

Kirkkohallituksen esitys 3/2023 kirkolliskokoukselle laiksi yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa ja siihen liittyviksi laeiksi

DKIR/680/00.08.00/2021

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi laki yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa. Lailla korvattaisiin voimassa olevat Kirkon virka- ja työehtosopimukset Kirkon yhteistoiminnasta sekä Kirkon henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämissopimus. Lisäksi ehdotetaan muutoksia evankelis-luterilaisen kirkon viranhaltijasta annettuun lakiin ja eräisiin muihin lakeihin.

Esityksellä lisättäisiin ja vahvistettaisiin henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia ja tiedonsaantia. Ehdotettu laki vastaisi pitkälti yrityksiä ja yhteisöjä koskevaa yhteistoimintalakeja kuitenkin siten, että kirkon työnantajien luonne viranomaistoimijoina on otettu huomioon.

Työnantajan ja henkilöstön edustajan olisi käytävä säännönmukaista vuoropuhelua. 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. Osana vuoropuhelua työnantaja laatisi yhteistyössä henkilöstön edustajan kanssa työyhteisön kehittämissuunnitelman työyhteisön suunnitelmalliseksi ja pitkäjänteiseksi kehittämiseksi.

Työnantajan työjohtovallan piiriin kuuluvista olennaisista henkilöstövaikutuksista sekä työvoiman käytön vähentämisestä olisi käytävä muutosneuvottelut. Esityksessä parannetaan henkilöstön edustajan oikeutta tehdä neuvotteluiden kuluessa ehdotuksia ja esittää vaihtoehtoisia ratkaisuja sekä täsmennettäisiin neuvotteluiden käynnistämisen ajankohtaa.

Lakiin sisältyisi myös seuraamusjärjestelmä, joka yhtenäistettäisiin muiden yhteistoimintaa koskevien lakien kanssa. Lain seuraamusjärjestelmä rakentuisi osin siviilioikeudelliselle hyvitysseuraukselle ja osin rikosoikeudelliselle seuraukselle.

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

Ehdotetut lait on tarkoitettu tulemaan voimaan 1.1.2025.

SISÄLLYSLUETTELO

ESITYKSEN PÄÄASIAALLINEN SISÄLTÖ.....	1
SISÄLLYSLUETTELO.....	2
PERUSTELUT.....	5
1 Asian tausta ja valmistelu	5
1.1 Tausta.....	5
1.2 Valmistelu	5
2 Nykytila ja sen arviointi	6
2.1 Kirkon yhteistoimintasopimus	6
2.2 Laki evankelis-luterilaisen kirkon virkaehtosopimuksista ja laki evankelis-luterilaisen kirkon työehtosopimuksista	8
2.3 Henkilöstön osallistumisjärjestelmiä koskeva lainsäädäntö	9
2.3.1 Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa.....	9
2.3.2 Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella.....	10
2.3.3 Yhteistoimintalaki.....	10
2.4 Euroopan unionin lainsäädäntö	13
2.4.1 Yhteistoimintamenettelydirektiivi	13
2.4.2 Euroopan unionin perusoikeuskirja	14
2.5 Muu kansainvälinen sääntely	14
2.5.1 Euroopan sosiaalinen peruskirja	14
2.5.2 Kansainvälisen työjärjestön yleissopimus 158	15
3 Tavoitteet	16
4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset	17
4.1 Keskeiset ehdotukset.....	17
4.1.1 Soveltamisala	17
4.1.2 Jatkuva vuoropuhelu	18
4.1.3 Työyhteisön kehittämissuunnitelma	19
4.1.4 Neuvotteluvaikeudet muutostilanteissa	20
4.1.5 Henkilöstön tiedonsaannin ja vaikutusmahdollisuuksien turvaaminen	21
4.1.6 Seuraamusjärjestelmä.....	21
4.2 Pääasialliset vaikutukset	22
4.2.1 Taloudelliset vaikutukset	22
4.2.2 Vaikutukset viranomaistoimintaan	24
4.2.3 Vaikutukset henkilöstöön.....	25
5 Muut toteuttamisvaihtoehdot	26

5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset.....	26
5.1.1 Sääntelytavan valinta	26
5.1.2 Vaihtoehtoiset sääntelymallit	27
5.1.3 Soveltamisala	28
5.2 Pohjoismainen lainsäädäntö	30
5.2.1 Ruotsi	30
5.2.2 Norja.....	30
6 Lausuntopalaute	31
7 Säännöskohtaiset perustelut	35
7.1 Laki yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa.....	35
1 luku Yleiset säännökset	35
2 luku Jatkuva vuoropuhelu	41
3 luku Muutosneuvottelut.....	57
4 luku Liikkeen luovutus ja organisaatorakenteen muutos	72
5 luku Erinäiset säännökset	74
7.2 Laki evankelis-luterilaisen kirkon viranhaltijasta annetun lain muuttamisesta	83
7.3 Laki rikoslain 47 luvun 4 §:n muuttamisesta	84
7.4 Laki työterveyshuoltolain 11 §:n muuttamisesta	84
7.5 Laki yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 4 ja 21 §:n muuttamisesta	85
7.6 Laki opintovapaalain 9 §:n muuttamisesta.....	85
7.7 Laki sähköisen viestinnän palveluista annetun lain 148 ja 153 §:n muuttamisesta	85
7.8 Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä annetun lain 3 §:n muuttamisesta.....	86
7.9 Laki työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain 140 §:n muuttamisesta	86
7.10 Laki työsopimuslain 7 luvun 13 §:n muuttamisesta.....	86
7.11 Laki tuloverolain 80 §:n muuttamisesta.....	86
8 Lakia alemman asteinen sääntely.....	86
9 Voimaantulo.....	87
10 Suhde perustuslakiin ja säätämisenjärjestys	87
LAKIEHDOTUKSET.....	89
1. Laki yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa.....	89
2. Laki evankelis-luterilaisen kirkon viranhaltijasta annetun lain muuttamisesta	103
3. Laki rikoslain 47 luvun 4 §:n muuttamisesta	104
4. Laki työterveyshuoltolain 11 §:n muuttamisesta	105
5. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 4 ja 21 §:n muuttamisesta.....	106

6. Laki opintovapaalain 9 §:n muuttamisesta.....	107
7. Laki sähköisen viestinnän palveluista annetun lain 148 ja 153 §:n muuttamisesta	108
8. Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä annetun lain 3 §:n muuttamisesta.....	109
9. Laki työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain 140 §:n muuttamisesta	110
10. Laki työsopimuslain 7 luvun 13 §:n muuttamisesta.....	111
11. Laki tuloverolain 80 §:n muuttamisesta.....	112
LIITTEET	113
RINNAKKAISTEKSTIT.....	113
2. Laki evankelis-luterilaisen kirkon viranhaltijasta annetun lain muuttamisesta	113
3. Laki rikoslain 47 luvun 4 §:n muuttamisesta	115
4. Laki työterveyshuoltolain 11 §:n muuttamisesta	116
5. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 4 ja 21 §:n muuttamisesta.....	118
6. Laki opintovapaalain 9 §:n muuttamisesta.....	120
7. Laki sähköisen viestinnän palveluista annetun lain 148 ja 153 §:n muuttamisesta	121
8. Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä annetun lain 3 §:n muuttamisesta.....	123
9. Laki työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain 140 §:n muuttamisesta	124
10. Laki työsopimuslain 7 luvun 13 §:n muuttamisesta.....	125
11. Laki tuloverolain 80 §:n muuttamisesta.....	126

PERUSTELUT

1 Asian tausta ja valmistelu

1.1 Tausta

Kirkon virka- ja työehtosopimukseen kuuluvassa Kirkon yhteistoimintasopimuksessa on sovittu työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta ja työsuojelun yhteistoiminnasta Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa ja sen seurakunnissa. Sopimus on evankelis-luterilaisen kirkon virkaehtosopimuksista annetun lain (968/1974) 3 §:n 4 momentin mukainen yleissopimus yhteistoiminnasta sekä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006, työsuojelun valvontalaki) 23 §:n 1 ja 2 momentissa tarkoitettu sopimus.

Muussa julkishallinnossa työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta säädetään yleensä lailla. Yhteistoiminnasta säädetään esimerkiksi yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (1233/2013) ja työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetussa laissa (449/2007). Yhteistoiminnasta yksityisellä sektorilla keskeinen laki on 1 päivänä tammikuuta 2022 voimaan tullut yhteistoimintalaki (1333/2021).

Esitystä valmistelleessa työryhmässä päädyttiin 22.11.2021 siihen, että vaikka yhteistoimintaa kirkossa on voitu toteuttaa nykyisillä sopimusjärjestelyillä ja nykyinen järjestely ei ole yhteistoimintamenettelydirektiivin vastainen, ei kuitenkaan ole olemassa erityisiä perusteita sille, että kirkon viranhaltijoiden ja työntekijöiden yhteistoiminnasta säätämisen osalta poikettaisiin muusta julkisesta sektorista.

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on tämän jälkeen 8.12.2021 julkaisemassaan mietinnössä TyVM 18/2021 vp hallituksen esityksestä eduskunnalle yhteistoimintalaksi ja siihen liittyviksi laeiksi (HE 159/2021 vp) todennut seuraavan:

”Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta kiinnittää huomiota siihen, että ehdotettua yhteistoimintalakia ei soveltamisalaa koskevan 2 §:n perusteella sovelleta evankelis-luterilaisessa kirkossa eikä ortodoksissa kirkossa, joissa yhteistoiminta perustuu nykyisin ainoastaan työ- tai virkaehtosopimuksen määräyksiin.

Hallituksen esityksen mukaan (HE 159/2021 vp, s. 59) soveltamisalaa ei esityksen valmistelussa laajennettu koskemaan evankelis-luterilaista ja ortodoksista kirkkoa, koska kyseessä on yksityisen sektorin yhteistoimintalaki. Yhteistoiminnan sääntelyssä on omaksuttu sektorikohtainen sääntely siten, että yksityisen sektorin, kuntien ja valtion osalta yhteistoiminnasta on säädetty eri laeissa. Kirkkojen osalta työnantajan ja henkilöstön yhteistoiminnan sääntelytarvetta on tarkoitus esityksen mukaan arvioida erikseen.

Valiokunta pitää tärkeänä, että yhteistoiminnasta sääntely ulotetaan myös evankelis-luterilaiseen kirkkoon ja ortodoksiseen kirkkoon ja edellyttää lainvalmistelun aloittamista.” Eduskunta ei kuitenkaan sisällyttänyt asiasta lausumaa päätöksensä yhteyteen.

1.2 Valmistelu

Lakiehdotusta on valmisteltu työryhmässä, johon on kuulunut sekä työnantajan että henkilöstöjärjestöjen edustajia. Työryhmä aloitti työnsä syyskuussa 2021. Työryhmän ensimmäisenä tavoitteena oli ratkaista, onko yhteistoiminnasta kirkossa tarpeen säätää lailla vai onko asiasta sopiminen

edelleen tarkoituksenmukainen ratkaisu. Työryhmä päätyi ratkaisuun, jonka mukaan ei ole perusteltua poiketa muusta julkisesta sektorista. Sen vuoksi työryhmä ryhtyi valmistelemaan uutta erillislakia yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa.

Lakiluonnoksesta pyydettiin lausuntoa yhteensä 81 seurakunnalta ja seurakuntayhtymältä sekä hiipakuntien tuomiokapituleilta, neljältä ministeriöltä ja työmarkkinaosapuolilta. Saatujen lausuntojen perusteella luonnokseen tehtiin muutoksia muun muassa ottamalla huomioon eduskunnan 2.3.2023 hyväksymän uuden kirkkolain (652/2023) ja siihen liittyvät lait, tarkentamalla ehdotettua rangaitussäännöstä, ehdottamalla muutoksia joukkoon lakeja, joissa viitataan yhteistoimintamenettelyä ohjaaviin lakeihin sekä selkeyttämällä ja vahvistamalla ehdotusten perusteluja.

Kirkon laintarkastustoimikunta on antanut ehdotuksesta lausunnon, joka on otettu huomioon tarvittavilta osin. Lisäksi uusi laki työvoimapalvelujen järjestämisestä (380/2023) tulee voimaan 1.1.2025. Samalla julkisista työvoima- ja yrityspalveluista annettu laki (916/2012) kumoutuu. Työvoimapalveluiden siirtyessä kuntien vastuulle työ- ja elinkeinotoimistot lakkautetaan ja niiden sijasta puhutaan työvoimaviranomaisesta. Ehdotetuissa säännöksissä ja perusteluissa on otettu huomioon tapahtuva muutos.

2 Nykytila ja sen arviointi

2.1 Kirkon yhteistoimintasopimus

Kirkon yhteistoimintasopimus on yksi kirkon virka- ja työehtosopimuksista. Yhteistoimintasopimuksessa on sovittu työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta ja työsuojelun yhteistoiminnasta Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa ja sen seurakunnissa.

Kirkon yhteistoimintasopimuksen tarkoitus on edistää työnantajan sekä viranhaltijan ja työntekijän välistä vuorovaikutuksellista yhteistoimintaa sekä näiden osallistumista ja vaikuttamista työtä ja työpaikkaa sekä työn turvallisuutta ja terveellisyttä koskevien asioiden käsittelyyn. Yhteistoimintaa edistämällä pyritään kehittämään samanaikaisesti kestäväää ja tuloksellista toimintaa sekä työelämän laatua. Sopimus sisältää määräykset jatkuvasta yhteistoiminnasta, yhteistoimintamenettelystä työvoiman käytön vähentämiseen liittyvissä tilanteissa (tuta-menettely), yhteistoimintaorganisaatiosta sekä työsuojelupäälliköstä ja työsuojeluvaltuutetusta ja työntekijöiden edustajien etuuksista.

Jo nykyisin on kirkon työnantajalla Kirkon yhteistoimintasopimuksen perusteella laaja velvollisuus käsitellä yhteistoiminnassa monenlaisia asioita henkilöstön kanssa. Työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain perusteella työnantajan on käsiteltävä Kirkon yhteistoimintasopimuksen 3 § 1 momentissa sovitut asiat, jotka perustuvat kyseisen lain velvoitteisiin.

Lisäksi Kirkon yhteistoimintasopimuksen 3 § 2 momentin perusteella työnantajan on käsiteltävä henkilöstön kanssa henkilöstön asemaan olennaisesti vaikuttavat kehittämishankkeet, muutokset työtehtävissä, työmenetelmissä ja tehtävien tai työtilojen järjestelyissä. Organisaation ja toiminnan uudelleen järjestäminen ja niiden periaatteet, jos asialla voi olla olennaisia henkilöstövaikutuksia sekä henkilöstöhallinnon ja henkilöstön kehittämisen periaatteet ja menettelytavat sekä työyhteisön sisäisen tiedotuksen ja vuorovaikutuksen periaatteet kuuluvat jatkuvassa yhteistoiminnassa käsiteltäviin asioihin. Kirkon yhteistoimintasopimuksessa on sovittu tarkasti jatkuvaa yhteistoimintaa koskevista menettelytavoista.

Yhteistoiminnasta sopiminen on ratkaisu, jossa on nähty sekä etuja että puutteita. Etuna on pidetty sitä, että nykyinen yhteistoimintaa koskeva virka- ja työehtosopimus on ollut kirkon paikallisen

toimintakentän huomioiva ratkaisu. Sopimusratkaisun hyvänä puolena on pidetty sitä, että sopiminen on nopeampaa ja joustavampaa ja lainsäädännön pitäisi olla viimesijainen toimintatapa. Työehtosopimusten kokonaisuutta on myös pidetty parhaiten hahmotettavana, kun siinä sovitaan myös yhteistoiminnasta. Virka- ja työehtosopimuksella on toteutettu myös työsuojelua koskevat yhteistoimintavelvoitteet. 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 tulee erimielisyyttä sopimuskohdan tulkinnasta, voidaan asia riitauttaa heti paikallisesti ja päätyä aina työtuomioistuimeen asti hakemaan ratkaisua. Työtuomioistuin voi määrätä hyvityssakon työnantajalle.

Henkilöstöjärjestöjen näkemyksen mukaan Kirkon yhteistoimintasopimuksessa on sisällöllisiä puutteita muun muassa neuvotteluelvoitteen 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 ja viranhaltijoiden sekä työntekijöiden ehdotusten 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 rangaitussäännöksiä tai mahdollisuutta uhkasakkoon sen varalta, että neuvotteluelvoitteita ei noudatetaisi. Sopimus ei myöskään sisällä työntekijän tai viranhaltijan oikeutta saada hyvitystä, jos työnantaja on menetellyt yhteistoimintaa koskevien määräysten vastaisesti tai laiminlyönyt niiden noudattamista.

Kirkon yhteistoimintasopimuksen lisäksi yhteistoimintamenettelyissä on otettava huomioon Kirkon henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämissopimus 18.3.2014 (myöhemmin *ammattillisen osaamisen kehittämissopimus*). Se velvoittaa työnantajaa laatimaan viranhaltijoiden ja työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämiseksi koulutussuunnitelman, jonka keskeisimpänä sisältönä on arvio ammatillisen osaamisen vaatimusten muutoksista ja siihen perustuva suunnitelma henkilöstöryhmittäin. Koulutussuunnitelma on laadittava, jos seurakunnan henkilöstön lukumäärä on säännöllisesti vähintään 20.

Koulutussuunnitelman laatiminen on edellytyksenä sille, että työnantajalle voidaan maksaa koulutuskorvausta. Koulutussuunnitelman laatimisesta taloudellisen kannusteen saamiseksi säädetään taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä annetun lain (1136/2013)3 §:ssä. Koulutuksen korvaamisesta annetussa laissa (1140/2013) puolestaan säädetään koulutuskorvauksen määrästä. Lain 5 §:n 5 momentin mukaan koulutuskorvaukseen oikeuttaa enintään kolme koulutuspäivää viranhaltijaa tai työntekijää kohti kalenterivuodessa. Kirkon virka- ja työehtosopimuksen liite 12, ammatillisen osaamisen kehittämissopimus, jää tarpeettomaksi, kun ehdotettu laki tulee voimaan.

Kirkon yhteistoimintasopimus sisältää myös työturvallisuutta ja työsuojelua koskevia määräyksiä, koska se on toiminut työsuojelun valvontalain mukaisena tarkentavana sopimuksena. Ehdotettu laki ei sisällä vastaavia säännöksiä, koska työsuojelun valvontalain 23 §:n 1 ja 2 momentin sekä 24 §:n mukaan työsuojelun yhteistoiminnan järjestämisestä voidaan tietyiltä osin sopia kirjallisella sopimuksella, jonka osapuolina ovat työnantajien ja työntekijöiden valtakunnalliset yhdistykset.

Keva on julkaissut tutkimuksen Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2020 (Kevan tutkimuksia 1/2021). Tutkimuksen mukaan julkisen alan työyhteisöjen ilmapiiriä pidetään hyvänä tai erinomaisena ammattialasta riippumatta. Niin ikään kirkon alan työntekijät kertoivat luottavansa ihmisiin työyhteisöissään. Tutkimuksessa on vuodesta toiseen noussut esiin julkisen työn merkityksellisyys ja työyhteisöjen hyvä ilmapiiri sekä luottamus. Myös esihenkilöiden toimintaan ollaan tavallisesti varsin tyytyväisiä ja tyytyväisyys näyttää kaikilla julkisen alan sektoreilla lisääntyneen ensimmäisenä koronavuonna. Kirkon alalla esihenkilöt osaavat käsitellä henkilöstön kanssa työhön liittyviä muutoksia aiempaa paremmin. Monet työn voimavaratekijöistä toistuvat riippumatta siitä, missä ammatissa vastaaja työskentelee.

Koronan aiheuttamassa poikkeustilanteessakin julkisen alan henkilöstö oli varsin tyytyväinen esihenkilöiden toimintaan. Kirkon alalla kaksi kolmesta työntekijästä oli tyytyväinen esihenkilönsä johtamistapaan ja yhtä suuri osuus arvioi esihenkilön toimivan puolueettomasti ja oikeudenmukaisesti. Myönteiset kokemukset korostuivat etätyöntekijöillä, esimerkiksi hallinto- ja toimistotyössä.

2.2 Laki evankelis-luterilaisen kirkon virkaehtosopimuksista ja laki evankelis-luterilaisen kirkon työehtosopimuksista

Kirkon virkaehtosopimuksista on säädetty erillislaki, laki evankelis-luterilaisen kirkon virkaehtosopimuksista. Erillislaissa säädetään neuvotteluista evankelis-luterilaisten seurakuntien viranhaltijoiden palvelussuhteen ehtojen vahvistamiseksi virkaehtosopimuksin ja työrauhan turvaamiseksi. Laki koskee vastaavasti myös kirkkoa tai seurakuntayhtymää taikka niiden viranhaltijoita.

Laissa luodaan perusta kirkon virkaehtosopimukselle ja siitä neuvottelemiselle. Laki sisältää tarkempaa sääntelyä siitä, mistä virkaehtosopimuksissa voidaan sopia, ketkä ovat neuvottelu- ja sopimusosapuolina ja ketkä ovat virkaehtosopimukseen sidottuja. Neuvottelu- ja sopimusosapuolina ovat lain mukaan kirkon työmarkkinalaitos ja viranhaltijajyhdistys.

Laissa säädetään myös sopimuksen irtisanomisesta sekä työrauhasta, työtaistelutoimenpiteistä ja suojelutyöstä. Jälkivaikutusta koskevan säännöksen mukaan virkaehtosopimuksessa määrättyjä palvelussuhteen ehtoja on sopimuksen voimassaolon lakattuakin noudatettava, kunnes uusi sopimus on tullut voimaan.

Lain mukaan kirkon työmarkkinalaitos on velvollinen valvomaan lain säännösten ja virkaehtosopimuksen määräysten noudattamista. Työtuomioistuimien voi puolestaan tuomita virkaehtosopimukseen sidotun maksamaan virkaehtosopimuksen rikkomisesta hyvityssakon ja olennaisissa sopimusrikkomustapauksissa jopa julistaa sopimuksen heti purkautuneeksi.

Neuvottelumenettelystä sekä työrauhan turvaamista tarkoittavasta tai muusta sellaisesta menettelystä voidaan tehdä erillinen sopimus, joka on lain määritelmän mukaan pääsopimus. Laissa säädetään nimenomaisesti myös oikeudesta tehdä erillinen sopimus henkilöstöasioiden hoitamisessa noudatettavasta seurakunnan tai seurakuntayhtymän ja viranhaltijoiden yhteistoimintaa koskevasta menettelystä. Tätä kutsutaan laissa yleissopimukseksi.

Yhteistoimintaa koskevasta menettelystä sopimisesta säädetään lain 3 §:n 4 momentissa. Momenttia on muutettu 1.3.1999 voimaan tulleella lailla. Ennen lain voimaantuloa oli tehty sopimus, jossa oli

koottu yhteen työsuojelua ja työpaikkademokratiaa koskevat sopimukset. Sopimus oli kuitenkin sitova vain työsuojelua koskevien määräysten osalta ja muilta osin suositus sopimus. Lainmuutoksella mahdollistettiin se, että työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta voitiin tehdä sitovia sopimuksia, jotka voidaan rinnastaa oikeusvaikutuksiltaan pääsopimukseen. Tavoitteena oli yhteistoiminnan kehittäminen ja tehostaminen sekä sopimuskäytännön selkiintyminen. Säännös vastasi sisällöltään valtion virkaehtosopimuslain ja kunnallisen virkaehtosopimuslain vastaavia säännöksiä. Pykälään lisättiin samojen lakien mallin mukaan myös 5 momentti, jonka tarkoituksena oli antaa yleissopimukselle virkaehtosopimuksen luonne. Nykyinen yhteistoimintasopimusta koskeva menettely on siten säädetty silloin voimassa olleiden valtiota ja kuntaa koskevien mallien mukaisesti.

Kirkon työehtosopimuksia koskee evankelis-luterilaisen kirkon työehtosopimuksista annettu laki (829/2005). Lyhyt laki sisältää kaksi pykälää, joissa säädetään siitä, että kirkon työmarkkinalaitos tekee työehtosopimuksen evankelis-luterilaisen kirkon, seurakunnan tai seurakuntayhtymän puolesta. Sen mukaan työmarkkinalaitos voi myös valtuuttaa seurakunnan, seurakuntayhtymän tai kirkon viranomaisen tekemään työehtosopimuksen puolestaan työmarkkinalaitoksen määrittämässä rajoissa. Vastaava säännös sisältyy myös virkaehtosopimuslakiin.

2.3 Henkilöstön osallistumisjärjestelmiä koskeva lainsäädäntö

2.3.1 Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa

Yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annettua lakia sovelletaan työnantajan ja henkilöstön yhteistoimintaan valtion virastoissa ja laitoksissa sekä valtion liikelaitoksissa, jollei liikelaitos ole 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. Kyseisten työnantajien palveluksessa on aina enemmän kuin 20 henkilöä.

Ensimmäinen laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa (651/1988) tuli voimaan 1.10.1988. Sen esitöiden mukaan valtionhallinnossa henkilöstön määrää koskevalla rajauksella ei katsottu olevan käytännön merkitystä. Siten yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annettua lakia ehdotettiin sovellettavaksi kaikissa valtion virastoissa ja laitoksissa niiden koosta riippumatta (HE 190/1987 vp, s.11). Vielä 1980-luvulla valtion virastojen määrä oli huomattavasti suurempi kuin nykyään ja virastot saattoivat olla henkilöstömäärältään hyvinkin pieniä. Toisaalta jo vuonna 1974 oli tehty päätös virastodemokratian valmistelusta valtionhallinnossa. Sen mukaan kunkin viraston tehtävänä oli ollut yhteistyössä henkilöstöjärjestöjen kanssa laatia virastodemokratiaohjesääntö, jossa oli määritelty osallistumismuotoina esimerkiksi henkilöstöneuvosto, yhteistyökomitea ja henkilöstön edustus kollegiaalisissa päätöksentekokelemissä (HE 190/1987 vp, s. 11).

Nykyisen lain tavoitepykälän 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.

Lailla on haluttu uudistaa ja selkeyttää valtion työpaikoilla toteutettavan yhteistoiminnan menettelytapoja ja sisältöä. Siihen on myös sisällytetty säännöksiä, jotka aiemmin olivat keskustason sopimuksissa. Laissa korostetaan työelämän laadun ja henkilöstön työhyvinvoinnin edistämistä yhteistoiminnan kautta. Lisäksi sillä edistetään henkilöstön mahdollisuuksia osallistua ja vaikuttaa päätöksiin niiden valmisteluvaiheessa.

Laissa käytetään yhteistoiminnan toteuttamisen muodoista kahta alakäsitettä, jotka ovat yhteistointamenettely ja yhteistointaneuvottelu. Yhteistointaneuvottelu on tarkemmin menettelyiltään ja erityisiltä määrärajoiltaan säädelty. Käsitteillä on haluttu selkiyttää lakiin sisältyviä menettelyllisiä eroja erityyppisten asioiden käsittelyssä. Jako ilmenee myös lain rakenteessa, joka on jaettu yhteistointamenettelyn ja yhteistointaneuvottelujen sääntelyyn.

Laissa säädetään erikseen yhteistointamenettelystä valtionhallintoa ja yhtä tai useampaa hallinnon alaa koskevissa asioissa. Lisäksi se sisältää kaikkia yhteistoiminnan muotoja koskevia säännöksiä muun muassa kirjaamisesta, tiedottamisesta ja salassapitovelvollisuudesta. Laissa säädetään myös hyvityksestä ja sen suuruudesta sekä sanktioista.

2.3.2 Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoinnasta kunnassa ja hyvinvointialueella

Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoinnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain tarkoituksena on edistää työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistointaa kunnassa ja hyvinvointialueella. Lain tavoitepykälän mukaan 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 tuoksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua.

Lakia sovelletaan työnantajan ja henkilöstön väliseen yhteistointaan kunnassa, kuntayhtymässä, hyvinvointialueella ja hyvinvointiyhtymässä. Lain soveltamisalaa ei ole rajoitettu työnantajan palveluksessa olevan henkilöstön mukaan. Kyseisten työnantajien palveluksessa on aina enemmän kuin 20 henkilöä. Laissa säädetään muun muassa yhteistoiminnan osapuolista, yhteistoiminnan menettelytavoista ja periaatteista, siinä käsiteltävistä asioista ja hyvityksestä. Siihen sisältyy myös rangaistussäännös, jossa säädetään sanktiosta työnantajalle, joka ei noudata yhteistointamenettelyä.

2.3.3 Yhteistointalaki

Uusi yhteistointalaki on tullut voimaan 1 päivänä tammikuuta 2022. Yhteistointalaki on korvannut yhteistoinnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) sekä henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetun lain (725/1990).

Lakia sovelletaan taloudellista toimintaa harjoittaviin yrityksiin ja yhteisöihin, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä säännöllisesti on vähintään 20. Lakia ei sovelleta viranomaistointaan, joka ei ole luonteeltaan taloudellisen toiminnan harjoittamista. Lakia ei sovelleta muun muassa kuntien, kuntayhtymien tai hyvinvointialueiden eikä evankelis-luterilaisen tai ortodoksisen kirkon virastoihin tai laitoksiin.

Vuoden 2021 tietojen mukaan henkilöstömäärältään alle 20 hengen yrityksiä oli yhteensä 351 112 ja niissä työskenteli 504 140 henkilöä (34 % yritysten palveluksessa olevista). Henkilöstömäärältään yli 20 hengen yrityksiä oli puolestaan 9 957, ja niissä työskenteli 990 724 henkilöä (66 % yritysten palveluksessa olevista).¹

Lain 3 §:ssä säädetään poikkeuksista soveltamisalaan. Jos yritys tai yhteisö on aatteellinen, taiteellinen, tieteellinen, uskonnollinen tai muuten tunnustuksellinen, lain säännöksiä ei sovelleta yrityksen tai yhteisön tarkoitusta eikä aatteellisia tai vastaavia tavoitteita koskeviin ratkaisuihin eikä näiden ratkaisujen valmisteluun. Pykälän esitöiden mukaan pykälästä johtuu, että esimerkiksi humanitäärisen järjestön avustustoiminnan kohteista päättäminen tai niissä tapahtuvat muutokset eivät kuuluisi lain 2 luvussa tarkoitetun vuoropuhelun tai lain 3 luvussa säädettyjen muutosneuvottelujen piiriin. Jos tällaisista ratkaisuista aiheutuisi kuitenkin sellaisia henkilöstövaikutuksia, jotka johtaisivat irtisanomisiin, lomauttamisiin tai osa-aikaistamisiin taikka vaikuttaisivat olennaisesti esimerkiksi työtehtäviin tai töiden järjestelyihin, olisi mainituista henkilöstövaikutuksista käytävä muutosneuvottelut. Vaikka aatteellisen, poliittisen tai muun vastaavanlaisen säännöksessä tarkoitetun yrityksen tai yhteisön toiminnan luonnetta tai sen tarkoitusta koskevaa ratkaisua ei käsitellä vuoropuhelussa tai muutosneuvotteluissa, voi se siitä huolimatta käydä välillisesti ilmi vuoropuhelun tai muutosneuvotteluiden taustalla.

Keskeisenä velvoitteena laissa on jatkuvan vuoropuhelun käyminen työpaikoilla. Sitä koskeva sääntely sisältyy 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. Lain 8 §:n mukaan 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 kehittämisestä;
- 5) työhyvinvoinnin ylläpitämisestä ja edistämisestä siltä osin kuin asiaa ei käsitellä muun lainsäädännön nojalla;
- 6) 12 §:ssä säädettyistä muusta lainsäädännöstä johtuvista asioista.

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.

Lain 2 luku sisältää lisäksi jatkuvan vuoropuhelun käymistä määrittelevää tarkempaa sääntelyä, joka koskee säännöllisesti annettavia tietoja ja muita annettavia tietoja sekä muusta lainsäädännöstä johtuvia vuoropuhelussa käsiteltäviä asioita. Henkilöstön edustajalla on myös oikeus pyytää ja

¹ HE 159/2021 vp, s. 49 ja 50.

saada muutakin tietoa, jota voidaan pitää tarpeellisena vuoropuhelun kannalta. Luvussa säädetään myös vuoropuhelun aloitteesta, kirjaamisesta ja tiedottamisesta. Lisäksi keskeinen on 9 §, jonka mukaan työnantajan on laadittava yhteistyössä henkilöstön edustajan kanssa työyhteisön kehittämissuunnitelma nykytilasta, ennakoitavista kehityskuluista sekä toimenpiteistä henkilöstön osaamisen kehittämiseksi ja työhyvinvoinnin edistämiseksi. Suunnitelma on luonteeltaan dynaamisesti ylläpidettävä ja sitä on tarkasteltava säännönmukaisesti osana vuoropuhelua. Osittain vastaavan tyyppisen suunnitelman tekemiseen kirkossa velvoittaa nykyisin myös ammatillisen osaamisen kehittämissopimus.

Jatkuvan vuoropuhelun lisäksi yhteistoimintalaissa säädetään muutostilanteita koskevista neuvotteluista, joita kutsutaan muutosneuvotteluiksi. Näitä koskeva sääntely sisältyy 3 lukuun. Muutosneuvotteluita tulee lain mukaan käydä työvoiman käytön vähentämisen ja muiden olennaisten henkilövaikutusten johdosta. Lain 16 §:n mukaan muutosneuvotteluvelvoitteen piiriin kuuluu työnantajan taloudellisella tai tuotannollisella perusteella harkitsema yhden tai useamman työntekijän irtisanominen, lomauttaminen, osa-aikaistaminen ja työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen.

Mainitussa 16 §:ssä säädetään myös, että muutosneuvotteluvelvoitteen piiriin kuuluvat 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;
- 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 §). Laissa säädetään tarkemmin muutosneuvotteluiden ajoittamisesta, osapuolista ja sisällöstä ja neuvotteluissa esitettävistä ehdotuksista sekä neuvotteluvelvoitteen täyttymisestä ja neuvotteluiden kirjaamisesta (17, 18, 20 ja 22–24 §). Lisäksi työnantaja veloitetaan antamaan tiettyissä tilanteissa esitys toimintasuunnitelmaksi muutosneuvottelujen suunnitelmallisesta toteuttamisesta (21 §) ja antamaan muutosneuvottelujen jälkeen selvitys päätöksestä ja muutoksen arvioidusta ajankohdasta (25 §).

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 §).

2.4 Euroopan unionin lainsäädäntö

2.4.1 Yhteistoimintamenettelydirektiivi

Yhteistoimintamenettelyä koskevaa Euroopan unionin laajuista sääntelyä on annettu yhteistoimintamenettelydirektiivissä, Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2002/14/EY. Direktiivi on annettu 11.3.2002 ja sitä on muutettu vuonna 2015.

Yhteistoimintamenettelydirektiivin tarkoituksena on luoda yleiset puitteet, joilla asetetaan vähimmäisvaatimukset työntekijöiden oikeudelle saada tietoja ja tulla kuulluksi yhteisössä sijaitsevilla yrityksissä tai toimipaikoissa. 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 velvoitetaan 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 ennakoivista toimenpiteistä erityisesti työpaikkojen ollessa uhattuina;
- c) tiedottamisen ja kuulemisen päätöksistä, jotka saattavat muuttaa merkittävästi työn organisointia ja työsopimussuhteita.

Artiklan 3 kohdassa velvoitetaan antamaan tiedot asianmukaisena ajankohtana, asianmukaisin tavoin ja asianmukaisen sisältöisenä 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 soveltuvalle 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 esittämäänsä 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 suoja 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.

2.4.2 Euroopan unionin perusoikeuskirja

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

Perusoikeuskirja sisältää artiklan, joka koskee työntekijöiden tiedonsaantia. Perusoikeuskirjan 27 artiklassa säädetään, että 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.

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 suoje-
lua yrityksessä, sosiaali- ja kulttuuripalvelujen ja etujen järjestämistä yrityksessä sekä näihin asioihin liittyvien määräysten noudattamisen valvontaa.

Peruskirjan 29 artikla velvoittaa työnantajaa toimimaan joukkoirtisanomistapauksissa 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 joukkoirtisanomisia niistä tavoista ja keinoista, joilla joukkoirtisanomiset 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 irtisanomisia ei toteuteta ennen kuin neuvotteluelvollisuus on toteutettu. Komitea on pyytänyt Suomea vastaamaan seuraavan kerran kyseistä artiklaa koskevassa määräaikaisraportissaan, millaisia ennaltaehkäiseviä keinoja Suomessa on olemassa, jotta joukkoirtisanomisia ei toteuteta ennen kuin työntekijöiden kanssa on neuvoteltu. Aiemmin neuvotteluelvoitteen laiminlyöntiin on liittynyt työvoiman käytön vähentämistä koskevien neuvotteluiden kohdalla hyvitysseuraamus. Yhteistoimintalain esitöissä on arvioitu, että hyvitysseuraamuksen uhka voi toisaalta olla tehokas keino saada työnantajat noudattamaan neuvotteluelvoitetta. Toisaalta se voi myös jäykistää 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 yhteistoimintalaille 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 kuulemista ja asianomaisille viranomaisille ilmoittamista. Nämä sopimusmääräykset ovat sisällöltään hyvin samankaltaisia kuin työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä annettu neuvoston direktiivi 98/59/EY (*joukkoirtisanomisdirektiivi*), joka ei koske julkista sektoria.

Sopimuksen 13 artikla sisältää työnantajalle asetetun tietojenanto- ja neuvotteluelvoitteen 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 päättämistä 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

Esityksessä ehdotetaan kirkkoa ja sen viranomaisia koskevaa lakia yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa (myöhemmin *kirkon yhteistoimintalaki*), jonka tavoitteena on saattaa yhteistoiminta evankelis-luterilaisessa kirkossa lailla säännellyksi. Tarkoituksena on näin muuttaa voimassa oleva tilanne, jossa yhteistoiminnasta sovitaan virka- ja työehtosopimuksen liitteenä olevalla Kirkon yhteistoimintasopimuksella.

Ehdotetun kirkon yhteistoimintalain tarkoituksena on edistää työnantajan ja henkilöstön yhteistoimintaa kirkon työpaikoilla, lisätä henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia ja edistää työpaikoilla yhteisesti tehtävää kehitystyötä. Ehdotetun sääntelyn tavoitteena on parantaa vuorovaikutusta jatkuvan vuoropuhelun ja neuvotteluelvoitteen keinoin. Vuoropuhelu ja neuvottelumenettely edellyttävät aktiivisuutta niin työnantajalta kuin viranhaltijoilta ja työntekijöiltä. Myös työnantajalle yhteistyöllä on positiivisia vaikutuksia, kun tulevista muutoksista käydään keskustelua etukäteen ja työntekijöiden sitoutuminen muutoksiin voi parantua.

Kirkon yhteistoimintalain tavoitteena on, että vuoropuhelun avulla työpaikoilla pystyttäisiin lisäämään luottamusta työnantajan ja henkilöstön kesken. Laki itsessään ei saa aikaan luottamusta, mutta sillä luodaan puitteet luottamusta rakentavalle yhteistyölle. Työpaikalle voidaan tuoda laissa tavoiteltu toimintakulttuuri, kun lain mukaisia toimintatapoja sovelletaan.

Työnantajan ja henkilöstön yhteinen työ työnantajan toiminnan ja työyhteisön kehittämiseksi on hyödyksi molemmille osapuolille ja koko organisaatiolle. Henkilöstön osaamisen kehittäminen palvelee sekä työnantajaa ja sen toimintaa että työntekijöitä itseään. Kehitystyössä huomiota kiinnitetään myös työhyvinvointiin, millä puolestaan on laajasti merkitystä sekä työnantajalle että työntekijöille yksilöinä esimerkiksi työpaikan hyvän ilmapiirin ylläpitämisen kautta. Työhyvinvoinnin kasvattaminen voi niin ikään vähentää poissaoloja ja lisätä työntekijöiden motivaatiota.

4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset

4.1 Keskeiset ehdotukset

Ehdotettu kirkon yhteistoimintalaki noudattelee pitkälti yksityiselle sektorille säädettyä yhteistoimintalakia, joka on sisällöltään pääosin soveltuva myös kirkon yhteistoimintamenettelyihin. Siten myös ehdotetun lain tulkinnassa ja soveltamisessa voidaan pääsääntöisesti apuna käyttää yhteistoimintalain pohjalta tehtyjä tulkintalinjauksia. Kirkon työnantajien julkisoikeudellisen luonteen vuoksi ehdotettu laki kuitenkin eroaa yrityksiä ja yhteisöjä koskevan yhteistoimintalain säännöksistä.

Kirkon alan yhteistoimintaan halutaan edelleen vahvistaa toimintakulttuuria, jossa keskeistä on sekä jatkuva vuoropuhelu että muutostilanteissa käytävät neuvottelut. Voimassa oleva Kirkon yhteistoimintasopimus sisältää sekä jatkuvan yhteistoiminnan että yhteistoimintamenettelyn työvoiman vähentämistä koskevissa tilanteissa. Ehdotetun kirkon yhteistoimintalain mukainen jatkuva vuoropuhelu vastaa sisällöltään jatkuvaa yhteistoimintaa. Muutostilanteita koskeva neuvottelumenettely kohdistuisi puolestaan nykyistä laajempaan alaan. Ehdotettu laki korvaisi nykyisen Kirkon yhteistoimintasopimuksen. Myös lakiin otettava säännös työyhteisön kehittämissuunnitelmasta korvaisi nykyisen ammatillisen osaamisen kehittämissopimuksen.

Esityksessä ehdotetaan omaksuttavaksi muun yhteistoimintalainsäädännön mukainen seuraamusjärjestelmä. Uutta olisivat niin siviilioikeudellinen hyvitysseuraamus kuin rikosoikeudellinen seuraamus tilanteissa, joissa työnantaja tai tämän edustaja on tahallaan tai huolimattomuudesta rikkonut lain velvoitteita. Rikosoikeudellinen seuraamus olisi yhtenevä muita julkisyhteisöjä koskevan sääntelyn kanssa.

4.1.1 Soveltamisala

Esityksessä ehdotetaan kirkon yhteistoimintalain soveltamisalan rajaamista sellaisiin kirkon ja seurakuntien työnantajiin, joiden palveluksessa on säännöllisesti yhteensä vähintään 20 viranhaltijaa ja työntekijää. Soveltamisala rajaus perustuisi yhteistoimintamenettelydirektiivin 3 artiklan 1 kohdan b alakohdassa säädettyyn soveltamisalaan, jonka mukaan direktiiviä sovelletaan toimipaikkoihin, joiden palveluksessa on yksittäisessä jäsenvaltiossa vähintään 20 työntekijää. Soveltamisala olisi myös yhteneväinen yhteistoimintalain kanssa.

Soveltamista koskevan rajauksen asettaminen 20 henkilöön ei voida katsoa heikentävän työntekijöiden suojan yleistä tasoa yhteistoimintamenettelydirektiivin soveltamisalalla. Vaikka ehdotetun kirkon yhteistoimintalain soveltamisala poikkeaisi Kirkon yhteistoimintasopimuksen mukaisesta soveltamisalasta kuuluisi sen piiriin 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 laajennetaan yhteistoimintalain mukaiseksi, on perusteltua rajata kirkon yhteistoimintalain soveltamisala vastaavaan tasoon kuin yhteistoimintalaissa. Kyseessä ei siten ole sellainen heikennys, että se vaikuttaisi kansalliseen sääntösten kokonaisuuteen (yhteistoimintamenettelydirektiivin 9 artiklan 4 kohta, EIT Angellidaki, yhdistetyt asiat C-378/07-C-380/07, kohta 140).

4.1.2 Jatkuva vuoropuhelu

Seurakuntien jäsenkehitys ja niukkenevat taloudelliset resurssit samoin kuin toimintaympäristön muutokset kuten digitalisaation nopea eteneminen aiheuttavat jatkuvan muospaineen seurakuntien ja kirkon viranomaisten toimintatapaan ja työhön. Jotta kirkkoyönantajan kyky sopeutua muutokseen 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 jatkuvasta 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 teemat 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 järjestävät 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 on, että laissa tarkoitettu vuoropuhelu sisällöllisesti ja laadullisesti toteutuu 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 taikka henkilöstön ikärakenteesta riippuen. Lisäksi työpaikkojen lähtötaso työnantajan ja henkilöstön välisessä vuorovaikutuksessa voi olla erilainen. Näistä syistä johtuen kunkin työpaikan on itse löydettävä soveltuvimmat tavat toteuttaa yhteistoimintaa lainsäädännön asettaessa kuitenkin siällölliset ja laadulliset reunaehdot.

Voimassa olevan yhteistyösopimuksen aikana on herännyt kysymyksiä muun muassa työnantajan ja henkilöstön välisen vuorovaikutuksen oikea-aikaisuudesta. 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 suotavaa, että näitä kysymyksiä käsiteltäisiin mahdollisimman aikaisessa vaiheessa. Henkilöstö tulisi esimerkiksi ottaa mukaan keskusteluun seurakunnan tilanteesta, kun seurakunnan taloudellinen, hallinnollinen tai toiminnallinen tilanne alkaa täyttää seurakuntajaon muutoksen edellyttämiä kriteereitä. Henkilöstö on saatettu ottaa mukaan keskusteluun vasta siinä vaiheessa, kun suunnitelmat muun muassa seurakuntajaon muutokseksi ovat jo hyvin pitkällä.

Esityksessä ehdotetaan, että kirkon työnantajissa järjestettäisiin 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 jatkuva vuoropuhelu ja muutosneuvottelut muodostaisivat jatkumon.

Ehdotettu kirkon yhteistoimintalaki ei koske työsuojelun valvontaan liittyvien yhteistoiminta-asioiden käsittelyä. Nykyinen Kirkon yhteistoimintasopimus sen sijaan kattaa myös työsuojelun valvontalakiin perustuvat asiat. Niistä keskustellaan jatkuvassa yhteistoiminnassa samoin menettelyin kuin muistakin jatkuvan yhteistoiminnan piiriin kuuluvista asioista. Käytännössä tulevaisuudessa on mahdollista, että jatketaan nykyisenkaltaisella yhteistoiminnan organisaatiolla myös tältä osin, jolloin yhteistoimintaa hoitava toimikunta voisi toimia myös työsuojelun valvontalain mukaisena työsuojelutoimikuntana. Tämä edellyttää 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.

4.1.3 Työyhteisön kehittämissuunnitelma

Ehdotettu kirkon yhteistoimintalaki sisältäisi myös 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 irtisanoo työntekijöitä taloudellisin tai tuotannollisin perustein, olisi työyhteisön kehittämissuunnitelmaan tehtävä tarvittavat muutokset vuoropuhelun yhteydessä muutosneuvotteluiden päätyttyä. Tämä vastaisi sopimuksen mukaista nykytilaa.

4.1.4 Neuvotteluelvoite muutostilanteissa

Voimassa olevassa Kirkon yhteistoimintasopimuksessa on määräyksiä yhteistoimintamenettelystä työvoiman käytön vähentämiseen liittyvissä tilanteissa (tuta-menettely). 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 on tulkita muutosneuvottelujen edellytyksiä samalla tavoin sekä yksityisellä että julkisella sektorilla. Neuvotteluita kutsuttaisiin muutosneuvotteluiksi.

Muutosneuvotteluja koskisivat samat pääperiaatteet: neuvotteluita 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 lisävaatimuksesta koskien annettavia tietoja, käsiteltäviä asioita ja neuvotteluaikaa. Lisäksi työnantajan olisi laadittava toimintasuunnitelma neuvottelumenettelystä ja irtisanottavien työntekijöiden uudelleen työllistämiseksi tähtäävistä toimenpiteistä.

Ehdotuksen mukaan työnantajan olisi neuvoteltava työvoiman käytön vähentämistä koskevien säännösten mukaisesti myös sellaisessa tilanteessa, jossa työnantaja harkitsee muuttavansa yhden tai useamman työntekijän työsopimuksen olennaista ehtoa tai viranhaltijan viranhoitomääräyksen keskeistä ehtoa yksipuolisesti taloudellisella tai tuotannollisella irtisanomisperusteella. Muutosneuvottelut olisi käytävä myös silloin, jos työnantaja harkitsisi olennaisia muutoksia esimerkiksi työmenehtelmissä 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 vaikuta olennaisesti viranhaltijan tai työntekijän asemaan.

Työnantajalla voi 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 koskevat täydentämisen jälkeen myös työvoiman käytön vähentämistä, kiinnittyisivät esimerkiksi neuvotteluaikaa koskevat vaatimukset täydennetyn neuvotteluesityksen antamiseen.

Muutosneuvotteluiden aloitusajankohdasta ehdotetaan säädettäväksi omassa nimenomaisessa pykälässään. Pykälä koskisi sekä työvoiman käytön vähentämistä koskevien muutosneuvotteluiden 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.

4.1.5 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, koska johtuen vuoropuhelun kohteena olevien asiakokonaisuuksien laaja-alaisuudesta, lainsäädännössä ei voida ennakoida kaikkia kysymyksiä, joita vuoropuhelussa tullaan 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.

4.1.6 Seuraamusjärjestelmä

Voimassa olevan Kirkon yhteistoimintasopimuksen mukaan sopimuksen soveltamista koskevat erimielisyydet ratkaistaan ensisijaisesti neuvottelumenettelyllä. Vasta pääsopijapuolten välisten neuvottelujen jälkeen asiasta voi nostaa kanteen työtuomioistuimessa.

Esityksessä ehdotetaan, että yhteistoimintamenettelyyn liittyvä seuraamusjärjestelmä yhtenäistetään muiden yhteistoimintamenettelyä koskevien lakien kanssa. Kirkon yhteistoimintalain seuraamusjärjestelmä rakentuisi osin siviilioikeudelliselle hyvitysseuraamukselle ja osin rikosoikeudelliselle seuraamukselle.

Työnantajalle, joka olisi irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikaistanut työntekijän tai yksipuolisesti muuttanut työntekijän työsopimuksen tai viranhaltijan virkamääräyksen olennaista ehtoa jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta, mitä neuvotteluiden osalta on laissa säädetty, seuraaisi 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 voidaan laittaa painoarvoa sille, missä määrin työnantajan menettelyä objektiivisesti arvioiden voitaisiin pitää vällinneissa

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

4.2 Pääasialliset vaikutukset

4.2.1 Taloudelliset vaikutukset

Muutosneuvottelujen ja jatkuvan vuoropuhelun piiriin kuuluvien asioiden ala laajenisi ehdotetun kirkon yhteistoimintalain myötä, mikä aiheuttaisi jonkin verran lisäkustannuksia niille työnantajille, joihin lakia sovellettaisiin. Kustannusten suuruus riippuu siitä, kuinka neuvottelut työpaikoilla järjestetään. Mahdolliseen kustannusten lisäykseen vaikuttaisi myös se, kuinka laajasti työnantaja on 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 valmistelutoiminteet aiheuttaisivat työnantajille kustannuksia. Työnantajalle aiheutuvat kustannukset muodostuisivat ensinnäkin siitä työpanoksesta, jonka työnantajan edustaja käyttää vuoropuhelun toteuttamiseen:

- a) vuoropuhelun suunnittelu,
- b) vuoropuhelun käytännön puitteiden järjestäminen (kokousjärjestelyt),
- c) vuoropuheluun valmistautuminen,
- d) vuoropuhelun tuloksellisen käymisen kannalta tarpeellisten tietojen antaminen,
- e) mahdollisten henkilöstön edustajan pyytämien lisätietojen antaminen,
- f) varsinainen vuoropuhelu,
- g) vuoropuhelun kirjaaminen ja
- h) tiedottaminen.

Myös henkilöstön edustaja käyttää työpanosta vuoropuheluun, mikä kanavoituu työnantajan kustannukseksi, koska tuolta ajalta maksetaan tavanomaista palkkaa. Henkilöstön edustaja valmistautuu vuoropuheluun (kohta c) ja osallistuu vuoropuheluun (kohta f). Henkilöstön edustajia voi olla useampia. Jos henkilöstöllä ei ole edustajaa, vuoropuhelu käytäisiin henkilöstön kanssa yhdessä vähintään kerran vuodessa.

Vuoropuhelusta aiheutuvien kustannusten tarkempi määrä riippuisi toiminnan laajuudesta, henkilöstörakenteesta ja siitä, mitä kysymyksiä vuoropuhelussa on tarkoitus käsitellä ja missä määrin asiakysymyksiä nostetaan vuoropuhelun kohteeksi. Lisäksi kustannusten määrä voisi muodostua erilaiseksi eri aikoina. Tästä syystä tarkkaa arvioita kustannusten määrästä on vaikea antaa. Lisäksi toimintatapojen muuttuessa rutiiniksi kustannusten määrän voidaan arvioida alenevan.

Ehdotuksen mukaan kirkon yhteistoimintalaki ei sovellettaisi niihin kirkon työnantajiin, joiden palveluksessa on säännöllisesti vähemmän kuin 20 viranhaltijaa ja työntekijää. Tällä ratkaisulla ei kuitenkaan arvioida olevan kustannuksia vähentäviä vaikutuksia, sillä työsuojelun valvontalaki edellyttää työsuojelua koskevaa yhteistoimintaa pienemmilläkin työpaikoilla. Työsuojelun valvontalain 29 §:n mukaan työpaikalla, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään kymmenen työntekijää, työntekijöiden on valittava keskuudestaan työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua edustajikseen työsuojelun yhteistoimintaa varten sekä yhteydenpitoon työsuojeluviranomaisiin. Nykyinen Kirkon yhteistoimintasopimus on kattanut sekä yhteistoimintamenettelydirektiivin että työsuojelun valvontalain mukaisen yhteistoiminnan. Suositeltavaa olisi myös se, että pienemmillä työpaikoilla käsiteltäisiin työsuojelun valvontalaissa säädettyjen asioiden lisäksi vapaamuotoisesti ehdotetun lain jatkuvan vuoropuhelun piiriin kuuluvia asioita yhdessä työnantajan ja henkilöstön edustajien kanssa.

Vuoropuhelua käytäisiin sekä työnantajan että henkilöstön intressissä. Työnantaja voi kanavoida vuoropuheluun monia sellaisia asioita, jotka joka tapauksessa edellyttäisivät vuorovaikutusta työnantajan ja henkilöstön välillä. Kysymys ei siten olisi puhtaasti uudesta lisäkustannuksesta tai hallinnollisesta taakasta. Vuoropuhelun hyödyt on tarkoitettu työnantajalle ja henkilöstölle.

Jatkossa henkilöstön edustajalla olisi oikeus tehdä kirjallisesti ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja, joihin työnantajan olisi annettava kirjallisesti vastaukset. Tämä uusi velvoite lisää jossain määrin työnantajan hallinnollisia kustannuksia, jotka aiheutuvat kirjallisen vastauksen laatimisesta.

Ehdotetun kirkon yhteistoimintalain 2 luvussa säädettyssä vuoropuhelussa työnantajan olisi mahdollista käsitellä henkilöstön edustajan kanssa myös sellaisia mahdollisia kehityskulkuja, joiden toteutuessa työnantajan olisi käynnistettävä muutosneuvottelut. Kysymys olisi tilanteesta, jossa työnantajalla ei ole vielä varsinaista suunnitelmaa muutosneuvottelovelvoitteen piiriin kuuluvasta asiasta, mutta se pitää sellaisen ilmenemistä tulevaisuudessa mahdollisena. Muutos parantaa osapuolten mahdollisuuksia varautua muutoksiin, millä voi olla myönteisiä vaikutuksia myös muutosneuvotteluiden kulkuun ja siellä käsiteltäviin asioihin.

Suurempia kertaluonteisia taloudellisia vaikutuksia voisi aiheutua taloudellisista sanktioista eli hyvityksistä ja sakkorangaistuksista. Työnantaja voidaan velvoittaa maksamaan enintään 35 000 euron suuruinen hyvitys viranhaltijalle tai työntekijälle, jos työnantaja ei ole noudattanut ehdotetun lain mukaisia menettelyjä. Hyvityksen suuruutta määrättäessä olisi otettava huomioon myös laiminlyönnin moitittavuus sekä työnantajan pyrkimykset korjata menettelynsä; vähäisenä pidettävästä laiminlyönnistä hyvitys voidaan jättää tuomitsematta. Hyvitys maksetaan kullekin viranhaltijalle tai työntekijälle erikseen. Sanktion taloudellinen vaikutus voi siten olla työnantajalle merkittävä, jos sanktio kohdistuu esimerkiksi useaan henkilöön tai määrättävä summa on suuri suhteessa työnantajan talouteen. Myös yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta rangaistukseksi määrättävän sakon voidaan arvioida olevan tuntuva. Sakko kohdistuisi työnantajaa edustavaan viranhaltijaan tai työntekijään.

Hyvityksellä olisi taloudellisia vaikutuksia myös henkilöstölle silloin, jos työnantaja velvoitettaisiin maksamaan sanktiona hyvitysmaksu. Tällöin viranhaltija tai työntekijä saisi maksun hyvityksenä velvoitteen rikkomisesta ja taloudelliset vaikutukset kohdistuivat yksittäisiin henkilöihin. Voimassa olevan sopimuksen rikkomisesta työtuomioistuimien on voinut tuomita hyvityssakon, joka maksetaan ainoastaan työntekijäjärjestölle. Tämä menettely poistuisi ehdotetun lain myötä. Muutoksenhakuprosessin muutos saattaa aiheuttaa myös sen, että prosessikustannukset nousevat.

Sanktioiden taloudellinen vaikutus on viime kädessä riippuvainen siitä, miten hyvin työnantajat noudattavat ehdotetussa laissa säädettyjä menettelyitä. Mahdollisuus sanktioihin ei aiheuta taloudellisia vaikutuksia työnantajille eikä työntekijöille, jos työnantajat järjestävät yhteistoiminnan vähintään sen mukaan kuin laissa säädetään.

4.2.2 Vaikutukset viranomaistoimintaan

Uudistuksella yhdenmukaistettaisiin evankelis-luterilaisen kirkon yhteistoimintaa koskeva säädöspohja ja menettelyt muun julkisen sektorin ja myös yksityisen sektorin kanssa. Kirkon työnantajat ovat jo pitkään vakiintuneesti noudattaneet Kirkon yhteistoimintasopimuksen määräyksiä yhteistoimintamenettelystä, joten menettelyt sinänsä eivät ole työnantajille uusia.

Seurakuntayhtymissä ja siihen kuuluvissa seurakunnissa yhteistoiminnasta vastaa uuden kirkkolain 3 luvun 15 §:n 1 momentin 4 kohdan c alakohdan mukaan seurakuntayhtymä. Vastaavasti säädettäisiin ehdotetussa kirkon yhteistoimintalain 2 §:ssä. 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 määritellään yhteistoimintaneuvotteluiden kohteet. Työnantajan ja henkilöstön edustajan olisi molempien mahdollista nostaa asioita vuoropuhelun kohteeksi. Kun käsiteltävien asioiden valinta jätetään paikallisesti ratkaistavaksi, voidaan keskittyä kyseisen työpaikan kannalta oleellisiin teemoihin. Työpaikoilla voitaisiin lisäksi itse luoda tarkemmat toimintatavat toteuttaa vuoropuhelu, kunhan se sisällöllisesti ja laadullisesti täyttää lain ja mahdollisen virka- ja työehtosopimuksen vaatimukset.

Ehdotuksen mukaan lakia ei sovellettaisi niihin kirkollisiin työnantajiin, joiden palveluksessa on säännöllisesti vähemmän kuin 20 viranhaltijaa ja työntekijää. Tällä ratkaisulla ei kuitenkaan arvioida olevan juurikaan viranomaisvaikutuksia, sillä työsuojelun valvontalaki edellyttää edellisessä luvussa kerrotuin tavoin työsuojelua koskevaa yhteistoimintaa pienemmilläkin työpaikoilla. Viranomaisen toiminta on pääsääntöisesti julkista ja viranomaisen päätöksentekoa koskevaa tietoa tulee olla saatavilla sekä viranomaisen toiminnan julkisuudesta annetun lain että kirkkolain mukaisesti. Uudessa, 1.7.2023 voimaan tulevassa kirkkolaisessa on esimerkiksi seurakunnan velvollisuutta tiedottaa korostettu lisäämällä lakiin säännös, jonka mukaan seurakunnan jäsenille on sopivin tavoin annettava riittävät tiedot yleistä mielenkiintoa herättävistä vireillä olevista seurakunnan ja seurakuntayhtymän asioista, niitä koskevista suunnitelmista, asioiden käsittelystä ja tehdyistä ratkaisuksista. Seurakunnan on myös tiedotettava, millä tavoin päätösten valmisteluun voi osallistua ja vaikuttaa.

Ehdotetun kirkon yhteistoimintalain nojalla myös muutokset viranhoitomääräyksen keskeisiin ehtoihin tai työsuopimuksen olennaisiin ehtoihin tulisivat muutosneuvottelujen piiriin. Velvollisuus käydä jatkuvaa vuoropuhelua laajentuisi myös 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 työntäjille ja vaatisivat heiltä työajan käyttöä perehtymiseen ja mahdollisten muutosten tekemiseen yhteistoimintaorganisaatioissaan. Jatkuvan 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 suunnitteleminen varsinaisten henkilöstön vähennystoimenpiteiden lisäksi myös eräät muut henkilöstön asemaan olennaisesti vaikuttavat työnantajan työjohtovaltaan kuuluvat asiat, mikä loisi nykyistä tehokkaammin ennustettavuutta ja oikeusvarmuutta henkilöstön keskuuteen. Edustuksellinen menettely laajenisi jossain määrin, kun lain myötä tulisi mahdollisuus yhteistoimintaedustajaan.

Jatkuvaan vuoropuheluun liittyvä työnantajan tiedonantovelvollisuuden selkeyttäminen antaa 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 vuoropuheluelvoitetta, joka merkitsisi entistä laajempaa säännönmukaista vuorovaikutusta työnantajan ja henkilöstön edustajan välillä. Tämä luo henkilöstön edustajalle tosiasiallisen vaikutuskanavan. Edustaja voi nostaa erilaisia henkilöstön kannalta oleellisia asiakysymyksiä vuoropuhelun kohteeksi sekä esittää näkökulmia työnantajan esille nostamiin kysymyksiin. Henkilöstön edustajan vuoropuhelun yhteydessä esittämät näkemykset voivat vaikuttaa työnantajan toimintaan.

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

Jatkuvan 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 pyrittäisiin siihen, että henkilöstön ehdotuksia tai vaihtoehtoisia ratkaisuja käsiteltäisiin muutosneuvotteluissa riittäväällä tavalla.

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

Voimassa olevan kirkon henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämissopimuksen mukainen koulutussuunnitelma ehdotetaan korvattavaksi työyhteisön kehittämissuunnitelmallä. 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 päämäärä ja arvioimaan toimenpiteitä, joilla henkilöstön osaamista ylläpidetään ja työhyvinvointia edistetään. 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 tavoitellaan molemmin puolin mielekkäämpää suunnitteluvaihtoa. Tällä olisi myönteinen vaikutus henkilöstön vaikutusmahdollisuuksiin. Velvoite merkitsee sitä, että työpaikoilla voidaan hyvissä ajoin tunnistaa muutoksia esimerkiksi henkilöstön osaamistarpeissa. Lisäksi työpaikoilla voidaan pyrkiä etsimään keinoja työhyvinvoinnin parantamiseksi. Suunnitteluvaihtoon tarjottuna on 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 tuomioistuinmenettelyyn sisältyy nykyisin aina pyrkimys sovinnolliseen ratkaisuun osapuolten kesken.

5 Muut toteuttamisvaihtoehdot

5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset

5.1.1 Sääntelytavan valinta

Yhteistoimintamenettelystä on tähän mennessä sovittu kirkon piirissä työmarkkinaosapuolten tekemällä virka- ja työehtosopimuksella. Sopimuksen vaihtoehtona on lain säätäminen. Valmistelun alkuvaiheessa on punnittu sekä lainsäädännön että sopimuksen hyötyjä ja haittoja. Asian valmistelussa molemmat vaihtoehdot saivat kannatusta ja sekä sopimuksen että lainsäädännön puolesta tuotiin esiin useita seikkoja.

Sopimuksen eduksi katsottiin erityisesti työnantajataholla se, että virka- ja työehtosopimusten kokonaisuutta pidettiin parhaiten hahmotettavana, kun siinä sovitaan myös yhteistoiminnasta. Sopimisen katsottiin myös olevan nopeampaa ja joustavampaa, ja lainsäädäntöä pidettiin viimesijaisena toimintatapana. Valmistelussa todettiin myös, että yhteistoimintamenettelydirektiivin implementointi ei sinänsä edellytä lainsäädäntöä, vaan yhteistoiminnasta voidaan direktiivin täytäntöönpanoartiklan mukaan myös sopia.

Lainsäädäntöä puoltavana pidettiin varsinkin työntekijäjärjestöjen kannanotoissa sitä, että muualla yhteiskunnassa yhteistoimintamenettelyä säännellään lailla. Kirkon työntekijöiden asemaa ei pidetty sopimusmenettelyssä yhdenvertaisena, koska muut uskonnolliset yhdyskunnat kuin evankelis-luterilainen ja ortodoksinen kirkko ovat yhteistoimintalainsäädännön piirissä. Sopimusmenettelyssä pidettiin ongelmallisena muun muassa sopimuksettomien tilan mahdollisuutta, valvontavelvollisuuden toteuttamista, velvoitteiden vastaisen toiminnan sanktioimattomuutta, edustuksellisen käsittelyn aikaansaamista sekä hankalia ja pitkäkestoisia muutoksenhakukeinoja. Sopimuksessa on nähty myös sisällöllisiä puutteita, joista monet ovat nousseet esiin lainsäädäntöön vertailtaessa. Puutteet koskevat nykyistä sopimusta, ja muutostarpeita voitaisiin ottaa huomioon myös sopimusta kehittämällä.

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

5.1.2 Vaihtoehtoiset sääntelymallit

Kirkollinen erillislaki

Yhteistoimintaa koskevia säännöksiä ei voida sisällyttää kirkkolakiin eikä kirkkojärjestykseen. Kirkkolain alaa rajaa perustuslain 76 §:n 1 momentti, jonka mukaan kirkkolaissa säädetään evankelis-luterilaisen kirkon järjestysmuodosta ja hallinnosta. Eduskunnan perustuslakivaliokunta on lausunnossaan (PeVL 4/2020 vp ja PeVL 104/2022 vp) todennut, että säännöstä on välttämätöntä tulkita suppeasti. Perustuslakivaliokunnan mukaan kirkkolain erityisen säätämisyjärjestyksen piiriin voidaan siten lukea ainoastaan ne asiat, joihin perustuslain 76 §:n 1 momentin säännös nimenomaisesti viittaa. Yhteistoimintaa koskevan sääntelyn ei sen vuoksi voida katsoa kuuluvan kirkkolain alaan. Kirkkojärjestyksessä ei puolestaan perustuslain 80 §:n 1 momentin säännös huomioon ottaen ole mahdollista itsenäisesti määrittellä yksilön oikeuksien ja velvollisuuksien perusteita. Perustuslain 80 §:n 1 momentin mukaan yksilön oikeuksien ja velvollisuuksien perusteista tulee säätää lailla.

Evankelis-luterilaisen kirkon viranhaltijasta annetun lain (653/2023) tapaan myös yhteistoimintaa koskeva sääntely on syytä sijoittaa kokonaisuutena erillislakiin. Yhteistoimintaa koskevaa kirkollista erillislakia eivät koskisi kirkolliskokouksen määränemmistövaatimus eikä kirkkolain säätämisyjärjestys.

Yhteistoiminnan sääntely on osittain eriytynyt sen mukaan, onko työnantajana yritys, valtion virasto taikka kunta tai hyvinvointialue. Kullekin näistä on säädetty oma lakinsa, kuten aiemmin on käynyt ilmi. Kirkon yhteistoimintalaki halutaan laatia siten, että se ei merkittävästi poikkea työnantajia yleisesti koskevasta sääntelystä.

Valtion sekä kunnan ja hyvinvointialueen työnantajiin sovellettavan lainsäädännön yhteistoimintamenettelyt ovat verrattavissa Kirkon yhteistoimintasopimuksessa sovittuihin menettelyihin. Mainitut lait ovat peräisin vuosilta 2007 ja 2013, joten niistä tuoreempikin, valtion työnantajia koskeva lainsäädäntö, on lähes kymmenen vuotta sitten säädetty. Niiden käyttäminen mallina ei merkittävästi uudistaisi kirkon yhteistoimintamenettelyitä. Lain valmistelun yhteydessä on kuitenkin todettu tarkoituksenmukaiseksi uudistaa sääntelyä sen sijaan, että lakiin vietäisiin voimassa olevan sopimuksen mukainen menettely sellaisenaan.

Uutta, 1.1.2022 voimaan tullutta yhteistoimintalakia sovelletaan taloudellista toimintaa harjoittaviin yrityksiin ja yhteisöihin, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä säännöllisesti on vähintään 20. Vaikka lakia ei sovelleta viranomaisiin, tämän esityksen valmistelussa sen on todettu soveltuvan pääosin hyvin malliksi kirkon yhteistoimintalaille. Yhteistoimintalakia sovelletaan kaikkiin muihin uskonnollisiin yhteisöihin kuin julkisoikeudellisiin.

Yhteistoimintalain 5 luvun säännöksiä henkilöstön edustuksesta työnantajien hallinnossa ei kuitenkaan sovellettaisi kirkon työnantajiin. 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 esteellisyyssäännöksiä. 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 esteellisyyssäännökset vastaavat pitkälti kuntalain säännöksiä.

Esteellisyyssäännöksillä pyritään turvaamaan julkisoikeudellisissa oikeushenkilöissä asioiden käsittelyn puolueettomuutta ja luottamusta päätöksenteon moitteettomuuteen. Siten on katsottava, että säännökset estävät yhteistoimintalain mukaisen hallintoedustuksen. Myöskään yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa taikka työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella ei ole säännöksiä henkilöstön edustuksesta viranomaisen hallintoelimissä.

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.

Ehdotetun kirkon yhteistoimintalain seuraamusjärjestelmän olisi mahdollista rakentua vain siviilioikeudelliselle hyvitysseuraamukselle. Tätä ei kuitenkaan pidetty lain valmistelun yhteydessä riittävänä keinona turvaamaan lain tavoitteita ja ennaltaehkäisemään ehdotettujen yhteistoimintamenettelyjen vastaista toimintaa. Lisäksi rikosoikeudellisen vastuun osalta mahdollisuus olisi jättää ehdotetun kirkon yhteistoimintalain vastainen menettely pelkästään rikoslain (39/1889) 40 luvun sääntelyn varaan virkavelvollisuuden rikkomista koskevin tekoina. Tämä olisi kuitenkin merkinnyt poikkeusta muista yhteistoimintaa koskevista laeista. Tavoitteena on, että seuraamusjärjestelmä vastaa työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa koskevissa 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. Tarkoituksenmukaisena voidaan pitää, että rangaistavien tekojen piiri olisi yhdenmukainen muita julkisyhteisöjä koskevan sääntelyn kanssa, vaikka ehdotettu säännös rakenteellisesti olisi lähempänä yhteistoimintalain mukaista sääntelyä.

5.1.3 Soveltamisala

Ehdotettavaa kirkon yhteistoimintalakia voitaisiin soveltaa kaikkiin työnantajiin tai vaihtoehtoisesti soveltamisala voitaisiin rajata niin, että lakia ei sovellettaisi pienimpiin työnantajiin. Esitystä laadittaessa on punnittu sitä, mikä olisi tarkoituksenmukaisinta kirkon työntekijöiden ja työntekijöiden kannalta. Pienimmissä seurakuntatalouksissa vakinaista henkilöstöä on alle 10 henkeä. Tähän ryhmään kuuluu seurakuntatalouksista 28 % (71 kpl). Seurakuntatalouksista 29 %:ssa (73 kpl) vakinaisen henkilöstön määrä on 10–19 henkeä ja 27 %:ssa 20–49 henkeä. Vähintään 50 henkeä työllistäviä seurakuntatalouksia on yhteensä 18 %. Seurakuntien henkilöstömäärästä 4 % työskentelee alle 10 henkeä

työllistävissä seurakuntatalouksissa ja 10 % 10–19 hengen seurakuntatalouksissa. Näin ollen vähintään 20 viranhaltijan ja työntekijän seurakuntatalouksissa työskentelee 86 % henkilöstöstä.

Valmistelussa keskusteltiin neljästä vaihtoehdosta: 1) soveltamisalaa ei lainkaan rajattaisi, 2) joidenkin pykälien soveltamisala rajattaisiin työnantajan palveluksessa olevien viranhaltijoiden tai työntekijöiden lukumäärän mukaan 3) lain soveltamisala rajattaisiin sellaisiin työnantajiin, joiden palveluksessa on säännöllisesti vähintään 10 viranhaltijaa tai työntekijää 4) lain soveltamisala rajattaisiin sellaisiin työnantajiin, joiden palveluksessa on säännöllisesti vähintään 20 viranhaltijaa tai työntekijää.

Jos lain soveltamisalaa ei lainkaan rajoitettaisi, yhteistoimintamenettelyjä olisi noudatettava myös pienimmissäkin työyhteisöissä. Kun työntekijöitä on vain muutama, tiedonsaanti on luontaisesti helpompaa kuin suurissa työyhteisöissä. Pienissä työyhteisöissä voisi myös olla vaikeaa järjestää yhteistoimintamenettelyitä laissa säädetyllä tavalla. Menettelyt saattaisivat aiheuttaa pienille työnantajille kohtuuttoman suuren hallinnollisen taakan. Toisaalta rajoittamattomalla soveltamisalalla varmistettaisiin, että sanktioita voitaisiin kohdistaa myös pienimpiin työnantajiin.

Joidenkin pykälien soveltaminen voitaisiin rajata eri tavoin kuin koko lain soveltamisala. Jatkuvaa vuoropuhelua koskeva säännös ehdotetaan rajattavaksi siten, että kokous on järjestettävä vähintään kerran kutakin neljännesvuotta kohden vain, jos työnantajan palveluksessa työskentelee yhteensä vähintään 30 viranhaltijaa ja työntekijää. Tämä on yhteistoimintalaissa omaksutun mallin mukaista. Valmistelussa on pohdittu myös mahdollisuutta säätää kehittämissuunnitelman laatimisvelvollisuus koskemaan vain sellaisia työnantajia, joiden palveluksessa työskentelee vähintään 20 henkeä. Niin ikään sanktiopykälän soveltamisala voitaisiin rajata eri tavoin. Valmistelussa kuitenkin kyseenalaistettiin myös se, että eri pykäliin asetettaisiin erilaisia rajoituksia.

Yhtenä vaihtoehtona pidettiin kirkon yhteistoimintalain soveltamisalan rajaamista sellaisiin työnantajiin, joiden palveluksessa on vähintään 10 viranhaltijaa ja 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 sitä, 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 on tarkasteltava 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 tuo monia uusia asioita yhteistoimintamenettelyn piiriin. Yhteistoimintaa pystytään myös 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 soveltamisalaa. Se olisi myös yhteistoimintalain mukainen ja siten yhteneväinen yleisen lainsäädännön kanssa. Jos soveltamisalan rajaaminen asetettaisiin vähintään 20 hengen työyhteisöihin, osa kirkon työnantajista jäisi sen ulkopuolelle. Sen sijaan kirkon ja seurakuntien palveluksessa olevasta henkilöstöstä suurin osa olisi lain soveltamisalan piirissä. Tähän vaihtoehtoon

päädettiin luvussa 4.1.1 kerrotuin perustein, vaikkakin sääntelyä valmistellut työryhmä oli asiasta erimielinen.

5.2 Pohjoismainen lainsäädäntö

5.2.1 Ruotsi

Ruotsissa yhteistoiminnasta työelämässä säädetään myötämäärämislaissa (*Lag om medbestämmande i arbetslivet*). Lakia sovelletaan myös kirkon työnantajaan. Laissa ei rajata soveltamisalasta pois pieniä työntajia, joten sitä sovelletaan myös esimerkiksi pienissä seurakunnissa.

Myötämäärämislain 2 §:n poikkeussäännöksen nojalla lakia ei sovelleta työnantajan uskonnolliseen toimintaan sen tavoitteiden ja suunnan osalta. Poikkeus on yhteistoimintamenettelydirektiivin mukainen, ja vastaavatyypinen poikkeus sisältyy myös Suomessa uuteen yhteistoimintalakiin. Tavanomaisten työsuhteasioiden hoitamiseen poikkeussäännös ei vaikuta.

Virka- tai työehtosopimuksella voidaan poiketa joistakin lain säännöksistä. Kirkon alalla järjestöt ovat 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. Lain mukaan työnantajalla on laaja ensisijainen neuvotteluvollisuus 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.²

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*) eli työympäristölaki 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 neuvotteluelvoite koskee myös työntekijätilannetta ja sen kehitystä, työnantajan harkitsemia irtisanomisista 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

² Ahtela, Jukka: Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa. Akava Works –raportti 3/2019, s. 16.

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 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*), ja irtisanomiset saavat tulla voimaan aikaisintaan 30 päivän kuluttua ilmoituksesta.

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

6 Lausuntopalaute

Lausuntopyyntö esitysluonnoksesta lähetettiin 9 seurakunnalle ja seurakuntayhtymälle hiippakuntaa kohti, eli yhteensä 81 seurakunnalle ja seurakuntayhtymälle. Lausuntopyyntö lähetettiin myös kaikkien hiippakuntien tuomiokapituleille. Lisäksi lausuntoa pyydettiin työ- ja elinkeinoministeriöltä, valtiovarainministeriöltä, oikeusministeriöltä ja opetus- ja kulttuuriministeriöltä sekä seuraavilta työmarkkinaosapuolilta: Akava, Kirkon alat ry, SAK, STTK ja Kirkon työmarkkinalaitos. Esitysluonnoksesta annettiin 27 lausuntoa ja kaksi virkamiesnäkemysnä saapunutta yleisluontoista kannanottoa.

Yleiset kannanotot

Suurin osa lausunnon antaneista seurakunnista ja seurakuntayhtymistä kannattaa lain säätämistä. Myös hiippakuntien tuomiokapitulit pitävät lain säätämistä perusteltuna. Erityisesti pidetään hyvänä sitä, että kirkossa säänneltäisiin yhteistoimintaa lailla, kuten muullakin julkisella sektorilla. Jotkut seurakunnat sen sijaan katsovat, että laki on raskas ja lisää työnantajan velvollisuuksia.

Työmarkkinaosapuolet pitävät lakiesitystä tarpeellisena ja parempana ratkaisuna kuin virkaehtosopimusta. SAK pitää tärkeänä, että jatkossa lain voimaantulon jälkeen sovitaan kirjallisesti työsuojelun yhteistoiminnasta. Akava tuo eri kohdissa esiin useita tarpeita muiden lakien muuttamiseen siten, että niihin lisätään viittaus myös ehdotettuun lakiin.

Erityisesti yksi suuri seurakuntayhtymä on nostanut yleisissä kommentteissa epäkohtana esiin sen, että suuressa seurakuntayhtymässäkin työnantaja on aina seurakuntayhtymä, ja se vastaa myös siihen kuuluvien seurakuntien yhteistoimintamenettelystä. Tästä kuitenkin säädetään kirkkolaisissa eikä ehdotettava kirkon yhteistoimintalaki voi olla ristiriidassa sen kanssa. Samassa lausunnossa katsotaan, että ehdotus on erityisesti yhtymärakenteen näkökulmasta tarkasteltuna epäselvä ja vähentäisi seurakuntien itsenäistä asemaa sekä lisäisi hallinnollista työtä erityisesti laajassa yhtymärakenteessa. Yhdestä seurakuntayhtymästä saapuneessa virkamiesnäkemyksessä on yhdytty tähän lausuntoon. Toisaalta toinen suuri seurakuntayhtymä on lähettänyt oma-aloitteisesti virkamiesnäkemys, jonka mukaan lain lähtökohta siitä, että seurakuntayhtymä on yhteistoiminta-asioissa yksi työnantaja, on oikea. Lausunnossa korostetaan sitä, että yhtymään kuuluva seurakunta ei ole itsenäinen talouden ja henkilöstöhallinnon osalta.

Oikeusministeriön huomautukset koskevat seuraamussääntelyä sekä ehdotusta rikoslain muuttamisesta ja tarvetta niiden täsmentämiseen ja täydentämiseen. Työ- ja elinkeinoministeriö pitää lain säätämistä perusteltuna. Valtiovarainministeriöllä ei ole lausuttavaa esitysluonnoksesta.

Lain soveltamisala

Lain soveltamisalaksi on esitysluonnoksessa määritelty työnantajat, joiden palveluksessa on säännöllisesti yhteensä vähintään 20 viranhaltijaa ja työntekijää. Soveltamisala jakaa seurakuntien ja seurakuntayhtymien näkemyksiä. Niukka enemmistö pitää ehdotettua soveltamisalaa hyvänä. Osa seurakunnista taas on sitä mieltä, että lakia pitäisi soveltaa kaiken kokoisiin seurakuntiin. Selkeyttämistä toivotaan yhtymän seurakuntien henkilömäärien vaihteleviin tilanteisiin sekä siihen, miten yhteistoimintaan liittyvät vastuut ja velvoitteet yhtymässä jakautuvat.

Hiippakuntien tuomiokapitulit katsovat yksimielisesti, että ehdotettu soveltamisalan rajaus on hyvä.

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

Työ- ja elinkeinoministeriö pitää johdonmukaisena, että myös kirkon henkilöstöä koskee laintasoinen yhteistoimintaa koskeva sääntely, jonka yleinen taso vastaa muiden sektorien vastaavaa lainsäädäntöä. Koska ehdotettu soveltamisala poikkeaa Kirkon yhteistoimintasopimuksen soveltamisalasta, esitysluonnoksessa voisi ministeriön mukaan olla tarkoituksenmukaista tarkastella tarkemmin yhteistoimintamenettelydirektiivin heikentämiskiellon suhdetta esitykseen. Tältä osin esitystä on täydennetty.

Henkilöstön edustaminen

Moni seurakunta pitää ehdotusta henkilöstön edustajien määräytymisestä hyvänä. Täsmennyksiä ja muita muutoksia toivottiin työnantajan edustajan määräytymiseen ja yhteistoimintaedustajan valintaan henkilöstöryhmästä riippumatta. Yhden seurakuntayhtymän lausunnossa katsotaan, että pääluottamusmiehet eivät voi kaikissa tilanteissa edustaa henkilöstöä. Siksi laissa tulisi selkeästi säätää siitä, kuinka henkilöstön edustajat valitaan eri tilanteissa tai vaihtoehtoisesti mahdollistaa, että asiasta sovitaan paikallisesti. Luottamusmiesten asettamisesta on kuitenkin sovittu kirkon virka- ja työehtosopimukseen kuuluvassa Kirkon luottamusmiessopimuksessa.

Seurakuntien lausunnot sisältävät erisuuntaisia kommentteja yhteistoimintatoimielimestä ja sen kokoonpanosta. Yhtäältä pidetään myönteisenä sitä, että asioiden käsittelyyn on useita vaihtoehtoja ja joustavuutta. Toisaalta yksi seurakuntayhtymä katsoo, että joissakin seurakunnissa laki voi aiheuttaa erimielisyyttä, koska toimielintä ja sen kokoonpanoa ei ole selkeästi määritelty. Usea seurakunta pitää hyvänä sitä, että myös järjestäytymättömät työntekijät pääsevät tietyissä tapauksissa valitsemaan itselleen edustajan. Yhdessä lausunnossa toivotaan myös henkilöstön hallintoedustusta esimerkiksi suurempien yhtymien johtoryhmään, kun taas toisessa todetaan seurakunnan yhtyvän miennön enemmistön näkemykseen, että seurakunnan hallintoon ei sovellu työntekijöitten edustaja.

Akava ja STTK ovat lausuneet, että laissa tulisi säätää myös henkilöstön hallintoedustuksesta. Akavan mukaan hallintoedustuksen rajana tulisi olla 100 työntekijää. Myös SAK katsoo, että

henkilöstön hallintoedustuksen pitäisi sisältyä lakiesitykseen. SAK:n mukaan mahdollisuus henkilöstön edustajan nimittämiseen tulisi olla ainakin suurimmissa seurakunnissa ja seurakuntayhtymissä. SAK toteaa, että kirkon alalla on henkilöstön edustusta ollut esimerkiksi johtoryhmissä. On kuitenkin otettava huomioon, että johtoryhmät eivät ole lakisääteisiä toimielimiä, jolloin niihin ei myöskään sovelleta hallintolain mukaisia esteellisyysäännöksiä. Siten henkilöstön edustajien mukanaolo johtoryhmissä on mahdollista ilman sääntelyäkin.

Erinäisistä säännöksistä annetuissa kommentteissa kiinnitetään huomiota siihen, että luottamusmiehen korvauksia koskeva sääntely muuttaa nykyistä käytäntöä ja voi aiheuttaa soveltamisongelmia käytännön tilanteissa.

Jatkuva vuoropuhelu ja siinä käsiteltävät asiat

Seurakunnat ja seurakuntayhtymät pitävät jatkuvan vuoropuhelun sääntelyä pääosin hyvänä. Osa seurakunnista toteaa, että laki ei juurikaan toisi muutosta nykyisiin vuoropuhelun käytäntöihin tai siinä käsiteltäviin asioihin. Yksi seurakuntayhtymä katsoo, että laissa nousee kysymykseksi edustuksellinen yhteistoiminta seurakuntayhtymään kuuluvassa seurakunnassa. Myös osaa jatkuvassa vuoropuhelussa käsiteltävistä asioista olisi sen mukaan tarkoituksenmukaisempaa käsitellä työyksiköissä ja osaa yhteisesti. Jatkuvassa vuoropuhelussa käsiteltävien asioiden katsotaan lausunnoissa olevan pääosin selkeästi määriteltyjä.

Työmarkkinajärjestöistä Akava katsoo, että vuoropuhelun oikea-aikaisuus tulisi myös säännöstöllä kytkeä toteutettavaksi ennen päätöksentekoa asiasta. Jatkuva vuoropuhelu on kuitenkin säännöllistä, minkä lisäksi työnantaja ja henkilöstön edustaja voivat aina tehdä aloitteita vuoropuhelun käymiseksi. Kun kyseessä on muutosneuvottelut, niiden ajoittamisesta säädettäisiin erikseen.

Työyhteisön kehittämissuunnitelma

Osa seurakunnista ja seurakuntayhtymistä pitää säännöstä työyhteisön kehittämissuunnitelmasta hyvänä. Toisaalta joissakin lausunnoissa katsotaan suunnitelman olevan nykyistä laajempi ja sen vuoksi lisäävän työnantajan vastuita ja työmäärää. Seurakuntayhtymien kommentteissa pidetään haastavana sitä, että yhtymän erilaisilla seurakunnilla olisi yhteinen kehittämissuunnitelma. Niissä myös pidetään epäselvänä sitä, mille tasolle kehittämissuunnitelma tulisi laatia ja mikä taho sitä yhtymässä käsitelisi. Ehdotetussa kirkon yhteistoimintalaissa ei määritellä yhteistoimintaorganisaatiota, vaan se voidaan rakentaa vapaasti paikallisten tarpeiden mukaan. Sen sijaan päätöksenteosta ja päätöstoimivallasta säädetään kirkkolaissa.

Kehittämissuunnitelmasta lausuneet hiippakuntien tuomiokapitulit ja työmarkkinajärjestöt suhtautuvat kehittämissuunnitelmaan myönteisesti.

Muutosneuvottelut ja niiden piiriin kuuluvat asiat

Suurin osa asiasta lausuneista seurakunnista ja seurakuntayhtymistä pitää menettelysäännöksiä nykyistä selkeämpänä. Seurakuntayhtymistä yksi katsoo, että säädösmuotoilu työntekijän tai viranhaltijan kannalta olennaisesta muutoksesta jää tulkinnanvaraiseksi. Seurakuntayhtymä toteaa kuitenkin, että muutosneuvotteluita tulisi voida käydä käsiteltävän asian laajuudesta riippuen seurakuntayhtymän eri tasoilla. Siksi seurakuntayhtymä toivoo lakiin säännöstä henkilöstöedustajien valinnasta tarvittaessa sekä mahdollisesti paikallisesta sopimisesta käytäntöjen selkiyttämiseksi paikallistasolla. Muutosneuvottelujen piiriin kuuluvien asioiden laajentamisen katsotaan samassa lausunnossa lisäävän byrokratiaa ja tuovan lisäresursointivaatimuksen työnantajalle. Edellä kerrotuin tavoin

henkilöstöedustajan valinnasta on voimassa oleva virka- ja työehtosopimus. Mahdollista on, että jatkossa kyseisessä sopimuksessa otetaan huomioon nykyistä paremmin seurakuntayhtymien rakenne.

Hiippakuntien tuomiokapitulit pitävät säännöstä tarkoituksenmukaisena. Useat tuomiokapitulit nostavat erikseen esille sen, että on tärkeää huomioida myös seurakuntaliitosten tilanteet. Osa tuomiokapituleista pitää muutoksen olennaisuuden arviointia vaikeana ja epävarmuutta aiheuttavana myös tavanomaisten työnjohtomääräysten antamisessa.

Työmarkkinajärjestöistä Akava ja Kirkon alat ry pitävät parannuksena nykytilaan sitä, että muutosneuvottelujen piiriin on saatettu sellaisia asioita, jotka eivät ole kuuluneet Kirkon yhteistoimintasopimuksen tuta-menettelyn piiriin.

Työnantajalle kuuluvat velvollisuudet

Seurakunnat ja seurakuntayhtymät esittävät lausunnoissaan huomioita joistakin yksityiskohdista, kuten tiedoksiantovelvollisuudesta työvoimaviranomaiselle, kirjallisesta dokumentoinnista sekä pöytäkirjan tarkastamisesta ja allekirjoittamisesta ja vaihtoehtoisten ratkaisujen kirjallisesta menettelystä.

Hiippakuntien tuomiokapitulit suhtautuvat ehdotuksiin myönteisesti. Työmarkkinajärjestöt pitävät sääntelyä perusteltuna ja katsovat, että se ei merkittävästi muuta työnantajalle kuuluvia velvollisuuksia.

Liikkeen luovutus

Asiasta lausuneet seurakunnat ja seurakuntayhtymät sekä hiippakuntien tuomiokapitulit pitävät tärkeänä, että säännökset koskevat myös seurakuntaliitoksia. Yksi seurakunnista kuitenkin pitää säännöksiä tietojen antamisesta huonosti soveltuvana ja epäolennaisena seurakuntaliitostilanteissa, joissa henkilöstöä pidetään jo muutenkin ajan tasalla. Yksi seurakuntayhtymä katsoo, että niihin kuuluvat toimivalta- ja vastuukysymykset, kuten muutosneuvottelujen johtaminen, tulisi kirjata selkeästi lakiin ja harmonisoida muun kirkollisen lainsäädännön kanssa. Seurakuntaliitosten aloitevallasta ja aloitteiden käsittelystä on kuitenkin säädetty kirkkolaisissa.

Työmarkkinajärjestöitä Akava ja Kirkon alat ry pitävät perusteltuna, että liikkeenluovutusta koskevaa sääntelyä noudatetaan myös seurakuntajaon muutokseen, seurakuntayhtymän perustamiseen sekä hiippakuntajaon muutokseen. Lisäksi Akava katsoo, että 27 §:ssä olisi syytä säätää, että sääntelyä noudatetaan myös sellaiseen kuntarajat ylittävän, vapaaehtoisen seurakuntayhtymän purkamiseen, jolla ei ole vaikutusta seurakuntajakoon. Tämä on huomioitu jatkovalmistelussa.

Seuraamussäännökset

Seurakunnat ovat antaneet seuraamussäännöksistä hyvin vaihtelevia kommentteja. Osa seurakunnista katsoo, että seuraamussäännökset vastaavat yleistä käytäntöä ja selkeyttävät toimintatapoja. Moni seurakunta kuitenkin pitää maksimikorvauksia suurina. Erityisesti tuottamuksellista rikosoikeudellista vastuuta pidetään joissakin kommentteissa kohtuuttomana ja ankarana. Yhdessä lausunnoista toivotaan viranhoidtomääräyksen tai työsopimuksen keskeisen ehdon määrittelyä tarkennettavaksi ja vastuuta sanktiomaksuista kirjattavaksi vähintään valmistelutekstiin. Myös lain vaikutusten arviointia pidetään lausunnossa näiltä osin ohuena. On kuitenkin otettava huomioon, että ehdotettu hyvitysseuraamus on nimenomaisesti enimmäiskorvaus. Hyvitystä määrättäessä on otettava huomioon muun muassa veloitteen rikkomisen laatu ja laajuus sekä sen moitittavuus, työnantajan

pyrkimys korjata menettelynsä, toimenpiteen luonne sekä työnantajan olot yleensä. Rikosoikeudellisen vastuun säännöstä on kevennetty kohti muiden julkisyhteisöjen vastaavaa sääntelyä.

Hiippakuntien tuomiokapitulit katsovat, että sanktiot eivät välttämättä edistä tosiasiallista yhteistointa tai vuorovaikutusta, vaan luovat huonoa toimintakulttuuria.

Työmarkkinajärjestöistä Akava ja Kirkon alat ry pitävät säännöksiä yhteistointamenettelydirektiivin mukaisina ja yleisestäävyyden kannalta tarpeellisina.

Oikeusministeriö tuo esiin, että uuden rangaistussäännöksen tarve on esityksessä aina perusteltava ja että sääntelyvaihtoehdot tulisi selostaa esityksen perusteluissa. Perusteluja on oikeusministeriön mukaan aiheellista täydentää rangaistussäännöksen tarpeen ja ultima ratio -periaatteen kannalta. Myös syyksiluettavuuden ulottamista huolimattomuuteen olisi aiheellista perustella esityksessä perusteellisemmin. Lisäksi oikeusministeriö katsoo, että esitysluonnoksessa on 37 §:n osalta useita elementtejä, joiden osalta on syytä vielä tarkemmin arvioida, onko kirkon yhteistointavelvoitteen rikkomista koskeva tunnusmerkistö ilmaistu laillisuusperiaatteen edellyttämällä täsmällisyydellä. Oikeusministeriö korjaa lausunnossaan kyseisen pykälän sisältämiä pykäläviittauksia. Oikeusministeriö toteaa, että jotkin 37 §:ssä tarkoitetut teot voisivat mahdollisesti tulla arvioitaviksi virkavelvollisuuden rikkomisen näkökulmasta ja suhde rikoslain 40 luvun sääntelyyn on epäselvä. Lausunnon johdosta esitystä on täydennetty ja viittauksia korjattu.

7 Säännökohtaiset perustelut

7.1 Laki yhteistoinnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa

1 Luku Yleiset säännökset

1 §. Lain tarkoitus. Pykälässä säädettäisiin lain tarkoituksesta. Lain tarkoituksena on *1 momentin* mukaisesti edistää työpaikoilla toimintakulttuuria, jossa työnantaja ja henkilöstö toimivat yhteistoinnin hengessä toistensa oikeuksia ja velvollisuuksia kunnioittaen ja ottaen samalla huomioon toistensa edut. Lailla tavoitellaan sitä, että yhteistointa on jatkuvaa. Työnantajan ja henkilöstön välisen yhteistoinnin sujuvuus on ratkaisevaa työnantajan toimintaedellytysten ja henkilöstön hyvinvoinnin kannalta. Momentin mukaan lain tarkoituksena on lisäksi se, että työnantajan toimintaa ja työyhteisöä kehitetään jatkuvaluonteisesti sekä toiminnan tuloksellisuutta ja työhyvinvointia parannetaan. Lähtökohtana on se, että jatkuvaluonteinen yhteistointa ja kehittäminen parantavat toiminnasta saatavia tuloksia mutta myös hyödyttävät viranhaltijoita ja työntekijöitä sekä parantavat heidän työhyvinvointiaan. Toisaalta taas laissa säädetään erityisistä toimintatavoista, joita on sovellettava muutostilanteissa.

Pykälän *2 momentti* sisältää tiivistetysti ne keinot, joiden avulla yhteistointa toteutetaan. Momentin mukaan lain tarkoituksena on turvata riittävä ja oikea-aikainen tiedonkulku työnantajan ja henkilöstön välillä sekä turvata henkilöstölle vaikutusmahdollisuuksia työnantajan päätöksentekoon silloin, kun päätökset koskevat heidän työtään, työolojaan tai asemaansa kirkon työnantajan organisaatiossa. Pykälän mukaisen tiedonkulun turvaamisen keskeisenä välineenä on jatkuva vuoropuhelu, johon laissa velvoitetaan. Vuoropuhelussa työnantaja ja henkilöstö tai heidän edustajansa pääsevät keskustelemaan muun muassa kulloinkin ajankohtaisista asioista, näkymistä ja kehityssuunnista ja vaihtamaan niistä näkemyksiä. Tiedonkulku ja vuoropuhelu lisäävät luottamusta ja luovat sitä yhteistoinnin henkeä, jota 1 momentissa tarkoitetaan. Vaikutusmahdollisuuksia taas

turvaavat sekä jatkuva vuoropuhelu että muutosneuvottelut. Näihin liittyy myös sellaisia menettelysäännöksiä, joiden tarkoituksena on vaikutusmahdollisuuksien varmistaminen. Muutosneuvotteluja käydään sellaisissa tilanteissa, joissa viranhaltijoihin tai työntekijöihin vaikuttavia muutoksia suunnitellaan, joten niissä vaikutusmahdollisuuksien turvaamisen merkitys korostuu.

Momentissa säädetään lain tarkoituksena myös tiivistää työnantajan, henkilöstön ja työvoimaviranomaisten yhteistoimintaa henkilöstön aseman parantamiseksi ja heidän työllistymisensä tukemiseksi toimintamuutosten yhteydessä. Tämä tavoitepykälän maininta liittyy erityisesti muutosneuvotteluihin ja on tärkeää niiden yhteydessä.

Nykyisen Kirkon yhteistoimintasopimuksen 2 § sisältää määräyksen sopimuksen tarkoituksesta. Sen mukaan sopimuksen tarkoitus on edistää työnantajan ja henkilöstön välistä vuorovaikutuksellista yhteistoimintaa sekä henkilöstön osallistumista ja vaikuttamista työtä ja työpaikkaa sekä työn turvallisuutta ja terveellisyttä koskevien asioiden käsittelyyn. Yhteistoimintaa edistämällä pyritään kehittämään samanaikaisesti kestävä ja tuloksellista toimintaa sekä työelämän laatua. Sopimuksen tarkoituksena on sisältää näin samankaltaisia elementtejä kuin lakiin ehdotettava pykälä. Työn turvallisuus ja terveellisyys eivät kuitenkaan kuulu tämän lain piiriin, vaan niistä säädetään työsuojelulainsäädännössä ja voidaan sopia tarkemmin erillisellä virka- ja työehtosopimuksella. Jäljempänä 2 luvun perusteluissa käsitellään sitä, kuinka ehdotettavan lain mukainen jatkuvan vuoropuhelun ala poikkeaa Kirkon yhteistoimintasopimuksen mukaisesta jatkuvan yhteistoiminnan alasta.

2 §. Soveltamisala. Pykälässä määriteltäisiin kirkon työnantajat, joiden toimintaan lakia sovellettaisiin. Siinä säädetäisiin myös rajoituksista lain soveltamisalaan.

Pykälän *1 momentin* määritelmä kirkon työnantajista vastaa Suomen evankelis-luterilaisen kirkon viranhaltijasta annetussa laissa olevaa työnantajan määritelmää kuitenkin siten, että työnantajaksi katsotaan myös kirkon eläkerahasto, joka on eriytetty kirkkohallituksesta omaksi oikeustoimihenkilöksi. Siten lakia sovellettaisiin kirkon työnantajiin, joita olisivat seurakunta, seurakuntayhtymä yhdessä siihen kuuluvien seurakuntien kanssa, tuomiokapituli, kirkkohallitus ja kirkon eläkerahasto. 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 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 niihin työnantajiin, joiden palveluksessa säännöllisesti on yhteensä vähintään 20 viranhaltijaa ja 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- ja työsuhteissa taikka määräaikaisissa virka- tai työsuhteissa työskenteleviä ei asetettaisi eri asemaan säännöllisesti virka- tai työsuhteissa olevien viranhaltijoiden ja työntekijöiden määrää laskettaessa.

Työnantajan säännöllisesti palvelussuhteessa oleviksi viranhaltijoiksi ja työntekijöiksi ei kuitenkaan katsottaisi niitä virka- tai työsuhteisia henkilöitä, jotka lyhyehkön ajan tai vain kausiluontoisesti tai poikkeuksellisesti toimivat työnantajan palveluksessa. Seurakuntien hautausmaalla kasvukauden aikana työskenteleviä kausityöntekijöitä ei siten otettaisi huomioon henkilöstömäärää laskettaessa.

Henkilöstön lukumäärää laskettaessa on otettava huomioon sellaiset määräaikaiset viranhaltijat ja työntekijät, jotka tekevät työnantajan säännönmukaiseen toimintaan kuuluvia töitä siinäkin tapauksessa, että määräaikaiset viranhaltijat ja 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 lasketaan yhdeksi työntekijäksi lain soveltamisedellytyksiä arvioitaessa (ks. KKO 2017:86). Toistaiseksi voimassa olevat osa-aikaiset virka- ja työsuhteet otetaan 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 myöskään työnantajan tunnustuksellista toimintaa koskeviin ratkaisuihin eikä tällaisten ratkaisujen valmisteluihin. Tunnustuksen mukaiseen toimintaan kuuluvat esimerkiksi jumalanpalvelus sekä muut vastaavat selvästi uskonnon harjoittamiseen liittyvät uskonnolliset toimitukset ja tilaisuudet. Tunnustuksellista toimintaa on myös muu hengellinen työ kuten seurakuntien lapsi- ja nuorisotyö, diakoniatyö ja lähetystyö. Jos tällaisista ratkaisuista aiheutuisi kuitenkin sellaisia henkilöstövaikutuksia, joista säädetään 15 §:n 1 tai 2 momentissa, olisi mainituista henkilöstövaikutuksista käytävä muutosneuvottelut.

Ehdotettua lakia sovelletaan monenlaisissa tilanteissa. Ratkaisevaa on se, onko työnantajan toimilla henkilöstövaikutuksia. Jos työnantaja muuttaisi toimintansa painotuksia esimerkiksi niin, että lapsityölle annetaan enemmän painoarvoa, muutos ei yksin aiheuta 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 pariin vihkimistä koskevia käytäntöjä.

3 §. Muu lainsäädäntö työntekijän osallistumisoikeudesta. Ehdotettu pykälä sisältäisi viittauksia muihin lakeihin, joissa säädetään yhteistoiminnasta työpaikoilla. Mainitut lait ovat erityislainsäädäntöä, ja niiden mukainen yhteistoiminta ei kuulu ehdotettavan lain piiriin. Pykälä on luonteeltaan informatiivinen.

Pykälän 1 momentissa viitataan työsuojelun yhteistoiminnasta säädettyyn työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettuun lakiin. Työsuojelun valvontalakiin viitataan tällä hetkellä myös Kirkon yhteistoimintasopimuksen 1 §:n 5 momentissa. Laissa säädetyn yhteistoiminnan tavoitteena on edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta ja tehdä mahdolliseksi työntekijöiden osallistuminen ja vaikuttaminen työpaikan turvallisuutta ja terveellisyttä koskevien asioiden käsittelyyn.

Työsuojelun valvontalaissa tarkoitettua 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 sisältää viittauksen työturvallisuuslakiin, jossa säädetään työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnasta työn turvallisuutta ja terveellisyttä koskevien asioiden käsittelyssä. Yhteistoiminnasta säädetään mainitun lain 17 §:ssä, jonka mukaan työnantajan ja työntekijöiden on yhteistoiminnassa ylläpidettävä ja parannettava työturvallisuutta työpaikalla. Säädestä täsmennetään velvoittamalla työnantaja antamaan työntekijöille riittävän ajoissa tarpeelliset tiedot työpaikan turvallisuuden, terveellisuuden 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 tarkoitetulla yhteisellä työpaikalla toteutetaan siten kuin työsuojelun valvontalain 5 a luvussa on säädetty.

Työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnasta työterveyshuollon järjestämistä koskevissa asioissa säädetään työterveyshuoltolaissa (1383/2001), johon viitataan 3 momentissa. Yhteistoiminnasta säädetään mainitun lain 8 §:ssä. Siinä 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 yhteistoimintamenettelyä, mutta velvoittaa antamaan tietoja työntekijälle. Lain mukaan tilaajalla on velvollisuus pyynnöstä ilmoittaa työntekijöiden edustajille sopimuksesta käyttäen vuokra- tai alihankintatyötä. Lakia sovelletaan myös seurakuntaan ja seurakuntayhtymään, tuomiokapituliin ja kirkkohallitukseen.

4 §. Henkilöstön edustaminen. Pykälässä ehdotetaan säädettäväksi siitä, ketkä toimisivat henkilöstön edustajina laissa säädettävissä menettelyissä. Työnantajan edustajasta ei ehdoteta erillistä sääntelyä, vaan työnantaja päättäisi itse, kuka sen edustajana missäkin asiassa toimii. Jos asia on 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 seurakuntien 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 käytetään jo aiemmin yrityksissä vakiintunutta jaottelua työntekijöihin, toimihenkilöihin, ylempiin toimihenkilöihin ja johtoon. Kuntien yhteistoimintalain esitöissä 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 tai työntekijöitä, joiden työsuhteissa työnantaja on velvollinen soveltamaan sen virka- tai työehtosopimuksen määräyksiä, jonka perusteella luottamusmies on valittu. Hänen edustus oikeutensa 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 tässä sopimuksessa tarkoitettuja tehtäviä. Pääsopijajärjestö eli Kirkon pääsopimuksen allekirjoittanut järjestö 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 nojalla. Sopimukseen voitaisiin haluttaessa sisällyttää määräyksiä myös työsuojeluvaltuutetun asettamisesta. Ehdotettavassa laissa on 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 lain 8 §:ssä ehdotettuun 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 voi 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 a) enemmistö kuuluu liittoon mutta b) luottamusmiestä ei voida valita Kirkon luottamusmiessopimuksessa olevan rajoituksen (vähintään 5 edustettavaa) vuoksi. Yhteistoimintaedustaja voitaisiin valita enintään kahdeksi vuodeksi kerrallaan. Valinta tulisi tehdä sellaisella valintamenettelyllä, johon kaikilla mainittuun ryhmään kuuluvilla olisi tilaisuus osallistua.

Yhteistoimintaedustaja voitaisiin *3 momentin* mukaan valita kahden vuoden mittaiseksi toimikaudeksi myös silloin, jos henkilöstöryhmän viranhaltijat tai työntekijät eivät ole 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 toteutetaan edustajien välityksellä ja edustaja valitaan edellä kerrotulla tavalla toimikaudeksi. Ehdotetussa momentissa kuitenkin säädettäisiin, että henkilöstöryhmä voi valita keskuudestaan edustajan myös tiettyä yksittäistapausta varten. Tämä edustaja ei olisi pykälässä tarkoitettu yhteistoimintaedustaja.

Jos edustajaa ei ole valittu lainkaan, työnantaja voi täyttää vuoropuhelua ja neuvotteluita koskevat velvoitteensa viranhaltijoiden ja työntekijöiden kanssa yhteisesti. Tällöin kaikille kyseiseen henkilöstöryhmään kuuluville on 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 erikseen säädetä toimielimen tai vastaavan muodostamisesta. On kuitenkin tarkoituksenmukaista, että yhteistoimintavelvoitteiden toteuttamista varten muodostetaan 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 on se, että sisällölliset velvoitteet vuoropuhelun käymisestä ja muutosneuvotteluista toteutetaan riittävän laajasti. Kirkossa sovittuja nykyisiä käytäntöjä pidetään toimivina ja ne soveltuvat hyvin myös ehdotetussa laissa säädettävien menettelyiden toteuttamiseen. Jatkovaa vuoropuhelua ja muutosneuvotteluita pystytään käymään hyvin esimerkiksi nykyisen kaltaisessa yhteistyötoimikunnassa. Yhteistoimintaorganisaatioon ei siten välttämättä tarvita 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. Seurakuntayhtymän on kuitenkin pidettävä huolta siitä, että laissa asetetut vaatimukset tulevat täytetyiksi. Myöskään seurakuntayhtymän päätöksentekoa koskevaan sääntelyyn ehdotetulla lailla ei ole vaikutusta, vaan se määräytyy kirkkolain mukaisesti.

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 voi vuoropuhelun avulla saada 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 säädetään 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 edistettäisiin 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 säädetäisiin 7 §:ssä. Vuoropuhelu voisi toisaalta olla tietojen vaihtoa (esim. taloudellisen tilanteen läpikäyminen) ja toisaalta pyrkimystä löytää keinoja kehittää työnantajan ja työyhteisön toimintaa.

Ehdotetulla vuoropuheluvälitteellä ei voida puuttua työnantajan oikeuteen tehdä toimintaansa liittyviä ratkaisuja. Tavoitteena on ylläpitää menettelyä, jossa työnantaja ja henkilöstön edustaja voisivat nostaa tarpeellisiksi 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, minäkalaisia 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 tarjota muutoksenneuvotteluiden käynnistämistä. Vuoropuhelussa tällaisiin tilanteisiin voitaisiin miettiä ratkaisuja ennen kuin mahdollisten muutoksenneuvotteluiden aloittaminen olisi ajankohtaista. Jos muutoksenneuvotteluiden aloittaminen tulisi myöhemmässä vaiheessa ajankohtaiseksi, neuvoteltaisiin asiasta lain 3 luvun säännösten mukaisesti.

6 §. Jatkuvan vuoropuhelun toteuttaminen. Ehdotetun *1 momentin* mukaan vuoropuhelu toteutettaisiin työnantajan ja henkilöstön edustajan tai edustajien välisessä kokouksessa. Työpaikoilla voidaan 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 vuoropuheluelvoitteen 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 kattaa koko henkilöstön, vaikkakin pääsääntöisesti edustuksellisesti.

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

Vähintään yhteensä 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 on toteuttaa vuoropuheluun jatkuvuutta ja säännönmukaisuutta. Jos työnantajan palveluksessa on yhteensä alle 30 viranhaltijaa ja työntekijää, kokous olisi järjestettävä vähintään kaksi kertaa vuodessa. Myös näissä yhteisöissä kokous voitaisiin järjestää useammin, vaikka säännöksessä ei siihen velvoiteta.

Säännös ei muuttaisi merkittävästi yhteistoiminnan vuosisykliä seurakunnassa. 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 sopia säännöksestä poiketen kokousten vuosittaisesta lukumäärästä ja sijoittelusta. Työnantaja ja henkilöstön edustaja eivät kuitenkaan voisi sopia siitä, ettei kokouksia pidettäisi lainkaan, koska tällöin 5 §:ssä säädetty vuoropuheluelvoite ei toteutuisi. 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 säädetäisiin 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* säädetäisiin 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. Vuoropuheluelvoitteen 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 vuoropuheluelvoitteen käsittelemällä 7 ja 8 §:ssä tarkoitettut 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 tarkoitettut 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 toteuttamiseen.

7 §. Jatkuvassa vuoropuhelussa käsiteltävät asiat. Pykälässä lueteltaisiin asiakokonaisuudet, joista työnantajan ja henkilöstön edustajan olisi käytävä säännönmukaista vuoropuhelua. Luettelo ei olisi tyhjentävä, vaan työnantaja ja henkilöstö voisivat ulottaa vuoropuhelun koskemaan myös muita kuin laissa säädettyjä asiakokonaisuuksia. Vuoropuhelun käsite määriteltäisiin 5 §:ssä ja vuoropuhelun toteuttamistapaa koskevista vaatimuksista säädetäisiin 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 on 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 tarpeellisia kysymyksiä ja havaintoja työnantajan toimintaan liittyen. Vuoropuhelu toteutettaisiin välittömästi ja suullisesti, mutta työnantajan olisi lisäksi annettava vuoropuhelua tukevaa aineistoa taloudellisesta tiedosta.

Kohdassa ei yksilöitäisi tarkemmin, mistä nimenomaisista asioista vuoropuhelua olisi käytävä, sillä työpaikkojen tarpeet vaihtelevat. Lakia sovellettaisiin erilaisissa ja erikokoisissa seurakunnissa ja seurakuntayhtymissä. Tästä johtuen selonteko 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 avaa mahdollisuuden käsitellä myös sellaisia mahdollisia kehityskulkuja, joiden toteutuessa työnantajan olisi myöhemmässä vaiheessa käynnistettävä muutosneuvottelut (esimerkiksi työvoiman käytön vähentäminen). Vaikka vuoropuhelussa olisi arvioitu 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 esiintyy liki jokaisella työpaikalla. Ne voivat koskea esimerkiksi työaikakäytäntöjä, työpaikan järjestysohjeita, työterveyshuoltoa, vuosiloman antamista, sairauspoissaoloista ilmoittamista, etätyömahdollisuuksia, taikka työtilojen, kuten avokonttoreiden, pelisääntöjä.

Vuoropuhelulla ei voida puuttua työnantajan oikeuteen tehdä ratkaisuja näissä asioissa, vaan tarkoituksena on luoda foorumi, jossa työnantaja ja henkilöstön edustaja voivat 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 on tältä osin parantaa henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia ja mahdollisuuksia tulla kuulluksi näissä työyhteisön toimivuuden kannalta oleellisissa asioissa.

Pykälän *3 kohdan* mukaan vuoropuhelua olisi käytävä työvoiman käyttötavoista sekä 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 teetettävän työn. Jos seurakunnassa olisi esimerkiksi ulkoistettu suntio- tai emäntäpalveluita tai jos

niiden ulkoistamista harkittaisiin, työnantajan olisi tehtävä tästä selkoa vuoropuhelussa. Myös hautaustoimessa käytetään usein ulkopuolista työvoimaa. Vuoropuhelu loisi työnantajalle mahdollisuuden kuulla henkilöstön näkemyksiä siitä, millä eri tavoilla työnantajan työvoimatarvetta voitaisiin kattaa. Kysymys voi 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 toimintayksikköjen välillä. Lisäksi vuoropuhelu voisi koskea ikärakennetta ja siitä johtuvia tarpeita vastaisuudessa.

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

Pykälän 4 kohdan mukaan vuoropuhelua olisi järjestettävä myös henkilöstön osaamistarpeista ja osaamisen kehittämistä. Työnantajan toiminnan kehittyessä voi syntyä tarpeita kehittää henkilöstön osaamista. Tarve voi syntyä esimerkiksi organisaatiossa, työn menetelmissä, työntekovälineissä 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 on kullakin työpaikalla käsiteltävä vuoropuhelussa erikseen.

Jos vuoropuhelussa tunnistetaan osaamisen kehittäminen tarpeelliseksi, työnantajan intressissä olisi kuitenkin yleensä arvioida, missä määrin sillä olisi käytettävissä olevien voimavarojen puitteissa mahdollisuus toteuttaa osaamisen kehittämiseen tai ylläpitämiseen tähtäviä toimenpiteitä. Kyse voisi olla esimerkiksi koulutusten tai valmennusten hankkimisesta tai järjestämisestä, osaamiskartoituksista taikka muista käytännön järjestelyistä, joilla mahdollistetaan osaamisen kehittyminen ja ajantasaisena pitäminen. Kyse voisi olla myös järjestelyistä tukea työssä oppimista, työnkiertoa tai omaehtoista opiskelua taikka opintovapajärjestelyistä.

Kysymys siitä, millä toimenpiteillä osaamista voidaan kullakin työpaikalla kehittää ja ylläpitää, jäisi työpaikoilla arvioitavaksi. Sääntely olisi myös sopusoinnussa työsopimuslain 2 luvun 1 §:ssä säädetyn yleisveloitteen 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 (1383/2001) 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 voidaan 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.

Yhteistoimintalain mukaisen 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 käsiteltyksi tai katetuksi työpaikalla muussa yhteydessä.

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

Pykälän 6 kohdan mukaan vuoropuhelua olisi käytävä lain 9 §:ssä säädettävistä 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 säädetyt 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 hiltain käsitelty muutosneuvotteluiden yhteydessä. Kutakin asiakokonaisuutta olisi kuitenkin kohtuullisin väliajoin käsiteltävä työnantajan ja henkilöstön välillä. Poikkeuksena tästä olisivat kuitenkin pykälän 6 kohdassa tarkoitettujen 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 tarkoitetut 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 vuoropuheluelvoitteen käsittelemällä 7 ja 8 §:ssä tarkoitetut asiat 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 säädettäisiin työnantajan velvollisuudesta laatia yhteistyössä henkilöstön edustajan kanssa työyhteisön kehittämissuunnitelma ja ylläpitää sitä työyhteisön pitkäjänteiseksi kehittämiseksi. Säännös korvaisi nykyisen ammatillisen osaamisen kehittämissopimuksen. 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 laadittaisiin 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 vastaa 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 järjestetävässä vuoropuhelussa.

Kun osaamisen kokonaisuuden nykytila ja kehityskulut on määriteltä, voidaan 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. Se 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 tarkoitettujen toimenpiteiden osalta kirjattava vastuunjako ja toteuttamisen aikataulu. Vastuunjaolla tarkoitettaisiin kirjausta siitä, mitkä toimijat tai henkilöt olisivat aktiivisia suunnitelmassa tarkoitettujen toimenpiteiden 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 edistämiseksi 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 suunnitteluelvoitteet 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 kytkentä 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. 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 tietosuojalaissa (516/2004) 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 jatkuvan 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 kehittämisehdot.

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 säädetäisiin 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 yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain, jäljempänä *työelämän tietosuojalaki*, tietosuojalain (1050/2018) ja EU:n tietosuojaa-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 tietosuojaa-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 (621/1999) 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 tarkoitettuista suunnitelmista tai muistioista, koska tällaiset tiedot rinnastuisivat tietosuojaan ja liikesalaisuuksien piiriin kuuluviin asioihin ja voisivat olla myös viestintäsalaisuuden piirissä.

11 §. Säännöllisesti annettavat tiedot. Pykälässä säädettäisiin tiedoista, jotka työnantajan olisi määräjain 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 määräjain. 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 antamisesta 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, hautaustointia 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 määräaikaissa tai osa-aikaisissa työsuhteissa työskentelevien viranhaltijoiden ja työntekijöiden määrästä. 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. Tilaajavastuulakia ei sovelleta lain 4 §:n mukaan, jos vuokratun työntekijän tai työntekijöiden työskentely kestää yhteensä enintään kymmenen työpäivää tai jos alihankintasopimuksen vastikkeen arvo ilman arvonlisäveroa on alle 9 000 euroa.

Tilaajavastuulain 6 §:ssä säädetään myös työnantajan velvollisuudesta antaa tietoa henkilöstön edustajalle. Säännöksen mukaan tilaajan tulee pyynnöstä ilmoittaa laissa tarkoitettu vuokratyöstä tai alihankinnasta tehdystä sopimuksesta työehtosopimuksen perusteella valitulle luottamusmiehelle tai, jos tällaista ei ole valittu, työehtosopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettulle työsuojeluvaltuutetulle. Asiasta ilmoitettaessa on selvitettävä vuokratyön käytön syy, käytettävän työvoiman määrä, yrityksen yksilöintitiedot, työkohteet, 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 (/) 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 työntekijien taloudenhoidossa 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 säädetäisiin 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 säädetäisiin kuitenkin tietojen antamista koskevasta poikkeuksesta tällaisessa tilanteessa. Työnantaja voisi täyttää pykälässä tarkoitettua 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 tarkoitettu 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 liityttävä 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.

Jatkuvan 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 tulevilla kokouksilla. Tällöin voi olla tarkoituksenmukaista siirtää aloitteen käsittely sellaiseen kokoukseen, jossa muutoinkin käsiteltäisiin aloitetta sivuavia 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 viivytyksiä. 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 aiheutta. 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 muunnaisia 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 ne 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 ja evankelis-luterilaisen kirkon viranhaltijasta annetun lain 15 §:ssä tarkoitetun viranhoitomääräyksen keskeisen ehdon tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen.

Voimassa olevan Kirkon yhteistoimintasopimuksen 3 luvussa on sovittu yhteistoimintamenettelystä työvoiman käytön vähentämiseen liittyvissä tilanteissa, jotka ovat yhden tai useamman viranhaltijan tai työntekijän irtisanominen, lomauttaminen tai osa-aikaistaminen taloudellisella tai tuotannollisella perusteella (tuta-menettely). Muutoksena Kirkon yhteistoimintasopimuksessa sovittuun verrattuna olisi se, että yllä mainitun 15 §:n 1 momentin ehdotuksen mukaisesti säädettäisiin siitä, että muutosneuvottelut olisi käytävä myös silloin, kun työsopimuksen olennaista ehtoa tai viranhoitomääräyksen keskeistä ehtoa muutetaan yksipuolisesti taloudellisella tai tuotannollisella perusteella. Työsuhteen ehdon muutos saattaa koskea seikkaa, jota ei ole mainittu työsopimuksessa mutta joka ei selkeästi ole ainoastaan työnjohdollinen seikka. Tällöin on ehdotetun lain tarkoituksen kannalta varminta käydä muutosneuvottelut. Muutos perustuu yksityisen sektorin yhteistoimintalakia koskevaan oikeuskäytäntöön. Tarkoituksena on, että muutosneuvottelujen edellytyksiä tulkitaan samalla tavalla yksityisellä ja julkisella sektorilla.

Ehdotetun 1 momentin tilanteissa kysymys olisi 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 viranhoitomääräyksensä keskeistä ehtoa tai työsopimuksensa olennaista ehtoa työnantajan toimesta yksipuolisesti muutetaan taloudellisella tai tuotannollisella perusteella. Perusteet työvoiman käytön vähentämiselle kussakin tilanteessa määräytyisivät työsopimuslain taikka evankelis-luterilaisen kirkon viranhaltijasta annetun lain mukaisesti.

Yhden tai useamman viranhaltijan viranhoitomääräyksen keskeisen ehdon tai työntekijän työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista koskevan maininnan tarkoituksena olisi tuoda

työntajalle selkeämmin esiin neuvotteluvollisuus. Työnantajan harkitsemista ja työnantajan aloitteesta tapahtuvista yhden tai useamman viranhaltijan viranhoitomääräyksen keskeisen ehdon tai työntekijän työsopimuksen olennaisen ehdon muuttamisesta taloudellisella tai tuotannollisella irtisanomisperusteella olisi käytävä muutosneuvottelut 3 luvun mukaisesti.

Olennaisen tai keskeisen ehdon muuttamisella tarkoitetaan tässä esimerkiksi sitä, että viranhoitomääräyksessä tai työsopimuksessa selvästi sovittua tai määrättyä ehtoa muutetaan taloudellisella tai tuotannollisella irtisanomisperusteella. Vakiintuneesta käytännöstä voi myös muodostua edellä mainittu olennainen ehto.

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 poikkeuksettomuus ja mahdollisesti tehdyt 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 viranhaltijan viranhoitomääräyksen keskeisen ehdon tai työntekijän työsopimuksen olennaisen ehdon muuttaminen taloudellisella tai tuotannollisella irtisanomisperusteella kuuluisi työnantajan muutosneuvotteluvuoroon piiriin. Erona pykälän 2 momentissa säädettyihin muutosneuvotteluvuoroon piiriin kuuluviin asioihin olisi, että työnantaja tarvitsee muutoksen toteuttamiseen taloudellisen tai tuotannollisen irtisanomisperusteen. Sen sijaan työnantajalla on työnjohto-oikeuden perusteella oikeus tehdä 2 momentissa mainitut muutokset ilman tuotannollista tai taloudellista irtisanomisperustetta.

Pykälän 2 momentin mukaan muutosneuvotteluiden piiriin kuuluisivat 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 jostakin momentin 1–5 kohdassa mainitusta muutoksesta. Momentin johdantokappaletta ja sen 1–5 kohdassa lueteltavia muutostilanteita olisi siten luettava kokonaisuutena. Työntekijän toiminnassa tapahtuvat muutokset, jotka olisivat henkilöstöön olennaisesti vaikuttavien muutosten taustalla, vastaisivat eräin lisäyksin 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 pitää 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 vaikuttavasta, työnantajan työnjohtovallan piiriin kuuluvasta muutoksesta 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 tarkoitetaan sen arviointia,

onko kyseinen työnantajan työnjohto-oikeuden perusteella tehtävä muutos keskimääräisen vastavassa asemassa olevan viranhaltijan tai työntekijän näkökulmasta olennainen muutos vai jokapäiväinen työnjohtomääräys. Tähän arviointiin vaikuttaa 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 voivat vaikuttaa muutoksen olennaisuuteen.

Momentin 1–5 kohdassa säädettäisiin niistä työnantajan toiminnassa tapahtuvista muutoksista, joista johdantokappaleessa tarkoitettut 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 voidaan arvioida, että jokin työnjohtomääräys esimerkiksi työtehtävien tai työskentelypaikan muuttamisesta on viranhaltijan tai työntekijän näkökulmasta olennainen muutos, tulee 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 muotoin työssään tarvittava 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 työnjohtovaltaan 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 evankelis-luterilaisen kirkon viranhaltijasta annetun lain 15 §:ssä tarkoitetun viranhoitomääräyksen keskeisen ehdon tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuoliseen muuttamiseen taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla. Voimassa olevassa Kirkon yhteistoimintasopimuksen 8 §:ssä on määrätty eräistä tuta-menettelyyn liittyvistä määräajoista, mutta se 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 on 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 vaihtoehtoon pohjalta. Kysymys on kuitenkin vasta suunnitelmasta. Muutosneuvotteluissa tulisi voida vielä neuvotella erilaisista vaihtoehtoista päätöstoimenpiteelle taikka toimenpiteen käytännön toteuttamiseen liittyvistä kysymyksistä. Suunnittelun vaiheen on 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 osoita, että työnantajan olisi annettava asiassa neuvotteluesitys. Kysymys voisi olla tilanteesta, jossa jonkin henkilöstövaikutteisen toimenpiteen perusteena olevat tosiseikat, kuten vaikkapa seurakunnan taloudelliseen asemaan vaikuttava huomattavan negatiivinen jäsenkehitys, ei ole vielä toteutunut, mutta sellaista pidetään mahdollisena. Neuvottelut aloitettaisiin, kun työnantaja ryhtyy harkitsemaan henkilöstöön kohdistuvia muutoksia. Asiakysymyksiä voidaan kuitenkin jo ennen sitä käsitellä 2 luvussa tarkoitetun vuoropuhelun yhteydessä.

Joskus tarve työnantajan harkitsemaalle toimenpiteelle voi ilmetä äkillisesti ja toimenpiteelle on vaikea löytää muita vartenotettavia vaihtoehtoja. Neuvottelut on aloitettava työnantajan ryhdyttyä harkitsemaan säännöksessä tarkoitettuja toimenpiteitä. Vaikka vaihtoehtoja työnantajan suunnittelemaalle 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 harkitsee viranhaltijan tai työntekijän asemaan vaikuttavaa olennaista muutosta työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden järjestelyissä ja säännöllisen työajan järjestelyissä. Neuvotteluiden aloittamishetken peruserätykset vastaisivat 1 momentissa ehdotettua.

Joskus työnantajan työjohtovallan piiriin kuuluvan ratkaisun suhde henkilöstövaikutuksiin voi olla epäselvä. Esimerkiksi työnantajan suunnittelemissa tietojärjestelmähankeista voidaan tietää aiheutuvan henkilöstövaikutuksia, mutta niiden tarkempi laatu tai aikataulu ei ole selvä. Neuvottelut käydään, kun mahdolliset henkilöstön asemaa koskevat muutokset ovat arvioitavissa ja ennen kuin niistä päätetään.

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. Erityisiä 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 jälleen 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.

Evankelis-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 tarkoitettussa 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 sekä 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 säädettyvät neuvotteluesityksen sisältöä koskevat perusvaatimukset koskisivat sekä 15 §:n 1 momentissa tarkoitettuja työvoiman käytön vähentämistä ja viranhoitomääräyksen keskeisen ehdon tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista koskevia muutosneuvotteluita että neuvotteluita 15 §:n 2 momentissa säädettyistä 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 viranhoitomääräyksen keskeisen ehdon 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 niistä tiedoista, joiden momentissa tarkoitettussa muutosneuvottelutilanteessa tulisi käydä ilmi neuvotteluesityksestä pykälän 1 momentissa määriteltyjen tietojen lisäksi. Momentin *1 kohdan* mukaan neuvotteluesityksestä olisi käytävä ensinnäkin ilmi työnantajan harkitsemat toimenpiteet ja niiden perusteet. Toimenpiteillä tarkoitettaisiin niitä henkilöstömuutoksia, joita työnantaja harkitsee (esimerkiksi työntekijän irtisanominen). Toimenpiteiden perusteilla tarkoitettaisiin työnantajan harkitsemien toimenpiteiden taustalla olevia syitä (esimerkiksi taloudellisen tilanteen heikentyminen jäsenkehityksen myötä).

Momentin *2 kohdan* mukaan neuvotteluesitykseen olisi lisäksi sisällytettävä alustava arvio työnantajan harkitsemien toimenpiteiden kohteena olevien viranhaltijoiden ja työntekijöiden määristä eriteltynä henkilöstöryhmittäin ja tarvittaessa toimenpiteittäin. Jos siis työnantaja harkitsisi esimerkiksi sekä irtisanomisia että lomauttamisia, olisi sekä irtisanomisten että lomauttamisten kohteena olevien viranhaltijoiden ja työntekijöiden määristä 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 olevasta toimenpiteestä 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 taikka viranhoitomääräyksen keskeisen ehdon 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. Tästä syystä 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 viranhoitomääräyksen keskeisen ehdon 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 vähentämistä 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 yhteistointasopimuksen 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 on momentissa määritelty samalla tavalla toimenpiteen luonteesta riippumatta, käsittelyn luonne ja seikkaperäisyys vaihtelisi toimenpiteen merkityksestä ja asian laajakantoisuudesta riippuen. Käytännössä tämä ilmeni 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 on tarve ryhtyä. Lisäksi työnantajan on tehtävä selkoa ehdottamiensa toimenpiteiden tarkemmasta sisällöstä. Toimenpiteiden perusteiden käsittelyllä pyritään siihen, että neuvottelun osapuolet pääsevät 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 voidaan neuvotella tämän toimenpiteen sisällöstä ja laajuudesta, kuten esimerkiksi toimenpiteen kohdejoukon koosta. Neuvotteluissa tulisi myös käydä läpi, miten suunniteltu toimenpide kohdistuu 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 on, että neuvotteluissa pyritäisiin tunnistamaan kaikki oleellimmat henkilöstövaikutukset, joihin työpaikalla on muutosten johdosta tarvetta varautua. Tämän jälkeen neuvotteluissa on mahdollista keskustella siitä, minkälaisiin toimenpiteisiin tunnistetut vaikutukset antavat aihetta. Muutosneuvotteluissa voidaan tunnistaa myös tarve päivittää työyhteisön kehittämissuunnitelmaa, joka tehtäisiin neuvotteluiden jälkeen järjestettävässä vuoropuhelussa.

Lisäksi muutosneuvotteluissa on käsiteltävä vaihtoehtoja. Työnantajan neuvotteluesityksessä esittämällä toimenpiteellä pyritään johonkin päämäärään. Joissakin tilanteissa samaan päämäärään voidaan 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 vartenotettavia vaihtoehtoja, työnantajan on tehtävä niistä selkoa myös neuvotteluissa.

Vaihtoehtojen käsittelyn ei tarvitse koskea pelkästään neuvotteluiden kohteena olevaa toimenpidettä. Neuvottelujen osapuolet voivat 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 on tarkoitus käydä suullisesti ja välittömästi. Asian luonteesta johtuen työnantajan rooli korostuu etenkin toimenpiteiden perusteiden selostamisen osalta. Neuvotteluun osallistuvat osapuolet voivat kuitenkin keskustelemalla ja täsmentäviä kysymyksiä esittämällä saavuttaa

yhteisen käsityksen toimenpiteiden taustoista. Vaikutusten ja vaihtoehtojen käsittelemisessä neuvotteluun osallistuvat osapuolet voivat 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 taikka heidän viranhoidomääräyksensä keskeisen ehdon tai työsopimuksensa olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista. Sinänsä momentissa säädetyt seikat saattavat sisältyä muutosneuvotteluun jo 1 momentin perusteella, mutta asia on haluttu 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 viranhaltijan viranhoidomääräyksen keskeisen ehdon 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 on käytävä yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi. Osapuolten on toimittava rakentavasti sekä pyrittävä myötävaikuttamaan neuvotteluiden etenemisessä ja niiden tavoitteiden toteutumisessa. Muutosneuvotteluissa tärkeää on, että vaikeistakin asiakokonaisuuksista huolimatta neuvottelujen osapuolet pyrkisivät rakentavaan ja toistensa näkemykset huomioon ottavaan vuoropuheluun ja siten neuvottelujen kohteena olevassa asiassa kummankin osapuolten edut parhaimmalla mahdollisella tavalla huomioon ottavaan yhteiseen lopputulokseen. Tämän vuoksi säädettäisiin, että muutosneuvottelut olisi käytävä yhteistoiminnan hengessä tavoitteena yksimielisyyden saavuttaminen. Kummankin osapuolen on omalta osaltaan pyrittävä yhteisen lopputuloksen löytämiseen. Neuvotteluja olisi käytävä rakentavasti ja osapuolten olisi niin ikään aktiivisesti pyrittävä myötävaikuttamaan neuvotteluiden etenemisessä.

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

Pykälän 1–3 momentti koskisivat vähintään kymmenen viranhaltijan ja työntekijän irtisanomista koskevien muutosneuvotteluiden vuoksi laadittavaa toimintasuunnitelmaa. Pykälän 1 *momentin* mukaan annettuaan neuvotteluesityksen suunnitelmastaan irtisanoa vähintään kymmenen viranhaltijaa ja työntekijää tuotannollisilla ja 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 neuvottelulle 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 joutuville aiheutuvia kielteisiä seurauksia. Kohdan mukaan toimintasuunnitelmasta olisi käytävä ilmi periaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan 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 säädetyyn työllistymisvapaan käyttöä. Irtisanomisajan jälkeisenä toimenpiteinä toimintasuunnitelmaan voitaisiin myös sisällyttää periaatteet evankelis-luterilaisen kirkon viranhaltijasta annetun lain 51 §:ssä ja työsopimuslain 7 luvun 13 §:ssä säädetyistä 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 muutosturvaneuvotteluita varten laadittavia toimintaperiaatteita. Se vastaisi sisällöltään nykyisen yhteistoimintasopimuksen 10 §:n 3 momenttia. Jos työnantaja harkitsisi irtisanovansa alle kymmenen viranhaltijaa ja työntekijää, työnantajan olisi muutosturvaneuvottelujen 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 muutosturvaneuvottelujen 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 taikka viranhaltijalla tai työntekijällä olisi oikeus esittää kirjallisia ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja muutosturvaneuvotteluissa käsiteltäväksi. Pykälän tarkoituksena olisi vahvistaa henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien toteutumista ja korostaa muutosturvaneuvotteluiden vuorovaikutteista luonnetta.

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

Säännöksellä olisi liityntä edellä selostettuun lain 19 §:ään, jossa säädettäisiin muutosturvaneuvotteluiden sisällöstä ja osapuolten myötävaikutusvelvollisuudesta. Säännöksen mukaan muutosturvaneuvotteluissa olisi käsiteltävä neuvotteluun osallistuvien henkilöstön edustajien, viranhaltijoiden tai työntekijöiden tekemiä ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja. Lisäksi säännöksen mukaan 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 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 on varata työnantajalle riittävä aika valmistautua ja perehtyä ehdotukseen. Säännökseen ei sisältyisi tarkkaa aikarajaa, koska riittävä valmistautumisaika riippuu 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.

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 voidaan täydentää neuvottelujen kuluessa. Ehdotusten oikea-aikaisuutta saatettaisiin joutua arvioimaan esimerkiksi sellaisessa tilanteessa, jossa uusi ehdotus tehdään vain hien 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 riippuu 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 on pyrittävä myötävaikuttamaan neuvotteluiden etenemisessä, työnantajan olisi pyrittävä antamaan selvitys ilman aiheetonta viivytyksiä. Säännökseen ei ehdoteta otettavaksi tarkkaa aikarajaa selvityksen antamiselle, koska henkilöstön edustajan, viranhaltijan tai työntekijän tekemien ehdotusten luonne ja laaja-alaisuus vaihtelevat suuresti.

22 §. Neuvotteluelvoitteen täytyminen. Pykälän 1 momentti sisältäisi kaikkia 15 §:n perusteella käytäviä muutosneuvotteluita koskevan yleissäännön. Työnantajan katsottaisiin täyttäneen neuvotteluelvoitteen, kun muutosneuvottelut olisi käyty 15 §:ssä tarkoitetuista asioista 3 luvussa säädettyjä menettelytapasäännöksiä noudattaen.

Pykälän 2 momentti koskisi ainoastaan 15 §:n 1 momentin mukaisia muutosneuvotteluita. Säännöksen mukaan neuvotteluelvoitteen 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 koskiessa alle kymmenen työntekijän tai viranhaltijan irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista taikka viranhaltijan viranhoitomääräyksen keskeisen ehdon 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 säädettävä lyhyempi tai pitempi neuvottelu-aika määräytyisi kulloinkin käsiteltävän asian ajallisen yhteyden mukaan. Neuvotteluita 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 alkaa kulua siitä päivästä lukien, jolloin neuvotteluesityksessä tarkoitettu asiasta järjestetään ensimmäinen neuvottelutilaisuus. Jos neuvottelu-aika on 14 päivää ja ensimmäinen neuvottelu järjestetään 3.4., neuvotteluelvoite 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., neuvotteluelvoite tulee täytyneeksi päivän päätyttyä 14.5. ja päätöksen asiassa työnantaja voi tehdä aikaisintaan 15.5.

Säännökseen ei sisälly vaatimusta siitä, kuinka useasti neuvotteluajan kuluessa on neuvoteltava. Neuvotteluiden määrä riippuu ennen kaikkea asian laadusta ja tarpeesta. Jotta neuvotteluelvoite voidaan katsoa täytyneeksi, on 3 luvussa säädettyjen vaatimusten ja ennen kaikkea muutosneuvotteluiden sisältöä koskevassa 19 §:ssä säädettyjen vaatimusten pitänyt täytyä. Neuvottelu-aikaa koskeva säännös ei kuitenkaan edellytä, että neuvotteluita olisi järjestettävä koko neuvotteluajan, jollei siihen ole 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 on vähimmäisajasta, neuvotteluita voidaan jatkaa säädettyjä aikoja pidempään.

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

Pöytäkirjan laatiminen muutosneuvotteluista olisi hyvän hallintotavan mukaista. Se vastaa myös kirkon työnantajien 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-menetelyn 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 on tarpeen tietää, mitä asiasta päätetään. Pykälän 1 momentissa ehdotetaan, että työnantajan olisi irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista taikka viranhoidon määrärahan keskeisen ehdon tai työsopimuksen 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 on päätyvässä muutosneuvotteluissa käsiteltyjen vaihtoehtojen jälkeen. Useimmiten ainakaan useampaa henkilöä koskevien irtisanomisten kysymyksessä ollessa viranhaltijoita tai työntekijöitä ei vielä tällöin ole voitu yksilöidä. Tämän vuoksi pykälän 1 momentissa ehdotetaan, että työnantajan tulisi tuoda ilmi toimenpiteen kohteena olevien viranhaltijoiden ja työntekijöiden määrät toiminnon tai henkilöstöryhmittäin, lomautusten kestoajat sekä se, minkä ajan kuluessa työnantaja

aikoo panna täytäntöön päätöksensä. Tiedottamisen tarkoituksena on lieventää henkilöstön epävarmuutta asian etenemisestä ja määrittää mahdollisuuksien mukaan sitä aikaa, jonka kuluessa käydyin muutosneuvottelun pohjalta päätökset viimeistään tehdään. 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 tarkoitetut 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 työnjohtovaltaan 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 koskee. 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. Määräyksen nojalla 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 työnantajan tiedottamaan päätöksen sisällöstä jo silloin, kun päätöksen tekemistä vasta harkitaan. Pykälässä tuotaisiin uutta sääntelyä myös tiedottamisessa noudatettaviin menettelyihin.

4 luku **Liikkeen luovutus ja organisaatorakenteen muutos**

25 §. Tiedottaminen henkilöstön edustajille. Pykälässä säädettäisiin liikkeen luovuttajan ja luovutuksensaajan tiedottamisvelvollisuudesta. 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 on 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.

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 selvyyden vuoksi säännös siitä, että jos liikkeen luovutuksesta aiheutuu 15 §:ssä säädetyn neuvotteluelvoitteen piiriin kuuluvia henkilöstövaikutuksia, niistä on käytävä muutosneuvottelut 3 luvun mukaisesti. Tällöin on 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 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 tarkoitettut 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 pyritään 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 myös koko sille henkilöstölle, jota asia koskee. Selvitys olisi annettava vain, 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 tarkoitettulla tavalla.

27 §. Organisaatiorakenteen muuttaminen. Pykälässä säädettäisiin selvyyden vuoksi siitä, että 4 luvun pykälää 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.

Evankelis-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 tässä 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 käytyihin 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 tämän lain toimeenpanoon työpaikalla. Työnantajan ja henkilöstön edustajan olisi sovittava koulutuksen ajankohdasta erikseen. Työnantajan olisi myös korvattava työstä vapautuksen ajalta aiheutuva ansionmenetyks, 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 on laissa tarkoitettu vuoropuheluun tai muutosneuvotteluihin liittyvä neuvottelutilanne tai että asiasta on 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 lainsäädäntö 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 valmisteluvassa toimintayksikössä, tai mahdollisuuksien mukaan muiltakin työnantajan palveluksessa olevilta asiantuntijoilta, kun 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 tämän 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 työsopimussuhteessa olevan luottamusmiehen erityisestä irtisanomissuojasta. Säännöksen mukaan työnantaja saa irtisanoa työntekijöiden edustajan työntekijän henkilöön liittyvien syiden johdosta työsopimuslain 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.

Tämän lain 4 §:n 2 ja 3 momentissa tarkoitettulla 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 sopimisoikeus olisi vain evankelis-luterilaisen kirkon työmarkkinalaitoksella sekä viranhaltijoiden ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä. Sopimuksin voitaisiin poiketa siitä, mitä 2 luvussa säädetään jatkuvasta vuoropuhelusta ja 3 luvussa muutosneuvotteluista. Sopimuksin ei kuitenkaan voitaisi poiketa siitä, mitä 18 §:n 2 momentissa säädetään annettavista tiedoista ja 18 §:n 4 momentissa ilmoituksesta työvoimaviranomaiselle siltä osin kuin säännökset koskevat vähintään kymmenen viranhaltijan ja työntekijän irtisanomista.

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.

Tämän lain mukaisen yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluu 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 ehdotetaan pykälän 2 momentissa, että tässä 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 ole 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 muutosneuvotteluita ei aloitettaisi tai ne olisi keskeytettävä, jos työnantaja tai työehtosopimukseen sidottuja viranhaltijoita tai

työntekijöitä edustava luottamusmies vaatii asian käsittelemistä virka- tai työehtosopimuksen mukaisessa neuvottelujärjestyksessä.

Ehdotetussa laissa säädetyistä asioista saattaa olla määräyksiä myös kirkon virka- tai työehtosopimuksissa. Tällöin olisi mahdollista, että samaa asiaa olisi käsiteltävä sekä 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 säännöksessä, 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. Pykälässä säädettäisiin salassapidosta, koska yhteistoiminnassa voidaan käsitellä myös luottamuksellisia tietoja. Salassapitovelvollisuutta koskeva säännös olisi tarpeen suojaamaan työnantajaa asioissa, joissa tietojen salassapidolla on merkitystä viraston toiminnalle tai viranhaltijan yksityisyyden suojalle. Toisaalta vuoropuhelun kannalta säännöksen tulisi rajoittua suhteellisuus- ja kohtuullisuusnäkökohdat huomioon ottaen välttämättömään.

Pykälän mukaan mitä viranomaisen asiakirjojen salassapidosta, virkamiehen vaitiolovelvollisuudesta ja hyväksikäyttökiellosta säädetään viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetussa laissa, sovellettaisiin myös asiakirjaan tai tietoon, joka olisi annettu tämän lain soveltamiseen liittyvän tehtävän hoitamiseksi pääsopijajärjestölle ja sen nimeämälle edustajalle. Salassapitovelvollisuus koskee siten työnantajan edustajien lisäksi myös pääsopijajärjestöjä ja niiden edustajia.

Ehdotettu pykälä poikkeaa voimassa olevasta Kirkon yhteistoimintasopimuksesta, joka sisältää työnantajan tietojenantovelvollisuutta koskevia määräyksiä (4 ja 8 §). Määräykset ovat samansisältöisiä jatkuvassa yhteistoiminnassa ja tuta-menettelyssä. Nämä määräykset koskevat myös salassa pidettävien tietojen antamista. Niiden mukaan salassa pidettäviä tietoja saa antaa vain siinä laajuudessa kuin se on välttämätöntä asian käsittelyn kannalta. Lisäksi tietoja henkilön terveydentilasta, henkilökohtaisista oloista tai muista salassa pidettävistä yksityiselämän suojan piiriin kuuluvista tiedoista ei saa antaa ilman sen henkilön suostumusta, jota tiedot koskevat. Henkilötietojen käsittelyyn yleisesti sovelletaan EU:n yleistä tietosuojasetusta.

34 §. Poikkeukset työnantajan tiedonantovelvollisuudesta. Yhteistoimintamenettelydirektiivin 6 artiklan 2 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on säädettävä, että erityistapauksissa ja kansallisessa lainsäädännössä vahvistetuina edellytyksinä ja rajoituksina 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 ahtaasti. Sen soveltaminen olisi mahdollista lähinnä tilanteissa, joissa voi vakavasti vaarantua esimerkiksi viranomaisen sellaisten tietojen suoja, joka kuuluu lakisääteisten salassapitosäännösten piiriin. Tällöinkin työnantajan olisi otettava huomioon tässä laissa ehdotettu 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.* Ehdotettava 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 yksipuolisesti muuttanut viranhaltijan viranhoitomääräyksen keskeistä ehtoa tai työntekijän työsopimuksen olennaista ehtoa jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta, mitä 16–22 §:ssä säädetään, olisi määrättävä maksamaan toimenpiteen kohteena olleelle enintään 35 000 euron suuruinen hyvitys. Momentti sisältäisi nimenomaisen maininnan siitä, että hyvitysseuraamuksen piiriin kuuluisivat myös tilanteet, joissa työnantaja on yksipuolisesti muuttanut viranhaltijan viranhoitomääräyksen keskeistä ehtoa tai työntekijän työsopimuksen olennaista ehtoa ilman että hänen virka- tai työsuhteensa on päättynyt. Maininnalla otettaisiin huomioon korkeimman oikeuden aiempi oikeuskäytäntö. Hyvitys olisi määrättävä, jos työnantaja olisi tahallisesti tai huolimattomuudesta rikkonut lain 16–22 §:ssä säädettyjä velvoitteitaan. Hyvityksen rahamäärän tarkistamisesta säädetäisiin 36 §:ssä.

Korkeimman oikeuden ratkaisussa (KKO 2021:17) katsottiin, että tuolloin voimassa olleen yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 62 §:n mukaisia hyvityksiä 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 ehto on muutettu tällä tavoin, on oikeus hyvitykseen riippumatta siitä, onko hänen työsuhteensa yksipuolisen muutoksen seurauksena päättynyt. Ehdotetussa pykälässä hyvityksen käyttöala vastaisi tätä oikeuskäytäntöä.

Hyvitys on luonteeltaan lain rikkomisesta tuomittava yksityisoikeudellinen seuraamus, jonka tarkoituksena olisi korvata muutosneuvotteluvolvoitteiden laiminlyömisestä viranhaltijalle tai työntekijälle aiheutunutta aineetonta loukkausta. Velvoitteiden rikkomisesta ei siten tarvitsisi olla aiheutunut henkilölle minkäänlaista aineellista vahinkoa eikä häneltä odotettaisi näytön osoittamista tapahuneesta 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 viranhoitomääräyksen keskeistä ehtoa 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 suoritetun 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 työsuojelulain 12 luvun 2 §:ssä säädettyä korvausta työsuojelun perusteettomasta päättämisestä taikka yhdenvertaisuuslaissa tai tasa-arvolaissa säädettyä hyvitystä.

Pykälän 2 momentissa säädetäisiin 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 vällinneissa 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 moitittavana 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, jollei 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. Rangaistussäännöksiä koskeva sääntely tulisi kirkon yhteistoimintamenettelyyn ehdotetun lain myötä. 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.

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 myös kirkon yhteistoimintamenettelyssä ehdotetaan säädettäväksi hyvityksestä viranhaltijalle tai työntekijälle sekä rangaistuksesta työnantajan edustajalle, joka laiminlyö yhteistoimintamenettelyn velvoitteita. Siten kirkon viranhaltijoiden ja työntekijöiden asema olisi yhdenvertainen valtion, kuntien ja hyvinvointialueiden henkilöstön kanssa.

Pykälän 1 ja 2 momentissa säädettäisiin yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta. Rangaistussäännöksen syyksiluettavuus koskisi tahallisuuden lisäksi tuottamuksellista tekoa, joka ilmaistaan sanamuodolla ”joka tahallaan tai huolimattomuudesta”. Sääntelyssä olisi kysymys myös huolellisuusvelvoitteen turvaamisesta. Tältä osin sääntely vastaisi kunnan 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 syyllistyä 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 jatkuvaa 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 ovat 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 1–3 momentissa tarkoitettua tiedonantovelvollisuutta. Mainitussa 11 §:ssä säädetään työnantajan velvoitteesta antaa pykälässä määriteltyjä 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 tarkoitettun 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 jatkuvaa 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 jatkuvaa 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 säädetyt laiminlyönnit, jotka eivät olisi 35 §:ssä säädetyin hyvitysseuraamuksien 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 säädetyt tiedot lain 18 §:n mukaisesti sekä toimitettava neuvotteluesitys työvoimaviranomaiselle. Muutosneuvotteluissa työnantajan olisi käsiteltävä 19 §:ssä säädetyt sisältöjä, ja pykälän mukaisen käsittelyn laiminlyönti voitaisiin katsoa rangaistavaksi. 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 neuvotteluelvoituksen 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 tarkoitettujen 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.

Pykälän 4 momentin mukaan 33 §:ssä ehdotetun salassapitovelvollisuuden rikkomisesta tuomittaisiin rangaistus rikoslain 38 luvun 2 §:n 2 momentin mukaan, jollei teosta muualla kuin rikoslain 38 luvun 1 §:ssä säädetä ankarampaa rangaistusta.

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 käsiteltyä 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 vuoropuheluelvoituksen 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-menettelyyn 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-menetelmä käytäisiin siten loppuun yhteistoimintasopimuksen mukaisesti.

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

7.2 Laki evankelis-luterilaisen kirkon viranhaltijasta annetun lain muuttamisesta

Esityksessä ehdotetaan uutta lakia yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa. Lailla korvataisiin voimassa olevat Kirkon virka- ja työehtosopimukset Kirkon yhteistoiminnasta sekä ammatillisen osaamisen kehittämissopimus. Evankelis-luterilaisen kirkon viranhaltijasta annetussa laissa viitataan joissakin pykälissä nykyiseen Kirkon yhteistoimintasopimukseen. Kyseiset pykälät ehdotetaan muutettavaksi siten, että niissä viitataan yhteistoiminnasta tehdyn sopimuksen sijaan ehdotettuun lakiin.

42 §. Lomautusmenettely. Pykälässä säädetään työnantajan velvollisuudesta antaa viranhaltijalle ennakkoselvitys lomautuksesta, jotta viranhaltija saa mahdollisimman aikaisessa vaiheessa tiedon tulevasta lomautuksesta sekä lomautuspäätöksen tiedoksi antamisesta viranhaltijalle sekä luottamismiehelle. Muutettavaksi ehdotettavan pykälän 3 momentin mukaan työnantajalla ei olisi velvollisuutta esittää ennakkoselvitystä lomautuksesta, jos työnantajalla on yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa annetun lain mukaan velvollisuus esittää vastaava selvitys tai neuvoteltava lomauttamisesta viranhaltijoiden tai heidän edustajiensa kanssa. Yhden tai useamman viranhaltijan ja työntekijän lomauttaminen kuuluisi kirkon yhteistoiminnasta annettavan lain 15 §:n neuvottelumenettelyn piiriin. Työnantajan velvollisuudesta antaa selvitys säädettäisiin myös 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 sovittuun 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 pyrittäisiin löytämään uutta työtä tai avustettaisiin oman yrityksen perustamisessa tai lisäkouluttautumisessa. Pykälän 3 momentissa säädetty valmennuksen tai koulutuksen järjestämisestä koskeva ajallinen vaatimus ei koski paikalliseen sopimukseen perustuvia muita järjestelyitä.

Paikallinen järjestely sovittaisiin työnantajan ja henkilöstön välillä. Henkilöstön edustaja määräytyisi yhteistoiminnasta annettavan lain mukaisesti. Henkilöstön edustajan tekemä sopimus sitoo

kaikkia niitä viranhaltijoita, joita sopimuksen tehneen viranhaltijoiden edustajan on katsottava edustavan. Luontevimmin valmennuksesta, koulutuksesta tai muusta järjestelystä sovittaisiin henkilöstön vähentämistä koskevien muutosneuvotteluiden aikana, vaikkakaan säännökseen ei sisälly ajallista rajoitusta. Irtisanotun viranhaltijan palvelussuhteen päätyttyä edustaja ei kuitenkaan voi enää tehdä sopimusta ilman nimenomaista valtuutusta.

57 §. *Virkasuhteen päättämismenettely.* Pykälän 2 momenttia ehdotetaan muutettavaksi siten, että viittaus työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta sovittuun virkaehtosopimukseen muutetaan viittaukseksi ehdotettuun evankelis-luterilaisen kirkon yhteistoiminnasta annettavaan lakiin.

Pykälän 2 momentin mukaan 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 Laki rikoslain 47 luvun 4 §:n muuttamisesta

47 luku Työrikoksista

4 §. *Työntekijöiden edustajien oikeuksien loukkaaminen.* Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta siihen lisättäisiin viittaus yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa annetun lain 4 §:ssä tarkoitettuun yhteistoimintaedustajaan. Viittaus on tarpeen, jotta pykälässä säädetty sanktio koskisi yhteistoimintaedustajan oikeuksien loukkaamista myös evankelis-luterilaisessa kirkossa. Kuntien, valtion ja yritysten työntekijöiden edustajien oikeuksien loukkaaminen on pykälässä säädetty rangaistavaksi. 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 velvoitetaan 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 rangaistavaa.

7.4 Laki työterveyshuoltolain 11 §:n muuttamisesta

11 §. *Työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja päihdeohjelma.* Pykälä vastaisi voimassa olevaa työterveyshuoltolakia, mutta siihen lisättäisiin viittaus yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa annetussa laissa tarkoitettuun vuoropuheluun. Pykälän mukaan työnantajilla on velvollisuus laatia kirjallinen päihdeohjelma, jos työnhakijalle tai työntekijälle on tarkoitus tehdä huumausainetesti. Evankelis-luterilaisen kirkon viranhaltijasta annetun lain 13 ja 28 §:ssä säädetään

huumausainetestin tekemisestä. Päihdeohjelma, jonka tulee sisältää muun muassa työpaikan yleiset tavoitteet ja noudatettavat käytännöt päihdeiden käytön ehkäisemiseksi, on pykälän mukaan käsiteltävä vuoropuhelussa. Muutettavan pykälän 4 momentissa on yhdenvertaisuuden vuoksi tarpeen viitata myös evankelis-luterilaisen kirkon yhteistoimintaan kuuluvaan vuoropuheluun.

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

4 §. *Työntekijän henkilötietojen keräämisen yleiset edellytykset ja työnantajan tiedonantovelvollisuus.* Pykälä vastaisi voimassa olevaa yksityisyyden suojasta työelämässä annettua lakia, mutta sen 3 momenttiin lisättäisiin viittaus yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa annetussa laissa tarkoitettuun vuoropuheluun. Henkilötietojen kerääminen työhön otettaessa ja työsuhteen aikana on pykälän mukaan käsiteltävä vuoropuhelussa. Pykälässä on yhdenvertaisuuden vuoksi tarpeen viitata myös evankelis-luterilaisen kirkon yhteistoimintaan kuuluvaan vuoropuheluun, jotta velvollisuus koskisi selvästi myös kirkon työnantajia.

21 §. *Yhteistoiminta teknisin menetelmin toteutetun valvonnan ja tietoverkon käytön järjestämisessä.* Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta sen 1 momenttiin lisättäisiin viittaus yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa annetussa laissa tarkoitettuun vuoropuheluun. Teknisin menetelmin toteutetun valvonnan ja tietoverkon käytön järjestämisen tulee myös kirkossa kuulua vuoropuhelun piiriin. Viittauksen lisääminen on tarpeen, jotta oikeustila olisi tältä osin yhdenmukainen valtion, kunnan, hyvinvointialueiden ja yksityisten työnantajien kanssa.

7.6 Laki opintovapaalain 9 §:n muuttamisesta

9 §. Pykälä vastaisi voimassa olevaa opintovapalakia (273/1979), mutta siihen lisättäisiin viittaus yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa annetussa laissa tarkoitettuun vuoropuheluun. Pykälässä säädetään siitä, miten opintovapaan hakijat voidaan asettaa etusijajärjestykseen. Ratkaisun tekemistä asiassa on yhdenvertaisen kohtelun vuoksi tarpeen käsitellä vuoropuhelussa myös evankelis-luterilaisessa kirkossa.

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

148 §. *Yhteisötilaajan suunnittelu- ja yhteistoimintavelvoite väärinkäytöstapauksissa.* Pykälä vastaisi voimassa olevaa sähköisen viestinnän palveluista annettua lakia (917/2014), mutta sen 2 momentin 1 kohtaan lisättäisiin viittaus yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa annetussa laissa tarkoitettuun vuoropuheluun. Viestintäpalvelun tai lisäarvopalvelun yhteisötilaajan on pykälän mukaan käsiteltävä vuoropuhelussa välitystietojen käsittelyssä noudatettavien menettelyjen perusteet ja käytännöt. Yhdenvertaisuuden vuoksi velvollisuus on ulotettava koskemaan myös kirkon työnantajia.

153 §. *Yhteisötilaajan tiedonantovelvollisuus työntekijöiden edustajalle väärinkäytöstapauksissa.* Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta sen 2 momenttiin lisättäisiin viittaus yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa annettuun lakiin. Työntekijänä toimivan yhteisötilaajan on annettava selvitys välitystietojen manuaalisesta käsittelystä henkilöstön edustajille. Pykälään on tarpeen lisätä viittaus myös yhteistoimintaedustajaan, josta säädetään yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa annetussa laissa. Pykälä koskee vastaavasti myös valtion, kuntien ja yksityisten työnantajien henkilöstön edustajia.

7.8 Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittamisestä annetun lain 3 §:n muuttamisesta

3 §. *Koulutussuunnitelma.* Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta sen *2 momenttiin* lisättäisiin viittaus yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa annettuun lakiin. Momentissa on yhdenvertaisuuden vuoksi tarpeen viitata myös mainitun lain 8 §:ssä tarkoitettuun työyhteisön kehittämissuunnitelmaan. Pykälä koskee koulutussuunnitelmaa, ja kehittämissuunnitelma korvaa koulutussuunnitelman, joka on laadittu kirkon ammatillisen osaamisen kehittämissopimuksen nojalla.

7.9 Laki työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain 140 §:n muuttamisesta

Voimassa oleva julkisista työvoima- ja yrityspalveluista annettu laki kumoutuu 1.1.2025. Samanlaisesti tulee voimaan työvoimapalveluiden järjestämisestä annettu laki. Koska kirkon yhteistoimintalaki on tarkoitettu tulevan voimaan samasta ajankohdasta, on esityksessä huomioitu työvoimapalveluiden siirtyminen kuntien vastuulle.

140 §. *Työvoimaviranomaisen tehtävät muutosturvan toteuttamiseksi.* Pykälä vastaisi 1.1.2025 voimaan tulevaa lakia, mutta sen *1 momentin 2 kohtaan* lisättäisiin viittaus yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa annetun lain 20 §:ssä tarkoitettuun toimintasuunnitelmaan. Työnantajien tasaveroisen palvelun vuoksi on tarpeen, että työvoimaviranomainen avustaisi myös evankelis-luterilaisen kirkon työnantajaa mainitun toimintasuunnitelman laatimisessa ja toteuttamisessa julkisen työvoimapalvelun osalta. Pykälän mukainen velvollisuus koskee nykyisellään valtion, kuntien ja yksityisten työnantajien avustamista.

7.10 Laki työsopimuslain 7 luvun 13 §:n muuttamisesta

7 luku Työsopimuksen irtisanomisperusteet

13 §. *Irtisanotun työntekijän työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus.* Pykälä vastaisi voimassa olevaa työsopimuslakia, mutta sen *4 momenttiin* lisättäisiin viittaus yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa annettuun lakiin. Mainitussa momentissa säädetään siitä, kuka voi toimia henkilöstön edustajana pykälässä tarkoitettua sopimusta tehtäessä. Yhdenvertaisuuden vuoksi pykälässä tulisi olla viittaus myös säännökseen, joka koskee henkilöstön edustajan määräytymistä kirkon yhteistoimintamenettelyssä.

7.11 Laki tuloverolain 80 §:n muuttamisesta

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. Yhdenvertaisen kohtelun vuoksi myöskään evankelis-luterilaisen kirkon työnantajan maksamien vastaavien hyvitysten ei tule olla veronalaisia. Tämän vuoksi kohtaan ehdotetaan lisättäväksi viittaus yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa annetun lain 35 §:ään.

8 Lakia alemman asteinen sääntely

Ehdotetun lain 36 §:ään sisältyisi asetuksenantovaltuus, jonka mukaan muutosneuvotteluelvoitteen

laiminlyöntiä koskevan hyvityksen enimmäismäärää tarkistettaisiin rahanarvon muutosta vastavasti kolmivuotiskausittain valtioneuvoston asetuksella.

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

9 Voimaantulo

Esityksessä ehdotetaan, että lait tulevat voimaan 1.1.2025.

10 Suhde perustuslakiin ja säätämisjärjestys

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 tarkoitettusta kirkon järjestysmuodon tai hallinnon sääntelystä.

Euroopan unionin perusoikeuskirjan 27 artiklassa määrätään työntekijöiden oikeudesta saada tietoa ja tulla kuulluksi yrityksessä. Sen mukaan työntekijöille on asianmukaisella tasoilla taattava mahdollisuus saada tietoa ja tulla kuulluksi unionin oikeuden sekä kansallisten lainsäädäntöjen mukaisissa tapauksissa ja niissä määrätyin edellytyksin. Ehdotetuilla säännöksillä jatkuvasta 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 velvoitetaan 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 säädettyllä 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.

Edellä mainituin perustein ehdotetut lait voidaan käsitellä tavallisen lain säätämisyjärjestyksessä.

Ponsi

Edellä esitetyn perusteella kirkkohallitus esittää, että kirkolliskokous tekisi valtioneuvostolle esityksen seuraavista lainsäädännöistä:

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 kirkon 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 kirkon 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 seurakuntaan, seurakuntayhtymään yhdessä siihen kuuluvien seurakuntien kanssa, tuomiokapituliin, kirkkohallitukseen ja kirkon eläkerahastoon, jäljempänä *työnantaja*.

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

Tämän lain säännöksiä ei sovelleta työnantajan tunnustuksellista toimintaa koskeviin ratkaisuihin eikä näiden ratkaisujen valmisteluihin.

3 §

Muu lainsäädäntö työntekijän osallistumisoikeudesta

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

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

Työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnasta työterveyshuollon järjestämistä koskevissa asioissa 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 edustajalla tarkoitetaan virka- tai työehtosopimuksen perusteella valittua luottamusmiestä. Jos käsiteltävä asia koskee myös viranhaltijoiden tai työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä eikä asiaa ole käsitelty tai käsitellä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistominnasta annetun lain mukaisesti, henkilöstön edustajalla tarkoitetaan myös työsuojeluvaltuutettua.

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

Jatkuva 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 §

Jatkuvan 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 yhteensä 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 vuoropuheluelvoituksen 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 §

Jatkuvassa vuoropuhelussa käsiteltävät asiat

Työnantajan ja henkilöstön edustajan on käytävä säännönmukaista 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 viitatuista 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 tarkoitettua vuoropuhelua. Jos työnantaja irtisanoo viranhaltijoita tai työntekijöitä taloudellisin tai tuotannollisin perustein, kehittämissuunnitelmaan on tehtävä tarvittavat muutokset vuoropuhelun yhteydessä muutoksen neuvotteluiden 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 tarkoitettuja suunnitelmia voidaan toteuttaa työyhteisön kehittämissuunnitelman osana.

9 §

Muuhun lainsäädäntöön perustuvien suunnitelmien, periaatteiden ja käytäntöjen käsittely

Jatkuvassa vuoropuhelussa tulee käsitellä:

- 1) naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 6 a §:ssä tarkoitettu tasa-arvosuunnitelma ja yhdenvertaisuuslain 7 §:n 2 momentissa tarkoitettu yhdenvertaisuussuunnitelma;
- 2) ennen työterveyshuoltolain 11 §:n 4 momentissa tarkoitettua päihdeohjelman hyväksymistä yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 7 ja 8 §:ssä tarkoitettuja työtehtäviä, 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 teknisillä menetelmillä 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 määräaikaisissa tai osa-aikaisissa 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; pyydettyessä 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 velvoitteen 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 aiheutta. 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 evankelis-luterilaisen kirkon viranhaltijasta annetun lain (653/2023) 15 §:ssä tarkoitetun viranhoitomääräyksen keskeisen ehdon 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 evankelis-luterilaisen kirkon viranhaltijasta annetun lain 15 §:ssä tarkoitetun viranhoitomääräyksen keskeisen ehdon 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 ja 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 ennakoita, 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, muutosneuvottelut 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 ja työntekijän irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista taikka viranhoitomääräyksen keskeisen ehdon 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 viranhaltijan viranhoidomääräyksen keskeisen ehdon 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 viranhaltijaa tai työntekijää 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 selvittävä 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 tai 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 täytyminen

Työnantajan on katsottava täyttäneen neuvotteluelvoitteen, 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 neuvotteluaika on kuitenkin 14 päivää, jos:

- 1) neuvottelut koskevat alle kymmenen viranhaltijan tai työntekijän irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista taikka viranhaltijan viranhoitomääräyksen keskeisen ehdon tai työntekijän työ-sopimuksen 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 viranhoitomääräyksen keskeisen ehdon tai työ-sopimuksen 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 viranhoitomääräyksen keskeisen ehdon tai työ-sopimuksen 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 luetellut 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 organisaatorakenteen 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 neuvottelovelvoitteen 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 §

Organisaatorakenteen 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 ansionmenetyks. 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, kun se on käsiteltävän asian kannalta tarpeellista. Tällaisille asiantuntijoille annetaan vapautusta työstä ja maksetaan korvaus ansionmenetyksestä 28 §:n mukaisesti.

30 §

Irtisanomissuoja

Lain 4 §:n 1–3 momentissa tarkoitetun henkilöstön edustajana toimivan luottamusmiehen tai yhteistoimintaedustajan irtisanomissuojaan sovelletaan, mitä evankelis-luterilaisen kirkon viranhaltijasta annetun lain 52 §:ssä ja työsopimuslain 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.

Edellä 1 momentissa tarkoitetuilla sopimuksilla on samat oikeusvaikutukset kuin virkaehtosopimuksella evankelis-luterilaisen kirkon virkaehtosopimuksista annetun lain (968/1974) mukaan 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 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 viranomaisen asiakirjojen salassapidosta, virkamiehen vaitiolovelvollisuudesta ja hyväksikäyttökiellosta säädetään viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetussa laissa (621/1999), sovelletaan myös asiakirjaan ja tietoon, joka on annettu tämän lain soveltamisalaan liittyvän tehtävän hoitamiseksi pääsopijajärjestölle tai sen nimeämälle edustajalle.

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 viranhaltijan viranhoidomääräyksen keskeistä ehtoa tai työntekijän työsopimuksen olennaista ehtoa jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta, mitä 16–22 §:ssä säädetään, on määrättävä maksamaan irtisanotulle, lomautetulle, osa-aikaistetulle taikka viranhaltijan viranhoidomääräyksen keskeisen ehdon tai työntekijän työsopimuksen olennaisen ehdon muutoksen kohteena olevalle enintään 35 000 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 1–3 momentissa tarkoitettut tiedonantovelvollisuutensa tai
- 4) jättää ottamatta 12 §:n 2 momentissa tarkoitettun 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 tarkoitetulla tavalla rikkoo 16–19, 21 tai 22 §:ssä säädettyjä muutosneuvottelumenettelyä koskevia velvollisuuksiaan.

Rangaistus 4 §:ssä tarkoitetun 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.

Rangaistus 33 §:ssä säädetyn salassapitovelvollisuuden rikkomisesta tuomitaan rikoslain 38 luvun 2 §:n 2 momentin mukaan, jollei teosta muualla kuin mainitun luvun 1 §:ssä säädetä ankarampaa rangaistusta.

6 luku

Voimaantulo ja siirtymäsäännökset

38 §

Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

39 §

Siirtymäsäännös

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 tarkoitetun 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 vastaavaa 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 §:ssä tarkoitetun yhteistoimintaedustajan tai muuttaa hänen työsuhteensa osa-aikaiseksi, on tuomittava, jollei teko ole työsyRJintänä 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 laeissa 760/2004 ja 1346/2021, seuraavasti:

11 §

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 päihdeiden käytön ehkäisemiseksi ja päihdeongelmaitten hoitoon ohjaamiseksi. Ohjelma voi olla osa työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa. Ennen ohjelman hyväksymistä työnantajan ja henkilöstön on käsiteltävä yhteistoimintalaissa (1333/2021) tai yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa annetussa laissa (/) 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 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 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 hakemusten tarkoittamana 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 luvun mukaisessa vuoropuhelussa tai 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 väärinkäytöstapauksissa

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 väärinkäytöstapauksissa

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 tarkoitettulle 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 tarkoitettulle yhteistoimintaedustajalle taikka yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain 6 §:ssä tarkoitettulle 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 §: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 suunnitelmaa ja evankelis-luterilaisen kirkon työnantajien osalta yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa annetun lain (/) 8 §:n mukaista suunnitelmaa.

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 yhteistoimintaveroitteiden laiminlyönnin johdosta maksanut irtisanotulle, lomautetulle tai osa-aikaistetulle työntekijälle;

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Helsingissä 18 päivänä huhtikuuta 2023

Arkkipiispa

Tapio Luoma

Kirkkoneuvos

Pirjo Pihlaja

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:

Kirkolliskokouksen 11.11.2021 hyväksymä 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 toisistaan siitä, mitä 3 momentissa säädetään arvon määrityksestä. Lisäksi työnantaja ja henkilöstö saavat sopia valmennuksen tai koulutuksen sijasta muustakin järjestelystä, jolla edistetään irtisanottavan työllistymistä. Henkilöstön edustaja määrättyy 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 toisistaan siitä, mitä 3 momentissa säädetään arvon määrityksestä. Lisäksi työnantaja ja henkilöstö saavat sopia valmennuksen tai koulutuksen sijasta muustakin järjestelystä, jolla edistetään irtisanottavan työllistymistä. Henkilöstön edustaja määrättyy evankelis-luterilaisen kirkon yhteistoiminnasta annetun lain mukaisesti. Henkilöstön edustajan tekemä sopimus sitoo kaikkia niitä viranhaltijoita, joita sopimuksen tehneen viranhaltijoiden edustajan on katsottava edustavan.

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.

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 vastaavaa 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

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, työ-sopimuslain (55/2001) 13 luvun 3 §:ssä tarkoi-tetun luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuute-tun, yhteistoimintalain (1333/2021) 5 luvussa tai yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhtei-sönlaajuisissa yritysryhmissä annetussa laissa (335/2007) tarkoitetun henkilöstön tai työnte-kijöiden edustajan taikka yhteistoimintalain 5 §:ssä tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialu-eella annetun lain (449/2007) 3 §:ssä tai yh-teistoiminnasta valtion virastoissa ja laitok-sissa annetun lain (1233/2013) 6 §:n 3 ja 4 mo-mentissa tarkoitetun yhteistoimintaedustajan tai muuttaa hänen työsuhteensa osa-aikaiseksi, on tuomittava, jollei teko ole työsyryntänä ran-gaistava, työntekijöiden edustajan oikeuksien loukkaamisesta sakkoon.

Ehdotus

47 luku
Työrikoksista

4 §

*Työntekijöiden edustajien oikeuksien
loukkaaminen*

Työnantaja tai tämän edustaja, joka ilman laissa säädettyä tai työehto- tai virkaehtosopi-muksessa määrättyä perustetta irtisanoo, muuten erottaa tai lomauttaa luottamusmiehen, työ-sopimuslain (55/2001) 13 luvun 3 §:ssä tarkoi-tetun luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuute-tun, yhteistoimintalain (1333/2021) 5 luvussa tai yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhtei-sönlaajuisissa yritysryhmissä annetussa laissa (335/2007) tarkoitetun henkilöstön tai työnte-kijöiden edustajan taikka yhteistoimintalain 5 §:ssä tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialu-eella annetun lain (449/2007) 3 §:ssä, yhteis-toiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 6 §:n 3 ja 4 momen-tissa tai yhteistoiminnasta evankelis-luterilai- sessa kirkossa annetun lain (/) 4 §:ssä tarkoi-tetun yhteistoimintaedustajan tai muuttaa hä-nen työsuhteensa osa-aikaiseksi, on tuomit-tava, jollei teko ole työsyryntänä rangaistava, työntekijöiden edustajan oikeuksien loukkaa-misesta 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 laeissa 760/2004 ja 1346/2021, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

11 §

*Työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja
päihdeohjelma*

Jos työnhakijalle tai työntekijälle on tarkoitettu 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) 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 yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 7 ja 8 §:ssä tarkoitettuja työtehtäviä, 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 huumausainetestien tehtäväkohdaisista perusteista.

Ehdotus

11 §

*Työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja
päihdeohjelma*

Jos työnhakijalle tai työntekijälle on tarkoitettu 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 annetussa laissa (/) 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 yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 7 ja 8 §:ssä tarkoitettuja työtehtäviä, 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 huumausainetestien tehtäväkohdaisista 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

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.

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 kunnassa ja hyvinvointialueella annetussa laissa tarkoitetun yhteistoimintamenettelyn piiriin. Muissa kuin yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuuluvissa yrityksissä ja

Ehdotus

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

julkisoikeudellisissa yhteisöissä työnantajan on ennen päätöksentekoa varattava työntekijöille tai heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluiksi edellä mainituista asioista.

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

9 §

Jos opintovapaan myöntäminen kaikille sitä hakeneille hakemusten tarkoituksena ajankohdantana 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) tarkoitetussa neuvottelumenettelyssä.

Ehdotus

9 §

Jos opintovapaan myöntäminen kaikille sitä hakeneille hakemusten tarkoituksena ajankohdantana 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 luvun* mukaisessa vuoropuhelussa tai 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:

Voimassa oleva laki

148 §

Yhteisötilaajan suunnittelu- ja yhteistoimintavelvoite väärinkäytöstopauksissa

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 väärinkäytöstopauksissa

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 tai työnantajan ja

Ehdotus

148 §

Yhteisötilaajan suunnittelu- ja yhteistoimintavelvoite väärinkäytöstopauksissa

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 väärinkäytöstopauksissa

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 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.

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

3 §

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.

Ehdotus

3 §

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 suunnitelmaa *ja evankelis-luterilaisen kirkon työnantajien osalta yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa annetun lain (/) 8 §:n mukaista suunnitelmaa.*

*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:

1.1.2025 voimaan tuleva 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

7 luku

Työsopimuksen irtisanomisperusteet

13 §

Irtisanotun työntekijän työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus

Ehdotus

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 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

80 §

Verovapaat vakuutus- ja vahingonkorvaukset

Veronalaisia korvauksia eivät ole:

8) yhteistoimintalain (1333/2021) 44 §:ssä ja työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoinnista 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;

Ehdotus

80 §

Verovapaat vakuutus- ja vahingonkorvaukset

Veronalaisia korvauksia eivät ole:

8) yhteistoimintalain (1333/2021) 44 §:ssä, työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoinnista 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 .