergångsperiod för att göra upp personal- och utbildningsplanerna avtalas även för församlingarna.

En heltäckande framställning om kodifieringen av bestämmelserna i kyrkolagen och kyrkoordningen behandlas som bäst av Kyrkostyrelsens plenum. Avsikten är att Kyrkostyrelsens framställning om ärendet ska läggas fram för kyrkomötet i maj 2017. Lagändringarna i denna framställning anknyter till kodifieringen av kyrkolagen, och om de godkänns ska de beaktas vid kodifieringen.

**DETALJMOTIVERING**

**1 Motivering till lagförslaget**

6 Kap. **Personal**

**9 a §.** *Anställning av en långtidsarbetslös i ett tjänsteförhållande för viss tid.*  Det föreslås att en ny 6 kap. 9 a § om anställning av långtidsarbetslösa i tjänsteförhållanden för viss tid fogas till kyrkolagen. Bestämmelsen motsvarar den nya 1 kap. 3 a § i arbetsavtalslagen (RP 105/2016, lag om ändring av arbetsavtalslagen 1448/2016). Anställning i ett tjänsteförhållande för viss tid förutsätter en grundad anledning. I framställningen föreslås det att kyrkolagen ändras så att en långtidsarbetslös kan anställas i ett tjänsteförhållande för viss tid utan något särskilt krav på en grundad anledning. Som långtidsarbetslös betraktas en person som under de föregående 12 månaderna utan avbrott varit arbetslös arbetssökande. En högst två veckor lång anställning utgör inte något avbrott i arbetslösheten.

Den maximala längden för ett arbetsavtal som ingås för viss tid med en långtidsarbetslös utan krav på en grundad anledning är enligt förslaget ett år. En tjänsteinnehavare kan också anställas för flera tjänsteförhållanden som är kortare än ett år, dock så att antalet tjänsteförhållanden för viss tid får vara högst tre under ett år och den sammanräknade totala längden högst ett år.

Syftet med den föreslagna regleringen är att sänka tröskeln för arbetsgivaren att anställa långtidsarbetslösa. Ur arbetsgivarens synvinkel omfattar möjligheten att ingå ett tjänsteförhållande för viss tid inget krav på en grundad anledning, utan det enda avtalsvillkoret är att den person som anställs är långtidsarbetslös. Syftet med de tydliga tillämpningsvillkoren är att säkerställa att bestämmelsen tryggar en tillräcklig rättssäkerhet. För att tröskeln att anställa ska sjunka bör det vara lätt att förutse de ekonomiska och juridiska riskerna i anslutning till anställningen i ett tjänsteförhållande.

Ett mål är att lagändringen ska sänka tröskeln särskilt för sådana arbetsgivare som inte är helt säkra på att de har ett behov av arbetskraft. Medan visstidsanställningen pågår kan arbetsgivaren överväga dessa omständigheter och om anställningen visar sig vara ändamålsenlig kan arbetsgivaren slutligen anställa tjänsteinnehavaren tills vidare.

Ur den långtidsarbetslösas synvinkel är målet att förbättra sysselsättningsmöjligheterna på den fria arbetsmarknaden. När arbetsgivarens tröskel för att anställa sjunker uppstår nya arbetstillfällen för långtidsarbetslösa genom tjänsteförhållanden för viss tid. Ett tjänsteförhållande för viss tid kan utgöra en positiv övergång till en tillsvidareanställning.

Avsikten med lagändringen är att arbetsgivaren ska kunna begära information av arbets- och näringsbyrån om långtidsarbetslösa som lämpar sig för arbetet. Efter att ha fått information om långtidsarbetslösa från arbets- och näringsbyrån ska arbetsgivaren kunna anställa en person i ett tjänsteförhållande för viss tid utan krav på en grundad anledning. Arbetsgivaren behöver inte på något annat sätt försäkra sig om att den person som anställs är en i lagen avsedd långtidsarbetslös. Ett meddelande från arbets- och näringsbyrån räcker.

En långtidsarbetslös kan också söka arbete direkt hos arbetsgivaren. I en sådan situation kan den långtidsarbetslösa också själv föreslå en anställning för viss tid för att sänka arbetsgivarens anställningströskel. Enligt 6 kap. 9 § i den gällande kyrkolagen är det möjligt att utan särskilt grundad anledning ingå ett tjänsteförhållande för viss tid på tjänsteinnehavarens eget initiativ. Bestämmelsen kan verkställas så att den långtidsarbetslösa ber arbets- och näringsbyrån om ett intyg eller en annan handling som visar att personen är långtidsarbetslös. Arbetsgivaren kan anställa personen i ett tjänsteförhållande för viss tid utan grundad anledning om den person som anställs med hjälp av ett sådant intyg visat att han eller hon är långtidsarbetslös. I praktiken kan arbetsgivaren lita på intyget endast om det nyligen utfärdats av TE-byrån.

Framställningen beaktar det direktiv om visstidsarbete enligt vilket en grundad anledning ska krävas när visstidsanställningar förnyas eller alternativt att antalet förnyanden eller den sammanräknade totala längden på anställningar som följer efter varandra ska begränsas. Direktivet gäller arbetsavtals- och tjänsteförhållanden som förnyas och är därför inte relevant när arbetsgivaren för första gången anställer en långtidsarbetslös i ett tjänsteförhållande. Om det är fråga om en anställning som är kortare än ett år kan en person utan grundad anledning anställas i ett tjänsteförhållande för viss tid högst tre gånger, och anställningarnas sammanräknade längd kan vara högst ett år. Även om ingen grundad anledning krävs för ett tjänsteförhållande för viss tid uppfylls direktivets krav eftersom den sammanräknade totala längden på tjänsteförhållandena samt antalet förnyanden har begränsats.

**17 §.** *Prövotid*. Det föreslås att 6 kap. 17 § *1 mom.* i kyrkolagen gällande prövotid ändras. Enligt förslaget ska prövotiden förlängas i de fall där tjänsteinnehavaren under prövotiden är arbetsoförmögen eller familjeledig. Bestämmelsen motsvarar den ändring som gjorts i 1 kap. 4 § i arbetsavtalslagen.

Prövotidens syfte uppfylls inte om tjänsteinnehavaren har varit frånvarande en längre tid under prövotiden. Därför föreslås det i framställningen att arbetsgivaren ska ha rätt att förlänga prövotiden med en månad för varje period av 30 kalenderdagar som arbetsoförmågan eller familjeledigheten fortgår. Arbetsgivaren ska meddela tjänsteinnehavaren om förlängningen av prövotiden innan prövotiden går ut.

I *5 mom.* föreslås att kontraktsprosten stryks ur förteckningen över de tjänster på vilka prövotiden inte tillämpas. Valet av kontraktsprost ströks ur 4 kap. 97 § i valordningen för kyrkan (416/2014) genom kyrkomötets beslut 11.11.2016. Samtidigt ändrades 19 kap. 11 § i kyrkolagen. Enligt den ändrade bestämmelsen biträds biskopen och domkapitlet i prosteriets förvaltning av kontraktsprosten, som domkapitlet utser för fyra år i sänder bland kyrkoherdarna i prosteriets församlingar. Tillämpningen av prövotid har begränsats på grund av att prövotiden inte kan tillämpas på personer som väljs genom val. Då domkapitlen i fortsättningen utser kontraktsprostarna finns inte längre någon grund för att begränsa tillämpandet av prövotiden för kontraktsprostar.

**18 §.** *Tjänsteförordnande och redogörelse för villkoren i tjänsteförhållandet.* Det föreslås att 6 kap. 18 § 1 mom. 3 punkten i kyrkolagen kompletteras på motsvarande sätt som ändringen i 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen (RP 105/2016, lagen om ändring av arbetsavtalslagen 1448/2016). Förslaget är att bestämmelsen ändras så att en arbetsgivare som anställer en långstidsarbetslös och ger denna en redogörelse för de viktigaste villkoren i tjänsteförhållandet är skyldig att meddela att grunden för visstidsförordnandet är att tjänsteinnehavaren varit långtidsarbetslös.

Enligt den gällande bestämmelsen ska åtminstone den eventuella grunden för ett visstidsförordnande framgå av redogörelsen. Eftersom det föreslås att en ny 9 a § fogas till 6 kap. i kyrkolagen enligt vilken ett tjänsteförhållande för viss tid under vissa förutsättningar får ingås med en långtidsarbetslös utan krav på en grundad anledning, bör bestämmelsen i fråga kompletteras på motsvarande sätt, så att grunden för ett visstidsförordnande eller en uppgift om att det är fråga om ett i 6 kap. 9 a § avsett tjänsteförhållande för viss tid ska framgå av redogörelsen. Ändringen markerar att ett tjänsteförhållande för viss tid ingås antingen av en grundad anledning eller för att arbetsgivaren medvetet och uttryckligen utnyttjar möjligheten att anställa en person i ett tjänsteförhållande för viss tid på det sätt som 6 kap. 9 a § tillåter.

**45 §.** *Permitteringsförfarande*. Det föreslås att *2 mom.* ändras så att arbetsgivarens skyldighet att underrätta arbetskraftsmyndigheten om ett permitteringsbeslut som gäller minst tio tjänsteinnehavare slopas. Ändringsförslaget motsvarar de ändringar i 5 kap. 4 § i arbetsavtalslagen, 31 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare och 39 § i statstjänstemannalagen (RP 257/2016) som är aktuella.

Ett nytt 3 mom. fogas till paragrafen. Där föreskrivs att en arbetsgivare som enligt Kyrkans samarbetsavtal är skyldig att förhandla om permittering av en tjänsteinnehavare inte är skyldig att lämna förhandsinformation om permitteringen. Förslaget motsvarar bestämmelsen i 31 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare (450/2007, RP 267/2006). Avsikten med förslaget är att i kyrkolagen inkludera den princip i lagen om kommunala tjänsteinnehavare enligt vilken en permittering inte behöver meddelas separat enligt kyrkolagen om den kräver förhandlingar och om information ska lämnas om den på grund av en bestämmelse eller föreskrift som gäller samarbetet mellan arbetsgivaren och personalen.

**52 a §.** *Sysselsättningsledighet och sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning.* Det föreslås att *2 mom.* upphävs. Ändringsförslaget motsvarar de ändringar i 9 kap. 3 § i arbetsavtalslagen, 43 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare och 39 § i statstjänstemannalagen (RP 257/2016) som är aktuella. Avsikten med ändringarna är att upphäva arbetsgivarens skyldighet att meddela arbets- och näringsbyrån när en tjänsteinnehavare sägs upp av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker samt skyldighet att meddela tjänsteinnehavaren om att dennes rätt till en sysselsättningsplan bestäms enligt arbetsavtalslagen. Ändringsförslagen grundar sig på regeringsprogrammet som strävar efter att avveckla onödig reglering och minska den administrativa bördan.

Det föreslås att *nya 2–5 mom.* fogas till paragrafen. Förslaget baserar sig på den 7 kap. 13 § som fogats till arbetsavtalslagen och på motiveringen för denna (1467/2016, RP 211/2016) samt på den 37 b § som fogats till lagen om kommunala tjänsteinnehavare (1469/2016, RP 211/2016) och på den 27 a § som fogats till statstjänstemannalagen (1470/2016, RP 211/2016) samt på motiveringarna för dem. De nya bestämmelserna utvidgar omställningsskyddet på arbetsplatser med minst 30 anställda. Målet är att förbättra de uppsagda personernas möjligheter att hitta nytt arbete.

I *2 mom.* föreskrivs om arbetsgivarens skyldighet att erbjuda en tjänsteinnehavare som sagts upp på grund av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker möjlighet att delta i sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning som arbetsgivaren betalar. Skyldigheten gäller endast arbetsgivare som regelbundet har minst 30 anställda och när den uppsagda tjänsteinnehavaren har varit anställd av arbetsgivaren i minst fem år utan avbrott då tjänsteförhållandet upphör. Vid beräkningen av antalet regelbundet anställda beaktas de principer enligt vilka antalet regelbundet anställda beräknas när det bedöms om företaget omfattas av tillämpningsområdet för samarbetslagen (se RP 254/2006).

Arbetsgivaren är skyldig att ordna sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning endast för sådana tjänsteinnehavare som sagts upp av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker enligt 52 §. Dessutom förutsätts att tjänsteinnehavaren vid upphörandet av tjänsteförhållandet har stått i tjänsteförhållande till arbetsgivaren i minst fem år utan avbrott. Bestämmelsen tillämpas även när ett tjänsteförhållande som gällt tills vidare och varit i kraft i kortare tid än fem år upphör på grund av uppsägning och utan avbrott föregåtts av en minst ett år lång oavbruten anställning på viss tid. Avsikten är att frågan om huruvida anställningen pågått utan avbrott bedöms enligt de principer som föreskrivs i 9 §.

Eftersom bestämmelsen tillämpas endast när ett tjänsteförhållande sägs upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker har tjänsteinnehavaren ingen rätt till utbildning eller träning när ett tjänsteförhållande för viss tid upphör, även om tjänsteinnehavaren på basis av på varandra följande visstidsanställningar har varit anställd av samma arbetsgivare i över fem år.

Utgångspunkten är att förutsättningarna för att uppsagda tjänsteinnehavare ska hitta nytt arbete bedöms individuellt när träningarna eller utbildningarna planeras. Träningen eller utbildningen kan ordnas antingen som individuell service för var och en av dem som sägs upp eller som service för en grupp. Det innehållsmässiga kravet är att träningen eller utbildningen främjar den uppsagda tjänsteinnehavarens möjligheter att hitta nytt arbete.

Enligt *3 mom.* ska träningens eller utbildningens värde motsvara minst tjänsteinnehavarens kalkylerade lön för en månad eller den genomsnittliga månadsinkomsten för personal som arbetar vid samma verksamhetsställe som den uppsagda tjänsteinnehavaren, beroende på vilket belopp som är större. Eftersom församlingens anställda inkluderar både personer i arbetsavtalsförhållande och i tjänsteförhållande beaktas hela församlingens personal inklusive personer i arbetsavtalsförhållande då den genomsnittliga lönen beräknas.

Den genomsnittliga lönen för tjänsteinnehavare och arbetstagare med månadslön beräknas genom att månadsinkomsterna adderas och eurobeloppet divideras med antalet personer som hör till arbetsgivarens personal. För arbetstagare med timlön används den genomsnittliga lönen om arbetstagarens arbetstid varierar. I definitionen av begreppet lön beaktas de principer som används vid beräkning av semesterlön.

Träningen eller utbildningen ska genomföras inom två månader från det att uppsägningstiden gick ut. Av vägande skäl får träningen eller utbildningen också genomföras senare. Tjänsteinnehavaren ska dock känna till tidpunkten eller en uppskattning av tidpunkten för genomförandet av träningen eller utbildningen, när anställningsförhållandet upphör. Det kan till exempel vara fråga om en situation där den anskaffade utbildningen pågår längre tid än tidsfristen av skäl som beror på tidtabellen för den som ordnar utbildningen. Som vägande skäl betraktas också att det inte finns tillgång till ändamålsenlig träning eller utbildning inom tidsfristen, att ordnad träning eller utbildning inställs av skäl som inte beror på arbetsgivaren eller annan därmed jämförbar orsak.

Den uppsagda personen kan ha karriärplaner som arbetsgivaren kan stödja enligt *4 mom*. Enligt momentet kan arbetsgivaren fullgöra sin skyldighet enligt 1 mom. genom att helt eller delvis betala en utbildning eller träning som tjänsteinnehavaren själv har skaffat.

Ett arrangemang i stället för träning eller utbildning som arbetsgivaren och arbetstagaren avtalat om baserar sig på lag och därför är det i regel inte fråga om en förmån som ska periodiseras enligt 3 kap. 6 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002). Om det arrangemang som arbetsgivaren och tjänsteinnehavaren avtalat om till sitt värde överstiger det belopp som arbetsgivaren enligt denna paragraf skulle ha haft skyldighet att betala, kan det för denna överstigande del vara fråga om en sådan förmån som ska periodiseras som tjänsteinnehavaren fått.

I *5 mom.* föreskrivs att arbetsgivaren och personalen får avvika från det som föreskrivs i 3 mom. om hur värdet av träningen eller utbildningen bestäms. Lokala avtal kan ingås till exempel om att träning eller utbildning i synnerhet riktas till sådana personer som har de sämsta förutsättningarna för att hitta nytt arbete. Då avviker man från 3 mom. eftersom träningens och utbildningens värde i en sådan situation inte nödvändigtvis för alla motsvarar den individuella månadslönen eller församlingens genomsnittliga lönenivå för en månad.

Lokala avtal kan även ingås om andra arrangemang än träning eller utbildning för att främja den uppsagdas möjligheter att hitta arbete. Det kan till exempel vara fråga om ett omställningsskyddsprogram som arbetsgivaren och personalen kommer överens om i syfte att hitta nytt arbete för uppsagda tjänsteinnehavare, hjälpa dem att grunda egna företag eller delta i vidareutbildning. Tidskravet för ordnande av träning eller utbildning enligt 3 mom. gäller inte sådana andra arrangemang som baserar sig på ett lokalt avtal.

Det lokala avtalet ingås mellan arbetsgivaren och personalen. Personalens företrädare bestäms enligt Kyrkans samarbetsavtal. Ett avtal som ingåtts av en företrädare för personalen är bindande för alla tjänsteinnehavare som den företrädare för tjänsteinnehavarna som ingått avtalet ska anses företräda.  Det naturligaste sättet är att avtal om träning, utbildning eller annat arrangemang ingås under samarbetsförhandlingarna om personalminskning, även om det inte ingår någon tidbegränsning i bestämmelsen. Efter att den uppsagda tjänsteinnehavarens anställning har upphört kan företrädaren dock inte ingå ett avtal utan uttrycklig fullmakt.

Paragrafen är av semidispositiv karaktär. Således är det möjligt att genom tjänstekollektivavtal avvika från innehållet och förfaringssätten i paragrafen. Även omfattningen av arbetsgivarens och personalens avtalsrätt kan begränsas genom bestämmelser i tjänstekollektivavtal.

**52 b §.** *Försummelse att ordna träning eller utbildning som främjar sysselsättningen.* Paragrafen är ny. Förslaget baserar sig på den 7 kap. 14 § som fogats till arbetsavtalslagen och på motiveringen för denna (1467/2016, RP 211/2016) samt på den 37 c § som fogats till lagen om kommunala tjänsteinnehavare (1469/2016, RP 211/2016) och på den 27 b § som fogats till statstjänstemannalagen (1470/2016, RP 211/2016) samt på motiveringarna för dem.

I paragrafen föreskrivs om situationer där arbetsgivaren försummar att ordna eller anskaffa sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning enligt 52 a §. En arbetsgivare som inte har iakttagit sin skyldighet enligt 52 a § är skyldig att i engångsersättning till tjänsteinnehavaren betala ett belopp som motsvarar utbildningens eller träningens värde.

Om skyldigheten att ordna träning eller utbildning har försummats endast delvis, uppkommer ersättningsskyldighet endast till den del skyldigheten försummats. Det kan till exempel vara fråga om en situation där utbildningens värde understiger det som förutsätts i 52 b §.

Det 52 a § 5 mom. som föreslås i framställningen möjliggör lokala avtal som avviker från bestämmelserna om bestämmandet av träningens eller utbildningen värde eller alternativt att man på arbetsplatsen kan avtala om annat arrangemang i stället för träning eller utbildning för att fullgöra arbetsgivarens skyldighet. Då bestäms arbetsgivarens skyldighet enligt det lokala avtalet. Även en eventuell försummelse ska då bedömas utifrån bestämmelserna i det lokala avtalet.

Ersättning som arbetsgivaren betalat med stöd av 52 a § är i regel inte en sådan förmån som ska periodiseras enligt 3 kap. 6 § 3 mom. i lagen om utkomstskydd för arbetslösa. Om den ersättning som betalas med anledning av försummelsen emellertid överstiger det som arbetsgivaren skulle ha varit skyldig att betala enligt 52 a § 3 mom. kan den överstigande delen vara förmån som ska periodiseras.

**58 §.** *Förfarandet för att avsluta ett tjänsteförhållande.* Det föreslås att ett nytt 2 mom. fogas till paragrafen så att gällande 2 mom. blir 3 mom. I det nya *2 mom.* föreskrivs att en arbetsgivare som enligt ett tjänstekollektivavtal om samarbete mellan arbetsgivaren och personalen (Kyrkans samarbetsavtal) är skyldig att förhandla om uppsägning av tjänsteinnehavare på grund av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker inte är skyldig att höra tjänsteinnehavaren om uppsägningen enligt 1 mom. Förslaget motsvarar bestämmelsen i 31 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare (450/2007, RP 267/2006). Avsikten med förslaget är att i kyrkolagen inkludera principen i lagen om kommunala tjänsteinnehavare om att undvika ett dubbelt förfarande med hörande. Enligt ovan nämnda lag behövs inget separat hörande om uppsägningen när en bestämmelse eller föreskrift som gäller samarbetet mellan arbetsgivaren och personalen kräver att man förhandlar om uppsägningen. Med stöd av kyrkans gällande samarbetsavtal är arbetsgivaren skyldig att förhandla om uppsägning av tjänsteinnehavare av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker.

**62 §.** *Återanställning av en tjänsteinnehavare som sagts upp.* Det föreslås att 1 mom. ändras så att arbetsgivarens skyldighet att återanställa tjänsteinnehavare som sagts upp enligt 52 § sträcker sig över fyra eller sex månader. Enligt den gällande bestämmelsen gäller skyldigheten i nio månader.

Förslaget baserar sig på regeringsprogrammets mål att främja arbetsgivarnas vilja att anställa. Ett sätt att uppnå detta har ansetts vara att luckra upp arbetsgivarens skyldighet att återanställa efter en uppsägning så att skyldigheten gäller i fyra eller sex månader i stället för nio månader. Återanställning inom sex månader tillämpas om tjänsteförhållandet fortgått utan avbrott i minst 12 år när det upphör.

Avsikten med förkortningen är att minska arbetsgivarens administrativa börda och öka flexibiliteten på arbetsmarknaden samtidigt som man beaktar målen med återanställningsskyldigheten (1448/2016, RP 105/2016). Det föreslås att motsvarande ändring införs i kyrkolagen. Ändringen gäller endast den tid under vilken arbetsgivaren är skyldig att ta reda på om det finns uppsagda tjänsteinnehavare som genom arbetskraftsmyndigheten söker arbete. I övrigt förblir 1 mom. oförändrat.

**72 §.** *Behandlingsordningen för vissa yrkanden.* I *1 mom.* föreskrivs att vissa yrkanden på ersättningar enligt lag behandlas som förvaltningstvistemål. I framställningen föreslås det att också yrkanden på ersättning enligt den föreslagna 52 b § behandlas som förvaltningstvistemål.  Förslaget motsvarar den ändring som gjorts i 57 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare (1469/2016, RP 211/2016).

Samtidigt föreslås det att *2 mom.* upphävs. Där föreskrivs att också ett ärende som gäller grunderna för att bestämma huruvida ett tjänsteförhållande är ett tjänsteförhållande för viss tid på ansökan av en tjänsteinnehavare behandlas som förvaltningstvistemål. Någon sådan bestämmelse ingår inte i statstjänstemannalagen eller lagen om kommunala tjänsteinnehavare. Högsta förvaltningsdomstolen har uppmärksammat frågan i ett utlåtande till Kyrkostyrelsen om kodifieringen av kyrkolagstiftningen (Dnr H 124/16). Högsta förvaltningsdomstolen anser att bestämmelsen är en ovanlig lagstiftningslösning som i ett tidigare skede knappt har motiverats alls, särskilt med beaktande av att någon motsvarande bestämmelse inte finns i övriga lagar som gäller tjänstemän och tjänsteinnehavare.

**2 Ikraftträdande**

Lagen föreslås träda i kraft så snart som möjligt.

I lagen föreslås en ändring enligt vilken arbetsgivaren under vissa förutsättningar är skyldig att erbjuda tjänsteinnehavare som sägs upp av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning. Därför föreslås det också att en övergångsbestämmelse fogas till lagen enligt vilken den nya skyldigheten inte gäller arbetsgivare som innan lagen träder i kraft har gjort en förhandlingsframställning om att inleda samarbetsförhandlingar.

Således gäller skyldigheten inte arbetsgivare som före lagen träder i kraft har fört samarbetsförhandlingar om personalminskning, även om uppsägningarna genomförs först efter att lagen trätt i kraft. Övergångsbestämmelsen behövs för att möjliggöra lokala avtal mellan arbetsgivare och personal om ordnandet av träning eller utbildning. Det naturligaste sättet är att ingå dessa avtal under samarbetsförhandlingarna.

I samarbetslagarna föreslås en ändring enligt vilken principerna för ordnandet av träning eller utbildning ska ingå i personal- och utbildningsplanen. Eftersom arbetsgivaren och personalen först måste förhandla om principerna i ett samarbetsförfarande har arbetsavtalslagen ändrats så att personal- och utbildningsplanerna under 2017 ska omarbetas så att de motsvarar lagen i fråga. Eftersom de föreslagna ändringarna i kyrkolagen torde träda i kraft först cirka ett år senare än de motsvarande ändringarna i arbetsavtalslagen eftersträvas en ändring av tjänste- och arbetskollektivavtalet så att det inkluderar en övergångsperiod av motsvarande längd.

**3 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning**

I framställningen föreslås det att vissa bestämmelser som är avsedda att skydda tjänsteinnehavarna luckras upp för att förbättra långtidsarbetslösa personers ställning och sänka arbetsgivarnas anställningströskel. Enligt framställningen ska det vara möjligt att anställa en långtidsarbetslös i ett tjänsteförhållande för viss tid utan grundad anledning för högst ett år. Arbetsgivaren ska ha rätt att förlänga prövotiden på grund av arbetstagarens frånvaro. Tidsperioden för återanställningsskyldigheten förkortas med fem månader och i vissa fall med tre månader.

Enligt 18 § 1 mom. i grundlagen ska det allmänna sörja för skyddet av arbetskraften. Bestämmelsen omfattar arbetarskyddet i ordets vida bemärkelse, varvid det ansetts inkludera bland annat arbetstidsskyddet. Bestämmelsen är av betydelse framför allt inom arbetarskyddet och i verksamhet med anknytning till det. Således gäller framställningen inte det egentliga innehållet i 18 § 1 mom. i grundlagen även om regleringen innebär en uppluckring av vissa bestämmelser som är avsedda att skydda tjänsteinnehavare.

Enligt 18 § 3 mom. i grundlagen får ingen avskedas från sitt arbete utan laglig grund. Kravet uppfylls bland annat genom det anställningsskydd som föreskrivs i kyrkolagen. Framställningen ingriper inte i villkoren för att avsluta ett tjänsteförhållande, och den begränsade möjligheten att utan krav på grundad anledning anställa en långtidsarbetslös i högst tre tjänsteförhållanden för viss tid med en total längd på ett år innebär inte heller att anställningsskyddet kringgås eller väsentligt försämras.

Även om ovan nämnda bestämmelser i grundlagen inte är av betydelse med hänsyn till de föreslagna ändringarna har det på grund av de krav som gäller skyddet för tjänsteinnehavare ansetts nödvändigt att genomföra de föreslagna ändringarna i begränsad utsträckning, och de bestämmelser som är avsedda att skydda tjänsteinnehavare luckras inte upp mer än vad som rimligen behövs för att uppnå målet med regleringen.

I samband med beredningen har de föreslagna bestämmelserna även bedömts utifrån 6 § i grundlagen och särskilt paragrafens 2 mom. Enligt momentet i fråga får ingen utan godtagbart skäl särbehandlas på grund av kön, ålder, ursprung, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd eller handikapp eller av någon annan orsak som gäller hans eller hennes person. I framställningen föreslås att förutsättningarna för att ingå arbetsavtal för viss tid luckras upp uttryckligen när det gäller långtidsarbetslösa. Dessa bestämmelser har emellertid ett godtagbart mål, dvs. att sänka tröskeln för arbetsgivare att anställa och att förbättra långtidsarbetslösa personers ställning på arbetsmarknaden.

De föreslagna ändringarna i kyrkolagen motsvarar de ändringar som redan gjorts i arbetsavtalslagen, statstjänstemannalagen och lagen om kommunala tjänsteinnehavare. Det har ansetts att ändringarna i dessa lagar kan behandlas i vanlig lagstiftningsordning.

Med stöd av vad som anförts ovan kan lagen behandlas i vanlig lagstiftningsordning.

##### Med stöd av vad som anförts ovan föreläggs kyrkomötet följande lagförslag:

*Lagförslag*

**Lag**

**om ändring av 6 kap. i kyrkolagen**

På förslag av kyrkomötet och i enlighet med riksdagens beslut

*ändras* i kyrkolagen 6 kap. 17 §, 18 § 2 mom., 45, 52 a och 58 §, 62 § 1 mom. och 72 §, av dem 17 § sådan den lyder i lagarna 1008/2012 och 1602/2015, 18 § 2 mom., 45 och 58 §, 62 § 1 mom. och 72 § sådana de lyder i lag 1008/2012 och 52 a § sådan den lyder i lag 407/2016, samt

*fogas* till kapitlet en ny 9 a och 52 b § som följer:

6 KAP.

**Personal**

9 a §

*Anställning av en långtidsarbetslös i ett tjänsteförhållande för viss tid*

Anställning i ett tjänsteförhållande för viss tid förutsätter inte en sådan grundad anledning som avses i 9 § 2 mom., om den som anställs är en person som enligt uppgift från arbets- och näringsbyrån har varit arbetslös arbetssökande utan avbrott under de senaste 12 månaderna. En anställning på högst två veckor utgör emellertid inget avbrott i arbetslösheten. Det att arbetsgivarens behov av arbetskraft är permanent på det sätt som avses i 9 § utgör inget hinder för anställning i ett tjänsteförhållande för viss tid.

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

Den maximala längden för tjänsteförhållandet för viss tid är ett år. Tjänsteförordnandet kan förnyas högst två gånger inom ett år från det att det första tjänsteförhållandet för viss tid började. Den sammanräknade totala längden för tjänsteförhållandena får dock inte överskrida ett år.

17 §

*Prövotid*

Vid anställning i ett tjänsteförhållande kan bestämmas om en prövotid som räcker högst sex månader från det att tjänsteutövningen inleds. I ett tjänsteförhållande för viss tid kortare än ett år kan prövotiden vara högst hälften av tiden för tjänsteförhållandet. Om tjänsteinnehavaren under prövotiden har varit frånvarande från arbetet på grund av arbetsoförmåga eller familjeledighet, har arbetsgivaren rätt att förlänga prövotiden med en månad för varje period av 30 kalenderdagar som arbetsoförmågan eller familjeledigheten fortgår. Arbetsgivaren ska innan prövotiden går ut underrätta tjänsteinnehavaren om att prövotiden förlängts. Domkapitlet beslutar om prövotiden för en församlingspastor i en församling.

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

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

Domkapitlet beslutar på eget eller arbetsgivarens initiativ om hävande under prövotiden av ett tjänsteförhållande för en präst i en prästtjänst eller en lektor i en lektorstjänst. Domkapitlet ska behandla ärendet skyndsamt. Beslut om hävande kan fattas vid det sammanträde i domkapitlet som följer på att prövotiden löpt ut, om församlingen eller den kyrkliga samfälligheten inlett ärendet vid domkapitlet under prövotiden.

Bestämmelserna om prövotid gäller inte en tjänst som kyrkoherde, biskop, prästassessor eller ledande tjänsteinnehavare vid kyrkostyrelsens kansli.

18 §

*Tjänsteförordnande och redogörelse för villkoren i tjänsteförhållandet*

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

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

1) tjänstebeteckningen,

2) hur länge tjänsteförhållandet fortsätter,

3) den eventuella grunden för ett visstidsförordnande eller uppgift om att det är fråga om en i 9 a § avsedd anställning av en långtidsarbetslös i ett tjänsteförhållande för viss tid,

4) eventuell prövotid,

5) tjänstestället när tjänsteförhållandet inleds,

6) tidpunkten när tjänsteutövningen inleds,

7) de huvudsakliga uppgifterna eller grunderna för hur de bestäms,

8) grunderna för lönesättningen samt lönebetalningsperioden,

9) den ordinarie arbetstiden i ett tjänsteförhållande på deltid eller, om arbetstid inte tillämpas på tjänsteinnehavaren, arbetsmängdens relativa andel av den totala arbetsmängden i tjänsten i fråga,

10) bestämmande av semester.

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

45 §

*Permitteringsförfarande*

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

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

Förhandsinformation behöver inte ges, om arbetsgivaren enligt ett tjänstekollektivavtal om samarbete mellan arbetsgivaren och personalen ska ge motsvarande utredning eller förhandla om permittering med tjänsteinnehavarna eller deras företrädare.

52 a §

##### *Sysselsättningsledighet och sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning*

Tjänsteinnehavare har samma rätt till sysselsättningsledighet som arbetstagare har enligt arbetsavtalslagen.

Arbetsgivaren är skyldig att erbjuda en tjänsteinnehavare som arbetsgivaren sagt upp med stöd av 52 § möjlighet att delta i sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning som arbetsgivaren betalar, om

1) arbetsgivaren regelbundet har minst 30 anställda, och

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

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

Arbetsgivaren och tjänsteinnehavaren kan komma överens om att arbetsgivaren fullgör sin skyldighet enligt 1 mom. genom att helt eller delvis betala en utbildning eller träning som tjänsteinnehavaren själv har skaffat.

Arbetsgivaren och personalen får avtala om att värdet ska bestämmas på ett sätt som avviker från bestämmelserna i 2 mom. Dessutom får arbetsgivaren och personalen avtala om andra arrangemang än träning eller utbildning för att främja möjligheterna till sysselsättning för den som sägs upp. Personalens företrädare utses i enlighet med tjänstekollektivavtalet om samarbete mellan arbetsgivaren och personalen. Ett avtal som ingåtts av en företrädare för personalen är bindande för alla tjänsteinnehavare som den företrädare för tjänsteinnehavarna som ingått avtalet ska anses företräda.

52 b §

##### *Försummelse att ordna träning eller utbildning som främjar sysselsättningen*

En arbetsgivare som inte har iakttagit sin skyldighet enligt 52 a § är skyldig att i engångsersättning till tjänsteinnehavaren betala ett belopp som motsvarar utbildningens eller träningens värde.

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

58 §

*Förfarandet för att avsluta ett tjänsteförhållande*

Innan arbetsgivaren säger upp eller häver ett tjänsteförhållande eller beslutar att tjänsteförhållandet ska förfalla i enlighet med 16 § 3 mom., ska tjänsteinnehavaren ges möjlighet att bli hörd om orsakerna till att tjänsteförhållandet avslutas. En tjänsteinnehavare har rätt att anlita ett biträde när han eller hon hörs. Tjänsteinnehavaren ska underrättas om rätten att anlita ett biträde. Arbetsgivarens beslut om uppsägning eller hävning eller att tjänsteförhållandet förfaller skall jämte motivering antecknas i protokollet.

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

Ett beslut om att ett tjänsteförhållande sägs upp, hävs eller förfaller ska delges tjänsteinnehavaren bevisligen så som bestäms i förvaltningslagen [(434/2003)](http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2003/20030434).

62 §

*Återanställning av en tjänsteinnehavare som sagts upp*

Om arbetsgivaren på en grund som anges i 52 § har sagt upp en tjänsteinnehavare som anställts tills vidare och arbetsgivaren inom fyra månader från utgången av uppsägningstiden behöver en tjänsteinnehavare för ett sådant tjänsteförhållande med liknande uppgifter som är i kraft tills vidare eller en längre tid än sex månader, ska arbetsgivaren hos den lokala arbetskraftsmyndigheten höra sig för om uppsagda tjänsteinnehavare söker arbete som förmedlas av denna myndighet och, om så är fallet, i första hand erbjuda arbete för tjänsteinnehavare som sagts upp och som uppfyller behörighetsvillkoren. Om tjänsteförhållandet när det upphörde hade fortgått utan avbrott minst 12 år, är tiden för återanställning emellertid sex månader. Samma skyldighet gäller en förvärvare av rörelse enligt 39 § när överlåtaren har sagt upp en tjänsteinnehavare före överlåtelsen.

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

72 §

*Behandlingsordningen för vissa yrkanden*

Yrkanden på ersättningar enligt 9 § 3 mom., 46 § 2 och 3 mom., 52 b § samt 62 § 2 mom. behandlas som förvaltningstvistemål vid förvaltningsdomstolen.

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

Denna lag träder i kraft den 20.

Vad som föreskrivs i 52 a § 2–5 mom. och i 52 b § tillämpas inte, om den förhandlingsframställning som föregår uppsägningen av tjänsteförhållandet och som avses i 8 § i det tjänstekollektivavtal om samarbete mellan arbetsgivaren och personalen som ingicks den 31 maj 2016 gjordes före lagens ikraftträdande.

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

Helsingfors den 21 mars 2017

Ärkebiskop

Kari Mäkinen

Ecklesiastikråd

Vuokko Piekkala

*Bilaga*

*Parallelltexter*

**Lag**

**om ändring av 6 kap. i kyrkolagen**

På förslag av kyrkomötet och i enlighet med riksdagens beslut

*ändras* i kyrkolagen 6 kap. 17 §, 18 § 2 mom., 45, 52 a och 58 §, 62 § 1 mom. och 72 §, av dem 17 § sådan den lyder i lagarna 1008/2012 och 1602/2015, 18 § 2 mom., 45 och 58 §, 62 § 1 mom. och 72 § sådana de lyder i lag 1008/2012 och 52 a § sådan den lyder i lag 407/2016, samt

*fogas* till kapitlet en ny 9 a och 52 b § som följer:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *Gällande lag* |  | *Förslag* |
| 6 KAP.  **Personal** |  | 6 KAP.  **Personal** |
| 17 §  *Prövotid*  Vid anställning i ett tjänsteförhållande kan bestämmas om en prövotid som räcker högst sex månader från det att tjänsteutövningen inleds. I ett tjänsteförhållande för viss tid kortare än ett år kan prövotiden vara högst hälften av tiden för tjänsteförhållandet. Domkapitlet beslutar om prövotiden för en församlingspastor i en församling.  Om en tjänsteinnehavare anställs i ett annat tjänsteförhållande hos en och samma arbetsgivare och hans eller hennes uppgift eller ställning ändras avsevärt och tjänsteinnehavaren själv har sökt sig till det andra tjänsteförhållandet, kan arbetsgivaren bestämma att en prövotid ska iakttas i det nya tjänsteförhållandet.  Under prövotiden kan tjänsteförhållandet hävas av vardera parten så att det avslutas omedelbart. Hävandet får inte ske på diskriminerande grunder eller grunder som i övrigt är ovidkommande med hänsyn till syftet med prövotiden.  Domkapitlet beslutar på eget eller arbetsgivarens initiativ om hävande under prövotiden av ett tjänsteförhållande för en präst i en prästtjänst eller en lektor i en lektorstjänst. Domkapitlet ska behandla ärendet skyndsamt. Beslut om hävande kan fattas vid det sammanträde i domkapitlet som följer på att prövotiden löpt ut, om församlingen eller den kyrkliga samfälligheten inlett ärendet vid domkapitlet under prövotiden.  Bestämmelserna om prövotid gäller inte en tjänst som kyrkoherde, biskop, prästassessor, *kontraktsprost* eller ledande tjänsteinnehavare vid kyrkostyrelsens kansli.  18 §  *Tjänsteförordnande och redogörelse för villkoren i tjänsteförhållandet*  \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_  Redogörelsen ska lämnas senast före utgången av den första fulla lönebetalningsperioden och av den ska framgå åtminstone  1) tjänstebeteckningen,  2) hur länge tjänsteförhållandet fortsätter,  3) den eventuella grunden för ett visstidsförordnande,  4) eventuell prövotid,  5) tjänstestället när tjänsteförhållandet inleds,  6) tidpunkten när tjänsteutövningen inleds,  7) de huvudsakliga uppgifterna eller grunderna för hur de bestäms,  8) grunderna för lönesättningen samt lönebetalningsperioden,  9) den ordinarie arbetstiden i ett tjänsteförhållande på deltid eller, om arbetstid inte tillämpas på tjänsteinnehavaren, arbetsmängdens relativa andel av den totala arbetsmängden i tjänsten i fråga,  10) bestämmande av semester.  \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_  45 §  *Permitteringsförfarande*  Arbetsgivaren ska utifrån de upplysningar som arbetsgivaren har lämna tjänsteinnehavaren förhandsinformation om grunderna för permitteringen samt en uppskattning av dess omfattning, om det sätt på vilket den genomförs, om tidpunkten då den börjar och om dess längd. Om permitteringen gäller flera tjänsteinnehavare, kan informationen lämnas till förtroendemannen eller tjänsteinnehavarna gemensamt. Informationen ska lämnas utan dröjsmål efter det att arbetsgivaren fått kännedom om behovet av permittering. Information behöver inte lämnas, om arbetsgivaren med stöd av ett tjänstekollektivavtal ska lämna motsvarande information.  I permitteringsbeslutet ska nämnas grunden för permitteringen, tidpunkten när den börjar och hur länge en permittering för viss tid pågår samt den uppskattade längden för en permittering som pågår tills vidare. Ett beslut om permittering ska skriftligt delges tjänsteinnehavaren minst 14 dagar innan permitteringen börjar. Permitteringsbeslutet ska ges till tjänsteinnehavaren personligen. Om permitteringsbeslutet inte kan ges personligen, får det sändas per brev med iakttagande av samma tid. Ett beslut som sänts per brev anses ha kommit till tjänsteinnehavarens kännedom senast den sjunde dagen efter det att beslutet har sänts. Permitteringsbeslutet ska delges förtroendemannen *och, när permitteringen gäller minst tio tjänsteinnehavare, också arbetskraftsmyndigheten*.  52 a §  *Sysselsättningsledighet och arbetsgivarens anmälningsskyldighet*  Tjänsteinnehavare har samma rätt till sysselsättningsledighet som arbetstagare har enligt arbetsavtalslagen.  *Arbetsgivarens skyldighet att meddela arbets- och näringsbyrån om uppsägning av en tjänsteinnehavare av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker samt skyldighet att meddela tjänsteinnehavaren om dennes rätt till en sysselsättningsplan bestäms enligt arbetsavtalslagen.*  58 §  *Förfarandet för att avsluta ett tjänste­förhållande*  Innan arbetsgivaren säger upp eller häver ett tjänsteförhållande eller beslutar att tjänsteförhållandet ska förfalla i enlighet med 16 § 3 mom., ska tjänsteinnehavaren ges möjlighet att bli hörd om orsakerna till att tjänsteförhållandet avslutas. En tjänsteinnehavare har rätt att anlita ett biträde när han eller hon hörs. Tjänsteinnehavaren ska upplysas om rätten att anlita ett biträde. Arbetsgivarens beslut om uppsägning eller hävande eller att tjänsteförhållandet ska förfalla jämte motivering ska antecknas i protokollet.  Ett beslut om att ett tjänsteförhållande sägs upp, hävs eller förfaller ska delges tjänsteinnehavaren bevisligen så som bestäms i förvaltningslagen [(434/2003)](http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2003/20030434).  62 §  *Återanställning av en tjänsteinnehavare som sagts upp*  Om arbetsgivaren på en grund som anges i 52 § har sagt upp en tjänsteinnehavare som anställts tills vidare och arbetsgivaren inom nio månader från utgången av uppsägningstiden behöver en tjänsteinnehavare för ett sådant tjänsteförhållande med liknande uppgifter som är i kraft tills vidare eller en längre tid än sex månader, ska arbetsgivaren hos den lokala arbetskraftsmyndigheten höra sig för om uppsagda tjänsteinnehavare söker arbete som förmedlas av denna myndighet och, om så är fallet, i första hand erbjuda arbete för tjänsteinnehavare som sagts upp och som uppfyller behörighetsvillkoren. Samma skyldighet gäller en förvärvare av rörelse enligt 39 § när överlåtaren har sagt upp en tjänsteinnehavare före överlåtelsen.  \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_    72 §  *Behandlingsordningen för vissa yrkanden*  Yrkanden på ersättningar enligt 9 § 3 mom., 46 § 2 och 3 mom. samt 62 § 2 mom. behandlas som förvaltningstvistemål vid förvaltningsdomstolen.  Som förvaltningstvistemål behandlas på ansökan av tjänsteinnehavaren också ett ärende som gäller grunderna för att bestämma huruvida ett tjänsteförhållande är ett tjänsteförhållande för viss tid. |  | 9 a §  ***Anställning av en långtidsarbetslös i ett tjänsteförhållande för viss tid***  *Anställning i ett tjänsteförhållande för viss tid förutsätter inte en sådan grundad anledning som avses i 9 § 2 mom., om den som anställs är en person som enligt uppgift från arbets- och näringsbyrån har varit arbetslös arbetssökande utan avbrott under de senaste 12 månaderna. En anställning på högst två veckor utgör emellertid inget avbrott i arbetslösheten. Det att arbetsgivarens behov av arbetskraft är permanent på det sätt som avses i 9 § utgör inget hinder för anställning i ett tjänsteförhållande för viss tid.*  *En person betraktas som arbetslös arbetssökande i enlighet med vad som föreskrivs i 1 kap. 3 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice (916/2012).*  *Den maximala längden för tjänsteförhållandet för viss tid är ett år. Tjänsteförordnandet kan förnyas högst två gånger inom ett år från det att det första tjänsteförhållandet för viss tid började. Den sammanräknade totala längden för tjänsteförhållandena får dock inte överskrida ett år.*  17 §  *Prövotid*  Vid anställning i ett tjänsteförhållande kan bestämmas om en prövotid som räcker högst sex månader från det att tjänsteutövningen inleds. I ett tjänsteförhållande för viss tid kortare än ett år kan prövotiden vara högst hälften av tiden för tjänsteförhållandet. *Om tjänsteinnehavaren under prövotiden har varit frånvarande från arbetet på grund av arbetsoförmåga eller familjeledighet, har arbetsgivaren rätt att förlänga prövotiden med en månad för varje period av 30 kalenderdagar som arbetsoförmågan eller familjeledigheten fortgår. Arbetsgivaren ska innan prövotiden går ut underrätta tjänsteinnehavaren om att prövotiden förlängts.* Domkapitlet beslutar om prövotiden för en församlingspastor i en församling.  Om en tjänsteinnehavare anställs i ett annat tjänsteförhållande hos en och samma arbetsgivare och hans eller hennes uppgift eller ställning ändras avsevärt och tjänsteinnehavaren själv har sökt sig till det andra tjänsteförhållandet, kan arbetsgivaren bestämma att en prövotid ska iakttas i det nya tjänsteförhållandet.  Under prövotiden kan tjänsteförhållandet hävas av vardera parten så att det avslutas omedelbart. Hävning får inte ske på diskriminerande grunder eller grunder som i övrigt är osakliga med hänsyn till syftet med prövotiden.  Domkapitlet beslutar på eget eller arbetsgivarens initiativ om hävande under prövotiden av ett tjänsteförhållande för en präst i en prästtjänst eller en lektor i en lektorstjänst. Domkapitlet ska behandla ärendet skyndsamt. Beslut om hävande kan fattas vid det sammanträde i domkapitlet som följer på att prövotiden löpt ut, om församlingen eller den kyrkliga samfälligheten inlett ärendet vid domkapitlet under prövotiden.  Bestämmelserna om prövotid gäller inte en tjänst som kyrkoherde, biskop, prästassessor eller ledande tjänsteinnehavare vid kyrkostyrelsens kansli.  18 §  *Tjänsteförordnande och redogörelse för villkoren i tjänsteförhållandet*  \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_  Redogörelsen ska lämnas senast före utgången av den första fulla lönebetalningsperioden och av den ska framgå åtminstone  1) tjänstebeteckningen,  2) hur länge tjänsteförhållandet fortsätter,  3) den eventuella grunden för ett visstidsförordnande *eller uppgift om att det är fråga om en i 9 a § avsedd anställning av en långtidsarbetslös i ett tjänsteförhållande för viss tid*,  4) eventuell prövotid,  5) tjänstestället när tjänsteförhållandet inleds,  6) tidpunkten när tjänsteutövningen inleds,  7) de huvudsakliga uppgifterna eller grunderna för hur de bestäms,  8) grunderna för lönesättningen samt lönebetalningsperioden,  9) den ordinarie arbetstiden i ett tjänsteförhållande på deltid eller, om arbetstid inte tillämpas på tjänsteinnehavaren, arbetsmängdens relativa andel av den totala arbetsmängden i tjänsten i fråga,  10) bestämmande av semester.  \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_  45 §  *Permitteringsförfarande*  Arbetsgivaren ska utifrån de upplysningar som arbetsgivaren har lämna tjänsteinnehavaren förhandsinformation om grunderna för permitteringen samt en uppskattning av dess omfattning, om det sätt på vilket den genomförs, om tidpunkten då den börjar och om dess längd. Om permitteringen gäller flera tjänsteinnehavare, kan informationen lämnas till förtroendemannen eller tjänsteinnehavarna gemensamt. Informationen ska lämnas utan dröjsmål efter det att arbetsgivaren fått kännedom om behovet av permittering. Information behöver inte lämnas, om arbetsgivaren med stöd av ett tjänstekollektivavtal ska lämna motsvarande information.  *Ett beslut om permittering ska skriftligt delges tjänsteinnehavaren minst 14 dagar innan permitteringen börjar. Permitteringsbeslutet ska ges till tjänsteinnehavaren personligen. Om permitteringsbeslutet inte kan ges personligen, får det sändas per brev med iakttagande av samma tid. Ett beslut som sänts per brev anses ha kommit till tjänsteinnehavarens kännedom senast den sjunde dagen efter det att beslutet har sänts. I permitteringsbeslutet skall nämnas grunden för permitteringen, begynnelsetidpunkten och en tidsbestämd permitterings längd samt, i fråga om permittering tills vidare, permitteringens beräknade längd.* Permitteringsbeslutet ska delges förtroendemannen.  *Förhandsinformation behöver inte ges, om arbetsgivaren enligt ett tjänstekollektivavtal om samarbete mellan arbetsgivaren och personalen ska ge motsvarande utredning eller förhandla om permittering med tjänsteinnehavarna eller deras företrädare.*  52 a § *Sysselsättningsledighet och sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning* Tjänsteinnehavare har samma rätt till sysselsättningsledighet som arbetstagare har enligt arbetsavtalslagen.  *Arbetsgivaren är skyldig att erbjuda en tjänsteinnehavare som arbetsgivaren sagt upp med stöd av 52 § möjlighet att delta i sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning som arbetsgivaren betalar, om*  *1) arbetsgivaren regelbundet har minst 30 anställda, och*  *2) tjänsteinnehavaren innan tjänsteförhållandet upphörde har varit anställd hos arbetsgivaren i minst fem år utan avbrott.*  *Träningen eller utbildningen ska till sitt värde motsvara minst tjänsteinnehavarens kalkylerade lön för en månad eller den genomsnittliga månadsinkomsten för personal som arbetar vid samma verksamhetsställe som den uppsagda tjänsteinnehavaren, beroende på vilket belopp som är större. Träningen eller utbildningen ska genomföras inom två månader från det att uppsägningstiden gick ut. Av vägande skäl får träningen eller utbildningen också genomföras senare. Tjänsteinnehavaren ska dock när tjänsteförhållandet upphör känna till tidpunkten eller en uppskattning av tidpunkten för genomförandet av träningen eller utbildningen.*  *Arbetsgivaren och tjänsteinnehavaren kan komma överens om att arbetsgivaren fullgör sin skyldighet enligt 1 mom. genom att helt eller delvis betala en utbildning eller träning som tjänsteinnehavaren själv har skaffat.*  *Arbetsgivaren och personalen får avtala om att värdet ska bestämmas på ett sätt som avviker från bestämmelserna i 2 mom. Dessutom får arbetsgivaren och personalen avtala om andra arrangemang än träning eller utbildning för att främja möjligheterna till sysselsättning för den som sägs upp. Personalens företrädare utses i enlighet med tjänstekollektivavtalet om samarbete mellan arbetsgivaren och personalen. Ett avtal som ingåtts av en företrädare för personalen är bindande för alla tjänsteinnehavare som den företrädare för tjänsteinnehavarna som ingått avtalet ska anses företräda.*  52 b § *Försummelse att ordna träning eller utbildning som främjar sysselsättningen* *En arbetsgivare som inte har iakttagit sin skyldighet enligt 52 b § är skyldig att i engångsersättning till tjänsteinnehavaren betala ett belopp som motsvarar utbildningens eller träningens värde.*  *Om skyldigheten att ordna träning eller utbildning har försummats endast delvis, uppkommer ersättningsskyldighet endast till den del skyldigheten försummats.*  58 §  *Förfarandet för att avsluta ett tjänsteförhållande*  Innan arbetsgivaren säger upp eller häver ett tjänsteförhållande eller beslutar att tjänsteförhållandet ska förfalla i enlighet med 16 § 3 mom., ska tjänsteinnehavaren ges möjlighet att bli hörd om orsakerna till att tjänsteförhållandet avslutas. En tjänsteinnehavare har rätt att anlita ett biträde när han eller hon hörs. Tjänsteinnehavaren ska upplysas om rätten att anlita ett biträde. Arbetsgivarens beslut om uppsägning eller hävning eller att tjänsteförhållandet förfaller ska jämte motivering antecknas i protokollet.  *Om arbetsgivaren enligt ett tjänstekollektivavtal om samarbete mellan arbetsgivaren och personalen är skyldig att förhandla om grunden för en uppsägning av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker med tjänsteinnehavarna eller med deras företrädare har arbetsgivaren inte en sådan skyldighet som avses i 1 mom.*  Ett beslut om att ett tjänsteförhållande sägs upp, hävs eller förfaller ska delges tjänsteinnehavaren bevisligen så som bestäms i förvaltningslagen [(434/2003)](http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2003/20030434).  62 §  *Återanställning av en tjänsteinnehavare som sagts upp*  Om arbetsgivaren på en grund som anges i 52 § har sagt upp en tjänsteinnehavare som anställts tills vidare och arbetsgivaren inom *fyra* månader från utgången av uppsägningstiden behöver en tjänsteinnehavare för ett sådant tjänsteförhållande med liknande uppgifter som är i kraft tills vidare eller en längre tid än sex månader, ska arbetsgivaren hos den lokala arbetskraftsmyndigheten höra sig för om uppsagda tjänsteinnehavare söker arbete som förmedlas av denna myndighet och, om så är fallet, i första hand erbjuda arbete för tjänsteinnehavare som sagts upp och som uppfyller behörighetsvillkoren. *Om tjänsteförhållandet när det upphörde hade fortgått utan avbrott minst 12 år, är tiden för återanställning emellertid sex månader.* Samma skyldighet gäller en förvärvare av rörelse enligt 39 § när överlåtaren har sagt upp en tjänsteinnehavare före överlåtelsen.  \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_  72 §  *Behandlingsordningen för vissa yrkanden*  Yrkanden på ersättningar enligt 9 § 3 mom., 46 § 2 och 3 mom., *52 b §* samt 62 § 2 mom. behandlas som förvaltningstvistemål vid förvaltningsdomstolen.  *(2 mom. upphävs)*  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  *Denna lag träder i kraft den 20.*  *Vad som föreskrivs i 52 a § 2–5 mom. och i 52 b § tillämpas inte, om den förhandlingsframställning som föregår uppsägningen av tjänsteförhållandet och som avses i 8 § i det tjänstekollektivavtal om samarbete mellan arbetsgivaren och personalen som ingicks den 31 maj 2016 gjordes före lagens ikraftträdande.* |