

Laki

yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 luku

Yleiset säännökset

1 §

Lain tarkoitus

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

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

2 §

Soveltamisala

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

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

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

3 §

Muu lainsäädäntö työntekijän osallistumisoikeudesta

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

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

Työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnasta työterveyshuollon järjestämistä koskevissa asioissa säädetään työterveyshuoltolaissa (1383/2001).

HE 60/2025 vp

TyVM 6/2025 vp

EV 91/2025 vp

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

4 §

Henkilöstön edustaminen

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

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

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

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

2 luku

Vuoropuhelu

5 §

Velvollisuus käydä vuoropuhelua

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

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

6 §

Vuoropuhelun toteuttaminen

Vuoropuhelu toteutetaan työnantajan ja henkilöstön edustajan välisessä kokouksessa, jonka järjestelyistä vastaa työnantaja. Kokous on järjestettävä vähintään kerran kutakin

neljännesvuotta kohden tai, jos työnantajan palveluksessa työskentelee alle 30 viranhaltijaa ja työntekijää, kaksi kertaa vuodessa, jolleivät työnantaja ja henkilöstön edustajat toisin sovi. Jos vuoropuhelun kohteena oleva asia koskee yhtä useampaa henkilöstöryhmää, se tulee käsitellä kokouksessa kaikkien niiden henkilöstöryhmien edustajien kanssa, joita asia koskee.

Siltä osin kuin henkilöstöllä ei ole edustajaa, työnantaja voi toteuttaa vuoropuheluvuorokäsittelemällä 7 ja 8 §:ssä tarkoitettuja asioita vähintään kerran vuodessa järjestettävässä yhteisessä tilaisuudessa.

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

7 §

Vuoropuhelussa käsiteltävät asiat

Työnantajan ja henkilöstön edustajan on käytävä vuoropuhelua:

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

8 §

Työyhteisön kehittämissuunnitelma

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

Työyhteisön kehittämissuunnitelmaan on kirjattava:

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

Työyhteisön kehittämissuunnitelmaan on kirjattava myös ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteet.

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

- 1) teknologisen kehityksen, investointien ja muiden työnantajan toiminnassa tapahtuvien muutosten vaikutuksiin työyhteisössä;
- 2) eri elämäntilanteissa olevien viranhaltijoiden ja työntekijöiden erityistarpeisiin ja erityisesti tarpeisiin ylläpitää työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden viranhaltijoiden ja työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten viranhaltijoiden ja työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta;
- 3) työyhteisön johtamiseen.

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

9 §

Muuhun lainsäädäntöön perustuvien suunnitelmien, periaatteiden ja käytäntöjen käsittely

Muusta lainsäädännöstä johtuvia vuoropuhelussa käsiteltäviä asioita ovat:

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

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

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

10 §

Vuoropuhelua varten annettavat tiedot

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

11 §

Säännöllisesti annettavat tiedot

Työnantajan on kahdesti vuodessa annettava henkilöstön edustajalle:

1) tiedot henkilöstömääristä työaloittain tai muulla vastaavalla tavalla jaoteltuna;

2) tiedot 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; pyydettyä tiedot on annettava työaloittain jaoteltuna;

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

3) tilinpäätös ja toimintakertomus.

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

Jos henkilöstölle tai henkilöstöryhmälle ei ole valittu edustajaa, työnantaja voi täyttää tässä pykälässä tarkoitetun 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 aihetta. Työnantajan ja henkilöstön edustajan on pyrittävä sopimaan tiedottamisen periaatteista. Tiedottamisessa on otettava huomioon vuoropuhelun kohteena olleen asian laatu ja laajuus sekä asian merkitys henkilöstön kannalta.

3 luku

Muutosneuvottelut

15 §

Muutosneuvotteluelvoitteen piiriin kuuluvat asiat

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

Muutosneuvotteluelvoitteen piiriin kuuluvat myös työnantajan harkitsemat, työnjohtovallan piiriin kuuluvat yhden tai useamman viranhaltijan tai työntekijän asemaan vaikuttavat

olennaiset muutokset työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden järjestelyissä, työtilojen järjestelyissä tai säännöllisen työajan järjestelyissä, jotka johtuvat:

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

16 §

Muutosneuvotteluiden ajoittaminen

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

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

Työnantaja saa ratkaista asian ilman edeltäviä muutosneuvotteluja, jos työnantajan toiminnalle tai taloudelle vahinkoa aiheuttavat erityisen painavat syyt, joita ei ole voitu tietää ennakolta, ovat muutosneuvottelujen esteenä. Työnantajan on viivytyksettä käynnistettävä muutosneuvottelut, kun perusteita poiketa neuvottelovelvoitteista 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 tai työntekijän irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista taikka viran tehtävän olennaista muuttamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista, neuvotteluesitys on annettava viimeistään viisi päivää ennen neuvotteluiden aloittamista. Neuvotteluesityksestä on käytävä 1 momentissa tarkoitettujen tietojen lisäksi ilmi:

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

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

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

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

19 §

Muutosneuvotteluiden sisältö

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

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

- 1) vaihtoehtoja toimenpiteen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi sekä toimenpiteestä viranhaltijoille tai työntekijöille aiheutuvien kielteisten seurausten lieventämiseksi;
- 2) 21 §:ssä tarkoitettuja henkilöstön edustajan taikka viranhaltijan tai työntekijän tekemiä ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja.

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

20 §

Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet

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

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

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

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

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

21 §

Neuvotteluissa esitettävät ehdotukset ja vaihtoehtoiset ratkaisut

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

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

22 §

Neuvotteluelvoitteen 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 täytyneen 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 viran tehtävän olennaista muuttamista tai työntekijän työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista;
- 2) neuvottelut koskevat lomauttamista enintään 90 päiväksi;

3) työnantajan palveluksessa olevien viranhaltijoiden ja työntekijöiden määrä on säännöllisesti alle 30.

23 §

Neuvotteluiden kirjaaminen

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

24 §

Työnantajan selvitys

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

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

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

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

4 luku

Liikkeen luovutus ja 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 neuvotteluelvoitteen 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, jos se on käsiteltävän asian

kannalta tarpeellista. Tällaisille asiantuntijoille annetaan vapautusta työstä ja maksetaan korvaus ansionmenetyksestä 28 §:n mukaisesti.

30 §

Irtisanomissuoja

Edellä 4 §:n 1—3 momentissa tarkoitetun henkilöstön edustajana toimivan luottamusmiehen tai yhteistoimintaedustajan irtisanomissuojaan sovelletaan, viranhaltijan osalta, mitä evankelis-luterilaisen kirkon viranhaltijasta annetun lain (653/2023) 52 §:ssä ja työntekijän osalta mitä työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 10 §:ssä säädetään luottamusmiehen irtisanomissuojasta.

31 §

Sopimisoikeus

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

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

32 §

Suhde virka- tai työehtosopimuksen neuvottelumääräyksiin

Jos tässä laissa tarkoitettussa vuoropuhelussa tai muutosneuvotteluissa käsiteltävä asia tulisi käsitellä myös työnantajaa evankelis-luterilaisen kirkon virkaehtosopimuksista annetun lain tai evankelis-luterilaisen kirkon työehtosopimuksista annetun lain (829/2005) nojalla sitovan virka- tai työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti, vuoropuhelua tai muutosneuvottelua 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 §

Julkisuutta koskevien säännösten soveltaminen

Viranomaisen asiakirjojen salassapidosta sekä viranomaisen palveluksessa olevan vaitiolovelvollisuudesta ja hyväksikäyttökiellosta säädetään viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetussa laissa.

34 §

Poikkeukset työnantajan tiedonantovelvollisuudesta

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

35 §

Hyvitys viranhaltijalle tai työntekijälle

Työnantaja, joka on irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikaistanut viranhaltijan tai työntekijän taikka yksipuolisesti muuttanut viran tehtävää olennaisesti tai työntekijän työsopimuksen olennaista ehtoa jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta, mitä 16—22 §:ssä säädetään, on määrättävä maksamaan irtisanotulle, lomautetulle, osa-aikaistetulle taikka viran tehtävän olennaisen muuttamisen tai työntekijän työsopimuksen olennaisen ehdon muutoksen kohteena olevalle enintään 40 160 euron suuruinen hyvitys.

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

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

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

36 §

Hyvityksen rahamäärän tarkistaminen

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

37 §

Rangaistussäännökset

Työnantajaa edustava viranhaltija tai työntekijä, joka tahallaan tai huolimattomuudesta

- 1) laiminlyö käydä vuoropuhelua 7 §:ssä tarkoitetuista asioista,
- 2) jättää antamatta 10 §:ssä tarkoitettuja tarpeellisia tietoja vuoropuhelua varten,
- 3) laiminlyö 11 §:n 1, 2 tai 3 momentissa tarkoitettua tiedonantovelvollisuutensa tai
- 4) jättää ottamatta 12 §:n 2 momentissa tarkoitettua aloitteen käsiteltäväksi,

on tuomittava, jollei tekoa ole pidettävä vähäisenä, *kirkon yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta* sakkoon.

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

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

2) muulla kuin 35 §:ssä 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.

6 luku

Voimaantulo ja siirtymäsäännökset

38 §

Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2026.

39 §

Siirtymäsäännökset

Tämän lain voimaan tullessa yhteisössä käsiteltä 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.

Helsingissä 24.10.2025

Tasavallan Presidentti

Alexander Stubb

Opetusministeri Anders Adlercreutz