

Lag

om samarbete inom evangelisk-lutherska kyrkan

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

1 kap.

Allmänna bestämmelser

1 §

Lagens syfte

Syftet med denna lag är att främja en sådan verksamhetskultur på arbetsplatserna där arbetsgivaren och personalen agerar i en anda av samarbete med respekt för varandras rättigheter och skyldigheter och samtidigt beaktar varandras intressen. Lagen syftar dessutom till kontinuerlig utveckling av arbetsgivarens verksamhet och arbetsgemenskap och till förbättring av verksamhetsresultatet och arbetshälsan.

Lagens syfte är också att trygga tillräckligt och rättidigt informationsutbyte mellan arbetsgivaren och personalen samt att trygga personalens möjligheter att påverka arbetsgivarens beslutsfattande när det gäller personalens arbete, arbetsförhållanden eller ställning i arbetsgivarens organisation. Syftet är också att intensifiera samarbetet mellan arbetsgivaren, personalen och Arbetsinspektionen för att förbättra tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas ställning och stödja deras sysselsättning i samband med förändringar i verksamheten.

2 §

Tillämpningsområde

Denna lag tillämpas på samarbetet i evangelisk-lutherska kyrkan mellan församlingen, den kyrkliga samfälligheten med de församlingar som hör till den, domkapitlet, kyrkostyrelsen eller kyrkans pensionsfond (*arbetsgivare*) och personalen.

Denna lag tillämpas emellertid inte på arbetsgivare som regelbundet har färre än 20 anställda tjänsteinnehavare och arbetstagare.

Denna lag tillämpas inte på avgöranden som gäller syftet med och målen för arbetsgivarens konfessionella verksamhet och inte heller på beredningen av dessa avgöranden.

3 §

Övrig lagstiftning om rätt för arbetstagare att delta

Bestämmelser om samarbete inom arbetarskyddet finns i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006).

Bestämmelser om samarbete mellan arbetsgivaren och arbetstagarna vid behandlingen av frågor som gäller säkerhet och hälsa i arbetet finns i arbetarskyddslagen (738/2002).

Bestämmelser om samarbete mellan arbetsgivaren och arbetstagarna i frågor som gäller ordnandet av företagshälsovård finns i lagen om företagshälsovård (1383/2001).

Bestämmelser om beställarens skyldighet att underrätta företrädare för arbetstagarna om ett avtal om hyrd arbetskraft eller underleverantörsarbete finns i lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft (1233/2006).

4 §

Företrädare för personalen

Företrädare för personalen är den förtroendeman som valts med stöd av ett tjänste- eller arbetskollektivavtal. Om det ärende som ska behandlas även gäller tjänsteinnehavarnas eller arbetstagarnas säkerhet och hälsa, och ärendet inte har behandlats eller kommer att behandlas i enlighet med lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen, är arbetarskyddsfullmäktigen företrädare för personalen.

Om majoriteten av tjänsteinnehavarna eller arbetstagarna inom någon av arbetsgivarens personalgrupper inte har rätt att delta i valet av den förtroendeman som avses i 1 mom., kan de tjänsteinnehavare eller arbetstagare som hör till denna majoritet bland sig välja ett samarbetsombud för högst två år i sänder, om majoriteten av dem beslutar detta. Valet eller något annat valförfarande ordnas av de tjänsteinnehavare eller arbetstagare som hör till nämnda majoritet så att alla som hör till denna majoritet ska ha möjlighet att delta i valet av samarbetsombudet.

Tjänsteinnehavarna eller arbetstagarna inom en personalgrupp har också rätt att bland sig välja ett samarbetsombud för den mandatperiod som avses i 2 mom., om de inte har valt förtroendeman enligt 1 mom., fastän de skulle ha rätt till det med stöd av 1 mom. Valet eller något annat valförfarande ska ordnas så att alla tjänsteinnehavare eller arbetstagare som hör till personalgruppen har möjlighet att delta i valet av samarbetsombudet.

Om tjänsteinnehavarna eller arbetstagarna inom någon personalgrupp inte har valt eller i enskilda fall inte väljer en i denna paragraf avsedd företrädare bland sig, kan arbetsgivaren fullgöra sin skyldighet till dialog och förhandlingar tillsammans med alla tjänsteinnehavare eller arbetstagare som hör till denna personalgrupp.

2 kap.

Dialog

5 §

Skyldighet att föra dialog

Arbetsgivaren ska föra regelbunden dialog med företrädare för personalen i syfte att utveckla arbetsgivarens verksamhet och arbetsgemenskapen i ärenden som omfattas av lagen.

Med *dialog* avses att arbetsgivaren och företrädare för personalen behandlar ärenden på ett sätt som främjar tillräckligt och rättidigt informationsutbyte mellan arbetsgivaren och personalen samt personalens möjligheter till inflytande i ärenden som gäller personalens arbete, arbetsförhållanden eller ställning.

6 §

Genomförande av dialogen

Dialogen genomförs vid ett möte mellan arbetsgivaren och företrädare för personalen, där arbetsgivaren ansvarar för arrangemangen. Möten ska ordnas minst en gång per kvartal eller, om arbetsgivaren har färre än 30 anställda tjänsteinnehavare och arbetstagare, två gånger per år, om inte arbetsgivaren och företrädarna för personalen avtalar om något annat. Om det ärende som är föremål för dialog berör flera än en personalgrupp, ska det behandlas vid ett möte med företrädarna för alla personalgrupper som berörs av ärendet.

Till den del som personalen saknar företrädare kan arbetsgivaren fullgöra skyldigheten till dialog genom att behandla de ärenden som avses i 7 och 8 § vid en gemensam sammankomst som ordnas minst en gång per år.

Dialogen ska vara konstruktiv och parterna ska ta hänsyn till varandras intressen, behov och ställning.

7 §

Ärenden som ska behandlas i dialog

Arbetsgivaren och företrädare för personalen ska föra dialog om

- 1) arbetsgivarens utvecklingsutsikter och ekonomiska situation,
- 2) de regler, rutiner och handlingsprinciper som ska tillämpas på arbetsplatsen,
- 3) hur arbetskraften används samt personalens sammansättning,
- 4) personalens kompetensbehov och kompetensutveckling,
- 5) upprätthållande och främjande av arbetshälsan till den del ärendet inte behandlas med stöd av annan lagstiftning,
- 6) ärenden som följer av de bestämmelser som anges i 9 §.

8 §

Utvecklingsplan för arbetsgemenskapen

Arbetsgivaren ska i samarbete med företrädare för personalen utarbeta en utvecklingsplan för arbetsgemenskapen och underhålla planen i syfte att utveckla arbetsgemenskapen planmässigt och långsiktigt. Utvecklingsplanen utarbetas och underhålls som ett led i den dialog som gäller ärenden som avses i 7 § 3—5 punkten. Om arbetsgivaren säger upp tjänsteinnehavare eller arbetstagare av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker, ska behövliga ändringar göras i utvecklingsplanen i samband med dialogen efter det att omställningsförhandlingarna avslutats.

I utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen ska antecknas

- 1) nuläget och förutsägbara utvecklingsgångar som kan inverka på personalens kompetensbehov eller arbetshälsa,
- 2) mål och åtgärder för att utveckla och upprätthålla personalens kunnande samt främja personalens arbetshälsa,
- 3) ansvarsfördelning och tidtabell i fråga om åtgärderna,
- 4) uppföljningsförfaranden.

I utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen ska även antecknas principerna för anlitan av utomstående arbetskraft.

När utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen utarbetas och underhålls ska uppmärksamhet enligt behov fästas vid

- 1) hur den tekniska utvecklingen, investeringar och andra förändringar som inträffar i arbetsgivarens verksamhet påverkar arbetsgemenskapen,
- 2) särskilda behov hos tjänsteinnehavare och arbetstagare i olika livssituationer och särskilt vid behoven av att upprätthålla arbetsförmågan hos tjänsteinnehavare och arbetstagare som hotas av arbetsoförmåga och äldre tjänsteinnehavare och arbetstagare samt arbetsmarknadskompetensen för tjänsteinnehavare och arbetstagare som hotas av arbetslöshet,

3) ledningen av arbetsgemenskapen.

De planer som avses i 6 a § i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) och 7 § 2 mom. i diskrimineringslagen (1325/2014) kan genomföras som en del av utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen.

9 §

Behandling av planer, principer och praxis som grundar sig på annan lagstiftning

Ärenden som på grund av annan lagstiftning ska behandlas i dialog är

1) den jämställdhetsplan som avses i 6 a § i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män och den plan för de åtgärder som behövs för att främja likabehandling som avses i 7 § 2 mom. i diskrimineringslagen,

2) före godkännande av ett antidrogprogram som avses i 11 § 4 mom. i lagen om företagshälsovård, de arbetsuppgifter enligt 7 och 8 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004) där den som söker en tjänst, tjänsteinnehavaren, arbetssökanden eller arbetstagaren är skyldig att lämna eller enligt samtycke kan lämna ett intyg över narkotikatest till arbetsgivaren,

3) syftet med, ibruktagandet av och metoderna vid övervakningen för sådan kameraövervakning, passerkontroll och annan övervakning med tekniska metoder av tjänsteinnehavarna eller arbetstagarna, principerna för användningen av elektronisk post och datanät samt behandlingen av uppgifter som gäller en tjänsteinnehavares eller arbetstagares elektroniska post och övriga elektroniska kommunikation.

10 §

Uppgifter som ska lämnas för dialogen

Arbetsgivaren ska skriftligen lämna företrädare för personalen alla uppgifter som hänför sig till ärendet och som behövs för en resultatrik dialog, och som rimligen kan lämnas och som arbetsgivaren har rätt att lämna. Uppgifterna ska lämnas senast en vecka innan dialogen genomförs, om inte något annat avtalas. Efter det att en företrädare för personalen har fått uppgifterna har denne rätt att på begäran få preciserade uppgifter om en omständighet som är av betydelse för dialogen.

11 §

Uppgifter som ska lämnas regelbundet

Arbetsgivaren ska två gånger om året lämna företrädare för personalen

1) uppgifter om antalet anställda per arbetsområde eller indelade på något annat motsvarande sätt,

2) uppgifter om antalet tjänsteinnehavare och arbetstagare i anställningsförhållanden på viss tid eller deltid,

3) en enhetlig redogörelse för de omständigheter som påverkar arbetsgivarens ekonomiska situation och utvecklingsutsikterna för dem.

Om inte något annat avtalas, ska arbetsgivaren årligen lämna företrädarna för personalen

1) uppgifter om de löner som betalats till de tjänsteinnehavare och arbetstagare som företrädaren för personalen företräder så att löneuppgifterna för enskilda tjänsteinnehavare eller arbetstagare inte framgår av dem; på begäran ska uppgifterna lämnas indelade enligt arbetsområde,

2) i fråga om anlitaandet av utomstående arbetskraft, uppgifter om på vilka arbetsställen och i vilka arbetsuppgifter samt under vilka tidsperioder utomstående arbetskraft har anlåtats, om den har omfattats av lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitaande av utomstående arbetskraft,

3) bokslut och verksamhetsberättelse.

Om det inträffar väsentliga förändringar i de uppgifter som avses i 1 mom., ska arbetsgivaren underrätta företrädarna för personalen om dem.

Om ingen företrädare har valts för personalen eller en personalgrupp, kan arbetsgivaren fullgöra sin skyldighet enligt denna paragraf genom att presentera endast de uppgifter som avses i 1 mom. 3 punkten vid en gemensam sammankomst som ordnas för hela personalen eller personalgruppen.

12 §

Initiativ till dialog

Initiativ till dialog i ett ärende som avses i 7 § kan tas av arbetsgivaren eller en företrädare för personalen.

Arbetsgivaren ska ta upp ett initiativ från företrädaren för personalen till behandling på nästa möte, om inte något annat avtalas eller något annat följer av det stora antalet initiativ. Om företrädaren för personalen har tagit initiativet senare än två veckor före mötet, har arbetsgivaren rätt att överföra behandlingen av ärendet till följande möte. Den företrädare för personalen som tagit initiativet ska underrättas om behandlingen av ärendet överförs.

13 §

Anteckning om dialog

Arbetsgivaren ska på begäran av företrädaren för personalen se till att det över de ärenden som behandlats i dialog upprättas ett protokoll, av vilket framgår åtminstone tidpunkten för mötet, vilka som deltagit i mötet, dialogens huvudsakliga innehåll samt eventuellt slutresultat i ärendet eller deltagarnas avvikande meningar. Begäran om anteckning om dialogen ska framställas senast när mötet börjar. Parterna ska justera och underteckna protokollet, om inte något annat avtalas.

14 §

Information

Arbetsgivaren ska i behövlig utsträckning informera personalen om de ärenden som behandlats i dialog och om de åtgärder som har konstaterats vara motiverade på grundval av dialogen. Arbetsgivaren och företrädaren för personalen ska sträva efter att avtala om principerna för informationen. Informationen ska ges med beaktande av arten och omfattningen av det ärende som varit föremål för dialog samt ärendets betydelse för personalen.

3 kap.

Omställningsförhandlingar

15 §

Ärenden som omfattas av skyldigheten att föra omställningsförhandlingar

Skyldigheten att föra omställningsförhandlingar omfattar situationer där arbetsgivaren av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker, i fråga om en eller flera tjänsteinnehavare eller arbetstagare, överväger uppsägning, permitteringar, överföring till anställning på deltid eller väsentlig ändring av uppgifter som hör till tjänsten eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet.

Skyldigheten att föra omställningsförhandlingar omfattar också situationer där arbetsgivaren överväger sådana väsentliga förändringar i arbetsuppgifterna, arbetsmetoderna, arbetsarrangemangen, arrangemangen beträffande arbetslokaler eller arrangemangen beträffande den ordinarie arbetstiden, som omfattas av arbetsgivarens rätt att leda arbetet, som inverkar på en eller flera tjänsteinnehavares eller arbetstagares ställning och som följer av

1) att arbetsgivaren eller någon del av den läggs ner, flyttas eller ansluts till en annan organisation eller av att dess verksamhet utvidgas, inskränks eller på något annat sätt omorganiseras,

2) utvecklingsprojekt som väsentligt påverkar personalens ställning eller ibruktagande av ny teknik,

3) förändringar i organiseringen av arbetet eller arbetsarrangemangen,

4) anlita utomstående arbetskraft eller förändringar i anlita utomstående,

5) andra förändringar som kan jämföras med dem som avses i 1—4 punkten.

16 §

Tidpunkten för omställningsförhandlingar

Omställningsförhandlingar som förs med stöd av 15 § 1 mom. ska inledas när arbetsgivaren överväger åtgärder som kan leda till att en eller flera tjänsteinnehavare eller arbetstagare sägs upp, permitteras eller överförs till anställning på deltid eller till att uppgifter som hör till tjänsten ändras väsentligt eller att ett väsentligt villkor i arbetsavtalet ändras ensidigt av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker.

Omställningsförhandlingar som förs med stöd av vad som föreskrivs i 15 § 2 mom. ska inledas när arbetsgivaren överväger en sådan på tjänsteinnehavarnas eller arbetstagarnas ställning inverkan väsentlig förändring i arbetsuppgifterna, arbetsmetoderna, arbetsarrangemangen eller arrangemangen beträffande den ordinarie arbetstiden som föranleds av en förändring som avses i det momentet.

Arbetsgivaren får avgöra ett ärende utan föregående omställningsförhandlingar, om särskilt vägande skäl som skadar arbetsgivarens verksamhet eller ekonomi och som inte har kunnat vara kända på förhand utgör hinder för omställningsförhandlingar. Arbetsgivaren ska utan dröjsmål inleda omställningsförhandlingar när det inte längre finns grunder för att avvika från förhandlingsskyldigheten. Arbetsgivaren ska då redogöra för grunderna för det avvikande förfarandet.

17 §

Parter i omställningsförhandlingarna

Omställningsförhandlingarna förs mellan arbetsgivaren och den företrädare för personalen som företräder de tjänsteinnehavare eller arbetstagare som berörs av förhandlingarna. Om tjänsteinnehavarna eller arbetstagarna saknar företrädare, förs omställningsförhandlingarna gemensamt med de tjänsteinnehavare och arbetstagare som berörs av förhandlingarna.

Om en åtgärd som arbetsgivaren överväger berör en enskild eller enskilda tjänsteinnehavare eller arbetstagare, kan förhandlingarna föras mellan arbetsgivaren och de berörda personerna. Då har de berörda personerna dock rätt att kräva att det förhandlas om ärendet i närvaro av en företrädare för personalen eller mellan arbetsgivaren och företrädaren för personalen.

I samband med överlåtelse av rörelse kan också förvärvaren delta i omställningsförhandlingarna. Vid ändring av församlingsindelningen kan också de församlingar som ändringen gäller delta.

18 §

Förhandlingsframställning och lämnande av uppgifter

Innan omställningsförhandlingarna inleds ska arbetsgivaren göra en skriftlig förhandlingsframställning, av vilken ska framgå åtminstone tiden och platsen för inledandet av förhandlingarna samt ett förslag i huvuddrag till de ärenden som ska behandlas vid förhandlingarna.

Om omställningsförhandlingarna gäller i 15 § 1 mom. avsedd uppsägning, permittering eller överföring till anställning på deltid av eller väsentlig ändring av uppgifter som hör till tjänsten eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet för en eller flera tjänsteinnehavare eller arbetstagare, ska förhandlingsframställningen göras senast fem dagar innan förhandlingarna inleds. Av förhandlingsframställningen ska utöver de uppgifter som avses i 1 mom. framgå

- 1) de planerade åtgärderna och grunderna för dem,
- 2) en preliminär uppskattning av antalet tjänsteinnehavare och arbetstagare som berörs av åtgärderna, specificerade enligt personalgrupp och åtgärd,
- 3) en redogörelse för de principer som används för att bestämma vilka tjänsteinnehavare och arbetstagare som berörs av åtgärderna,
- 4) en bedömning av den tid inom vilken åtgärderna verkställs.

Om någon uppgift som avses i 2 mom. inte kan lämnas vid den tidpunkt då förhandlingsframställningen görs, ska uppgifterna lämnas senast när omställningsförhandlingarna inleds. Om en uppgift som saknas är väsentlig för ett ärende som förhandlingar ska föras om på det första mötet, ska behandlingen av ärendet på begäran av tjänsteinnehavaren, arbetstagaren eller företrädaren för personalen flyttas fram så att de har möjlighet att förbereda sig på behandlingen av ärendet.

En förhandlingsframställning som gäller ärenden som avses i 2 mom. ska ges in även till Arbetskraftsmyndigheten senast när omställningsförhandlingarna inleds.

Om omställningsförhandlingarna gäller en i 15 § 2 mom. avsedd väsentlig förändring som inverkar på en tjänsteinnehavares eller arbetstagares ställning, ska arbetsgivaren innan omställningsförhandlingarna inleds lämna de berörda tjänsteinnehavarna, arbetstagarna eller företrädarna för personalen de uppgifter som behövs för ärendets behandling.

19 §

Omställningsförhandlingarnas innehåll

Vid omställningsförhandlingar ska åtminstone grunderna för, verkningarna av och alternativen för de åtgärder som berör personalen behandlas.

Om förhandlingarna gäller i 15 § 1 mom. avsedd uppsägning, permittering eller överföring till anställning på deltid av eller väsentlig ändring av uppgifter som hör till tjänsten eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet för en eller flera tjänsteinnehavare eller arbetstagare, ska vid förhandlingarna dessutom behandlas

- 1) alternativ för att begränsa den krets av personer som berörs av åtgärden och för att lindra de negativa följderna av åtgärden för tjänsteinnehavarna eller arbetstagarna,
- 2) i 21 § avsedda förslag och alternativa lösningar som lagts fram av en företrädare för personalen eller en tjänsteinnehavare eller arbetstagare.

Omställningsförhandlingar ska föras i en anda av samarbete och i syfte att uppnå enighet. Parterna ska agera konstruktivt samt sträva efter att bidra till att förhandlingarna framskrider.

20 §

Handlingsplan och handlingsprinciper

Efter att ha lämnat en förhandlingsframställning om sin plan att säga upp minst tio arbetstagare eller tjänsteinnehavare av produktionsorsaker och av ekonomiska orsaker, ska arbetsgivaren när omställningsförhandlingarna inleds lämna ett förslag till en handlingsplan för systematiskt genomförande av förhandlingarna samt för att lindra följderna av eventuella uppsägningar. Handlingsplanen ska behandlas som en del av omställningsförhandlingarna.

Av handlingsplanen, som vid behov kompletteras under förhandlingarna, ska framgå

- 1) den planerade tidtabellen för förhandlingarna,
- 2) de förfaranden som ska iakttas vid förhandlingarna,
- 3) de planerade principer i enlighet med vilka användningen av offentlig arbetskraftsservice samt jobsökning och utbildning främjas under och efter uppsägningstiden.

Vid beredningen av handlingsplanen ska arbetsgivaren i ett så tidigt skede som möjligt tillsammans med arbetskraftsmyndigheten utreda den i lagen om ordnande av arbetskraftsservice (380/2023) avsedda offentliga arbetskraftsservice med hjälp av vilken uppsagda tjänsteinnehavares och arbetstagares sysselsättning stöds.

Om arbetsgivaren överväger att säga upp färre än tio tjänsteinnehavare eller arbetstagare, ska arbetsgivaren när omställningsförhandlingarna inleds föreslå handlingsprinciper för hur tjänsteinnehavarna och arbetstagarna under uppsägningstiden stöds i att på eget initiativ söka sig till annat arbete eller utbildning och för deltagandet i sysselsättningsfrämjande service enligt lagen om ordnande av arbetskraftsservice.

21 §

Förslag och alternativa lösningar som presenteras under förhandlingarna

En företrädare för personalen, en tjänsteinnehavare och en arbetstagare som deltar i förhandlingarna har rätt att skriftligt framföra förslag och alternativa lösningar för behandling under omställningsförhandlingarna. Förslagen eller de alternativa lösningarna ska läggas fram i god tid före det möte där man önskar att saken ska behandlas.

Om arbetsgivaren anser att förslagen eller de alternativa lösningarna inte är ändamålsenliga eller möjliga att genomföra, ska arbetsgivaren under förhandlingarna i behövlig omfattning skriftligt redogöra för de orsaker som ligger bakom denna ståndpunkt.

22 §

Fullgörande av förhandlingsskyldigheten

Arbetsgivaren ska anses ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet när omställningsförhandlingar har förts om de ärenden som avses i 15 § med iakttagande av de bestämmelser om förfarandet som ingår i detta kapitel.

Om inte något annat avtalas vid omställningsförhandlingarna, kan förhandlingsskyldigheten vid förhandlingar om ärenden som anges i 15 § 1 mom. dock inte anses ha fullgjorts innan sex veckor har gått från det att förhandlingarna inleddes. Om inte något annat avtalas vid förhandlingarna är denna förhandlingstid dock 14 dagar om

- 1) förhandlingarna gäller uppsägning, permittering eller överföring till anställning på deltid av eller väsentlig ändring av uppgifter som hör till tjänsten eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet för färre än tio tjänsteinnehavare eller arbetstagare,
- 2) förhandlingarna gäller permitteringar som varar högst 90 dagar,

3) antalet anställda tjänsteinnehavare och arbetstagare hos arbetsgivaren regelbundet är färre än 30.

23 §

Förhandlingsanteckningar

Arbetsgivaren ska på begäran se till att det upprättas protokoll över de ärenden som behandlats under omställningsförhandlingarna. Av protokollet ska åtminstone framgå tidpunkten för förhandlingarna, de personer som deltagit i dem, resultaten av förhandlingarna samt eventuella avvikande meningar. Parterna ska justera och underteckna protokollet, om inte något annat avtalas.

24 §

Arbetsgivarens utredning

Arbetsgivaren ska inom en rimlig tid efter i 15 § 1 mom. avsedda omställningsförhandlingar som gäller uppsägning, permittering, överföring till anställning på deltid av eller väsentlig ändring av uppgifter som hör till tjänsten eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet för tjänsteinnehavare och arbetstagare presentera för dem som varit part i förhandlingarna en bedömning av följande:

- 1) innehållet i det beslut som arbetsgivaren överväger,
- 2) antalet tjänsteinnehavare och arbetstagare som är föremål för uppsägning, permittering, överföring till anställning på deltid eller väsentlig ändring av uppgifter som hör till tjänsten eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet enligt personalgrupp eller verksamhet,
- 3) längden på eventuella permitteringar,
- 4) inom vilken tid arbetsgivaren ämnar verkställa sitt beslut.

På begäran av företrädaren för personalen ska arbetsgivaren presentera de ärenden som avses i 1 mom. gemensamt för alla tjänsteinnehavare och arbetstagare som hör till en personalgrupp till den del ärendena berör dem.

Arbetsgivaren ska inom en rimlig tid efter omställningsförhandlingar som gällt de ärenden som avses i 15 § 2 mom. lämna en utredning om beslutet och den beräknade tidpunkten för förändringen till förhandlingsparten eller, beroende på hur vittgående ärendet är, till alla tjänsteinnehavare och arbetstagare som berörs av förändringen.

4 kap.

Överlåtelse av rörelse och ändring av organisationsstrukturen

25 §

Information till företrädare för personalen

Överlåtaren och förvärvaren av en rörelse ska för företrädarna för den personal som berörs av överlåtelsen redogöra för

- 1) tidpunkten eller den planerade tidpunkten för överlåtelsen,
- 2) orsakerna till överlåtelsen,
- 3) överlåtelsens juridiska, ekonomiska och sociala följder för personalen, och
- 4) de planerade åtgärder som rör personalen.

Överlåtaren ska lämna företrädarna för personalen de i 1 mom. avsedda uppgifter som överlåtaren förfogar över i god tid innan överlåtelsen genomförs.

Förvärvaren ska lämna företrädarna för personalen de i 1 mom. avsedda uppgifterna senast en vecka efter det att överlåtelsen genomfördes. Överlåtaren och förvärvaren av rörelsen kan också sköta informationsskyldigheten tillsammans.

Om överlåtelsen av rörelsen föranleder ärenden som omfattas av förhandlingsskyldigheten enligt 15 §, ska omställningsförhandlingar föras om ärendena i enlighet med 3 kap.

26 §

Förvärvarens skyldighet att besvara preciserande frågor

Efter att förvärvaren har lämnat företrädarna för personalen de uppgifter som avses i 25 § 1 mom., ska förvärvaren ge företrädarna möjlighet att ställa preciserande frågor samt ge svar på frågorna.

På begäran av företrädarna för personalen ska arbetsgivaren presentera de uppgifter som avses i 1 mom. för hela personalen.

27 §

Ändring av organisationsstrukturen

Vad som i detta kapitel föreskrivs om överlåtelse av rörelse gäller också ändring av församlingsindelningen och bildande och upplösning av en kyrklig samfällighet samt ändring av stiftsindelningen.

5 kap.

Särskilda bestämmelser

28 §

Befrielse från arbetet samt ersättningar

En företrädare för personalen har rätt att få tillräckligt med befrielse från arbetet för skötseln av uppgifter som avses i denna lag liksom för samarbetsutbildning. En företrädare för personalen har rätt att få befrielse från arbetet även för till uppdraget omedelbart anslutna förberedelser bland företrädarna. Arbetsgivaren och företrädaren för personalen ska komma överens om tidpunkterna för utbildning. Arbetsgivaren ska ersätta inkomstbortfall till följd av befrielse från arbetet. I fråga om annan befrielse från arbete och ersättning för inkomstbortfall ska i varje enskilt fall överenskommas mellan företrädaren för personalen i fråga och arbetsgivaren.

Om en företrädare för personalen utanför sin ordinarie arbetstid deltar i en dialog eller omställningsförhandling enligt denna lag eller fullgör någon annan med arbetsgivaren avtalad uppgift, är arbetsgivaren skyldig att för den tid som använts för uppgiften betala företrädaren en ersättning som motsvarar företrädarens lön för ordinarie arbetstid.

29 §

Rätt att anlita sakkunniga

Företrädarna för personalen har rätt att höra och få uppgifter av sakkunniga vid verksamhetsenheten i fråga och i möjligaste mån av andra sakkunniga som är anställda hos arbetsgivaren när företrädarna förbereder sig för dialog om utveckling av arbetsgivarens

verksamhet och arbetsgemenskapen eller för omställningsförhandlingar samt under själva förhandlingarna, om det behövs med tanke på det ärende som behandlas. De sakkunniga ges befrielse från arbetet och betalas ersättning för inkomstbortfall i enlighet med 28 §.

30 §

Uppsägningskydd

På uppsägningskyddet för förtroendemän och samarbetsombud som är i 4 § 1—3 mom. avsedd företrädare för personalen tillämpas i fråga om tjänsteinnehavare vad som i 52 § i lagen om tjänsteinnehavare i evangelisk-lutherska kyrkan (653/2023) och i fråga om arbetstagare vad som i 7 kap. 10 § i arbetsavtalslagen (55/2001) föreskrivs om uppsägningskyddet för förtroendemän.

31 §

Avtalsrätt

Evangelisk-lutherska kyrkans arbetsmarknadsverk och tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas riksomfattande föreningar får genom avtal avvika från vad som föreskrivs i 2 och 3 kap. Genom avtal får avvikelser dock inte göras från vad som föreskrivs i 18 § 2 och 4 mom. om de uppgifter som ska ingå i förhandlingsframställningen eller om anmälningsskyldigheten till Arbetskraftsmyndigheten, till den del bestämmelserna gäller uppsägning av minst tio tjänsteinnehavare och arbetstagare. Genom avtal får avvikelser inte heller göras från vad som i lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet (621/1999) föreskrivs om utlämnande av sekretessbelagda uppgifter.

Ett avtal som avses i 1 mom. har samma rättsverkningar som ett tjänstekollektivavtal enligt lagen om den evangelisk-lutherska kyrkans tjänstekollektivavtal (968/1974) eller ett kollektivavtal enligt lagen om kollektivavtal (436/1946). En arbetsgivare som är bunden av avtalet får tillämpa dess bestämmelser även på de tjänsteinnehavare och arbetstagare som inte är bundna av avtalet men som hör till en i avtalet avsedd personalgrupp.

32 §

Förhållande till tjänste- eller arbetskollektivavtalets förhandlingsbestämmelser

Om ett ärende som behandlas i dialog eller omställningsförhandlingar enligt denna lag ska behandlas även i enlighet med förhandlingsordningen i ett tjänste- eller arbetskollektivavtal som med stöd av lagen om den evangelisk-lutherska kyrkans tjänstekollektivavtal eller lagen om den evangelisk-lutherska kyrkans arbetskollektivavtal (829/2005) är bindande för arbetsgivaren, ska dialog eller omställningsförhandlingar inte inledas eller dialogen eller omställningsförhandlingarna avbrytas, om arbetsgivaren eller en förtroendeman som företräder tjänsteinnehavare eller arbetstagare som är bundna av tjänste- eller arbetskollektivavtalet kräver att ärendet ska behandlas i enlighet med förhandlingsordningen i tjänste- eller arbetskollektivavtalet.

33 §

Tillämpning av bestämmelser om offentlighet

Bestämmelser om sekretess för myndighetshandlingar samt om tystnadsplikt och förbud mot utnyttjande av uppgifter för den som är anställd hos en myndighet finns i lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet.

34 §

Undantag från arbetsgivarens informationskyldighet

Arbetsgivaren är inte skyldig att lämna tjänsteinnehavarna, arbetstagarna eller företrädarna för personalen uppgifter vilkas utlämnande enligt en objektiv bedömning skulle orsaka betydande olägenhet eller skada för arbetsgivaren eller dennes verksamhet.

35 §

Gottgörelse till tjänsteinnehavare eller arbetstagare

En arbetsgivare som har sagt upp eller permitterat en tjänsteinnehavare eller arbetstagare eller överfört en tjänsteinnehavare eller arbetstagare till anställning på deltid eller som ensidigt väsentligt ändrat uppgifter som hör till en tjänst eller ändrat ett väsentligt villkor i en arbetstagares arbetsavtal och därvid uppsåtligen eller av oaktsamhet underlåtit att iaktta 16—22 §, ska åläggas att till den som sagts upp, permitterats, överförs till anställning på deltid eller varit föremål för en väsentlig ändring av uppgifter som hör till tjänsten eller ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet betala en gottgörelse på högst 40 160 euro.

När gottgörelsens storlek bestäms ska hänsyn tas till arten och omfattningen av överträdelsen av förpliktelsen samt hur klandervärd överträdelsen varit, arbetsgivarens strävanden att rätta till sitt förfarande, arten av den åtgärd som riktats mot tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren, arbetsgivarens förhållanden i allmänhet samt andra med dessa jämförbara omständigheter.

Om arbetsgivarens försummelse med beaktande av alla omständigheter som inverkar på saken kan betraktas som ringa, behöver ingen gottgörelse dömas ut.

Tjänsteinnehavarens eller arbetstagarens rätt till gottgörelse förfaller, om denne medan anställningsförhållandet varar inte har väckt talan i allmän domstol inom två år från utgången av det kalenderår under vilket rätten till gottgörelse uppkom. Efter att anställningsförhållandet upphört förfaller rätten till gottgörelse, om inte talan i saken väcks inom två år från det att anställningsförhållandet upphörde.

36 §

Justering av gottgörelsebeloppet

Maximibeloppet av gottgörelsen enligt 35 § 1 mom. justeras treårsvis genom förordning av statsrådet så att det motsvarar förändringen i penningvärdet.

37 §

Straffbestämmelser

En tjänsteinnehavare eller arbetstagare som företräder arbetsgivaren och som uppsåtligen eller av oaktsamhet

- 1) försummar att föra dialog om de ärenden som avses i 7 §,
- 2) underlåter att lämna i 10 § avsedda för dialogen behövliga uppgifter,
- 3) försummar sin skyldighet att lämna uppgifter enligt 11 § 1, 2 eller 3 mom., eller
- 4) underlåter att ta upp ett i 12 § 2 mom. avsett initiativ till behandling,

ska, om inte gärningen ska betraktas som ringa, för *brott mot samarbetskyldigheten inom kyrkan* dömas till böter.

För brott mot samarbetskyldigheten inom kyrkan döms också en tjänsteinnehavare eller arbetstagare som företräder arbetsgivaren och som uppsåtligen eller av oaktsamhet

1) underlåter att iaktta eller bryter mot informationsskyldigheten enligt 25 eller 27 § eller underlåter att iaktta eller bryter mot sina skyldigheter i fråga om rättigheterna för en företrädare för personalen enligt 28 eller 29 §, med undantag för vad som i 28 eller 29 § föreskrivs om arbetsgivarens betalningsskyldighet, eller

2) på något annat sätt än vad som avses i 35 § bryter mot sina skyldigheter i fråga om förfarandet för omställningsförhandlingar enligt 16—19, 21 eller 22 §.

Bestämmelser om straff för kränkning av rättigheterna för en sådan företrädare för personalen som avses i 4 § finns i 47 kap. 4 § i strafflagen (39/1889). Ansvarsfördelningen mellan dem som företräder arbetsgivaren bestäms enligt grunderna i 47 kap. 7 § i strafflagen.

6 kap.

Ikraftträdande och övergångsbestämmelser

38 §

Ikraftträdande

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2026.

39 §

Övergångsbestämmelser

Ett ärende enligt 9 § som vid ikraftträdandet av denna lag har behandlats eller tillämpas i en arbetsgemenskap behöver inte behandlas i dialog till den del det har behandlats eller utarbetats före ikraftträdandet, om det inte i ärendet tas ett initiativ enligt 12 § eller om inte något annat föreskrivs i någon annan lag.

Om arbetsgivaren före ikraftträdandet av denna lag har inlett ett samarbetsförfarande enligt ett i 3 § 4 mom. i lagen om den evangelisk-lutherska kyrkans tjänstekollektivavtal avsett allmänt avtal om samarbete i situationer som gäller minskning av användningen av arbetskraft tillämpas på det förfarandet bestämmelserna i det allmänna avtal om samarbete som gällde vid ikraftträdandet av denna lag.

Arbetsgivaren ska utarbeta en utvecklingsplan enligt 8 § inom 12 månader från ikraftträdandet av denna lag.

Helsingfors den 24 oktober 2025

Republikens President

Alexander Stubb

Undervisningsminister Anders Adlercreutz