

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa ja siihen liittyviksi laeiksi

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi uusi laki yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa sekä muutettaviksi evankelis-luterilaisen kirkon viranhaltijasta annettua lakia, rikoslakia, työterveyshuoltolakia, yksityisyyden suojasta työelämässä annettua lakia, opintovapaalakia, sähköisen viestinnän palveluista annettua lakia, taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä annettua lakia, työvoimapalveluiden järjestämisestä annettua lakia, työsopimuslakia ja tuloverolakia.

Ehdotetulla sääntelyllä korvattaisiin evankelis-luterilaisen kirkon sopimuspohjainen yhteistoimintajärjestelmä. Sääntelyllä lisättäisiin ja vahvistettaisiin kirkon henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia ja tiedonsaantia. Työnantajan ja henkilöstön edustajan olisi käytävä säännönmukaista vuoropuhelua työnantajan toiminnan ja työyhteisön kehittämiseksi. Työnantajan työjohtovallan piiriin kuuluvista olennaisista henkilöstövaikutuksista ja työvoiman käytön vähentämisestä olisi käytävä muutosneuvottelut. Sääntelyyn sisältyisi myös seuraamusjärjestelmä, johon kuuluisivat siviilioikeudellinen hyvitysseuraamus ja rikosoikeudellinen rangaistusseuraamus.

Ehdotettua lakia sovellettaisiin työnantajina toimiviin kirkon viranomaisiin, joiden palveluksessa työskentelee säännöllisesti vähintään 20 viranhaltijaa tai työntekijää.

Ehdotetut lait on tarkoitettu tulemaan voimaan 1.1.2026.

SISÄLLYS

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ	1
PERUSTELUT	5
1 Asian tausta ja valmistelu	5
1.1 Tausta	5
1.2 Valmistelu	5
1.2.1 Johdanto	5
1.2.2 Kirkkohallitus	5
1.2.3 Kirkolliskokous	6
1.2.4 Opetus- ja kulttuuriministeriö	6
2 Nykytila ja sen arviointi	6
2.1 Kirkon henkilöstö	6
2.2 Laki evankelis-luterilaisen kirkon virkaehtosopimuksista	7
2.3 Laki evankelis-luterilaisen kirkon työehtosopimuksista	7
2.4 Yhteistoimintaa koskevat määräykset kirkon virka- ja työehtosopimuksessa	8
2.4.1 Kirkon yhteistoimintasopimus	8
2.4.2 Kirkon henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämissopimus	9
2.5 Henkilöstön osallistumisjärjestelmiä koskeva muiden sektoreiden lainsäädäntö	9
2.5.1 Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa	9
2.5.2 Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella	10
2.5.3 Yhteistoimintalaki	10
2.6 Euroopan unionin lainsäädäntö	12
2.6.1 Euroopan unionin perusoikeuskirja	12
2.6.2 Yhteistoimintamenettelydirektiivi	13
2.6.3 Joukkovähentämisdirektiivi	14
2.6.4 Liikkeenluovutusdirektiivi	16
3 Tavoitteet	19
4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset	20
4.1 Keskeiset ehdotukset	20
4.1.1 Laki evankelis-luterilaisen kirkon yhteistoiminnasta	20
4.1.1.1 Johdanto	20
4.1.1.2 Soveltamisala	20
4.1.1.3 Vuoropuhelu	21
4.1.1.4 Työyhteisön kehittämissuunnitelma	22
4.1.1.5 Neuvotteluelvelvoite muutostilanteissa	23
4.1.1.6 Henkilöstön tiedonsaannin ja vaikutusmahdollisuuksien turvaaminen	24
4.1.1.7 Seuraamusjärjestelmä	24
4.2 Pääasialliset vaikutukset	25
4.2.1 Taloudelliset vaikutukset	25
4.2.1.1 Kirkon työnantajat	25
4.2.2 Vaikutukset työelämään	26
4.2.3 Vaikutukset henkilöstöön	26
4.2.4 Vaikutukset julkiseen talouteen	28
5 Muut toteuttamisvaihtoehdot	28

5.1	Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset	28
5.1.1	Sääntelytavan valinta	28
5.1.2	Soveltamisala	29
5.1.3	Seuraamusjärjestelmä	30
5.1.4	Henkilöstön hallintoedustus	31
5.2	Ulkomaiden lainsäädäntö ja muut ulkomailla käytetyt keinot	32
5.2.1	Ruotsi	32
5.2.2	Norja	32
6	Lausuntopalaute	33
6.1	Kirkkohallituksen saama lausuntopalaute	33
6.1.1	Johdanto	33
6.1.2	Lain soveltamisala	33
6.1.3	Henkilöstön edustaminen	34
6.1.4	Vuoropuhelu ja siinä käsiteltävät asiat	34
6.1.5	Työyhteisön kehittämissuunnitelma	34
6.1.6	Muutosneuvottelut ja niiden piiriin kuuluvat asiat	34
6.1.7	Työnantajalle kuuluvat velvollisuudet	35
6.1.8	Liikkeen luovutus	35
6.1.9	Seuraamussäännökset	35
6.2	Opetus- ja kulttuuriministeriön saama lausuntopalaute	36
6.2.1	Johdanto	36
6.2.2	Lakisääteiseen järjestelmään siirtyminen	36
6.2.3	Soveltamisalaraja	36
6.2.4	Seuraamusjärjestelmä	37
6.2.5	Valvonta	37
6.2.6	Henkilötietojen suoja	37
6.2.7	Esityksen suhde viranomaisten toiminnan julkisuudesta annettuun lakiin	38
7	Säännöskohtaiset perustelut	38
7.1	Laki yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa	38
7.2	Laki evankelis-luterilaisen kirkon viranhaltijasta	87
7.3	Rikoslaki	88
7.4	Työterveyshuoltolaki	89
7.5	Laki yksityisyyden suojasta työelämässä	89
7.6	Opintovapaalaki	90
7.7	Laki sähköisen viestinnän palveluista	90
7.8	Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä	90
7.9	Laki työvoimapalveluiden järjestämisestä	90
7.10	Työsopimuslaki	91
7.11	Tuloverolaki	91
8	Lakia alemman asteinen sääntely	91
9	Voimaantulo	91
10	Toimeenpano ja seuranta	91
11	Suhde perustuslakiin ja säätämisyjärjestys	91
11.1	Suhde perustuslakiin	91
11.1.1	Työllisyyden edistäminen	91
11.1.2	Yhdistymisvapaus	92

11.1.3 Uskonnonvapaus.....	92
11.1.4 Yksityiselämän suoja.....	92
11.1.5 Rikosoikeudellinen laillisuusperiaate.....	93
11.1.6 Osallistumisoikeudet.....	95
11.2 Sääntämisyjärjestys.....	95
LAKIEHDOTUKSET.....	96
1. Laki yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa.....	96
2. Laki evankelis-luterilaisen kirkon viranhaltijasta annetun lain muuttamisesta.....	109
3. Laki rikoslain 47 luvun 4 §:n muuttamisesta.....	110
4. Laki työterveyshuoltolain 11 §:n muuttamisesta.....	111
5. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 4 ja 21 §:n muuttamisesta.....	112
6. Laki opintovapaalain 9 §:n muuttamisesta.....	113
7. Laki sähköisen viestinnän palveluista annetun lain 148 ja 153 §:n muuttamisesta.....	114
8. Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä annetun lain 3 §:n muuttamisesta.....	115
9. Laki työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain 140 §:n muuttamisesta.....	116
10. Laki työsopimuslain 7 luvun 13 §:n muuttamisesta.....	117
11. Laki tuloverolain 80 §:n muuttamisesta.....	118
LIITE.....	119
RINNAKKAISTEKSTIT.....	119
2. Laki evankelis-luterilaisen kirkon viranhaltijasta annetun lain muuttamisesta.....	119
3. Laki rikoslain 47 luvun 4 §:n muuttamisesta.....	121
4. Laki työterveyshuoltolain 11 §:n muuttamisesta.....	123
5. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 4 ja 21 §:n muuttamisesta.....	125
6. Laki opintovapaalain 9 §:n muuttamisesta.....	127
7. Laki sähköisen viestinnän palveluista annetun lain 148 ja 153 §:n muuttamisesta.....	128
8. Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä annetun lain 3 §:n muuttamisesta.....	130
9. Laki työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain 140 §:n muuttamisesta.....	131
10. Laki työsopimuslain 7 luvun 13 §:n muuttamisesta.....	132
11. Laki tuloverolain 80 §:n muuttamisesta.....	133

PERUSTELUT

1 Asian tausta ja valmistelu

1.1 Tausta

Työ- ja elinkeinoministeriö asetti 20.12.2018 kolmikantaisen työryhmän (TEM/981/00/04.04/2018), jonka tehtäväksi annettiin selvittää, vastasiko kyseisenä ajankohtana voimassa ollut, yksityistä sektoria koskeva yhteistoimintalaki työelämän tarpeita ja tehdä ehdotukset lainsäädäntömuutoksiksi. Säädösvalmistelun seurauksena hallitus antoi 30.9.2021 esityksen eduskunnalle yhteistoimintalakeiksi ja siihen liittyviksi laeiksi (HE 159/2021 vp). Esityksen eduskuntakäsittelyvaiheessa eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta kiinnitti huomiota siihen, että yhteistoimintalakehdotusta ei ehdotettu sovellettavan evankelis-luterilaisessa kirkossa eikä ortodoksisessa kirkossa, joissa yhteistoiminta perustui työ- ja virkaehtosopimusten määräyksiin. Valiokunta piti tärkeänä, että yhteistoiminnasta sääntely ulotetaan myös evankelis-luterilaiseen kirkkoon ja ortodoksiseen kirkkoon. (TyVM 18/2021 vp)

1.2 Valmistelu

1.2.1 Johdanto

Esitystä on valmisteltu Suomen evankelis-luterilaisen kirkon kirkkohallituksessa, evankelis-luterilaisen kirkon kirkolliskokouksessa sekä opetus- ja kulttuuriministeriössä (OKM026:00/2024).

1.2.2 Kirkkohallitus

Kirkkohallitus asetti 12.8.2021 työryhmän, jonka tehtävänä oli arvioida, tulisiko kirkon yhteistoiminnasta säätää lailla, ja tehdä tarvittaessa ehdotus asiaa koskevaksi sääntelyksi. Työryhmään kuului sekä työnantajan että henkilöstöjärjestöjen edustajia. Työryhmä päätyi katsomaan, ettei sääntelyssä ole kirkon yhteistoiminnan osalta perusteltua poiketa muusta julkisesta sektorista, ja ryhtyi valmistelemaan uutta lakia yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa. Työryhmä luovutti hallituksen esityksen muotoon laaditun mietintönsä kirkkohallitukselle 21.12.2022.

Kirkkohallitus pyysi mietinnöstä lausuntoa yhteensä 81 seurakunnalta ja seurakuntayhtymältä sekä hiippakuntien tuomiokapituleilta, neljältä ministeriöltä ja työmarkkinaosapuolilta. Saatujen lausuntojen perusteella luonnokseen tehtiin muutoksia muun muassa ottamalla huomioon 1.7.2023 voimaan tullut uusi kirkkolaki (652/2023) ja siihen liittyvät lait, tarkentamalla ehdotettua rangaistussäännöstä, ehdottamalla muutoksia joukkoon lakeja, joissa viitataan yhteistoimintamenettelyä ohjaaviin lakeihin sekä selkeyttämällä ja vahvistamalla ehdotusten perusteluja. Kirkkohallituksen valmisteluvaiheessa otettiin huomioon myös kirkon laintarkastustoimikunnan lausunto, samoin kuin 1.1.2025 voimaan tuleva laki työvoimapalvelujen järjestämisestä (380/2023), jonka myötä työvoimapalvelut siirtyivät kuntien vastuulle ja työ- ja elinkeinotoimistot korvattiin työvoimaviranomaisilla. Kirkkohallituksen täysistunto päätti 18.4.2023 esittää kirkolliskokoukselle asiaa koskevan sääntelyn ehdottamista valtioneuvostolle (DKIR/680/00.08.00/2021).

1.2.3 Kirkolliskokous

Kirkolliskokous käsitteli asiaa toukokuussa ja marraskuussa 2023 pidetyissä kirkolliskokouksissa. Kirkolliskokouksen lakivaliokunta ei mietinnössään 4/2023 esittänyt muutoksia kirkkohallituksen esityksen yksityiskohtaisiin perusteluihin eikä säännöksiin. Kirkolliskokous päätti 7.11.2023 ehdottaa, että valtioneuvosto ryhtyisi toimenpiteisiin yhteistoimintaa evankelis-luterilaisessa kirkossa koskevan lain ja siihen liittyvien lakien säätämiseksi ja muuttamiseksi (DKIR/663/00.08.00/2024).

1.2.4 Opetus- ja kulttuuriministeriö

Hallituksen esityksen valmisteluasiakirjat ovat julkisessa palvelussa osoitteessa <https://okm.fi/hanke/tunnuksella/OKM026:00/2024>. Opetus- ja kulttuuriministeriö järjesti asiassa lausuntokierroksen 12.3.–10.5.2024. Saatujen lausuntojen perusteella esitykseen tehtiin jatkovalmistelussa eräitä muutoksia. Lausuntopalautetta ja sen johdosta tehtyjä muutoksia käsitellään jaksossa 6.

2 Nykytila ja sen arviointi

2.1 Kirkon henkilöstö

Kirkon työnantajaorganisaatioista useimmat ovat henkilöstömäärältään pieniä alle 50:n työntekijän työpaikkoja. Vuoden 2024 tilastojen mukaan koko kirkon palveluksessa oli vuoden aikana yhteensä noin 21 000 viranhaltijaa ja työntekijää. Vuosityövoimaksi laskettuna se oli noin 12 500 henkilöä. Henkilöstöstä 40 % oli viranhaltijoita ja 60 % työsopimussuhteisia työntekijöitä. Henkilöstömäärältään suurimpia tehtäväaloja (yli 10 %:n osuus vuosityövoimasta) olivat seurakuntapapisto, varhaiskasvatustyö, hautausmaatyö, kiinteistö- ja kirkonpalvelustyö sekä hallinto- ja toimistotyö.

Taulukko 1. Kirkon henkilöstön jakautuminen eri työaloille vuonna 2024.

Seurakuntapapisto	1978
Sairaalasielunhoitajat	109
Perheneuvojat	176
Kirkkomuusikot	880
Diakoniatyöntekijät	1302
Nuorisotyöntekijät	1043
Vahaiskasvatuksen työntekijät	1731
Muut seurakuntatyöntekijät	487
Hallinto- ja toimistotyöntekijät	2215
Hautausmaatyöntekijät	759
Kiinteistö- ja kirkon palvelustyöntekijät	2743
Muut työntekijät	429

Taulukko 2. Kirkon henkilöstön palvelussuhteen lajien jakautuminen vuonna 2024.

Vakituinen, kokoaikainen	9159
Vakituinen, osa-aikainen	1527
Määräaikainen, kokoaikainen	1779
Määräaikainen, osa-aikainen	1387

2.2 Laki evankelis-luterilaisen kirkon virkaehtosopimuksista

Evankelis-luterilaisten seurakuntien viranhaltijoiden palvelussuhteen ehtojen vahvistamiseksi virkaehtosopimuksin ja työrauhan turvaamiseksi käytävistä neuvotteluista säädetään laissa evankelis-luterilaisen kirkon virkaehtosopimuksista (968/1974, jäljempänä kirkon virkaehtosopimuslaki). Laissa säädetään neuvotteluista evankelis-luterilaisten seurakuntien viranhaltijoiden palvelussuhteen ehtojen vahvistamiseksi virkaehtosopimuksin ja työrauhan turvaamiseksi. Laki koskee myös kirkkoa ja seurakuntayhtymiä sekä niiden viranhaltijoita. Laki sisältää säännökset muun muassa siitä, mistä virkaehtosopimuksissa voidaan sopia, ketkä ovat neuvottelu- ja sopimusosapuolina ja virkaehtosopimukseen sidottuja sekä sopimuksen irtisanomisesta, työrauhasta, työtaistelutoimenpiteistä ja suojelutyöstä.

Kirkon työmarkkinalaitos on velvollinen valvomaan lain säännösten ja virkaehtosopimuksen määräysten noudattamista. Työtuomioistuिन voi tuomita virkaehtosopimukseen sidotun maksamaan virkaehtosopimuksen rikkomisesta hyvityssakon ja olennaisissa sopimusrikkomustapauksissa julistaa sopimuksen heti purkautuneeksi.

Yhteistoimintaa koskevasta menettelystä sopimisesta säädetään lain 3 §:n 4 momentissa. Momentin mukaan neuvottelumenettelystä sekä työrauhan turvaamista tarkoittavasta tai muusta sellaisesta menettelystä voidaan tehdä erillinen sopimus (pääsopimus). Henkilöstöasioiden hoitamisessa noudatettavasta seurakunnan tai seurakuntayhtymän ja viranhaltijoiden yhteistoimintaa koskevasta menettelystä voidaan tehdä erillinen sopimus (yleissopimus). Momenttia on muutettu 1.3.1999 voimaan tulleella lailla (9/1999). Lainmuutoksella mahdollistettiin se, että työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta voidaan tehdä sitovia sopimuksia, jotka voidaan rinnastaa oikeusvaikutuksiltaan pääsopimukseen. Tavoitteena oli yhteistoiminnan kehittäminen ja tehostaminen sekä sopimuskäytännön selkiintyminen. Säännös vastaa sisällöltään valtion virkaehtosopimuslain (664/1970) sekä kunnan ja hyvinvointialueen virkaehtosopimuksista annetun lain (669/1970, jäljempänä kunnallinen virkaehtosopimuslaki) vastaavia säännöksiä. Pykälään lisättiin mainittujen lakien mallin mukaan myös 5 momentti, jonka tarkoituksena oli antaa yleissopimukselle virkaehtosopimuksen luonne. Nykyinen yhteistoimintasopimusta koskeva menettely on siten säädetty tuolloin voimassa olleiden valtion ja kunnan virkaehtosopimuksia koskevia malleja mukaellen.

2.3 Laki evankelis-luterilaisen kirkon työehtosopimuksista

Kirkon työehtosopimuksista säädetään evankelis-luterilaisen kirkon työehtosopimuksista annetussa laissa (829/2005). Lain mukaan työehtosopimuksen evankelis-luterilaisen kirkon, seurakunnan tai seurakuntayhtymän puolesta tekee kirkon työmarkkinalaitos (1 §). Työmarkkinalaitos voi myös valtuuttaa seurakunnan, seurakuntayhtymän tai kirkon viranomaisen tekemään työehtosopimuksen puolestaan työmarkkinalaitoksen määräämissä rajoissa (2 §). Vastaava säännös sisältyy myös kirkon virkaehtosopimuslakiin (3 §).

2.4 Yhteistoimintaa koskevat määräykset kirkon virka- ja työehtosopimuksessa

2.4.1 Kirkon yhteistoimintasopimus

Evankelis-luterilaisessa kirkossa noudatetaan kirkon virka- ja työehtosopimusta (KirVESTES 2023–2025). Sopimusta sovelletaan kirkon ja sen seurakuntien virkoihin, viranhaltijoihin ja työsuhteissa oleviin työntekijöihin. Sopimuksessa tarkoitettuja työnantajia ovat seurakunnat, seurakuntayhtymät, tuomiokapitulit ja kirkkohallitus. Kirkon yhteistoimintasopimus on yksi kirkon virka- ja työehtosopimuksista. Sopimuksessa on sovittu työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta sekä työsuojelun yhteistoiminnasta Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa ja sen seurakunnissa.

Yhteistoimintasopimuksen tarkoituksena on edistää työnantajan sekä viranhaltijoiden ja työntekijöiden välistä vuorovaikutuksellista yhteistoimintaa sekä viranhaltijoiden ja työntekijöiden osallistumista ja vaikuttamista työtä, työpaikkaa, työn turvallisuutta ja terveellisyttä koskevien asioiden käsittelyyn. Yhteistoimintaa edistämällä pyritään kehittämään samanaikaisesti kestävää ja tuloksellista toimintaa sekä työelämän laatua. Sopimus sisältää määräykset jatkuvasta yhteistoiminnasta, yhteistoimintamenettelystä työvoiman käytön vähentämiseen liittyvissä tilanteissa (tuta-menettely), yhteistoimintaorganisaatiosta, työsuojelupäälliköstä ja työsuojeluvaltuutetusta sekä työntekijöiden edustajien etuuksista. Sopimus sisältää myös työturvallisuutta ja työsuojelua koskevia määräyksiä, koska se on toiminut työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006, jäljempänä työsuojelun valvontalaki) 23 §:ssä tarkoitettuna tarkentavana sopimuksena.

Kirkon työnantajilla on yhteistoimintasopimuksen perusteella velvollisuus käsitellä yhteistoiminnassa monenlaisia asioita henkilöstön kanssa. Jatkuvassa yhteistoiminnassa on käsiteltävä ensinnäkin työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 26 §:n 1 momentissa tarkoitetut asiat, joita ovat työn ja työpaikan olosuhteet huomioon ottaen muun ohella 1) työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen välittömästi vaikuttavat asiat ja niitä koskevat muutokset; 2) periaatteet ja tapa, joiden mukaan työpaikan vaarat ja haitat selvitetään sekä edellä tarkoitetussa selvityksessä ja työterveyshuollon tekemässä työpaikkaselvityksessä esille tulleet työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen yleisesti vaikuttavat seikat; 3) työkykyä ylläpitävään toimintaan liittyvät, työssä jatkamista tukevat ja muut työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavat kehittämistavoitteet ja -ohjelmat; 4) työntekijöiden turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn vaikuttavat työn järjestelyyn ja mitoittamiseen sekä niiden olennaisiin muutoksiin liittyvät asiat; 5) työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvassa laissa tarkoitetun työntekijöille annettavan opetuksen, ohjauksen ja perehdyttämisen tarve ja järjestelyt; 6) työhön, työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyvät, työn turvallisuutta ja terveellisyttä kuvaavat tilasto- ja muut seurantatiedot; sekä 7) edellä 1–6 kohdassa tarkoitettujen asioiden toteutumisen ja vaikutusten seuranta.

Lisäksi jatkuvassa yhteistoiminnassa käsiteltäviin asioihin kuuluvat Kirkon yhteistoimintasopimuksen 3 § 2 momentin mukaan 1) henkilöstön asemaan olennaisesti vaikuttavat kehittämishankkeet, muutokset työtehtävissä, työmenetelmissä ja tehtävien tai työtilojen järjestelyissä; 2) organisaation ja toiminnan uudelleen järjestäminen ja niiden periaatteet, jos asialla voi olla olennaisia henkilöstövaikutuksia sekä 3) henkilöstöhallinnon ja henkilöstön kehittämisen periaatteet ja menettelytavat sekä työyhteisön sisäisen tiedotuksen ja vuorovaikutuksen periaatteet.

Yhteistoiminnan järjestämisessä sopimus pohjaisesti on koettu olevan sekä etuja että puutteita. Etuna on pidetty sitä, että kirkon virka- ja työehtosopimus huomioi lakisääteistä järjestelmää paremmin kirkon paikallisen toimintakentän. Sopiminen on myös lakisääteistä järjestelmää nopeampi ja joustavampi menettelytapa, ja sen myötä virka- ja työehtosopimusten kokonaisuus hahmottuu selkeämmin. Työehtosopimusten kokonaisuutta on pidetty selkeänä, kun siinä sovitaan työsuojelua koskevien yhteistoimintavelvoitteiden toteuttamisen lisäksi myös muusta yhteistoiminnasta. Virka- ja työehtosopimuksen mahdollistaman valvontavelvollisuuden on katsottu suojaavan henkilöstöä tehokkaasti, koska kirkon työmarkkinalaitoksella on valvontavelvollisuus siitä, että yhteistoimintaa koskevaa virka- ja työehtosopimusta noudatetaan. Jos valvontavelvollisuutta ei noudateta tai sopimuskohdan tulkinnassa ilmenee erimielisyyttä, asia voidaan riitauttaa heti paikallisesti ja päätyä aina työtuomioistuimeen asti hakemaan ratkaisua. Työtuomioistuin voi määrätä työnantajalle hyvityssakon.

Kirkon henkilöstöjärjestöjen näkemyksen mukaan Kirkon yhteistoimintasopimuksessa on kuitenkin sisällöllisiä puutteita muun muassa neuvotteluvelvoitteen laajuudessa, viestinnässä ja sanktioinnissa. Muutosneuvotteluita on toivottu laajennettavaksi selkeämmin seurakuntaliitostilanteisiin. Lisäksi on toivottu, että sääntelyssä korostettaisiin yrityksiä ja yhteisöjä koskevan yhteistoimintalain tapaan enemmän jatkuvaa vuoropuhelua. On nostettu esiin myös se, että työnantajan tiedottamisvelvollisuus sekä henkilöstön kuulemista sekä heidän ehdotustensa käsittelyä koskevat velvoitteet ovat sopimuksessa lainsäädäntöä suppeammat. Viranhaltijoille ja työntekijöille on lisäksi toivottu parempia vaikutusmahdollisuuksia, oikeutta hyödyntää työpaikan asiantuntijoita ja mahdollisuutta olla edustettuina seurakuntien hallinnossa. Sopimus ei sisällä myöskään rikosoikeudellisia rangaistussäännöksiä tai mahdollisuutta uhkasakkoon sen varalta, että neuvotteluvelvoitteita ei noudatettaisi. Sopimus ei myöskään sisällä työntekijän tai viranhaltijan oikeutta saada hyvitystä, jos työnantaja on menetellyt yhteistoimintaa koskevien määräysten vastaisesti tai laiminlyönyt niiden noudattamista.

2.4.2 Kirkon henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämissopimus

Kirkon yhteistoimintamenettelyissä on otettava huomioon myös kirkon henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämissopimus 18.3.2014 (myöhemmin ammatillisen osaamisen kehittämissopimus), joka velvoittaa työnantajaa laatimaan viranhaltijoiden ja työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämiseksi koulutussuunnitelman. Suunnitelman keskeisimpänä sisältönä on arvio ammatillisen osaamisen vaatimusten muutoksista ja siihen perustuva suunnitelma henkilöstöryhmittäin. Suunnitelma on laadittava, jos seurakunnan henkilöstön lukumäärä on säännöllisesti vähintään 20. Suunnitelman laatiminen on edellytyksenä sille, että työnantajalle voidaan maksaa koulutuskorvausta. Suunnitelman laatimisesta taloudellisen kannusteen saamiseksi säädetään taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä annetun lain (1136/2013) 3 §:ssä, ja koulutuskorvauksen määrästä säädetään koulutuksen korvaamisesta annetussa laissa (1140/2013).

2.5 Henkilöstön osallistumisjärjestelmiä koskeva muiden sektoreiden lainsäädäntö

2.5.1 Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa

Työnantajan ja henkilöstön yhteistoimintaan valtion virastoissa ja laitoksissa sovelletaan yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annettua lakia (1233/2013). Lakia sovelletaan valtion liikelaitokseen, jollei liikelaitos ole valtion liikelaitoksista annetun lain (1062/2010) 10 §:n nojalla päättänyt toisin. Lakia ei sovelleta eduskunnan oikeusasiamiehen kansliaan, tasavallan presidentin kansliaan, eduskunnan kansliaan, Valtiontalouden tarkastusvirastoon,

Ulkopoliittiseen instituuttiin, Suomen Pankkiin eikä valtioneuvostoon kollegiona. Lain soveltamisalaa ei ole rajoitettu työnantajan palveluksessa olevan henkilöstön mukaan.

Lailla edistetään viraston ja sen henkilöstön vuorovaikutuksellista yhteistoimintaa, joka perustuu henkilöstölle oikea-aikaisesti annettuihin riittäviin tietoihin viraston toiminnasta ja sitä koskevista suunnitelmista. Tavoitteena on yhteisymmärryksessä kehittää viraston toimintaa ja henkilöstön mahdollisuuksia vaikuttaa virastossa tehtäviin päätöksiin, jotka koskevat työtä, työoloja ja henkilöstön asemaa virastossa, ja samalla edistää työelämän laatua sekä valtionhallinnon toiminnan tuloksellisuutta ja taloudellisuutta. Laissa korostetaan työelämän laadun ja henkilöstön työhyvinvoinnin edistämistä yhteistoiminnan kautta. Lisäksi sillä edistetään henkilöstön mahdollisuuksia osallistua ja vaikuttaa päätöksiin niiden valmisteluvaiheessa.

Laki jakautuu seitsemään lukuun, jotka koskevat yleisiä säännöksiä (1 luku), yhteistoimintaa (2 luku), yhteistoimintamenettelyssä käsiteltäviä asioita (3 luku), yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltäviä asioita (4 luku), yhteistoimintaneuvotteluja työvoiman käyttöä vähennettäessä (5 luku), yhteistoimintaa valtionhallintoa ja yhtä tai useampaa hallinnonalaan koskevissa asioissa (6 luku) sekä erinäiset säännökset (7 luku). Viimeksi mainittu luku sisältää muun muassa hyvitystä koskevat säännökset ja viittaukset rikoslakiin (39/1889).

2.5.2 Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella

Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007) tarkoituksena on edistää työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa kunnassa ja hyvinvointialueella. Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua kunnan ja hyvinvointialueella toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää kunnan ja hyvinvointialueen palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua.

Lakia sovelletaan työnantajan ja henkilöstön väliseen yhteistoimintaan kunnassa, kuntayhtymässä, hyvinvointialueella ja hyvinvointiyhtymässä. Lain soveltamisalaa ei ole rajoitettu työnantajan palveluksessa olevan henkilöstön mukaan. Laissa säädetään muun muassa yhteistoiminnan osapuolista, yhteistoiminnan menettelytavoista ja periaatteista, siinä käsiteltävistä asioista ja hyvityksestä. Laki sisältää myös rangaistussäännöksen, jossa säädetään sanktiosta työnantajalle, joka ei noudata yhteistoimintamenettelyä.

2.5.3 Yhteistoimintalaki

Yhteistoimintalaki (1333/2021) tuli voimaan 1.1.2022. Lakia sovelletaan taloudellista toimintaa harjoittaviin yrityksiin ja yhteisöihin, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä säännöllisesti on vähintään 20. Lakia ei sovelleta valtion virastoissa tai laitoksissa eikä kuntien, kuntayhtymien, hyvinvointialueiden, hyvinvointiyhtymien, evankelis-luterilaisen kirkon, ortodoksisen kirkkokunnan eikä Ahvenanmaan maakunnan sekä sen kuntien ja kuntayhtymien virastoissa ja laitoksissa. Jos yritys tai yhteisö on aatteellinen, taiteellinen, tieteellinen taikka uskonnollinen tai muuten tunnustuksellinen tai jos sen tarkoitus on pääasiallisesti elinkeinopoliittinen, työmarkkinapoliittinen, yleispoliittinen tai humanitäärinen, lain säännöksiä ei sovelleta yrityksen tai yhteisön tarkoitusta eikä aatteellisia tai vastaavia tavoitteita koskeviin ratkaisuihin eikä näiden ratkaisujen valmisteluun. Lain 2 luvun säännöksiä ei sovelleta konkurssipesään.

Yhteistoimintalakia valmisteltaessa vuonna 2021 henkilöstömäärältään alle 20 työntekijän yrityksiä oli 351 112, ja niissä työskenteli 504 140 henkilöä (34 % yritysten palveluksessa olevista). Henkilöstömäärältään yli 20 työntekijän yrityksiä oli puolestaan 9 957, ja niissä työskenteli 990 724 henkilöä (66 % yritysten palveluksessa olevista).

Keskeisenä velvoitteena laissa on jatkuvan vuoropuhelun käyminen työpaikoilla. Sitä koskeva sääntely sisältyy lain 2 lukuun. Tavoitteena on, että työnantajan ja henkilöstön välillä on jatkuvaluonteista vuorovaikutusta, jonka avulla yhteisö voi mukautua toimintaympäristön vaatimuksiin ja kehittää liiketoimintaansa ja työyhteisön toimivuutta. Tavoitteen saavuttamiseksi laissa edellytetään, että työnantajan ja henkilöstön edustajan on käytävä jatkuvaa vuoropuhelua yrityksen tai yhteisön tilanteesta ja työyhteisöön liittyvistä kysymyksistä. Jatkuvaa vuoropuhelua on käytävä: 1) yrityksen tai yhteisön kehitysnäkymistä ja taloudellisesta tilanteesta; 2) työpaikalla sovellettavista säännöistä, käytännöistä ja toimintaperiaatteista; 3) työvoiman käyttötavoista sekä henkilöstön rakenteesta; 4) henkilöstön osaamistarpeista ja osaamisen kehittamisestä; 5) työhyvinvoinnin ylläpitämisestä ja edistämisestä siltä osin kuin asiaa ei käsitellä muun lainsäädännön nojalla; sekä 6) lain 12 §:ssä säädetävistä muusta lainsäädännöstä johtuvista asioista. Lisäksi 2 luku sisältää säännökset muun muassa vuoropuhelun toteuttamisesta, työyhteisön kehittämissuunnitelmasta, vuoropuhelua varten annettavista tiedoista, vuoropuhelun kirjaamisesta ja tiedottamisesta.

Käytännön järjestelyistä vuoropuhelun toteuttamiseksi ei ole laissa tarkkaa sääntelyä. Se voidaan kytkeä työpaikalla pysyviin rakenteisiin, henkilöstrategisiin prosesseihin tai pidempiaikaisiin suunnitelmiin. Riittävää on myös se, että työnantaja ja henkilöstön edustajat järjestävät ilman erityisiä rakenteita säännönmukaisesti kokouksia asioiden käsittelemiseksi. Tarkoitus on, että työnantaja ja henkilöstön edustajat käsittelevät avoimesti työnantajan tilannetta ja tarvittaessa myös sellaisia skenaarioita, joihin liittyisi työvoiman käytön vähentäminen. Jatkuva vuoropuhelu ja laissa säädettyvät muutosneuvottelut muodostavat näin jatkumon. (HE 159/2021 vp)

Jatkuvan vuoropuhelun lisäksi yhteistoimintalaissa säädetään muutostilanteita koskevista neuvotteluista, joita kutsutaan muutosneuvotteluiksi (3 luku). Muutosneuvotteluja tulee lain mukaan käydä työvoiman käytön vähentämisen ja muiden olennaisten henkilövaikutusten johdosta. Muutosneuvotteluvelvoitteen piiriin kuuluu työnantajan taloudellisella tai tuotannollisella perusteella harkitsema yhden tai useamman työntekijän irtisanominen, lomauttaminen, osa-aikaistaminen ja työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen. Velvoitteen piiriin kuuluvat myös työnantajan harkitsemat, työnjohtovallan piiriin kuuluvat yhden tai useamman työntekijän asemaan vaikuttavat olennaiset muutokset työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden järjestelyissä, työtilojen järjestelyissä tai säännöllisen työajan järjestelyissä, jotka johtuvat: 1) yrityksen tai yhteisön tai niiden jonkin osan lopettamisesta, siirtämisestä toiselle paikkakunnalle taikka niiden toiminnan laajentamisesta tai supistamisesta; 2) kone- tai laitehankinnoista taikka uuden teknologian käyttöönotosta; 3) työn organisointiin tai järjestelyihin tehtävistä muutoksista; 4) palvelutuotannon tai tuotevalikoiman muutoksista; 5) ulkopuolisen työvoiman käyttöönotosta tai siinä tehtävistä muutoksista; taikka 6) muista 1–5 kohdassa tarkoitettuihin rinnastuvista muutoksista.

Kaikkia muutosneuvottelujen piiriin kuuluvia asioita käsitellään samojen periaatteiden mukaisesti. Työnantajan tulee ennen neuvotteluita antaa kirjallinen neuvotteluesitys ja riittävät tiedot niiden pohjaksi (19 §). Luvussa säädetään tarkemmin muutosneuvotteluiden ajoittamisesta, osapuolista ja sisällöstä ja neuvotteluissa esitettävistä ehdotuksista sekä neuvotteluvelvoitteen täyttymisestä ja neuvotteluiden kirjaamisesta. Lisäksi työnantajalla on velvollisuus antaa tietyissä tilanteissa esitys toimintasuunnitelmaksi muutosneuvottelujen

suunnitelmallisesta toteuttamisesta sekä muutosneuvottelujen jälkeen selvitys päätöksestä ja muutoksen arvioidusta ajankohdasta.

Yhteistoimintalaki sisältää myös luvut liikkeen luovutuksesta, sulautumisesta ja jakautumisesta (luku 4) sekä henkilöstön edustuksesta työnantajan hallinnossa (luku 5). Erinäisissä säännöksissä (luku 6) säädetään muun muassa henkilöstön edustajien oikeuksista ja salassapidosta. Lisäksi luku sisältää rangaistussäännökset (46 §) ja pykälän työntekijälle maksettavasta hyvityksestä tietyissä tilanteissa, joissa lakia ei ole noudatettu (44 §).

Tämän hallituksen esityksen valmisteluvaiheessa eduskunnan käsittelyssä on hallituksen esitys eduskunnalle laiksi yhteistoimintalain muuttamisesta (HE 198/2024 vp). Esityksessä ehdotetaan yhteistoimintalain soveltamisalaa nostettavaksi. Lakia sovellettaisiin jatkossa säännöllisesti vähintään 50 työntekijää työllistäviin yrityksiin, yhteisöihin ja sivuliikkeisiin. Muutoksen olisi tarkoitus tulla voimaan 1.7.2025.

2.6 Euroopan unionin lainsäädäntö

2.6.1 Euroopan unionin perusoikeuskirja

Euroopan unionin perusoikeuskirjassa vahvistetaan perusoikeudet, joita unionin ja sen jäsenvaltioiden on kunnioitettava pannessaan täytäntöön unionin lainsäädäntöä. Perusoikeuskirja on oikeudellisesti sitova väline, johon on sitouduttu Lissabonin sopimuksessa. Siinä perusoikeudet tunnustetaan nimenomaisesti ja perusoikeuksille annetaan näkyvä rooli unionin oikeusjärjestyksessä.

Perusoikeuskirjan 27 artiklassa säädetään työntekijöiden oikeudesta saada tietoja ja tulla kuulluksi yrityksessä. Artiklan mukaan työntekijöille tai heidän edustajilleen on asianmukaisilla tasoilla taattava mahdollisuus saada riittävän ajoissa tietoa ja tulla kuulluksi unionin oikeuden sekä kansallisten lainsäädäntöjen ja käytäntöjen mukaisissa tapauksissa ja niissä määrätyin edellytyksin.

Yksityiskohtaisempia säännöksiä työntekijöiden tai heidän edustajiensa oikeudesta saada tietoa ja tulla kuulluksi sisältyy useaan Euroopan unionin direktiiviin. Käsillä olevien lakiehdotusten kannalta näistä keskeisimpiä ovat:

- työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puitteista annettu Euroopan yhteisössä annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (2002/14/EY, jäljempänä *yhteistoimintamenettelydirektiivi*)
- työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä annettu neuvoston direktiivi (98/59/EY, jäljempänä *joukkovähentämisdirektiivi*)
- työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka yritys- tai liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä annettu neuvoston direktiivi (2001/23/EY, jäljempänä *liikkeenluovutusdirektiivi*)

2.6.2 Yhteistoimintamenettelydirektiivi

Yhteistoimintamenettelydirektiivin tarkoituksena on luoda yleiset puitteet, joilla asetetaan vähimmäisvaatimukset työntekijöiden oikeudelle saada tietoja ja tulla kuulluksi yhteisössä sijaitsevilla yrityksillä tai toimipaikoilla. Tiedottamista ja kuulemista koskevat yksityiskohtaiset säännöt määritellään ja toteutetaan kunkin jäsenvaltion kansallisen lainsäädännön ja työmarkkinasuhteissa vallitsevien käytäntöjen mukaisesti siten, että taataan niiden tehokkuus. Lisäksi tiedottamista ja kuulemista koskevia yksityiskohtaisia sääntöjä laadittaessa tai toteutettaessa työnantajan ja työntekijöiden edustajien on toimittava yhteistyön hengessä toistensa oikeuksia ja velvollisuuksia kunnioittaen ja ottaen samalla huomioon sekä yrityksen tai toimipaikan että työntekijöiden edut.

Direktiivin 2 artiklan määritelmien mukaan työnantajalla tarkoitetaan luonnollista henkilöä tai oikeushenkilöä, joka on osapuolena työntekijöiden työsopimuksissa tai työsuhteissa kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaisesti. Tiedottamisella taas tarkoitetaan sitä, että työnantaja toimittaa työntekijöiden edustajille tiedot, jotta näillä on mahdollisuus perehtyä käsiteltävään asiaan ja tarkastella sitä. Kuulemisen määritellään tarkoittavan näkemystenvaihtoa ja vuoropuhelua työntekijöiden edustajien ja työnantajan välillä.

Direktiiviä sovelletaan jäsenvaltion valinnan mukaan vähintään 50 työntekijän yrityksiin tai vähintään 20 hengen toimipaikkoihin. Lisäksi direktiivin soveltamisalaa koskevan 3 artiklan mukaan jäsenvaltiot voivat antaa erityissäännöksiä sellaisista yrityksistä tai toimipaikoista, joiden toiminnan päämäärä on suoraan ja olennaisilta osin poliittinen, ammatilliseen järjestäytymiseen liittyvä, uskonnollinen, hyväntekeväisyyteen liittyvä, koulutuksellinen, tieteellinen tai taiteellinen, taikka niiden päämäärä koskee tiedottamista tai mielipiteiden ilmaisua. Tällaisia säännöksiä voidaan antaa, jos tämän luonteisia säännöksiä on jo kansallisessa lainsäädännössä direktiivin tullessa voimaan.

Direktiivin 4 artiklassa veloitetaan jäsenvaltioita määrittelemään tiedottamista ja kuulemista koskevat yksityiskohtaiset säännöt. Artiklan 2 kohdassa määritellään, että tiedottaminen ja kuuleminen sisältää a) tiedottamisen yrityksen tai toimipaikan toiminnan viimeaikaisesta ja todennäköisestä kehityksestä sekä taloudellisesta tilanteesta; b) tiedottamisen ja kuulemisen yrityksen tai toimipaikan työllisyystilanteesta, sen rakenteesta ja todennäköisestä kehityksestä sekä mahdollisista suunnitelluista ennakkoivista toimenpiteistä erityisesti työpaikkojen ollessa uhattuina; c) tiedottamisen ja kuulemisen päätöksistä, jotka saattavat muuttaa merkittävästi työn organisointia ja työsopimussuhteita.

Artiklan 3 kohdassa veloitetaan antamaan tiedot asianmukaisena ajankohtana, asianmukaisin tavoin ja asianmukaisen sisällöisenä erityisesti sen mahdollistamiseksi, että työntekijöiden edustajat voivat riittävästi perehtyä asiaan ja valmistautua tarvittaessa kuulemiseen.

Artiklan 4 kohdan mukaan kuulemisen on tapahduttava: a) varmistaen, että ajankohta, keinot ja sisältö ovat asianmukaiset; b) käsiteltävästä asiasta riippuen soveltuvalla johdon ja edustuksen tasolla; c) työnantajan toimittamien tietojen sekä sellaisen lausunnon perusteella, jonka laatimiseen työntekijöiden edustajalla on oikeus; d) siten, että työntekijöiden edustajien on mahdollista tavata työnantaja ja saada mahdollisesti esittämänsä lausuntoon perusteltu vastaus; e) tarkoituksena saada aikaan sopimus päätöksistä, jotka perustuvat työnantajan johtamisvaltuuksiin.

Jäsenvaltiot voivat 5 artiklan mukaan myös antaa työmarkkinaosapuolten tehtäväksi neuvotella tiedottamista ja kuulemista koskevien järjestelmien yksityiskohtaisista säännöistä.

Direktiivi sisältää sääntelyä myös luottamuksellisten tietojen käsittelystä ja työntekijöiden edustajien suojasta (6 ja 7 artikla).

Oikeuksien suojaa koskevassa 8 artiklassa jäsenvaltiot veloitetaan säätämään aiheellisista toimenpiteistä sen varalta, että työnantaja tai työntekijöiden edustajat eivät noudata direktiiviä. Erityisesti on huolehdittava siitä, että riittävät hallinnolliset tai oikeudelliset menettelyt ovat käytettävissä direktiivistä johtuvien velvollisuuksien noudattamisen varmistamiseksi. Jäsenvaltioiden on niin ikään säädettävä asianmukaisista seuraamuksista, joita sovelletaan, jos työnantaja tai työntekijöiden edustajat rikkovat direktiivin säännöksiä. Seuraamusten on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia.

2.6.3 Joukkovähentämisdirektiivi

Joukkovähentämisdirektiiviin sisältyvät säännökset työnantajan velvollisuudesta neuvotella työntekijöiden edustajien kanssa sekä antaa heille tietoa harkitessaan työntekijöiden joukkovähentämistä eli irtisanomista taloudellisilla tai tuotannollisilla irtisanomisperusteilla. Direktiiviin sisältyy niin ikään säännökset suunnitellusta joukkovähentämisestä ilmoittamisesta toimivaltaiselle viranomaiselle. Vuoden 1998 joukkovähentämisdirektiivillä on kodifioitu kyseistä direktiiviä edeltävä, vuoden 1975 joukkovähentämisdirektiivi 3.

Direktiivin soveltamisala määräytyy sen 1 artiklan 1 kohdan a alakohtaan sisältyvän joukkovähentämisen määritelmän mukaan. Sen mukaan joukkovähentämisellä tarkoitetaan työnantajan toimeenpanemia irtisanomisia yhdestä tai useammasta syystä, joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin, kun irtisanomiset koskevat jäsenvaltion valinnan mukaan määrää, joka on:

i) joko 30 päivän aikana

– vähintään 10 yrityksissä, joissa tavallisesti on enemmän kuin 20 mutta vähemmän kuin 100 työntekijää,

– vähintään 10 prosenttia työntekijöistä yrityksissä, joissa tavallisesti on vähintään 100 mutta vähemmän kuin 300 työntekijää,

– vähintään 30 yrityksissä, joissa tavallisesti on vähintään 300 työntekijää,

ii) tai 90 päivän aikana vähintään 20 kyseisen yrityksen tavallisesta työntekijöiden määrästä riippumatta.

Laskettaessa vähennysten lukumäärää vähentämiseen rinnastetaan sellainen työsopimuksen päätyminen, joka tapahtuu työnantajan aloitteesta yhdestä tai useammasta syystä, ja joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin, jos vähentämiset koskevat vähintään viittä työntekijää. Joukkovähentämisdirektiiviä ei sovelleta määräaikaan työsopimukseen, ellei vähentäminen tapahdu ennen määräajan päättymistä tai tehtävien loppuun suorittamista, eikä julkisoikeudellisiin palvelussuhteisiin.

Tiedottamista ja neuvottelua koskevan 2 artiklan mukaan, kun työnantaja harkitsee työntekijöiden joukkovähentämistä, työnantajan on aloitettava hyvissä ajoin neuvottelut työntekijöiden edustajien kanssa sopimukseen pääsemiseksi. Näissä neuvotteluissa on käsiteltävä ainakin mahdollisuuksia joukkovähentämisen välttämiseksi tai niiden kohteena olevien työntekijöiden määrän rajoittamiseksi sekä seurausten pienentämiseksi käyttämällä sosiaalisia toimenpiteitä varsinkin vähentämisen kohteeksi joutuneiden työntekijöiden

työllistämiseksi tai kouluttamiseksi uudelleen. Jäsenvaltiot voivat säätää siitä, että työntekijöiden edustajat voivat käyttää asiantuntija-apua kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti.

Jotta työntekijöiden edustajilla on mahdollisuus tehdä rakentavia ehdotuksia, työnantajan on hyvissä ajoin neuvottelujen kuluessa:

a) annettava heille kaikki tarvittavat tiedot ja

b) aina ilmoitettava heille kirjallisesti:

i) suunnitellun vähentämisen syyt;

ii) vähennettävien työntekijöiden lukumäärä ja ryhmät;

iii) tavallisesti työssä olevien työntekijöiden lukumäärä sekä ryhmät, joihin he kuuluvat;

iv) aika, jonka kuluessa vähentäminen on määrä toteuttaa;

v) suunnitellut perusteet, joilla vähennettävät työntekijät valitaan, sikäli kun kansallinen lainsäädäntö ja/tai käytäntö antavat työnantajalle oikeuden päättää valinnasta;

vi) laskentamenetelmä, jolla lasketaan kaikki muut mahdolliset korvaukset vähentämisistä, paitsi ne korvaukset, jotka on vahvistettu kansallisessa lainsäädännössä ja/tai käytännössä.

Työnantajan on toimitettava toimivaltaiselle viranomaiselle vähintään jäljennös kirjallisen ilmoituksen niistä kohdista, joissa on b alakohdan i–v alakohdassa tarkoitetut tiedot.

Edellä todettuja velvollisuuksia on sovellettava riippumatta siitä, onko joukkovähentämisistä päättänyt yritys, jolla on määräysvalta työnantajaan nähden.

Joukkovähentämismenettelyä koskevan 3 artiklan mukaan työnantajan on kirjallisesti ilmoitettava toimivaltaiselle viranomaiselle kaikista suunnitelluista joukkovähentämisistä. Ilmoituksessa on oltava kaikki suunniteltuja joukkovähentämisistä ja 2 artiklassa tarkoitettuja työntekijöiden edustajien kanssa käytäviä neuvotteluja koskevat tarvittavat tiedot ja erityisesti vähentämisen syyt, vähennettävien työntekijöiden määrä, tavallisesti työllistettyjen työntekijöiden määrä ja aika, jonka kuluessa vähentäminen on määrä toteuttaa. Työnantajan on toimitettava työntekijöiden edustajille jäljennös viranomaiselle toimitetusta ilmoituksesta. Työntekijöiden edustajat voivat lähettää mahdollisia huomautuksiaan toimivaltaiselle viranomaiselle.

Joukkovähentämisdirektiivissä asetetaan aikaraja sille, missä ajassa työnantaja saa aikaisintaan toteuttaa suunnitellun työvoiman vähentämisen. Direktiivin 4 artiklan mukaan suunniteltua vähentämistä ei saa toteuttaa ennen kuin on kulunut 30 päivää työnantajan tekemästä ilmoituksesta toimivaltaiselle viranomaiselle eikä noudattamatta säännöksiä, jotka koskevat irtisanomiseen liittyviä yksilökohtaisia oikeuksia. Toimivaltaisten viranomaisten on käytettävä 1 kohdassa tarkoitettu aika pyrkien ratkaisemaan suunnitellusta joukkovähentämisestä aiheutuvat ongelmat.

Euroopan unionin tuomioistuin (jäljempänä myös unionin tuomioistuin, jolla viitataan tässä myös aiempaan Euroopan yhteisöjen tuomioistuimeen) oikeuskäytännössä on jossakin määrin otettu kantaa siihen, mistä ajankohdasta alkaen työnantajalla on velvollisuus ryhtyä

joukkovähentämisdirektiivin 2 artiklassa säädettyihin neuvotteluihin. Asiassa C-284/83 (Dansk Metalarbejderforbund ja Specialarbejderforbundet i Danmark) unionin tuomioistuimien on katsonut, että työnantajan neuvotteluvollisuus syntyy, kun työnantaja on harkinnut joukkovähentämistä tai laatinut joukkovähentämistä koskevan suunnitelman. Asiassa C-188/03 (Junk) oli kysymys muun muassa siitä, tarkoittaako joukkovähentämisdirektiivin käsite ”irtisanominen” työsuhteen irtisanomista työsuhteen päättävänä toimenä, vai työsuhteen päättymistä irtisanomisajan päätyttyä. Unionin tuomioistuimen mukaan työnantajan neuvottelujen ilmoittamisvelvollisuudet syntyvät ennen tämän päätöstä irtisanoa työ sopimukset. Direktiivin 2–4 artiklaa on näin ollen tulkittava siten, että irtisanomiseksi katsottava tapahtuma muodostuu työ sopimuksen irtisanomista koskevasta työnantajan tahdonilmaisesta.

Asiassa C-44/08 (Akavan Erityisalojen Ammattiliitto AEK ry ym.) oli kyse neuvotteluvetoisuuden ajankohdan määrittämisestä konsernissa. Unionin tuomioistuimen mukaan pääasiassa kysymyksessä olevan kaltaisissa olosuhteissa työnantajan on käynnistettävä neuvottelumenettely silloin, kun on tehty sellainen strateginen tai liiketoiminnallinen ratkaisu, joka pakottaa sen harkitsemaan tai suunnittelemaan joukkovähentämistä. Joukkovähentämisdirektiivin 2 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että se, että konsernissa tehdään sellaisia strategisia ratkaisuja tai toiminnan muutoksia, jotka pakottavat työnantajan harkitsemaan tai suunnittelemaan työntekijöiden joukkovähentämistä, synnyttää tälle työnantajalle velvollisuuden neuvotella työntekijöiden edustajien kanssa. Velvollisuus ryhtyä harkittua joukkovähentämistä koskeviin neuvotteluihin ei riipu siitä, pystyykö työnantaja jo antamaan työntekijöiden edustajille kaikki joukkovähentämisdirektiivin 2 artiklan 3 kohdan ensimmäisen alakohdan b alakohdassa vaaditut tiedot. Tapauksessa kyseessä olleessa konsernitilanteessa velvollisuus neuvotella työntekijöiden edustajien kanssa syntyy siinä tytäryhtiössä, joka on työnantaja, vasta, kun tämä tytäryhtiö, jossa työntekijöiden joukkovähentäminen voidaan toteuttaa, on yksilöity. Joukkovähentämisdirektiivin 2 artiklan 1 kohtaa yhdessä sen 2 artiklan 4 kohdan kanssa on tulkittava siten, että kun kysymyksessä on konserni, on tytäryhtiön, jota joukkovähentäminen koskee, saatettava neuvottelumenettely päätökseen, ennen kuin kyseinen tytäryhtiö mahdollisesti emoyhtiönsä antaman välittömän ohjeen perusteella irtisanoa niiden työntekijöiden työ sopimukset, joita tämä joukkovähentäminen koskee.

Asioiden C-149/16 (Socha ym.) ja C-429/16 (Ciupa ym.) taustalla olevissa tapauksissa oli kyse työnantajan taloudellisista ratkaisuista, joiden välittömänä tarkoituksena ei ollut tiettyjen työsuhteiden päättäminen, mutta joilla saattoi kuitenkin olla vaikutuksia tiettyjen työntekijöiden työpaikkoihin. Tapauksissa oli kyse työntekijöiden palkkaehtojen muuttamisesta irtisanomisen vaihtoehtona. Unionin tuomioistuin totesi, että jos työehtojen muuttamiseen johtavalla päätöksellä kyetään välttämään joukkovähentäminen, direktiivin 2 artiklassa säädetty neuvottelumenettely on aloitettava hetkellä, jolloin työnantaja harkitsee tällaisten muutosten tekemistä. Joukkovähentämisdirektiivin 2 artiklan 1 ja 2 kohtaa on tulkittava siten, että työnantajan on ryhdyttävä neuvotteluihin silloin, kun se harkitsee toteuttavansa yksipuolisesti ja työntekijöiden vahingoksi palkkaehtojen muutoksen, joka johtaa työsuhteen päättymiseen siinä tapauksessa, etteivät työntekijät hyväksy sitä, siltä osin kuin direktiivin 1 artiklan 1 kohdassa säädetty edellytykset täyttyvät.

2.6.4 Liikkeenluovutusdirektiivi

Liikkeenluovutusdirektiivissä säädetään työntekijöiden oikeuksien turvaamisesta tilanteessa, jossa yritys tai liike taikka yritys- tai liiketoiminnan osa luovutetaan toiselle työnantajalle sopimukseen tai sulautumiseen perustuvan luovutuksen kautta. Säännöksillä turvataan työntekijöiden työ sopimuksesta tai työsuhteesta johtuvien velvoitteiden siirtyminen työnantajalta luovutuksensaajalle. Direktiiviin sisältyy lisäksi säännöksiä tietojen antamisesta

työntekijöiden edustajille ja heidän kanssaan neuvottelemisesta. Työntekijöiden työsuhteiden ja niiden ehtojen siirtymistä luovuttajalta luovutuksensaajalle koskevat säännökset on pantu Suomessa kansallisesti täytäntöön työsopimuslain säännöksin. Tietojen antamista henkilöstön edustajille sekä neuvottelua koskevat säännökset sen sijaan sisältyvät yhteistoimintalakiin.

Liikkeenluovutusdirektiiviä sovelletaan taloudellista toimintaa harjoittaviin julkisiin tai yksityisiin yrityksiin siitä riippumatta tavoittelevatko ne voittoa. 4 Tietojen antamista ja neuvotteluja koskevat velvoitteet on kuitenkin mahdollista rajata koskemaan sellaisia yrityksiä ja liikkeitä, jotka täyttävät työntekijöiden lukumäärän osalta työntekijöitä edustavan kollegiaalisen elimen valintaa tai nimeämistä koskevat edellytykset. Tietojen antamista ja neuvottelemista koskevia säännöksiä on sovellettava siitä huolimatta, onko luovutukseen johtavan päätöksen tehnyt työnantaja itse vai työnantajan nimissä määräysvaltaa käyttävä yritys.

Tietojen antamista ja neuvottelua koskevat säännökset sisältyvät direktiivin III lukuun. Lukuun sisältyvän 7 artiklan 1 kohdan mukaan luovuttajan ja luovutuksensaajan on ilmoitettava niiden työntekijöidensä edustajille, joita luovutus koskee:

- luovutuksen ajankohta tai ehdotettu ajankohta,
- luovutuksen perusteet,
- luovutuksesta työntekijöille aiheutuvat oikeudelliset, taloudelliset ja sosiaaliset seuraukset ja
- suunnitellut, työntekijöitä koskevat toimenpiteet.

Luovuttajan on annettava tiedot työntekijöidensä edustajille hyvissä ajoin ennen luovutuksen toteuttamista. Myös luovutuksensaajan on annettava edellä mainitut tiedot työntekijöidensä edustajille hyvissä ajoin ja joka tapauksessa ennen kuin luovutus välittömästi vaikuttaa työntekijöiden työehtoihin ja -oloihin. Jos yrityksessä tai liikkeessä ei ole työntekijöiden edustajia valittuna, on edellä luetellut tiedot annettava etukäteen niille työntekijöille, joita asia koskee.

Direktiivin 7 artiklan 2 kohdan mukaan, kun luovuttaja tai luovutuksensaaja suunnittelee työntekijöitään koskevia toimenpiteitä, hänen on hyvissä ajoin neuvoteltava työntekijöiden edustajien kanssa tällaisista toimenpiteistä sopimuksen aikaansaamiseksi.

2.5 Muu kansainvälinen sääntely

2.5.1 Euroopan sosiaalinen peruskirja

Euroopan sosiaalisen peruskirjan (SopS 80/2002) tavoitteena on turvata ja edistää sosiaalisia oikeuksia Euroopassa asettamalla sopimusvaltioille vähimmäisvaatimuksia, joihin niiden on sitouduttava. Sopimus sisältää useita artikloita, jotka koskevat työntekijöiden ja heidän edustajiensa oikeuksia. Yhteistoiminnan kannalta keskeisiä ovat 21, 22 ja 29 artikla.

Sopimuksen 21 artikla sisältää määräyksiä oikeudesta tiedonsaantiin ja yhteisiin neuvotteluihin. Artiklan mukaan työntekijöiden tai heidän edustajansa pitäisi kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti saada säännöllisesti tai sopivana ajankohtana ymmärrettävällä tavalla tietoa yrityksen taloudellisesta tilanteesta. Samoin työntekijöiden pitäisi saada hyvissä ajoin neuvotella sellaisten ehdotettujen päätösten osalta, jotka voivat olennaisesti vaikuttaa työntekijöiden etuihin ja erityisesti yrityksen työllisyystilanteeseen.

Sopimuksen 22 artikla sisältää sääntelyä, joka koskee oikeutta osallistua työoloja ja työympäristöä koskevaan päätöksentekoon sekä niiden parantamiseen. Sopimuksessa sitoutetaan näiden oikeuksien varmistamiseksi sellaisiin toimiin, joiden avulla työntekijöillä tai heidän edustajillaan on kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti mahdollisuus edistää työoloja, työn järjestämistä ja työympäristöä koskevien päätösten ja parannusten tekemistä, työterveyden ja -turvallisuuden suojelua yrityksessä, sosiaali- ja kulttuuripalvelujen ja etujen järjestämistä yrityksessä sekä näihin asioihin liittyvien määräysten noudattamisen valvontaa.

Peruskirjan 29 artikla velvoittaa työnantajaa toimimaan joukkoyhteistyötapauksissa siten, että työntekijöiden oikeutta saada tietoa ja neuvotella voidaan käyttää tehokkaalla tavalla. Sen varmistamiseksi työnantajalla on velvollisuus antaa tietoa ja neuvotella työntekijöiden edustajien kanssa hyvissä ajoin ennen joukkoyhteistyötoimia niistä tavoista ja keinoista, joilla joukkoyhteistyötoimet voidaan välttää tai niiden esiintymistä rajoittaa ja niiden seurauksia lieventää. Sopimuksessa mainitaan esimerkkinä näistä keinoista sosiaaliset toimet, joiden tavoitteena on erityisesti helpottaa kyseisten työntekijöiden sijoittamista muihin tehtäviin tai uudelleen kouluttamista.

Euroopan sosiaalisen peruskirjan soveltamista valvova ja tulkitseva Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitea on tulkintakäytännössään todennut 29 artiklan osalta, että työntekijöiden käytettävissä tulee olla mahdollisuus turvautua hallinnollisiin tai oikeudellisiin menettelyihin varmistaakseen sen, että yhteistyötoimia ei toteuteta ennen kuin neuvotteluvelvollisuus on toteutettu. Komitea on pyytänyt Suomea vastaamaan seuraavan kerran kyseistä artiklaa koskevassa määräaikaishetimituksessaan, millaisia ennaltaehkäiseviä keinoja Suomessa on olemassa, jotta joukkoyhteistyötoimia ei toteuteta ennen kuin työntekijöiden kanssa on neuvoteltu. Aiemmin neuvotteluvelvoitteen laiminlyöntiin on liittynyt työvoiman käytön vähentämistä koskevien neuvotteluiden kohdalla hyvitysseuraamus. Yhteistoiminta-lain esitöissä on arvioitu, että hyvitysseuraamuksen uhka voi toisaalta olla tehokas keino saada työnantajat noudattamaan neuvotteluvelvoitetta. Toisaalta se voi myös jähkittää neuvotteluiden kulkua, koska yhteistoiminnan fokus siirtyy virheiden välttämiseen hyvitysseuraamuksen pelossa. Hyvitysseuraamus sisältyy myös uuteen yhteistoimintalakiin. Säännöstä on siinä muutettu siten, että hyvityksen suuruutta määrättäessä on jatkossa otettava huomioon myös laiminlyönnin moitittavuus sekä työnantajan pyrkimykset korjata menettelynsä. Tällä muutoksella on haluttu vähentää hyvitysseuraamuksen kielteisiä vaikutuksia neuvotteluiden kulkuun ja parantaa kokemusta neuvotteluiden aitoudesta, mikä on ollut aiemman lainsäädännön osalta merkittävän kritiikin kohteena. Lisäksi muutoksilla on haluttu luoda työnantajalle kannuste korjata laiminlyöntinsä seurauksia. Esitöistä on näin ollen pääteltävissä, että uudella yhteistoimintalalla on pyritty parantamaan 29 artiklassa tarkoitettua säännösten ennaltaehkäisevyyttä.

2.5.2 Kansainvälisen työjärjestön yleissopimus 158

Kansainvälisen työjärjestön (ILO) yleissopimus 158 koskee työnantajan toimesta tapahtuvaa palvelussuhteen päättämistä (SopS 114/1992; HE 218/1983 vp ja HE 87/1991 vp). Yleissopimus sisältää sopimusmääräyksiä, jotka koskevat työntekijöiden edustajien kuulemistä ja asianomaisille viranomaisille ilmoittamista. Nämä sopimusmääräykset ovat sisällöltään hyvin samankaltaisia kuin työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä annettu neuvoston direktiivi 98/59/EY (joukkoyhteistyödirektiivi), joka ei koske julkista sektoria.

Sopimuksen 13 artikla sisältää työnantajalle asetetun tietojenanto- ja neuvotteluvelvoitteen silloin, kun se harkitsee palvelussuhteiden päättämistä taloudellisista, teknologisista, rakenteellisista tai muista samankaltaisista syistä. Artiklan mukaan työnantajan tulee tällöin:

a) antaa asianomaisille työntekijöiden edustajille hyvissä ajoin asiaa koskevat tiedot, muun muassa palvelussuhteiden päättämisperusteista, niiden työntekijöiden määrästä ja ryhmistä, joita asia tulee koskemaan ja siitä ajasta, jonka kuluessa palvelussuhteiden päättäminen aiotaan toteuttaa;

b) antaa kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti asianomaisille työntekijöiden edustajille mahdollisimman varhaisessa vaiheessa tilaisuus neuvotteluun toimenpiteistä, joilla voitaisiin välttyä palvelussuhteiden päättämiseltä tai rajoittaa päätettävien palvelussuhteiden lukumäärä mahdollisimman pieneksi, sekä toimenpiteistä, joilla voitaisiin lieventää päättämisestä asianomaisille työntekijöille aiheutuvia epäedullisia seurauksia, esimerkiksi mahdollisuuksista sijoittaa heidät muuhun työhön.

Yleissopimuksen 14 artikla koskee ilmoittamista asianomaisille viranomaisille tilanteissa, joissa työnantaja harkitsee palvelussuhteiden päättämistä taloudellisista, teknologisista, rakenteellisista tai muista samankaltaisista syistä. Artiklan mukaan työnantajan tulee tällöin työnantajan kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti ilmoittaa asiasta mahdollisimman varhaisessa vaiheessa asianomaiselle viranomaiselle ja antaa asiaa koskevat tiedot, niihin luettuna kirjallinen selostus palvelussuhteiden päättämisperusteista, niiden työsuhteiden lukumäärästä ja ryhmistä, joita päättämiset todennäköisesti tulevat koskemaan, ja siitä ajanjaksosta, jonka kuluessa päättämiset aiotaan toteuttaa. Lisäksi työnantajan tulee ilmoittaa asianomaiselle viranomaiselle näistä palvelussuhteiden päättämisistä kansallisessa lainsäädännössä määriteltävän vähimmäisajan kuluessa ennen ryhtymistä palvelussuhteiden päättämisiin.

Sekä 13 artikla että 14 artikla sisältävät sopimusmääräyksen, jonka mukaan niiden soveltaminen voidaan kansallisessa lainsäädännössä rajata niin, että se koskee vain tapauksia, joissa niiden työntekijöiden lukumäärä, joiden työsuhteen päättämistä harkitaan, on vähintään määrätyn suuruinen tai muodostaa määrätyn osan yrityksen työntekijöistä.

3 Tavoitteet

Esityksen tavoitteena on edistää evankelis-luterilaisen kirkon työpaikoilla työnantajan ja henkilöstön yhteistoimintaa, henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia sekä yhteisesti tehtävää kehitystyötä. Työnantajan ja henkilöstön välistä luottamusta pyritäisiin lisäämään vuoropuhelun kautta. Työnantajan ja henkilöstön yhteinen työ sekä henkilöstön osaamisen kehittäminen olisivat hyödyksi molemmille osapuolille ja siten koko organisaatiolle. Kehitystyössä kiinnitettäisiin huomiota myös työhyvinvointiin, millä olisi laajasti merkitystä sekä työnantajalle että työntekijöille yksilöinä esimerkiksi työpaikan hyvän ilmapiirin ylläpitämisen kautta. Työhyvinvoinnin kasvattaminen voisi niin ikään vähentää poissaoloja ja lisätä työntekijöiden työmotivaatiota.

4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset

4.1 Keskeiset ehdotukset

4.1.1 Laki evankelis-luterilaisen kirkon yhteistoiminnasta

4.1.1.1 Johdanto

Esityksessä ehdotetaan, että säädettäisiin uusi laki evankelis-luterilaisen kirkon yhteistoiminnasta. Lailla korvattaisiin nykyinen Kirkon yhteistoimintasopimus. Laki vastaisi pitkälti yksityiselle sektorille säädettyä yhteistoimintalakia, mutta eroaisi kyseisen lain säännöksistä kirkon työntekijöiden julkisoikeudellisen luonteen vuoksi. Ehdotetun lain tulkinnassa ja soveltamisessa voitaisiin pääsääntöisesti apuna käyttää yksityisen sektorin yhteistoimintalain pohjalta tehtyjä tulkintalinjauksia.

Tarkoituksena olisi vahvistaa toimintakulttuuria, jossa keskeistä olisi sekä jatkuva vuoropuhelu että muutostilanteissa käytävät neuvottelut. Ehdotetun kirkon yhteistoimintalain mukainen vuoropuhelu vastaisi sisällöltään yhteistoimintasopimuksessa tarkoitettua jatkuvaa yhteistoimintaa. Muutostilanteita koskeva neuvottelumenettely kohdistuisi puolestaan nykyistä laajempaan alaan. Lakiehdotukseen sisältyvä säännös työyhteisön kehittämissuunnitelmasta korvaisi nykyisen ammatillisen osaamisen kehittämissopimuksen.

Esityksessä ehdotetaan omaksuttavaksi muun yhteistoimintalainsäädännön mukainen seuraamusjärjestelmä. Uutta olisivat siviilioikeudellinen hyvitysseuraamus ja rikosoikeudellinen seuraamus tilanteissa, joissa työnantaja tai tämän edustaja on tahallaan tai huolimattomuudesta rikkonut lain velvoitteita. Rikosoikeudellisia seuraamuksia koskevan sääntelyn olisi tarkoitus vastata muita julkisyhteisöjä koskevaa sääntelyä.

4.1.1.2 Soveltamisala

Esityksessä ehdotetaan kirkon yhteistoimintalain soveltamisalan rajaamista sellaisiin kirkon ja seurakuntien työntekijöihin, joiden palveluksessa on säännöllisesti yhteensä vähintään 20 viranhaltijaa tai työntekijää. Soveltamisalarajaus perustuisi yhteistoimintamenettelydirektiivin 3 artiklan 1 kohdan b alakohdassa säädettyyn soveltamisalaan, jonka mukaan direktiiviä sovelletaan toimipaikkoihin, joiden palveluksessa on yksittäisessä jäsenvaltiossa vähintään 20 työntekijää.

Soveltamista koskevan rajauksen asettaminen 20 henkilöön ei katsota heikentävän työntekijöiden suojan yleistä tasoa yhteistoimintamenettelydirektiivin soveltamisalalla. Vaikka ehdotetun kirkon yhteistoimintalain soveltamisala poikkeaisikin jatkossa Kirkon yhteistoimintasopimuksen mukaisesta soveltamisalasta, sen piiriin kuuluisi 45 % seurakuntatalouksista, joissa työskentelee 86 % kirkon henkilöstöstä. Laki korvaisi myös ammatillisen osaamisen kehittämissopimuksen, joka velvoittaa sellaista työnantajaa, jonka henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 20.

Yhteistoimintamenettelydirektiivin johdannon mukaan direktiivin tarkoitus on välttää sellaisten hallinnollisten, rahoituksellisten ja oikeudellisten velvoitteiden asettamista, jotka haittaisivat henkilöstömäärältään pienten yksiköiden kehitystä (johdannon kohta 19). Siten samalla, kun yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvia asioita sekä seuraamusjärjestelmää kehitetään vastaamaan yksityisen sektorin yhteistoimintalain sääntelyä, on perusteltua rajata myös lain soveltamisalaa. Kyseessä ei siten ole sellainen heikennys, että se vaikuttaisi kansalliseen

säännösten kokonaisuuteen (yhteistoimintamenettelydirektiivin 9 artiklan 4 kohta, EIT Angellidaki, yhdistetyt asiat C-378/07-C-380/07, kohta 140).

4.1.1.3 Vuoropuhelu

Seurakuntien jäsenkehitys ja niukkenevat taloudelliset resurssit, samoin kuin toimintaympäristön muutokset, kuten digitalisaation nopea eteneminen aiheuttavat jatkuvan muutospaineen seurakuntien ja kirkon viranomaisten toimintatapaan ja työhön. Jotta kirkkotyönantajan kyky sopeutua muutoksiin sekä toisaalta tarve kehittää toimintaansa ja työyhteisön toimivuutta olisi riittävä, tarvitaan työnantajan ja henkilöstön välille jatkuvaa vuorovaikutusta. Jatkuvan vuoropuhelun kautta pidetään yllä myös henkilöstön vaikuttamismahdollisuuksia ja asemaa työpaikoilla.

Esityksessä ehdotetaan, että työnantajan ja henkilöstön edustajien välillä olisi järjestettävä jatkuvaa vuoropuhelua työnantajan tilanteesta sekä työnantajan toiminnan ja työyhteisön kehittämiseksi. Säännökset vuoropuhelusta korvaisivat nykyisen Kirkon yhteistoimintasopimuksen jatkuvaa yhteistoimintaa koskevat määräykset. Jatkuvuus tarkoittaisi sitä, että työnantajan ja henkilöstön välisiä kokouksia olisi järjestettävä vähintään neljännesvuosittain. Pienemmissä organisaatioissa, joissa palvelussuhteessa on alle 30 työntekijää, kokous tulisi pitää kaksi kertaa vuodessa.

Vuoropuhelun teemoista säädettäisiin yleisellä tasolla. Vuoropuhelu koskisi työnantajan kehitysnäkymiä ja taloudellista tilannetta, työpaikan sääntöjä, käytäntöjä ja toimintaperiaatteita, työvoiman käyttötapoja ja henkilöstön rakennetta, osaamistarpeita ja osaamisen kehittämistä sekä työhyvinvoinnin ylläpitämistä ja edistämistä. Työpaikkatasolla ratkaistaisiin, mitkä olisivat tarkemmin näiden asiakokonaisuuksien sisällä ne konkreettiset teemat, joista vuoropuhelua käytäisiin. Vuoropuhelussa käsiteltäisiin myös eräitä muuhun lainsäädäntöön perustuvia yhteistoimintavelvoitteita.

Ehdotettu sääntely mahdollistaisi työnantajalle ratkaisuvallan sen suhteen, minkälaisia käytännön järjestelyitä ja puitteita vuoropuhelun toteuttamiseksi luotaisiin. Esimerkiksi seurakunnat ja seurakuntayhtymät voisivat halutessaan kytkeä vuoropuhelut osaksi henkilöstöstrategisia prosessejaan tai päätyä luomaan pysyviä rakenteita, kuten yhteistyötoimikuntia vuoropuhelun systemaattiseksi toteuttamiseksi. Lisäksi työnantaja voisi yhdessä henkilöstön edustajien kanssa kehittää pidempiaikaisia suunnitelmia toiminnan kehittämiseksi ja vuoropuheluteemojen läpikäymiseksi. Ehdotetun kirkon yhteistoimintalain kannalta olisi kuitenkin riittävää, että työnantaja ja henkilöstön edustajat järjestäisivät säännönmukaisesti kokouksia, joissa laissa tarkoitettuja kysymyksiä käsitellään ilman erityisiä rakenteita. Jos työpaikoilla on jo nykyisen Kirkon yhteistoimintasopimuksen mukainen yhteistyötoimikunta, ehdotettu sääntely ei edellyttäisi näiden rakenteiden purkamista. Perusteltua olisi, että voimassa olevat rakenteet säilytettäisiin. Oleellista kuitenkin olisi, että laissa tarkoitettu vuoropuhelu toteutuisi sisällöllisesti ja laadullisesti valituissa rakenteissa.

Ehdotetulla sääntelyllä pyrittäisiin ottamaan huomioon se, että kirkon työnantajat ovat eri kokoisia ja ne toimivat myös kirkon hallinnon eri tasoilla, jolloin niiden luonteessa ja tehtävissä on erilaisia piirteitä. Myös henkilöstön tarpeet voivat olla hyvin eriluonteisia esimerkiksi taustakoulutuksen tasosta tai henkilöstön ikärakenteesta riippuen. Lisäksi työpaikkojen lähtötaso työnantajan ja henkilöstön välisessä vuorovaikutuksessa voi olla erilainen. Näistä syistä johtuen kunkin työpaikan olisi itse löydettävä soveltuvimmat tavat toteuttaa yhteistoimintaa lainsäädännön asettaessa sille kuitenkin sisällölliset ja laadulliset reunaehdot.

Voimassa olevan yhteistyösopimuksen aikana on herännyt kysymyksiä muun muassa työnantajan ja henkilöstön välisen vuorovaikutuksen oikea-aikaisuudesta. On pohdittu, missä määrin ja milloin työnantaja voi käsitellä henkilöstönsä kanssa sellaisia mahdollisia kehityskulkuja, joilla voi olla vaikutusta työntekijän asemaan tai jotka voivat johtaa työvoiman käytön vähentämiseen. Työnantajan ja henkilöstön välisen yhteistoiminnan kannalta olisi tarkoituksenmukaista, että näitä kysymyksiä käsiteltäisiin mahdollisimman aikaisessa vaiheessa. Henkilöstö tulisi esimerkiksi ottaa mukaan keskusteluun seurakunnan tilanteesta, kun seurakunnan taloudellinen, hallinnollinen tai toiminnallinen tilanne alkaisi täyttää seurakuntajaon muutoksen edellyttämiä kriteereitä. Aiemmin henkilöstö on saatettu ottaa mukaan keskusteluun vasta siinä vaiheessa, kun suunnitelmat muun muassa seurakuntajaon muutokseksi ovat olleet jo hyvin pitkällä.

Esityksessä ehdotetaan, että kirkon työnantajat järjestäisivät jatkuvaa vuoropuhelua työnantajan kehitysnäkymistä. Tarkoituksena olisi, että osana tätä vuoropuhelua työnantaja ja henkilöstön edustaja voisivat käsitellä avoimesti työnantajan tilannetta ja tarvittaessa myös sellaisia skenaarioita, joihin liittyisi työvoiman käytön vähentäminen. Tässä mielessä vuoropuhelu ja muutosneuvottelut muodostaisivat jatkumon.

Toisin kuin Kirkon yhteistoimintasopimus, ehdotettu kirkon yhteistoimintalaki ei koskisi työsuojelun valvontaan liittyvien yhteistoiminta-asioiden käsittelyä. Niistä keskustellaan jatkuvassa yhteistoiminnassa samoin menettelyin kuin muistakin jatkuvan yhteistoiminnan piiriin kuuluvista asioista. Käytännössä jatkossa olisi mahdollista jatkaa nykyisenkaltaisella yhteistoiminnan organisaatiolla myös tältä osin, jolloin yhteistoimintaa hoitava toimikunta voisi toimia myös työsuojelun valvontalain mukaisena työsuojelutoimikuntana. Tämä edellyttäisi kuitenkin asiasta sopimista virka- ja työehtosopimuksessa. Tätä voidaan pitää tarkoituksenmukaisena menettelynä erityisesti pienissä seurakunnissa, mutta myös isommissa organisaatioissa. Myös työsuojeluasioiden yhteistoimintaorganisaatio voisi siten pysyä pitkälti ennallaan.

4.1.1.4 Työyhteisön kehittämissuunnitelma

Ehdotettu kirkon yhteistoimintalaki sisältäisi velvoittavan säännöksen työyhteisön kehittämissuunnitelmasta. Säännös korvaisi nykyisen ammatillisen osaamisen kehittämissopimuksen. Voimassa oleva sopimus velvoittaa sellaista työnantajaa, jonka henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 20.

Esityksessä ehdotetaan, että työnantajan olisi yhteistyössä henkilöstön edustajan kanssa laadittava työyhteisön kehittämissuunnitelma ja ylläpidettävä sitä työyhteisön pitkäjänteiseksi ja suunnitelmalliseksi kehittämiseksi. Työyhteisön kehittämissuunnitelmaan sisältyisi osin vastaavanlaisia asioita kuin voimassa olevan sopimuksen mukaiseen koulutussuunnitelmaan. Henkilöstön osaamisen kehittämisen lisäksi suunnitelman tarkoituksena olisi lisäksi kiinnittää huomiota työyhteisön hyvinvointia tukeviin kysymyksiin samoin kuin työvoiman käyttötapoihin.

Työyhteisön kehittämissuunnitelma laadittaisiin ja sitä ylläpidettäisiin osana osaamisen kehittämistä, työhyvinvoinnin ylläpitämistä ja edistämistä sekä työvoiman käyttötapoja ja henkilöstön rakennetta koskevaa vuoropuhelua. Työyhteisön kehittämissuunnitelma toimisi mainittuja asioita koskevan vuoropuhelun työkaluna. Työyhteisön kehittämissuunnitelmaan kirjattaisiin myös ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevat periaatteet.

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986, jäljempänä tasa-arvolaki) ja yhdenvertaisuuslain (1325/2014) mukaiset suunnitelmat voitaisiin toteuttaa työyhteisön

kehittämissuunnitelman osana. Jos työnantaja irtisanoisi työntekijöitä taloudellisin tai tuotannollisin perustein, työyhteisön kehittämissuunnitelmaan olisi tehtävä tarvittavat muutokset vuoropuhelun yhteydessä muutosneuvotteluiden päätyttyä. Kehittämissuunnitelmaan kuuluu muun muassa henkilöstön osaamistarpeiden kuvaus osana työyhteisön nykytilan kuvausta. Tällainen menettely vastaisi sopimuksen mukaista nykytilaa.

4.1.1.5 Neuvotteluelvoite muutostilanteissa

Voimassa olevassa Kirkon yhteistoimintasopimuksessa on määräyksiä yhteistoimintamenettelystä työvoiman käytön vähentämiseen liittyvissä tilanteissa (tutamenettely). Esityksessä ehdotetaan, että kirkon yhteistoimintalakiin sisältyisi neuvotteluelvoitetta koskeva luku, joka koskisi sekä työvoiman käytön vähentämisen että muiden olennaisten henkilöstövaikutusten johdosta käynnistettäviä neuvotteluja. Tältä osin neuvotteluelvoite siis laajenisi nykyisestä. Tarkoituksena olisi tulkita muutosneuvottelujen edellytyksiä samalla tavoin sekä yksityisellä että julkisella sektorilla. Neuvotteluita kutsuttaisiin muutosneuvotteluiksi.

Muutosneuvottelujen edellytykset vastaisivat yksityisellä ja julkisella sektorilla sovellettavaa sääntelyä eli neuvotteluja edeltäisi neuvotteluesitys ja tietojen antaminen. Neuvotteluissa käsiteltäisiin ainakin henkilöstöön kohdistuvien toimenpiteiden perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja. Henkilöstön edustajalla olisi oikeus esittää kirjallisia ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja, joita olisi käsiteltävä muutosneuvotteluissa. Neuvottelut olisi kirjattava ja työnantajan olisi annettava selvitys arvioimansa päätöksen sisällöstä.

Työvoiman käytön vähentämistä koskevien neuvotteluiden osalta säädettäisiin eräistä lisävaatimuksista koskien annettavia tietoja, käsiteltäviä asioita ja neuvotteluaikaa. Lisäksi työnantajan olisi laadittava toimintasuunnitelma neuvottelumenettelystä ja irtisanottavien työntekijöiden uudelleen työllistämiseksi tähtäävistä toimenpiteistä.

Työnantajan olisi neuvoteltava työvoiman käytön vähentämistä koskevien säännösten mukaisesti myös sellaisessa tilanteessa, jossa työnantaja harkitsee muuttavansa yhden tai useamman viranhaltijan viran tehtäviä olennaisesti tai työntekijän työsopimuksen olennaista ehtoa yksipuolisesti taloudellisella tai tuotannollisella irtisanomisperusteella. Muutosneuvottelut olisi käytävä myös silloin, jos työnantaja harkitsisi olennaisia muutoksia esimerkiksi työmenetelmissä tai työtilojen järjestelyissä. Edellytyksenä neuvotteluelvoitteelle olisi tällöin se, että muutokset johtuvat laissa erikseen määritellyistä syistä ja ne ovat objektiivisesti arvioiden olennaisia. Muutosneuvotteluihin ei olisi velvollisuutta, jos muutos ei vaikuttaisi olennaisesti viranhaltijan tai työntekijän asemaan.

Työnantajalla voisi olla tarve muutosneuvotteluiden kestäessä muuttaa suunnitelmaansa esimerkiksi neuvotteluiden aikana esille tulleiden asioiden vuoksi. Olosuhteet ovat voineet muuttua tai neuvotteluissa on voinut ilmetä uusia vaihtoehtoja toimenpiteille. Kun kysymys on yhdestä neuvottelumenettelystä, voitaisiin muutos toteuttaa neuvotteluesitystä täydentämällä. Jos neuvottelut koskisivat täydentämisen jälkeen myös työvoiman käytön vähentämistä, kiinnittyisivät esimerkiksi neuvotteluaikaa koskevat vaatimukset täydennetyn neuvotteluesityksen antamiseen.

Muutosneuvottelujen aloitusajankohdasta ehdotetaan säädettäväksi omassa nimenomaisessa pykälässään. Pykälä koskisi sekä työvoiman käytön vähentämistä koskevien muutosneuvottelujen että olennaisia henkilöstövaikutteisia muutoksia koskevien muutosneuvotteluiden aloittamista. Muutosneuvotteluiden lisäksi laissa säädettäisiin myös liikkeen luovutukseen ja organisaatorakenteen muutokseen liittyvistä

tiedottamisvelvollisuuksista henkilöstön edustajille sekä velvollisuudesta vastata heidän esittämiinsä tarkentaviin kysymyksiin. Nämä säännökset täydentäisivät muutosneuvotteluja koskevia säännöksiä.

4.1.1.6 Henkilöstön tiedonsaannin ja vaikutusmahdollisuuksien turvaaminen

Jatkuvan vuoropuhelun kohteena olevat asiakokonaisuudet määriteltäisiin yleisellä tasolla, jolloin henkilöstön edustajien tiedonsaantioikeus kytkeytyisi kulloinkin vuoropuhelussa käsiteltävään teemaan. Näitä tietoja ei olisi laissa yksilöity. Vuoropuhelun kohteena olevien asiakokonaisuuksien laaja-alaisuudesta johtuen lainsäädännössä ei voida ennakoida kaikkia kysymyksiä, joita vuoropuhelussa tultaisiin käsittelemään.

Työnantajan olisi ennen vuoropuhelun toteuttamista annettava henkilöstön edustajalle vuoropuhelun tuloksellisen käymisen kannalta tarpeelliset tiedot. Työnantajan oma-aloitteista tiedonantovelvoitetta täydentäisi myös henkilöstön edustajan oikeus pyytää ja saada muutakin tietoa, jota voidaan pitää tarpeellisena vuoropuhelun kannalta. Lisäksi eräitä tietoja työnantajan olisi annettava vuosittain riippumatta siitä, käydäänkö asiasta vuoropuhelua. Tämän tietojenantovelvollisuuden tarkoituksena olisi tuottaa henkilöstön edustajalle riittävä käsitys työpaikan tilanteesta ja olosuhteista.

Jatkuva ja säännönmukainen vuoropuhelu edistäisi henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia. Vuoropuhelun toteuttaminen olisi lähtökohtaisesti työnantajan vastuulla. Käytännössä työpaikoilla voitaisiin sopia siitä, millä tavalla ja missä järjestyksessä erilaisia asiakokonaisuuksia käsitellään. Lisäksi henkilöstön edustajalla olisi aloiteoikeutensa turvin oikeus nostaa tarpeelliseksi katsomiaan asioita vuoropuhelun kohteeksi. Tiedonkulkua ja vaikutusmahdollisuuksia turvattaisiin myös muutosneuvotteluilla. Erikseen olisi säännelty tiedottamisesta liikkeen luovutuksen ja organisaatorakenteen muutoksen yhteydessä.

4.1.1.7 Seuraamusjärjestelmä

Voimassa olevan Kirkon yhteistoimintasopimuksen mukaan sopimuksen soveltamista koskevat erimielisyydet ratkaistaan ensisijaisesti neuvottelumenettelyllä ja vasta pääsopijapuolten välisten neuvottelujen jälkeen asiasta voi nostaa kanteen työtuomioistuimessa. Esityksessä ehdotetaan tähän muutosta. Kirkon yhteistoimintalain seuraamusjärjestelmä rakentuisi ehdotetun sääntelyn myötä jatkossa osin siviilioikeudelliselle hyvitysseuraamukselle ja osin rikosoikeudelliselle seuraamukselle. Tämä tarkoittaisi seuraamusjärjestelmän yhtenäistämistä muiden alojen yhteistoimintamenettelysääntelyn kanssa.

Työnantajalle, joka olisi irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikaistanut työntekijän taikka yksipuolisesti muuttanut työntekijän työopimuksen tai viranhaltijan virkamääräyksen olennaista ehtoa jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta, mitä neuvotteluiden osalta on laissa säädetty, seuraisi hyvitysseuraamus. Hyvitys maksettaisiin muutoksen kohteena olevalle työntekijälle tai viranhaltijalle. Hyvityksen suuruuteen vaikuttaisivat muun muassa rikkomuksen laatu ja laajuus sekä sen moitittavuus, työnantajan pyrkimykset korjata menettelynsä sekä viranhaltijaan tai työntekijään kohdistuneen toimenpiteen laatu. Rikkomuksen moitittavuutta arvioitaessa voitaisiin antaa painoarvoa sille, missä määrin työnantajan menettelyä objektiivisesti arvioiden voitaisiin pitää vallinneissa olosuhteissa moitittavana. Hyvityksen suuruutta määrittäessä otettaisiin huomioon myös työnantajan pyrkimykset korjata menettelynsä. Säännöksen tarkoituksena olisi kannustaa työnantajaa korjaamaan menettelyissä tapahtuneen virheen seuraamuksia oma-aloitteisesti. Hyvityksen määrää arvioitaessa voitaisiin ottaa huomioon myös muita pykälässä mainittuihin asioihin rinnastettavia seikkoja.

Muilta osin seuraamusjärjestelmä perustuisi rikosoikeudelliseen seuraamusjärjestelmään. Rikosoikeudellinen seuraamusjärjestelmä noudattaisi muiden julkisyhteisöjen yhteistoimintalakien mukaista vastaavaa sääntelyä. Rikosoikeudellinen vastuu koskisi muutosneuvotteluita koskevia velvoitteita, joista ei ole erikseen säädetty hyvitysseuraamusta. Vuoropuhelua koskevien velvoitteiden osalta esityksessä ehdotetaan, että rangaistavaa olisi tilanne, jossa työnantaja laiminlöisi jotakin erikseen säädettyjä vuoropuheluelvoitteita.

4.2 Pääasialliset vaikutukset

4.2.1 Taloudelliset vaikutukset

4.2.1.1 Kirkon työnantajat

Ehdotetulla sääntelyllä olisi jonkin verran lisäkustannuksia lain soveltamisalaan kuuluville kirkon työnantajille. Lisäys johtuisi henkilöstön kanssa käytävien muutosneuvottelujen ja jatkuvan vuoropuhelun alaan kuuluvien asioiden laajenemisesta nykyisestä tilanteesta. Kustannusten suuruus riippuisi siitä, kuinka neuvottelut työpaikoilla järjestettäisiin sekä siitä, kuinka laajasti työnantaja olisi jo aiemmin käsitellyt asioita yhteistyötoimikunnassa.

Työnantajan ja henkilöstön edustajan olisi käytävä vuoropuhelua vähintään neljännesvuosittain, jollei toisin sovittaisi. Jos työnantajan palveluksessa työskentelee alle 30 työntekijää, vuoropuhelua olisi lähtökohtaisesti käytävä kahdesti vuodessa. Vuoropuhelu ja siihen liittyvät valmistelutoimenpiteet aiheuttaisivat työnantajille kustannuksia.

Työnantajalle aiheutuvat kustannukset muodostuisivat ensinnäkin siitä työpanoksesta, jonka työnantajan edustaja käyttää vuoropuhelun suunnitteluun, valmistautumiseen, kokousjärjestelyihin, tietojen antamiseen sekä varsinaiseen vuoropuheluun, sen kirjaamiseen ja siitä tiedottamiseen. Myös henkilöstön edustaja käyttäisi työpanostaan vuoropuheluun, mikä kanavoituisi palkanmaksun myötä työnantajan kustannukseksi. Kustannusten tarkempi määrä riippuisi toiminnan laajuudesta, henkilöstörakenteesta ja siitä, mitä kysymyksiä vuoropuhelussa olisi tarkoitus käsitellä ja missä määrin asiakysymyksiä nostettaisiin vuoropuhelun kohteeksi. Kustannusten määrä voisi myös muodostua erilaiseksi eri aikoina. Tästä syystä tarkkaa arvioita kustannusten määrästä on vaikea antaa. Toimintatapojen muuttuessa rutiiniksi kustannusten määrän arvioidaan alenevan. On myös tärkeä huomata, että työnantaja voisi kanavoida vuoropuheluun sellaisiakin asioita, jotka edellyttäisivät joka tapauksessa vuorovaikutusta työnantajan ja henkilöstön välillä. Kyse ei tällöin olisi uuden sääntelyn tuomasta lisäkustannuksesta tai hallinnollisesta taakasta.

Ehdotettua kirkon yhteistoimintalakia ei sovellettaisi sellaisiin kirkon työntekijöihin, joiden palveluksessa on säännöllisesti vähemmän kuin 20 viranhaltijaa tai työntekijää. Tällaisten henkilöstömäärältään pienempien työpaikkojen osalta ehdotettu sääntely ei siten lisäisi työnantajien kustannuksia. Suositeltavaa kuitenkin olisi, että pienemmilläkin työpaikoilla käsiteltäisiin vapaamuotoisesti ehdotetun lain vuoropuhelun piiriin kuuluvia asioita yhdessä työnantajan ja henkilöstön edustajien kanssa.

Ehdotuksen mukaan henkilöstön edustajalla olisi oikeus saada työnantajalta kirjallinen vastaus henkilöstön edustajan tekemään ehdotukseen tai vaihtoehtoiseen ratkaisuun. Vastausten laatimisen voidaan arvioida lisäävän jossain määrin työnantajan hallinnollisia kustannuksia.

4.2.2 Vaikutukset työelämään

Kirkon työnantajat ovat jo pitkään vakiintuneesti noudattaneet Kirkon yhteistoimintasopimuksen määräyksiä yhteistoimintamenettelystä, joten ehdotetussa laissa tarkoitetut menettelyt sinänsä eivät ole työnantajille uusia. Uudistuksella saatettaisiin kirkon työnantajat ja henkilöstö yhdenmukaisempaan asemaan suhteessa muun julkisen ja yksityisen sektorin kanssa, kun yhteistoimintamenettelystä säädettäisiin sopimuksen sijaan lailla.

Seurakuntayhtymissä ja siihen kuuluvissa seurakunnissa yhteistoiminnasta vastaa kirkkolain 3 luvun 15 §:n 1 momentin 4 kohdan c alakohdan mukaan seurakuntayhtymä. Ehdotettu laki ei kuitenkaan sisältäisi säännöksiä yhteistoimintaorganisaatiosta, mikä antaisi mahdollisuuden joustavan organisaatorakenteen käyttöön. Seurakuntayhtymät voisivat halutessaan kytkeä jatkuvat vuoropuhelut osaksi henkilöstöstrategisia prosessejaan tai vaihtoehtoisesti päätyä luomaan pysyviä rakenteita, kuten yhteistyötoimikuntia vuoropuhelun systemaattiseksi toteuttamiseksi.

Ehdotetussa kirkon yhteistoimintalaissa vuoropuhelun teemat määriteltäisiin laaja-alaisemmin kuin Kirkon yhteistoimintasopimuksessa. Työnantajan ja henkilöstön edustajan olisi molempien mahdollista nostaa asioita vuoropuhelun kohteeksi. Kun käsiteltävien asioiden valinta jätettäisiin paikallisesti ratkaistavaksi, olisi mahdollista keskittyä juuri kyseisen työpaikan kannalta oleellisiin teemoihin. Työpaikoilla voitaisiin lisäksi itse luoda tarkemmat toimintatavat toteuttaa vuoropuhelu, kunhan se sisällöllisesti ja laadullisesti täyttäisi lain sekä mahdollisen virka- ja työehtosopimuksen vaatimukset.

Ehdotuksen mukaan kirkon yhteistoimintalakia ei sovellettaisi sellaisiin kirkollisiin työnantajiin, joiden palveluksessa on säännöllisesti vähemmän kuin 20 viranhaltijaa tai työntekijää. Tällä ratkaisulla ei kuitenkaan arvioida olevan juurikaan viranomaisvaikutuksia, sillä työsuojelun valvontalaki edellyttää työsuojelua koskevaa yhteistoimintaa pienemmilläänkin työpaikoilla.

Ehdotetun kirkon yhteistoimintalain nojalla olennaiset muutokset viran tehtäviin tai työsuopimuksen ehtoihin tulisivat muutosneuvottelujen piiriin. Myös velvollisuus käydä vuoropuhelua laajentuisi selvästi verrattuna Kirkon yhteistoimintasopimuksen jatkuvan yhteistoiminnan menettelyyn. Menettelyissä olisi lisäksi jo lain nojalla uutta myös mahdollisuus valita yhteistoimintaedustaja. Neuvottelujen alan laajentuminen ja mahdolliset uudet menettelyt aiheuttaisivat koulutustarpeita työnantajille ja vaatisivat heiltä työajan käyttöä perehtymiseen ja mahdollisten muutosten tekemiseen yhteistoimintaorganisaatioissaan. Vuoropuhelun ja muutosneuvottelujen alan laajentuminen johtaisivat myös siihen, että itse yhteistoimintamenettelyihin todennäköisesti käytettäisiin jossain määrin entistä enemmän aikaa.

4.2.3 Vaikutukset henkilöstöön

Seurakuntien ja muiden kirkollisten työnantajien palveluksessa olevan henkilöstön kannalta uudistus selkeyttäisi yhteistoiminnan sääntöjä ja käytännön toteuttamista. Vuoropuhelussa käsiteltävien asioiden piiri olisi laaja, mutta käsittelyn painotuksista voitaisiin sopia paikallisten tarpeiden mukaan. Henkilöstön edustajilla olisi aloiteoikeus vuoropuhelussa käsiteltävistä asioista, ja he voisivat esittää myös vaihtoehtoisia ratkaisuja työnantajan edustajille. Muutosneuvottelujen piiriin kuuluisivat työnantajan suunnittelemien varsinaisten henkilöstön vähennystoimenpiteiden lisäksi myös eräät muut henkilöstön asemaan olennaisesti vaikuttavat työnantajan työnjohtovaltaan kuuluvat asiat, mikä loisi nykyistä tehokkaammin

ennustettavuutta ja oikeusvarmuutta henkilöstön keskuuteen. Edustuksellinen menettely laajenisi jossain määrin, kun lain myötä tulisi mahdollisuus yhteistoimintaedustajaan.

Vuoropuheluun liittyvä työnantajan tiedonantovelvollisuuden selkeyttäminen antaisi henkilöstön edustajille nykyistä paremman mahdollisuuden saada työnantajan tilanteesta ja siihen vaikuttavista seikoista kokonaiskuva. Sinänsä henkilöstön vaikuttamismahdollisuudet säilyisivät pääosin nykyisenkaltaisina.

Henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien kannalta suurin muutos koskisi ehdotettua vuoropuheluelveloitetta, joka merkitsisi entistä laajempaa säännönmukaista vuorovaikutusta työnantajan ja henkilöstön edustajan välillä. Tämä loisi henkilöstön edustajalle tosiasiallisen vaikutuskanavan. Edustaja voisi nostaa erilaisia henkilöstön kannalta oleellisia asiakysymyksiä vuoropuhelun kohteeksi ja esittää näkökulmia työnantajan esille nostamiin kysymyksiin. Henkilöstön edustajan vuoropuhelun yhteydessä esittämät näkemykset voisivat vaikuttaa työnantajan toimintaan.

Ajankohtaisten teemojen säännönmukaisella käsittelyllä olisi lisäksi myönteisiä vaikutuksia työyhteisön muutosten ennakoitavuuteen henkilöstön kannalta. Vuoropuhelun kohde voisi muodostua työpaikan tarpeisiin nähden aiempaa osuvammaksi, koska sääntely jättäisi liikkumavaraa sen suhteen, mistä asioista vuoropuhelua on tarpeen käydä. Toimivalla vuoropuhelukulttuurilla olisi merkitystä myös kirkon työnantajatoiminnan kannalta siinä, nähdäänkö työnantaja houkuttelevana vaihtoehtona uusien sukupolvien astuessa työmarkkinoille.

Vuoropuhelun lisäksi henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia parantaisivat henkilöstön oikeus esittää kirjallisesti vaihtoehtoisia ratkaisuja ja ehdotuksia muutosneuvotteluissa ja se, että työnantajan velvollisuus olisi esittää niihin kirjallisesti näkemyksensä. Säännöksellä pyritäisiin siihen, että henkilöstön ehdotuksia tai vaihtoehtoisia ratkaisuja käsiteltäisiin muutosneuvotteluissa riittävällä tavalla.

Vuoropuhelua tukisi henkilöstön edustajan oikeus saada vuoropuhelun kannalta tarpeelliset tiedot. Lisäksi eräitä tietoja työnantajan olisi annettava säännöllisesti riippumatta siitä, onko niitä tarkoitus käsitellä vuoropuhelussa vai ei.

Voimassa olevan kirkon henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämissopimuksen mukainen koulutussuunnitelma ehdotetaan korvattavaksi työyhteisön kehittämissuunnitelmalla. Ehdotetussa kirkon yhteistoimintalaissa ei samassa määrin yksilöitäisi suunnitelmaan sisällytettäviä tietoja. Jatkossa suunnitelman keskeisin sisältö muodostuisi siitä, että työnantaja ja henkilöstön edustaja pyrkisivät yhteistyössä hahmottamaan nykytilaa ja ennakoitavia kehityskulkuja sekä luomaan päämääriä ja arvioimaan toimenpiteitä, joilla ylläpidetään henkilöstön osaamista ja edistetään työhyvinvointia. Suunnitelma laadittaisiin näiden asioiden pohjalta. Lisäksi suunnitelmaan kirjattaisiin toimenpiteiden vastuunjako ja aikataulu sekä seurantamenettelyt. Suunnitelma loisi puitteet työyhteisön kehittämiseksi, mutta suunnitelman sisältöä ei määriteltäisi enää sillä tarkkuudella kuin nykyään.

Muutoksella tavoiteltaisiin molemmiin puolin mielekkäämpää suunnitteluelveloitetta. Tällä olisi myönteinen vaikutus henkilöstön vaikutusmahdollisuuksiin. Velvoite merkitsisi sitä, että työpaikoilla voitaisiin hyvissä ajoin tunnistaa muutoksia esimerkiksi henkilöstön osaamistarpeissa. Lisäksi työpaikoilla voitaisiin pyrkiä etsimään keinoja työhyvinvoinnin parantamiseksi. Suunnitteluelveloitteen tarkoituksena olisi tukea työnantajaa ja henkilöstön edustajaa tässä pyrkimyksessä.

Ehdotettu viranhaltijan ja työntekijän mahdollisuus saada hyvitystä olisi muutos nykytilanteeseen verrattuna. Muutoksenhakuprosessit muuttuisivat nykyisestä, kun erimielisyyksiä käsiteltäisiin yleisissä tuomioistuimissa sen sijaan, että niistä neuvoteltaisiin työmarkkinaosapuolten välillä. Toisaalta tuomioistuinkäsittelyyn sisältyy nykyisin aina pyrkimys sovinnolliseen ratkaisuun osapuolten kesken.

4.2.4 Vaikutukset julkiseen talouteen

Esityksellä ei arvioida olevan vaikutuksia julkiseen talouteen.

5 Muut toteuttamisvaihtoehdot

5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset

5.1.1 Sääntelytavan valinta

Yhteistoimintamenettelystä on tähän mennessä sovittu kirkon piirissä työmarkkinaosapuolten tekemillä virka- ja työehtosopimuksilla. Sopimisen vaihtoehtona on säätää asiasta lailla. Valmistelun alkuvaiheessa kirkkohallituksessa punnittiin näiden vaihtoehtojen hyötyjä ja haittoja, ja molemmat vaihtoehdot saivat kannatusta.

Sopimisen eduksi katsottiin erityisesti työnantajataholla se, että virka- ja työehtosopimusten kokonaisuus on parhaiten hahmotettava, kun siinä sovitaan myös yhteistoiminnasta. Sopimisen arvioitiin myös olevan nopeampaa ja joustavampaa ja lain säätämisen lähtökohtaisesti viimesijainen toimintatapa. Sopimukseen perustuvaa rakennetta perusteltiin myös sillä, että yhteistoimintamenettelydirektiivin toimeenpano ei sinänsä edellytä lainsäädäntöä, vaan yhteistoiminnasta voidaan direktiivin täytäntöönpanoartiklan mukaan myös sopia.

Lainsäädäntöä puoltavana seikkana pidettiin varsinkin työntekijäjärjestöjen kannanotoissa sitä, että muuallakin yhteiskunnassa työyhteisöjen yhteistoimintamenettelyä säännellään lailla. Kirkon työntekijöiden asemaa ei pidetty yhdenvertaisena, koska muut uskonnolliset yhdyskunnat kuin evankelis-luterilainen ja ortodoksinen kirkko ovat yhteistoimintalainsäädännön piirissä. Sopimusmenettelyä pidettiin ongelmallisena muun muassa sopimuksettoman tilan mahdollisuuden, valvontavelvollisuuden toteuttamisen, velvoitteiden vastaisen toiminnan sanktioimattomuuden, edustuksellisen käsittelyn aikaansaamisen sekä muutoksenhakekeinojen osalta.

Valmistelussa päädyttiin perusteellisen kokonaisharkinnan tuloksena yhdenmukaisesti muiden julkisen sektorin toimijoiden kanssa siihen, että yhteistoimintamenettelyä varten on tarkoituksenmukaisinta ryhtyä valmistelemaan lainsäädäntöä.

Kirkkolain ala on määritelty perustuslain 76 §:n 1 momentissa. Lainkohdan mukaan kirkkolaissa säädetään evankelis-luterilaisen kirkon järjestysmuodosta ja hallinnosta. Eduskunnan perustuslakivaliokunta on katsonut, että säännöstä on välttämätöntä tulkita suppeasti ja että kirkkolain erityisen säätämisyjärjestyksen piiriin voidaan siten lukea ainoastaan ne asiat, joihin säännös nimenomaisesti viittaa (PeVL 4/2020 vp ja PeVL 104/2022 vp). Yhteistoiminnassa ei ole kyse kirkon järjestysmuodosta tai hallinnosta, joten yhteistoimintaa koskeva sääntely ei kuulu kirkkolain alaan.

Perustuslain 80 §:n 1 momentin mukaan yksilön oikeuksien ja velvollisuuksien perusteista tulee säätää lailla. Yhteistoiminnassa on kyse kirkon työnantajien palveluksessa olevien yksilöiden

oikeuksien ja velvollisuuksien perusteista. Asiasta ei näin ollen voida säätää myöskään kirkkojärjestyksessä, vaan sääntelyn tulee olla lakitasoista.

Voimassa oleva yhteistoimintaa koskeva sääntely on osittain eriytynyt sen mukaan, onko työnantajana yritys, valtion virasto taikka kunta tai hyvinvointialue. Kullekin näistä on säädetty oma lakinsa, kuten aiemmin on todettu. Valmistelun yhteydessä katsottiin, että myös kirkon yhteistoimintaa koskeva sääntely olisi perusteltua sijoittaa erilliseen lakiin omana kokonaisuutenaan. Sääntelyä valmisteltaessa on pyritty siihen, ettei se poikkeaisi merkittävästi muita työnantajia yleisesti koskevasta sääntelystä.

Kirkon yhteistoimintasopimuksesta ilmenevät menettelyt ovat selkeimmin verrattavissa valtion sekä kunnan ja hyvinvointialueen työnantajiin sovellettavasta, yhteistoimintaa koskevasta lainsäädännöstä ilmeneviin menettelyihin. Mainittujen toimijoiden yhteistoimintaa koskeva sääntely on kuitenkin verrattain vanhaa. Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annettu laki tuli voimaan 1.1.2007, ja yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annettu laki tuli voimaan 1.1.2014. Ottaen huomioon, että valmistelun eräänä tarkoituksena on ollut uudistaa kirkon yhteistoiminnassa noudatettavia menettelyitä, edellä mainittujen säännösten käyttämistä mallina ei ole katsottu tarkoituksenmukaiseksi. Sen sijaan mallina päätettiin suurelta osin käyttää yksityisen sektorin työpaikoilla noudatettavaa yhteistoimintalakia, joka tuli voimaan 1.1.2022. Lain katsottiin soveltuvan malliksi myös siksi, että sitä sovelletaan kaikkiin muihin uskonnollisiin yhteisöihin kuin julkisoikeudellisiin yhdyskuntiin.

5.1.2 Soveltamisala

Valmistelussa arvioitiin, tulisiko ehdotetun kirkon yhteistoimintalain soveltamisalaa rajata joltain osin. Tähän liittyen keskusteltiin neljästä vaihtoehdosta: 1) Soveltamisalaa ei rajattaisi lainkaan, 2) joidenkin pykälien soveltamisala rajattaisiin työnantajan palveluksessa olevien viranhaltijoiden tai työntekijöiden lukumäärän mukaan taikka koko lain soveltamisala rajattaisiin sellaisiin työnantajiin, joiden palveluksessa on säännöllisesti 3) vähintään 10 viranhaltijaa tai työntekijää tai b) vähintään 20 viranhaltijaa tai työntekijää. Valmistelussa punnittiin, mikä vaihtoehdoista olisi tarkoituksenmukaisin kirkon työntekijäin ja henkilöstön kannalta.

Soveltamisalan rajaamista pohdittaessa otettiin huomioon ensinnäkin seurakuntatalouksien henkilöstön määrä. Pienimmissä seurakuntatalouksissa vakinaista henkilöstöä on alle 10 henkeä. Vuonna 2021 tähän ryhmään kuului seurakuntatalouksista 28 % (71 kpl). Samana vuonna seurakuntatalouksista 29 %:ssa (73 kpl) vakinaisen henkilöstön määrä oli 10–19 henkeä ja 27 %:ssa 20–49 henkeä. Vähintään 50 henkeä työllistävien seurakuntatalouksien osuus oli 18 %. Seurakuntien henkilöstömäärästä 4 % työskenteli alle 10 henkeä työllistävissä seurakuntatalouksissa ja 10 % 10–19 hengen seurakuntatalouksissa. Näin ollen vähintään 20 viranhaltijan ja työntekijän seurakuntatalouksissa työskenteli kyseisenä vuonna 86 % henkilöstöstä.

Jos soveltamisalaa ei lainkaan rajoitettaisi, yhteistoimintamenettelyjä olisi noudatettava pienimmissäkin työyhteisöissä. Pienimmässä mahdollisessa yhteisössä olisi vain kirkkoherra, kanttori ja diakoniatyöntekijä, joista kirkkoherra edustaisi työnantajaa. Tällaisissa yhteisöissä yhteistoimintamenettelyjä voisi olla vaikea järjestää laissa säädetyllä tavalla, minkä lisäksi menettelyt saattaisivat aiheuttaa työnantajille kohtuuttoman suuren hallinnollisen taakan. Kun työntekijöitä on vain muutama, tiedonsaannin voidaan arvioida olevan luontaisestikin helpompaa kuin suurissa työyhteisöissä. Toisaalta rajoittamattomalla soveltamisalalla varmistettaisiin, että sanktioita voitaisiin kohdistaa myös pienimpiin työnantajiin.

Valmistelussa arvioitiin myös sitä vaihtoehtoa, olisiko soveltamisalaa perusteltua rajata koko lain sijaan vain joidenkin pykälien osalta. Tällaiset erilaisiin henkilöstömääriin perustuvat pykäläkohtaiset rajaukset voisivat koskea esimerkiksi vuoropuhelua, kehittämissuunnitelman laatimisvelvollisuutta tai sanktioita. Sääntelyä valmistellut kirkkohallituksen työryhmä ei kuitenkaan pitänyt kannatettavana, että eri pykäliin asetettaisiin erilaisia rajauksia.

Yhtenä vaihtoehtona harkittiin kirkon yhteistoimintalain soveltamisalan rajaamista sellaisiin työnantajiin, joiden palveluksessa on vähintään 10 viranhaltijaa tai työntekijää. Voimassa olevan Kirkon yhteistoimintasopimuksen mukaan vähintään 10 hengen työyhteisöissä tulee olla yhteistyötoimikunta ja, jos viranhaltijoita ja työntekijöitä on alle 10 henkeä, yhteistoiminta toteutetaan koko henkilöstön yhteistoimintakokouksissa. Kirkon yhteistoimintasopimuksen mukainen 10 hengen soveltamisalarajoitus tulee siitä, että työsuojelun valvontalain 29 §:n perusteella työpaikalla, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään kymmenen työntekijää, työntekijöiden on valittava keskuudestaan työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua edustajikseen. Kuitenkin kyseisen lain 38 §:n perusteella vasta sellaisella työpaikalla, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään 20 työntekijää, on perustettava kahdeksi kalenterivuodeksi kerrallaan työsuojelutoimikunta. Rajausta tarkasteltiin myös sen kannalta, että menettelyjä olisivat velvollisia noudattamaan myös pienehköt työnantajat, joiden hallinnollista taakkaa ei tulisi kohtuuttomasti kasvattaa. Yhteistoimintadirektiivin lainsäädäntötavoitteena ei sen johdannon mukaan voida pitää pienten toimijoiden hallinnollisen taakan lisäämistä. Ehdotettava uusi laki toisi monia uusia asioita yhteistoimintamenettelyn piiriin. Yhteistoimintaa pystytään edistämään ja pienten yksiköiden tiedonsaanti turvaamaan muillakin tavoin.

Neljäntenä vaihtoehtona valmistelussa oli soveltamisalan rajaaminen sellaisiin työnantajiin, joiden palveluksessa on vähintään 20 viranhaltijaa ja työntekijää. Soveltamisalan rajaaminen perustuisi tällöin yhteistoimintadirektiivin soveltamisalaan, ja se olisi myös yhteneväinen valmistelun aikaan voimassa olevan, yksityistä sektoria koskevan yhteistoimintalain kanssa. Suurin osa kirkon ja seurakuntien palveluksessa olevasta henkilöstöstä olisi tällöin lain soveltamisalan piirissä. Henkilöstöjärjestöt jättivät asiaa valmistelleen, kirkkohallituksen asettaman työryhmän mietintöön täydentävän lausuman, jossa järjestöt katsoivat, että kirkon yhteistoimintalakia tulisi soveltaa kaikissa seurakunnissa niiden koosta riippumatta, jotta yhteistoiminta ei heikkenisi pienissä seurakunnissa.

Eduskunnassa on tämän hallituksen esityksen valmisteluhetkellä käsiteltävänä työ- ja elinkeinoministeriössä valmisteltu hallituksen esitys (HE 198/2024 vp), jossa ehdotetaan yksityisellä sektorilla sovellettavan yhteistoimintalain soveltamisalaa koskevan rajan nostamista säännöllisesti vähintään 50 työntekijää työllistäviin yrityksiin, yhteisöihin ja sivuliikkeisiin. Kirkon yhteistoimintalain soveltamisalaa koskevaa rajausta ei ehdoteta nostettavaksi vastaavasti, koska se jättäisi suuren osan seurakunnista lain soveltamisalan ulkopuolelle.

5.1.3 Seuraamusjärjestelmä

Yhteistoimintamenettelydirektiivin 8 artiklassa edellytetään säätämään aiheellisia toimenpiteitä sen varalta, että työnantaja tai työntekijöiden edustajat eivät noudata direktiiviä. Hallinnollisten ja oikeudellisten menettelyjen tulisi olla käytettävissä direktiivistä johtuvien velvollisuuksien noudattamisen varmistamiseksi. Säädettyjen, asianmukaisten seuraamusten on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia.

Valmistelun yhteydessä arvioitiin, olisiko direktiivissä tarkoitettulla tavalla tehokasta, oikeasuhtaista ja varoittavaa, jos kirkon yhteistoimintaa koskeva seuraamusjärjestelmä

rakentuisi pelkästään siviilioikeudelliselle hyvitysseuraamukselle. Tätä ei kuitenkaan pidetty riittävänä keinona turvaamaan lain tavoitteita ja ennaltaehkäisemään ehdotettujen menettelyjen vastaista toimintaa, vaan työntekijöiden oikeuksien suojaamiseksi katsottiin, että seuraamusjärjestelmään tulisi liittää myös rikosoikeudellisten seuraamusten mahdollisuus.

Arvioitaessa rikosoikeudellisen vastuun alaa, valmistelussa katsottiin, että kirkon yhteistoimintalain vastainen menettely olisi mahdollista jättää pelkästään rikoslain 40 luvun sääntelyn varaan virkavelvollisuuden rikkomista koskevin tekoina. Tämä olisi kuitenkin merkinnyt poikkeusta kuntien ja hyvinvointialueiden sekä yksityisen sektorin yhteistoimintaa koskevista laeista. Tavoitteena on, että seuraamusjärjestelmä vastaa työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa koskevista muissa laeissa säädettyjä seuraamuksia.

Yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain 49 §:ssä säädetään viraston yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta seuraavasta rikosoikeudellisesta seuraamuksesta ja 50 §:ssä viitataan lisäksi rikoslaissa oleviin lain kannalta relevantteihin rangaistussäännöksiin. Vastaavasti on säädetty työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueilla annetun lain 24 §:ssä. Yhteistoimintalaissa rangaistussäännös on edellä mainittuja lakeja laajempi. Valmistelussa pidettiin tarkoituksenmukaisimpana, että rangaistavien tekojen piiri olisi yhdenmukainen muita julkisyhteisöjä koskevan sääntelyn kanssa, vaikka ehdotettu säännös olisikin rakenteellisesti lähempänä yksityisen sektorin yhteistoimintalain mukaista sääntelyä.

5.1.4 Henkilöstön hallintoedustus

Valmistelussa arvioitiin, tulisiko kirkon yhteistoimintalakiin sisällyttää yksityisen sektorin yhteistoimintalain 5 luvun säännöksiä vastaavat säännökset henkilöstön edustuksesta työnantajan hallinnossa. Tällaista sääntelyä ei kuitenkaan päädytty ehdottamaan, sillä kirkon hallintoa koskevien esteellisyysäännösten katsottiin estävän sen.

Kirkon työnantajat ovat julkisoikeudellisia oikeushenkilöitä, joiden hallintoon sovelletaan kirkkolain 10 luvun 1 §:n mukaan muun muassa hallintolakia (434/2003), jollei kirkkolaista muuta johdu. Siten toimielimiin seurakunnan kirkkovaltuustoa ja seurakuntayhtymän yhteistä kirkkovaltuustoa lukuun ottamatta sovelletaan hallintolain 27–29 §:ssä säädettyjä esteellisyysäännöksiä. Lisäksi kirkkolaissa on säädetty, että kirkkovaltuuston jäsen on esteellinen ottamaan osaa sellaisen päätöksen tekemiseen, joka koskee henkilökohtaisesti häntä taikka hänen hallintolain esteellisyyttä koskevassa säännöksessä tarkoitettua lähisukulaistaan tai sellaiseen sanotun säännöksen mukaan rinnastettavaa henkilöä (KL 10:11). Kirkkovaltuusto ja yhteinen kirkkovaltuusto valitaan seurakuntavaaleilla. Uuden kirkkolain 9 luvun 3 §:n 2 momentissa on säännös siitä, että seurakuntavaaleissa ei seurakunnan luottamustoimeen saa valita tämän seurakunnan palveluksessa olevaa henkilöä. Jos seurakunta kuuluu seurakuntayhtymään, ei seurakuntayhtymän eikä siihen kuuluvan seurakunnan palveluksessa oleva henkilö ole vaalikelpoinen tämän seurakuntayhtymän eikä siihen kuuluvan seurakunnan luottamustoimeen. Myös kirkkoneuvoston ja yhteisen kirkkoneuvoston jäsenten vaalikelpoisuutta on rajoitettu vastaavalla tavalla. Edellä mainitut esteellisyysäännökset vastaavat pitkälti kuntalain säännöksiä.

Esteellisyysäännöksillä pyritään turvaamaan julkisoikeudellisissa oikeushenkilöissä asioiden käsittelyn puolueettomuutta ja luottamusta päätöksenteon moitteettomuuteen. Myöskään yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa taikka työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella ei ole säännöksiä henkilöstön edustuksesta viranomaisen hallintoelimissä.

5.2 Ulkomaiden lainsäädäntö ja muut ulkomailla käytetyt keinot

5.2.1 Ruotsi

Ruotsissa yhteistoiminnasta työelämässä säädetään myötämäärämislaissa (lag om medbestämmande i arbetslivet, 1976:580). Kyseistä lakia sovelletaan myös kirkon työnantajaan. Pieniä työnantajia ei ole rajattu pois lain soveltamisalasta, joten lakia sovelletaan myös esimerkiksi pienissä seurakunnissa. Lain 2 §:n mukaan lakia ei sovelleta työnantajan uskonnolliseen toimintaan sen tavoitteiden ja suunnan (verksamhetens mål och inriktning) osalta. Tavanomaisten työsuhdeasioiden hoitamiseen kyseinen säännös ei vaikuta. Virka- tai työehtosopimuksella voidaan poiketa joistakin lain säännöksistä. Kirkon alalla järjestöt ovatkin sopineet joistakin poikkeuksista, jotka koskevat muun muassa kurinpitoseuraamuksia, työehtojen muuttamista joissakin työkyvyn heikentymisen tilanteissa ja joitakin työlistoja koskevia kysymyksiä.

Keskeisinä toimijoina ovat lain mukaan paikalliset työntekijäjärjestöjen ammattiosastot ja luottamusmiehet. Työnantajalla on laaja ensisijainen neuvotteluvelvollisuus työntekijöiden asemaan vaikuttavien työpaikan muutosten osalta. Työntekijöiden aloitteesta voidaan käynnistää neuvottelut myös asioista, jotka eivät sinänsä kuulu yhteistoiminnan piiriin, mutta joilla voi olla merkitystä työsuhteiden näkökulmasta. Kolmas laji neuvotteluja koskee paikallisen yhteistoimintasopimuksen aikaansaamista. Työntekijöillä voi joissakin määritellyissä tapauksissa olla tulkintaetuoikeus tai veto-oikeus työnantajan päätöksiin. Työnantajalla on myös velvollisuus tiedottaa toiminnan kehityksestä tuotannon ja talouden suhteen sekä henkilöstöpolitiikan suuntaviivoista. Työnantajan on niin ikään annettava ammattiosastolle oikeus käydä läpi erilaisia toimintaansa koskevia tietoja, joita järjestö tarvitsee jäsentensä oikeuksien valvomiseksi.

5.2.2 Norja

Norjassa laki työympäristöstä, työajasta ja työsuojelusta (lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern, LOV-2005-06-17-62) sisältää säännöksiä työnantajan tiedottamisvelvollisuudesta. Velvollisuus koskee työnantajia, joiden palveluksessa on säännönmukaisesti vähintään 50 työntekijää.

Lain 8 luvussa säädetään työnantajalle velvoite tarjota työntekijöiden edustajille tietoa ja keskustella heidän kanssaan työnantajan toiminnasta ja taloudellisesta tilanteesta sekä sen kehityksestä. Vastaavanlainen tiedotus- ja neuvotteluvelvoite koskee myös työntekijätilannetta ja sen kehitystä, työnantajan harkitsemia irtisanomisia sekä päätöksiä, jotka voivat johtaa huomattaviin muutoksiin työn järjestelyissä tai työsuhteen ehdoissa.

Lain 9 luvun mukaan työnantajan on keskusteltava työntekijöiden edustajien kanssa mahdollisimman aikaisessa vaiheessa myös valvontatoimista, niiden tarpeesta, suunnittelusta, toteuttamisesta ja muutoksista niihin. Niistä on myös tarjottava näille säädöksessä määriteltyjä tietoja. Lisäksi jo toteutettujen valvontatoimien tarvetta on arvioitava säännöllisesti yhdessä työntekijöiden edustajien kanssa.

Vähintään 10 henkilön joukkoirtisanomista harkitessaan työnantajan on lain 15 luvun mukaan käytävä neuvotteluja työntekijöiden edustajien kanssa. Neuvottelun tarkoituksena on välttää joukkoirtisanomisia tai vähentää irtisanottavien määrää taikka pohtia mahdollisia vaihtoehtoisia toimia tai mahdollisuutta vähentää irtisanomisten haittavaikutuksia. Laissa säädetään myös niistä tiedoista, jotka työnantajan on tässä yhteydessä annettava työntekijöiden edustajille. Työnantajan on myös ilmoitettava irtisanomisista etukäteen työvoima- ja

hyvinvointiviranomaiselle (Arbeids- og velferdsetaten). Irtisanomisat saavat tulla voimaan aikaisintaan 30 päivän kuluttua ilmoituksesta.

Norjan kirkon virka- ja työehtosopimus sisältää lisäksi täsmentäviä määräyksiä tiedonanto- ja neuvotteluvollisuudesta. Määräykset koskevat muun muassa tietojen antamisen alaa ja tapaa sekä tilanteita, joihin neuvotteluvaikeus soveltuu.

6 Lausuntopalaute

6.1 Kirkkohallituksen saama lausuntopalaute

6.1.1 Johdanto

Kirkkohallituksen seurakunnille, seurakuntayhtymille, hiippakuntien tuomiokapituleille, työmarkkinaosapuolille ja eräille ministeriöille lähettämään lausuntopyyntöön annettiin 27 lausuntoa ja kaksi virkamiesnäkömyksenä saapunutta yleisluontoista kannanottoa.

Suurin osa lausunnon antaneista seurakunnista ja seurakuntayhtymistä kannatti lain säätämistä. Myös hiippakuntien tuomiokapitulit pitivät lain säätämistä perusteltuna. Erityisesti pidettiin hyvänä sitä, että kirkossa säänneltäisiin yhteistoimintaa lailla, kuten muullakin julkisella sektorilla. Myös työmarkkinaosapuolet pitivät lakiesitystä tarpeellisena ja parempana ratkaisuna kuin virkaehtosopimusta. Jotkut seurakunnat sen sijaan katsoivat, että laki olisi raskas ja lisäisi työnantajan velvollisuuksia. Oikeusministeriön huomautukset koskivat seuraamussääntelyä sekä ehdotusta rikoslain muuttamisesta ja tarvetta niiden täsmentämiseen ja täydentämiseen. Työ- ja elinkeinoministeriö piti lain säätämistä perusteltuna. Valtiovarainministeriöllä ei ole lausuttavaa esitysluonnoksesta.

6.1.2 Lain soveltamisala

Soveltamisalan rajaaminen vähintään 20 henkilön työpaikkoihin jakoi seurakuntien ja seurakuntayhtymien näkemyksiä. Niukka enemmistö piti tällaista soveltamisalaa hyvänä. Osa seurakunnista taas oli sitä mieltä, että lakia pitäisi soveltaa kaiken kokoisiin seurakuntiin. Lausunnoissa toivottiin selkeyttämistä yhtymän seurakuntien henkilömäärien vaihteleviin tilanteisiin sekä siihen, miten yhteistoimintaan liittyvät vastuut ja velvoitteet yhtymässä jakautuisivat. Kaikki hiippakuntien tuomiokapitulit katsoivat, että ehdotettu soveltamisalan rajaus olisi hyvä.

Työmarkkinaosapuolista Akava, Kirkon alat ry ja STTK katsoivat, että lain soveltamisalan tulisi olla sama kuin nykyisessä Kirkon yhteistoimintasopimuksessa eli että lakia tulisi soveltaa kaikissa seurakunnissa niiden koosta riippumatta. Järjestöjen mukaan tämä vastaisi yhteistoimintasääntelyä muualla julkisella sektorilla. SAK katsoo, että kirkon alalla ovat ominaispiirteinä aivan pienetkin työnantajat, mikä tulisi huomioida paremmin. Sen vuoksi kausityöntekijöidenkin määrä voitaisiin huomioida soveltamisrajan arvioinnissa esimerkiksi henkilötyövuosien mukaisesti. Kirkon työmarkkinalaitos puolestaan kannatti ehdotuksessa olevaa soveltamisalarajoitusta.

Työ- ja elinkeinoministeriö piti johdonmukaisena, että myös kirkon henkilöstöä koskisi laintasoinen yhteistoimintaa koskeva sääntely, jonka yleinen taso vastaisi muiden sektorien vastaavaa lainsäädäntöä. Koska ehdotettu soveltamisala poikkeaisi Kirkon yhteistoimintasopimuksen soveltamisalasta, esitysluonnoksessa voisi ministeriön mukaan olla tarkoituksenmukaista tarkastella tarkemmin yhteistoimintamenettelydirektiivin heikentämiskiellon suhdetta esitykseen.

6.1.3 Henkilöstön edustaminen

Moni seurakunta piti ehdotusta henkilöstön edustajien määräytymisestä hyvänä. Täsmennyksiä ja muita muutoksia toivottiin työnantajan edustajan määräytymiseen ja yhteistoimintaedustajan valintaan henkilöstöryhmästä riippumatta. Seurakuntien lausunnot sisälsivät erisuuntaisia kommentteja yhteistoimintatoimielimestä ja sen kokoonpanosta. Yhtäältä pidettiin myönteisenä sitä, että asioiden käsittelyyn olisi useita vaihtoehtoja ja joustavuutta. Toisaalta yksi seurakuntayhtymä katsoi, että joissakin seurakunnissa laki voisi aiheuttaa erimielisyyttä, koska toimielintä ja sen kokoonpanoa ei olisi selkeästi määritelty. Usea seurakunta piti hyvänä sitä, että myös järjestäytymättömät työntekijät pääsisivät tietyissä tapauksissa valitsemaan itselleen edustajan.

Akava ja STTK lausuiivat, että laissa tulisi säätää myös henkilöstön hallintoedustuksesta. Akavan mukaan hallintoedustuksen rajana tulisi olla 100 työntekijää. Myös SAK katsoi, että henkilöstön hallintoedustuksen pitäisi sisältyä lakiesitykseen. SAK:n mukaan mahdollisuus henkilöstön edustajan nimittämiseen tulisi olla ainakin suurimmissa seurakunnissa ja seurakuntayhtymissä. SAK totesi, että kirkon alalla on henkilöstön edustusta ollut esimerkiksi johtoryhmissä.

Erinäisistä säännöksistä annetuissa kommentteissa kiinnitettiin huomiota siihen, että luottamusmiehen korvauksia koskeva sääntely muuttaisi nykyistä käytäntöä ja voisi aiheuttaa soveltamisongelmia.

6.1.4 Vuoropuhelu ja siinä käsiteltävät asiat

Seurakunnat ja seurakuntayhtymät pitivät jatkuvan vuoropuhelun sääntelyä pääosin hyvänä. Osa seurakunnista totesi, että laki ei juurikaan toisi muutosta nykyisiin vuoropuhelun käytäntöihin tai siinä käsiteltäviin asioihin. Yksi seurakuntayhtymä katsoi, että laissa nousisi kysymykseksi edustuksellinen yhteistoiminta seurakuntayhtymään kuuluvassa seurakunnassa. Myös osaa vuoropuhelussa käsiteltävistä asioista olisi sen mukaan tarkoituksenmukaisempaa käsitellä työyksiköissä ja osaa yhteisesti. Vuoropuhelussa käsiteltävien asioiden katsottiin lausunnoissa olevan pääosin selkeästi määriteltyjä. Työmarkkinajärjestöistä Akava katsoi, että vuoropuhelun oikea-aikaisuus tulisi myös säännöstasolla kytkeä toteutettavaksi ennen päätöksentekoa asiasta.

6.1.5 Työyhteisön kehittämissuunnitelma

Osa seurakunnista ja seurakuntayhtymistä piti säännöstä työyhteisön kehittämissuunnitelmasta hyvänä. Toisaalta joissakin lausunnoissa katsottiin, että suunnitelma olisi nykyistä laajempi ja sen vuoksi lisäisi työnantajan vastuuta ja työmäärää. Seurakuntayhtymien kommentteissa pidettiin haastavana sitä, että yhtymän erilaisilla seurakunnilla olisi yhteinen kehittämissuunnitelma. Niissä myös pidettiin epäselvänä sitä, mille tasolle kehittämissuunnitelma tulisi laatia ja mikä taho sitä yhtymässä käsittelee. Kehittämissuunnitelmasta lausuneet hiippakuntien tuomiokapitulit ja työmarkkinajärjestöt suhtautuivat kehittämissuunnitelmaan myönteisesti.

6.1.6 Muutosneuvottelut ja niiden piiriin kuuluvat asiat

Suurin osa asiasta lausuneista seurakunnista ja seurakuntayhtymistä piti menettelysäännöksiä nykyistä selkeämpinä. Seurakuntayhtymistä yksi katsoi, että säädösmuotoilu työntekijän tai viranhaltijan kannalta olennaisesta muutoksesta jäisi tulkinnanvaraiseksi. Seurakuntayhtymä totesi kuitenkin, että muutosneuvotteluita tulisi voida käydä käsiteltävän asian laajuudesta

riippuen seurakuntayhtymän eri tasoilla. Siksi seurakuntayhtymä toivoi lakiin säännöstä henkilöstöedustajien valinnasta tarvittaessa sekä mahdollisesti paikallisesta sopimisesta käytäntöjen selkiyttämiseksi paikallistasolla. Muutosneuvottelujen piiriin kuuluvien asioiden laajentamisen katsottiin samassa lausunnossa lisäävän byrokratiaa ja tuovan lisäresursointivaatimuksen työnantajalle.

Hiippakuntien tuomiokapitulit pitivät säännöstä tarkoituksenmukaisena. Useat tuomiokapitulit nostivat erikseen esille sen, että on tärkeää huomioida myös seurakuntaliitosten tilanteet. Osa tuomiokapituleista piti muutoksen olennaisuuden arviointia vaikeana ja epävarmuutta aiheuttavana myös tavanomaisten työnjohtomääräysten antamisessa. Työmarkkinajärjestöistä Akava ja Kirkon alat ry pitivät parannuksena nykytilaan sitä, että muutosneuvottelujen piiriin saatettaisiin sellaisia asioita, jotka eivät ole kuuluneet Kirkon yhteistoimintasopimuksen tutamenettelyyn piiriin.

6.1.7 Työnantajalle kuuluvat velvollisuudet

Seurakunnat ja seurakuntayhtymät esittivät lausunnoissaan huomioita joistakin yksityiskohdista, kuten tiedoksiantovelvollisuudesta työvoimaviranomaiselle, kirjallisesta dokumentoinnista, pöytäkirjan tarkastamisesta ja allekirjoittamisesta sekä vaihtoehtoisten ratkaisujen kirjallisesta menettelystä. Hiippakuntien tuomiokapitulit suhtautuivat ehdotuksiin myönteisesti. Työmarkkinajärjestöt pitivät ehdotettua sääntelyä perusteltuna ja katsoivat, että se ei merkittävästi muuttaisi työnantajalle kuuluvia velvollisuuksia.

6.1.8 Liikkeen luovutus

Asiasta lausuneet seurakunnat ja seurakuntayhtymät sekä hiippakuntien tuomiokapitulit pitivät tärkeänä, että säännökset koskisivat myös seurakuntaliitoksia. Työmarkkinajärjestöistä Akava ja Kirkon alat ry pitivät perusteltuna, että liikkeenluovutusta koskevaa sääntelyä noudatettaisiin myös seurakuntajaon muutokseen, seurakuntayhtymän perustamiseen ja hiippakuntajaon muutokseen. Lisäksi Akava ry katsoi, että ehdotetussa 27 §:ssä olisi syytä säätää, että sääntelyä noudatettaisiin myös sellaiseen kuntarajat ylittävän, vapaaehtoisen seurakuntayhtymän purkamiseen, jolla ei ole vaikutusta seurakuntajakoon.

6.1.9 Seuraamussäännökset

Seurakunnat antoivat seuraamussäännöksistä hyvin vaihtelevia kommentteja. Osa seurakunnista katsoi, että ehdotetut säännökset vastaisivat yleistä käytäntöä ja selkeyttäisivät toimintatapoja. Moni seurakunta kuitenkin piti ehdotettuja maksimikorvauksia suurina. Erityisesti tuottamuksellista rikosoikeudellista vastuuta pidettiin joissakin kommentteissa kohtuuttomana ja ankarana. Yhdessä lausunnoista toivottiin viranhoidtomääräyksen tai työsopimuksen keskeisen ehdon määrittelyä tarkennettavaksi ja vastuuta sanktiomaksuista kirjattavaksi vähintään valmistelutekstiin. Myös lain vaikutusten arviointia pidettiin lausunnossa näiltä osin ohuena.

Hiippakuntien tuomiokapitulit katsoivat, että sanktiot eivät välttämättä edistäisi tosiasiallista yhteistoimintaa tai vuorovaikutusta, vaan loisivat huonoa toimintakulttuuria. Työmarkkinajärjestöistä Akava ry ja Kirkon alat ry pitivät säännöksiä yhteistoimintamenettelydirektiivin mukaisina ja yleisestäävyyden kannalta tarpeellisina.

Oikeusministeriö toi esiin, että uuden rangaistussäännöksen tarve on esityksessä aina perusteltava ja että sääntelyvaihtoehdot tulisi selostaa esityksen perusteluissa. Perusteluja oli oikeusministeriön mukaan aiheellista täydentää rangaistussäännöksen tarpeen ja ultima ratio -

periaatteen kannalta. Myös syyksiluettavuuden ulottamista huolimattomuuteen oli aiheellista perustella esityksessä perusteellisemmin. Lisäksi oikeusministeriö katsoi, että esitysluonnoksessa oli 37 §:n osalta useita elementtejä, joiden osalta oli syytä vielä tarkemmin arvioida, onko kirkon yhteistoimintavelvoitteen rikkomista koskeva tunnusmerkistö ilmaistu laillisuusperiaatteen edellyttämällä täsmällisyydellä. Oikeusministeriö korjasi lausunnossaan kyseisen pykälän sisältämiä pykäläviittauksia. Ministeriö totesi, että jotkin 37 §:ssä tarkoitetut teot voisivat mahdollisesti tulla arvioitaviksi virkavelvollisuuden rikkomisen näkökulmasta ja sääntelyn suhde rikoslain 40 luvun sääntelyyn on epäselvä.

6.2 Opetus- ja kulttuuriministeriön saama lausuntopalaute

6.2.1 Johdanto

Lausunnon antoivat Akava ry, AKI-liitot ry, Ammattiliitto Jyty ry, Diakoniatyöntekijöiden Liitto DTL ry, Julkisalojen koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry, kirkkohallitus, Kirkon alat ry, Kirkon työmarkkinalaitos, oikeusministeriö, sosiaali- ja terveysministeriö, STTK ry, Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK, Suomen ortodoksinen kirkko, työ- ja elinkeinoministeriö, valtiovarainministeriö ja yhteistoiminta-asiamies.

6.2.2 Lakisääteiseen järjestelmään siirtyminen

Lakisääteiseen järjestelmään siirtymistä pidettiin yleisesti hyvänä asiana, ja sen katsottiin selkeyttävän ja yhdenmukaistavan kirkon työntekijöiden ja viranhaltijoiden asemaa suhteessa julkisen ja yksityisen sektorin henkilöstöön. Seuraamusjärjestelmää pidettiin lakisääteisen järjestelmän tärkeimpänä elementtinä. Lausunnonantajat katsoivat, että sääntely takaisi työntekijöiden ja heidän edustajiensa oikeudet erityisesti vaikeissa työmarkkinatilanteissa.

6.2.3 Soveltamisalaraja

Ehdotukseen sisältyvän soveltamisalarajan (20 viranhaltijaa tai työntekijää) osalta moni lausunnonantaja ilmaisi huolensa siitä, että yhteistoiminta saattaisi lakata pienemmissä seurakunnissa kokonaan. Tämä olisi lausunnonantajien mukaan vastoin EU:n yhteistoimintamenettelydirektiiviin sisältyvää heikentämiskieltoa. Järjestöt kannattivat laajasti soveltamisalarajoituksen poistamista kokonaan tai vaihtoehtoisesti soveltamisalarajan laskemista 10 työntekijän tai viranhaltijan työpaikkoihin. Eräissä lausunnoissa ehdotettiin, että soveltamisalarajaa laskettaessa tulisi huomioida myös kausityöntekijät, koska pienissä seurakunnissa kausityöntekijöiden määrä voi lisätä henkilöstön määrää huomattavastikin.

Kirkon työmarkkinalaitos katsoi, että jos yksityisen sektorin yhteistoimintalakiin sisältyvää soveltamisalarajaa nostetaan pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelmassa todetuin tavoin 50 työntekijään, soveltamisalaraja tulisi asettaa samalle tasolle myös kirkon osalta. Työ- ja elinkeinoministeriö totesi käynnistäneensä valmistelun yhteistoimintalain soveltamisalarajan nostamiseksi 50 työntekijän yrityksiin. Järjestöt kuitenkin katsoivat, että soveltamisalarajan nostaminen mainitulla tavalla myös kirkon osalta johtaisi koko uudistuksen vesittymiseen.

Jatkovalmistelussa päädyttiin pitäytymään 20 viranhaltijan tai työntekijän soveltamisalarajassa ja täydennettiin esityksen perusteluja tältä osin.

6.2.4 Seuraamusjärjestelmä

Seuraamusjärjestelmän (rikosoikeudellinen seuraamus ja yksityisoikeudellinen hyvitys) käyttöönottoa pidettiin yleisesti lakisääteisen järjestelmän tärkeimpänä elementtinä. Hyvityksen enimmäismäärän osalta kiinnitettiin huomiota siihen, että määrän tulisi olla sama kuin muillakin sektoreilla sekä siihen, että prosessuaalisten menettelytapavirheiden korjaaminen jälkikäteen on usein mahdotonta. Oikeusministeriö totesi, että ehdotettua rikosoikeudellista sääntelyä tulisi tarkastella jatkovalmistelussa vielä laajemmin ja että velvollisuuksien sisältöä, yhteistoimintaedustajan käsitettä ja rangaistavan käyttäytymisen rajoja olisi syytä täsmentää.

Oikeusministeriön lausunnon johdosta esitykseen lisättiin perusteluja sille, miksi rangaistussäännöksiä sisältävän, kirkon yhteistoimintaa koskevan 1. lakiehdotuksen 37 §:n tulisi kattaa myös tuottamukselliset teot. Perusteluja (19 § 3 momentti ja 37 §) täydennettiin myös velvollisuuksien sisällön ja rangaistavan käyttäytymisen rajojen täsmentämiseksi sekä sen selkeyttämiseksi, mikä olisi 1. lakiehdotuksen 37 §:n suhde rikoslain virkarikossääntelyyn. Lisäksi rikoslain muuttamista koskevan lakiehdotuksen 4 §:ää täsmennettiin ja sen perusteluja laajennettiin yhteistoimintaedustajan käsitteen selkeyttämiseksi.

6.2.5 Valvonta

Viranhaltijoita ja työntekijöitä edustavat lausunnonantajat kiinnittivät huomiota siihen, ettei ehdotettu laki sisällä sääntelyä yhteistoiminnan valvonnasta. Kirkon yhteistoiminnan valvonta ehdotettiin lisättäväksi yhteistoiminta-asiamiehen tehtäviin. Toissijaisena vaihtoehtona ehdotettiin, että lain valvonnasta vastaisi kirkon työmarkkinalaitos. Jatkovalmistelussa arvioitiin lausuntojen perusteella vielä eri vaihtoehtoja valvonnan järjestämiseksi, mutta päädyttiin siihen kirkolliskokouksen esityksenkin sisältämään ratkaisuun, jossa valvovana tahona toimivat hiippakuntien tuomiokapitulit. Näin siksi, että seurakuntien ja seurakuntayhtymien toiminnan valvonta kuuluu kirkkolain 4 luvun 6 §:n 1 momentin 3 kohdan mukaan tuomiokapituleille sekä siksi, että valvontaa ei ole säädetty yhteistoiminta-asiamiehen tehtäväksi myöskään valtion tai kuntien ja hyvinvointialueiden yhteistoimintaa koskevassa sääntelyssä. Jos tällaiseen ratkaisuun päädytään myöhemmin muussa julkishallinnon yhteistoimintaa koskevassa sääntelyssä, tulee harkittavaksi yhteistoiminta-asiamiehen toimialan laajentaminen koskemaan myös evankelis-luterilaisen kirkon toimintaa.

6.2.6 Henkilötietojen suoja

Oikeusministeriö kiinnitti launnossaan huomiota siihen, että esityksestä tulee käydä selkeästi ilmi, miltä osin henkilötietojen käsittelyyn sovellettaisiin olemassa olevaa tietosuojasääntelyä ja annettaisiinko esitysluonnoksessa joltain osin uutta kansallista erityissääntelyä. Ministeriö ehdotti sen arvioimista, olisiko kirkon yhteistoimintalakia koskevan ehdotuksen 33 tai 34 §:ssä taikka työelämän tietosuojalain 4 ja 21 §:iin ehdotettavissa muutoksissa kyse yleistä EU:n tietosuojasetusta täsmentävästä erityislainsäädännöstä eli kansallisen liikkumavaran käyttämisestä. Jos olisi, liikkumavaran käyttöä tulisi perustella.

Jatkovalmistelussa esityksen perusteluja (11.1.4 Yksityiselämän suoja) täsmennettiin sen selventämiseksi, että mainituissa säännöksissä tai muissakaan esityksen sisältämissä säännösehdoituksissa ei ole kyse kansallisen liikkumavaran käyttämisestä. Perusteluja täydennettiin myös sen selventämiseksi, että esityksessä ei ehdoteta säädetettävän kirkon työntekijöille tai viranhaltijoille uusia arkaluonteisia henkilötietoja tai tietosuojasetuksessa tarkoitettuja erityisiin henkilötietoryhmiin kuuluvia tietoja koskevia oikeuksia, vaan näiden tietojen käsittelystä kirkon hallinnossa säädetään voimassa olevassa kirkkolaissa.

Oikeusministeriö totesi myös, että lausunnolla olleen kirkon yhteistoimintalakiluonnoksen salassapitoa koskevan 33 §:n säännöskohtaiset perustelut eivät olleet riittävät sen arvioimiseksi, millaisia vaikutuksia säännöksellä olisi kirkon työntekijöiden henkilötietojen suojaan ja täyttäisikö sääntely yleisen tietosuojasetuksen ja perustuslakivaliokunnan asettamat reunaehdot. Jatkovalmistelussa mainittu säännös muutettiin informatiiviseksi viittaukseksi julkisuuslakiin ja säännöskohtaisia perusteluja täydennettiin huomiolla siitä, että kirkon viranhaltijoihin ja työntekijöihin sovelletaan kirkkolain salassapitoa koskevaa sääntelyä.

6.2.7 Esityksen suhde viranomaisten toiminnan julkisuudesta annettuun lakiin

Oikeusministeriö totesi lausunnossaan, että ensimmäisen lakiehdotuksen suhde viranomaisten toiminnan julkisuudesta annettuun lakiin (621/1999, *julkisuuslaki*) jäi perustelujen ja salassapitoa koskevan 33 §:n perusteella epäselväksi. Ministeriö piti välttämättömänä, että vähintään ehdotetun yhteistoimintalain perusteluissa selostetaan, miten julkisuuslain sääntely on otettava huomioon yhteistoiminnassa kyseisen lain soveltamisalasäännöksessä (2 §) määriteltyjä työnantajia edustavien ja niiden palveluksessa olevien henkilöiden välillä. Jatkovalmistelussa mainittu 33 § muutettiin selkeästi informatiiviseksi, jotta ehdotuksen suhde julkisuuslakiin olisi selkeämpi. Lisäksi lakiehdotuksen soveltamisalaa koskevaa 2 §:ää muokattiin niin, että se sisältää organisatorisen soveltumisen lisäksi myös lain asiallista soveltamisalaa koskevan sääntelyn.

Oikeusministeriö katsoi, että pääsopijajärjestön roolia ehdotetun kirkon yhteistoimintalain salassapitoa koskevan säännöksen (33 §) osalta oli tarpeen selkeyttää. Jatkovalmistelussa pääsopijajärjestöä koskeva viittaus poistettiin säännöksestä.

Oikeusministeriö totesi vuoropuhelua ja muutosneuvotteluja koskeviin ehdotetun kirkon yhteistoimintalain säännöksiin (10 ja 18 §) liittyen, että jotta työnantajan edustajalla olisi mahdollisuus luovuttaa vuoropuhelua ja muutosneuvotteluja varten salassa pidettäviä tietoja, asiasta ei voi sopia työ- tai virkaehtosopimuksilla vaan siitä tulisi säätää lailla. Ministeriö esitti harkittavaksi ehdotetun kirkon yhteistoimintalain sopimisoikeutta koskevan 31 §:n tarkentamista siten, että salassa pidettävien tietojen luovuttaminen rajattaisiin yhteistoiminnan osapuolten sopimisoikeuden ulkopuolelle. Jatkovalmistelussa viimeksi mainittuun pykälään lisättiin virke, jonka mukaan sopimuksin ei voida poiketa siitä, mitä julkisuuslaissa säädetään salassa pidettävien tietojen luovuttamisesta.

7 Säännöskohtaiset perustelut

7.1 Laki yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa

1 luku Yleiset säännökset

1 §. Lain tarkoitus. Pykälässä säädettäisiin lain tarkoituksesta. Lain tarkoituksena olisi *l momentin* mukaan edistää työpaikoilla toimintakulttuuria, jossa työnantaja ja henkilöstö toimivat yhteistoiminnan hengessä toistensa oikeuksia ja velvollisuuksia kunnioittaen ja ottaen samalla huomioon toistensa edut. Lailla tavoiteltaisiin yhteistoiminnan jatkuvuutta. Työnantajan ja henkilöstön välisen yhteistoiminnan sujuvuus on ratkaisevaa työnantajan toimintaedellytysten ja henkilöstön hyvinvoinnin kannalta. Momentin mukaan lain tarkoituksena olisi lisäksi työnantajan toiminnan ja työyhteisön jatkuvaluonteinen kehittäminen sekä toiminnan tuloksellisuuden ja työhyvinvoinnin parantaminen. Lähtökohtana olisi, että jatkuvaluonteinen yhteistoiminta ja kehittäminen parantaisivat toiminnasta saatavia tuloksia mutta myös hyödyttäisivät viranhaltijoita ja työntekijöitä sekä parantaisivat heidän

työhyvinvointiaan. Toisaalta taas laissa säädettäisiin erityisistä toimintatavoista, joita olisi sovellettava muutostilanteissa.

Pykälän 2 *momentin* mukaan lain tarkoituksena olisi myös turvata riittävä ja oikea-aikainen tiedonkulku työnantajan ja henkilöstön välillä sekä turvata henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa työnantajan päätöksentekoon silloin, kun päätökset koskevat heidän työtään, työolojaan tai asemaansa työnantajan organisaatiossa. Momentissa tarkoitettun tiedonkulun turvaamisen keskeisenä välineenä olisi jatkuva vuoropuhelu. Vuoropuhelussa työnantaja ja henkilöstö tai heidän edustajansa pääsisivät keskustelemaan muun muassa ajankohtaisista asioista, näkymistä ja kehityssuunnista sekä vaihtamaan niistä näkemyksiä. Tiedonkulku ja vuoropuhelu lisäisivät luottamusta ja loisivat 1 momentissa tarkoitettua yhteistoiminnan henkeä. Vaikutusmahdollisuuksia taas turvaisivat vuoropuhelu ja muutosneuvottelut. Näihin liittyisi myös sellaisia menettelysäännöksiä, joiden tarkoituksena olisi vaikutusmahdollisuuksien varmistaminen. Muutosneuvotteluja käytäisiin jo tilanteissa, joissa viranhaltijoihin tai työntekijöihin vaikuttavia muutoksia vasta suunnitellaan, joten vaikutusmahdollisuuksien turvaamisen merkitys olisi korostunut.

Lain tarkoituksena olisi myös tiivistää työnantajan, henkilöstön ja työvoimaviranomaisten yhteistoimintaa henkilöstön aseman parantamiseksi ja heidän työllistymisensä tukemiseksi toimintamuutosten yhteydessä. Tämä liittyy erityisesti muutosneuvotteluihin ja on tärkeää niiden yhteydessä.

Tällä hetkellä sovellettavan Kirkon yhteistoimintasopimuksen 2 § sisältää samankaltaisia elementtejä kuin lakiin ehdotettava pykälä. Työn turvallisuus ja terveellisyys eivät kuitenkaan kuuluisi ehdotettavan lain piiriin, vaan niistä säädettäisiin jatkossakin työsuojelulainsäädännössä ja niistä voitaisiin edelleen sopia tarkemmin erillisellä virka- ja työehtosopimuksella. Myös ehdotetun lain vuoropuhelua koskeva soveltamisala poikkeaisi Kirkon yhteistoimintasopimuksen mukaisesta jatkuvan yhteistoiminnan alasta.

2 §. Soveltamisala. Pykälä sisältäisi säännökset lain aineellisesta ja organisatorisesta soveltamisalasta. Pykälän 1 *momentin* mukaan lakia sovellettaisiin seurakunnan, seurakuntayhtymän yhdessä siihen kuuluvien seurakuntien kanssa, tuomiokapitulin, kirkkohallituksen tai kirkon eläkerahaston (*työnantajan*) sekä henkilöstön väliseen yhteistoimintaan evankelis-luterilaisessa kirkossa. Henkilöstöllä tarkoitettaisiin kirkon työnantajan palveluksessa olevia viranhaltijoita ja työntekijöitä.

Työnantajan määritelmä vastaisi evankelis-luterilaisen kirkon viranhaltijasta annetun lain 2 §:ssä olevaa kirkon työnantajan määritelmää kuitenkin siten, että työnantajaksi katsottaisiin myös kirkon eläkerahasto, joka on eriytetty kirkkohallituksesta omaksi oikeustoimihenkilöksi. Seurakuntayhtymään kuuluvissa seurakunnissa työnantajatahona yhteistoiminta-asioissa toimii kirkkolain 3 luvun 15 §:n mukaan seurakuntayhtymä. Seurakuntayhtymä vastaa siten myös siihen kuuluvien seurakuntien yhteistoimintamenettelyistä. Paikallisesti rajattuja, vain yhtä seurakuntaa tai sen yksittäisiä viranhaltijoita tai työntekijöitä koskevia menettelyitä voitaisiin kuitenkin tosiasiaa hoitaa niin sovittaessa myös seurakuntatasolla. Tällöin työnantajaa voisi edustaa myös kyseisen seurakunnan kirkkoherra tai muu työnantajan edustajana seurakunnassa toimiva henkilö.

Pykälän 2 *momentissa* rajattaisiin lain soveltamisala sellaisiin työnantajiiin, joiden palveluksessa on säännöllisesti vähintään 20 viranhaltijaa tai työntekijää. Seurakuntayhtymässä soveltamisala määräytyisi koko seurakuntayhtymän ja siihen kuuluvien seurakuntien säännöllisen henkilöstömäärän mukaan. Siten yhteistoimintalakia sovellettaisiin sellaisissa

seurakuntayhtymissä, joissa seurakuntayhtymän ja seurakuntien henkilöstön yhteenlaskettu määrä ylittää 20 henkilöä.

Työnantajaan säännönmukaisesti palvelusuhteissa olevien viranhaltijoiden ja työntekijöiden määrän laskentatavan olisi tarkoitus vastata yhteistoimintalain mukaista laskentatapaa ja sitä koskevaa tulkintakäytäntöä. Siten toistaiseksi voimassa olevissa kokoaikaisissa tai osa-aikaisissa virka- tai työsuhteissa taikka määräaikaisissa virka- tai työsuhteissa työskenteleviä ei asetettaisi eri asemaan säännöllisesti virka- tai työsuhteessa olevien viranhaltijoiden ja työntekijöiden määrää laskettaessa. Työnantajan säännöllisesti palvelussuhteessa oleviksi viranhaltijoiksi tai työntekijöiksi ei kuitenkaan katsottaisi niitä virka- tai työsuhteisia henkilöitä, jotka lyhyehkön ajan, kausiluontoisesti tai poikkeuksellisesti toimivat työnantajan palveluksessa. Seurakuntien hautausmaalla kasvukauden aikana työskenteleviä kausityöntekijöitä ei siten otettaisi huomioon henkilöstömäärää laskettaessa.

Henkilöstön lukumäärää laskettaessa olisi otettava huomioon sellaiset määräaikaiset viranhaltijat ja työntekijät, jotka tekevät työnantajan säännönmukaiseen toimintaan kuuluvia töitä siinäkin tapauksessa, että määräaikaiset viranhaltijat tai työntekijät, kuten sijaiset, syystä tai toisesta vaihtuvat esimerkiksi pysyvässä virka- tai työsuhteessa olevan henkilön perhevapaan aikana. Toisin sanoen, jos esimerkiksi yhden vapaalla olevan työntekijän sijaisena toimii useita vaihtuvia määräaikaisia työntekijöitä, heidät laskettaisiin yhdeksi työntekijäksi lain soveltamisedellytyksiä arvioitaessa (ks. KKO 2017:86). Toistaiseksi voimassa olevat osa-aikaiset virka- tai työsuhteet otettaisiin huomioon pääluvun mukaan, koska työajan pituudella tai mahdollisella työajattomuudella ei yhteistoimintaa koskevien asioiden suhteen ole merkittävää vaikutusta.

Pykälän 3 *momentin* mukaan lain säännöksiä ei sovellettaisi työnantajan tunnustuksellisen toiminnan tarkoitusta ja tavoitteita koskeviin ratkaisuihin eikä näiden ratkaisujen valmisteluun. Tunnustuksellisella toiminnalla tarkoitetaan esimerkiksi jumalanpalvelusta ja muita vastaavia, selvästi uskonnon harjoittamiseen liittyviä uskonnollisia toimituksia ja tilaisuuksia. Tunnustuksellista toimintaa on myös muu hengellinen työ, kuten seurakuntien lapsi- ja nuorisotyö, diakoniatyö ja lähetystyö. Jos tällaisen toiminnan tarkoitusta ja tavoitteita koskevista ratkaisuista aiheutuisi kuitenkin 15 §:ssä tarkoitettuja henkilöstövaikutuksia, olisi mainituista henkilöstövaikutuksista käytävä muutosneuvottelut. Soveltamisalan osalta ratkaisevaa olisi siis se, onko työnantajan toimilla henkilöstövaikutuksia. Jos työnantaja muuttaisi toimintansa painotuksia esimerkiksi niin, että lapsityölle annetaan enemmän painoarvoa, muutos ei yksin aiheuttaisi tarvetta muutosneuvotteluihin. Jos taas työnantaja päättäisi lopettaa vanhustyön kokonaan ja tämä aiheuttaisi henkilöstövähennyksiä, muutosneuvottelut pitäisi käydä. Neuvottelut olisivat tarpeen myös silloin, jos työnantaja joutuisi tekemään henkilöstösiirtoja. Sen sijaan muutosneuvotteluja ei tarvittaisi, jos kyseessä olisi esimerkiksi koko kirkkoa koskeva päätös, jolla muutettaisiin samaa sukupuolta olevien parien vihkimistä koskevia käytäntöjä.

§. *Muu lainsäädäntö työntekijän osallistumisoikeudesta.* Pykälä sisältäisi viittauksia muihin lakeihin, joissa säädetään yhteistoiminnasta työpaikoilla. Mainitut lait ovat erityislainsäädäntöä, eikä niissä tarkoitettu yhteistoiminta kuuluisi ehdotettavan lain piiriin. Pykälä olisi luonteeltaan informatiivinen.

Pykälän 1 *momentissa* viitattaisiin työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettuun lakiin. Kyseisessä laissa säädetyn yhteistoiminnan tavoitteena on edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta ja tehdä mahdolliseksi työntekijöiden osallistuminen ja vaikuttaminen työpaikan turvallisuutta ja terveellisuutta koskevien asioiden käsittelyyn.

Työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa tarkoitettu yhteistoiminnan järjestämisestä voidaan sopia toisin kirjallisella sopimuksella, jonka osapuolina ovat työnantajien ja työntekijöiden valtakunnalliset yhdistykset. Sopimismahdollisuutta on käytetty kirkon piirissä, kun myös työsuojelun yhteistoiminnasta on sovittu Kirkon yhteistoimintasopimuksessa. Erityisesti yhteistoimintasopimuksen 3 §:n 1 momentti sisältää määräyksiä niistä asioista, jotka liittyvät työsuojelun yhteistoimintaan ja jotka kuuluvat työsuojelun yhteistoiminnan piiriin. Kirkon yhteistoimintasopimus lakkaisi irtisanomisella ehdotetun lain voimaantulon myötä. Jos työsuojeluun liittyvistä asioista haluttaisiin jatkossa sopia tarkemmin, niistä tulisi tehdä erillinen sopimus.

Pykälän 2 momentti sisältäisi viittauksen työturvallisuuslakiin (738/2002), jossa säädetään työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnasta työn turvallisuutta ja terveellisyttä koskevien asioiden käsittelyssä. Mainitun lain 17 §:n mukaan työnantajan ja työntekijöiden on yhteistoiminnassa ylläpidettävä ja parannettava työturvallisuutta työpaikalla. Säädestä täsmennetään velvoittamalla työnantaja antamaan työntekijöille riittävän ajoissa tarpeelliset tiedot työpaikan turvallisuuteen, terveellisyteen ja muihin työolosuhteisiin vaikuttavista asioista sekä niitä koskevista arvioinneista ja muista selvityksistä ja suunnitelmista. Työnantajan on myös huolehdittava siitä, että näitä asioita asianmukaisesti ja riittävän ajoissa käsitellään työnantajan ja työntekijöiden tai heidän edustajansa kesken. Lisäksi pykälässä velvoitetaan työntekijät tekemään yhteistyötä työnantajan ja työntekijöiden edustajien kanssa. Työntekijälle annetaan myös oikeus tehdä työpaikan turvallisuutta ja terveellisyttä koskevia ehdotuksia työnantajalle ja saada niihin palaute.

Työturvallisuuslain 4 ja 17 § sisältävät työsuojelun yhteistoimintasäännöksiä, jotka koskevat virka- ja työsopimussuhdetta vailla olevia. Näihin viitataan voimassa olevan Kirkon yhteistoimintasopimuksen soveltamisohjeissa. Lisäksi Kirkon yhteistoimintasopimuksen 1 §:n 5 momentin mukaan työsuojelun yhteistoiminta ja yhteisten vaarojen torjunta työturvallisuuslain 49–54 §:ssä tarkoitettulla yhteisellä työpaikalla toteutetaan siten kuin työsuojelun valvontalain 5 a luvussa on säädetty.

Pykälän 3 momentissa viitattaisiin työterveyshuoltolakiin (1383/2001), jossa säädetään työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnasta työterveyshuollon järjestämistä koskevissa asioissa. Mainitun lain 8 §:ssä asetetaan työnantajalle velvollisuus toimia yhteistoiminnassa työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa asioissa, jotka liittyvät työpaikan työterveyshuollon järjestämisen yleisiin suuntaviivoihin ja toiminnan suunnitteluun mukaan lukien työterveyshuollon toimintasuunnitelma, sisältö, laajuus sekä työterveyshuollon toteutus ja vaikutusten arviointi. Työnantaja velvoitetaan myös antamaan työntekijöille tai heidän edustajilleen riittävän ajoissa asioiden käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot sekä tietyissä tapauksissa asian käsittelemiseen yhteistoimintamenettelyssä. Pykälän mukaan työntekijöillä ja heidän edustajillaan on myös oikeus tehdä ehdotuksia työterveyshuollon toiminnan kehittämiseksi ja niitä tulee käsitellä yhteistoiminnassa.

Pykälän 4 momentti sisältäisi viittauksen tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annettuun lakiin (1233/2006). Laki ei sisällä säännöksiä yhteistoimintamenettelystä, mutta velvoittaa antamaan tietoja työntekijälle. Lain mukaan tilaajalla on velvollisuus pyynnöstä ilmoittaa työntekijöiden edustajille sopimuksestaan käyttäen vuokra- tai alihankintatyötä. Lakia sovelletaan myös seurakuntaan ja seurakuntayhtymään, tuomiokapituliin, kirkkohallitukseen ja kirkon eläkerahastoon.

4 §. Henkilöstön edustaminen. Pykälässä säädettäisiin siitä, ketkä toimisivat henkilöstön edustajina laissa tarkoitetuissa menettelyissä. Siitä, kuka toimisi lain soveltamisalaan kuuluvissa asioissa työnantajan edustajana, ei ehdoteta säädettävän kirkon yhteistoimintalaissa.

Työnantajan edustaja määräytyisi henkilön viranhaltija-aseman ja tehtävien perusteella. Jos asia olisi laajakantoinen ja merkityksellinen, työnantajan edustajan tulisi kuulua sille organisaation johdon tasolle, joka valmistelee asiasta tehtävät päätösehdotukset.

Kirkkolaki sisältää säännöksen siitä, mihin yhteistoiminta-asioiden käsittely sijoittuu seurakuntayhtymän organisaatiossa. Kirkkolain 3 luvun 15 §:n 4 kohdan c alakohdan mukaan seurakuntayhtymän on hoidettava seurakuntiansa henkilöstöhallintoa koskevat asiat, jotka koskevat luottamusmiestoimintaa, työsuojelua, työterveyshuoltoa sekä työnantajan ja työntekijän välistä yhteistoimintaa. Jos seurakunta kuuluu seurakuntayhtymään, yhteistoimintaneuvottelussa henkilöstön edustaja toimii koko seurakuntayhtymässä.

Henkilöstöryhmän käsitettä ei ehdoteta erikseen määriteltäväksi. Yleisesti henkilöstöryhmä voidaan määritellä eri tavoin, mutta yleensä on käytännössä melko selvää, mihin henkilöstöryhmään viranhaltija tai työntekijä kuuluu. Yhteistoimintalain esitöissä (1333/2021) käytetään jo aiemmin yrityksissä vakiintunutta jaottelua työntekijöihin, toimihenkilöihin, ylempiin toimihenkilöihin ja johtoon. Kuntien yhteistoimintalain esitöissä (267/2006) puolestaan todetaan, että kunnallishallinnossa tällaista jakoa ei ole käytetty, vaan henkilöstöryhmät ovat määräytyneet tehtävien sisällön ja ammattialan perusteella. Kirkossa henkilöstöryhmien määrittäminen muistuttaa kunta-alaa, kun samaan henkilöstöryhmään voidaan lukea samantyyppisiä tehtäviä ja ammatillisia vaatimuksia edustavat viranhaltijat ja työntekijät. Samaa henkilöstöryhmään kuuluvat henkilöt voivat kuitenkin kuulua eri ammattiliittoihin tai olla järjestäytymättömiä.

Pykälän 1 momentin mukaan henkilöstön edustajana toimisi ensisijaisesti virka- tai työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies. Yhteistoimintamenettelyissä luottamusmies edustaa yleensä kaikkia niitä viranhaltijoita ja työntekijöitä, joiden työsuhteissa työnantaja on velvollinen soveltamaan sen virka- tai työehtosopimuksen määräyksiä, jonka perusteella luottamusmies on valittu. Hänen edustusosoikeutensa laajuus ulottuisi siten lähtökohtaisesti niihin viranhaltijoihin ja työntekijöihin, jotka kuuluvat virka- ja työehtosopimuksen soveltamispiiriin riippumatta siitä, ovatko nämä virka- tai työehtosopimuksen tehneen työntekijäyhdistyksen jäseniä vai eivät.

Luottamusmiesten asettamisesta on sovittu Kirkon luottamusmiessopimuksessa, joka on Kirkon virka- ja työehtosopimuksen liitteenä 11. Voimassa olevan Kirkon luottamusmiessopimuksen 3 §:ään sisältyvän määritelmän mukaan pääluottamusmiehellä ja luottamusmiehellä tarkoitetaan asianomaisen työnantajan palveluksessa olevaa viranhaltijaa tai työntekijää, jonka pääsopijajärjestö on nimennyt edustajakseen hoitamaan kyseisessä sopimuksessa tarkoitettuja tehtäviä. Pääsopijajärjestöllä tarkoitetaan Kirkon pääsopimuksen allekirjoittaneita järjestöjä. Kirkon alan pääsopijajärjestöt ovat nykyisin Julkisan alan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry., Kirkon alat ry sekä Kirkon alan unioni r.y. Kirkon alan unionin muodostavat Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ja Ammattiliitto Jyty yhdessä. Pääsopijajärjestö voi asettaa yhden pääluottamusmiehen, jos työnantajan palveluksessa on yhteensä vähintään viisi pääsopijajärjestön ja sen edustaman järjestön jäsentä.

Laki ei koskisi työturvallisuuteen liittyvien asioiden käsittelyä, vaan tarvittaessa niistä sovittaisiin erikseen työsuojelun valvontalain 23 §:n 3 momentin nojalla. Tällaiseen sopimukseen voitaisiin haluttaessa sisällyttää määräyksiä myös työsuojeluvaltuutetun asettamisesta. Ehdotettavassa laissa olisi kuitenkin edelleen tarpeen säätää siitä, kuka edustaa henkilöstöä sellaisissa tilanteissa, joissa käsiteltävä asia koskee myös viranhaltijoiden ja työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä, mutta jota ei käsitellä työsuojelun valvontalain mukaisesti. Tällaisia asioita voi ilmetä esimerkiksi työtilojen muutosten käsittelyn yhteydessä. Myös ehdotetun lain 8 §:ssä tarkoitettuun vuoropuheluun voi sisältyä viranhaltijoiden ja

työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä koskevia kysymyksiä, joita ei käsitellä työsuojeluyhteistoiminnassa. Tällöin työsuojeluvaltuutettu voisi toimia henkilöstön edustajana. Sen vuoksi momentissa säädettäisiin, että henkilöstön edustajalla tarkoitetaan tällaisissa asioissa myös työsuojeluvaltuutettua.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin yhteistoimintaedustajan valitsemisesta. Tällaista mahdollisuutta ei sisälly nykyisiin kirkon virka- ja työehtosopimuksiin. Säännös koskisi tilannetta, jossa jonkin henkilöstöryhmän edustajalla ei ole oikeutta osallistua luottamusmiehen valintaan. Tällainen tilanne voisi syntyä, jos viranhaltijoiden tai työntekijöiden enemmistö ei kuulu heihin sovellettavan työehtosopimuksen tehneeseen ammattiliittoon. Jos enemmistö tästä enemmistöstä niin haluaisi, se voisi ehdotetun säännöksen nojalla valita keskuudestaan yhteistoimintaedustajan. Yhteistoimintaedustaja olisi sallittua valita myös silloin, kun enemmistö kuuluu liittoon, mutta luottamusmiestä ei voida valita Kirkon luottamusmiessopimuksessa olevan rajoituksen (vähintään viisi edustettavaa) vuoksi. Yhteistoimintaedustaja voitaisiin valita enintään kahdeksi vuodeksi kerrallaan. Valinta tulisi tehdä sellaisella valintamenettelyllä, johon kaikilla mainittuun ryhmään kuuluvilla olisi tilaisuus osallistua.

Momentissa tarkoitettu yhteistoimintaedustaja rinnastuisi yhteistoimintalain 5 §:ssä, työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain 3 §:ssä sekä yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain 6 §:n 3 ja 4 momentissa tarkoitettuun yhteistoimintaedustajaan. Samassa yhteydessä muutettaisiin rikoslain 47 luvun 4 §:n viittaus työntekijöiden edustajien oikeuksien loukkaamisesta koskemaan myös ehdotetussa 4 §:n 2 momentissa tarkoitettua yhteistoimintaedustajaa.

Yhteistoimintaedustaja voitaisiin 3 momentin mukaan valita kahden vuoden mittaiseksi toimikaudeksi myös silloin, jos henkilöstöryhmän viranhaltijat tai työntekijät eivät olisi valinneet luottamusmiestä, vaikka heillä olisi siihen oikeus. Myös tässä tapauksessa kaikilla tähän ryhmään kuuluvilla viranhaltijoilla ja työntekijöillä tulisi olla tilaisuus osallistua edustajan valintaan.

Pykälän 4 momentissa säädettäisiin siitä, miten menetellään, jos jokin henkilöstöryhmä ei ole lainkaan valinnut edustajaa itselleen. Lähtökohtaisesti vuoropuhelu ja neuvottelut toteutettaisiin edustajien välityksellä ja edustaja valittaisiin edellä kerrotulla tavalla toimikaudeksi. Ehdotetussa momentissa kuitenkin säädettäisiin, että henkilöstöryhmä voisi valita keskuudestaan edustajan myös tiettyä yksittäistapausta varten. Tämä edustaja ei olisi pykälässä tarkoitettu yhteistoimintaedustaja.

Jos edustajaa ei valittaisi lainkaan, työnantaja voisi täyttää vuoropuhelua ja neuvotteluita koskevat velvoitteensa viranhaltijoiden ja työntekijöiden kanssa yhteisesti. Tällöin kaikille kyseiseen henkilöstöryhmään kuuluville olisi annettava tilaisuus osallistua keskusteluihin, joissa henkilöstöryhmän kanta määritellään. Henkilöstöryhmän kannalla tarkoitettaisiin sitä näkemystä, jota ryhmän enemmistö kannattaa.

Momentissa tarkoitetuissa tilanteissa henkilöstöryhmän kanta voitaisiin määritellä esimerkiksi vuoropuhelun tai neuvottelun yhteydessä, jolloin työnantaja pääsisi luontevasti käymään keskustelua koko henkilöstöryhmän kanssa. Henkilöstö voisi myös toimia keskenään sellaisissa ryhmissä, jotka sille olisivat tarkoituksenmukaisia, kuten toimipaikkakohtaisesti. Ehdotetussa pykälässä ei asetettaisi estettä myöskään sille, että keskustelu sovittaisiin käytäväksi yhdellä kertaa esimerkiksi kaikkien samalla toimipaikalla työskentelevien kanssa.

Ehdotettavassa laissa ei säädettäisi erikseen toimielimen tai vastaavan muodostamisesta. Olisi kuitenkin tarkoituksenmukaista, että yhteistoimintavelvoitteiden toteuttamista varten muodostettaisiin työnantajan ja henkilöstön edustajista koostuva paikalliset olosuhteet huomioon ottava toimielin. Yhteistoiminnan toteutustavoista ja puitteista voitaisiin täten sopia työpaikoilla lain puitteissa joustavasti. Keskeistä lain tarkoituksen toteuttamisen kannalta olisi se, että sisällölliset velvoitteet vuoropuhelun käymisestä ja muutosneuvotteluista toteutettaisiin riittävän laajasti. Kirkossa sovittuja nykyisiä käytäntöjä on pidetty toimivina ja niiden katsotaan soveltuvan hyvin myös ehdotetussa laissa säädettävien menettelyiden toteuttamiseen. Vuoropuhelua ja muutosneuvotteluja pystyttäisiin käymään hyvin esimerkiksi nykyisen kaltaisessa yhteistyötoimikunnassa. Yhteistoimintaorganisaatioon ei siten välttämättä tarvittaisi erityisiä muutoksia lain voimaantulon vuoksi.

Ehdotus mahdollistaisi yhteistoiminnan toteuttamisen tarkoituksenmukaisella tavalla myös seurakuntayhtymässä. Yhteistoiminnan toteutustavoista ja puitteista voitaisiin sopia seurakuntayhtymälle ja siihen kuuluville seurakunnille parhaiten sopivin tavoin. Seurakuntayhtymä olisi kuitenkin viime kädessä vastuussa siitä, että laissa asetetut vaatimukset tulisivat täytetyiksi. Ehdotetulla lailla ei olisi vaikutusta seurakuntayhtymän päätöksentekoa koskevaan sääntelyyn, joka sisältyy kirkkolakiin.

2 luku **Vuoropuhelu**

5 §. Velvollisuus käydä vuoropuhelua. Työpaikan toimintakulttuurin kehittäminen edellyttää työnantajan ja henkilöstön välille tiivistä vuorovaikutussuhdetta. Vuorovaikutussuhteen ja luottamuksen edistämiseksi työnantajan olisi *1 momentin* mukaan käytävä säännönmukaista vuoropuhelua henkilöstön edustajan kanssa työnantajan toiminnan sekä työyhteisön kehittämiseksi lain piiriin kuuluvissa asioissa.

Vuoropuhelu merkitsisi henkilöstön edustajalle tilaisuutta nostaa esille henkilöstön kannalta oleellisia asioita, mikä edistäisi henkilöstön tosiasiallisia vaikutusmahdollisuuksia. Työnantaja puolestaan voisi saada vuoropuhelun avulla arvokasta tietoa henkilöstön olosuhteista ja kehittämistarpeista. Vuoropuhelun yhteydessä voitaisiin käsitellä myös muutosneuvotteluiden piiriin kuuluvia asiakokonaisuuksia sellaisessa vaiheessa, jossa muutosneuvotteluiden käynnistäminen ei ole vielä ajankohtaista.

Vuoropuhelun tulisi olla säännönmukaista. Kysymys olisi jatkuvaluonteisesta pyrkimyksestä kehittää työyhteisön toimintaa. Säännönmukaisuuden vaatimus ilmenisi pykälästä, mutta myös lain 6 §:ssä olevasta säännöksestä, jossa säädettäisiin kokousten vähimmäismäärästä. Tarkoituksena olisi luoda vuoropuhelusta työpaikoilla vakiintunut toimintatapa.

Jos jokin henkilöstöryhmä tai henkilöstö ylipäänsä ei olisi valinnut itselleen edustajaa, voisi työnantaja toteuttaa vuoropuhelun 4 §:n 4 momentissa todetulla tavalla asianomaisen henkilöstöryhmän tai henkilöstön kanssa yhdessä.

Vuoropuhelun käsite määriteltäisiin tarkemmin pykälän *2 momentissa*. Sillä tarkoitettaisiin työnantajan ja henkilöstön edustajan välistä asioiden käsittelyä, jolla edistetään riittävää ja oikea-aikaista tiedonkulkua työnantajan ja henkilöstön välillä sekä henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia asioissa, jotka koskevat heidän työtään, työolojaan tai asemaansa.

Vuoropuhelun luonne vaihtelisi jossakin määrin käsiteltävän asiakokonaisuuden luonteesta riippuen. Käsiteltävistä asiakokonaisuuksista säädettäisiin 7 §:ssä. Vuoropuhelu voisi toisaalta olla tietojen vaihtoa, kuten taloudellisen tilanteen läpikäymistä, ja toisaalta pyrkimystä löytää keinoja kehittää työnantajan ja työyhteisön toimintaa.

Ehdotetulla vuoropuheluvelvoitteella ei voitaisi puuttua työnantajan oikeuteen tehdä toimintaansa liittyviä ratkaisuja. Tavoitteena olisi ylläpitää menettelyä, jossa työnantaja ja henkilöstön edustaja voisivat nostaa tarpeelliseksi katsomiaan aiheita vuoropuhelun kohteeksi. Vuoropuhelu voisi koskea yksittäisiä ja konkreettisia kysymyksiä tai yleisempiä kehityssuuntia. Lisäksi se voisi koskea työnantajan valmistelevia toimenpiteitä. Vuoropuhelun kautta voitaisiin vaihtaa näkemyksiä myös siitä, minkälaisia tarpeita jostakin työnantajan tekemästä ratkaisusta seuraa esimerkiksi henkilöstön osaamisen kehittämiseen. Vuoropuhelussa voitaisiin myös ennakoivasti varautua tuleviin muutoksiin työnantajan toiminnassa ja keskustella siitä, mitä muutos mahdollisesti edellyttää henkilöstöltä.

Vuoropuhelussa työnantajan ja henkilöstön edustajan välillä olisi mahdollista varhaisessa vaiheessa käsitellä myös sellaisia kehityskulkuja, jotka toteutuessaan voisivat myöhemmässä vaiheessa tarkoittaa muutosneuvotteluiden käynnistämistä. Vuoropuhelussa tällaisiin tilanteisiin voitaisiin miettiä ratkaisuja ennen kuin mahdollisten muutosneuvotteluiden aloittaminen olisi ajankohtaista. Jos muutosneuvotteluiden aloittaminen tulisi myöhemmässä vaiheessa ajankohtaiseksi, neuvoteltaisiin asiasta lain 3 luvun säännösten mukaisesti.

6 §. Vuoropuhelun toteuttaminen. Ehdotetun 1 momentin mukaan vuoropuhelu toteutettaisiin työnantajan ja henkilöstön edustajan tai edustajien välisessä kokouksessa. Työpaikoilla voitaisiin luoda erilaisia puitteita vuoropuhelun toteutukseen. Käyttöön voitaisiin ottaa muun muassa voimassa olevassa yhteistoimintasopimuksessa sovittua yhteistyötoimikuntaa vastaavia järjestelyitä eli luoda esimerkiksi työnantajan ja henkilöstön edustajista koostuvia toimielimiä vuoropuheluvelvoitteen toteuttamiseksi. Suositeltava tapa vuoropuhelun käymiseen olisi sellaisen edustuksellisen yhteistyötoimikunnan valitseminen, josta on sovittu nykyisessä Kirkon yhteistoimintasopimuksessa, kuten 4 §:n perusteluissa on selvitetty.

Ehdotetussa pykälässä keskeistä ei olisi niinkään se muoto, jossa vuoropuhelu järjestettäisiin, vaan vuoropuhelun sisällöllinen ja säännönmukainen toteutuminen. Lisäksi oleellista olisi, että vuoropuhelun toteutustapa kattaisi koko henkilöstön, vaikkakin pääsääntöisesti edustuksellisesti.

Työnantaja vastaisi kokousten käytännön järjestelyistä. Vuoropuhelun toteuttamisessa voitaisiin hyödyntää etäyhteysvälineitä, kunhan vuoropuheluvelvoitteen päämäärät ja mahdollisuus osallistua vuoropuheluun tosiasiallisesti toteutuisivat.

Vähintään 30 viranhaltijan ja työntekijän yhteisöissä kokous olisi järjestettävä vähintään kerran kutakin neljännesvuotta kohden, jolleivät työnantaja ja henkilöstön edustaja toisin sopisi. Kokous olisi siten järjestettävä vähintään neljä kertaa vuodessa. Lainkohdassa ei otettaisi kantaa kokouksen tarkempaan ajankohtaan. Säännöksen tarkoituksena olisi toteuttaa vuoropuheluun jatkuvuutta ja säännönmukaisuutta. Jos työnantajan palveluksessa on alle 30 viranhaltijaa ja työntekijää, kokous olisi järjestettävä vähintään kaksi kertaa vuodessa. Myös näissä yhteisöissä kokous voitaisiin järjestää useammin, vaikka säännöksessä ei siihen velvoitettaisikaan.

Säännös ei muuttaisi merkittävästi yhteistoiminnan vuosisykliä seurakunnissa. Nykyisen Kirkon yhteistoimintasopimuksen 14 §:n 4 momentin mukaan yhteistyötoimikunta kokoontuu niin usein kuin sille sopimuksessa asetetut tehtävät edellyttävät, kuitenkin vähintään kerran neljännesvuodessa. Ehdotuksen mukaan työnantaja ja henkilöstön edustaja voisivat myös sopia kokousten vuosittaisesta lukumäärästä ja sijoittelusta. Ottaen huomioon työnantajalle 5 §:ssä asetettava velvollisuus käydä säännönmukaista vuoropuhelua, työnantaja ja henkilöstön edustaja eivät kuitenkaan voisi sopia sellaisesta, ettei kokouksia pidettäisi lainkaan. Sopimus voitaisiin tehdä kunkin henkilöstöryhmän edustajan kanssa erikseen taikka siten, että useampi henkilöstöryhmän edustaja sitoutuisi samaan sopimukseen. Eri henkilöstöryhmien edustajien

kanssa voitaisiin sopia myös eri järjestelyistä, kunhan työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 2 §:ssä säädetty tasapuolisuuden vaatimus täyttyy. Vastaava säännös viranhaltijoiden tasapuolisesta kohtelusta ja syrjintäkiellosta sisältyy evankelis-luterilaisen kirkon viranhaltijasta annetun lain 18 §:ään.

Säännönmukaisen vuoropuhelun lisäksi työnantaja ja henkilöstön edustajat voisivat sopia tarvittaessa käytävästä vuoropuhelusta tilanteen niin vaatiessa.

Vuoropuhelussa käsiteltävät asiat voisivat koskea useampaa henkilöstöryhmää. Pykälässä säädettäisiin siitä, että tällaisessa tilanteessa vuoropuhelua tulisi käydä kaikkien niiden henkilöstöryhmien kanssa, joita asia koskee. Vaikka laissa sallittaisiin vuoropuhelun toteuttaminen henkilöstöryhmittäin, työnantajan olisi yleensä käytännöllisempää käsitellä kysymyksiä yhdellä kertaa kaikkien niiden henkilöstöryhmien edustajien kanssa, joita asia koskee.

Pykälän 2 *momentissa* säädettäisiin tilanteesta, jossa henkilöstö tai henkilöstöryhmä ei ole valinnut itselleen edustajaa. Lain 4 §:n 4 momentin mukainen lähtökohta tällaisessa tilanteessa olisi, että työnantaja toteuttaisi lain velvoitteet kaikkien tähän henkilöstöryhmään kuuluvien viranhaltijoiden ja työntekijöiden kanssa yhdessä. Vuoropuheluvelvoitteen toteuttamisesta tällä tavalla voisi kuitenkin aiheutua huomattavia kustannuksia. Lisäksi velvoitteen toteuttamiseen voisi liittyä käytännön vaikeuksia. Tämän vuoksi työnantaja voisi tarvittaessa poiketa vuoropuhelun vähimmäismäärää koskevasta vaatimuksesta edustamatta olevan henkilöstön osalta ja täyttää vuoropuheluvelvoitteen käsittelemällä 7 ja 8 §:ssä tarkoitetut asiat vähintään kerran vuodessa järjestettävässä yhteisessä tilaisuudessa. Tällaisessa tilaisuudessa vuoropuhelun luonne olisi erilainen kuin sellaisen vuoropuhelun, jota käydään henkilöstön edustajien kanssa. Tästä syystä olisi sekä työnantajan että henkilöstön kannalta suotavaa, että henkilöstö valitsisi itselleen edustajan.

Vuoropuhelun toteuttaminen vähintään kerran vuodessa järjestettävässä yhteisessä tilaisuudessa voisi käytännössä merkitä sellaisen henkilöstötilaisuuden järjestämistä, jossa käsiteltäisiin 7 ja 8 §:ssä tarkoitetut asiat. Henkilöstötilaisuudessa voitaisiin vaihtaa näkemyksiä työnantajan ja henkilöstön välillä lain tavoitteiden mukaisesti. Yhteistä tilaisuutta ei tarvitsisi toteuttaa yhteisön koko henkilöstön kanssa yhdellä kertaa, vaan mahdollista olisi myös järjestää useampia yhteisiä tilaisuuksia esimerkiksi toiminnoittain, toimipisteittäin tai muulla tarkoituksenmukaisella tavalla. Työnantajan olisi pyrittävä ajoittamaan vuoropuhelu siten, että henkilöstöstä mahdollisimman monella olisi mahdollisuus osallistua vuoropuheluun.

Siltä osin kuin henkilöstö olisi edustettuna, työnantajan olisi toteutettava vuoropuhelu henkilöstön edustajien kanssa 1 momentissa säädetyn mukaisesti. Poikkeusmahdollisuus koskisi vain edustamatta olevaa henkilöstöä. Edustamatta oleva henkilöstö voisi milloin tahansa valita itselleen lain 4 §:ssä tarkoitetun edustajan ja päästä osalliseksi täysimääräiseen vuoropuheluun.

Pykälän 3 *momentti* sisältäisi vuoropuhelun laadullisen vaatimuksen, joka kohdistuisi molempiin osapuoliin. Kysymys olisi eräänlaisesta myötävaikutusvelvollisuudesta. Ensinnäkin vuoropuhelun olisi oltava luonteeltaan asianmukaista ja osapuolten olisi otettava huomioon toistensa edut, tarpeet ja asema. Vuoropuhelu olisi asianmukaista, kun siinä pyritään aidosti pureutumaan vuoropuhelun kohteena oleviin kysymyksiin.

Säännös merkitsisi työnantajan kannalta sitä, että tämä huolehtisi vuoropuhelun edellytyksistä, kuten riittävästä ja oikea-aikaisesta tiedonkulusta, vuoropuhelun aidosta toteutumisesta sekä vakavasta suhtautumisesta henkilöstön edustajan tekemiin aloitteisiin. Tähän liittyisi yleisesti

henkilöstön aseman huomioon ottaminen. Henkilöstön edustajan kannalta säännös merkitsisi myös rakentavaa suhtautumista esimerkiksi työnantajan toiminnan kehittämisen ratkaisuihin sekä pidättäytymistä aloitteiden ja ehdotusten osalta työnantajan voimavarojen kannalta toteuttamiskelpoisissa ehdotuksissa. Kummankin osapuolen olisi myötävaikutettava omalta osaltaan laissa edellytetyn tavoitteen toteutumiseen.

7 §. *Vuoropuhelussa käsiteltävät asiat.* Pykälässä lueteltaisiin asiakokonaisuudet, joista työnantajan ja henkilöstön edustajan olisi käytävä vuoropuhelua. Työnantaja ja henkilöstö voisivat kuitenkin niin halutessaan ulottaa vuoropuhelun koskemaan myös muita kuin laissa säädettyjä asiakokonaisuuksia. Vuoropuhelun käsite määriteltäisiin 5 §:ssä ja vuoropuhelun toteuttamistapaa koskevista vaatimuksista säädettäisiin 6 §:ssä.

Vuoropuhelun teemat olisi määritelty pykälässä yleisellä tasolla, jotta ne mukautuisivat mahdollisimman hyvin kirkon hallinnon eri tasojen ja erilaisten työpaikkojen tarpeisiin. Työnantaja ja henkilöstö voisivat kohdistaa vuoropuhelun tarkemmin koskemaan asianomaisen työpaikan kannalta keskeisiä kysymyksiä. Viime kädessä vuoropuhelun kohteesta päättäisi työnantaja, koska vuoropuhelun toteutuminen olisi tämän vastuulla. Henkilöstön edustajalla olisi kuitenkin mahdollisuus nostaa yksittäisiä kysymyksiä vuoropuhelun kohteeksi yksittäisissä kokouksissa. Henkilöstön edustajan oikeudesta tehdä aloitteita vuoropuhelun käymiseksi jostakin asiakysymyksestä säädettäisiin 12 §:ssä.

Pykälän *1 kohdan* mukaan vuoropuhelua olisi käytävä työnantajan kehitysnäkymistä ja taloudellisesta tilanteesta. Käytännössä vuoropuhelu tarkoittaisi sitä, että työnantaja tekisi henkilöstön edustajalle selkoa tilanteestaan. Samalla henkilöstön edustajalla olisi mahdollisuus tehdä työnantajan toimintaan liittyviä kysymyksiä ja havaintoja. Vuoropuhelu toteutettaisiin välittömästi ja suullisesti, mutta työnantajan olisi lisäksi annettava vuoropuhelua tukevaa aineistoa, kuten taloudellisia tietoja.

Kohdassa ei yksilöitäisi tarkemmin, mistä nimenomaisista asioista vuoropuhelua olisi käytävä, sillä työpaikkojen tarpeet vaihtelevat. Lakia sovellettaisiin erilaisissa ja erikokoisissa seurakunnissa ja seurakuntayhtymissä, joten selonteko työnantajan taloudellisesta tilanteesta ja kehitysnäkymistä voisi olla tarkoituksenmukaista toteuttaa eri tavalla eri työpaikoilla. Käytännössä vuoropuhelun painopiste olisi kuitenkin työnantajan kehitysnäkymissä, haasteissa ja mahdollisuuksissa. Vuoropuhelua voitaisiin käydä muun muassa työnantajan hallinnon, talouden ja toiminnan sekä toimintaympäristön, työllisyyden ja kustannusten kehitysnäkymistä.

Vuoropuhelu kehitysnäkymistä ja taloudellisesta tilanteesta avaisi mahdollisuuden käsitellä myös sellaisia mahdollisia kehityskulkuja, joiden toteutuessa työnantajan olisi myöhemmässä vaiheessa käynnistettävä muutosneuvottelut. Tällainen asia voisi olla esimerkiksi työvoiman käytön vähentäminen. Vaikka vuoropuhelussa arvioitaisiinkin mahdollisena kehityskulkuna jotakin muutosneuvotteluiden piiriin kuuluvaa asiaa, se ei vielä itsessään merkitsisi sitä, että työnantajan olisi käynnistettävä muutosneuvottelut. Neuvotteluiden ajoittamisesta säädettäisiin lain 16 §:ssä.

Kehitysnäkymiä ja taloudellista tilannetta koskevan vuoropuhelun tarkoituksena olisi lisätä yhteistä ymmärrystä työnantajan ja henkilöstön asemasta ja luottamusta heidän välillään. Tämä puolestaan voisi parantaa työpaikan sopimiskulttuuria ja henkilöstön muutosvalmiutta toimintaa kehitettäessä.

Pykälän *2 kohdan* mukaan vuoropuhelua olisi käytävä työpaikalla sovellettavista säännöistä, käytännöistä ja toimintaperiaatteista. Tällaisia ohjeistuksia, pelisääntöjä ja periaatteita esiintynee liki jokaisella työpaikalla. Ne voivat koskea esimerkiksi työaikakäytäntöjä,

työpaikan järjestysohjeita, työterveyshuoltoa, vuosiloman antamista, sairauspoissaoloista ilmoittamista, etätömahdollisuuksia taikka työtilojen, kuten avokonttoreiden, pelisääntöjä.

Vuoropuhelulla ei voitaisi puuttua työnantajan oikeuteen tehdä ratkaisuja näissä asioissa, vaan tarkoituksena olisi luoda foorumi, jossa työnantaja ja henkilöstön edustaja voisivat keskustella työpaikalla noudatettavien sääntöjen, käytäntöjen ja toimintaperiaatteiden ajantasaisuudesta ja kehittämistarpeista. Työnantajan toiminnan, organisaation, työelämän ja teknologian kehittyminen voivat johtaa siihen, etteivät työpaikalla noudatettavat säännöt, käytännöt ja periaatteet enää parhaimmalla tavalla vastaa työnantajan ja henkilöstön tarpeita. Vuoropuhelun tarkoituksena olisi tältä osin parantaa henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia ja mahdollisuuksia tulla kuulluksi näissä työyhteisön toimivuuden kannalta oleellisissa asioissa.

Pykälän 3 kohdan mukaan vuoropuhelua olisi käytävä työvoiman käyttötavoista ja henkilöstön rakenteesta. Työnantajan olisi tehtävä selkoa esimerkiksi siitä, missä määrin työnantaja käyttää määräaikaista tai osa-aikaista työvoimaa. Osana työvoiman käyttötapoja vuoropuhelua olisi käytävä myös ulkopuolisen työvoiman käytöstä, mikä pitäisi sisällään sekä vuokratyönä että alihankintana teetetävän työn. Jos seurakunnassa olisi ulkoistettu esimerkiksi kiinteistö- tai ravitsemuspalveluita tai jos niiden ulkoistamista harkittaisiin, työnantajan olisi tehtävä tästä selkoa vuoropuhelussa. Myös hautaus toimessa käytetään usein ulkopuolista työvoimaa. Vuoropuhelu loisi työnantajalle mahdollisuuden kuulla henkilöstön näkemyksiä siitä, millä eri tavoilla työnantajan työvoimatarvetta voitaisiin kattaa. Kysymys voisi nousta esille esimerkiksi silloin, kun työnantaja harkitsee keinoja vaihtelevan tai tilapäisen työvoimatarpeen kattamiseksi.

Vuoropuhelu henkilöstön rakenteesta voisi koskea esimerkiksi henkilöstön määrää ja jakautumista organisaation eri toimintayksiköiden välillä. Lisäksi vuoropuhelu voisi koskea ikärakennetta ja siitä johtuvia tarpeita vastaisuudessa.

Vuoropuhelun painoarvo kasvaisi, kun työvoiman käyttötavoissa tai henkilöstön rakenteessa ilmenisi muutostarvetta. Toisaalta työnantajan toiminnassa voi olla pitkiäkin ajanjaksoja, jolloin tilanne pysyy työvoiman käyttötapojen tai henkilöstön rakenteen kannalta ennallaan. Tällaisessa tilanteessa vuoropuhelu voitaisiin toteuttaa lyhyesti toteamalla tämä asiantila. Vuoropuhelun luonteesta johtuen henkilöstön edustaja voisi kuitenkin aina tehdä asiaan liittyen huomioita ja tarkentavia kysymyksiä.

Pykälän 4 kohdan mukaan vuoropuhelua olisi järjestettävä myös henkilöstön osaamistarpeista ja osaamisen kehittämisestä. Työnantajan toiminnan kehittyessä voi syntyä tarpeita kehittää henkilöstön osaamista. Tarve voi syntyä esimerkiksi organisaatiossa, työn menetelmissä, työtekovälineissä tai toimintatavoissa tapahtuneiden muutosten vuoksi.

Lainkohta edellyttäisi, että työnantaja ja henkilöstön edustaja pyrkisivät ennakoimaan ja kartoittamaan osaamistarpeita sekä arvioimaan, minkälaisilla toimilla osaamista olisi mahdollista kehittää ja ylläpitää. Säännöksellä ei kuitenkaan asetettaisi työnantajalle velvollisuutta järjestää tai hankkia koulutusta, vaan työnantajan ja henkilöstön edustajan olisi käsiteltävä osaamiseen liittyviä kysymyksiä säännönmukaisesti. Kirkossa henkilöstökoulutus on laajaa ja hyvin tuettua, mutta siihen osallistumista olisi kullakin työpaikalla käsiteltävä vuoropuhelussa erikseen.

Jos vuoropuhelussa tunnistettaisiin osaamisen kehittäminen tarpeelliseksi, työnantajan intressissä olisi arvioida, missä määrin sillä olisi käytettävissä olevien voimavarojen puitteissa mahdollisuus toteuttaa osaamisen kehittämiseen tai ylläpitämiseen tähtääviä toimenpiteitä. Kyse voisi olla esimerkiksi koulutusten tai valmennusten hankkimisesta tai järjestämisestä,

osaamiskartoituksista taikka muista käytännön järjestelyistä, joilla mahdollistettaisiin osaamisen kehittyminen ja ajantasaisena pitäminen. Kyse voisi olla myös järjestelyistä tukea työssä oppimista, työnkiertoa tai omaehtoista opiskelua taikka opintovapaaajärjestelyistä.

Kysymys siitä, millä toimenpiteillä osaamista voitaisiin kullakin työpaikalla kehittää ja ylläpitää, jäisi työpaikoilla arvioitavaksi. Sääntely olisi myös sopusoinnussa työsopimuslain 2 luvun 1 §:ssä säädetyn yleisvelvoitteen kanssa. Sen mukaan työnantajan on huolehdittava siitä, että viranhaltija tai työntekijä voi suoriutua työstään myös työnantajan toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Lainkohdan mukaan työnantajan on lisäksi pyrittävä edistämään viranhaltijan tai työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi.

Pykälän 5 kohdan mukaan vuoropuhelua olisi käytävä myös työhyvinvoinnin ylläpitämisestä ja edistämisestä siltä osin kuin asiaa ei käsitellä muun lainsäädännön nojalla. Työterveyslaitoksen mukaan työhyvinvointia edistävä toiminta on läpileikkaavaa ja pitkäjänteistä. Se kohdistuu esimerkiksi henkilöstöön, työympäristöön, työyhteisöön, työprosesseihin tai johtamiseen. Työhyvinvointia parantavia toimia ei ole mahdollista määritellä tyhjentävästi laissa, sillä työtehtävät, työyhteisöt ja työpaikat eroavat toisistaan.

Henkilöstön työhyvinvointia koskevia kysymyksiä käsitellään työpaikoilla myös työsuojelun valvontalain, työturvallisuuslain ja työterveyshuoltolain säännösten nojalla. Ehdotetun lain mukaisen työhyvinvoinnin ylläpitämistä ja edistämistä koskevan vuoropuheluelvoitteen olisi tarkoituksena olla näitä lakeja täydentävä.

Työhyvinvointia koskevan vuoropuheluelvoitteen tarkoituksena olisi edellyttää, että työnantajat ja henkilöstön edustaja säännönmukaisesti arvioisivat niitä tekijöitä, joilla on vaikutusta viranhaltijoiden ja työntekijöiden työhyvinvointiin, sekä toimenpiteitä, joilla työhyvinvointia voitaisiin parantaa. Mahdollisena erotuksena muiden lakien mukaisiin velvoitteisiin kyse olisi erilaisista työviihtyvyyteen ja työtyytyväisyyteen vaikuttavista tekijöistä, kuten työyhteisön toimivuus, vuorovaikutus työyhteisössä, tiedonkulku, johtaminen, työssä etenemisen mahdollisuudet tai työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen liittyvät seikat. Myös työnantajan linjaratkaisuilla, kuten organisaatiomuutoksilla tai säästötoimilla, voi olla vaikutusta henkilöstön työhyvinvointiin toimista aiheutuvan epävarmuuden tai työpaikan menettämisen uhan näkökulmasta. Varsinaisista toimenpiteistä päättäminen jäisi viime kädessä työnantajan päätettäväksi.

Työhyvinvoinnin ylläpitämistä ja edistämistä koskevan vuoropuheluelvoitteen ei olisi tarkoitus luoda työnantajalle päällekkäisiä yhteistoimintaa koskevia velvollisuuksia. Jos työnantaja ja henkilöstön edustaja toteaisivat, että työhyvinvoinnin edistämistä ja ylläpitämistä koskevia asiakysymyksiä on käsitelty kattavasti johonkin muuhun lainsäädäntöön perustuvaan velvoitteeseen perustuen, asian käsittelyksi riittäisi tämän asiantilan toteaminen. Lainkohdan tarkoituksena olisi herättää työnantajan ja henkilöstön edustaja pohtimaan ja käsittelemään sellaisia viranhaltijoiden ja työntekijöiden työhyvinvoinnin ylläpitämistä ja edistämistä koskevia asiakokonaisuuksia, joita ei välttämättä olisi tullut riittävällä tavalla käsitellyksi tai katetuksi työpaikalla muussa yhteydessä.

Vuoropuhelun apuvälineenä käytettäisiin kohtien 3–5 osalta ehdotetun lain 8 §:ssä tarkoitettua työyhteisön kehittämissuunnitelmaa, joka korvaisi nykyisen ammatillisen koulutuksen kehittämissopimuksen mukaisen koulutussuunnitelman.

Pykälän 6 kohdan mukaan vuoropuhelua olisi käytävä lain 9 §:ssä mainituista, muuhun lainsäädäntöön perustuvista asioista. Yhtenä esimerkkinä muuhun lainsäädäntöön perustuvasta

asiasta voisi seurakunnassa olla kulunvalvonta, kameravalvonta tai muu teknisin menetelmin toteutettu valvonta työpaikalla. Siitä säädetään yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 21 §:ssä. Kohdassa tarkoitettua vuoropuhelua ei tarvitsisi käydä, mikäli 9 §:ssä säädetty muuhun lakiin perustuvat asiat eivät olisi kyseisellä työpaikalla mitenkään ajankohtaisia.

Pykälässä lueteltujen asiakokonaisuuksien painoarvo ja merkitys voisivat vaihdella eri työpaikoilla ja eri aikoina. Tästä syystä kustakin pykälässä mainitusta asiakokonaisuudesta ei tarvitsisi käydä vuoropuhelua samassa laajuudessa taikka yhtä useasti. Jokaisesta asiakokonaisuudesta ei myöskään tarvitsisi käydä vuoropuhelua jokaisessa neljännesvuosittain tai kaksi kertaa vuodessa pidettävässä kokouksessa. Tämän vuoksi pykälän johdantolauseessa todettaisiin, että vuoropuhelua olisi käytävä säännönmukaisesti. Huomioon voitaisiin ottaa, jos jotakin vuoropuhelun asiakokonaisuutta olisi hiljattain käsitelty muutosneuvotteluiden yhteydessä. Kutakin asiakokonaisuutta olisi kuitenkin kohtuullisin väliajoin käsiteltävä työnantajan ja henkilöstön välillä. Poikkeuksena tästä olisivat kuitenkin pykälän 6 kohdassa tarkoitettua muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat. Muilta osin myös henkilöstön kannalta vähämerkityksellistä asiakokonaisuutta olisi käsiteltävä 1–1,5 vuoden välein.

Asian käsittelynä pidettäisiin myös tilannetta, jossa todettaisiin, että erityisiä asiakokonaisuutta koskevia huomioita ei ole esittää käsiteltäväksi. Jos työnantaja pitäisi henkilöstön edustajan käsityksen vastaisesti jotakin asiakokonaisuutta perusteetta vähämerkityksellisenä, henkilöstön asemaa turvaisi 12 §:ssä säädetty henkilöstön edustajan oikeus tehdä aloitteita vuoropuhelun käymiseksi.

Lainkohdassa tarkoitettua vuoropuhelun teemat voisivat joissakin tilanteissa nivoutua erottamattomasti toisiinsa. Jos vuoropuhelun kohteena olisi esimerkiksi seurakunnan tai muun työnantajan kehitysnäkymä jostakin muutoksesta, voisi samassa yhteydessä olla tarpeen käsitellä myös henkilöstön osaamistarpeita, työvoiman käyttötapoja ja työhyvinvointia. Näin ollen tarkoituksena ei olisi, että vuoropuhelun teemoja olisi aina käsiteltävä erillisinä kokonaisuuksina, vaan ehdotetussa sääntelyssä sallittaisiin mahdollisimman tarkoituksenmukainen tapa käsitellä teemoja.

Siltä osin kuin henkilöstöllä ei ole edustajaa, työnantaja voisi täyttää vuoropuheluvuorokauden käsittelemällä 7 ja 8 §:ssä tarkoitettua vähintään kerran vuodessa järjestettävässä yhteisessä tilaisuudessa. Käytännössä tämä tarkoittaisi henkilöstötilaisuutta, jossa käytäisiin lävitse työnantajan kehitysnäkymiä ja taloudellista tilannetta, ajankohtaisia asioita työpaikalla sovellettavista säännöistä, käytännöistä tai toimintaperiaatteista, työvoiman käyttötapoja ja henkilöstön rakennetta, osaamisen kehittämistä, työhyvinvointikysymyksiä sekä muuhun lainsäädäntöön perustuvia kysymyksiä. Monilta osin työyhteisön kehittämissuunnitelma muodostaisi pohjan vuoropuhelulle myös silloin, kun se toteutetaan henkilöstön kanssa yhdessä.

8 §. Työyhteisön kehittämissuunnitelma. Pykälässä säädetäisiin työnantajan velvollisuudesta laatia yhteistyössä henkilöstön edustajan kanssa työyhteisön kehittämissuunnitelma ja ylläpitää sitä työyhteisön pitkäjänteiseksi kehittämiseksi. Kehittämissuunnitelma korvaisi nykyisen koulutussuunnitelman, joka laaditaan ammatillisen osaamisen kehittämissopimuksen nojalla. Velvollisuus koulutussuunnitelman laatimiseen on koskenut seurakuntia, joissa henkilöstöä on vähintään 20, joten suunnitelman soveltamisala vastaisi aikaisempaa.

Ehdotetun 1 momentin mukaan kehittämissuunnitelma toimisi apuna käytäessä vuoropuhelua edellä 7 §:n 3–5 kohdassa tarkoitetuista asioista. Kehittämissuunnitelmaa käytettäisiin myös työyhteisön kehittämisessä, vaikka se laadittaisiinkin varsinaisesti osaamisen kehittämiseksi ja

työhyvinvoinnin edistämiseksi. Suunnitelmaa hyödynnettäisiin myös työvoiman käyttötapoja ja henkilöstön rakennetta koskevassa vuoropuhelussa, koska sen yhteydessä voi nousta esille osaamiseen ja työhyvinvointiin taikka laajemminkin työyhteisön kehittämiseen liittyviä kysymyksiä, jotka vaikuttavat suunnitelmaan.

Lisäksi ehdotetaan, että työnantajan irtisanoessa viranhaltijoita tai työntekijöitä taloudellisin tai tuotannollisin perustein, kehittämissuunnitelmaan tehtäisiin tarvittavat muutokset vuoropuhelun yhteydessä muutosneuvotteluiden päätyttyä. Tarkoituksena on selvittää, aiheuttavatko irtisanomiset ja mahdolliset toimintojen uudelleenjärjestelyt muutoksia työhön jäävien viranhaltijoiden ja työntekijöiden työhön ja koulutustarpeisiin. Kehittämissuunnitelmaa päivitetäisiin muutosneuvotteluiden jälkeen käytävässä vuoropuhelussa, kun työnantajalla olisi tarkemmin tiedossa irtisanottavien lukumäärä ja työhön jäävien tehtävät ja koulutustarpeet. Muutoinkin tarkoituksena on, että kehittämissuunnitelman sisältöä päivitetään ja muutetaan ajan kuluessa tarpeiden mukaan.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin asioista, joita suunnitelmaan olisi kirjattava. Sisällöllisesti se vastaisi pitkälti nykyistä ammatillisen osaamisen kehittämissopimuksen 2 §:n 2 momenttia, mutta suunnitelmaan kirjattavat asiat olisi määritelty yleisemmällä tasolla ja laajempina kokonaisuuksina.

Momentin 1 kohta vastaisi ammatillisen osaamisen kehittämissopimuksen 2 §:n 2 momentin kohtia 1 ja 2. Ehdotuksen mukaan suunnitelmassa olisi ensinnäkin kuvattava kehitettävän asian nykytilaa oleellisin osin. Säännöksen taustalla on ajatus siitä, että työpaikoilla on ensin analysoitava nykytilaa ja sen kautta pyrittävä tunnistamaan muutostarpeet taikka määrittämään tavoitetaso. Suunnitelmaa laadittaessa voitaisiin käydä keskustelua siitä, millä tavalla osaamiseen ja työhyvinvointiin liittyvät kysymykset näyttäytyvät työpaikalla. Esimerkiksi osaamisen osalta voidaan kuvata, minkälaisia osaamiskapeikkoja henkilöstöllä on työn olemassa oleviin tai tuleviin vaatimuksiin nähden. Nykytilaa voidaan myös peilata pykälän 4 momentissa säädettyihin asiakokonaisuuksiin.

Suunnitelmaan olisi kirjattava myös ennakoitavissa olevat kehityskulut ja muutokset, joilla voisi olla vaikutusta henkilöstön osaamistarpeisiin tai työhyvinvointiin. Tarkoituksena olisi, että työnantaja ja henkilöstön edustaja arvioisivat mahdollisia kehityskulkuja ja niiden vaikutuksia henkilöstöön. Nämä kehityskulut tulisivat yleensä ilmi myös säännönmukaisesti käytävässä vuoropuhelussa, esimerkiksi osana työnantajan kehitysnäkymiä ja taloudellista tilannetta koskevaa vuoropuhelua. Kehittämissuunnitelmaa voidaan päivittää tarpeellisin osin tuossa yhteydessä tai erillisesti järjestettävässä vuoropuhelussa.

Kun osaamisen kokonaisuuden nykytila ja kehityskulut olisi määritelty, voitaisiin määritellä seuraava tavoiteltava taso työnantajan tulevaisuuden haasteiden kannalta. Momentin 2 kohdan mukaan työyhteisön kehittämissuunnitelmaan olisi kirjattava ne päämäärät ja toimenpiteet, joilla kehitettäisiin ja ylläpidettäisiin henkilöstön osaamista. Tämä vastaisi nykyisen ammatillisen osaamisen kehittämissopimuksen 2 §:n 2 momentin 3 kohtaa. Lisäksi kehittämissuunnitelmaan tulisi kirjata toimenpiteet, joilla edistettäisiin henkilöstön työhyvinvointia.

Henkilöstön osaamisen kehittäminen on nähtävä laajana kokonaisuutena. Käytännössä tarve kehittää henkilöstön osaamista koskenee jokaista työpaikkaa, mutta kehittämisen laajuus ja syvyys voivat vaihdella. Osaamisen kehittämisen avulla työn vaatimukset ja henkilöstön kyvyt voidaan saada vastaamaan toisiaan. Osaaminen koostuu nykyisten ja tulevien viranhaltijoiden ja työntekijöiden, sekä yksittäisten että henkilöstöryhmien, potentiaalisista ja olemassa olevista kyvyistä ja niiden organisoinnista työnantajan perustehtävän toteuttamiseksi. Käytännössä

suurin osa osaamisen kehittymisestä tapahtuu työssä oppimisen kautta. Käytännön toimet voivat siten merkitä esimerkiksi sellaisia menettelytapoja työpaikalla, jotka tukevat työssäoppimista (vuorovaikutus, hiljaisen tiedon siirtyminen). Sen lisäksi osaamista voidaan kehittää koulutuksen, perehdytyksen tai itseopiskelun kautta.

Työyhteisön kehittämissuunnitelmaan olisi kirjattava myös päämäärät ja toimenpiteet, joilla edistetään myönteisesti henkilöstön työhyvinvointia. Nämä voivat tarkoittaa eri työpaikoilla ja työtehtävissä hyvin erilaisia asioita, minkä vuoksi työhyvinvoinnin edistämisen kannalta merkityksellisiä tekijöitä ei lueteltaisi pykälässä. Kyse olisi sellaisista päämääristä ja toimenpiteistä, joilla voisi olla merkitystä henkilöstön työssä viihtyvyyden ja työtyytyväisyyden kannalta. Tällaisia voisivat olla esimerkiksi etätyöskentelyn mahdollisuudet, työn ja yksityiselämän yhteensovittamista tukevat seikat tai järjestelyt, työpaikalla noudatettavien prosessien, toimintatapojen tai muiden vastaavien kehittäminen tai sujuvoittaminen, työyhteisön toimivuutta, vuorovaikutuksellisuutta tai tiedonkulkua parantavat seikat, johtamiskysymykset, työssä etenemisen mahdollisuudet tai mahdollisuus vaikuttaa oman työn sisältöihin. Lisäksi suunnitelmaan voitaisiin kirjata päämääriä ja toimenpiteitä, joilla henkilöstön työhyvinvointia muutostilanteissa tuetaan. Suunnitelmaan voitaisiin myös kirjata toimenpiteitä, joita kokeiltaisiin.

Momentin 3 kohdan mukaan työyhteisön kehittämissuunnitelmaan olisi kunkin 2 kohdassa tarkoitetun toimenpiteen osalta kirjattava vastuunjako ja toteuttamisen aikataulu. Vastuunjaolla tarkoitettaisiin kirjausta siitä, mitkä toimijat tai henkilöt olisivat aktiivisia suunnitelmassa tarkoitetun toimenpiteen tai niiden valmistelun toteuttamisessa. Suunnitelmaan olisi myös kirjattava toimenpiteiden aikataulu. Lisäksi toimenpiteiden edistymistä olisi seurattava. Tästä syystä momentin 4 kohdan mukaan työyhteisön kehittämissuunnitelmaan olisi kirjattava myös seurantajärjestelyt. Käytännössä seuranta voidaan toteuttaa vuoropuhelujen yhteydessä. Suunnitelmaan voitaisiin kuitenkin kirjata myös se menetelmä, jolla toimenpidettä seurataan. Esimerkiksi henkilöstön työhyvinvoinnin edistämisen osalta voitaisiin kirjata, että henkilöstön työtyytyväisyyttä tai -viihtyvyyttä systemaattisesti seurattaisiin erilaisten kyselyiden avulla.

Pykälän 3 momentin mukaan työyhteisön kehittämissuunnitelmaan olisi kirjattava myös ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteet. Ulkopuolisen työvoiman käytöllä tarkoitetaan alihankintaa ja työvoiman vuokrausta. Tyypillisesti seurakunnassa tai seurakuntayhtymässä on saatettu ulkoistaa emännän tai suntion tehtäviä, kiinteistöjen ylläpitotehtäviä sekä hautaustoimeen liittyviä tehtäviä. Tarkoituksena olisi, että työnantaja ja henkilöstön edustaja kävisivät vuoropuhelussa lävitse, minkä tyyppistä työtä ja missä määrin on tarvetta teettää ulkopuolisella työvoimalla. Nämä periaatteet kirjattaisiin työyhteisön kehittämissuunnitelmaan. Jos työnantaja poikkeaisi periaatteista, olisi työyhteisön kehittämissuunnitelmaa tarvittaessa päivitettävä.

Pykälän 4 momentissa säädettäisiin eräistä kysymyksistä, joihin työyhteisön kehittämissuunnitelmaa laadittaessa ja ylläpidettäessä olisi tarpeen mukaan kiinnitettävä huomiota. Kysymyksiä olisi pohdittava soveltuvin osin arvioitaessa nykytilaa tai tulevia tarpeita henkilöstön osaamisen tai työhyvinvoinnin osalta. Lainkohta olisi eräänlainen tarkistuslista siitä, minkälaisen näkökulmien kautta henkilöstön osaamista ja työhyvinvointia pyrittäisiin tarkastelemaan. Kun momentissa ehdotetaan jonkin näkökulman huomioon ottamista tarpeen mukaan, voidaan epäoleelliseksi todettu asia jättää suunnitelmassa käsittelemättä.

Momentin 1 kohdan mukaan suunnitelmaa laadittaessa olisi tarpeen mukaan kiinnitettävä huomiota teknologisen kehityksen, investointien ja muiden työnantajan toiminnassa tapahtuvien muutosten vaikutuksiin työyhteisössä. Tämän tyyppiset muutokset aiheuttavat

hyvin tyypillisesti osaamistarpeita, mutta niillä voi olla merkitystä myös henkilöstön työhyvinvoinnin kannalta.

Momentin 2 kohdan mukaan suunnitelmaa laadittaessa olisi tarpeen mukaan kiinnitettävä huomiota eri elämäntilanteissa olevien viranhaltijoiden ja työntekijöiden erityistarpeisiin. Elämän ja työuran eri vaiheissa ihmisillä on erilaisia vahvuuksia ja myös erilaista tuen tarvetta. Esimerkiksi pienten lasten vanhemmilla voi olla erityisiä työ- ja perhe-elämän sovittamiseen liittyviä tarpeita. Ikääntyneillä viranhaltijoilla ja työntekijöillä voi olla tarpeita, jotka liittyvät työssä jaksamiseen tai työuran loppupään pidentämiseen. Myös osaamistarpeet vaihtelevat eri elämänvaiheissa.

Lainkohdan mukaan olisi tarpeen mukaan kiinnitettävä huomiota tarpeisiin ylläpitää työkyvyttömyysuhan alaisten sekä ikääntyneiden viranhaltijoiden ja työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten henkilöiden työmarkkinakelpoisuutta. Säännös vastaisi nykyisen Kirkon ammatillisen osaamisen kehittämissopimuksen 2 §:n 2 momentin kohtia 4 ja 5 koulutussuunnitelman sisällöstä. Suunnitelmaan voitaisiin esimerkiksi kirjata toimenpiteet, joiden mukaisesti osaamisen kehittämisessä tai henkilöstön työhyvinvoinnin edistämisessä tullaan huomioimaan työttömyysuhan alaisten viranhaltijoiden ja työntekijöiden tulevaisuuden työllistymisedellytyksiä sekä ikääntyvien ja työkyvyttömyysuhan alaisten viranhaltijoiden ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitoon liittyviä kysymyksiä. Kehittämissuunnitelmassa tulisi ennakoivasti määritellä seikkoja, joilla irtisanottujen tai irtisanomisuhan alaisten viranhaltijoiden ja työntekijöiden muutosturvaa voitaisiin parantaa ja edistää heidän uudelleen työllistymistä jo irtisanomisaikana. Tärkeää olisi, että kehittämissuunnitelmaan kirjattaisiin selkeitä periaatteita ja toimenpiteitä.

Momentin 3 kohdan mukaan suunnitelmaa laadittaessa olisi tarpeen mukaan kiinnitettävä huomiota työyhteisön johtamiseen. Työyhteisön kehittäminen edellyttää myös työnantajan johdolle riittäviä työkaluja.

Tasa-arvolain 6 a §:ssä säädetään tasa-arvosuunnitelman laatimisvelvollisuudesta. Lisäksi yhdenvertaisuuslain 7 §:n 2 momentissa säädetään yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisvelvollisuudesta. Molemmat suunnitteluvuorotteet koskevat työnantajia, joiden palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä. Ehdotetun pykälän 5 momentissa säädettäisiin, että tasa-arvosuunnitelma ja yhdenvertaisuussuunnitelma voitaisiin toteuttaa osana työyhteisön kehittämissuunnitelmaa. Edellä mainittujen suunnitelmien laatimisessa noudatettavien menettelytapojen ja suunnitelmien sisällön osalta olisi kuitenkin noudatettava niitä koskevien asianomaisten lakien säännöksiä.

9 §. Muuhun lainsäädäntöön perustuvien suunnitelmien, periaatteiden ja käytäntöjen käsittely. Muussa lainsäädännössä on eri tavalla toteutettuja säännöksiä, joita koskevat toimenpiteet ennen työnantajan päätöksentekoa edellyttävät yhteistoimintamenettelyä. Tämän vuoksi tässä pykälässä säädettäisiin työnantajan velvoitteesta toteuttaa yhteistoimintamenettelyä asioissa, joilla on kytkeä myös muuhun lainsäädäntöön.

Yhteistoimintamenettelyssä olisi pykälän 1 kohdan mukaan käsiteltävä naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 6 a §:ssä tarkoitettu tasa-arvosuunnitelma naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistämiseksi sekä yhdenvertaisuuslain 7 §:n 2 momentissa tarkoitettu suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Molemmat suunnitelmat voidaan ottaa kehittämissuunnitelman osaksi ehdotetun 8 §:n mukaisesti.

Momentin 2 kohdan mukaan yhteistoimintamenettelyssä olisi käsiteltävä yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 7 ja 8 §:ssä tarkoitettut työtehtävät, joissa työn tai viran hakija,

viranhaltija tai työntekijä on joko velvollinen antamaan tai voi suostumuksensa perusteella antaa huumausainetestiä koskevan todistuksen työnantajalle. Evankelis-luterilaisen kirkon viranhaltijasta annetun lain 13 ja 28 § koskevat huumausainetestin esittämistä ja niissä viitataan mainittuun yksityisyyden suojasta työelämässä annettuun lakiin.

Vastaavasti momentin 3 kohdan mukaan yhteistoimintamenettelyssä olisi käsiteltävä voimassa olevan lain mukaisesti viranhaltijoihin tai työntekijöihin kohdistuvan kameravalvonnan, kulunvalvonnan ja muun teknisin menetelmin toteutettavan valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja näissä käytettävät menetelmät. Teknisen valvonnan piiriin kuuluu myös sähköpostin ja tietoverkon käytön valvonta. Sähköpostin osalta on lisäksi otettava huomioon, mitä työnantajalle kuuluvien sähköpostiviestien hakemisesta ja avaamisesta on säädetty yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 6 luvussa ja mitä sähköisen viestinnän palveluista annetun lain (917/2014) VI osassa säädetään viestinnän luottamuksellisuudesta. Työpaikalla toteutettavan kameravalvonnan edellytyksistä säädetään yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 5 luvussa. Yhteistoimintamenettely on toteutettava ottaen huomioon mitä edellä tarkoitettussa laissa asiasta säädetään ja ennen kuin mahdolliset toimenpiteet otetaan käyttöön.

Lisäksi sähköpostin ja tietoverkon käytön periaatteet sekä viranhaltijan tai työntekijän sähköpostin ja muuta sähköistä viestintää koskevien tietojen käsittelyt kuuluisivat yhteistoimintamenettelyn piiriin 3 kohdan mukaan. Nämä tarkoittaisivat lähinnä periaatteita ja käytäntöjä siitä, miten työpaikalla saa käyttää ja hyödyntää tietoverkkoja ja sähköpostia.

10 §. *Vuoropuhelua varten annettavat tiedot.* Toimiva vuoropuhelu edellyttää, että osapuolet voivat riittävällä tavalla valmistautua etukäteen vuoropuhelun kohteena oleviin kysymyksiin. Useat vuoropuhelun kohteena olevat asiakokonaisuudet ovat sen luonteisia, että vain työnantaja pystyy tuottamaan tietoa vuoropuhelun pohjaksi. Tästä syystä pykälässä säädettäisiin siitä, että työnantajan olisi kirjallisesti annettava henkilöstön edustajalle vuoropuhelun tuloksellisen käymisen kannalta kaikki asiaan liittyvät tarpeelliset tiedot, jotka ovat kohtuudella annettavissa ja jotka työnantajalla on oikeus antaa.

Vuoropuhelun tuloksellisen käymisen kannalta tarpeelliset tiedot riippuisivat kulloinkin käsiteltävästä asiakokonaisuudesta. Työnantajan tietojenantovelvollisuus koskisi sellaisia tietoja, jotka olisivat kohtuullisin toimin hankittavissa, kerättävissä tai tuotettavissa ja joita asioiden käsittely edellyttää. Tietojen kerääminen voisi edellyttää esimerkiksi hakuja henkilöstöhallinnossa käytettävissä tietojärjestelmissä sekä näin saatujen tietojen yhdistämistä. Osa vuoropuhelun kohteena olevista kysymyksistä saattaa kuitenkin olla sen luonteisia, ettei niistä ole tuotettavissa sisällöllistä aineistoa vuoropuhelun pohjaksi. Tällöin etukäteisaineistoksi voisi riittää vuoropuhelussa käsiteltävien kysymysten tarkempi kuvaaminen. Tietotarpeet saattaisivat joskus tarkentua vasta varsinaisen vuoropuhelun yhteydessä, jolloin tietoa voidaan antaa vasta myöhemmän vuoropuhelun yhteydessä.

Annettavien tietojen luonne vaihtelisi riippuen vuoropuhelun kohteesta sekä siitä, onko vuoropuhelua tarkoitus käydä asiakokonaisuudesta yleisesti vai jonkin tarkemman kysymyksen osalta. Siten esimerkiksi työnantajan kehitysnäkymiä ja taloudellista tilannetta koskevan vuoropuhelun osalta tietojen antamisen päämääränä olisi, että henkilöstön edustajalle syntyisi ymmärrys työnantajan taloudellisesta asemasta sekä kehitysnäkymistä ja ennen kaikkea sellaisista asioista, joilla voi olla vaikutusta henkilöstöön. Annettavat tiedot voisivat olla tilinpäätöstietoja tai muuta tietoa, joka koskisi esimerkiksi seurakunnan verotuloennusteita, jäsenennusteita taikka työnantajan toiminnan muita kehitysnäkymiä. Tarkentavat tiedot voitaisiin antaa vuoropuhelun yhteydessä. Työnantaja voisi hyödyntää mahdollisia muita tarkoituksia varten tehtyjä selvityksiä asian tiimoilta. Todennäköisesti työpaikoilla muodostuisi vakioituja

käytäntöjä taloudellista tilannetta ja kehitysnäkymiä koskevan tiedonantovelvoitteen toteuttamiseksi.

Työpaikan sääntöjä, käytäntöjä ja toimintaperiaatteita koskeva vuoropuhelu kytkeytyisi lähtökohtaisesti jonkinlaisiin havaittuihin muutostarpeisiin. Tiedonantovelvoitteen kannalta riittävänä olisi siten pidettävä sellaista selvitystä, jossa kuvataan vuoropuhelussa käsiteltävän asian tausta ja mahdollisesti kehittämisvaihtoehdot.

Työvoiman käyttötapoja ja henkilöstön rakennetta koskeva vuoropuhelu edellyttäisi, että molemmilla osapuolilla on käsitys siitä, missä määrin erilaisia työvoiman käyttötapoja esiintyy seurakunnassa tai muussa työyhteisössä sekä siitä, minkälainen on työnantajan henkilöstörakenne. Tästä syystä työnantajan on annettava näitä koskevat tiedot ennen vuoropuhelun toteuttamista. Tiedot voisivat koskea määräaikaisen tai osa-aikaisen työvoiman, vuokratyövoiman tai ulkopuolisen työvoiman käyttämistä sekä vaihtelevan työajan sopimusten käyttämistä. Tiedoista tulisi välittyä kokonaiskuva erilaisten työvoiman käyttötapojen merkityksestä työpaikalla ja yleensä myös perusteet niiden käytölle. Jos vuoropuhelun käyminen sitä edellyttäisi, tietoja olisi annettava myös esimerkiksi henkilöstön rakenteesta, kuten henkilöstön ammatillisesta rakenteesta, ikärakenteesta tai muusta vastaavasta seikasta.

Henkilöstön osaamistarpeita ja osaamisen kehittämistä sekä työhyvinvointia koskevan vuoropuhelun voidaan arvioida muodostuvan erilaiseksi eri työpaikoilla ja muuttuvan ajan kuluessa. Keskeisen osan tietojenantovelvollisuuden toteuttamiselle muodostaa työyhteisön kehittämissuunnitelma, josta säädettäisiin 8 §:ssä. Sen jälkeen, kun työyhteisön kehittämissuunnitelma on ensimmäisen kerran laadittu, tulevien vuoropuheluiden yhteydessä sitä ylläpidetään ja kehitetään. Siten tietojenantovelvollisuus henkilöstön osaamista ja työhyvinvointia koskevien kysymysten osalta voidaan täyttää antamalla työyhteisön kehittämissuunnitelma ja lisäksi tiedot siitä, mitä siihen liittyviä kysymyksiä vuoropuhelussa on tarkoitus käsitellä. Käytännössä voi tulla tarpeelliseksi laatia myös osaamiskartoituksia, jotta voidaan arvioida tarpeelliset toimenpiteet ja kohdentaa ne oikein. Tämä voi edellyttää työnantajalta tietojen keräämistä. Tässä yhteydessä on kuitenkin otettava huomioon esimerkiksi yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 2 luvun säännökset henkilötietojen käsittelyn yleisistä edellytyksistä, tietosuojalain (1050/2018) 2 luvun säännökset henkilötietojen käsittelyn oikeusperusteesta eräissä tapauksissa ja EU:n tietosuoja-asetuksen (EU) 2016/679 vaatimukset.

Lain 9 §:n mukaan myös eräitä muusta lainsäädännöstä johtuvia asioita käsiteltäisiin vuoropuhelussa. Tarpeellisten tietojen antaminen voisi koskea esimerkiksi käsiteltävän kysymyksen jäsentämistä. Pääasiassa vuoropuhelun pohja muodostuisi kuitenkin suunnitelmasta, periaatteesta tai käytännöstä sekä sitä koskevasta päivitystarpeen kuvauksesta. Lisäksi näiden kysymysten tarkempi tarkastelu voi edellyttää työnantajalta kulloinkin tarpeellisten lisätietojen antamista.

Vuoropuhelun käymiseksi tarpeelliset tiedot olisi annettava henkilöstön edustajalle viimeistään viikkoa ennen vuoropuhelun toteuttamista, jollei toisin sovittaisi. Jos vuoropuhelu järjestetään tiistaina, olisi tiedot annettava viimeistään edellisen viikon tiistaina. Tietojen toimittamisaikaa voitaisiin työnantajan ja henkilöstön edustajan välisellä sopimuksella pysyväisluonteisesti pidentää tai lyhentää. Sopiminen voisi koskea myös yksittäistä kokousta tai yksittäistä asiaa. Työnantaja ja henkilöstön edustaja voisivat siten sopia kertaluonteisesti, että jokin tieto annetaan vasta vuoropuhelun yhteydessä. Sopimukselle ei olisi säädettyä määrämuotoa, mutta etenkin pysyväisluonteinen muutos tietojen antamisajankohtaan olisi suotavaa tehdä kirjallisesti.

Työnantajan olisi lähtökohtaisesti toimitettava vuoropuhelun edellyttämät tiedot oma-aloitteisesti. Tiedot saatuaan henkilöstön edustajalla olisi oikeus esittää työnantajalle vielä tarkentavia kysymyksiä ja pyytää muutakin käsiteltävän asian kannalta tarpeellista lisätietoa.

Pyydetyn lisätiedon olisi liityttävä vuoropuhelun kohteena olevaan asiaan. Lisäksi tiedon olisi oltava olosuhteisiin nähden kohtuullisin toimin annettavissa. Tiedonantovelvollisuus olisi olemassa vain, jos tieto olisi työnantajan hallussa ja tosiasiallisesti annettavissa. Käytännössä voisi käydä niin, ettei työnantajalla olisi pyydettyä tietoa valmiiksi hallussaan, vaan sen tuottaminen edellyttäisi osatietojen keräämistä eri lähteistä, kuten tietojärjestelmistä tai arkistoista taikka osatietojen yhdistelyä tai analysointia. Koska tietopyynnöstä johtuva työmäärä voisi näissä tilanteissa muodostua merkittäväksi, tieto olisi annettava vain, jos sitä voitaisiin olosuhteisiin nähden pitää kohtuullisena. Huomioon voitaisiin ottaa työnantajalle aiheutuvan työmäärän lisäksi käsiteltävän asian merkityksellisyys sekä pyydetyn tiedon merkityksellisyys käsiteltävän asian kannalta.

Työnantajan olisi tietopyyntöä käsitellessään noudatettava tietosuojaa koskevaa lainsäädäntöä, kuten EU:n tietosuoja-asetusta, tietosuojalakia sekä työelämän tietosuojalakia. Tietosuojaa koskevasta sääntelystä voi siis johtua, ettei työnantajalla ole oikeutta luovuttaa jotakin henkilöstön edustajan pyytämää tietoa. Työnantajan olisi kuitenkin tietojen luovuttamista harkitessaan toimittava myös viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetun lain mukaisesti.

Tietoa ei tarvitsisi antaa myöskään tilanteissa, jotka rinnastuisivat edellä mainittuihin perusteisiin. Rinnastuvia tilanteita voisivat olla esimerkiksi sellaiset tilanteet, joissa tietojen antamiseen liittyy työnantajasta riippumattomia rajoitteita, joiden vuoksi sillä ei ole oikeutta luovuttaa tietoa. Tällaisia tietoja voi olla kirkon viranomaisilla, koska ne käyttävät julkista valtaa ja huolehtivat yhteiskunnallisten tehtävien suorittamisesta.

Työnantajan ei olisi annettava myöskään tietoja työnantajan johdon välisestä viestinvaihdosta tai johdon tietoon tarkoitetuista suunnitelmista tai muistioista, koska tällaiset tiedot rinnastuisivat tietosuojan ja liikesalaisuuksien piiriin kuuluviin asioihin ja voisivat olla myös viestintäsalaisuuden piirissä.

11 §. Säännöllisesti annettavat tiedot. Pykälässä säädettäisiin tiedoista, jotka työnantajan olisi määräajoin annettava henkilöstön edustajalle vuoropuhelun yhteydessä tai muutoin. Pykälässä tarkoitettut tiedot ovat tarpeellisia, jotta henkilöstön edustajalle voisi syntyä yleiskäsitys työnantajan tilanteesta ja työvoiman käytöstä. Yleiskuvan muodostuminen on edellytys sille, että työpaikalla voidaan käydä hedelmällistä vuoropuhelua. Käytännössä yksinkertaisinta lienee antaa pääosa tiedoista yhdellä selvityksellä, jonka tiedot päivitetäisiin määräajoin. Jos työpaikalla on useampi henkilöstön edustaja, tiedot olisi annettava kullekin edustajalle.

Jos pykälässä tarkoitettut tiedot olisi jo annettu 10 §:n perusteella tuloksellisen vuoropuhelun käymiseksi, tietoja ei tarvitsisi antaa enää uudelleen 11 §:n perusteella. Säännökset täydentäisivät tältä osin toisiaan. Kun tiedot annetaan vuoropuhelun pohjaksi, henkilöstön edustajalla olisi oikeus esittää työnantajalle vielä tarkentavia kysymyksiä.

Pykälän 1 momentissa säädettäisiin tiedoista, jotka työnantajan olisi annettava henkilöstön edustajalle kahdesti vuodessa. Kyse olisi tietojen antamista koskevasta vähimmäissääntelystä, sillä momentin 1–3 kohdassa mainittavien tietojen antamisesta harvemmin kuin kaksi kertaa vuodessa ei olisi mahdollista sopia työnantajan ja henkilöstön edustajan välillä, ellei 32 §:ssä tarkoitettusta sopimuksesta muuta johdu. Momentin 1 kohdan mukaan työnantajan olisi annettava tiedot henkilöstömäärästä työaloittain tai muulla vastaavalla tavalla jaoteltuna. Työaloilla seurakunnissa tarkoitetaan esimerkiksi diakoniatyötä, musiikkityötä, lapsi- ja

nuorisotyötä, hautaustointa ja hallintoa. Kirkkohallituksessa tiedot voitaisiin antaa esimerkiksi osastoittain ja erillisyyksiköittäin. Tiedot koskisivat henkilöstön kokonaismääriä kullakin työalalla taikka osastolla tai erillisyyksikössä riippumatta siitä, mitä henkilöryhmää henkilöstön edustaja edustaa. Pykälän mukainen muulla vastaavalla tavalla tehty jaottelu voisi olla esimerkiksi ammattiryhmittäin tehty jako.

Momentin 2 kohdan mukaan työnantajan olisi annettava kahdesti vuodessa tiedot määräaikaissä tai osa-aikaissä työsuhteissa työskentelevien viranhaltijoiden ja työntekijöiden määristä. Momentin 3 kohdassa säädettäisiin työnantajan velvollisuudesta antaa henkilöstön edustajalle työnantajan taloudellista tilaa koskeva yhtenäinen selvitys, josta kävisivät ilmi työnantajan taloudelliseen tilanteeseen vaikuttavat seikat, esimerkiksi tieto kirkollisverokertymästä, saaduista avustuksista ja myyntituloista ja jäsenkehityksestä sekä niiden kehitysnäkemyksistä kuten jäsenennusteista.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin niistä tiedoista, jotka työnantajan olisi annettava vähintään kerran vuodessa henkilöstön edustajalle, jollei toisin sovittaisi. Momentin 1 kohdan mukaan työnantajan olisi annettava vuosittain tiedot henkilöstön edustajan edustaman henkilöstöryhmän kaikille viranhaltijoille ja työntekijöille maksetuista palkoista. Tiedoista ei saisi ilmetä yksittäisen viranhaltijan tai työntekijän palkkatietoa. Henkilöstön edustajan pyynnöstä tiedot olisi annettava työaloittain jaoteltuna.

Momentin 2 kohdan mukaan työnantajan olisi annettava vuosittain ulkopuolisen työvoiman käytön osalta tiedot työkohteista ja työtehtävistä sekä ajanjaksoista, jolloin ulkopuolista työvoimaa on käytetty, jos se on kuulunut tilaajavastuulain piiriin. Tiedonsaantioikeuden avulla henkilöstön edustaja voi arvioida työyhteisön kehittämissuunnitelmaan kirjattujen ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevien periaatteiden toteutumista. Tilajavastuulakia ei sovelleta lain 4 §:n mukaan, jos vuokratun työntekijän tai työntekijöiden työskentely kestää yhteensä enintään kymmenen työpäivää tai jos alihankintasopimuksen vastikkeen arvo ilman arvonnalisäveroa on alle 9 000 euroa.

Tilajavastuulain 6 §:ssä säädetään myös työnantajan velvollisuudesta antaa tietoa henkilöstön edustajalle. Säännöksen mukaan tilaajan tulee pyynnöstä ilmoittaa laissa tarkoitettua vuokratyöstä tai alihankinnasta tehdystä sopimuksesta työehtosopimuksen perusteella valitulle luottamusmiehelle tai, jos tällaista ei ole valittu, työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettulle työsuojeluvaltuutetulle. Asiasta ilmoitettaessa on selvitettävä vuokratyön käytön syy, käytettävän työvoiman määrä, yrityksen yksilöintitiedot, työkohte, työtehtävät, sopimuksen kesto ja sovellettava työehtosopimus tai keskeiset työehdot.

Ehdotetun momentin 3 kohdan mukaan työnantajan olisi vuosittain annettava henkilöstön edustajalle tilinpäätös ja toimintakertomus.

Osa pykälässä tarkoitetuista tiedoista voisi sisältyä tilinpäätökseen liitettyyn toimintakertomukseen, sillä kirkkojärjestyksen (657/2023) 6 luvun 6 §:n mukaan tilinpäätöksen tulee antaa oikeat ja riittävät tiedot toiminnasta, tilikauden tuloksesta ja taloudellisesta asemasta. Toimintakertomuksessa on myös esitettävä selvitys hallinnosta, toiminnasta, taloudesta, sisäisestä valvonnasta sekä toiminnallisten ja taloudellisten tavoitteiden toteutumisesta. Toimintakertomuksessa on annettava myös tietoja sellaisista toimintaan ja talouteen liittyvistä olennaisista asioista, joista ei tehdä selkoa tuloslaskelmassa, taseessa ja tilinpäätöksen liitetiedoissa. Lisäksi kirkon työnantajien taloushoidossa sovellettavan kirjanpitolain (1336/1997) 3 luvun 1 a §:n 2 momentin mukaan toimintakertomukseen on liitettävä tunnusluvut henkilöstöstä silloin, kun se on tarpeen toimintakertomuksen kuvauksen

ymmärtämiseksi. Näiltä osin työnantaja voisi täyttää tiedonantovelvoitteen toimittamalla henkilöstön edustajalle toimintakertomuksen.

Pykälän 3 *momentissa* säädettäisiin tilanteesta, jossa 1 momentissa tarkoitetuissa tiedoissa tapahtuu olennaisia muutoksia säännönmukaisten tietojen antamisen välillä. Työnantajan olisi ilmoitettava olennaisista muutoksista henkilöstön edustajalle. Käytännössä tietojen antaminen tapahtuu luontevimmin säännönmukaisten vuoropuhelujen yhteydessä. Tällöin voidaan tarvittaessa käydä vuoropuhelua myös siitä, antaako muutos aiheen joihinkin toimenpiteisiin. Velvollisuus ilmoittaa muuttuneista tiedoista ei koskisi 2 momentissa tarkoitettuja tietoja.

Pykälän 4 *momentti* koskisi tilannetta, jossa henkilöstölle tai henkilöstöryhmälle ei ole valittu edustajaa. Ehdotetun 6 §:n 2 momentin mukaan työnantaja voisi tällaisessa tilanteessa täyttää vuoropuhelua ja neuvotteluita koskevat velvoitteensa toteuttamalla ne kaikkien henkilöstöryhmään kuuluvien viranhaltijoiden ja työntekijöiden kanssa yhdessä. Pykälän 4 momentissa säädettäisiin kuitenkin tietojen antamista koskevasta poikkeuksesta tällaisessa tilanteessa. Työnantaja voisi täyttää pykälässä tarkoitettun velvoitteen esittämällä ainoastaan 1 momentin 3 kohdassa tarkoitettut tiedot koko henkilöstölle tai henkilöstöryhmälle järjestettävässä yhteisessä tilaisuudessa.

12 §. Aloite vuoropuhelun käymiseksi. Pykälän 1 *momentin* mukaan aloitteen vuoropuhelun käymiseksi 7 §:ssä tarkoitettua asiasta voisi tehdä työnantaja tai henkilöstön edustaja. Kun vuoropuhelovelvoitteen toteuttaminen olisi työnantajan vastuulla, työnantajalla olisi velvollisuus tehdä aloite vuoropuhelun käymiseksi 6 §:ssä säädetyllä tavalla, jollei henkilöstön edustaja ole aloitetta tehnyt. Säännöksellä kuitenkin vahvistettaisiin henkilöstön edustajan oikeutta saattaa asioita vuoropuhelun kohteeksi.

Aloite vuoropuhelun käymiseksi voisi koskea vain sellaisia asioita, jotka liittyisivät johonkin 7 §:ssä säädettyyn asiakokonaisuuteen. Lisäksi 5 §:n 2 momentista johtuisi, että asian olisi jollakin tavalla liittyvä viranhaltijoiden tai työntekijöiden työhön, työoloihin tai asemaan. Jos aloite koskisi jotakin muuta asiaa, osapuolet voisivat niin halutessaan järjestää asiasta vuoropuhelua, mutta vuoropuheluun ei kuitenkaan sovellettaisi ehdotettua lakia.

Aloitteen tekemisen jälkeen työnantajan olisi ilmoitettava ajankohta ja paikka kokoukselle, jossa aloitteen kohteena olevaa asiaa olisi tarkoitus käsitellä. Pykälän 2 *momentin* mukaan työnantajan olisi otettava henkilöstön edustajan tekemä aloite käsiteltäväksi seuraavassa vähintään neljännesvuosittain tai alle 30 viranhaltijaa ja työntekijää yhteensä työllistävän työnantajan osalta vähintään kaksi kertaa vuodessa järjestettävässä kokouksessa, jollei toisin sovittaisi. Jos aloitteita on suuri määrä, työnantaja voisi siirtää ne käsiteltäväksi myöhemmissä kokouksissa. Työnantaja voisi osoittaa niille myös ylimääräisen kokouksen jo ennen ensimmäistä säännönmukaista kokousta.

Vuoropuhelun olisi tarkoitus olla luonteeltaan pitkäjänteistä, ennakoivaa ja suunnitelmallista. Näin ollen työnantaja voisi mahdollisesti henkilöstön edustajan tai edustajien kanssa sopien tehdä suunnitelma siitä, kuinka 7 §:ssä tarkoitettuja kysymyksiä käsitellään tulevissa kokouksissa. Tällöin voi olla tarkoituksenmukaista siirtää aloitteen käsittely sellaiseen kokoukseen, jossa muutoinkin käsiteltäisiin aloitetta sivuvia asioita. Työnantajan olisi sovittava tästä aloitteen tehneen henkilöstön edustajan kanssa.

Aloite voisi koskea siinä määrin laaja-alaista asiaa, ettei sen käsitteleminen olisi mahdollista yhdessä kokouksessa. Tällaisessa tilanteessa asian käsittelyä voidaan jatkaa seuraavassa kokouksessa tai henkilöstön edustajan kanssa sovitulla tavalla myöhemmin. Ehdotetussa

pykälässä ei siten edellytettäisi, että aloitteessa tarkoitettu asia olisi saatava kokonaisuudessaan käsiteltyä ensimmäisessä aloitteen antamista seuranneessa kokouksessa.

Jos henkilöstön edustajan aloite olisi tehty myöhemmin kuin kahta viikkoa ennen kokousta, työnantajalla olisi oikeus siirtää asian käsittely seuraavaan kokoukseen. Tämä olisi tarpeen siitä syystä, että työnantajalle voi syntyä aloitteen perusteella 10 §:ään perustuva velvollisuus antaa tietoa henkilöstön edustajalle lähtökohtaisesti viikkoa ennen vuoropuhelua. Siirtomahdollisuudella pyritään varmistamaan työnantajalle riittävä valmistautumisaika. Jos työnantaja käyttäisi siirtomahdollisuutta, siitä olisi ilmoitettava aloitteen tehneelle henkilöstön edustajalle.

Lain 6 §:n 3 momentissa säädetty osapuolten myötävaikutusvelvollisuus ulottuisi myös aloitteiden käsittelyyn. Työnantajan olisi pyrittävä ottamaan aloitteet vuoropuhelun kohteeksi asiallisesti ja ilman aiheetonta viivytystä. Vastaavasti henkilöstön edustajan kannalta myötävaikutusvelvollisuus merkitsisi sitä, että aloiteoikeutta käytetään asianmukaisesti.

13 §. Vuoropuhelun kirjaaminen. Pykälässä säädettäisiin vuoropuhelusta laadittavasta pöytäkirjasta. Pykälän mukaan työnantajan olisi henkilöstön edustajan pyynnöstä huolehdittava siitä, että vuoropuhelussa käsitellyistä asioista laaditaan pöytäkirja.

Pöytäkirjasta tulisi käydä ilmi ainakin vuoropuhelun käymisen eli työnantajan ja henkilöstön edustajan välisen kokouksen ajankohta, kokoukseen osallistuneet henkilöt sekä kokouksessa käsiteltyjen asioiden pääasiallinen sisältö. Mikäli kokouksessa olisi saavutettu jokin johtopäätös tai lopputulema asiasta, olisi myös tämä kirjattava pöytäkirjaan. Jos vuoropuhelussa käsiteltyyn asiaan liittyisi erimielisiä näkemyksiä, olisi myös nämä kirjattava.

Pyynnön pöytäkirjan laatimisesta esittäisi kokouksessa osapuolena oleva asianomainen henkilöstön edustaja tai edustajat. Pyyntö vuoropuhelun kirjaamisesta olisi esitettävä viimeistään kokouksen alkaessa, jotta työnantaja voisi varautua kokouksessa käsiteltyjen asioiden kirjaamiseen. Pyyntö voidaan esittää myös kaikkia tulevia vuoropuhelukertoja koskevana. Työnantaja voisi luonnollisesti myös oma-aloitteisesti laatia pöytäkirjan vuoropuhelussa käsitellyistä asioista. Hyvään hallintotapaan kuuluu, että käydystä vuoropuhelusta pidetään pöytäkirjaa. Pöytäkirjan avulla voidaan myös todentaa se, että lain edellyttämät vuoropuhelut on käyty.

Osapuolten olisi tarkastettava ja allekirjoitettava pöytäkirja, jollei toisin sovittaisi. Osapuolet voisivat halutessaan luopua esimerkiksi pöytäkirjan allekirjoittamisesta, vaikka he muutoin sen tarkistaisivatkin. Mahdollista olisi sopia siitäkin, että vaikka kokouksessa olisi ollut paikalla useampi henkilöstön edustaja, heistä vain yksi tarkistaisi ja allekirjoittaisi pöytäkirjan yhdessä työnantajan kanssa. Allekirjoittaminen voitaisiin toteuttaa myös sähköisesti.

14 §. Tiedottaminen. Pykälässä säädettäisiin siitä, millä tavalla henkilöstölle olisi tiedotettava vuoropuhelussa käsitellyistä asioista sekä toimenpiteistä, joihin vuoropuhelun perusteella on todettu olevan aihetta. Tiedottamistarve riippuu olennaisesti kulloinkin käsiteltyjen asioiden luonteesta. Vuoropuhelun kohteena oleva asia voi olla luonteeltaan sellainen, ettei siitä välttämättä ole tehtävissä tai tarkoituksaan tehdä vuoropuhelussa yksittäisiä päätöksiä. Esimerkiksi taloudellista tilaa koskevan vuoropuhelun tarkoituksena olisi ennen kaikkea luoda työnantajalle ja henkilöstön edustajalle yhteinen kuva siitä, mikä on työnantajan taloudellinen tilanne kyseisellä hetkellä ja miten talous mahdollisesti tulee kehittymään.

Kun työnantaja ja henkilöstön edustaja käyvät vuoropuhelua erilaisista lain 7 §:n 2 kohdassa mainituista työpaikalla sovellettavista säännöistä, käytännöistä tai toimintaperiaatteista,

vuoropuhelun lopputuloksena työpaikalla saatettaisiin ottaa käyttöön tai päivittää esimerkiksi etätyötä tai sairauspoissaoloista ilmoittamista taikka vuosiloman pitämistä koskevia käytäntöjä ja periaatteita. Työpaikan käytäntöihin yleisesti vaikuttavista asioista on yleensä tarpeen tiedottaa koko henkilöstölle tai ainakin sille osalle henkilöstöä, jota vuoropuhelussa käsitellyt käytännöt, suunnitelmat tai periaatteet koskisivat. Tiedottamisen tarve ja se, kenelle vuoropuhelussa käsitellyistä asioista olisi tarpeen tiedottaa, voisivat näin ollen vaihdella vuoropuhelun kohteena olevasta asiasta riippuen.

Jos vuoropuhelussa on päivitetty 8 §:ssä tarkoitettua työyhteisön kehittämissuunnitelmaa tai käsitelty muuhun lainsäädäntöön perustuvia asioita, joiden osalta laissa olisi informatiivinen viittaus 9 §:ssä, tällaiset henkilöstöön asemaan kohdistuvat asiat olisivat lähtökohtaisesti tiedottamisvelvoitteen piirissä. Jälkimmäisen asiaryhmän osalta tiedottamisesta voi olla säännöksiä myös muussa lainsäädännössä. Tarkoituksena ei kuitenkaan ole luoda päällekkäistä tiedottamisvelvoitetta, vaan tällaisessa tilanteessa muuhun lakiin perustuvan tiedottamisen katsottaisiin riittäväksi.

Vuoropuhelusta tiedottamisen tarpeellista laajuutta arvioidessaan työnantajan olisi kiinnitettävä asian laadun ja laajuuden lisäksi huomiota siihen, millainen merkitys vuoropuhelussa käsitellyllä asialla olisi henkilöstön kannalta. Sääntelyssä olisi otettu huomioon se, ettei vuoropuhelun käymisen lopputuloksena aina syntyisi varsinaista päätöstä tai lopputulosta asiasta. Jos vuoropuhelu olisi toteutettu henkilöstön kanssa yhdessä, tiedottamisen tarvetta ei yleensä syntyisi, jollei tiedottamista katsota tarpeelliseksi sellaisten viranhaltijoiden tai työntekijöiden kannalta, jotka ovat estyneet osallistumasta vuoropuheluun.

Pykälässä ei erikseen säädettäisi tiedottamisen muodosta. Työpaikoilla voitaisiin siten käyttää erilaisia tapoja tiedottamisessa, kuten sisäisiä internetsivuja, sähköpostia tai työpaikan sisäisiä muunlaisia viestipalveluita taikka muita vastaavia keinoja. Oleellista olisi, että tiedot olisivat tosiasiallisesti henkilöstön saatavilla. Työnantaja ei voisi siirtää tiedottamisvelvollisuutta henkilöstön edustajalle.

Työnantajan ja henkilöstön edustajan olisi pyrittävä sopimaan tiedottamisen periaatteista. Sopiminen voisi koskea esimerkiksi tiedottamisen muotoa taikka peruseriaatteita siitä, mistä asioista tiedotetaan. Toisaalta mahdollista olisi myös se, että työnantaja ja henkilöstön edustaja arvioisivat tiedottamistarvetta kunkin vuoropuhelun yhteydessä. Säännöksen tarkoituksena on varmistaa tiedottamisen vähimmäistaso, eikä rajoittaa työnantajan oikeutta tiedottaa henkilöstöä jostakin tarpeelliseksi katsomastaan asiasta.

3 luku **Muutosneuvottelut**

15 §. *Muutosneuvotteluelvoitteen piiriin kuuluvat asiat.* Pykälässä määriteltäisiin asiat, jotka kuuluisivat muutosneuvotteluelvoitteiden piiriin ja joista työnantajan olisi käytävä muutosneuvottelut luvussa säädettyjen menettelytapasäännösten mukaisesti.

Pykälän *1 momentin* mukaan muutosneuvotteluelvoitteen piiriin kuuluisi työnantajan taloudellisella tai tuotannollisella perusteella harkitsema yhden tai useamman viranhaltijan tai työntekijän irtisanominen, lomauttaminen, osa-aikaistaminen taikka viran tehtävien olennainen muuttaminen tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen.

Työsuhteen ehdon muutos saattaisi koskea seikkaa, jota ei olisi mainittu työsopimuksessa mutta joka ei selkeästi olisi ainoastaan työnjohdollinen seikka. Tällöin on ehdotetun lain tarkoituksen kannalta olisi varmintä käydä muutosneuvottelut. Säännös perustuisi yksityisen sektorin

yhteistoimintalakia koskevaan oikeuskäytäntöön. Tarkoituksena olisi, että muutosneuvottelujen edellytyksiä tulkittaisiin samalla tavalla sekä yksityisellä että julkisella sektorilla.

Pykälän 1 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa olisi kysymys sellaisesta työn määrän vähenemisestä, työnantajan säästötoimista, työvoiman käytön vähentämistarpeesta tai toiminnan alasajosta taikka työnantajan toiminnan tai työn organisoinnin uudelleenjärjestelyjä koskevista tilanteista, joiden seurauksena yksi tai useampi viranhaltija taikka työntekijä irtisanotaan, lomautetaan tai osa-aikaistetaan taikka heidän virkansa tehtäviä olennaisesti muutetaan tai työsopimuksensa olennaista ehtoa työnantajan toimesta yksipuolisesti muutetaan taloudellisella tai tuotannollisella perusteella. Perusteet työvoiman käytön vähentämiselle kussakin tilanteessa määräytyisivät työsopimuslain tai evankelis-luterilaisen kirkon viranhaltijasta annetun lain mukaisesti.

Momentin tarkoituksena olisi tuoda työntajalle selkeämmin esiin neuvotteluvollisuus. Työnantajan harkitsemista ja työnantajan aloitteesta tapahtuvista yhden tai useamman viranhaltijan viran tehtävien olennaisen muuttamisen tai työntekijän työsopimuksen olennaisen ehdon muuttamisesta taloudellisella tai tuotannollisella irtisanomisperusteella olisi käytävä muutosneuvottelut 3 luvun mukaisesti.

Viran tehtävän olennaisella muuttamisella tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolisella muuttamisella tarkoitettaisiin esimerkiksi sitä, että virkasuhteen ehtoa tai työsopimuksessa selvästi sovittua ehtoa muutettaisiin taloudellisella tai tuotannollisella irtisanomisperusteella. Vakiintuneesta käytännöstä voisi myös muodostua edellä mainittu olennainen ehto. Kirkolliskokouksen lakivaliokunta katsoi mietinnössään 4/2023, että lain tarkoittaman olennaisen ehdon tunnusmerkit saattaisivat toteutua esimerkiksi silloin, kun seurakunnasta lakkautettaisiin kokonainen työmuoto tai kun seurakuntarakenteen muutoksen yhteydessä tehtäviä suunnitellaan uudelta pohjalta muuttuneen toimintaympäristön tarpeita vastaavaksi.

Oikeuskäytännöstä voidaan johtaa tiettyjä kriteereitä, joiden perusteella riittävää vakiintuneisuutta voidaan arvioida. Viime kädessä arviointi pitää kuitenkin tehdä tapauskohtaisesti ja siihen vaikuttavat esimerkiksi työehdon luonne, käytännön kesto aika, käytännön poikkeukset ja mahdollisesti tehty varaukset käytännön jatkumiseen. On olemassa oikeuskäytäntöä siitä, milloin pitkään jatkunut vakiintunut käytäntö on muodostunut työsopimuksen olennaiseksi ehdoksi (esim. KKO 2021:76). Työehdon luonnetta arvioitaessa taloudellisia etuuksia koskevat vakiintuneet käytännöt vakiintuvat nopeammin olennaiseksi ehdoksi kuin esimerkiksi työtehtäviä ja työaika koskevat vakiintuneet käytännöt.

Selvyyden vuoksi pykälän 1 momentissa todettaisiin erikseen, että työnantajan harkitsema yhden tai useamman viran tehtävän olennainen muuttaminen tai työntekijän työsopimuksen olennaisen ehdon muuttaminen taloudellisella tai tuotannollisella irtisanomisperusteella kuuluisi työnantajan muutosneuvotteluvetoisuuden piiriin. Erona pykälän 2 momentissa säädettäviin muutosneuvotteluvetoisuuden piiriin kuuluiin asioihin olisi, että työnantaja tarvitsee muutoksen toteuttamiseen taloudellisen tai tuotannollisen irtisanomisperusteen. Sen sijaan työnantajalla olisi työnjohto-oikeuden perusteella oikeus tehdä 2 momentissa mainitut muutokset ilman tuotannollista tai taloudellista irtisanomisperustetta.

Pykälän 2 momentin mukaan muutosneuvotteluiden piiriin kuuluisivat työnantajan harkitsema työnjohtovallan piiriin kuuluvat yhden tai useamman viranhaltijan tai työntekijän asemaan vaikuttavat olennaiset muutokset työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden järjestyksessä, työtilojen järjestyksessä tai säännöllisen työajan järjestyksessä, jotka johtuvat jostakin momentin 1–5 kohdassa mainitusta muutoksesta. Momentin johdantokappaletta ja sen 1–5 kohdassa lueteltavia muutostilanteita olisi siten luettava kokonaisuutena. Työnantajan toiminnassa

tapahtuvat muutokset, jotka olisivat henkilöstöön olennaisesti vaikuttavien muutosten taustalla, vastaisivat eräin lisäyksen voimassa olevan Kirkon yhteistoimintasopimuksen 3 §:n 2 momentissa määrättyä.

Jotta asia kuuluisi muutosneuvotteluiden piiriin, työnantajan harkitseman muutoksen yhden tai useamman viranhaltijan tai työntekijän asemaan täytyisi olla olennainen. Muutoksen olennaisuuden arviointi tulisi tehdä tapauskohtaisesti objektiivisesti viranhaltijan tai työntekijän näkökulmasta. Kysymys ei olisi näin ollen viranhaltijan tai työntekijän subjektiivisesta kokemuksesta muutoksen olennaisuudesta. Muista kuin viranhaltijan tai työntekijän asemaan olennaisesti vaikuttavista, työnantajan työjohtovallan piiriin kuuluvista muutoksista ei olisi käytävä muutosneuvotteluita.

Muutosta voitaisiin pitää olennaisena, jos sen vaikutuksia viranhaltijan tai viranhaltijoiden taikka työntekijän tai työntekijöiden työtehtäviin, töiden järjestelyihin tai muihin momentin johdantokappaleessa tarkoitettuihin asioihin voitaisiin pitää vähintäänkin tavanomaista suurempana. Muutoksen olennaisuutta olisi arvioitava sen kohteena olevien viranhaltijoiden tai työntekijöiden kannalta yksilökohtaisesti, mutta kuitenkin objektiivisiin kriteereihin perustuen. Tällä tarkoitettaisiin sen arviointia, olisiko kyseinen työnantajan työjohto-oikeuden perusteella tehtävä muutos keskimääräisen vastaavassa asemassa olevan viranhaltijan tai työntekijän näkökulmasta olennainen muutos vai jokapäiväinen työjohtomääräys. Tähän arviointiin vaikuttaisi se, millaista työtä kyseinen viranhaltija tai työntekijä tekee ja kuuluuko esimerkiksi hänen toimenkuvaansa se, että työtehtävät tai työskentelypaikka muuttuvat jatkuvasti vai onko se poikkeuksellista. Myös uuden työskentelypaikan sijainti ja etäisyys voisivat vaikuttaa muutoksen olennaisuuteen.

Momentin 1–5 kohdassa säädettäisiin niistä työnantajan toiminnassa tapahtuvista muutoksista, joista johdantokappaleessa tarkoitetut henkilöstövaikutukset voisivat johtua. Momentin 1 kohdassa mainitut työnantajan tai sen osan lopettaminen, siirtäminen tai liittäminen toiseen organisaatioon taikka toiminnan olennainen laajentaminen tai supistaminen ovat luonteeltaan sellaisia, joista hyvin todennäköisesti aiheutuu olennaisia muutoksia henkilöstön asemaan.

Käytännössä, jos objektiivisesti arvioitaisiin, että jokin työjohtomääräys esimerkiksi työtehtävien tai työskentelypaikan muuttamisesta olisi viranhaltijan tai työntekijän näkökulmasta olennainen muutos, tulisi käydä 15 §:n 2 momentin mukainen muutosneuvottelu.

Yleisimmin ehdotettu 2 momentin säännös tulisi sovellettavaksi seurakuntajaon muutosta koskevassa valmistelussa, kun muutoksen valmisteluun on ryhdytty ja aloite tehty seurakuntatasolla. Seurakuntajaon muutoksella tarkoitetaan muun muassa tilannetta, jossa seurakunta lakkaa sen liittyessä toiseen seurakuntaan; seurakunnat lakkaavat niiden yhdistyessä uudeksi seurakunnaksi; seurakunnan alue jaetaan kahden tai useamman seurakunnan kesken siten, että jaettava seurakunta lakkaa taikka osa seurakunnan alueesta siirretään toiseen seurakuntaan. Liitoshankkeissa muutosneuvotteluja tulisi käydä myös vastaanottavan seurakunnan henkilöstön kanssa, jos seurakuntaliitos vaikuttaisi olennaisesti esimerkiksi vastaanottavan seurakunnan työjärjestelyihin. Kirkon keskushallinnossa muutosneuvotteluja edellyttäisivät tämän kohdan perusteella esimerkiksi tilanteet, joissa osasto- tai erillisyyksikköjakoja muutettaisiin.

Momentin 2 kohdan mukaan henkilöstön asemaan olennaisesti vaikuttava muutos voisi johtua kehittämishankkeista tai uuden teknologian käyttöönotosta. Muutos voisi siten olla esimerkiksi työpaikalla yleisesti käyttöön otettava taikka viranhaltijoiden ja työntekijöiden muutoin työssään tarvitsema tietojärjestelmä tai ohjelma. Jos uuden teknologian käyttöönotosta ei seuraisi momentin johdantokappaleessa tarkoitettuja olennaisia muutoksia henkilöstön

asemaan, esimerkiksi työtehtäviin tai töiden järjestelyihin, ei kyseisen teknologian käyttöönotosta olisi käytävä muutosneuvotteluita.

Viranhaltijan tai viranhaltijoiden taikka työntekijän tai työntekijöiden asemaan olennaisesti vaikuttava muutos voisi momentin 3 kohdan mukaan johtua työnantajan harkitsemista yleisesti työn organisointia tai työn järjestelyitä koskevista muutoksista. Tällaiset muutokset ovat hyvin yleisiä ja ne pitävät sisällään lähes kaikenlaisia työnantajan työjohtovaltaan kuuluvia työn organisointiin ja töiden järjestämiseen liittyviä päätöksiä. Kuitenkin vain, jos tällaisista töiden järjestelyihin tehtävistä muutoksista aiheutuisi olennaisia muutoksia esimerkiksi viranhaltijan tai työntekijän työtehtäviin, kuuluisi muutoksesta aiheutuva henkilöstövaikutus muutosneuvotteluiden piiriin.

Momentin 4 kohdan mukaan henkilöstön asemaan vaikuttava olennainen muutos voisi johtua ulkopuolisen työvoiman käyttöönotosta tai siinä tehtävistä muutoksista. Lainkohdassa ulkopuolisella työvoimalla tarkoitettaisiin sekä alihankintaa että vuokratyötä. Ulkopuolisen työvoiman käyttöönotolla tai sen käyttöön harkittavilla muutoksilla tulisi nimenomaisesti olla vaikutusta työnantajan palveluksessa olevien tekemään työhön. Muutosneuvotteluita ei olisi käytävä esimerkiksi sellaisesta ostopalveluna hankittavasta työstä, joka ei liittyisi millään tavalla seurakunnassa tai seurakuntayhtymässä varsinaisesti tehtävään työhön.

Momentin 5 kohdan mukaan työnantajan harkitsema muutos viranhaltijoiden tai työntekijöiden asemassa voisi johtua myös muista 1–4 kohdassa tarkoitettuihin asioihin rinnastuvista muutoksista. Muutoksen tulisi olla siten olennainen, että se vaikuttaisi momentin johdantokappaleessa säädetyllä tavalla yhden tai useamman viranhaltijan tai työntekijän asemaan. Momentin 1–4 kohdan ei olisi näin ollen tarkoitus muodostaa tyhjentävää luetteloa.

16 §. *Muutosneuvottelujen ajoittaminen.* Pykälässä säädettäisiin siitä, milloin muutosneuvottelut olisi käytävä. Pykälän 1 momentin mukaan muutosneuvottelut olisi aloitettava, kun työnantaja harkitsee toimenpiteitä, jotka voivat johtaa yhden tai useamman viranhaltijan ja työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen, osa-aikaistamiseen taikka viran tehtävän olennaiseen muuttamiseen tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuoliseen muuttamiseen taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla. Voimassa olevassa Kirkon yhteistoimintasopimuksen 8 §:ssä on määrätty eräistä tuta-menettelyyn liittyvistä määräajoista, mutta sopimus ei sisällä määräystä siitä, milloin menettely olisi aloitettava.

Ilmaisu ”harkitsee” säännöksessä tarkoitettussa mielessä tarkoittaisi vaihetta, jossa työnantaja kykenee yksilöimään suunnittelemansa toimenpiteen ja siihen liittyvät henkilöstövaikutukset sellaisella tavalla, että tämä pystyisi pääosin laatimaan 18 §:ssä tarkoitetun neuvotteluesityksen ja neuvottelemaan asiaa koskevista kysymyksistä. Neuvottelut olisi käytävä oikealla hetkellä – ei liian aikaisin eikä liian myöhään. Neuvottelumenettely olisi saatettava päätökseen ennen kuin työnantaja ratkaisee asian.

Työnantajan ryhtyessä harkitsemaan jotakin toimenpidettä taustalla on yleensä ollut useampia vaihtoehtoisia toimenpiteitä, joita on käsitelty työnantajan toimielimissä taikka johtavien viranhaltijoiden toimesta. Käytännössä työnantaja tekee neuvotteluesityksen parhaimpana pitämänsä vaihtoehdon pohjalta. Kysymys olisi kuitenkin vasta suunnitelmasta. Muutosneuvotteluissa tulisi voida vielä neuvotella erilaisista vaihtoehdoista päätoimenpiteelle taikka toimenpiteen käytännön toteuttamiseen liittyvistä kysymyksistä. Suunnittelun vaiheen olisi oltava sellainen, että työnantaja kykenisi tarvittaessa tekemään suunnitelmaan muutoksia neuvotteluissa esiin tulleiden seikkojen johdosta.

Kansallisessa oikeuskäytännössä on ollut jonkin verran tapauksia, joissa on arvioitu, onko työnantaja tehnyt päätöksen neuvottelujen kohteena olleesta asiasta jo ennen neuvotteluiden päättymistä vai ei. Kysymys on siitä, että jos toimenpiteen valmistelu on edennyt liian pitkälle, työnantajan suunnitelmaan ei neuvotteluissa tosiasiallisesti voida enää vaikuttaa.

Ehdotuksen mukaan työnantaja ja henkilöstön edustaja kävisivät lain 2 luvun säännöksiin perustuen säännönmukaisesti vuoropuhelua muun muassa työnantajan kehitysnäkymistä ja taloudellisesta tilanteesta. Tarkoituksena on, että tällaisessa vuoropuhelussa voitaisiin avoimesti pohtia mahdollisia kehityskulkuja ja alustavasti pohtia myös henkilöstövaikutteisten päätösten tarpeellisuutta. Vuoropuhelun käyminen jonkin henkilöstövaikutteisen ratkaisun tarpeellisuudesta ei vielä osoittaisi, että työnantajan olisi annettava asiassa neuvottelu-esitys. Kysymys voisi olla tilanteesta, jossa jonkin henkilöstövaikutteisen toimenpiteen perusteena olevat tosiseikat, kuten vaikkapa seurakunnan taloudelliseen asemaan vaikuttava huomattavan negatiivinen jäsenkehitys, ei olisi vielä toteutunut, mutta sellaista pidettäisiin mahdollisena. Neuvottelut aloitettaisiin, kun työnantaja ryhtyisi harkitsemaan henkilöstöön kohdistuvia muutoksia. Asiakysymyksiä voitaisiin kuitenkin jo ennen sitä käsitellä 2 luvussa tarkoitetun vuoropuhelun yhteydessä.

Joskus tarve työnantajan harkitsemalle toimenpiteelle voi ilmetä äkillisesti ja toimenpiteelle on vaikea löytää muita vartenotettavia vaihtoehtoja. Neuvottelut olisi aloitettava työnantajan ryhtyttyä harkitsemaan säännöksessä tarkoitettuja toimenpiteitä. Vaikka vaihtoehtoja työnantajan suunnittelevalle toimenpiteelle ei näyttäisi olevan, muutosneuvotteluiden käymisellä olisi silti merkitystä. Neuvotteluissa voitaisiin käsitellä esimerkiksi toteutustavan yksityiskohdista tai keinoista lieventää henkilöstöön kohdistuvia kielteisiä vaikutuksia.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin muutosneuvotteluiden aloitushetkestä silloin, kun työnantaja harkitsisi viranhaltijan tai työntekijän asemaan vaikuttavaa olennaista muutosta työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden järjestelyissä ja säännöllisen työajan järjestelyissä. Neuvotteluiden aloittamishetken peruserätykset vastaisivat 1 momentissa ehdotettua.

Joskus työnantajan työjohtovalan piiriin kuuluvan ratkaisun suhde henkilöstövaikutuksiin voi olla epäselvä. Esimerkiksi työnantajan suunnittelemissa tietojärjestelmähankinnoista voidaan tietää aiheutuvan henkilöstövaikutuksia, mutta niiden tarkempi laatu tai aikataulu ei ole selvä. Neuvottelut käytäisiin, kun mahdolliset henkilöstön asemaa koskevat muutokset olisivat arvioitavissa ja ennen kuin niistä päätettäisiin.

Seurakuntajaon muutoshankkeiden valmistelua koskevassa ohjeistuksessa on katsottu, että yhteistoimintamenettely olisi aloitettava hankkeen aikaisessa valmisteluvaiheessa, kun ohjeistuksessa mainittujen kriisiytyvän seurakunnan mittareiden on todettu toteutuneen ja muutostarve on siten todettu (Kirkkohallituksen ohje marraskuu 2021: Kriisiytyvän seurakunnan mittarit, s. 13 ja 15).

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin mahdollisuudesta ratkaista asia ilman edeltäviä muutosneuvotteluja eräissä poikkeuksellisissa tilanteissa. Poikkeusmahdollisuus koskisi tilannetta, jossa työnantajan toiminnalle tai taloudelle vahinkoa aiheuttavat erityisen painavat syyt, joita ei ole voitu tietää ennakolta, olisivat muutosneuvottelujen esteenä. Erityisen painavia syitä voi olla vain, jos muutosneuvottelujen pitäminen voisi aiheuttaa objektiivisin perustein arvioituna merkittävää haittaa tai vahinkoa työnantajan toiminnalle. Työnantajan velvollisuus toteuttaa muutosneuvottelut ei kuitenkaan säännöksen johdosta poistuisi kokonaan, vaan työnantajan olisi tilanteen jälkeen sen salliessa viivytyksettä käynnistettävä kysymyksessä olevista asioista muutosneuvottelut, joissa olisi selvitettävä myös poikkeuksellisen menettelyn perusteet. Säännös perustuu yhteistoimintamenettelydirektiivin 6 artiklan 2 kohtaan.

17 §. *Muutosneuvotteluiden osapuolet.* Pykälässä säädettäisiin muutosneuvotteluiden osapuolista. Pykälän 1 momentin mukaan muutosneuvottelut käytäisiin lähtökohtaisesti työnantajan ja sen henkilöstön edustajan välillä, joka edustaa neuvotteluiden kohteena olevia viranhaltijoita ja työntekijöitä. Henkilöstön edustaja määräytyisi lain 1 luvun 4 §:n mukaisesti.

Jos työnantajan harkitsema toimenpide kohdistuisi vain yhden henkilöstöryhmän viranhaltijoihin tai työntekijöihin, muutosneuvottelut voitaisiin käydä vain asianomaisen henkilöstöryhmän henkilöstön edustajan kanssa. Jos henkilöstöryhmään kuuluvia viranhaltijoita tai työntekijöitä edustaa useampi henkilöstön edustaja, muutosneuvottelut käytäisiin sen henkilöstön edustajan kanssa, joka edustaa harkittujen toimenpiteiden kohteena olevia viranhaltijoita tai työntekijöitä. Siten, jos seurakuntayhtymässä toimenpide kohdistuisi vain yhteen seurakuntayhtymän seurakunnista, edustajana voisi toimia kyseisten viranhaltijoiden ja työntekijöiden edustaja. Muutosneuvottelut voivat myös koskea koko henkilöstöä. Tällöin neuvottelut käytäisiin kaikkien henkilöstön edustajien kanssa.

Käytännössä on mahdollista, ettei henkilöstöllä ole edustajaa tai vain osalla henkilöstöstä on edustaja. Tällaisessa tilanteessa muutosneuvottelut käytäisiin niiden viranhaltijoiden tai työntekijöiden kanssa yhdessä, jotka voisivat olla harkitun toimenpiteen kohteena.

Pykälän 2 momentin mukaan työnantajan harkitseman toimenpiteen koskiessa vain yksittäistä viranhaltijaa tai työntekijää taikka yksittäisiä viranhaltijoita tai työntekijöitä muutosneuvottelut voitaisiin käydä kyseessä olevan yksittäisen viranhaltijan tai työntekijän taikka viranhaltijoiden tai työntekijöiden ja työnantajan edustajan välillä. Tällöin viranhaltijalla ja työntekijällä olisi kuitenkin oikeus vaatia, että asiasta olisi neuvoteltava henkilöstön edustajan läsnä ollessa tai työnantajan ja henkilöstön edustajan kesken. Säännös vastaisi voimassa olevaa Kirkon yhteistoimintasopimusta, jonka mukaan ”tuta-käsittelyyn” voi osallistua viranhaltijan tai työntekijän pyynnöstä myös henkilöstön edustaja (Kirkon yhteistoimintasopimuksen 8 §:n 3 momentti).

Jos toimenpide koskisi yksittäistä viranhaltijaa tai työntekijää, työnantajan edustajana voisi olla myös seurakuntayhtymään kuuluvan seurakunnan edustaja, vaikka työnantajan ja työntekijän välinen yhteistoiminta yleisesti kuuluu seurakuntayhtymän tehtäviin kirkkolain 3 luvun 15 §:n nojalla. Jos toimenpide koskee seurakuntayhtymässä yksittäisen seurakunnan viranhaltijaa tai työntekijää, työnantajan edustajana muutosneuvotteluissa voi olla myös seurakuntayhtymään kuuluvan seurakunnan edustaja, joka on pääsääntöisesti kirkkoherra.

Evangelis-luterilaisen kirkon viranhaltijasta annetun lain 57 §:ssä säädetään, että viranhaltijalle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi kirjallisesti tai suullisesti ennen kuin virkasuhde irtisanotaan, puretaan tai sen raukeamisesta päätetään. Tällaista kuulemisvelvollisuutta ei kuitenkaan ole silloin, jos työnantajalla on työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta sovitun virkaehtosopimuksen perusteella velvollisuus neuvotella viranhaltijan irtisanomisesta taloudellisella tai tuotannollisella perusteella.

Ehdotetun säännöksen mukaan työnantaja kävisi neuvottelut 2 momentissa tarkoitetussa tilanteessa joko viranhaltijan tai työntekijän kanssa, viranhaltijan tai työntekijän kanssa henkilöstön edustajan läsnä ollessa tai henkilöstön edustajan kanssa.

Pykälän 3 momentti koskisi liikkeen luovutuksen ja seurakuntajaon muutoksen valmistelun yhteydessä olevan luovutuksensaajan tai seurakuntajaon muutoksen kohteena olevien seurakuntien oikeutta olla osallisena muutosneuvotteluissa. Luovutuksensaaja voisi olla osallisena työnantajan muutosneuvotteluissa, jotka koskisivat liikkeen luovutuksesta mahdollisesti seuraavia vaikutuksia. Vastaavasti seurakuntajaon muutoksessa mukana oleva

seurakunta tai seurakunnat ovat osallisena muutosneuvotteluissa. Tämä koskisi esimerkiksi sekä liittyvää että vastaanottavaa seurakuntaa taikka kaikkia seurakuntia, jotka lakkaavat yhdistymistilanteessa. Ehdotuksen 4 luvussa säädettäisiin muutoin yhteistoimintamenettelystä liikkeen luovutuksen yhteydessä sekä seurakuntajaon muutoksissa silloin, kun muutos ei ole työnantajan aloittama, vaan muutosaloitteen on tehnyt kirkkolain mukaisesti tuomiokapituli. Tällöin muutosvalmistelut suoritetaan usein myös tuomiokapitulin määräämän selvittäjän toimesta.

18 §. *Neuvotteluesitys ja tietojen antaminen.* Pykälässä säädettäisiin neuvotteluesityksestä muutosneuvottelujen aloittamiseksi ja neuvotteluja varten annettavista tiedoista. Muutosneuvotteluprosessin käynnistäisi työnantajan antama kirjallinen neuvotteluesitys. Neuvotteluesitys annettaisiin neuvotteluissa toisena osapuolena olevalle henkilölle tai henkilöille. Kirjallisena antamisen vaatimuksen täyttäisi myös sähköisesti toimitettu neuvotteluesitys, jos sähköinen toimintatapa on työnantajalla yleisesti käytössä.

Pykälän *1 momentin* mukaan neuvotteluesityksestä olisi käytävä ilmi ainakin muutosneuvotteluiden alkamisaika ja -paikka sekä pääkohdittainen ehdotus neuvotteluissa käsiteltävistä asioista. Momentissa säädettävät neuvotteluesityksen sisältöä koskevat perusvaatimukset koskisivat sekä 15 §:n 1 momentissa tarkoitettuja työvoiman käytön vähentämistä, viran tehtävän olennaista muuttamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista koskevia muutosneuvotteluita että neuvotteluita 15 §:n 2 momentissa säädetyistä henkilöstövaikutteisista muutoksista.

Jos muutosneuvottelut koskisivat 15 §:n 2 momentissa tarkoitettuja henkilöstövaikutteisia muutoksia, neuvotteluesityksen antamiselle ei säädettäisi aikarajaa sen suhteen, milloin neuvotteluesitys olisi viimeistään annettava. Neuvotteluesitys olisi kuitenkin pyrittävä antamaan niin ajoissa kuin mahdollista ottaen huomioon, minkä ajan kuluessa työnantaja aikoo panna toteen päätöksensä muutoksen toteuttamisesta ja milloin niistä aiheutuvat henkilöstövaikutukset toteutuisivat. Neuvotteluesityksen antamisen ajankohdassa olisi niin ikään huomioitava se, kuinka laajaa viranhaltijoiden ja työntekijöiden joukkoa työnantajan harkitsema muutos koskisi.

Pykälän *2 momentissa* säädettäisiin aiempaa tarkemmin lisäedellytyksistä neuvotteluesitykselle, joka koskisi lain 15 §:n 1 momentissa tarkoitetuista asioista neuvottelemista. Silloin, kun muutosneuvottelujen kohteena olisi yhden tai useamman viranhaltijan tai työntekijän irtisanominen, lomauttaminen, osa-aikaistaminen taikka viran tehtävän olennainen muuttaminen tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen taloudellisella tai tuotannollisella perusteella, neuvotteluesitys olisi annettava viimeistään viisi päivää ennen muutosneuvotteluiden aloittamista. Määräaika vastaisi nykyisen Kirkon yhteistoimintasopimuksen tuta-menettelyn käynnistämisestä annettavan ilmoituksen määräaika (Kirkon yhteistoimintasopimuksen 8 §:n 2 momentti).

Momentin 1–4 kohdissa säädettäisiin tiedoista, joiden momentissa tarkoitetussa muutosneuvottelutilanteessa tulisi käydä ilmi neuvotteluesityksestä pykälän 1 momentissa määriteltyjen tietojen lisäksi. Momentin *1 kohdan* mukaan neuvotteluesityksestä olisi käytävä ensinnäkin ilmi työnantajan harkitsevat toimenpiteet ja niiden perusteet. Toimenpiteillä tarkoitettaisiin niitä henkilöstömuutoksia, joita työnantaja harkitsee. Tällainen toimenpide voisi olla esimerkiksi työntekijän irtisanominen. Toimenpiteiden perusteilla tarkoitettaisiin työnantajan harkitsevien toimenpiteiden taustalla olevia syitä. Tällainen syy voisi olla esimerkiksi taloudellisen tilanteen heikentyminen jäsenkehityksen myötä.

Momentin 2 kohdan mukaan neuvotteluesitykseen olisi lisäksi sisällytettävä alustava arvio työnantajan harkitsemien toimenpiteiden kohteena olevien viranhaltijoiden ja työntekijöiden määrästä eriteltynä henkilöstöryhmittäin ja tarvittaessa toimenpiteittäin. Jos siis työnantaja harkitsisi esimerkiksi sekä irtisanomisia että lomauttamisia, olisi sekä irtisanomisten että lomauttamisten kohteena olevien viranhaltijoiden ja työntekijöiden määrästä esitettävä alustava arvio.

Momentin 3 kohdan mukaan neuvotteluesityksestä olisi käytävä ilmi selvitys niistä periaatteista, joiden mukaisesti toimenpiteiden kohteeksi joutuvat viranhaltijat ja työntekijät määräytyvät. Toimenpiteiden kohteeksi joutuvien viranhaltijoiden ja työntekijöiden määräytymistä koskevia periaatteita arvioitaessa olisi otettava huomioon myös syrjinnän kiellot. Esitettävissä olevat arviot periaatteista, joiden mukaan toimenpiteiden kohteeksi joutuvat viranhaltijat ja työntekijät määräytyisivät, vaihtelevat todennäköisesti myös harkinnassa olevista toimenpiteistä riippuen.

Momentin 4 kohdan mukaan neuvotteluesityksestä olisi myös käytävä ilmi arvio siitä ajankohdasta, jolloin harkinnassa olevat toimenpiteet pantaisiin toimeen. Kohdassa tarkoitettaisiin sitä ajankohtaa, jolloin työnantaja arvioisi ryhtyvänsä muutosneuvotteluiden kohteena olevien toimenpiteiden käytännön toteuttamiseen, kuten esimerkiksi yhden tai useamman virka- tai työsopimussuhteen irtisanomiseen.

Muutosneuvotteluiden koskiessa työvoiman käytön vähentämistä, viran tehtävän olennaista muuttamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista olisi tärkeää, että neuvotteluihin osallistuvalla henkilöstön edustajalla tai viranhaltijalla tai työntekijällä olisi käytettävissään neuvotteluesityksestä ilmenevät tiedot hyvissä ajoin ennen neuvotteluita, jotta heillä olisi mahdollisuus valmistautua muutosneuvotteluiden käymiseen.

Neuvotteluesitys ja siitä ilmenevät tiedot olisi pääsääntöisesti annettava neuvotteluosapuolelle viimeistään viisi päivää ennen neuvotteluiden aloittamista. Neuvotteluiden käynnistäminen riittävän hyvissä ajoin voisi kuitenkin joissakin tilanteissa edellyttää sitä, että työnantaja antaisi neuvotteluesityksen asiasta, vaikka esityksestä puuttuisi vielä jokin 2 momentissa tarkoitetuista tiedoista. Tästä syystä pykälän 3 momentissa säädettäisiin, että jos jokin tällainen tieto ei olisi vielä annettavissa neuvotteluesityksen antohetkellä, olisi tiedot annettava viimeistään muutosneuvottelujen alkaessa. Jos puuttuva tieto olisi kuitenkin olennainen ensimmäisessä kokouksessa neuvoteltavan asian kannalta, olisi asian käsittelyä asianomaisen henkilön vaatimuksesta siirrettävä myöhäisempään ajankohtaan. Viimeksi todetun tarkoituksena olisi varmistaa neuvotteluissa osapuolena olevalle viranhaltijalle tai työntekijälle taikka henkilöstön edustajalle riittävä valmistautumisaika.

Huomattava on, ettei viranhaltijan, työntekijän tai henkilöstön edustajan esittämä vaatimus asian käsittelyn siirtämisestä puuttuvan tiedon saamiseksi tarkoittaisi sitä, että muutosneuvottelujen aloitusajankohtaa olisi siirrettävä. Muutosneuvottelut voitaisiin aloittaa niillä tiedoilla, jotka olisivat käytettävissä. Sen asiakokonaisuuden käsittely, johon liittyvät tiedot olivat puutteellisia, siirrettäisiin seuraavaan kokoukseen. Puutteellisuus neuvotteluesityksessä ei saisi kuitenkaan olla niin merkittävä, ettei osapuolille synny neuvotteluesityksen perusteella yhteistä käsitystä niistä kysymyksistä, joista on tarkoitus neuvotella.

Pykälän 4 momentin mukaan työnantajan olisi toimitettava viranhaltijan tai työntekijän irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista taikka viran tehtävän olennaista muuttamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista koskeva neuvotteluesitys tiedoksi myös työvoimaviranomaiselle viimeistään muutosneuvotteluiden alkaessa. Säännöksen

tarkoituksena on saattaa työvoimaviranomainen tietoiseksi mahdollisista tulossa olevista työvoiman käytön vähentämisestä tai muutoin mahdollisista viranhaltijoiden tai työntekijöiden irtisanomista koskevista toimenpiteistä. Työnantajan ja työvoimaviranomaisen välisestä yhteistyöstä toimintasuunnitelman laatimiseksi säädettäisiin 20 §:ssä ja työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain 140 §:ssä.

Pykälän 5 momentissa säädettäisiin työnantajan tiedonantovelvollisuudesta, kun kysymys olisi 15 §:n 2 momentin mukaisista muutosneuvotteluista. Työnantajan olisi ennen muutosneuvotteluiden aloittamista annettava asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot asianomaisille viranhaltijoille, työntekijöille tai henkilöstön edustajille. Tiedonantovelvollisuus vastaisi voimassa olevan yhteistoimintasopimuksen 4 §:n 4 momenttia. Tärkeää olisi, että tiedot annetaan siten, että asianomaiset henkilöt voivat riittävästi perehtyä ja valmistautua neuvotteluihin.

19 §. Muutosneuvotteluiden sisältö. Pykälässä säädettäisiin muutosneuvottelujen sisällön vähimmäisvaatimuksista. Pykälän 1 momentin mukaan muutosneuvotteluissa olisi käsiteltävä ainakin henkilöstöön kohdistuvien toimenpiteiden perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja. Lista ei olisi tyhjentävä, vaan tarvittaessa neuvotteluissa voitaisiin käsitellä muitakin esiin nousevia ja käsiteltävän asian kannalta oleellisia asiakysymyksiä. Momentti koskisi kaikkia 15 §:ssä tarkoitettuja muutosneuvottelujen piiriin kuuluvia asioita.

Muutosneuvotteluiden kohteena olevien toimenpiteiden merkitys ja laajakantoisuus voivat suuresti vaihdella. Vaikka muutosneuvotteluiden sisältö olisi momentissa määritelty samalla tavalla toimenpiteen luonteesta riippumatta, käsittelyn luonne ja seikkaperäisyys vaihtelisi toimenpiteen merkityksestä ja asian laajakantoisuudesta riippuen. Käytännössä tämä ilmenisi muun muassa siten, että joissakin asioissa riittäisi yksittäinen kokous, kun taas toisissa asian käsittely voisi vaatia monia kokouksia useiden viikkojen aikana.

Neuvotteluissa olisi ensinnäkin käsiteltävä toimenpiteiden perusteita, jolloin työnantajan olisi tehtävä selkoa harkitsemansa toimenpiteen taustalla olevista syistä ja tarpeista. Käytännössä kysymys olisi siitä, että työnantaja selostaisi ensin, miksi harkittavaan toimenpiteeseen olisi tarve ryhtyä. Lisäksi työnantajan olisi tehtävä selkoa ehdottamiensa toimenpiteiden tarkemmasta sisällöstä. Toimenpiteiden perusteiden käsittelyllä pyritäisiin siihen, että neuvottelun osapuolet pääsisivät yhteiseen ymmärrykseen taustalla olevien syiden olemassaolosta sekä muutosten sisällöstä ja laajuudesta.

Muutosneuvotteluissa olisi myös käsiteltävä toimenpiteiden vaikutuksia. Työnantaja olisi jo neuvotteluesityksessään kuvannut käsityksensä muutoksen keskeisimmästä vaikutuksesta eli neuvottelun kohteena olevasta harkittavasta toimenpiteestä. Neuvotteluissa voitaisiin neuvotella tämän toimenpiteen sisällöstä ja laajuudesta, kuten esimerkiksi toimenpiteen kohdejoukon koosta. Neuvotteluissa tulisi myös käydä läpi, miten suunniteltu toimenpide kohdistuisi eri toimipisteisiin ja henkilöstöryhmiin. Jos työnantaja on esittänyt työvoiman käytön vähentämistä, neuvotteluissa voidaan käsitellä esimerkiksi kysymystä siitä, onko työnantajan neuvotteluesityksessä kuvaama arvio vähennystarpeesta oikea.

Muutostilanteissa henkilöstöön voi kohdistua laaja kirjo muitakin vaikutuksia kuin neuvottelun varsinaisena kohteena olevat henkilöstövaikutukset. Lisäksi neuvoteltavan toimenpiteen toteuttamisesta voi aiheutua vaikutuksia töihin jäävien työjärjestelyihin tai osaamisen kehittämiseen. Tarkoituksena olisi, että neuvotteluissa pyritäisiin tunnistamaan kaikki oleellimmat henkilöstövaikutukset, joihin työpaikalla olisi muutosten johdosta tarvetta varautua. Tämän jälkeen neuvotteluissa olisi mahdollista keskustella siitä, minkälaisiin toimenpiteisiin tunnistetut vaikutukset antaisivat aihetta. Muutosneuvotteluissa voitaisiin

tunnistaa myös tarve päivittää työyhteisön kehittämissuunnitelmaa, joka tehtäisiin neuvotteluiden jälkeen järjestettävässä vuoropuhelussa.

Lisäksi muutosneuvotteluissa olisi käsiteltävä vaihtoehtoja. Työnantajan neuvotteluesityksessä esittämällä toimenpiteellä pyritäisiin johonkin päämäärään. Joissakin tilanteissa samaan päämäärään voitaisiin päästä erilaisilla vaihtoehdoilla. Yleensä työnantajan toimielimissä on ennen neuvotteluiden aloittamista käsitelty kysymyksiä siitä, mihin toimenpiteisiin jokin asiantila antaa aihetta. Jos tuossa vaiheessa on ollut esillä muitakin varteenotettavia vaihtoehtoja, työnantajan on tehtävä niistä selkoa myös neuvotteluissa.

Vaihtoehtojen käsittelyn ei tarvitsisi koskea pelkästään neuvotteluiden kohteena olevaa toimenpidettä. Neuvottelujen osapuolet voisivat nostaa neuvotteluiden kohteeksi myös erilaisia vaihtoehtoja työnantajan harkitsemista toimenpiteistä johtuvien lieveilmiöiden ratkaisemiseksi. Lisäksi olisi otettava huomioon, mitä 21 §:ssä säädetään neuvotteluissa esitettävistä ehdotuksista ja vaihtoehtoisista ratkaisuista.

Muutosneuvotteluja olisi tarkoitus käydä suullisesti ja välittömästi. Asian luonteesta johtuen työnantajan rooli korostuisi etenkin toimenpiteiden perusteiden selostamisen osalta. Neuvotteluun osallistuvat osapuolet voisivat kuitenkin keskustelemalla ja täsmentäviä kysymyksiä esittämällä saavuttaa yhteisen käsityksen toimenpiteiden taustoista. Vaikutusten ja vaihtoehtojen käsittelemisessä neuvotteluun osallistuvat osapuolet voisivat esittää samalla tavalla näkemyksiä ja ehdotuksia.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin tarkemmin muutosneuvotteluiden sisällöstä silloin, kun neuvottelut koskisivat yhden tai useamman viranhaltijan ja työntekijän irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista, heidän virkansa tehtävän olennaista muuttamista tai työsopimuksensa olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista. Sinänsä momentissa säädetyt seikat saattaisivat sisältyä muutosneuvotteluun jo 1 momentin perusteella, mutta asia haluttaisiin varmistaa.

Momentin 1 kohdan mukaan muutosneuvotteluissa olisi käsiteltävä vaihtoehtoja toimenpiteen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi sekä toimenpiteestä viranhaltijoille tai työntekijöille aiheutuvien kielteisten seurausten lieventämiseksi. Muutosneuvotteluissa käsiteltävät vaihtoehdot irtisanomisten, lomauttamisten tai osa-aikaistamisten kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi voisivat koskea esimerkiksi koulutus- ja uudelleensijoitusjärjestelyjä, työaikajärjestelyjä tai erilaisia vapaaehtoisia järjestelyjä, kuten opintovapaata tai eläkeratkaisuja. Viranhaltijoille ja työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventäminen viittaisi esimerkiksi sosiaalisten toimenpiteiden käyttöön, kuten esimerkiksi muutosturvaan. Jos työnantajan harkitsemana toimenpiteenä olisi yhden tai useamman viran tehtävän olennainen muuttaminen tai työntekijän työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen taloudellisella tai tuotannollisella irtisanomisperusteella, tulisi myös näissä tapauksissa muutosneuvotteluissa käsitellä vaihtoehtoja kyseisen toimenpiteen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi sekä siitä aiheutuvien kielteisten seurausten lieventämiseksi.

Momentin 2 kohdan mukaan muutosneuvotteluissa olisi käsiteltävä myös lain 21 §:ssä tarkoitettuja henkilöstön edustajan taikka viranhaltijan tai työntekijän tekemiä ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin muutosneuvottelujen myötävaikutusvelvoitteesta. Muutosneuvottelut olisi käytävä yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi. Osapuolten olisi toimittava rakentavasti sekä pyrittävä myötävaikuttamaan neuvotteluiden

etenemisessä ja niiden tavoitteiden toteutumisessa. Muutosneuvotteluissa olisi tärkeää, että vaikeistakin asiakokonaisuuksista huolimatta neuvottelujen osapuolet pyrkisivät rakentamaan ja toistensa näkemykset huomioon ottavaan vuoropuheluun ja siten neuvottelujen kohteena olevassa asiassa kummankin osapuolten edut parhaimmalla mahdollisella tavalla huomioon ottavaan yhteiseen lopputulokseen. Tämän vuoksi kummankin osapuolen olisi omalta osaltaan pyrittävä yhteisen lopputuloksen löytämiseen. Vaatimuksia neuvottelujen käymisestä rakentavasti ja osapuolten aktiivisesta myötävaikuttamisesta neuvottelujen etenemiseen on tarkoitus tulkita yhdenmukaisesti yksityistä sektoria koskevan yhteistoimintalain 20 §:n 3 momentin kanssa.

20 §. Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet. Voimassa olevaa Kirkon yhteistoimintasopimusta vastaavasti pykälässä säädettäisiin työnantajan velvollisuudesta laatia toimintasuunnitelma tai toimintaperiaatteet harkitessaan viranhaltijoiden tai työntekijöiden irtisanomista taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla. Pykälä vastaisi osin yhteistoimintasopimuksen 10 §:ää, mutta toimintasuunnitelman tavoitetta ja sisältöä sekä suunnitelman käsittelytapaa selkeyttäisiin.

Pykälän 1–3 momentti koskisivat vähintään kymmenen viranhaltijan tai työntekijän irtisanomista koskevien muutosneuvotteluiden vuoksi laadittavaa toimintasuunnitelmaa. Pykälän *1 momentin* mukaan annettuaan neuvotteluesityksen suunnitelmastaan irtisanoa vähintään kymmenen viranhaltijaa tai työntekijää tuotannollisilla tai taloudellisilla perusteilla työnantajan olisi muutosneuvotteluiden alussa annettava esitys toimintasuunnitelmaksi muutosneuvotteluiden suunnitelmalliseksi toteuttamiseksi sekä mahdollisista irtisanomisista aiheutuvien seurausten lieventämiseksi. Toimintasuunnitelma olisi annettava neuvotteluissa kulloinkin olevalle toiselle osapuolelle.

Toimintasuunnitelman tavoitteena olisi ensinnäkin tarkoitus toimia neuvotteluprosessin kulkua koskevana suunnitelmana, jolloin se jäsentäisi neuvotteluiden etenemistä ja käytännön toteuttamista. Toiseksi toimintasuunnitelmassa selostettaisiin niitä toimenpiteitä, joilla pyritään lieventämään irtisanomisista aiheutuvia kielteisiä seurauksia. Toimintasuunnitelmaa olisi käsiteltävä osana muutosneuvotteluita.

Pykälän *2 momentissa* säädettäisiin asioista, joita toimintasuunnitelmaan olisi sisällytettävä. Momentin *1 kohdan* mukaan toimintasuunnitelmasta olisi ensinnäkin käytävä ilmi muutosneuvotteluiden suunniteltu aikataulu. Toimintasuunnitelmassa olisi siten esitettävä alustava ehdotus neuvotteluille varatuista päivämääristä sekä asioista, joita kunakin neuvottelukertana alustavasti käsiteltäisiin. Neuvotteluiden suunnitteleminen auttaisi kumpaakin osapuolta neuvotteluihin valmistautumisessa.

Momentin *2 kohdan* mukaan toimintasuunnitelmasta olisi käytävä ilmi myös neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat. Kysymys voisi olla erilaisista neuvotteluiden järjestelyihin liittyvistä kysymyksistä, kuten esimerkiksi siitä, millaisessa kokoonpanossa tai kokoonpanoissa neuvotteluja käydään, neuvotteluja varten jaettavan materiaalin jakamisen tavasta tai ajankohdasta, neuvottelujen pöytäkirjaamisesta, neuvotteluissa käytettävistä asiantuntijoista tai muista vastaavista kysymyksistä.

Momentin *3 kohta* koskisi sitä osaa toimintasuunnitelmasta, jonka tarkoituksena olisi pyrkiä lieventämään irtisanomisten kohteeksi joutuvilla aiheutuvia kielteisiä seurauksia. Kohdan mukaan toimintasuunnitelmasta olisi käytävä ilmi periaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisan ajan kuluessa ja sen jälkeen edistettäisiin julkisten työvoimapalveluiden käyttöä sekä työnhakua ja koulutusta. Toimintasuunnitelman tätä osaa laadittaessa olisi kiinnitettävä huomiota jäljempänä

pykälän 3 momentissa säädettävään työnantajan ja työvoimaviranomaisen väliseen yhteistyöhön.

Toimintasuunnitelmaan sisällytettävänä periaatteina, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa edistettäisiin julkisten työvoimapalveluiden käyttöä sekä työnhakua ja koulutusta, tarkoitettaisiin lähtökohtaisesti evankelis-luterilaisen kirkon viranhaltijasta annetun lain 50 §:ssä ja työsopimuslain 7 luvun 12 §:ssä säädetyn työllistymisvapaan käyttöä. Irtisanomisajan jälkeisenä toimenpiteinä toimintasuunnitelmaan voitaisiin myös sisällyttää periaatteet evankelis-luterilaisen kirkon viranhaltijasta annetun lain 51 §:ssä ja työsopimuslain 7 luvun 13 §:ssä säädetystä irtisanottaville viranhaltijoille tai työntekijöille tarjottavasta valmennuksesta tai koulutuksesta, jos kyseinen säännös tulisi irtisanottavien viranhaltijoiden ja työntekijöiden palvelussuhteen keston osalta sovellettavaksi. Toimintasuunnitelmaan voitaisiin sisällyttää myös muita työnantajan esittämiä tai työnantajan ja työvoimaviranomaisen pykälän 3 momentin mukaisesti yhdessä selvittämiä toimenpiteitä.

Toimintasuunnitelman olisi tarkoitus olla joustava ja neuvotteluiden edetessä päivitettävä instrumentti. Tämän vuoksi momentin johdantolauseessa todettaisiin nimenomaisesti, että toimintasuunnitelmaa täydennettäisiin tarvittaessa muutosneuvottelujen kuluessa. Vaikka työnantajan olisi siis annettava ehdotus toimintasuunnitelmaksi neuvottelujen aloittamisvaiheessa, ei toimintasuunnitelma välttämättä olisi tuossa vaiheessa vielä valmis kokonaisuus.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin työnantajan ja työvoimaviranomaisen välisestä yhteistyöstä toimintasuunnitelman laatimisessa. Momentin mukaan toimintasuunnitelmaa valmistellessaan työnantajan olisi mahdollisimman varhaisessa vaiheessa yhdessä työvoimaviranomaisen kanssa selvitettävä työvoimapalveluiden järjestämisestä annetussa laissa tarkoitetut julkiset työvoimapalvelut, joilla irtisanottavien viranhaltijoiden ja työntekijöiden työllistymistä tuetaan. Kyse olisi työnantajan ja työvoimaviranomaisen välisestä yhteistyöstä muutosturvan toteuttamiseksi. Edellä 2 momentin 3 kohdassa tarkoitettujen asioiden lisäksi työnantaja ja työvoimaviranomainen voisivat sopia esimerkiksi henkilöstölle pidettävistä yhteisistä muutosturvatilaisuuksista, joiden mukaisesti työvoimaviranomainen voisi tuoda esiin julkisten työvoimapalveluiden piiriin hakeutumiseen liittyviä käytäntöjä sekä työnhakuun ja koulutukseen liittyvää palvelutarjontaa.

Pykälän 4 momentti koskisi alle kymmenen viranhaltijan ja työntekijän irtisanomista koskevia muutosneuvotteluita varten laadittavia toimintaperiaatteita. Se vastaisi sisällöltään voimassa olevan yhteistoimintasopimuksen 10 §:n 3 momenttia. Jos työnantaja harkitsisi irtisanovansa alle kymmenen viranhaltijaa ja työntekijää, työnantajan olisi muutosneuvottelujen alkaessa esitettävä toimintaperiaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa tuettaisiin irtisanottavan viranhaltijan ja työntekijän tai näiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä työvoimapalveluiden järjestämisestä annetussa laissa tarkoitettujen työllistymistä edistävien palveluihin osallistumista. Toimintaperiaatteisiin ei sisältyisi muutosneuvottelujen kulun suunnittelemista koskevaa osiota, sillä alle kymmenen henkilön osalta neuvotteluprosessi itsessään on usein lyhyempi ja suppeampi. Toimintaperiaatteiden osalta työnantajan olisi olennaista selvittää, miten irtisanomisajan kuluessa tuettaisiin mahdollisesti irtisanottavien viranhaltijoiden ja työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen taikka julkisiin työvoimapalveluihin osallistumista esimerkiksi työllistymisvapaan aikana.

21 §. *Neuvotteluissa esitettävät ehdotukset ja vaihtoehtoiset ratkaisut.* Pykälän 1 momentin mukaan neuvotteluihin osallistuvalla henkilöstön edustajalla, viranhaltijalla tai työntekijällä olisi oikeus esittää kirjallisia ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja muutosneuvotteluissa

käsiteltäväksi. Pykälän tarkoituksena olisi vahvistaa henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien toteutumista ja korostaa muutosneuvotteluiden vuorovaikutteista luonnetta.

Nykyinen Kirkon yhteistoimintasopimus ei sisällä määräystä henkilöstön edustajan, viranhaltijan tai työntekijän oikeudesta esittää kirjallisia ehdotuksia tai vaihtoehtoisia ratkaisuja tuta-neuvottelussa käsiteltäviksi. Tuta-neuvottelujen tavoitteena on kuitenkin aito neuvottelu toimenpiteistä, minkä vuoksi henkilöstön edustajien ehdotuksia on sopimuksen hengen mukaisesti otettu käsittelyyn määräyksen puuttumisesta huolimatta. Ehdotusten teko-oikeuden lisäksi myös ehdotuksiin liittyvien muutosneuvotteluun liittyvien menettelytapojen sääntely olisi siten uutta Kirkon yhteistoimintasopimukseen verrattuna.

Säännöksellä olisi liityntä edellä selostettuun lain 19 §:ään, jossa säädettäisiin muutosneuvotteluiden sisällöstä ja osapuolten myötävaikutusvelvollisuudesta. Säännöksen mukaan muutosneuvotteluissa olisi käsiteltävä neuvotteluun osallistuvien henkilöstön edustajien, viranhaltijoiden tai työntekijöiden tekemiä ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja. Lisäksi molempien osapuolten olisi toimittava neuvotteluissa rakentavasti sekä pyrittävä myötävaikuttamaan neuvotteluiden etenemisessä ja niiden tavoitteiden toteutumisessa. Työnantajan ja samaan neuvotteluun mahdollisesti osallistuvien muiden henkilöstön edustajien olisi siten suhtauduttava tehtyihin ehdotuksiin asiallisesti ja rakentavasti. Työnantajan olisi myötävaikutettava ehdotusten käsittelyyn tarvittavassa laajuudessa esimerkiksi tuottamalla tietoa ennen asian käsittelyä. Vastaavasti myötävaikutusvelvollisuus merkitsisi sitä, että henkilöstön edustajan taikka viranhaltijan tai työntekijän tekemien ehdotusten ja vaihtoehtoisten ratkaisumallien olisi oltava tilanteeseen soveltuvia ja asianmukaisia.

Henkilöstön edustajan, viranhaltijan tai työntekijän tekemien ehdotusten tai vaihtoehtoisten ratkaisujen sisällöstä ei säädettäisi tarkemmin. Niiden tulisi kuitenkin liittyä neuvottelun kohteena oleviin asioihin. Kysymys voisi olla esimerkiksi siitä, että henkilöstön edustaja, viranhaltija tai työntekijä esittäisi vaihtoehtoa työnantajan neuvotteluesityksessä esittämälle toimenpiteelle. Lisäksi henkilöstö voisi ehdottaa esimerkiksi työnantajan harkitseman toimenpiteen yhteyteen lisätoimia, joilla lievennetään toimenpiteen kielteisiä vaikutuksia henkilöstöön. Pykälässä tarkoitetut ehdotukset ja vaihtoehtoiset ratkaisut koskisivat ennen kaikkea sisällöllisiä kysymyksiä. Siten neuvottelumenettelyä koskevat ehdotukset eivät olisi pykälän piirissä.

Lainkohdassa tarkoitettu oikeus tehdä ehdotuksia tai esittää vaihtoehtoisia ratkaisumalleja koskisi vain sellaisia henkilöstön edustajia, viranhaltijoita tai työntekijöitä, jotka osallistuvat neuvotteluihin. Tämä ei kuitenkaan estäisi esimerkiksi muitakin viranhaltijoita ja työntekijöitä tekemästä ehdotuksia tai esittämästä vaihtoehtoisia ratkaisuja. Ehdotettu pykälä ei kuitenkaan koskisi tällaisia neuvotteluiden ulkopuolelta tulevia ehdotuksia, eikä tällaisiin ehdotuksiin liittyisi pykälässä tarkoitettuja oikeusvaikutuksia.

Jotta kysymyksessä olisi pykälässä tarkoitettu ehdotus tai vaihtoehtoinen ratkaisu, henkilöstön edustajan, viranhaltijan tai työntekijän olisi tehtävä se kirjallisessa muodossa. Käytännössä kysymys olisi merkittävämmistä erityiskysymyksistä, joita neuvotteluun osallistuva henkilöstön edustaja, viranhaltija tai työntekijä haluaisi neuvotteluissa käsitellä ja jotka edellyttävät työnantajalta valmistautumisaikaa. Säännöksellä ei vaikutettaisi neuvottelujen ensisijaiseen luonteeseen, jossa osapuolet saattavat neuvottelujen kuluessa esittää toisilleen suullisesti ja välittömästi ehdotuksia tai vaihtoehtoisia ratkaisumalleja joistakin asiakysymyksistä.

Ehdotus tai vaihtoehtoinen ratkaisu olisi tehtävä hyvissä ajoin ennen kokousta, jossa asia toivotaan käsiteltävän. Lainkohdan tarkoituksena olisi varata työnantajalle riittävä aika

valmistautua ja perehtyä ehdotukseen. Säännökseen ei sisältyisi tarkkaa aikarajaa, koska riittävä valmistautumisaika riippuisi ehdotuksen luonteesta, kuten siitä, kuinka paljon ehdotuksen arviointi edellyttää esimerkiksi asioiden selvittelyä. Lisäksi huomioon voitaisiin ottaa ehdotuksen oikea-aikaisuus neuvottelumenettelyssä, koska 19 §:n 3 momentissa säädetyn myötävaikutusvelvollisuuden mukaan osapuolten on pyrittävä myötävaikuttamaan neuvotteluiden etenemisessä. Ilmaisua ”hyvissä ajoin” on tarkoitettu tulkittavan yhdenmukaisesti Euroopan sosiaalisen peruskirjan 21 artiklassa, työnantajan toimesta tapahtuvaa palvelussuhteen päättämistä koskevan ILO:n 13 artiklan 1 kohdan a alakohdassa, yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain 11 §:n 2 momentissa, työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain 11 §:n 2 momentissa sekä yhteistoimintalain 28 §:ssä tarkoitetun vastaavan ilmaisun kanssa.

Lähtökohtaisesti ehdotusten ja vaihtoehtoisten ratkaisujen esittäminen olisi toteutettava 20 §:ssä tarkoitettua toimintasuunnitelmaa noudattaen sellaisessa kokouksessa, jonne ehdotusten käsittely sopii. Neuvotteluiden kulkua ei välttämättä ole mahdollista kovin tarkasti etukäteen ennakoita, minkä vuoksi ehdotusten oikea-aikaisuutta olisi arvioitava jossain määrin joustavasti. Tarvittaessa myös toimintasuunnitelmaa voitaisiin täydentää neuvottelujen kuluessa. Ehdotusten oikea-aikaisuutta saatettaisiin joutua arvioimaan esimerkiksi sellaisessa tilanteessa, jossa uusi ehdotus tehdään vain hieman ennen neuvotteluiden päättymistä, vaikka toimintasuunnitelman perusteella asiakysymystä olisi voitu käsitellä aiemmassa vaiheessa. Uuden ehdotuksen esittäminen ei siten lähtökohtaisesti edellyttäisi uusien kokousten järjestämistä toimintasuunnitelmassa tarkoitetun neuvotteluajan ulkopuolelle edellyttäen, että ehdotus olisi voitu esittää neuvotteluiden aiemmassa vaiheessa.

Pykälän 2 momentin mukaan, jos työnantaja ei pitäisi henkilöstön edustajan, viranhaltijan tai työntekijän tekemää ehdotusta tarkoituksenmukaisena tai toteuttamiskelpoisena, työnantajan olisi neuvotteluiden kuluessa tehtävä tarpeellisessa laajuudessa kirjallisesti selkoa suhtautumisensa taustalla olevista syistä. Selvityksen laajuus riippuisi asiakysymyksen luonteesta ja laajuudesta. Selvityksen perusteella henkilöstön edustajalle olisi synnyttävä käsitys siitä, minkä vuoksi työnantaja ei pidä esitystä tarkoituksenmukaisena tai toteuttamiskelpoisena. Säännöksessä ei oteta kantaa siihen, mitä nämä syyt voisivat olla. Kysymys olisi työnantajan johtovaltaan kuuluvasta asiasta.

Kielteisen suhtautumisen ilmaiseminen henkilöstön edustajan ehdotukseen ei merkitsisi sitä, että työnantaja olisi jo päättänyt asian ennen neuvotteluiden käymistä. Aitojen neuvottelujen luonteeseen kuuluu, että osapuolet voivat ottaa vapaasti kantaa toistensa tekemien ehdotusten mielekkyyteen. Työnantajan odotetaan ilmaisevan käsityksensä ehdotukseen tai vaihtoehtoiseen ratkaisuun neuvotteluiden kuluessa.

Selvitys olisi tehtävä kirjallisesti, ja se olisi luontevaa käydä lävitse myös neuvotteluissa, vaikka sellaista lainkohdassa ei varsinaisesti edellytettäisi. Säännöksessä asetetut vaatimukset täyttäisi myös se, että työnantaja selostaisi syyt suullisesti neuvotteluissa ja tämän jälkeen kirjaisi ne 23 §:n mukaisesti pöytäkirjaan. Koska 19 §:n 3 momentissa säädetyn myötävaikutusvelvollisuuden mukaan osapuolten olisi pyrittävä myötävaikuttamaan neuvotteluiden etenemisessä, työnantajan olisi pyrittävä antamaan selvitys ilman aiheetonta viivytystä. Säännökseen ei ehdoteta otettavaksi tarkkaa aikarajaa selvityksen antamiselle, koska henkilöstön edustajan, viranhaltijan tai työntekijän tekemien ehdotusten luonne ja laaja-alaisuus voisivat suuresti vaihdella.

22 §. Neuvotteluvaiheen täyttyminen. Pykälän 1 momentti sisältäisi kaikkia 15 §:n perusteella käytäviä muutosneuvotteluita koskevan yleissäännön. Työnantajan katsottaisiin täyttäneen

neuvotteluvelvoitteensa, kun muutosneuvottelut olisi käyty 15 §:ssä tarkoitetuista asioista 3 luvussa säädettyjä menettelytapasäännöksiä noudattaen. Mainitun pykälän 2 momentin asioista neuvoteltaessa neuvotteluille ei olisi säädetty vähimmäiskestoaikaa.

Pykälän 2 momentti koskisi ainoastaan 15 §:n 1 momentin mukaisia muutosneuvotteluita. Säännöksen mukaan neuvotteluvelvoitteen ei voitaisi katsoa täyttyneen ennen kuin neuvotteluiden aloittamisesta on kulunut asiasta riippuen kuuden viikon tai 14 päivän pituinen neuvottelu aika. Muutosneuvotteluiden osapuolet voisivat sopia lyhyemmästä neuvotteluajasta neuvotteluiden alettua.

Lyhyempi 14 päivän pituinen neuvottelu aika koskisi alle kymmenen viranhaltijan tai työntekijän irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista. Lisäksi 14 päivän pituista neuvottelu aikaa sovellettaisiin neuvotteluiden osaksi alle kymmenen työntekijän tai viranhaltijan irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista taikka viran tehtävän olennaista muuttamista tai työntekijän työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista. Edelleen 14 päivän pituista neuvottelu aikaa sovellettaisiin tilanteissa, jossa työnantajan palveluksessa olevien viranhaltijoiden ja työntekijöiden määrä on säännöllisesti alle 30. Työnantajan palveluksessa olevien määrä arvioitaisiin samoilla periaatteilla kuin arvioidaan lain henkilöstömäärään perustuva soveltamisalarajaus.

Jos 15 §:n 1 momentin mukaiset muutosneuvottelut eivät olisi lyhyemmän 14 päivän neuvotteluajan piirissä eikä toisin olisi sovittu, sovellettaisiin kuuden viikon pituista neuvottelu aikaa. Pykälässä säädetty lyhyempi tai pitempi neuvottelu aika määräytyisi kulloinkin käsiteltävän asian ajallisen yhteyden mukaan. Neuvotteluja ei voitaisi osittaa koskemaan pienempää työntekijämäärää tai lyhyempää lomautusaikaa kuin mistä niiden asiallisen ja ajallisen yhteyden vuoksi on tosiasiallisesti kysymys (KKO 1994:21).

Neuvottelu aika alkaisi kulua siitä päivästä lukien, jolloin neuvotteluesityksessä tarkoitettu asiasta järjestetään ensimmäinen neuvottelutilaisuus. Jos neuvottelu aika on 14 päivää ja ensimmäinen neuvottelu järjestetään 3.4., neuvotteluvelvoite tulee täyttyneeksi 16.4., jos neuvottelut on muutoin tuossa vaiheessa käyty 3 luvussa edellytetyllä tavalla. Päätöksen asiassa työnantaja voi tehdä aikaisintaan 17.4. Vastaavasti, jos neuvottelu aika on kuusi viikkoa ja ensimmäinen neuvottelu järjestetään 3.4., neuvotteluvelvoite tulee täyttyneeksi päivän päätyttyä 14.5. ja päätöksen asiassa työnantaja voi tehdä aikaisintaan 15.5.

Säännökseen ei sisältyisi vaatimusta siitä, kuinka useasti neuvotteluajan kuluessa olisi neuvoteltava. Neuvotteluiden määrä riippuisi ennen kaikkea asian laadusta ja tarpeesta. Jotta neuvotteluvelvoite voidaan katsoa täyttyneeksi, 3 luvussa säädettyjen vaatimusten ja ennen kaikkea muutosneuvotteluiden sisältöä koskevassa 19 §:ssä säädettyjen vaatimusten pitäisi täyttyä. Neuvottelu aikaa koskeva säännös ei kuitenkaan edellyttäisi, että neuvotteluita olisi järjestettävä koko neuvotteluajan, jollei siihen olisi tarvetta (Helsingin HO 19.5.2016:779).

Nykyisessä Kirkon yhteistoimintasopimuksessa tuta-neuvottelujen vähimmäisneuvottelu aika on 14 päivää. Ehdotettu säännös pidentäisi siten vähimmäisneuvottelu aikaa osassa muutosneuvotteluita. Voidaan arvioida, että 14 päivää kuitenkin riittäisi vähimmäisajaksi edelleen useissa muutosneuvotteluissa, koska se soveltuisi esimerkiksi alle kymmentä henkeä koskeviin muutoksiin ja alle 30 viranhaltijan ja työntekijän seurakuntiin. Sen sijaan tätä suuremmissa seurakunnissa useampia kuin kymmentä henkilöä koskeviin muutoksiin sovellettaisiin uutta kuuden viikon vähimmäisneuvottelu aikaa. Koska kyse olisi vähimmäisajasta, neuvotteluita voitaisiin jatkaa säädettyä aikoa pidempään.

23 §. Neuvotteluiden kirjaaminen. Ehdotettu pykälä vastaisi 13 §:ssä ehdotettua. Lähtökohtana olisi, että työnantajan olisi pyynnöstä pidettävä muutosneuvotteluista pöytäkirjaa, josta kävisi ilmi ainakin neuvotteluiden käymisen ajankohta, niihin osallistuneet henkilöt, neuvottelujen tulokset ja mahdolliset eriävät mielipiteet. Osapuolten olisi tarkastettava ja allekirjoitettava pöytäkirja, jollei toisin sovittaisi. Allekirjoittamisvaatimuksen täyttäisi myös pöytäkirjan hyväksyntä sähköisesti.

Pöytäkirjan laatiminen muutosneuvotteluista olisi hyvän hallintotavan mukaista. Se vastaisi myös kirkon työntekijöiden yleisesti noudattamia käytäntöjä. Voimassa oleva Kirkon yhteistoimintasopimus ei sisällä erillistä määräystä neuvotteluiden kirjaamisesta. Sopimuksen 11 §:n soveltamisohjeen mukaan välittömästä tuta-käsittelystä on kuitenkin hyvä laatia pöytäkirja, josta käy ilmi käsittelyn ajankohta, siihen osallistuneet henkilöt, sen tulos ja mahdolliset osapuolten eriävät kannanotot ja jonka tarkastavat ja varmentavat allekirjoituksillaan läsnä olleet henkilöt, jolleivät he siitä toisin sovi. Soveltamisohjeessa todetaan lisäksi, että pöytäkirjan avulla on mahdollista todentaa tuta-menettelyn toteutuminen.

24 §. Työnantajan selvitys. Pykälässä säädettäisiin työnantajan harkitseman päätöksen tiedottamisesta sen jälkeen, kun asiaa olisi käsitelty tämän luvun mukaisessa muutosneuvottelussa.

Muutosneuvottelujen asianmukaisen päättymisen jälkeen henkilöstön olisi tarpeen tietää, mitä asiasta päätetään. Pykälän 1 momentissa ehdotetaan, että työnantajan olisi irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista taikka viran tehtävän olennaista muuttamista tai työsuhteen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista koskevien muutosneuvottelujen jälkeen esitettävä arvio kohtuullisen ajan kuluessa neuvottelujen osapuolina olleille työnantajan harkitseman päätöksen sisällöstä, toimenpiteen kohteena olevien viranhaltijoiden tai työntekijöiden määrästä, mahdollisten lomautusten kestosta sekä siitä, minkä ajan kuluessa työnantaja aikoo panna täytäntöön päätöksensä.

Tässä vaiheessa kysymys olisi useimmiten harkinnan kohteena olevasta päätöksestä, johon työnantaja olisi päättämässä muutosneuvotteluissa käsiteltävien vaihtoehtojen jälkeen. Useimmiten ainakaan useampaa henkilöä koskevien irtisanomisten kysymyksessä ollessa viranhaltijoita tai työntekijöitä ei vielä tällöin olisi voitu yksilöidä. Tämän vuoksi pykälän 1 momentissa ehdotetaan, että työnantajan tulisi tuoda ilmi toimenpiteen kohteena olevien viranhaltijoiden ja työntekijöiden määrät toiminnoittain tai henkilöstöryhmittäin, lomautusten kestoajat sekä se, minkä ajan kuluessa työnantaja aikoo panna täytäntöön päätöksensä. Tiedottamisen tarkoituksena olisi lieventää henkilöstön epävarmuutta asian etenemisestä ja määrittää mahdollisuuksien mukaan sitä aikaa, jonka kuluessa käydyn muutosneuvottelun pohjalta päätökset viimeistään tehtäisiin. Jos kysymyksessä ei olisi tässä vaiheessa työnantajan lopullinen päätös, eivät myöskään annettavat tiedot voisi olla lopullisia vaan ne olisivat suuntaa antavia.

Pykälän 2 momentin mukaan työnantajan olisi lisäksi esitettävä henkilöstön edustajan pyynnöstä 1 momentissa tarkoitettut tiedot asianomaiseen henkilöstöryhmään kuuluville viranhaltijoille ja työntekijöille yhteisesti. Tiedot esitettäisiin viranhaltijoille ja työntekijöille siltä osin kuin ne koskisivat asianomaista henkilöstöryhmää.

Pykälän 3 momentti koskisi työnantajan velvollisuutta antaa selvitys muutosneuvotteluiden jälkeen 15 §:n 2 momentin mukaisesta työnantajan työjohtovaltaan kuuluvan asian päätöksestä. Työnantajan tulisi muutosneuvotteluiden jälkeen kohtuullisen ajan kuluessa antaa selvitys päätöksensä yksityiskohtaisesta sisällöstä ja muutoksen arvioidusta ajankohdasta neuvotteluosapuolelle tai asian laajuudesta riippuen kaikille niille viranhaltijoille ja

työntekijöille, joita muutos koskisi. Se, tiedottaisiko työnantaja asiasta neuvotteluosapuolelle vai kaikille viranhaltijoille ja työntekijöille, riippuisi kulloinkin käsitellystä asiasta ja sen sisällöstä.

Voimassa olevan Kirkon yhteistoimintasopimuksen 12 § koskee työnantajan tiedottamisvelvollisuutta tuta-menettelyn lopputuloksesta. Työnantajan on tiedotettava asian luonteeseen nähden sopivalla tavalla tuta-menettelyssä käsitellyissä asioissa tekemistään päätöksistä henkilöstölle tai heidän edustajilleen. Ehdotettu pykälä laajentaisi työnantajan tiedottamisvelvollisuutta, koska se velvoittaisi työnantajaa tiedottamaan päätöksen sisällöstä jo silloin, kun päätöksen tekemistä vasta harkittaisiin. Pykälässä tuotaisiin uutta sääntelyä myös tiedottamisessa noudatettaviin menettelyihin.

4 luku **Liikkeen luovutus ja organisaatiorakenteen muutos**

25 §. *Tiedottaminen henkilöstön edustajille.* Pykälässä säädettäisiin liikkeen luovuttajan ja luovutuksensaajan tiedottamisvelvollisuudesta. Liikkeen luovutuksen määritelmä vastaisi työsopimuslain 10 §:n määritelmää. Kirkon viranhaltijan asemaa liikkeen luovutuksen yhteydessä säännellään evankelis-luterilaisen kirkon viranhaltijasta annetun lain 36, 53 ja 61 §:ssä.

Pykälän *1 momentin* mukaan liikkeen luovuttajan ja luovutuksensaajan olisi selvitettävä niiden viranhaltijoiden ja työntekijöiden henkilöstön edustajille, joita luovutus koskee, luovutuksen ajankohta tai suunniteltu ajankohta, luovutuksen syyt, luovutuksesta henkilöstölle aiheutuvat oikeudelliset, taloudelliset ja sosiaaliset seuraukset sekä suunnitellut henkilöstöä koskevat toimenpiteet.

Pykälän *2 momentin* mukaan luovuttajan olisi annettava 1 momentissa tarkoitetut, hallussaan olevat tiedot henkilöstön edustajille hyvissä ajoin ennen luovutuksen toteutumista. Tiedot olisi annettava niille henkilöstön edustajille, jotka edustavat henkilöstöä, jota luovutus koskee. Käsitteen ”hyvissä ajoin” sisältöä on kuvattu 21 §:n perusteluissa.

Vastaavasti pykälän *3 momentin* mukaan luovutuksensaajan olisi annettava 1 momentissa tarkoitetut tiedot henkilöstön edustajille hyvissä ajoin ja viimeistään viikon kuluttua luovutuksen toteutumisesta. Liikkeenluovutusdirektiivin mukaan luovutuksensaajan on annettava tiedot viranhaltijoidensa ja työntekijöidensä edustajille hyvissä ajoin ja joka tapauksessa ennen kuin luovutus välittömästi vaikuttaisi viranhaltijoiden tai työntekijöiden työehtoihin ja -oloihin.

Luovutuksensaaja voisi halutessaan tiedottaa asiasta myös jo ennen luovutuksen toteutumista. Pykälän 3 momentti sisältäisi myös säännöksen siitä, että liikkeen luovuttaja ja luovutuksensaaja voisivat edellä mainitussa tilanteessa halutessaan hoitaa tiedottamisvelvollisuutensa myös yhdessä, esimerkiksi yhteisessä henkilöstötilaisuudessa.

Pykälän *4 momentissa* olisi selvyiden vuoksi säännös siitä, että jos liikkeen luovutuksesta aiheutuu 15 §:ssä säädetyn neuvotteluvuorituksen piiriin kuuluvia henkilöstövaikutuksia, niistä on käytävä muutosneuvottelut 3 luvun mukaisesti. Tällöin olisi noudatettava, mitä työnantajan aloitteesta, annettavista tiedoista ja neuvottelumenettelystä muuten säädetään.

Nykyisessä Kirkon yhteistoimintasopimuksessa ei ole erillisiä määräyksiä tiedottamisvelvollisuudesta liikkeenluovutustilanteissa, mutta sen 6 ja 12 §:ssä on määräykset työnantajan yleisestä tiedottamisvelvollisuudesta ja velvollisuudesta tiedottaa työvoiman käytön vähentämiseen liittyvissä tilanteissa noudatettavan yhteistoimintamenettelyn (tuta-

menettelyn) lopputuloksesta. Ehdotettu sääntely olisi siten uutta ja täsmentäisi olemassa olevia, nykyisen sopimuksen mukaisia käytäntöjä.

26 §. Luovutuksensaajan velvollisuus vastata tarkentaviin kysymyksiin. Sen jälkeen, kun työnantaja on selvittänyt 25 §:n 1 momentissa tarkoitetut asiat henkilöstön edustajille, työnantajan olisi pykälän 1 momentin mukaan varattava edustajille tilaisuus esittää liikkeen luovutukseen liittyviä tarkentavia kysymyksiä, joihin työnantajan olisi annettava myös vastaukset. Säännöksen avulla pyrittäisiin vähentämään liikkeen luovutukseen usein liittyviä epäselvyyksiä ja pelkoja.

Pykälän 2 momentin mukaan sen jälkeen, kun henkilöstön edustajat ovat saaneet vastaukset 1 momentin mukaisesti esittämiinsä kysymyksiin, olisi työnantajan esitettävä selvitys antamiensa tietojen pohjalta koko sille henkilöstölle, jota asia koskee, jos henkilöstön edustaja sitä pyytää. Selvityksen antamisessa työnantajan tulisi noudattaa niitä sisäisen tiedottamisen periaatteita ja käytäntöjä, joista työnantaja ja henkilöstön edustaja ovat sopineet 14 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

27 §. Organisaatorakenteen muuttaminen. Pykälässä säädettäisiin selvyiden vuoksi siitä, että 4 luvun pykälä liikkeen luovutuksesta sovellettaisiin myös silloin, kun kyseessä on seurakuntajaon muutos, seurakuntayhtymän perustaminen tai purkaminen taikka hiippakuntajaon muutos.

Kirkkolain 2 luvun 11 § sisältää seurakuntajaon muuttamisen määritelmän. Pykälässä määritellyistä seurakuntajaon muutoksista tyypillisimpiä ovat seurakunnan lakkaaminen, kun se liitetään toiseen seurakuntaan, ja seurakuntien lakkaaminen, kun ne yhdistyvät uudeksi seurakunnaksi. Seurakuntajaon muutos voi koskea myös seurakunnan aluetta kokonaan tai osittain. Seurakunnan alue voidaan jakaa kahden tai useamman olemassa olevan seurakunnan kesken siten, että jaettava seurakunta lakkaa. Osa seurakunnan alueesta voidaan myös siirtää toiseen seurakuntaan. Lisäksi jollekin alueelle voidaan perustaa uusi seurakunta esimerkiksi kielellisellä perusteella taikka seurakunta voidaan lakkauttaa. Suurin osa näistä muutoksista vaikuttaa henkilöstöön merkittävästi, mutta esimerkiksi pienillä aluemuutoksilla ei välttämättä ole suuria vaikutuksia viranhaltijoihin tai työntekijöihin.

Seurakuntayhtymän perustaminen puolestaan koskee yhtymään liitettävien kahden tai useamman seurakunnan henkilöstöä. Jos taas seurakuntayhtymä puretaan, muutos vaikuttaa koko yhtymän henkilöstöön. Seurakuntayhtymän purkaminen on mahdollista vain silloin, kun seurakuntayhtymä on perustettu vapaaehtoisesti kuntarajat ylittäen.

Hiippakuntajaon muutoksessa seurakunta voidaan siirtää toiseen hiippakuntaan, mikä vaikuttaa merkittävimmin seurakunnan papiston ja lehtorien asemaan, koska useat pappien ja lehtorien virkasuhdetta koskevat päätökset tekee hiippakunnan tuomiokapituli. Hiippakuntajaon muuttuessa myös seurakunnan valvontavalta siirtyy toiselle tuomiokapitulille.

Evangelis-luterilaisen kirkon viranhaltijasta annetun lain 34 ja 35 § sisältävät sääntelyä siitä, millä tavoin seurakuntarakenteen muuttamisen yhteydessä voidaan siirtää henkilöstöä ja tehdä sopimus henkilöstön sijoittamisesta. Lisäksi kirkkolaki sisältää säännöksiä kyseisiin tilanteisiin liittyvästä päätösvallasta.

5 luku **Erinäiset säännökset**

28 §. Vapautus työstä ja korvaukset. Pykälässä säädettäisiin ehdotetussa laissa tarkoitettujen tehtävien hoitamiseksi henkilöstön edustajan työstä vapautuksesta ja siihen osallistumisen ajalta maksettavista korvauksista, jotta henkilöstön edustajat voisivat hoitaa asemastaan johtuvat

tehtävät asianmukaisesti. Säännös vastaisi yhteistoimintamenettelydirektiiviä, jonka mukaan jäsenvaltioiden on huolehdittava siitä, että työntekijöiden edustajat saavat tehtäviä hoitaessaan takeet siitä, että he voivat suorittaa heille annetut tehtävät asianmukaisesti.

Pykälän *1 momentin* mukaan henkilöstön edustajalla olisi oikeus saada laissa tarkoitettujen tehtävien hoitamista varten vapautusta työstään. Oikeus vapautukseen tarkoittaisi riittävää aikaa, jonka edustaja tarvitsee kutakin tapausta varten erikseen. Se tarkoittaisi nimenomaan vapautusta säännöllisistä työtehtävistä vapaan ajalta. Vapautus käsittäisi osallistumisen vuoropuhelua tai muutosneuvotteluita koskeviin kokouksiin, joihin osallistuu myös työnantajan edustaja. Sen lisäksi oikeus työstä vapautukseen käsittäisi ajan, jonka henkilöstön edustaja tarvitsee työnantajansa kanssa käyttäviin neuvotteluihin valmistautumiseen. Tällaista aikaa on sekä henkilöstön edustajien keskinäinen valmistautuminen neuvotteluihin että henkilöstön edustajan perehtyminen annettuun neuvotteluesitykseen tai -aloitteeseen ja neuvotteluja koskevaan työnantajan antamaan aineistoon.

Henkilöstön edustajalla olisi oikeus saada riittävästi vapautusta työstään myös yhteistoimintakoulutusta varten. Koulutuksen tulisi liittyä ehdotetun lain toimeenpanoon työpaikalla. Työnantajan ja henkilöstön edustajan olisi sovittava koulutuksen ajankohdasta erikseen. Työnantajan olisi myös korvattava työstä vapautuksen ajalta aiheutuva ansionmenetys, joka vastaisi henkilöstön edustajan varsinaista palkkaa. Kuukausipalkkaisten osalta ansionmenetyksen korvaaminen on selkeää. Tuntipalkkaisten osalta korvaus voitaisiin laskea muutoinkin siten kuin luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun ansionmenetyksen korvauksien laskennasta on sovittu sovellettavassa Kirkon virka- ja työehtosopimuksessa. Muusta kuin edellä tarkoitettusta vapautuksesta ja siltä ajalta tulevasta korvauksesta olisi henkilöstön edustajan ja työnantajan sovittava erikseen.

Pykälän *2 momentti* koskisi korvauksia tilanteista, kun henkilöstön edustaja osallistuu työaikansa ulkopuolella laissa tarkoitettuun vuoropuheluun tai muutosneuvotteluihin taikka suorittaa muun työnantajan kanssa sovitun yhteistoimintaan liittyvän tehtävän. Tällöin edellytettäisiin, että kysymyksessä olisi laissa tarkoitettu vuoropuheluun tai muutosneuvotteluihin liittyvä neuvottelutilanne tai että asiasta olisi erikseen ennakolta sovittu työnantajan kanssa. Työajan ulkopuolella suoritettaviin tehtäviin käytettyä aikaa ei kuitenkaan luettaisi työajaksi.

Työnantajan olisi maksettava henkilöstön edustajalle edellä tarkoitettuun tehtävään käytetyltä ajalta korvaus, joka vastaa hänen säännöllisen työajan palkkaansa. Korvaus laskettaisiin tässäkin tapauksessa noudattaen 1 momentissa kuvattuja palkan laskentaperiaatteita sen mukaan, mitä henkilöstön edustaja olisi säännöllisessä työssään ansainnut sinä aikana.

Nykyisen Kirkon yhteistoimintasopimuksen 22 § sisältää määräykset viranhaltijoiden ja työntekijöiden edustajien ansionmenetyksen korvauksesta. Mainitun 22 §:n 1 momentin mukaan työntekijöiden edustajalle korvataan ansion menetys ajalta, jona hän hoitaa työaikana yhteistoimintatehtäviä. Korvaus ansion menetyksestä lasketaan sen mukaan, mitä työntekijä olisi työssään ansainnut aikana, jonka hän on hoitanut sopimuksessa tarkoitettuja yhteistoimintatehtäviä. Sopimuksen edellä mainitun pykälän 2 momentissa on määräys siitä, jos työntekijöiden edustaja tekee esimiestensä antamia yhteistoimintatehtäviä esimiehen määräyksestä taikka jos edustaja osallistuu yhteistyötoimikunnan kokoukseen vapaa-aikanaan. Sopimuksen mukaan tämä aika luetaan hänelle työajaksi. Ehdotettu sääntely sisältäisi siten samat periaatteet korvausten maksamisesta kuin yhteistoimintasopimus, joten korvausten maksamiseen ei tulisi merkittäviä muutoksia.

29 §. Oikeus käyttää asiantuntijoita. Henkilöstön edustajilla olisi pykälän mukaan oikeus kuulla ja saada tietoja työyhteisön sellaisilta asiantuntijoilta, jotka työskentelevät käsiteltävää asiaa valmistelevalle toimintayksikössä, tai mahdollisuuksien mukaan muiltakin työnantajan palveluksessa olevilta asiantuntijoilta, jos se on vuoropuhelussa tai muutosneuvotteluissa kulloinkin käsiteltävien asioiden kannalta tarpeellista.

Oikeus asiantuntijoiden käyttöön koskisi henkilöstön edustajien valmistautumista sekä varsinaisia neuvotteluja. Asiantuntijoiden käyttäminen koskisi sekä neuvoteltavia asioita että henkilöstön edustajille annettavien tietojen käsittelyä ehdotetun lain mukaisesti. Asiat, joissa asiantuntijoiden käyttö olisi tarpeellista, voisivat koskea esimerkiksi viranhaltijasta tai työntekijästä kerättäviä tietoja työhön otettaessa ja työsuhteen aikana, muuhun lainsäädäntöön perustuvien suunnitelmien, periaatteiden ja käytäntöjen käsittelyä sekä muutosneuvotteluita koskevassa luvussa tarkoitettuja asioita.

Edellä tarkoitettu oikeus asiantuntijoiden käyttöön voisi olla myös tarpeellista tietojen ymmärtämisen selkeyttämiseksi, kun henkilöstön edustajat ovat saaneet työnantajalta esimerkiksi lain 10 §:n mukaisia tietoja työnantajan taloudellisesta tilasta, palkkatiedoista tai ulkopuolisen työvoiman käytöstä.

Pykälässä tarkoitetuille asiantuntijoille annettaisiin asiantuntija-avun antamista varten vapautusta työstä ja maksettaisiin korvausta ansionmenetyksestä samoin perustein kuin mitä henkilöstöryhmän edustajan työstä vapautuksesta ja korvauksista säädettäisiin 28 §:ssä.

Oikeus käyttää asiantuntijoita olisi uutta sääntelyä, koska voimassa olevassa yhteistoimintasopimuksessa ei ole vastaavaa määräystä. Ehdotus parantaisi näin henkilöstön edustajien mahdollisuuksia perehtyä vuoropuhelussa ja muutosneuvotteluissa käsiteltäviin asioihin.

30 §. Irtisanomissuoja. Pykälässä säädettäisiin henkilöstön edustajan irtisanomissuojasta. Kun henkilöstön edustajana on luottamusmies, määräytyy hänen irtisanomissuojansa joko evankelis-luterilaisen kirkon viranhaltijasta annetun lain tai työsopimuslain taikka häneen sovellettavien Kirkon virka- tai työehtosopimusten määräysten mukaan. Kirkon viranhaltijasta annetun lain 52 §:n 2 momentin mukaan luottamusmiehen virkasuhde voidaan irtisanoa viranhaltijasta johtuvien irtisanomisperusteiden perusteella vain, jos niiden viranhaltijoiden ja työntekijöiden enemmistö, joiden luottamusmiehenä hän on, antaa siihen suostumuksensa. Luottamusmiehen virkasuhde voidaan pykälän mukaan irtisanoa taloudellisten ja tuotannollisten syiden perusteella vain, jos työ päättyy kokonaan eikä viranhaltijalle voida järjestää muuta työtä, joka vastaa hänen ammattitaitoaan, tai kouluttaa häntä muuhun työhön.

Työsopimuslain 7 luvun 10 §:ssä säädetään vastaavasti työsuhteessa olevan luottamusmiehen erityisestä irtisanomissuojasta. Säännöksen mukaan työnantaja saa irtisanoa työntekijöiden edustajan työntekijän henkilöön liittyvien syiden johdosta työsuhteesta 7 luvun 2 §:ssä tarkoitetulla perusteella vain, jos niiden työntekijöiden enemmistö, joita hän edustaa, antaa siihen suostumuksensa. Taloudellisilla tai tuotannollisilla irtisanomisperusteilla työntekijöiden edustajan saa irtisanoa vain, jos työ päättyy kokonaan eikä työnantaja voi järjestää hänelle hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön.

Ehdotetun lain 4 §:n 2 ja 3 momentissa tarkoitettua tietyksi toimikaudeksi valitulla ja hänen sijalleen toimikauden päättymiseen asti valitulla yhteistoimintaedustajalla olisi vastaava irtisanomissuoja. Irtisanomissuoja koskisi nimenomaan tietyksi toimikaudeksi valittuja

yhteistoimintaedustajia, mutta ei satunnaisia, mahdollisesti tiettyä neuvottelutapahtumaa varten valittuja edustajia.

31 §. Sopimisoikeus. Pykälän *1 momentin* mukaan evankelis-luterilaisen kirkon työmarkkinalaitos sekä viranhaltijoiden ja työntekijöiden valtakunnalliset yhdistykset voivat sopimuksin poiketa siitä, mitä 2 luvussa säädetään vuoropuhelusta ja 3 luvussa muutosneuvotteluista. Sopimuksin ei olisi kuitenkaan mahdollista poiketa siitä, mitä 18 §:n 2 ja 4 momentissa säädetään neuvotteluesitykseen sisältyvistä tiedoista tai ilmoitusvelvollisuudesta työvoimaviranomaiselle siltä osin kuin säännökset koskevat vähintään kymmenen viranhaltijan ja työntekijän irtisanomista. Sopimuksin ei olisi myöskään mahdollista poiketa siitä, mitä viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetussa laissa säädetään salassa pidettävien tietojen luovuttamisesta.

Yhteistoimintamenettelydirektiivin 1 artiklan 2 kohdan mukaan tiedottamista ja kuulemista koskevat säännöt määritellään ja toteutetaan kunkin jäsenvaltion kansallisen lainsäädännön ja työmarkkinasuhteissa vallitsevien käytäntöjen mukaisesti. Artiklan 5 mukaan jäsenvaltiot voivat kelpuuttaa työmarkkinaosapuolet sopimaan näistä säännöistä. Sopimuksilla voidaan poiketa direktiivin 4 artiklan säännöksistä, joissa määritellään tiedottamisen ja kuulemisen sisältö sekä menettelytavat. Liikkeenluovutusdirektiivin 8 artiklan mukaan direktiivi ei vaikuta jäsenvaltioiden oikeuteen soveltaa työntekijälle edullisempia lakeja, asetuksia tai hallinnollisia määräyksiä tai sallia työntekijälle edullisempien työehtosopimusten tai työmarkkinaosapuolten välisten sopimusten soveltaminen tai edistää niiden soveltamista. Direktiiveissä turvattuja työntekijöiden oikeuksia ei kuitenkaan voida vähentää, joten jäsenvaltiot eivät myöskään voi sallia poikkeamista näiden direktiivien säännöksistä työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen välisin sopimuksin, mikäli poikkeaminen voisi johtaa työntekijöiden suojan heikkenemiseen. Tämän vuoksi säännöksessä tarkoitetuilla valtakunnallisilla sopimuksilla voitaisiin sopia laista poiketen vain niistä asioista, jotka eivät kuulu liikkeenluovutusdirektiivin soveltamisalaan.

Ehdotetun lain mukaisen yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluisi osittain myös sellaisia asioita, joista sopiminen virka- tai työehtosopimusvaikutuksin ei evankelis-luterilaisen kirkon virkaehtosopimuksista annetun lain 2 §:n mukaan tai työehtosopimuslain (436/1946) 1 §:n mukaan ole mahdollista tai joista sopiminen aiheuttaisi tarpeetonta epäselvyyttä. Tämän vuoksi pykälän *2 momentissa* säädettäisiin, että pykälässä tarkoitetuilla sopimuksilla olisi samat oikeusvaikutukset kuin virka- tai työehtosopimuksella. Lisäksi momentin mukaan sopimukseen sidottu työnantaja olisi oikeutettu soveltamaan sopimusta myös sellaisiin viranhaltijoihin ja työntekijöihin, jotka eivät kuulu asianomaisiin palkansaajajärjestöihin eivätkä siten olisi sidottuja sopimukseen, mutta kuuluvat kuitenkin sopimuksessa tarkoitettuun henkilöstöryhmään.

32 §. Suhde virka- ja työehtosopimuksen neuvottelumääräyksiin. Pykälässä säädettäisiin laissa säädettyjen vuoropuhelua ja muutosneuvotteluita koskevien velvoitteiden suhteesta virka- ja työehtosopimusten neuvottelumääräyksiin. Pykälän mukaan, jos laissa tarkoitettussa vuoropuhelussa tai muutosneuvotteluissa käsiteltävä asia tulisi käsitellä myös työnantajaa kirkon virkaehtosopimuslain tai evankelis-luterilaisen kirkon työehtosopimuksista annetun lain nojalla sitovan virka- tai työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti, vuoropuhelua tai muutosneuvottelua ei aloitettaisi tai ne olisi keskeytettävä, jos työnantaja tai työehtosopimukseen sidottuja viranhaltijoita tai työntekijöitä edustava luottamusmies vaatisi asian käsittelemistä virka- tai työehtosopimuksen mukaisessa neuvottelujärjestyksessä.

Ehdotetussa laissa säädetyistä asioista saattaa olla määräyksiä myös kirkon virka- tai työehtosopimuksissa. Tällöin olisi mahdollista, että sama asiaa olisi käsiteltävä sekä ehdotetun lain mukaisessa vuoropuhelussa tai muutosneuvotteluissa että virka- tai työehtosopimuksen

mukaisessa neuvottelujärjestyksessä, joista viimeksi mainitun osalta asia ratkaistaisiin viime kädessä asianomaisten liittojen käsittelyn jälkeen työtuomioistuimessa. Jotta asiaa ei tarvitsisi käsitellä kahdessa eri menettelyssä, ehdotetaan, että työnantajan tai virka- tai työehtosopimukseen sidottuja viranhaltijoita tai työntekijöitä edustavan luottamusmiehen vaatimuksesta asia olisi käsiteltävä virka- tai työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti vuoropuhelun tai muutosneuvotteluiden sijasta. Tällöin vuoropuhelua tai muutosneuvotteluja ei aloitettaisi tai ne olisi keskeytettävä.

33 §. Salassapito. Pykälä sisältäisi informatiivisen viittauksen viranomaisten toiminnan julkisuudesta annettuun lakiin. Säännöksen mukaan ehdotetun lain 4 §:ssä tarkoitetulle henkilöstön edustajalle tai 29 §:ssä tarkoitetulle asiantuntijalle lain soveltamisalaan liittyvän tehtävän hoitamiseksi annettuun asiakirjaan ja tietoon sovellettaisiin, mitä viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetussa laissa säädetään viranomaisen asiakirjojen salassapidosta, virkamiehen vaitiolovelvollisuudesta ja hyväksikäyttökiellosta. Viittauksen tarkoituksena olisi selkeyttää henkilöstön edustajan ja asiantuntijan salassapitovelvoitteisiin sovellettavaa sääntelyä.

Pykälässä ei mainittaisi kirkon viranhaltijoita tai työntekijöitä, sillä salassapidosta seurakunnissa, seurakuntayhtymissä, hiippakunnissa ja kirkon keskushallinnossa on säädetty kirkkolain 10 luvun 4 pykälässä. Mainitun pykälän 1 momentin mukaan hallinnossa sovelletaan viranomaisten toiminnan julkisuudesta annettua lakia, jollei kirkkolain 7 luvun 9 §:stä (rippisalaisuus), 8 luvun 1 §:stä (suhde muuhun lainsäädäntöön) tai 12 luvusta (muutoksenhaku) muuta johdu. Evankelis-luterilaisen kirkon eläkerahastosta annetun lain (656/2023) 8 §:n mukaan rahaston viranhaltijaan sovelletaan evankelis-luterilaisen kirkon viranhaltijasta annettua lakia.

Pykälä poikkeaisi voimassa olevasta Kirkon yhteistoimintasopimuksesta, joka sisältää työnantajan tietojenantovelvollisuutta koskevia määräyksiä (4 ja 8 §).

34 §. Poikkeukset työnantajan tiedonantovelvollisuudesta. Yhteistoimintamenettelydirektiivin 6 artiklan 2 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on säädettävä, että erityistapauksissa ja kansallisessa lainsäädännössä vahvistetuin edellytyksin ja rajoituksin työnantajalta ei edellytetä tietojen antamista tai kuulemismenettelyn noudattamista, jos tiedot tai kuuleminen ovat luonteeltaan sellaisia, että ne objektiivisin perustein arvioiden tuottaisivat merkittävää haittaa tai vahinkoa yrityksen tai toimipaikan toiminnalle.

Tämän vuoksi pykälässä säädettäisiin, että työnantajalla ei olisi velvollisuutta antaa viranhaltijoille ja työntekijöille tai henkilöstön edustajille sellaisia tietoja, joiden luovuttamisesta aiheutuisi puolueettomasti arvioiden merkittävää haittaa tai vahinkoa työnantajalle tai sen toiminnalle. Säännös olisi erityinen poikkeussäännös, jota tulisi tulkita suppeasti. Sen soveltaminen olisi mahdollista lähinnä tilanteissa, joissa voisi vakavasti vaarantua esimerkiksi viranomaisen sellaisten tietojen suoja, joka kuuluu lakisääteisten salassapitosäännösten piiriin. Tällöinkin työnantajan olisi otettava huomioon ehdotetussa laissa tarkoitettu salassapitovelvollisuus.

Voimassa oleva Kirkon yhteistoimintasopimus sisältää työnantajan tietojenantovelvollisuutta koskevat määräykset, jotka ovat samansisältöisinä jatkuvan yhteistoiminnan ja tuta-menettelyn lukujen yhteydessä (4 ja 8 §). Ehdotettava pykälä täsmentäisi sääntelyä sopimukseen verrattuna, koska sopimuksessa ei ole erillisiä määräyksiä työnantajan tiedonantovelvollisuutta koskevista poikkeuksista tilanteissa, jossa tietojen luovuttaminen aiheuttaisi haittaa tai vahinkoa työnantajalle.

35 §. *Hyvitys viranhaltijalle tai työntekijälle.* Sääntely olisi kokonaan uutta, koska nykyisessä Kirkon yhteistoimintasopimuksessa ei ole sovittu hyvitysmenettelyistä viranhaltijalle tai työntekijälle.

Pykälän *1 momentin* mukaan työnantaja, joka on irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikaistanut viranhaltijan tai työntekijän taikka muuttanut viran tehtävää olennaisesti tai työntekijän työsopimuksen olennaista ehtoa jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta, mitä 16–22 §:ssä säädetään, olisi määrättävä maksamaan toimenpiteen kohteena olleelle enintään 39 895 euron suuruinen hyvitys. Momentti sisältäisi nimenomaisen maininnan siitä, että hyvitysseuraamuksen piiriin kuuluisivat myös tilanteet, joissa työnantaja on yksipuolisesti muuttanut olennaisesti viran tehtävää tai työntekijän työsopimuksen olennaista ehtoa ilman että hänen virka- tai työsuhteensa on päättynyt. Maininnalla otettaisiin huomioon korkeimman oikeuden oikeuskäytäntö. Hyvitys olisi määrättävä, jos työnantaja olisi tahallisesti tai huolimattomuudesta rikkonut lain 16–22 §:ssä säädettyjä velvoitteitaan. Hyvityksen rahamäärän tarkistamisesta säädettäisiin 36 §:ssä.

Korkeimman oikeuden ratkaisussa (KKO 2021:17) katsottiin, että tuolloin voimassa olleen yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 62 §:n mukaisia hyvityksen edellytyksiä arvioitaessa työnantajan suorittamaan irtisanomiseen rinnastuu se, että työnantaja on kyseisen lain 8 luvun neuvotteluvollisuutta noudattamatta irtisanomisen sijaan yksipuolisesti muuttanut työsuhteen olennaista ehtoa irtisanomisperusteen veroista perustetta edellyttävällä tavalla. Työntekijällä, jonka työsuhteen ehtoa on muutettu tällä tavoin, on oikeus hyvitykseen riippumatta siitä, onko hänen työsuhteensa yksipuolisen muutoksen seurauksena päättynyt. Ehdotetussa pykälässä hyvityksen käyttöala vastaisi tätä oikeuskäytäntöä.

Hyvitys olisi luonteeltaan lain rikkomisesta tuomittava yksityisoikeudellinen seuraamus, jonka tarkoituksena olisi korvata muutosneuvotteluvelvoitteiden laiminlyömisestä viranhaltijalle tai työntekijälle aiheutunutta aineetonta loukkausta. Velvoitteiden rikkomisesta ei siten tarvitsisi olla aiheutunut henkilölle minkäänlaista aineellista vahinkoa eikä häneltä odotettaisi näytön osoittamista tapahtuneesta loukkauksesta tai sen määrästä. Teon luonne, eli lain 16–22 §:ssä säädettyjen velvoitteiden rikkominen tahallisesti tai huolimattomuudesta riittäisi hyvityksen määräämisen perusteeksi. Sillä, mitä velvoitetta työnantaja olisi rikkonut sekä rikkomuksen vakavuudella ja moitittavuudella, olisi kuitenkin merkitystä hyvityksen määrää arvioitaessa 2 momentissa todetulla tavalla.

Hyvityksen määräämiseen ei vaikuttaisi se, onko työnantajalla ollut laillinen peruste irtisanoa, lomauttaa tai osa-aikaistaa viranhaltija tai työntekijä taikka yksipuolisesti muuttaa tämän viran tehtävää tai työsopimuksen olennaista ehtoa. Hyvityksen määräämisen kannalta merkitystä ei olisi myöskään sillä, olisiko neuvotteluvollisuuksien lainmukaisella toteuttamisella ollut vaikutusta neuvotteluiden kohteena olleen asian lopputulokseen. Hyvitysvollisuuden syntyminen ei siten edellyttäisi syy-yhteyttä neuvotteluvolvoitteen laiminlyönnin ja suoritettun ratkaisun välillä. Työnantajan rikkomuksen vaikutus neuvottelujen lopputulokseen otettaisiin kuitenkin huomioon hyvityksen suuruutta määräävänä tekijänä.

Hyvityksen määrääminen kuuluisi yleisen tuomioistuimen toimivaltaan. Hyvityksen määrääminen ei estäisi tuomitsemasta työnantajalle muita laissa säädettyjä korvauksia tai hyvityksiä, kuten työsopimuslain 12 luvun 2 §:ssä säädettyä korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä taikka yhdenvertaisuuslaissa tai tasa-arvolaissa säädettyä hyvitystä.

Pykälän *2 momentissa* säädettäisiin hyvityksen määrään vaikuttavista tekijöistä, jotka olisi otettava huomioon hyvityksen suuruutta määrättäessä. Tuomittavan hyvityksen määrään

vaikuttaisivat työnantajan tekemän rikkomuksen laatu ja laajuus sekä sen moitittavuus, työnantajan pyrkimykset korjata menettelynsä, viranhaltijaan tai työntekijään kohdistetun toimenpiteen luonne, työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat. Rikkomuksen laadun kannalta merkitystä olisi sillä, mitä velvoitetta työnantaja olisi rikkonut. Myös velvoitteen rikkomisen vakavuudella, eli työnantajan toiminnan tahallisuudella tai tuottamuksellisuudella voisi olla merkitystä hyvityksen määrää arvioitaessa. Rikkomuksen laajuuden arvioinnissa merkitystä voisi olla sillä, kuinka useaa velvollisuutta työnantajan rikkomus tai laiminlyönti koskisi.

Rikkomuksen moitittavuuden arvioinnin tarkoituksena olisi mahdollistaa painoarvon asettaminen sille, missä määrin työnantajan menettelyä objektiivisesti arvioiden voitaisiin pitää vallinneissa olosuhteissa moitittavana. Teon moitittavuuteen voisi vaikuttaa esimerkiksi muutosneuvotteluiden oikea-aikaiseen ajoittamiseen tai muuhun muutosneuvotteluita koskevan velvoitteen sisällön toteuttamiseen liittyvä tulkinnanvaraisuus. Velvoitteen rikkomista tai laiminlyöntiä olisi pidettävä moitittavampana silloin, kun velvoitteiden oikea-aikaista ja oikeansisältöistä noudattamista voitaisiin pitää kyseisissä olosuhteissa selvänä, kuin silloin, kun kyseessä olleet olosuhteet olisivat epäselvät tai tulkinnanvaraiset. Teon moitittavuuteen voisi vaikuttaa myös se, miten työnantaja laiminlyönnistään huolimatta olisi muutoin pyrkinyt noudattamaan laissa säädettyjä velvollisuuksiaan. Rikkomuksen moitittavuutta voisi lisätä myös se, jos työnantaja ei henkilöstön edustajan taikka viranhaltijan tai työntekijän huomautuksista huolimatta olisi pyrkinyt korjaamaan menettelyssä mahdollisesti tekemiään virheitä.

Hyvityksen suuruutta määrättäessä otettaisiin huomioon myös työnantajan pyrkimykset korjata menettelynsä. Säännöksen tarkoituksena olisi kannustaa työnantajaa korjaamaan menettelyissä tapahtuneen virheen seuraamuksia oma-aloitteisesti.

Hyvityksen määrää arvioitaessa voitaisiin ottaa huomioon viranhaltijaan tai työntekijään kohdistetun toimenpiteen luonne. Hänen kokemansa loukkauksen voitaisiin arvioida olevan suurempi tilanteessa, jossa hänet olisi irtisanottu, kuin silloin, kun hänen työsuhteensa ei päättyisi. Hyvityksen määrään voisivat vaikuttaa myös työnantajan olot yleensä. Henkilöstömäärältään suuremmilta työnantajilta voidaan yleensä odottaa parempaa lain sisällön tuntemista kuin henkilöstömäärältään pienemmiltä työnantajilta. Tästä syystä hyvitysasteikon yläpää ei lähtökohtaisesti tulisi kysymykseen pienten ja keskisuurten työnantajien kohdalla. Jos hyvityksen määrääminen aiheuttaisi työnantajan toiminnan vaarantumisen, olisi myös tämä otettava huomioon tuomittavan hyvityksen määrää arvioitaessa.

Hyvityksen määrää arvioitaessa huomioon otettavia seikkoja voisi olla muitakin kuin edellä mainitut. Säännöksen ei olisi näin ollen tarkoitus muodostaa tyhjentävää luetteloa hyvityksen määrään vaikuttavista kriteereistä. Tämän vuoksi momentissa todettaisiin, että hyvityksen määrää arvioitaessa huomioon voitaisiin ottaa muut momentissa mainittuihin asioihin rinnastettavat seikat. Myös kunkin momentissa mainitun seikan painoarvoa olisi arvioitava tapauskohtaisesti.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin tilanteista, joissa hyvitys voidaan jättää kokonaan tuomitsematta. Jos työnantajan laiminlyöntiä voidaan kaikki asiaan vaikuttavat seikat huomioon ottaen pitää vähäisenä, hyvitys voitaisiin jättää kokonaan tuomitsematta.

Pykälän 4 momentti koskisi hyvityksen vaatimista koskevaa kanneaikaa. Momentin mukaan viranhaltijan tai työntekijän oikeus hyvitykseen raukeaisi, jos kannetta ei palvelussuhteen kestäessä nosteta kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana

oikeus hyvitykseen on syntynyt. Palvelussuhteen päätyttyä oikeus hyvitykseen raukeaisi, jolle sitä koskevaa kannetta nosteta kahden vuoden kuluessa palvelussuhteen päättymisestä.

36 §. Hyvityksen rahamäärän tarkistaminen. Pykälässä säädettäisiin 35 §:n 1 momentissa säädetyn hyvityksen tason tarkistamisesta. Jotta hyvityksen enimmäismäärä säilyttäisi arvonsa, ehdotetaan, että tätä enimmäismäärää tarkistettaisiin rahanarvon muutosta vastaavasti kolmivuotiskausittain valtioneuvoston asetuksella. Enimmäismäärän tarkistaminen säännöllisesti on tarpeen, jotta hyvityksen taso säilyisi samana inflaatiosta huolimatta.

37 §. Rangaistussäännökset. EU:n yhteistoimintamenettelydirektiivin 8 artiklassa säädetään oikeuksien suojasta. Artiklan mukaan jäsenvaltioiden on säädettävä asianmukaisista seuraamuksista, joita sovelletaan, jos työnantaja tai työntekijöiden edustajat rikkovat kyseisen direktiivin säännöksiä. Näiden seuraamusten on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia. Pykälän tarkoituksena on saattaa rangaistavaksi tilanteet, joissa kirkon työnantajan edustaja rikkoo lailla asetettavia vaatimuksia.

Lain seuraamusjärjestelmän ehdotetaan rakentuvan osin siviilioikeudelliselle hyvitysseuraamukselle ja osin rikosoikeudelliselle seuraamukselle. Lain 15 §:n 1 momentissa säädetyn muutosneuvottelun osalta lain rikkomisen seuraamuksista säädettäisiin 35 §:ssä (hyvitysseuraamus). Muilta osin seuraamusjärjestelmä perustuisi rikosoikeudelliseen seuraamusjärjestelmään. Rangaistusuhan alaisten säännösten ala ehdotetaan pidettäväksi mahdollisimman suppeana.

Ehdotetut uudet rangaistussäännökset voisivat kohdistua vain työnantajaa edustaviin kirkon viranhaltijoihin ja työntekijöihin, ei kirkon muuhun henkilöstöön. Yhteistoimintamenettelydirektiivin 8 artiklassa tarkoitetut työntekijöiden edustajiin kohdistuvat seuraamukset voisivat liittyä esimerkiksi yhteistoiminnassa tietoon saadun asiakirjan salassa pitämisestä koskevan velvollisuuden rikkomiseen. Tällaista menettelyä koskevasta rikosoikeudellisesta seuraamuksesta säädetään julkisuuslaissa.

Pykälän 1 ja 2 momentti koskisivat työnantajaa edustavia viranhaltijoita ja työntekijöitä. Rikoslain 40 luku koskee virkarikoksia eikä sen 9 §:ää (virkavelvollisuuden rikkominen) tai 10 §:ää (tuottamuksellinen virkavelvollisuuden rikkominen) sovelleta julkisyhteisön työntekijään mainitun luvun 12 §:n 2 momentin nojalla. Ehdotettu 37 § myös selkeyttäisi rikosvastuun alaisen teon kuvausta, jolloin rikosoikeudellinen vastuu syntyisi ehdotetun 37 §:n nojalla. Pykälä vastaisi työnantajan ja henkilöstön yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain 24 §:n sääntelyä.

Pykälän 1 ja 2 momentissa säädettäisiin yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta. Rangaistussäännöksen syyksiluettavuus koskisi tahallisuuden lisäksi tuottamuksellista tekoa, mikä ilmaistaisiin sanamuodolla ”joka tahallaan tai huolimattomuudesta”. Sääntelyssä olisi kysymys myös huolellisuusvelvoitteen turvaamisesta. Tältä osin sääntely vastaisi kunnan, hyvinvointialueiden ja valtion työnantajien ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa koskevaa sääntelyä. Siten kirkon työnantajan edustajat asetettaisiin yhdenvertaiseen asemaan muiden julkisyhteisöjen työnantajien kanssa.

Pykälän 1 ja 2 momentissa tarkoitettujen velvollisuuksien rikkomiseen voisi syllistyä viranhaltija tai työntekijä, joka edustaisi seurakuntaa, seurakuntayhtymää tai muuta kirkon työnantajaa nimenomaan työnantajan edustajana. Viranhaltijalla tarkoitetaan evankelis-luterilaisen kirkon viranhaltijasta annetun lain 3 §:n 3 momentin mukaan henkilöä, joka on virkasuhteessa työnantajaan. Siten se on yhtenevä rikoslain 40 luvun 11 §:n 1 kohdassa tarkoitettua virkamiehen käsitteen kanssa. Pykälän 1 momentti koskisi tilanteita, joissa

työnantajan edustaja syyllistyisi johonkin 1–4 kohdassa lueteltuun vuoropuhelua koskevan velvoitteen rikkomiseen.

Pykälän *1 momentin 1 kohdan* mukaan rangaistavaa olisi se, jos työnantaja laiminlöisi käydä vuoropuhelua lain 7 §:ssä tarkoitetuista asioista. Näitä asioita olisivat muun muassa työnantajan kehitysnäkymät ja taloudellinen tilanne sekä työpaikalla sovellettavat säännöt, käytännöt ja toimintaperiaatteet.

Momentin *2 kohdan* mukaan rangaistavaa olisi myös jättää antamatta lain 10 §:ssä tarkoitettuja tarpeellisia tietoja vuoropuhelua varten. Siten jos työnantaja laiminlöisi kirjallisesti antaa 10 §:ssä säädettyssä määräajassa henkilöstön edustajalle vuoropuhelun tuloksellisen käymisen kannalta kaikki asiaan liittyvät tarpeelliset tiedot, jotka ovat kohtuudella annettavissa ja jotka työnantajalla on oikeus antaa, laiminlyöntiä voitaisiin pitää kirkon yhteistoimintavelvoitteen rikkomisena.

Momentin *3 kohdan* mukaan rangaistavaa olisi myös se, jos työnantaja laiminlöisi jotakin lain 11 §:n 1, 2 tai 3 momentissa tarkoitettua tiedonantovelvollisuutta. Mainitussa 11 §:ssä säädetään työnantajan velvoitteesta antaa pykälässä määritellyjä tietoja säännöllisesti taikka tilanteen olennaisesti muuttuessa. Siten säännönmukaisuusvelvoitteen laiminlyönti saatettaisiin katsoa rangaistavaksi teoksi.

Momentin *4 kohdan* mukaan rangaistavaa olisi myös jättää ottamatta lain 12 §:n 2 momentissa tarkoitettua aloitteen käsiteltäväksi. Edellä mainittu 12 § velvoittaa työnantajan ottamaan henkilöstön edustajan tekemän aloitteen käsiteltäväksi.

Lain 6 §:n 1 momentin mukaisesta vuoropuhelun vähimmäismäärästä ja lain 11 §:n 2 momentin mukaisesta tiedonantovelvollisuudesta voidaan sopia toisin. Kyseisten sopimusten velvoitteiden rikkominen ei olisi 1 momentin 3 kohdan nojalla rangaistavaa. Jos sopimusta ei noudatettaisi, osapuolet voisivat irtisanoa sopimuksen.

Sääntelyn ensisijaisena tarkoituksena olisi vuoropuhelua koskevien velvoitteiden osalta saada työnantaja korjaamaan menettelyään oma-aloitteisesti. Käytännössä ensivaiheessa henkilöstön edustaja voisi kiinnittää työnantajan huomiota rikkomukseen työpaikkatasolla.

Rangaistavaa olisi se, jos työnantaja syyllistyisi 1–4 kohdassa mainitulla tavalla vuoropuhelua koskevan velvoitteen rikkomiseen. Jos tekoa olisi kuitenkin pidettävä vähäisenä, ei teosta seuraisi rangaistusta. Vähäisenä voitaisiin esimerkiksi pitää yksittäistä laiminlyöntiä, jonka työnantaja korjaa oma-aloitteisesti tai henkilöstön edustajan kiinnitettyä siihen huomiota. Jos taas työnantaja ei esimerkiksi täyttäisi tiedonantovelvollisuuttaan ja jatkaisi laiminlyöntiään henkilöstön edustajan siitä huomautettua, kyse ei liene vähäisestä teosta.

Pykälän *2 momentin 1 kohdan* mukaan yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta voitaisiin tuomita myös se työnantajan edustaja, joka liikkeenluovutuksen yhteydessä taikka seurakuntajaon muutoksen, seurakuntayhtymän perustamisen tai purkamisen tai hiippakuntajaon muutoksen yhteydessä jättää noudattamatta tai rikkoo 25 tai 27 §:ssä säädettyä tiedottamisvelvollisuutta. Samoin rangaistavaksi voisi tulla 28 tai 29 §:ssä säädettyjen velvollisuuksien rikkominen, kuten se, että työnantaja ei anna henkilöstön edustajalle riittävästi vapautusta työstään laissa tarkoitettujen tehtävien hoitamiseksi tai yhteistoimintakoulutusta varten taikka estäisi henkilöstön edustajan oikeutta kuulla tai saada tietoja asiantuntijoilta. Sen sijaan rangaistavaa ei olisi 28 ja 29 §:ssä säädetyn maksuvelvollisuuden rikkominen.

Momentin 2 kohdan mukaan rangaistavia olisivat sellaiset muutosneuvotteluita koskevat 16–19, 21 tai 22 §:ssä säädetty laiminlyönnit, jotka eivät olisi 35 §:ssä säädetyn hyvitysseuraamuksen piirissä. Lain 16 §:n nojalla työnantajan tulisi ajoittaa muutosneuvottelut harkitessaan sellaisia muutoksia, jotka voisivat johtaa irtisanomisiin, lomautuksiin taikka pykälässä määriteltyihin olennaisiin muutoksiin. Lain 17 § sisältää muutosneuvotteluiden osapuolia koskevaa sääntelyä, jota työnantaja on velvollinen noudattamaan. Työnantajan olisi myös annettava neuvotteluesitys ja säädetty tiedot lain 18 §:n mukaisesti sekä toimitettava neuvotteluesitys työvoimaviranomaiselle. Muutosneuvotteluissa työnantajan olisi käsiteltävä 19 §:n 1 ja 2 momenteissa säädettyjä sisältöjä, ja pykälän mukaisen käsittelyn laiminlyönti voitaisiin katsoa rangaistavaksi. Mainitun pykälän 3 momentin mukaan muutosneuvottelut on käytävä yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi, rakentavasti toimien sekä pyrkien myötävaikuttamaan neuvotteluiden etenemiseen.

Lain 21 §:n mukaan henkilöstön edustaja, viranhaltija tai työntekijä saisi esittää ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja muutosneuvotteluissa käsiteltäviksi. Työnantajan velvollisuus olisi ottaa ne käsiteltäviksi ja tarvittaessa perustella kielteistä kantaansa niihin. Lisäksi työnantajan on käytävä muutosneuvottelut niin, että neuvotteluvälvoitteen voidaan katsoa täyttyneen 22 §:n mukaisesti. Kaikkien mainittujen velvoitteiden rikkominen tahallisesti tai huolimattomuudesta voitaisiin katsoa rangaistavaksi.

Pykälän 3 momentissa olisi informatiivinen viittaus rikoslain 47 luvun 4 §:ään, joka koskee lain 4 §:ssä tarkoitetun henkilöstön edustajan oikeuksien loukkaamista. Lisäksi momentin mukaan vastuu työnantajaa edustavien henkilöiden kesken määräytyisi rikoslain 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan. Kyseisen lainkohdan mukaan työnantajan tai tämän edustajan menettelystä tuomitaan rangaistukseen se, jonka velvollisuuksien vastainen teko tai laiminlyönti on. Tätä arvioitaessa otetaan huomioon asianomaisen asema, hänen tehtäviensä ja toimivaltuuksiensa laatu ja laajuus sekä muutenkin hänen osuutensa lainvastaisen tilan syntyyn ja jatkumiseen.

Osassa ehdotettuun kirkon yhteistoimintalakiin sisältyvästä sääntelystä olisi kysymys niin merkittävien viranhaltijoiden ja työntekijöiden oikeuksien turvaamisesta, että huolimattomuudestakin tehdyn lakisääteisen velvollisuuden rikkomisen rangaistavuus olisi perusteltua. Tällainen oikeus on esimerkiksi yhteistoimintamenettelydirektiivin 1 artiklassa tarkoitettu oikeus saada tietoa ja tulla kuulluksi työpaikalla. Ehdotetussa laissa tätä oikeutta täsmennettäisiin säännöksillä, jotka turvaavat henkilöstön mahdollisuuksia vaikuttaa työnantajan päätöksentekoon silloin, kun päätöksenteossa on kyse heidän työstään, työoloistaan tai asemastaan organisaatiossa. Jos työnantajan edustajan lainvastainen menettely ei olisi rangaistavaa tuottamuksellisenä, se heikentäisi viranhaltijoiden ja työntekijöiden asemaa rajoittaen heidän mahdollisuuksiaan tehokkaasti reagoida yhteistoiminnassa ilmeneviin epäkohtiin. Tekojen rangaistavuus myös tuottamuksellisinä vastaa kuntien ja hyvinvointialueiden sekä yksityisen sektorin yhteistoimintaa koskevaa sääntelyä.

6 luku Voimaantulo ja siirtymäsäännökset

38 §. Voimaantulo. Pykälä sisältäisi tavanomaisen voimaantulosäännöksen.

39 §. Siirtymäsäännökset. Seurakunnassa tai muun lain piiriin kuuluvan työnantajan organisaatiossa voi olla ennen lain voimaantuloa otettu käyttöön tai käsitelty muuhun lainsäädäntöön perustuvia asioita, joista säädetään lain 9 §:ssä. Näitä asioita ei tarvitsisi käsitellä taannehtivasti uudelleen vuoropuhelussa pelkästään tämän lain voimaantulon johdosta. Tästä syystä pykälän 1 momentissa säädettäisiin siitä, että lain voimaan tullessa yhteisössä käsiteltäviä tai käytössä olevaa 9 §:n mukaista käytäntöä tai periaatetta ei tarvitsisi käsitellä vuoropuhelussa

siltä osin kuin se on käsitelty tai laadittu ennen lain voimaantuloa, jollei asiaa oteta 12 §:n perusteella muutoin käsiteltäväksi. Jos lain 9 §:ssä tarkoitettuihin asioihin valmisteltaisiin muutoksia lain voimaantulon jälkeen, ne olisivat vuoropuheluelvoitteen piirissä sen mukaisesti kuin ehdotetussa kirkon yhteistoimintalaissa tai muussa laissa säädettäisiin. Siirtymäsäännös ei estäisi sitä, etteikö työnantaja tai henkilöstön edustaja voisi tehdä aloitetta siitä, että ennen lain voimaantuloa käsitellyistä käytännöistä tai periaatteista käytäisiin vuoropuhelua esimerkiksi niiden päivittämiseksi vastaamaan uusia tarpeita.

Voimassa oleva Kirkon yhteistoimintasopimus sisältää määräyksiä yhteistoimintamenettelystä työvoiman käytön vähentämiseen liittyvissä tilanteissa eli tuta-menettelystä, joka käynnistyy työnantajan ilmoituksella. Jos tällainen ilmoitus tuta-menettelyn käynnistämiseksi on annettu ennen ehdotetun lain voimaantuloa, sovellettaisiin menettelyyn pykälän 2 *momentin* mukaan kokonaisuudessaan lain voimaan tullessa voimassa olleen yhteistoiminnasta tehdyn yleissopimuksen määräyksiä, käytännössä tällä hetkellä Kirkon yhteistoimintasopimuksen määräyksiä. Jo käynnistetty tuta-menettely käytäisiin siten loppuun yhteistoimintasopimuksen mukaisesti.

Ehdotetun lain 8 §:ssä säädettäisiin työyhteisön kehittämissuunnitelmasta. Työyhteisön kehittämissuunnitelma korvaisi koulutussuunnitelman, josta on sovittu Kirkon henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämisestä tehdyssä sopimuksessa. Kehittämissuunnitelma voitaisiin tehdä pykälän 3 *momentin* mukaan 12 kuukauden kuluessa ehdotetun lain voimaantulosta.

7.2 Laki evankelis-luterilaisen kirkon viranhaltijasta

Esityksessä ehdotetaan, että kirkon yhteistoimintalailla korvattaisiin voimassa oleva Kirkon yhteistoimintasopimus. Evankelis-luterilaisen kirkon viranhaltijasta annettu laki sisältää viittauksia mainittuun sopimukseen. Nämä viittaukset ehdotetaan muutettaviksi niin, että ne kohdistuisivat sopimuksen sijaan ehdotettuun lakiin.

42 §. Lomautusmenettely. Pykälässä säädetään työnantajan velvollisuudesta antaa viranhaltijalle ennakkoselvitys lomautuksesta, jotta viranhaltija saa mahdollisimman aikaisessa vaiheessa tiedon tulevasta lomautuksesta ja lomautuspäätöksen tiedoksi antamisesta viranhaltijalle ja luottamusmiehelle. Pykälän 3 *momentin* mukaan työnantajan ei tarvitse esittää ennakkoselvitystä, jos työnantajan on työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta sovitun virkaehtosopimuksen mukaan esitettävä vastaava selvitys tai neuvoteltava lomauttamisesta viranhaltijoiden tai heidän edustajansa kanssa. Lainkohdan viittaus työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta sovittoon virkaehtosopimukseen muutettaisiin viittaamaan evankelis-luterilaisen kirkon yhteistoiminnasta annettavaan lakiin. Yhden tai useamman viranhaltijan tai työntekijän lomauttaminen kuuluisi kirkon yhteistoiminnasta annettavan lain 15 §:ssä tarkoitettun muutosneuvottelumenettelyn piiriin. Työnantajan velvollisuudesta antaa selvitys säädettäisiin mainitun lain 24 §:ssä.

50 §. Työllistymisvapaa ja työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus. Pykälä vastaa valtion virkamieslain 27 a §:ää sekä kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain 37 b §:ää. Pykälän 5 *momenttia* ehdotetaan muutettavaksi siten, että viittaus työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta sovittoon virkaehtosopimukseen muutettaisiin viittaukseksi ehdotettuun evankelis-luterilaisen kirkon yhteistoiminnasta annettavaan lakiin. Säännös antaisi työnantajalle ja henkilöstölle mahdollisuuden sopia toisin siitä, mitä pykälän 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 työnantajan keskimääräistä kuukausiansiota.

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

Paikallinen järjestely sovittaisiin työnantajan ja henkilöstön välillä. Henkilöstön edustaja määräytyisi yhteistoiminnasta annettavan lain mukaisesti. Henkilöstön edustajan tekemä sopimus sitoisi kaikkia niitä viranhaltijoita, joita sopimuksen tehneen viranhaltijoiden edustajan katsottaisiin edustavan. Luontevimmin valmennuksesta, koulutuksesta tai muusta järjestelystä sovittaisiin henkilöstön vähentämistä koskevien muutosneuvotteluiden aikana, vaikkakaan säännökseen ei sisälly ajallista rajoitusta. Irtisanotun viranhaltijan palvelussuhteen päätyttyä edustaja ei kuitenkaan voisi enää tehdä sopimusta ilman nimenomaista valtuutusta.

57 §. Virkasuhteen päättämismenettely. Pykälä vastaa kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 43 §:ää ja valtion virkamieslain 66 §:ää. Pykälän 2 momenttia ehdotetaan muutettavaksi siten, että viittaus työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta sovittuun virkaehtosopimukseen muutetaan viittaukseksi ehdotettuun evankelis-luterilaisen kirkon yhteistoiminnasta annettavaan lakiin. Työnantajalla ei olisi velvollisuutta kuulla viranhaltijaa irtisanomisesta 1 momentin perusteella, jos työnantajalla on ehdotetun evankelis-luterilaisen kirkon yhteistoiminnasta annettavan lain perusteella velvollisuus neuvotella viranhaltijan irtisanomisesta taloudellisella tai tuotannollisella perusteella.

7.3 Rikoslaki

47 luku Työrikoksista

4 §. Työntekijöiden edustajien oikeuksien loukkaaminen. Pykälässä säädetään työntekijöiden edustajien oikeuksien loukkaamisesta tuomittavasta rangaistuksesta. Kuntien, valtion ja yritysten työntekijöiden edustajien oikeuksien loukkaaminen on pykälässä säädetty rangaistavaksi. Pykälään ehdotetaan lisättävän viittaus yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa annettavan lain 4 §:n 2 ja 3 momenteissa tarkoitettuun yhteistoimintaedustajaan. Yhteistoimintaedustajalla tarkoitetaan 2 momentin mukaan henkilöä, jonka enemmistöön kuuluvat viranhaltijat tai työntekijät voivat valita keskuudestaan enintään kahdeksi vuodeksi kerrallaan, jos työnantajan jonkin henkilöstöryhmän enemmistöllä ei ole oikeutta osallistua saman pykälän 1 momentissa tarkoitettun luottamusmiehen valintaan ja jos henkilöstöryhmän enemmistö näin päättää. Pykälän 3 momentin mukaan henkilöstöryhmän viranhaltijoilla tai työntekijöillä on oikeus valita keskuudestaan yhteistoimintaedustaja 2 momentissa tarkoitetuksi toimikaudeksi myös, jos he eivät ole valinneet pykälän 1 momentissa tarkoitettua luottamusmiestä, vaikka heillä olisi siihen mainitun momentin perusteella oikeus. Vaali tai muu valintamenettely on järjestettävä niin, että kaikilla henkilöstöryhmään kuuluvilla viranhaltijoilla tai työntekijöillä on tilaisuus osallistua yhteistoimintaedustajan valintaan. Muutoksella varmistettaisiin kirkon yhteistoimintaedustajien yhdenvertainen kohtelu. Luottamusmiehen oikeuksien loukkaamista pykälä koskee ilman erillistä viittausta, koska luottamusmiestä koskevien sanktioiden sääntelyä ei ole pykälässä sidottu lakiviittauksin.

Kirkon yhteistoimintamenettely on tähän saakka perustunut sopimukseen. Sopimusmenettelyin ei voida saattaa voimaan sellaisia sanktioita, joilla turvattaisiin tehokkaasti yhteistoimintamenettelyn noudattamista. Yhteistoimintamenettelydirektiivin oikeuksien suojaa koskevassa 8 artiklassa jäsenvaltiot veloitetaan säätämään aiheellisista toimenpiteistä sen varalta, että työnantaja tai työntekijöiden edustajat eivät noudata direktiiviä. Direktiivissä edellytetään hallinnollisia tai oikeudellisia menettelyitä direktiivistä johtuvien velvollisuuksien noudattamisen varmistamiseksi. Jäsenvaltioiden on niin ikään säädettävä asianmukaisista seuraamuksista, joita sovelletaan, jos työnantaja tai työntekijöiden edustajat rikkovat direktiivin säännöksiä. Direktiivin mukaan seuraamusten on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia. Näiden velvoitteiden täyttämiseksi ehdotetaan, että myös ehdotetussa kirkon yhteistoimintalaissa tarkoitettun yhteistoimintaedustajan oikeuksien loukkaaminen olisi rangaistava.

7.4 Työterveyshuoltolaki

11 §. *Työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja päihdeohjelma.* Pykälän 4 momentin mukaan työnantajalla on velvollisuus laatia kirjallinen päihdeohjelma, jos työnhakijalle tai työntekijälle on tarkoitus tehdä huumausainetesti. Ennen ohjelman hyväksymistä työnantajan ja henkilöstön on käsiteltävä yhteistoimintalaissa tarkoitettua vuoropuhelussa taikka yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetussa laissa tarkoitettua yhteistoimintamenettelyssä yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 7 ja 8 §:ssä tarkoitettut työtehtävät, joissa työnhakija tai työntekijä on joko velvollinen antamaan tai voi suostumuksensa perusteella antaa huumausainetestiä koskevan todistuksen työnantajalle. Momenttiin lisättäisiin maininta siitä, että mainitut työtehtävät olisi työntekijöiden yhdenvertaisuuden vuoksi käsiteltävä myös evankelis-luterilaisen kirkon yhteistoiminnasta annettavassa laissa tarkoitettua vuoropuhelussa.

Huumausainetestin tekemisestä säädetään evankelis-luterilaisen kirkon viranhaltijasta annetun lain 13 ja 28 §:ssä

7.5 Laki yksityisyyden suojasta työelämässä

4 §. *Työntekijän henkilötietojen keräämisen yleiset edellytykset ja työnantajan tiedonantovelvollisuus.* Pykälän 3 momentin mukaan henkilötietojen kerääminen työhön otettaessa ja työsuhteen aikana on käsiteltävä yhteistoimintalaissa (1333/2021) tarkoitettua vuoropuhelussa taikka yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (1233/2013) tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetussa laissa (449/2007) tarkoitettua yhteistoimintamenettelyssä. Momenttiin lisättäisiin viittaus yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa annetussa laissa tarkoitettuun vuoropuheluun.

Suomessa työntekijöiden henkilötietojen käsittely on nähty sellaisena käsittelytilanteena, jossa tarvitaan erityistä sääntelyä työntekijän työnantajasta riippuvaisen aseman vuoksi sekä työnantajan ja työntekijän sekä muiden tahojen oikeuksien yhteensovittamiseksi (HE 97/2018 vp).

21 §. *Yhteistoiminta teknisin menetelmin toteutetun valvonnan ja tietoverkon käytön järjestämisessä.* Pykälän 1 momentin mukaan työntekijöihin kohdistuvan kameravalvonnan, kulunvalvonnan ja muun teknisin menetelmin toteutetun valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja valvonnassa käytettävät sekä sähköpostin ja muun tietoverkon käyttö sekä työntekijän sähköpostin ja muuta sähköistä viestintää koskevien tietojen käsittely kuuluvat

yhteistoimintalaissa tarkoitetun vuoropuhelun sekä yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa ja työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetussa laissa tarkoitetun yhteistoimintamenettelyn piiriin. Momenttiin lisättäisiin viittaus yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa annetussa laissa tarkoitettuun vuoropuheluun, jotta teknisin menetelmin toteutetun valvonnan ja tietoverkon käytön järjestämisen tulisi vuoropuhelun piiriin myös kirkossa.

7.6 Opintovapaalaki

9 §. Pykälässä säädetään menettelystä, jota työnantajan on noudatettava, jos opintovapaan myöntäminen kaikille sitä hakeneille hakemusten tarkoittamana ajankohtana tuottaisi tuntuvaa haittaa työnantajan harjoittamalle toiminnalle eikä vapaata voida tästä syystä kaikille. Työnantajan tulee tällaisissa tilanteissa ennen opintovapaan myöntämistä koskevan ratkaisun tekemistä käsitellä asiaa työntekijöiden henkilöstön edustajien kanssa yhteistoimintalain 2 luvun mukaisessa vuoropuhelussa tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetussa laissa tarkoitetussa neuvottelumenettelyssä. Pykälään lisättäisiin viittaus yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa annetussa laissa tarkoitettuun vuoropuheluun.

7.7 Laki sähköisen viestinnän palveluista

148 §. *Yhteisötilaajan suunnittelu- ja yhteistoimintavelvoite väärinkäytöstapauksissa.* Pykälän 2 momentin 1 kohdassa todetaan, missä menettelyissä yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuuluvien työnantajien on käsiteltävä lain 146-156 §:ssä tarkoitettujen välitystietojen käsittelyssä noudatettavien menettelyjen perusteita ja käytäntöjä. Kohtaan lisättäisiin viittaus yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa annettavassa laissa tarkoitettuun vuoropuheluun.

153 §. *Yhteisötilaajan tiedonantovelvollisuus työntekijöiden edustajalle väärinkäytöstapauksissa.* Pykälän 2 momentin mukaan selvitys välitystietojen manuaalisesta käsittelystä on annettava työ- tai virkaehtosopimuksen perusteella valitulle luottamusmieheille tai, jos tällaista ei ole valittu, työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetulle luottamusvaltuutetulle. Jos jonkin henkilöstöryhmän työntekijät eivät ole valinneet luottamusmiestä tai luottamusvaltuutettua, selvitys on annettava yhteistoimintalain 5 §:ssä tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain 3 §:ssä tarkoitetulle yhteistoimintaedustajalle taikka yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain 6 §:ssä tarkoitetulle edustajalle. Jos näitäkään ei ole valittu, selvitys on annettava kaikille tähän henkilöstöryhmään kuuluville työntekijöille. Momenttiin lisättäisiin viittaus yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa annettuun lakiin.

7.8 Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä

3 §. *Koulutussuunnitelma.* Voimassa olevan lain mukaan koulutussuunnitelman laatiminen on koulutuskorvauksen saamisen edellytyksenä. Pykälän 2 momenttiin lisättäisiin viittaus yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa annettavan lain 8 §:än, jossa säädettäisiin työyhteisön kehittämissuunnitelmasta.

7.9 Laki työvoimapalveluiden järjestämisestä

140 §. *Työvoimaviranomaisen tehtävät muutosturvan toteuttamiseksi.* Pykälän 1 momentin 2 kohdan mukaan muutosturvan toteuttamiseksi työvoimaviranomaisen tehtävänä on avustaa työnantajaa yhteistoimintalain 21 §:ssä, työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta

kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain 9 §:ssä sekä yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain 25 §:ssä tarkoitetun toimintasuunnitelman laatimisessa ja toteuttamisessa julkisen työvoimapalvelun osalta. Kohtaan lisättäisiin viittaus yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa annetun lain 20 §:ssä tarkoitettuun toimintasuunnitelmaan.

7.10 Työsopimuslaki

7 luku Työsopimuksen irtisanomisperusteet

13 §. *Irtisanotun työntekijän työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus.* Pykälän 4 momentissa säädetään siitä, kuka voi toimia henkilöstön edustajana pykälässä tarkoitettua sopimusta tehtäessä. Momenttiin lisättäisiin viittaus yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa annettavan lain 4 §:än.

7.11 Tuloverolaki

80 §. *Verovapaat vakuutus- ja vahingonkorvaukset.* Pykälä vastaisi voimassa olevaa tuloverolakia (1535/1992), mutta sen 8 kohtaan lisättäisiin viittaus yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa annettuun lakiin. Mainitussa kohdassa säädetään siitä, että valtion, kuntien ja yksityisten työnantajien yhteistoimintavelvoitteiden laiminlyömisestä maksamat hyvitykset eivät ole veronalaisia korvauksia.

8 Lakia alemman asteinen sääntely

Ehdotetun evankelis-luterilaisen kirkon yhteistoiminnasta annettavan lain 36 §:ään sisältyisi asetuksenantovaltuus, jonka mukaan muutosneuvotteluelvoitteen laiminlyöntiä koskevan hyvityksen enimmäismäärää tarkistettaisiin rahanarvon muutosta vastaavasti kolmivuotiskausittain valtioneuvoston asetuksella.

Lain voimaan tullessa Kirkon yhteistoimintasopimus ja sekä Kirkon henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämissopimus jäisivät tarpeettomiksi. Sen sijaan edelleen tulisi sopia työsuojelun valvontalain mukaisesta yhteistoimintamenettelystä.

9 Voimaantulo

Ehdotetaan, että lait tulevat voimaan 1.1.2026.

10 Toimeenpano ja seuranta

Kirkon työmarkkinalaitos sekä kirkon pääsopijajärjestöt seuraavat ehdotetun sääntelyn toimivuutta ja soveltamista.

11 Suhde perustuslakiin ja säätämisyjärjestys

11.1 Suhde perustuslakiin

11.1.1 Työllisyyden edistäminen

Perustuslain 18 §:n 2 momentin mukaan julkisen vallan on edistettävä työllisyyttä. Perustuslain säätämiseen johtaneen hallituksen esityksen (HE 1/1998 vp, s. 80) perustelujen mukaan pykälä vastaa hallitusmuodon 15 §:ää. Säännöksessä ei oteta kantaa työllisyydenhoidossa käytettävään keinovalikoimaan, vaan jätetään julkiselle vallalle merkittävästi liikkumatilaa sen

harkitsemisessa, miten työllisyyttä voidaan parhaiten edistää (HE 309/1993 vp, s. 68, TyVL 3/1994 vp, s. 2).

Ehdotetulla sääntelyllä pyritään edistämään kunnioittavaa toimintakulttuuria kirkon työpaikoilla, parantamaan viranhaltijoiden ja työntekijöiden asemaa sekä tukemaan heidän työllistymistään työpaikoilla tapahtuvien toimintamuutosten yhteydessä. Sääntelyn voidaan siten katsoa toteuttavan julkisen vallan velvollisuutta edistää työllisyyttä.

11.1.2 Yhdistymisvapaus

Perustuslain 13 §:n 2 momentin mukaan jokaisella on yhdistymisvapaus. Yhdistymisvapauteen sisältyy oikeus ilman lupaa perustaa yhdistys, kuulua tai olla kuulumatta yhdistykseen ja osallistua yhdistyksen toimintaan. Samoin on turvattu ammatillinen yhdistymisvapaus ja vapaus järjestäytyä muiden etujen valvomiseksi. Perustuslain säätämiseen johtaneen hallituksen esityksen perustelujen mukaan pykälä vastaa hallitusmuodon 10 a §:ää (HE 1/1998 vp, s. 79). Yhdistymisvapauden perustana on yhdistysten sisäinen itsemääräämisoikeus ja toimintavapaus (HE 309/1993 vp, s. 60)

Ehdotettuun sääntelyyn sisältyy myös ammatillista yhdistymisvapautta koskevia säännöksiä. Kirkon yhteistoimintalakia koskevan ehdotuksen 31 §:ssa säädetään esimerkiksi evankelis-luterilaisen kirkon työmarkkinalaitoksen sekä viranhaltijoiden ja työntekijöiden valtakunnallisten yhdistysten mahdollisuudesta poiketa sopimuksin eräistä vuoropuhelua ja muutosneuvotteluista koskevista lain säännöksistä. Sääntely tukee yhdistysten itsemääräämisoikeutta ja toimintavapautta ja siten toteuttaa osaltaan ammatillisen yhdistymisvapauden turvaamista.

11.1.3 Uskonnonvapaus

Perustuslain 11 §:n mukaan jokaisella on uskonnon ja omantunnon vapaus. Uskonnon ja omantunnon vapauteen sisältyy oikeus tunnustaa ja harjoittaa uskontoa, oikeus ilmaista vakaumus ja oikeus kuulua tai olla kuulumatta uskonnolliseen yhdyskuntaan. Kukaan ei ole velvollinen osallistumaan omantuntonsa vastaisesti uskonnon harjoittamiseen. Uskonnolliseen yhdistymisvapauteen sisältyy perustuslakivaliokunnan mukaan myös uskonnollisen yhdyskunnan tietynasteinen sisäinen autonomia (PeVL 57/2001 vp, s. 2/I)

Työnantajan tunnustuksellisen toiminnan tarkoitusta ja tavoitteita koskevat ratkaisut ja niiden valmistelu rajattaisiin ehdotetun kirkon yhteistoimintalain soveltamisalan ulkopuolelle. Sääntely toteuttaisi näin julkisen vallan velvollisuutta turvata kirkon sisäisen autonomian ja siten uskonnonvapauden toteutuminen.

11.1.4 Yksityiselämän suoja

Perustuslain 10 §:n 1 momentin mukaan jokaisen yksityiselämä, kunnia ja kotirauha on turvattu. Saman lainkohdan mukaan henkilötietojen suojasta säädetään tarkemmin lailla. Pykälän 2 momentin mukaan kirjeen, puhelun ja muun luottamuksellisen viestin salaisuus on loukkaamaton. Henkilötietojen suojan osalta perustuslain säännös viittaa tarpeeseen lainsäädännöllisesti turvata yksilön oikeusturva ja yksityisyyden suoja henkilötietojen käsittelyssä, rekisteröinnissä ja käyttämisessä. (HE 309/1993 vp, s. 53/I-II)

Perustuslakivaliokunta on pitänyt tärkeänä, että valtioneuvoston piirissä kartoitetaan erityislainsäädännön tarpeellisuuteen ja alaan liittyviä kysymyksiä (PeVL 38/2016 vp). Perustuslakivaliokunta on pitänyt tärkeänä, että siltä osin kuin EU:n lainsäädäntö edellyttää

kansallista sääntelyä tai mahdollistaa sen, tätä kansallista liikkumavaraa käytettäessä otetaan huomioon perus- ja ihmisoikeuksista seuraavat vaatimukset (PeVL 31/2017 vp). Valiokunta on painottanut, että hallituksen esityksessä on erityisesti perusoikeuksien kannalta merkityksellisen sääntelyn osalta syytä tehdä selkoa kansallisen liikkumavaran alasta (PeVL 26/2017 vp, PeVL 2/2017 vp, PeVL 44/2016 vp).

Valiokunnan mielestä tietosuoja-asetuksen yksityiskohtainen sääntely, jota tulkitaan ja sovelletaan EU:n perusoikeuskirjassa turvattujen oikeuksien mukaisesti, muodostaa yleensä riittävän säännöspohjan myös perustuslain 10 §:ssä turvattun yksityiselämän ja henkilötietojen suojan kannalta (PeVL 14/2018 vp). Valiokunnan käsityksen mukaan tietosuoja-asetuksen sääntely vastaa asianmukaisesti tulkittuna ja sovellettuna myös Euroopan ihmisoikeussopimuksen mukaan määräytyvää henkilötietojen suojan tasoa. Näin ollen erityislainsäädäntöön ei ole tietosuoja-asetuksen soveltamisalalla enää valtiosääntöisistä syistä välttämätöntä sisällyttää kattavaa ja yksityiskohtaista sääntelyä henkilötietojen käsittelystä. Perustuslakivaliokunnan mielestä henkilötietojen suoja tulee jatkossa turvata ensisijaisesti tietosuoja-asetuksen ja säädettävän kansallisen yleislainsäädännön nojalla. Perustuslakivaliokunnan mielestä lähtökohtaisesti riittävää on, että henkilötietojen suoja ja käsittelyä koskeva sääntely on yhteensopivaa tietosuoja-asetuksen kanssa. Myös sääntelyn selkeyden vuoksi kansallisen erityislainsäädännön säätämiseen tulee jatkossa suhtautua pidättyvästi ja rajata sellaisen säätäminen vain välttämättömään tietosuoja-asetuksen antaman kansallisen liikkumavaran puitteissa.

Perustuslakivaliokunnan mielestä (PeVL 14/2018 vp) on kuitenkin selvää, että erityislainsäädännön tarpeellisuutta on arvioitava myös tietosuoja-asetuksen edellyttämän riskiperustaisen lähestymistavan mukaisesti kiinnittämällä huomiota tietojen käsittelyn aiheuttamiin uhkiin ja riskeihin. Mitä korkeampi riski käsittelystä aiheutuu luonnollisen henkilön oikeuksille ja vapauksille, sitä perustellumpaa on yksityiskohtaisempi sääntely. Tällä seikalla on erityistä merkitystä arkaluonteisten tietojen käsittelyn kohdalla.

Yhteistoimintaan evankelis-luterilaisessa kirkossa liittyy henkilötietojen käsittelyä, johon sovelletaan tietosuojasääntelyä. Kyse on erityisesti EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen, tietosuojalain, työelämän tietosuojalain ja tietyiltä osin myös sähköisen viestinnän palveluista annetun lain soveltamisesta. Yhteistoiminnan sääntelyn kokonaisuus on siten merkityksellistä perustuslain 10 §:n 1 momentissa sekä EU:n perusoikeuskirjan 8 artiklassa turvattun henkilötietojen suojan näkökulmasta. Henkilötietojen suojan turvaamiseksi ei kuitenkaan ehdoteta uutta sääntelyä, vaan suoja toteutuu voimassa olevan tietosuojaa koskevan yleislainsäädännön kautta. Sääntelyssä ei siten olisi tarvetta käyttää kansallista liikkumavaraa.

11.1.5 Rikosoikeudellinen laillisuusperiaate

Perustuslain 8 §:ssä vahvistettu rikosoikeudellinen laillisuusperiaate sisältää vaatimuksen sääntelyn täsmällisyydestä. Sen mukaan kunkin rikoksen tunnusmerkistö on ilmaistava laissa riittävällä täsmällisyydellä siten, että säännöksen sanamuodon perusteella on ennakoitavissa, onko jokin toiminta tai laiminlyönti rangaistavaa (PeVL 16/2013 vp, s. 2/I ja PeVL 6/2014 vp, s. 2/I).

Työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa on kyse yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvien asioiden valmisteluvaiheessa tapahtuvan vaikuttamismahdollisuuden järjestämisestä. Ehdotettavat säännökset määrittelevät menettelytapoja yhteistoiminnan piiriin kuuluvia asioita valmisteltaessa. Kyse on henkilöstön tiedonsaantioikeuden sekä kuulluksi tulemisen oikeuden turvaamisesta. Säännöksillä ei kuitenkaan puututtaisi kirkon työnantajan

päätösvaltaan. Kyse ei siten olisi perustuslain 76 §:ssä tarkoitetusta kirkon järjestysmuodon tai hallinnon sääntelystä.

Euroopan unionin perusoikeuskirjan 27 artiklassa määrätään työntekijöiden oikeudesta saada tietoa ja tulla kuulluksi yrityksessä. Sen mukaan työntekijöille on asianmukaisella tasolla taattava mahdollisuus saada tietoa ja tulla kuulluksi unionin oikeuden sekä kansallisten lainsäädäntöjen mukaisissa tapauksissa ja niissä määrätyn edellytyksin. Ehdotetuilla säännöksillä vuoropuhelusta sekä muutosneuvotteluja koskevilla säännöksillä pyritään turvaamaan tätä työntekijöiden oikeutta.

Perustuslain 8 § sisältää rikosoikeudellisen laillisuusperiaatteen, johon voidaan katsoa kuuluvaksi muun muassa vaatimuksen, että rikoksina rangaistavat teot sekä rikoksesta seuraavat rangaistukset määritellään laissa. Kriminalisoinnille on oltava painava yhteiskunnallinen tarve ja perusoikeusjärjestelmän kannalta hyväksyttävä peruste. Suhteellisuusvaatimus puolestaan edellyttää sen arvioimista, onko kriminalisointi välttämätön sen taustalla olevan oikeushyvän suojaamiseksi ja onko vastaava tavoite saavutettavissa muulla, perusoikeuteen vähemmän puuttuvalla keinolla kuin kriminalisoinnilla. Myös rangaistusseuraamuksen ankaruus on yhteydessä suhteellisuusvaatimukseen. Kunkin rikoksen tunnusmerkistö on ilmaistava laissa riittävällä täsmällisyydellä siten, että lain sanamuodon perusteella on ennakoitavissa, onko jokin teko tai laiminlyönti rangaistavaa.

Ehdotetulla kirkon yhteistoimintalailla pyritään suojaamaan yhteistoimintamenettelydirektiivissä, Euroopan unionin perusoikeuskirjassa, Euroopan sosiaalisessa peruskirjassa ja kansainvälisen työjärjestön yleissopimuksessa 158 säädettyjä työntekijöille kuuluvia oikeuksia. Muun muassa yhteistoimintamenettelydirektiivin 8 artiklassa jäsenvaltiot veloitetaan säätämään aiheellisista toimenpiteistä sen varalta, että työnantaja tai työntekijöiden edustajat eivät noudata direktiiviä. Direktiivissä edellytetään hallinnollisia tai oikeudellisia menettelyitä direktiivistä johtuvien velvollisuuksien noudattamisen varmistamiseksi. Jäsenvaltioiden on niin ikään säädettävä asianmukaisista seuraamuksista, joita sovelletaan, jos työnantaja tai työntekijöiden edustajat rikkovat direktiivin säännöksiä. Direktiivin mukaan seuraamusten on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia. Siviilioikeudellista hyvitysseuraamusta ei voida pitää riittävänä suojakeinona turvaamaan kirkon yhteistoimintalaissa työntekijän suojaksi säädettyjä menettelyjä sekä toisaalta ennaltaehkäisemään säädettyjen menettelyjen laiminlyöntejä. Siten ehdotetussa kirkon yhteistoimintalaissa säädettäisiin rikosoikeudellisista seuraamuksista tilanteissa, joissa työnantajaa edustava viranhaltija tai työntekijä tahallaan tai huolimattomuudesta joko laiminlöisi tiettyjä säännöksessä säädettyjä lain mukaan työnantajalle kuuluvia velvollisuuksia tai jättäisi toimimatta laissa erikseen säädetyllä tavalla. Jollei tekoa ole pidettävä vähäisenä, kirkon yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta voisi seurata sakkorangaistus. Rikosoikeudellista sakkorangaistusta voidaan pitää kohtuullisena suhteessa tekojen moitittavuuteen. Sääntely vastaisi tältä osin työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa koskevissa muissa vastaavissa laeissa säädettyjä seuraamuksia.

Perustuslakivaliokunnan käytännössä lainsäätäjän liikkumavaraa kriminalisointien säätämisessä on pidetty lähtökohtaisesti varsin väljänä, joskin siihen on todettu johtuvan rajoituksia sekä perustuslaista että Suomea sitovista kansainvälisistä velvoitteista. Perustuslain asettamat rajoitukset johtuvat keskeisimmin perusoikeuksista (PeVL 23/1997 vp, s. 2–3). Perusoikeuksiin liittyvien kriminalisointien sallittavuutta on arvioitava samalla tavoin kuin perusoikeuksien rajoituksia yleensäkin. Rangaistussäännösten tulee täyttää perusoikeuden rajoittamiseen kohdistuvat yleiset edellytykset samoin kuin kulloisestakin perusoikeussäännöksestä mahdollisesti johtuvat erityiset edellytykset (PeVL 20/2002 vp, s. 6/II).

11.1.6 Osallistumisoikeudet

Perustuslain 14 §:n 3 momentin mukaan julkisen vallan tehtävänä on edistää yksilön mahdollisuuksia osallistua yhteiskunnalliseen toimintaan ja vaikuttaa häntä koskevaan päätöksentekoon.

Ehdotettu sääntely tukee kirkon viranhaltijoiden ja työntekijöiden mahdollisuuksia osallistua ja vaikuttaa heitä koskevaan päätöksentekoon työpaikoilla ja toteuttaa siten julkisen vallan velvollisuutta edistää yksilön osallistumisoikeuksia.

11.2 Säättämisjärjestys

Edellä mainituin perustein ehdotetut lait voidaan käsitellä tavallisen lain säättämisjärjestyksessä.

Ponsi

Edellä esitetyn perusteella annetaan eduskunnan hyväksyttäviksi seuraavat lakiehdotukset:

1.

Laki

yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 luku

Yleiset säännökset

1 §

Lain tarkoitus

Tämän lain tarkoituksena on edistää työpaikoilla toimintakulttuuria, jossa työnantaja ja henkilöstö toimivat yhteistoiminnan hengessä toistensa oikeuksia ja velvollisuuksia kunnioittaen ja ottaen samalla huomioon toistensa edut. Lisäksi lain tarkoituksena on, että työnantajan toimintaa ja työyhteisöä kehitetään jatkuvaluonteisesti sekä toiminnan tuloksellisuutta ja työhyvinvointia parannetaan.

Lain tarkoituksena on myös turvata riittävä ja oikea-aikainen tiedonkulku työnantajan ja henkilöstön välillä sekä turvata henkilöstölle vaikutusmahdollisuuksia työnantajan päätöksenteossa silloin, kun se koskee heidän työtään, työolojaan tai asemaansa työnantajan organisaatiossa. Tarkoituksena on myös tiivistää työnantajan, henkilöstön ja työvoimaviranomaisten yhteistoimintaa viranhaltijoiden ja työntekijöiden aseman parantamiseksi ja heidän työllistymisensä tukemiseksi toimintamuutosten yhteydessä.

2 §

Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan seurakunnan, seurakuntayhtymän yhdessä siihen kuuluvien seurakuntien kanssa, tuomiokapitulin, kirkkohallituksen tai kirkon eläkerahaston (*työnantaja*) sekä henkilöstön väliseen yhteistoimintaan evankelis-luterilaisessa kirkossa.

Tätä lakia ei kuitenkaan sovelleta sellaiseen työnantajaan, jonka palvelussuhteessa olevien viranhaltijoiden ja työntekijöiden lukumäärä säännöllisesti on alle 20.

Tätä lakia ei sovelleta työnantajan tunnustuksellisen toiminnan tarkoitusta ja tavoitteita koskeviin ratkaisuihin eikä näiden ratkaisujen valmisteluun.

3 §

Muu lainsäädäntö työntekijän osallistumisoikeudesta

Työsuojelun yhteistoiminnasta säädetään työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa (44/2006).

Työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnasta työn turvallisuutta ja terveellisyttä koskevien asioiden käsittelyssä säädetään työturvallisuuslaissa (738/2002).

Työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnasta työterveyshuollon järjestämistä koskevista asioista säädetään työterveyshuoltolaissa (1383/2001).

Tilaaajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöiden edustajille sopimuksestaan käyttää vuokra- tai alihankintatyötä säädetään tilaaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetussa laissa (1233/2006).

4 §

Henkilöstön edustaminen

Henkilöstön edustaja on virka- ja työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies. Jos käsiteltävä asia koskee myös viranhaltijoiden tai työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä eikä asiaa ole käsitelty tai käsitellä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain mukaisesti, henkilöstön edustaja on työsuojeluvaltuutettu.

Jos työnantajan jonkin henkilöstöryhmän enemmistöllä ei ole oikeutta osallistua 1 momentissa tarkoitetun luottamusmiehen valintaan, tähän enemmistöön kuuluvat viranhaltijat tai työntekijät voivat valita keskuudestaan enintään kahdeksi vuodeksi kerrallaan yhteistoimintaedustajan, jos heidän enemmistönsä näin päättää. Vaalin tai muun valintamenettelyn järjestävät edellä tarkoitettuun enemmistöön kuuluvat viranhaltijat tai työntekijät siten, että kaikilla tähän enemmistöön kuuluvilla tulee olla tilaisuus osallistua yhteistoimintaedustajan valintaan.

Henkilöstöryhmän viranhaltijoilla tai työntekijöillä on oikeus valita keskuudestaan yhteistoimintaedustaja 2 momentissa tarkoitetuksi toimikaudeksi myös, jos he eivät ole valinneet 1 momentissa tarkoitettua luottamusmiestä, vaikka heillä olisi siihen 1 momentin perusteella oikeus. Vaali tai muu valintamenettely on järjestettävä niin, että kaikilla henkilöstöryhmään kuuluvilla viranhaltijoilla tai työntekijöillä on tilaisuus osallistua yhteistoimintaedustajan valintaan.

Jos jonkin henkilöstöryhmän viranhaltijat tai työntekijät eivät ole valinneet tai yksittäistapauksessa valitse keskuudestaan edellä tässä pykälässä tarkoitettua edustajaa, työnantaja voi täyttää vuoropuhelua ja neuvotteluita koskevat velvoitteensa kaikkien tähän henkilöstöryhmään kuuluvien viranhaltijoiden tai työntekijöiden kanssa yhdessä.

2 luku

Vuoropuhelu

5 §

Velvollisuus käydä vuoropuhelua

Työnantajan on käytävä säännönmukaista vuoropuhelua henkilöstön edustajan kanssa työnantajan toiminnan sekä työyhteisön kehittämiseksi lain piiriin kuuluvissa asioissa.

Vuoropuhelulla tarkoitetaan työnantajan ja henkilöstön edustajan välistä asioiden käsittelyä, jolla edistetään riittävää ja oikea-aikaista tiedonkulkua työnantajan ja henkilöstön välillä, sekä henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia asioissa, jotka koskevat heidän työtään, työolojaan tai asemaansa.

6 §

Vuoropuhelun toteuttaminen

Vuoropuhelu toteutetaan työnantajan ja henkilöstön edustajan välisessä kokouksessa, jonka järjestelyistä vastaa työnantaja. Kokous on järjestettävä vähintään kerran kutakin neljännesvuotta kohden tai, jos työnantajan palveluksessa työskentelee alle 30 viranhaltijaa ja työntekijää, kaksi kertaa vuodessa, jolleivät työnantaja ja henkilöstön edustajat toisin sovi. Jos vuoropuhelun kohteena oleva asia koskee yhtä useampaa henkilöstöryhmää, se tulee käsitellä kokouksessa kaikkien niiden henkilöstöryhmien edustajien kanssa, joita asia koskee.

Siltä osin kuin henkilöstöllä ei ole edustajaa, työnantaja voi toteuttaa vuoropuheluvuorokokouksen käsittelemällä 7 ja 8 §:ssä tarkoitetut asiat vähintään kerran vuodessa järjestettävässä yhteisessä tilaisuudessa.

Vuoropuhelun on oltava luonteeltaan rakentavaa ja osapuolten on otettava huomioon toistensa edut, tarpeet ja asema.

7 §

Vuoropuhelussa käsiteltävät asiat

Työnantajan ja henkilöstön edustajan on käytävä vuoropuhelua:

- 1) työnantajan kehitysnäkymistä ja taloudellisesta tilanteesta;
- 2) työpaikalla sovellettavista säännöistä, käytännöistä ja toimintaperiaatteista;
- 3) työvoiman käyttötavoista sekä henkilöstön rakenteesta;
- 4) henkilöstön osaamistarpeista ja osaamisen kehittämisestä;
- 5) työhyvinvoinnin ylläpitämisestä ja edistämisestä siltä osin kuin asiaa ei käsitellä muun lainsäädännön nojalla;
- 6) 9 §:ssä mainituista säännöksistä johtuvista asioista.

8 §

Työyhteisön kehittämissuunnitelma

Työnantajan on laadittava yhteistyössä henkilöstön edustajan kanssa työyhteisön kehittämissuunnitelma ja ylläpidettävä sitä työyhteisön suunnitelmalliseksi ja pitkäjänteiseksi kehittämiseksi. Työyhteisön kehittämissuunnitelma laaditaan ja sitä ylläpidetään osana 7 §:n 3–5 kohdassa tarkoitettuja asioita koskevaa vuoropuhelua. Jos työnantaja irtisanoo viranhaltijoita tai työntekijöitä taloudellisin tai tuotannollisin perustein, kehittämissuunnitelmaan on tehtävä tarvittavat muutokset vuoropuhelun yhteydessä muutosneuvotteluiden päätyttyä.

Työyhteisön kehittämissuunnitelmaan on kirjattava:

- 1) nykytila ja ennakoitavissa olevat kehityskulut, joilla voi olla vaikutusta henkilöstön osaamistarpeisiin tai työhyvinvointiin;
- 2) päämäärät ja toimenpiteet, joilla kehitetään ja ylläpidetään henkilöstön osaamista sekä edistetään henkilöstön työhyvinvointia;
- 3) toimenpiteiden vastuunjako ja aikataulu;
- 4) seurantamenettelyt.

Työyhteisön kehittämissuunnitelmaan on kirjattava myös ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteet.

Työyhteisön kehittämissuunnitelmaa laadittaessa ja sitä ylläpidettäessä on tarpeen mukaan kiinnitettävä huomiota:

- 1) teknologisen kehityksen, investointien ja muiden työnantajan toiminnassa tapahtuvien muutosten vaikutuksiin työyhteisössä;

2) eri elämäntilanteissa olevien viranhaltijoiden ja työntekijöiden erityistarpeisiin ja erityisesti tarpeisiin ylläpitää työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden viranhaltijoiden ja työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten viranhaltijoiden ja työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta;

3) työyhteisön johtamiseen.

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986) 6 a §:ssä ja yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 7 §:n 2 momentissa tarkoitetut suunnitelmat voidaan toteuttaa työyhteisön kehittämissuunnitelman osana.

9 §

Muuhun lainsäädäntöön perustuvien suunnitelmien, periaatteiden ja käytäntöjen käsittely

Muusta lainsäädännöstä johtuvia vuoropuhelussa käsiteltäviä asioita ovat:

1) naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 6 a §:ssä tarkoitettu tasa-arvosuunnitelma ja yhdenvertaisuuslain 7 §:n 2 momentissa tarkoitettu suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi;

2) ennen työterveyshuoltolain 11 §:n 4 momentissa tarkoitetun päihdeohjelman hyväksymistä yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 7 ja 8 §:ssä tarkoitetut työtehtävät, joissa viranhakija, viranhaltija, työnhakija tai työntekijä on joko velvollinen antamaan tai voi suostumuksensa perusteella antaa huumausainetestiä koskevan todistuksen työnantajalle;

3) viranhaltijoihin tai työntekijöihin kohdistuvan kameravalvonnan, kulunvalvonnan ja muun teknisien menetelmin toteutettavan valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja valvonnassa käytettävät menetelmät, sähköpostin ja tietoverkon käytön periaatteet sekä viranhaltijan tai työntekijän sähköpostin ja muuta sähköistä viestintää koskevien tietojen käsittely.

10 §

Vuoropuhelua varten annettavat tiedot

Työnantajan on kirjallisesti annettava henkilöstön edustajalle vuoropuhelun tuloksellisen käymisen kannalta kaikki asiaan liittyvät tarpeelliset tiedot, jotka ovat kohtuudella annettavissa ja jotka työnantajalla on oikeus antaa. Tiedot on annettava viimeistään viikkoa ennen vuoropuhelun toteuttamista, jollei toisin sovita. Tiedot saatuaan henkilöstön edustajalla on oikeus pyynnöstä saada tarkentavia tietoja vuoropuhelun kannalta merkityksellisestä seikasta.

11 §

Säännöllisesti annettavat tiedot

Työnantajan on kahdesti vuodessa annettava henkilöstön edustajalle:

1) tiedot henkilöstömääristä työaloittain tai muulla vastaavalla tavalla jaoteltuna;

2) tiedot määräaikaissä tai osa-aikaissä työsuhteissa työskentelevien viranhaltijoiden ja työntekijöiden määristä;

3) yhtenäinen selvitys työnantajan taloudelliseen tilanteeseen vaikuttavista seikoista ja niiden kehitysnäkymistä.

Jollei toisin sovita, työnantajan on vuosittain annettava henkilöstön edustajalle:

1) tiedot henkilöstön edustajan edustamille viranhaltijoille ja työntekijöille maksetuista palkoista sellaisella tavalla, ettei niistä ilmene yksittäisen viranhaltijan tai työntekijän palkkatietoja; pyydettyä tiedot on annettava työaloittain jaoteltuna;

2) ulkopuolisen työvoiman käytön osalta tiedot työkohteista ja työtehtävistä sekä ajanjaksoista, jolloin ulkopuolista työvoimaa on käytetty, jos se on kuulunut tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain piiriin;

3) tilinpäätös ja toimintakertomus.

Jos 1 momentissa tarkoitetuissa tiedoissa tapahtuu olennaisia muutoksia, työnantajan on ilmoitettava siitä henkilöstön edustajalle.

Jos henkilöstölle tai henkilöstöryhmälle ei ole valittu edustajaa, työnantaja voi täyttää tässä pykälässä tarkoitetun veloitteen esittämällä ainoastaan 1 momentin 3 kohdassa tarkoitetut tiedot koko henkilöstölle tai henkilöstöryhmälle järjestettävässä yhteisessä tilaisuudessa.

12 §

Aloite vuoropuhelun käymiseksi

Aloitteen vuoropuhelun käymiseksi 7 §:ssä tarkoitetusta asiasta voi tehdä työnantaja tai henkilöstön edustaja.

Työnantajan on otettava henkilöstön edustajan tekemä aloite käsiteltäväksi seuraavassa kokouksessa, jollei toisin sovita tai aloitteiden suuresta määrästä muuta johdu. Jos henkilöstön edustajan aloite on tehty myöhemmin kuin kahta viikkoa ennen kokousta, työnantajalla on oikeus siirtää asian käsittely seuraavaan kokoukseen. Asian käsittelyn siirtämisestä on ilmoitettava aloitteen tehneelle henkilöstön edustajalle.

13 §

Vuoropuhelun kirjaaminen

Työnantajan on henkilöstön edustajan pyynnöstä huolehdittava, että vuoropuhelussa käsitellyistä asioista laaditaan pöytäkirja, josta käyvät ilmi ainakin kokouksen käymisen ajankohta, siihen osallistuneet henkilöt, vuoropuhelun pääasiallinen sisältö sekä asiassa mahdollisesti saavutettu lopputulos tai osapuolten eriävät näkemykset. Pyyntö vuoropuhelun kirjaamisesta on esitettävä viimeistään kokouksen alkaessa. Osapuolten on tarkastettava ja allekirjoitettava pöytäkirja, jollei toisin sovita.

14 §

Tiedottaminen

Työnantajan on tarpeellisessa laajuudessa tiedotettava henkilöstölle vuoropuhelussa käsitellyistä asioista sekä toimenpiteistä, joihin vuoropuhelun perusteella on todettu olevan aihetta. Työnantajan ja henkilöstön edustajan on pyrittävä sopimaan tiedottamisen periaatteista. Tiedottamisessa on otettava huomioon vuoropuhelun kohteena olleen asian laatu ja laajuus sekä asian merkitys henkilöstön kannalta.

3 luku

Muutosneuvottelut

15 §

Muutosneuvotteluelvoitteen piiriin kuuluvat asiat

Muutosneuvotteluelvoitteen piiriin kuuluu työnantajan taloudellisella tai tuotannollisella perusteella harkitsema yhden tai useamman viranhaltijan tai työntekijän irtisanominen, lomauttaminen, osa-aikaistaminen taikka viran tehtävän olennainen muuttaminen tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen.

Muutosneuvotteluelvoitteen piiriin kuuluvat myös työnantajan harkitsemat, työnjohtovallan piiriin kuuluvat yhden tai useamman viranhaltijan tai työntekijän asemaan vaikuttavat olennaiset muutokset työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden järjestelyissä, työtilojen järjestelyissä tai säännöllisen työajan järjestelyissä, jotka johtuvat:

- 1) työnantajan tai sen jonkin osan lopettamisesta, siirtämisestä tai liittämisestä toiseen organisaatioon taikka niiden toiminnan laajentamisesta tai supistamisesta tai muusta uudelleen järjestämisestä;
- 2) henkilöstön asemaan olennaisesti vaikuttavista kehittämishankkeista tai uuden teknologian käyttöönotosta;
- 3) työn organisointiin tai järjestelyihin tehtävistä muutoksista;
- 4) ulkopuolisen työvoiman käyttöönotosta tai siinä tehtävistä muutoksista;
- 5) muista 1–4 kohdassa tarkoitettuihin rinnastuvista muutoksista.

16 §

Muutosneuvotteluiden ajoittaminen

Edellä 15 §:n 1 momentissa säädetyllä perusteella käytävät muutoksenneuvottelut on aloitettava, kun työnantaja harkitsee toimenpiteitä, jotka voivat johtaa yhden tai useamman viranhaltijan tai työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen, osa-aikaistamiseen taikka viran tehtävän olennaiseen muuttamiseen tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuoliseen muuttamiseen taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla.

Edellä 15 §:n 2 momentissa säädetyllä perusteella käytävät muutoksenneuvottelut on aloitettava, kun työnantaja harkitsee viranhaltijan tai työntekijän asemaan vaikuttavaa olennaista muutosta työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden järjestelyissä tai säännöllisen työajan järjestelyissä, johon mainitussa momentissa tarkoitettu muutos antaa aiheutta.

Työnantaja saa ratkaista asian ilman edeltäviä muutoksenneuvotteluja, jos työnantajan toiminnalle tai taloudelle vahinkoa aiheuttavat erityisen painavat syyt, joita ei ole voitu tietää ennakolta, ovat muutoksenneuvottelujen esteenä. Työnantajan on viivytyksettä käynnistettävä muutoksenneuvottelut, kun perusteita poiketa neuvotteluelvoitteista ei enää ole. Työnantajan on selvitettävä tuolloin poikkeuksellisen menettelyn perusteet.

17 §

Muutosneuvotteluiden osapuolet

Muutosneuvottelut käydään työnantajan ja sen henkilöstön edustajan välillä, joka edustaa neuvotteluiden kohteena olevia viranhaltijoita tai työntekijöitä. Jos viranhaltijoilla tai työntekijöillä ei ole edustajaa, muutoksenneuvottelut käydään neuvotteluiden kohteena olevien viranhaltijoiden ja työntekijöiden kanssa yhdessä.

Jos työnantajan harkitsema toimenpide koskee yksittäistä viranhaltijaa tai työntekijää taikka yksittäisiä viranhaltijoita tai työntekijöitä, neuvottelut voidaan käydä työnantajan ja asianomaisten henkilöiden välillä. Tällöin asianomaisilla henkilöillä on kuitenkin oikeus vaatia, että asiasta on neuvoteltava henkilöstön edustajan läsnä ollessa tai työnantajan ja henkilöstön edustajan kesken.

Liikkeen luovutuksen yhteydessä myös luovutuksensaaja voi olla osallisena muutosneuvotteluissa. Seurakuntajaon muutostilanteissa osallisina voivat myös olla seurakuntajaon kohteena olevat seurakunnat.

18 §

Neuvotteluesitys ja tietojen antaminen

Työnantajan on ennen muutosneuvotteluiden aloittamista annettava kirjallinen neuvotteluesitys, josta on käytävä ilmi ainakin muutosneuvottelujen alkamisaika ja -paikka sekä pääkohdittainen ehdotus neuvotteluissa käsiteltävistä asioista.

Jos muutosneuvottelut koskevat 15 §:n 1 momentissa tarkoitettua yhden tai useamman viranhaltijan tai työntekijän irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista taikka viran tehtävän olennaista muuttamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista, neuvotteluesitys on annettava viimeistään viisi päivää ennen neuvotteluiden aloittamista. Neuvotteluesityksestä on käytävä 1 momentissa tarkoitettujen tietojen lisäksi ilmi:

- 1) suunnitellut toimenpiteet ja niiden perusteet;
- 2) alustava arvio toimenpiteiden kohteena olevien viranhaltijoiden ja työntekijöiden määristä eriteltynä henkilöstöryhmittäin ja toimenpiteittäin;
- 3) selvitys periaatteista, joiden mukaan toimenpiteen kohteeksi joutuvat viranhaltijat ja työntekijät määräytyvät;
- 4) arvio ajasta, jonka kuluessa toimenpiteet pannaan toimeen.

Jos jokin 2 momentissa tarkoitettu tieto ei ole vielä annettavissa neuvotteluesityksen antohetkellä, tiedot on annettava viimeistään muutosneuvottelujen alkaessa. Jos puuttuva tieto on olennainen ensimmäisessä kokouksessa neuvoteltavan asian kannalta, asian käsittelyä on viranhaltijan, työntekijän tai henkilöstön edustajan vaatimuksesta siirrettävä siten, että heillä on mahdollisuus valmistautua asian käsittelyyn.

Edellä 2 momentissa tarkoitettuja asioita koskeva neuvotteluesitys on toimitettava myös työvoimaviranomaiselle viimeistään muutosneuvottelujen alkaessa.

Jos muutosneuvottelut koskevat 15 §:n 2 momentissa tarkoitettua viranhaltijan tai työntekijän asemaan vaikuttavaa olennaista muutosta, työnantajan on ennen muutosneuvotteluiden aloittamista annettava asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot asianomaisille viranhaltijoille, työntekijöille tai henkilöstön edustajille.

19 §

Muutosneuvotteluiden sisältö

Muutosneuvotteluissa on käsiteltävä ainakin henkilöstöön kohdistuvien toimenpiteiden perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja.

Jos neuvottelut koskevat 15 §:n 1 momentissa tarkoitettua yhden tai useamman viranhaltijan tai työntekijän irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista taikka viran tehtävän olennaista muuttamista tai työntekijän työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista, neuvotteluissa on lisäksi käsiteltävä:

- 1) vaihtoehtoja toimenpiteen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi sekä toimenpiteestä viranhaltijoille tai työntekijöille aiheutuvien kielteisten seurausten lieventämiseksi;

2) 21 §:ssä tarkoitettuja henkilöstön edustajan taikka viranhaltijan tai työntekijän tekemiä ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja.

Muutosneuvottelut on käytävä yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi. Osapuolten on toimittava rakentavasti sekä pyrittävä myötävaikuttamaan neuvotteluiden etenemisessä.

20 §

Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet

Annettuaan neuvotteluesityksen suunnitelmastaan irtisanoa vähintään kymmenen työntekijää tai viranhaltijaa tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla työnantajan on muutosneuvotteluiden alussa annettava esitys toimintasuunnitelmaksi muutosneuvotteluiden suunnitelmalliseksi toteuttamiseksi sekä mahdollisista irtisanomisista aiheutuvien seurausten lieventämiseksi. Toimintasuunnitelmaa on käsiteltävä osana muutosneuvotteluita.

Toimintasuunnitelmasta, jota täydennetään tarvittaessa neuvottelujen kuluessa, tulee käydä ilmi:

- 1) neuvotteluiden suunniteltu aikataulu;
- 2) neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat;
- 3) suunnitellut periaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa ja sen jälkeen edistetään julkisten työvoimapalveluiden käyttöä sekä työnhakua ja koulutusta.

Toimintasuunnitelmaa valmistellessaan työnantajan on mahdollisimman varhaisessa vaiheessa yhdessä työvoimaviranomaisen kanssa selvitettävä työvoimapalveluiden järjestämisestä annetussa laissa (380/2023) tarkoitetut julkiset työvoimapalvelut, joilla irtisanottavien viranhaltijoiden ja työntekijöiden työllistymistä tuetaan.

Jos työnantaja harkitsee irtisanovansa alle kymmenen viranhaltijaa tai työntekijää, työnantajan on muutosneuvottelujen alkaessa esitettävä toimintaperiaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa tuetaan viranhaltijoiden ja työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä työvoimapalveluiden järjestämisestä annetussa laissa tarkoitettujen työllistymistä edistävien palveluihin osallistumiseen.

21 §

Neuvotteluissa esitettävät ehdotukset ja vaihtoehtoiset ratkaisut

Neuvotteluihin osallistuvalla henkilöstön edustajalla, viranhaltijalla ja työntekijällä on oikeus esittää kirjallisesti ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja muutosneuvotteluissa käsiteltäväksi. Ehdotus tai vaihtoehtoinen ratkaisu on tehtävä hyvissä ajoin ennen kokousta, jossa asia toivotaan käsiteltävän.

Jos työnantaja ei pidä ehdotusta tai vaihtoehtoista ratkaisua tarkoituksenmukaisena tai toteuttamiskelpoisena, sen on neuvotteluiden kuluessa tehtävä tarpeellisessa laajuudessa kirjallisesti selkoa kantansa taustalla olevista syistä.

22 §

Neuvotteluelvoitteen täyttyminen

Työnantajan on katsottava täyttäneen neuvotteluelvoitteensa, kun muutosneuvottelut on käyty 15 §:ssä tarkoitetuista asioista tässä luvussa säädettyjä menettelytapasäännöksiä noudattaen.

Jollei muutosneuvotteluissa toisin sovita, 15 §:n 1 momentissa säädettyistä asioista neuvoteltaessa neuvotteluelvoitteen ei kuitenkaan voida katsoa täyttyneen ennen kuin

neuvotteluiden aloittamisesta on kulunut kuusi viikkoa. Jollei muutosneuvotteluissa toisin sovita, tämä neuvottelu-aika on kuitenkin 14 päivää, jos:

- 1) neuvottelut koskevat alle kymmenen viranhaltijan tai työntekijän irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista taikka viran tehtävän olennaista muuttamista tai työntekijän työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista;
- 2) neuvottelut koskevat lomauttamista enintään 90 päiväksi;
- 3) työnantajan palveluksessa olevien viranhaltijoiden ja työntekijöiden määrä on säännöllisesti alle 30.

23 §

Neuvotteluiden kirjaaminen

Työnantajan on pyynnöstä huolehdittava, että muutosneuvotteluissa käsitellyistä asioista laaditaan pöytäkirja, josta käyvät ilmi ainakin neuvotteluiden käymisen ajankohta, niihin osallistuneet henkilöt, neuvottelujen tulokset sekä mahdolliset eriävät mielipiteet. Osapuolten on tarkastettava ja allekirjoitettava pöytäkirja, jollei toisin sovita.

24 §

Työnantajan selvitys

Työnantajan on 15 §:n 1 momentissa tarkoitettujen viranhaltijoiden ja työntekijöiden irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista taikka viran tehtävän olennaista muuttamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista koskevien muutosneuvottelujen jälkeen esitettävä kohtuullisen ajan kuluessa neuvottelujen osapuolena olleille arvio seuraavista asioista:

- 1) työnantajan harkitseman päätöksen sisältö;
- 2) irtisanomisen, lomauttamisen, osa-aikaistamisen taikka viran tehtävän olennaisen muuttamisen tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolisen muuttamisen kohteena olevien viranhaltijoiden ja työntekijöiden määrät henkilöstöryhmittäin tai toiminnoittain;
- 3) mahdollisten lomautusten kestoajat;
- 4) minkä ajan kuluessa työnantaja aikoo panna täytäntöön päätöksensä.

Henkilöstön edustajan pyynnöstä työnantajan on esitettävä 1 momentissa tarkoitetut asiat yhteisesti kaikille henkilöstöryhmään kuuluville viranhaltijoille ja työntekijöille heitä koskevilta osiltaan.

Työnantajan on 15 §:n 2 momentissa tarkoitettuja asioita koskeneiden muutosneuvottelujen jälkeen annettava kohtuullisen ajan kuluessa selvitys päätöksestä ja muutoksen arvioidusta ajankohdasta neuvotteluosapuolelle tai asian laajakantoisuudesta riippuen kaikille niille viranhaltijoille ja työntekijöille, joita muutos koskee.

4 luku

Liikkeen luovutus ja organisaatiorakenteen muutos

25 §

Tiedottaminen henkilöstön edustajille

Liikkeen luovuttajan ja luovutuksensaajan on selvitettävä niille henkilöstön edustajille, joiden edustettavia luovutus koskee:

- 1) luovutuksen ajankohta tai suunniteltu ajankohta;
- 2) luovutuksen syyt;
- 3) luovutuksesta henkilöstölle aiheutuvat oikeudelliset, taloudelliset ja sosiaaliset seuraukset; sekä
- 4) suunnitellut henkilöstöä koskevat toimenpiteet.

Luovuttajan on annettava 1 momentissa tarkoitetut, hallussaan olevat tiedot henkilöstön edustajille hyvissä ajoin ennen luovutuksen toteuttamista.

Luovutuksensaajan on annettava 1 momentissa tarkoitetut tiedot henkilöstön edustajille viimeistään viikon kuluttua luovutuksen toteutumisesta. Liikkeen luovuttaja ja luovutuksensaaja voivat hoitaa tiedottamisvelvollisuutensa myös yhdessä.

Jos liikkeen luovutuksesta aiheutuu 15 §:ssä säädetyn neuvotteluvelvoitteen piiriin kuuluvia asioita, niistä käydään muutosneuvottelut 3 luvun mukaisesti.

26 §

Luovutuksensaajan velvollisuus vastata tarkentaviin kysymyksiin

Annettuaan 25 §:n 1 momentissa tarkoitetut tiedot henkilöstön edustajille luovutuksensaajan on varattava heille tilaisuus esittää tarkentavia kysymyksiä ja annettava vastaukset esitettyihin kysymyksiin.

Henkilöstön edustajien pyynnöstä työnantajan on esitettävä 1 momentissa tarkoitetut tiedot koko henkilöstölle.

27 §

Organisaatiorakenteen muuttaminen

Mitä tässä luvussa säädetään liikkeen luovutuksesta, koskee myös seurakuntajaon muutosta ja seurakuntayhtymän perustamista ja purkamista sekä hiippakuntajaon muutosta.

5 luku

Erinäiset säännökset

28 §

Vapautus työstä ja korvaukset

Henkilöstön edustajalla on oikeus saada riittävästi vapautusta työstään tässä laissa tarkoitettujen tehtävien hoitamiseksi samoin kuin yhteistoimintakoulutusta varten. Henkilöstön edustajalla on oikeus saada vapautusta työstään myös tehtävään välittömästi liittyvään henkilöstön edustajien keskinäiseen valmistautumiseen. Työnantajan ja henkilöstön edustajan on sovittava koulutuksen ajankohdista. Työnantajan on korvattava työstä vapautuksesta aiheutuva ansionmenetys. Muusta vapautuksesta työstä ja ansionmenetyksen korvaamisesta on kussakin tapauksessa sovittava asianomaisen henkilöstön edustajan ja työnantajan välillä.

Jos henkilöstön edustaja osallistuu työaikansa ulkopuolella tämän lain mukaiseen vuoropuheluun tai muutosneuvotteluun taikka suorittaa työnantajan kanssa sovitun muun tehtävän, työnantajan on suoritettava hänelle tehtävään käytetyltä ajalta korvaus, joka vastaa edustajan säännöllisen työajan palkkaa.

29 §

Oikeus käyttää asiantuntijoita

Henkilöstön edustajilla on oikeus kuulla ja saada tietoja asianomaisen toimintayksikön asiantuntijoilta ja mahdollisuuksien mukaan työnantajan palveluksessa olevilta muilta asiantuntijoilta valmistautuessaan työnantajan toiminnan ja työyhteisön kehittämistä koskevaan vuoropuheluun tai muutosneuvotteluihin sekä itse neuvotteluissa, jos se on käsiteltävän asian kannalta tarpeellista. Tällaisille asiantuntijoille annetaan vapautusta työstä ja maksetaan korvaus ansionmenetyksestä 28 §:n mukaisesti.

30 §

Irtisanomissuoja

Edellä 4 §:n 1–3 momentissa tarkoitetun henkilöstön edustajana toimivan luottamusmiehen tai yhteistoimintaedustajan irtisanomissuojaan sovelletaan, viranhaltijan osalta, mitä evankelis-luterilaisen kirkon viranhaltijasta annetun lain 52 §:ssä ja työntekijän osalta mitä työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 10 §:ssä säädetään luottamusmiehen irtisanomissuojasta.

31 §

Sopimisoikeus

Evankelis-luterilaisen kirkon työmarkkinalaitos sekä viranhaltijoiden ja työntekijöiden valtakunnalliset yhdistykset voivat sopimuksin poiketa siitä, mitä 2 ja 3 luvussa säädetään. Sopimuksin ei voida kuitenkaan poiketa siitä, mitä 18 §:n 2 ja 4 momentissa säädetään neuvotteluesitykseen sisältyvistä tiedoista tai ilmoitusvelvollisuudesta työvoimaviranomaiselle siltä osin kuin säännökset koskevat vähintään kymmenen viranhaltijan ja työntekijän irtisanomista. Sopimuksin ei voida myöskään poiketa siitä, mitä viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetussa laissa (621/1999) säädetään salassa pidettävien tietojen luovuttamisesta.

Edellä 1 momentissa tarkoitetuilla sopimuksilla on samat oikeusvaikutukset kuin virkaehtosopimuksella evankelis-luterilaisen kirkon virkaehtosopimuksista annetun lain (968/1974) tai työehtosopimuksella työehtosopimuslain (436/1946) mukaan. Sopimuksen määräyksiä saa siihen sidottu työnantaja soveltaa niihinkin viranhaltijoihin ja työntekijöihin, jotka eivät ole sopimukseen sidottuja, mutta kuuluvat sopimuksessa tarkoitettuun henkilöstöryhmään.

32 §

Suhde virka- tai työehtosopimuksen neuvottelumääräyksiin

Jos tässä laissa tarkoitettussa vuoropuhelussa tai muutosneuvotteluissa käsiteltävä asia tulisi käsitellä myös työnantajaa evankelis-luterilaisen kirkon virkaehtosopimuksista annetun lain tai evankelis-luterilaisen kirkon työehtosopimuksista annetun lain (829/2005) nojalla sitovan virka- tai työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti, vuoropuhelua tai muutosneuvotteluja ei aloiteta tai ne on keskeytettävä, jos työnantaja tai virka- tai työehtosopimukseen sidottuja viranhaltijoita tai työntekijöitä edustava luottamusmies vaatii asian käsittelemistä virka- tai työehtosopimuksen mukaisessa neuvottelujärjestyksessä.

33 §

Salassapito

Mitä viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetussa laissa säädetään viranomaisen asiakirjojen salassapidosta, virkamiehen vaitiolovelvollisuudesta ja hyväksikäyttökiellosta, sovelletaan myös asiakirjaan ja tietoon, joka on annettu tämän lain soveltamisalaan liittyvän tehtävän hoitamiseksi 4 §:ssä tarkoitettulle henkilöstön edustajalle tai 29 §:ssä tarkoitettulle asiantuntijalle.

34 §

Poikkeukset työnantajan tiedonantovelvollisuudesta

Työnantajalla ei ole velvollisuutta antaa viranhaltijoille, työntekijöille tai henkilöstön edustajille sellaisia tietoja, joiden luovuttamisesta aiheutuisi puolueettomasti arvioiden merkittävää haittaa tai vahinkoa työnantajalle tai sen toiminnalle.

35 §

Hyvitys viranhaltijalle tai työntekijälle

Työnantaja, joka on irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikaistanut viranhaltijan tai työntekijän taikka yksipuolisesti muuttanut viran tehtävää olennaisesti tai työntekijän työsopimuksen olennaista ehtoa jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta, mitä 16–22 §:ssä säädetään, on määrättävä maksamaan irtisanotulle, lomautetulle, osa-aikaistetulle taikka viran tehtävän olennaisen muuttamisen tai työntekijän työsopimuksen olennaisen ehdon muutoksen kohteena olevalle enintään 39 895 euron suuruinen hyvitys.

Hyvityksen suuruutta määrättäessä on otettava huomioon velvoitteen rikkomisen laatu ja laajuus sekä sen moitittavuus, työnantajan pyrkimykset korjata menettelynsä, viranhaltijaan tai työntekijään kohdistetun toimenpiteen luonne, työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat.

Jos työnantajan laiminlyöntiä voidaan kaikki asiaan vaikuttavat seikat huomioon ottaen pitää vähäisenä, hyvitys voidaan jättää tuomitsematta.

Viranhaltijan tai työntekijän oikeus hyvitykseen raukeaa, jos hän ei ole nostanut kannetta yleisessä tuomioistuimessa palvelussuhteen kestäessä kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana oikeus hyvitykseen on syntynyt. Palvelussuhteen päätyttyä oikeus hyvitykseen raukeaa, jollei sitä koskevaa kannetta nosteta kahden vuoden kuluessa palvelussuhteen päättymisestä.

36 §

Hyvityksen rahamäärän tarkistaminen

Edellä 35 §:n 1 momentissa säädetyn hyvityksen enimmäismäärää tarkistetaan rahanarvon muutosta vastaavasti kolmivuotiskausittain valtioneuvoston asetuksella.

37 §

Rangaistussäännökset

Työnantajaa edustava viranhaltija tai työntekijä, joka tahallaan tai huolimattomuudesta

1) laiminlyö käydä vuoropuhelua 7 §:ssä tarkoitetuista asioista,
2) jättää antamatta 10 §:ssä tarkoitettuja tarpeellisia tietoja vuoropuhelua varten,
3) laiminlyö 11 §:n 1, 2 tai 3 momentissa tarkoitettua tiedonantovelvollisuutensa tai
4) jättää ottamatta 12 §:n 2 momentissa tarkoitettua aloitteen käsiteltäväksi,
on tuomittava, jollei tekoa ole pidettävä vähäisenä, *kirkon yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta* sakkoon.

Kirkon yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta tuomitaan myös työnantajaa edustava viranhaltija tai työntekijä, joka tahallaan tai huolimattomuudesta

1) jättää noudattamatta tai rikkoo 25 tai 27 §:ssä säädettyä tiedottamisvelvollisuutta tai 28 tai 29 §:ssä säädettyjä henkilöstön edustajan oikeuksia koskevia velvollisuuksiaan, lukuun ottamatta, mitä 28 tai 29 §:ssä säädetään työnantajan maksuvelvollisuudesta tai

2) muulla kuin 35 §:ssä tarkoitettulla tavalla rikkoo 16–19, 21 tai 22 §:ssä säädettyjä muutosneuvottelumenettelyä koskevia velvollisuuksiaan.

Rangaistus 4 §:ssä tarkoitettua henkilöstön edustajan oikeuksien loukkaamisesta säädetään rikoslain (39/1889) 47 luvun 4 §:ssä. Vastuu työnantajaa edustavien henkilöiden kesken määräytyy rikoslain 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

6 luku

Voimaantulo ja siirtymäsäännökset

38 §

Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

39 §

Siirtymäsäännökset

Tämän lain voimaan tullessa yhteisössä käsiteltyä tai käytössä olevaa 9 §:n mukaista asiaa ei tarvitse käsitellä vuoropuhelussa siltä osin kuin se on käsitelty tai laadittu ennen lain voimaantuloa, ellei asiasta tehdä 12 §:ssä tarkoitettua aloitetta tai muussa laissa toisin säädetä.

Jos työnantaja on ennen tämän lain voimaantuloa aloittanut evankelis-luterilaisen kirkon virkaehtosopimuksista annetun lain 3 §:n 4 momentissa tarkoitettua yhteistoiminnasta tehdyn yleissopimuksen mukaisen yhteistoimintamenettelyn työvoiman käytön vähentämiseen liittyvissä tilanteissa, asianomaiseen menettelyyn sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleen yhteistoiminnasta tehdyn yleissopimuksen määräyksiä.

Työnantajan on laadittava 8 §:n mukainen kehittämissuunnitelma 12 kuukauden kuluessa tämän lain voimaantulosta.

2.

Laki

evankelis-luterilaisen kirkon viranhaltijasta annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan evankelis-luterilaisen kirkon viranhaltijasta annetun lain (653/2023) 42 §:n 3 momentti, 50 §:n 5 momentti ja 57 §:n 2 momentti seuraavasti:

42 §

Lomautusmenettely

Ennakkoselvitystä ei tarvitse esittää, jos työnantajan on yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa annetun lain (/) mukaan esitettävä vastaava selvitys tai neuvoteltava lomauttamisesta viranhaltijoiden tai heidän edustajansa kanssa.

50 §

Työllistymisvapaa ja työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus

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

57 §

Virkasuhteen päättämismenettely

Jos työnantaja on evankelis-luterilaisen kirkon yhteistoiminnasta annetun lain mukaan velvollinen neuvottelemaan taloudellisella tai tuotannollisella perusteella tapahtuvan irtisanomisen perusteesta viranhaltijoiden tai heidän edustajiensa kanssa, työnantajalla ei ole 1 momentissa tarkoitettua velvollisuutta.

Tämä laki tulee voimaan päivänä _____ kuuta 20 ____.

3.

Laki

rikoslain 47 luvun 4 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan rikoslain (39/1889) 47 luvun 4 §, sellaisena kuin se on laissa 1366/2021,
seuraavasti:

47 luku

Työrikoksista

4 §

Työntekijöiden edustajien oikeuksien loukkaaminen

Työnantaja tai tämän edustaja, joka ilman laissa säädettyä tai työehto- tai virkaehtosopimuksessa määrättyä perustetta irtisanoo, muuten erottaa tai lomauttaa luottamusmiehen, työsopimuslain (55/2001) 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetun luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun, yhteistoimintalain (1333/2021) 5 luvussa tai yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetussa laissa (335/2007) tarkoitetun henkilöstön tai työntekijöiden edustajan taikka yhteistoimintalain 5 §:ssä tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007) 3 §:ssä, yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 6 §:n 3 ja 4 momentissa tai yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa annetun lain (/) 4 §:n 2 ja 3 momenteissa tarkoitetun yhteistoimintaedustajan tai muuttaa hänen työsuhteensa osaaikaiseksi, on tuomittava, jollei teko ole työsyryntänä rangaistava, *työntekijöiden edustajan oikeuksien loukkaamisesta* sakkoon.

Tämä laki tulee voimaan päivänä _____ kuuta 20 ____.

4.

Laki

työterveyshuoltolain 11 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työterveyshuoltolain (1383/2001) 11 §:n 4 momentti, sellaisena kuin se on laissa 1346/2021, seuraavasti:

11 §

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja päihdeohjelma

—————
Jos työnhakijalle tai työntekijälle on tarkoitus tehdä 3 §:n 1 momentin 6 a kohdassa tarkoitettu huumausainetestä, työnantajalla on oltava kirjallinen päihdeohjelma, jonka tulee sisältää työpaikan yleiset tavoitteet ja noudatettavat käytännöt päihdeiden käytön ehkäisemiseksi ja päihdeongelmaisten hoitoon ohjaamiseksi. Ohjelma voi olla osa työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa. Ennen ohjelman hyväksymistä työnantajan ja henkilöstön on käsiteltävä yhteistoimintalaissa (1333/2021) tai yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa annetun lain (/) 2 luvussa tarkoitettussa vuoropuhelussa taikka yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (1233/2013) tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetussa laissa (449/2007) tarkoitettussa yhteistoimintamenettelyssä yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 7 ja 8 §:ssä tarkoitettut työtehtävät, joissa työnhakija tai työntekijä on joko velvollinen antamaan tai voi suostumuksensa perusteella antaa huumausainetestä koskevan todistuksen työnantajalle. Muissa kuin yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuuluvissa yrityksissä ja julkisoikeudellisissa yhteisöissä työnantajan on ennen päätöksentekoa varattava työntekijöille tai heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluksi huumausainetestien tehtäväkohtaisista perusteista.

Tämä laki tulee voimaan päivänä _____ kuuta 20 ____.

5.

Laki

yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 4 ja 21 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 4 §:n 3 momentti ja 21 §:n 1 momentti, sellaisina kuin ne ovat laissa 1337/2021, seuraavasti:

4 §

Työntekijän henkilötietojen keräämisen yleiset edellytykset ja työnantajan tiedonantovelvollisuus

Henkilötietojen kerääminen työhön otettaessa ja työsuhteen aikana on käsiteltävä yhteistoimintalaissa (1333/2021) tai yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa annetussa laissa (/) tarkoitetussa vuoropuhelussa taikka yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (1233/2013) tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetussa laissa (449/2007) tarkoitetussa yhteistoimintamenettelyssä.

21 §

Yhteistoiminta teknisin menetelmin toteutetun valvonnan ja tietoverkon käytön järjestämisessä

Työntekijöihin kohdistuvan kameravalvonnan, kulunvalvonnan ja muun teknisin menetelmin toteutetun valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja valvonnassa käytettävät menetelmät sekä sähköpostin ja muun tietoverkon käyttö sekä työntekijän sähköpostin ja muuta sähköistä viestintää koskevien tietojen käsittely kuuluvat yhteistoimintalaissa ja yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa annetussa laissa tarkoitetun vuoropuhelun sekä yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa ja työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetussa laissa tarkoitetun yhteistoimintamenettelyn piiriin. Muissa kuin yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuuluvissa yrityksissä ja julkisoikeudellisissa yhteisöissä työnantajan on ennen päätöksentekoa varattava työntekijöille tai heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluiksi edellä mainituista asioista.

Tämä laki tulee voimaan päivänä _____ kuuta 20 ____.

6.

Laki

opintovapaalain 9 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan opintovapaalain (273/1979) 9 §, sellaisena kuin se on laissa 1341/2021,
seuraavasti:

9 §

Jos opintovapaan myöntäminen kaikille sitä hakeneille hakemuksissa tarkoitettuna ajankohtana tuottaisi tuntuva haittaa työnantajan harjoittamalle toiminnalle eikä vapaata voida tästä syystä kaikille myöntää, etusijalle tulee asettaa ammatilliseen koulutukseen ja peruskoulun oppimäärän suorittamiseen hakeutuvat. Jos etusijajärjestystä ei tällä perusteella voida ratkaista, etusija on niillä, jotka ovat saaneet vähiten koulutusta. Työnantajan tulee ennen ratkaisun tekemistä käsitellä asiaa työntekijöiden henkilöstön edustajien kanssa yhteistoimintalain (1333/2021) 2 luvun tai yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa annetun lain (/) 2 luvussa tarkoitetussa vuoropuhelussa taikka työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetussa laissa (449/2007) tarkoitetussa neuvottelumenettelyssä.

Tämä laki tulee voimaan päivänä _____ kuuta 20 ____.

7.

Laki

sähköisen viestinnän palveluista annetun lain 148 ja 153 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan sähköisen viestinnän palveluista annetun lain (917/2014) 148 §:n 2 momentin 1 kohta ja 153 §:n 2 momentti, sellaisina kuin ne ovat laissa 1356/2021, seuraavasti:

148 §

Yhteisötilaajan suunnittelu- ja yhteistoimintavelvoite väärinkäytötapauksissa

Jos yhteisötilaaja on yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuuluva työnantaja, on hänen:
1) käsiteltävä 146–156 §:ssä tarkoitetussa välitystietojen käsittelyssä noudatettavien menettelyjen perusteet ja käytännöt yhteistoimintalain (1333/2021) 2 luvussa tai yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa annetun lain (/) 2 luvussa tarkoitetussa vuoropuhelussa taikka yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (1233/2013) tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetussa laissa (449/2007) tarkoitetussa yhteistoimintamenettelyssä;

153 §

Yhteisötilaajan tiedonantovelvollisuus työntekijöiden edustajalle väärinkäytötapauksissa

Edellä 1 momentissa tarkoitettu selvitys on annettava työ- tai virkaehtosopimuksen perusteella valitulle luottamusmiehelle tai, jos tällaista ei ole valittu, työsopimuslain (55/2001) 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetulle luottamusvaltuutetulle. Jos jonkin henkilöstöryhmän työntekijät eivät ole valinneet luottamusmiestä tai luottamusvaltuutettua, selvitys on annettava yhteistoimintalain 5 §:ssä, työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain 3 §:ssä tai yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa annetun lain 4 §:ssä tarkoitetulle yhteistoimintaedustajalle taikka yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain 6 §:ssä tarkoitetulle edustajalle. Jos näitäkään ei ole valittu, selvitys on annettava kaikille tähän henkilöstöryhmään kuuluville työntekijöille.

Tämä laki tulee voimaan päivänä _____ kuuta 20 ____.

8.

Laki

taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä annetun lain 3 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä annetun lain
(1136/2013) 3 §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on laissa 1343/2021, seuraavasti:

3 §

Koulutussuunnitelma

Yhteistoimintalain (1333/2021) soveltamisalaan kuuluvien yritysten ja yhteisöjen osalta 1 momentissa tarkoitettuna suunnitelmana pidetään mainitun lain 9 §:ssä tarkoitettua työyhteisön kehittämissuunnitelmaa. Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007) soveltamisalaan kuuluvien työnantajien osalta tällaisena suunnitelmana pidetään mainitun lain 4 a §:ssä tarkoitettua henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa ja evankelis-luterilaisen kirkon työnantajien osalta yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa annetun lain (/) 8 §:ssä tarkoitettua työyhteisön kehittämissuunnitelmaa.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

9.

Laki

työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain 140 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain (380/2023) 140 §:n 1 momentin 2 kohta seuraavasti:

140 §

Työvoimaviranomaisen tehtävät muutosturvan toteuttamiseksi

Muutosturvan toteuttamiseksi työvoimaviranomaisen tehtävänä on:

2) avustaa työnantajaa yhteistoimintalain (1333/2021) 21 §:ssä, työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007) 9 §:ssä, yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 25 §:ssä sekä yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa annetun lain (/) 20 §:ssä tarkoitetun toimintasuunnitelman laatimisessa ja toteuttamisessa julkisen työvoimapalvelun osalta;

Tämä laki tulee voimaan päivänä _____ kuuta 20 ____.

10.

Laki

työsopimuslain 7 luvun 13 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 13 §:n 4 momentti, sellaisena kuin se on laissa 1339/2021, seuraavasti:

7 luku

Työsopimuksen irtisanomisperusteet

13 §

Irtisanotun työntekijän työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus

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 yhteistoimintalain (1333/2021) 5 §:n, yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 6 §:n, työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007) 3 §:n tai yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa annetun lain (/) 4 §:n mukaisesti. Henkilöstön edustajan tekemä sopimus sitoo kaikkia niitä työntekijöitä, joita sopimuksen tehneen työntekijöiden edustajan on katsottava edustavan.

Tämä laki tulee voimaan päivänä _____ kuuta 20 _____.

11.

Laki

tuloverolain 80 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan tuloverolain (1535/1992) 80 §:n 8 kohta, sellaisena kuin se on laissa 1360/2021,
seuraavasti:

80 §

Verovapaat vakuutus- ja vahingonkorvaukset

Veronalaisia korvauksia eivät ole:

8) yhteistoimintalain (1333/2021) 44 §:ssä, työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007) 21 §:ssä ja yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 43 §:ssä sekä yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa annetun lain (/) 35 §:ssä tarkoitettu hyvitys, jonka työnantaja on yhteistoimintavelvoitteiden laiminlyönnin johdosta maksanut irtisanotulle, lomautetulle tai osa-aikaistetulle työntekijälle;

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Helsingissä 28.5.2025

Pääministeri

Petteri Orpo

Opetusministeri Anders Adlercreutz

2.

Laki

evankelis-luterilaisen kirkon viranhaltijasta annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan evankelis-luterilaisen kirkon viranhaltijasta annetun lain (653/2023) 42 §:n 3 momentti, 50 §:n 5 momentti ja 57 §:n 2 momentti seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

42 §

42 §

Lomautusmenettely

Lomautusmenettely

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.

Ennakkoselvitystä ei tarvitse esittää, jos työnantajan on yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa annetun lain (/) mukaan esitettävä vastaava selvitys tai neuvoteltava lomauttamisesta viranhaltijoiden tai heidän edustajansa kanssa.

50 §

50 §

Työllistymisvapaa ja työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus

Työllistymisvapaa ja työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus

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

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

57 §

Virkasuhteen päättämismenettely

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.

57 §

Virkasuhteen päättämismenettely

Jos työnantaja on evankelis-luterilaisen kirkon yhteistoiminnasta annetun lain mukaan velvollinen neuvottelemaan taloudellisella tai tuotannollisella perusteella tapahtuvan irtisanomisen perusteesta viranhaltijoiden tai heidän edustajiensa kanssa, työnantajalla ei ole 1 momentissa tarkoitettua velvollisuutta.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

3.

Laki

rikoslain 47 luvun 4 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan rikoslain (39/1889) 47 luvun 4 §, sellaisena kuin se on laissa 1366/2021,
seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

47 luku

47 luku

Työrikoksista

Työrikoksista

4 §

4 §

*Työntekijöiden edustajien oikeuksien
loukkaaminen*

*Työntekijöiden edustajien oikeuksien
loukkaaminen*

Työnantaja tai tämän edustaja, joka ilman laissa säädettyä tai työehto- tai virkaehtosopimuksessa määrättyä perustetta irtisanoo, muuten erottaa tai lomauttaa luottamusmiehen, työsopimuslain (55/2001) 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetun luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun, yhteistoimintalain (1333/2021) 5 luvussa tai yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetussa laissa (335/2007) tarkoitetun henkilöstön tai työntekijöiden edustajan taikka yhteistoimintalain 5 §:ssä tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007) 3 §:ssä tai yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 6 §:n 3 ja 4 momentissa tarkoitetun yhteistoimintaedustajan tai muuttaa hänen työsuhteensa osa-aikaiseksi, on tuomittava, jollei teko ole työsyryntänä rangaistava, *työntekijöiden edustajan oikeuksien loukkaamisesta* sakkoon.

Työnantaja tai tämän edustaja, joka ilman laissa säädettyä tai työehto- tai virkaehtosopimuksessa määrättyä perustetta irtisanoo, muuten erottaa tai lomauttaa luottamusmiehen, työsopimuslain (55/2001) 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetun luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun, yhteistoimintalain (1333/2021) 5 luvussa tai yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetussa laissa (335/2007) tarkoitetun henkilöstön tai työntekijöiden edustajan taikka yhteistoimintalain 5 §:ssä tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007) 3 §:ssä, yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 6 §:n 3 ja 4 momentissa tai *yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa annetun lain (/) 4 §:n 2 ja 3 momenteissa* tarkoitetun yhteistoimintaedustajan tai muuttaa hänen työsuhteensa osa-aikaiseksi, on tuomittava, jollei teko ole työsyryntänä rangaistava, *työntekijöiden edustajan oikeuksien loukkaamisesta* sakkoon.

Voimassa oleva laki

Ehdotus

*Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta
20 .*

4.

Laki

työterveyshuoltolain 11 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työterveyshuoltolain (1383/2001) 11 §:n 4 momentti, sellaisena kuin se on laissa 1346/2021, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

11 §

11 §

*Työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja
päihdeohjelma*

*Työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja
päihdeohjelma*

Jos työnhakijalle tai työntekijälle on tarkoitus tehdä 3 §:n 1 momentin 6 a kohdassa tarkoitettu huumausainetesti, työnantajalla on oltava kirjallinen päihdeohjelma, jonka tulee sisältää työpaikan yleiset tavoitteet ja noudatettavat käytännöt päihteiden käytön ehkäisemiseksi ja päihdeongelmaisten hoitoon ohjaamiseksi. Ohjelma voi olla osa työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa. Ennen ohjelman hyväksymistä työnantajan ja henkilöstön on käsiteltävä yhteistoimintalaissa (1333/2021) tarkoitetussa vuoropuhelussa taikka yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (1233/2013) tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetussa laissa (449/2007) tarkoitetussa yhteistoimintamenettelyssä yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 7 ja 8 §:ssä tarkoitettut työtehtävät, joissa työnhakija tai työntekijä on joko velvollinen antamaan tai voi suostumuksensa perusteella antaa huumausainetestiä koskevan todistuksen työnantajalle. Muissa kuin yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuuluvissa yrityksissä ja julkisoikeudellisissa yhteisöissä työnantajan on ennen päätöksentekoa varattava työntekijöille tai heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluksi

Jos työnhakijalle tai työntekijälle on tarkoitus tehdä 3 §:n 1 momentin 6 a kohdassa tarkoitettu huumausainetesti, työnantajalla on oltava kirjallinen päihdeohjelma, jonka tulee sisältää työpaikan yleiset tavoitteet ja noudatettavat käytännöt päihteiden käytön ehkäisemiseksi ja päihdeongelmaisten hoitoon ohjaamiseksi. Ohjelma voi olla osa työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa. Ennen ohjelman hyväksymistä työnantajan ja henkilöstön on käsiteltävä yhteistoimintalaissa (1333/2021) tai yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa annetun lain (/) 2 luvussa tarkoitetussa vuoropuhelussa taikka yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (1233/2013) tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetussa laissa (449/2007) tarkoitetussa yhteistoimintamenettelyssä yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 7 ja 8 §:ssä tarkoitettut työtehtävät, joissa työnhakija tai työntekijä on joko velvollinen antamaan tai voi suostumuksensa perusteella antaa huumausainetestiä koskevan todistuksen työnantajalle. Muissa kuin yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuuluvissa yrityksissä ja julkisoikeudellisissa yhteisöissä työnantajan on ennen päätöksentekoa varattava työntekijöille tai

Voimassa oleva laki

huumausainetestien
perusteista.

tehtäväkohtaisista

Ehdotus

heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluksi
huumausainetestien tehtäväkohtaisista
perusteista.

Tämä laki tulee voimaan _____ *päivänä* _____ *kuuta*
20 .

5.

Laki

yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 4 ja 21 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 4 §:n 3 momentti ja 21 §:n 1 momentti, sellaisina kuin ne ovat laissa 1337/2021, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

4 §

*Työntekijän henkilötietojen keräämisen
yleiset edellytykset ja työnantajan
tiedonantovelvollisuus*

4 §

*Työntekijän henkilötietojen keräämisen
yleiset edellytykset ja työnantajan
tiedonantovelvollisuus*

Henkilötietojen kerääminen työhön otettaessa ja työsuhteen aikana on käsiteltävä yhteistoimintalaissa (1333/2021) tarkoitetussa vuoropuhelussa taikka yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (1233/2013) tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetussa laissa (449/2007) tarkoitetussa yhteistoimintamenettelyssä.

Henkilötietojen kerääminen työhön otettaessa ja työsuhteen aikana on käsiteltävä yhteistoimintalaissa (1333/2021) tai yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa annetussa laissa (/) tarkoitetussa vuoropuhelussa taikka yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (1233/2013) tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetussa laissa (449/2007) tarkoitetussa yhteistoimintamenettelyssä.

21 §

*Yhteistoiminta teknisin menetelmin toteutetun
valvonnan ja tietoverkon käytön
järjestämisessä*

Työntekijöihin kohdistuvan kameravalvonnan, kulunvalvonnan ja muun teknisin menetelmin toteutetun valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja valvonnassa käytettävät menetelmät sekä sähköpostin ja muun tietoverkon käyttö sekä työntekijän sähköpostin ja muuta sähköistä viestintää koskevien tietojen käsittely kuuluvat yhteistoimintalaissa tarkoitetun vuoropuhelun sekä yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa ja työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta

21 §

*Yhteistoiminta teknisin menetelmin toteutetun
valvonnan ja tietoverkon käytön
järjestämisessä*

Työntekijöihin kohdistuvan kameravalvonnan, kulunvalvonnan ja muun teknisin menetelmin toteutetun valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja valvonnassa käytettävät menetelmät sekä sähköpostin ja muun tietoverkon käyttö sekä työntekijän sähköpostin ja muuta sähköistä viestintää koskevien tietojen käsittely kuuluvat yhteistoimintalaissa ja yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa annetussa laissa tarkoitetun vuoropuhelun sekä yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja

Voimassa oleva laki

kunnassa ja hyvinvointialueella annetussa laissa tarkoitetun yhteistoimintamenettelyn piiriin. Muissa kuin yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuuluvissa yrityksissä ja julkisoikeudellisissa yhteisöissä työnantajan on ennen päätöksentekoa varattava työntekijöille tai heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluiksi edellä mainituista asioista.

Ehdotus

laitoksissa annetussa laissa ja työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetussa laissa tarkoitetun yhteistoimintamenettelyn piiriin. Muissa kuin yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuuluvissa yrityksissä ja julkisoikeudellisissa yhteisöissä työnantajan on ennen päätöksentekoa varattava työntekijöille tai heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluiksi edellä mainituista asioista.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta
20 .

6.

Laki

opintovapaalain 9 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan opintovapaalain (273/1979) 9 §, sellaisena kuin se on laissa 1341/2021,
seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

9 §

Jos opintovapaan myöntäminen kaikille sitä hakeneille hakemusten tarkoittamana ajankohtana tuottaisi tuntuvaa haittaa työnantajan harjoittamalle toiminnalle eikä vapaata voida tästä syystä kaikille myöntää, etusijalle tulee asettaa ammatilliseen koulutukseen ja peruskoulun oppimäärän suorittamiseen hakeutuvat. Jos etusijajärjestystä ei tällä perusteella voida ratkaista, etusija on niillä, jotka ovat saaneet vähiten koulutusta. Työnantajan tulee ennen ratkaisun tekemistä käsitellä asiaa työntekijöiden henkilöstön edustajien kanssa yhteistoimintalain (1333/2021) 2 luvun mukaisessa vuoropuhelussa tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetussa laissa (449/2007) tarkoitettussa neuvottelumenettelyssä.

9 §

Jos opintovapaan myöntäminen kaikille sitä hakeneille hakemuksissa tarkoitettuna ajankohtana tuottaisi tuntuvaa haittaa työnantajan harjoittamalle toiminnalle eikä vapaata voida tästä syystä kaikille myöntää, etusijalle tulee asettaa ammatilliseen koulutukseen ja peruskoulun oppimäärän suorittamiseen hakeutuvat. Jos etusijajärjestystä ei tällä perusteella voida ratkaista, etusija on niillä, jotka ovat saaneet vähiten koulutusta. Työnantajan tulee ennen ratkaisun tekemistä käsitellä asiaa työntekijöiden henkilöstön edustajien kanssa yhteistoimintalain (1333/2021) 2 luvun *tai yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa annetun lain (/) 2 luvussa tarkoitettussa* vuoropuhelussa taikka työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetussa laissa (449/2007) tarkoitettussa neuvottelumenettelyssä.

*Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta
20 .*

7.

Laki

sähköisen viestinnän palveluista annetun lain 148 ja 153 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan sähköisen viestinnän palveluista annetun lain (917/2014) 148 §:n 2 momentin 1 kohta ja 153 §:n 2 momentti, sellaisina kuin ne ovat laissa 1356/2021, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

148 §

*Yhteisötilaajan suunnittelu- ja
yhteistoimintavelvoite
väärinkäytötapauksissa*

Jos yhteisötilaaja on yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuuluva työnantaja, on hänen:

1) käsiteltävä 146–156 §:ssä tarkoitetussa välitystietojen käsittelyssä noudatettavien menettelyjen perusteet ja käytännöt yhteistoimintalain (1333/2021) 2 luvussa tarkoitetussa vuoropuhelussa taikka yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (1233/2013) tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetussa laissa (449/2007) tarkoitetussa yhteistoimintamenettelyssä;

153 §

*Yhteisötilaajan tiedonantovelvollisuus
työntekijöiden edustajalle
väärinkäytötapauksissa*

Edellä 1 momentissa tarkoitettu selvitys on annettava työ- tai virkaehtosopimuksen perusteella valitulle luottamusmiehelle tai, jos tällaista ei ole valittu, työsopimuslain (55/2001) 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetulle

148 §

*Yhteisötilaajan suunnittelu- ja
yhteistoimintavelvoite
väärinkäytötapauksissa*

Jos yhteisötilaaja on yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuuluva työnantaja, on hänen:

1) käsiteltävä 146–156 §:ssä tarkoitetussa välitystietojen käsittelyssä noudatettavien menettelyjen perusteet ja käytännöt yhteistoimintalain (1333/2021) 2 luvussa tai yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa annetun lain (/) 2 luvussa tarkoitetussa vuoropuhelussa taikka yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (1233/2013) tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetussa laissa (449/2007) tarkoitetussa yhteistoimintamenettelyssä;

153 §

*Yhteisötilaajan tiedonantovelvollisuus
työntekijöiden edustajalle
väärinkäytötapauksissa*

Edellä 1 momentissa tarkoitettu selvitys on annettava työ- tai virkaehtosopimuksen perusteella valitulle luottamusmiehelle tai, jos tällaista ei ole valittu, työsopimuslain (55/2001) 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetulle

Voimassa oleva laki

luottamusvaltuutetulle. Jos jonkin henkilöstöryhmän työntekijät eivät ole valinneet luottamusmiestä tai luottamusvaltuutettua, selvitys on annettava yhteistoimintalain 5 §:ssä tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain 3 §:ssä tarkoitetulle yhteistoimintaedustajalle taikka yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain 6 §:ssä tarkoitetulle edustajalle. Jos näitäkään ei ole valittu, selvitys on annettava kaikille tähän henkilöstöryhmään kuuluville työntekijöille.

Ehdotus

luottamusvaltuutetulle. Jos jonkin henkilöstöryhmän työntekijät eivät ole valinneet luottamusmiestä tai luottamusvaltuutettua, selvitys on annettava yhteistoimintalain 5 §:ssä, työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain 3 §:ssä *tai yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa annetun lain 4 §:ssä* tarkoitetulle yhteistoimintaedustajalle taikka yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain 6 §:ssä tarkoitetulle edustajalle. Jos näitäkään ei ole valittu, selvitys on annettava kaikille tähän henkilöstöryhmään kuuluville työntekijöille.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

8.

Laki

taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä annetun lain 3 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä annetun lain (1136/2013) 3 §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on laissa 1343/2021, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

3 §

3 §

Koulutussuunnitelma

Koulutussuunnitelma

Yhteistoimintalain (1333/2021) soveltamisalaan kuuluvien yritysten ja yhteisöjen osalta 1 momentissa tarkoitettuna suunnitelmana pidetään mainitun lain 9 §:n mukaista työyhteisön kehittämissuunnitelmaa. Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007) soveltamisalaan kuuluvien työnantajien osalta tällaisena suunnitelmana pidetään mainitun lain 4 a §:n mukaista henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa.

Yhteistoimintalain (1333/2021) soveltamisalaan kuuluvien yritysten ja yhteisöjen osalta 1 momentissa tarkoitettuna suunnitelmana pidetään mainitun lain 9 §:ssä tarkoitettua työyhteisön kehittämissuunnitelmaa. Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007) soveltamisalaan kuuluvien työnantajien osalta tällaisena suunnitelmana pidetään mainitun lain 4 a §:ssä tarkoitettua henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa ja evankelis-luterilaisen kirkon työnantajien osalta yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa annetun lain (/) 8 §:ssä tarkoitettua työyhteisön kehittämissuunnitelmaa.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

9.

Laki

työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain 140 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain (380/2023) 140 §:n 1 momentin 2 kohta seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

140 §

140 §

*Työvoimaviranomaisen tehtävät
muutosturvan toteuttamiseksi*

*Työvoimaviranomaisen tehtävät
muutosturvan toteuttamiseksi*

Muutosturvan toteuttamiseksi
työvoimaviranomaisen tehtävänä on:

Muutosturvan toteuttamiseksi
työvoimaviranomaisen tehtävänä on:

2) avustaa työnantajaa yhteistoimintalain (1333/2021) 21 §:ssä, työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007) 9 §:ssä sekä yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 25 §:ssä tarkoitetun toimintasuunnitelman laatimisessa ja toteuttamisessa julkisen työvoimapalvelun osalta;

2) avustaa työnantajaa yhteistoimintalain (1333/2021) 21 §:ssä, työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007) 9 §:ssä, yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 25 §:ssä sekä yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa annetun lain (/) 20 §:ssä tarkoitetun toimintasuunnitelman laatimisessa ja toteuttamisessa julkisen työvoimapalvelun osalta;

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

10.

Laki

työsopimuslain 7 luvun 13 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 13 §:n 4 momentti, sellaisena kuin se on laissa
1339/2021, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

7 luku

7 luku

Työsopimuksen irtisanomisperusteet

Työsopimuksen irtisanomisperusteet

13 §

13 §

*Irtisanotun työntekijän työllistymistä edistävä
valmennus tai koulutus*

*Irtisanotun työntekijän työllistymistä edistävä
valmennus tai koulutus*

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 yhteistoimintalain (1333/2021) 5 §:n, yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 6 §:n tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007) 3 §:n mukaisesti. Henkilöstön edustajan tekemä sopimus sitoo kaikkia niitä työntekijöitä, joita sopimuksen tehneen työntekijöiden edustajan on katsottava edustavan.

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 yhteistoimintalain (1333/2021) 5 §:n, yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 6 §:n, työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007) 3 §:n tai yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa annetun lain (/) 4 §:n mukaisesti. Henkilöstön edustajan tekemä sopimus sitoo kaikkia niitä työntekijöitä, joita sopimuksen tehneen työntekijöiden edustajan on katsottava edustavan.

*Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta
20 .*

11.

Laki

tuloverolain 80 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan tuloverolain (1535/1992) 80 §:n 8 kohta, sellaisena kuin se on laissa 1360/2021,
seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

80 §

80 §

Verovapaat vakuutus- ja vahingonkorvaukset

Verovapaat vakuutus- ja vahingonkorvaukset

Veronalaisia korvauksia eivät ole:

Veronalaisia korvauksia eivät ole:

8) yhteistoimintalain (1333/2021) 44 §:ssä ja työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007) 21 §:ssä sekä yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 43 §:ssä tarkoitettu hyvitys, jonka työnantaja on yhteistoimintavelvoitteiden laiminlyönnin johdosta maksanut irtisanotulle, lomautetulle tai osa-aikaistetulle työntekijälle;

8) yhteistoimintalain (1333/2021) 44 §:ssä, työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007) 21 §:ssä ja yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 43 §:ssä sekä yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa annetun lain (/) 35 §:ssä tarkoitettu hyvitys, jonka työnantaja on yhteistoimintavelvoitteiden laiminlyönnin johdosta maksanut irtisanotulle, lomautetulle tai osa-aikaistetulle työntekijälle;

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .