

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om samarbete inom evangelisk-lutherska kyrkan och till lagar som har samband med den

INLEDNING

Remiss

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om samarbete inom evangelisk-lutherska kyrkan och till lagar som har samband med den (RP 60/2025 rd): Ärendet har remitterats till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet för betänkande och till grundlagsutskottet och förvaltningsutskottet för utlåtande.

Utlåtanden

Utlåtande har lämnats av

- grundlagsutskottet GrUU 27/2025 rd
- förvaltningsutskottet FvUU 14/2025 rd

Sakkunniga

Utskottet har hört

- regeringsråd Hanna Kiiskinen, undervisnings- och kulturministeriet
- regeringsråd Nico Steiner, arbets- och näringsministeriet
- konsultativ tjänsteman Kaisa-Juulia Raita, finansministeriet
- ecklesiastikråd Pirjo Pihlaja, Kyrkostyrelsen
- arbetsmarknadschef Anna Kaarina Piepponen, Kyrkans arbetsmarknadsverk
- arbetsmarknadschef Ville Kopra, Akava ry
- arbetsmarknadsjurist Maarit Engström, AKI-liitot ry
- intressebevakningsdirektör Jukka Maarianvaara, Fackförbundet Jyty rf
- verksamhetsledare Tiina Laine, Diakoniarbetarnas Förbund DAF rf
- förhandlingschef Anne Mikkola, Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf
- ledningens rådgivare Keijo Tarnanen, Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL rf
- verksamhetsledare Paula Aaltonen, Kyrkliga sektorn rf.

Skriftligt yttrande har lämnats av

- justitieministeriet
- samarbetsombudsmannens byrå

Betänkande AjUB 6/2025 rd

- Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf
- STTK rf.

PROPOSITIONEN

Regeringen föreslår att det stiftas en ny lag om samarbete inom evangelisk-lutherska kyrkan och att lagen om tjänsteinnehavare i evangelisk-lutherska kyrkan, strafflagen, lagen om företagshälsövård, lagen om integritetsskydd i arbetslivet, lagen om studieledighet, lagen om tjänster inom elektronisk kommunikation, lagen om ekonomiskt understödd utveckling av yrkeskompetensen, lagen om ordnande av arbetskraftsservice, arbetsavtalslagen och inkomstskattelagen ändras.

Den föreslagna lagstiftningen ersätter den evangelisk-lutherska kyrkans avtalsbaserade samarbetsystem. Bestämmelserna ökar och stärker möjligheterna för kyrkans personal att påverka och få information. Arbetsgivaren och företrädarna för personalen ska föra en regelbunden dialog i syfte att utveckla arbetsgivarens verksamhet och arbetsgemenskap. Omställningsförhandlingar ska föras om väsentliga personalkonsekvenser som omfattas av arbetsgivarens rätt att leda arbetet samt om minskad användning av arbetskraft. I bestämmelserna ingår också ett påföljdssystem med civilrättslig gottgörelse och straffrättslig påföljd.

Den föreslagna lagen ska tillämpas på kyrkliga myndigheter som är arbetsgivare och som regelbundet har minst 20 anställda tjänsteinnehavare och arbetstagare.

De föreslagna lagarna avses träda i kraft den 1 januari 2026.

UTSKOTTETS ÖVERVÄGANDEN

Regeringen föreslår att det stiftas en ny lag om samarbete inom evangelisk-lutherska kyrkan. Dessutom föreslås det att tio lagar ändras.

Den föreslagna lagstiftningen ersätter den evangelisk-lutherska kyrkans avtalsbaserade samarbetsystem. Den föreslagna lagen motsvarar i hög grad samarbetslagen för den privata sektorn (1333/2021), men det finns också vissa skillnader.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet har i samband med behandlingen av regeringens proposition med förslag till samarbetslag för den privata sektorn (RP 159/2021 rd) fäst uppmärksamhet vid att lagen inte skulle tillämpas på den evangelisk-lutherska kyrkan eller den ortodoxa kyrkan, där samarbetet grundar sig på bestämmelser i arbets- och tjänstekollektivavtal. Utskottet såg det som viktigt att bestämmelserna om samarbete utsträcktes också till den evangelisk-lutherska kyrkan och den ortodoxa kyrkan. Utskottet förutsatte att lagberedning inleds. (AjUB 18/2021 rd, s. 5)

Grundlagsutskottet har i sitt utlåtande om den aktuella propositionen ansett det vara klart att den föreslagna lagen om samarbete inom den evangelisk-lutherska kyrkan inte innehåller bestämmelser som omfattas av kyrkolagens tillämpningsområde enligt 76 § i grundlagen, utan det är i princip fråga om arbetsrättsliga bestämmelser (GrUU 27/2025 rd, stycke 2). Utskottet har dessutom

Betänkande AjUB 6/2025 rd

konstaterat att även om det inte är fråga om ett lagförslag som hör till kyrkolagens tillämpningsområde, har kyrkans interna autonomi som kan härledas från religionsfriheten betydelse, eftersom det är fråga om reglering som gäller kyrkan ensam och som tillämpas internt inom kyrkan. För att respektera kyrkans interna autonomi är det enligt grundlagsutskottet motiverat att under riksdagsbehandlingen förhålla sig restriktivt till sådana innehållsmässiga ändringar i lagförslagen som kyrkan inte uttryckligen har meddelat att den godkänner. (GrUU 27/2025 rd, stycke 3).

Arbets- och jämställdhetsutskottet anser att förslagen är motiverade. Utskottet tillstyrker lagförslagen, men med tekniska ändringar och kommentarer.

Den föreslagna samarbetslagen för kyrkan gäller kyrkans arbetsgivare, dvs. församlingarna, de kyrkliga samfälligheterna med de församlingar som hör till dem, domkapitlen, kyrkostyrelsen och kyrkans pensionsfond. Tillämpningsområdet har avgränsats så att lagen inte tillämpas på arbetsgivare som regelbundet har färre än 20 anställda tjänsteinnehavare och arbetstagare.

Vid arbetslivs- och jämställdhetsutskottets sakkunnigutfrågning föreslogs det dels att gränsen för tillämpningsområdet höjs, dels att den stryks. En höjning av gränsen för tillämpningsområdet till arbetsgivare som regelbundet har minst 50 anställda tjänsteinnehavare och arbetstagare har motiverats med att lagstiftningen bör samordnas med samarbetslagen för den privata sektorn och med att konsekvenserna av lagstiftningen blir tunga för små arbetsgivare. Å andra sidan har det framförts att tillämpningen inte har avgränsats enligt antalet anställda hos arbetsgivare i andra lagar som reglerar samarbetet inom den offentliga sektorn (lag om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar 1233/2013 och lag om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden 449/2007).

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet påpekar att det föreslagna tillämpningsområdet omfattar 45 procent av församlingsekonomierna där 86 procent av kyrkans personal arbetar. Tillämpningsområdet har bedömts grundligt under beredningen av propositionen. Enligt propositionen föreslås det inte att avgränsningen av tillämpningsområdet för samarbetslagen för kyrkan höjs på motsvarande sätt som i samarbetslagen för den privata sektorn, eftersom det skulle lämna en stor del av församlingarna utanför lagens tillämpningsområde. Utskottet anser att det föreslagna tillämpningsområdet är ändamålsenligt, men anser att det är nödvändigt att ge akt på hur den nya lagen tillämpas, hur väl den fungerar och vilka konsekvenser avgränsningen av tillämpningsområdet har för församlingsekonomierna. (*Utskottets förslag till uttalande*)

DETALJMOTIVERING

1. Lagen om samarbete inom evangelisk-lutherska kyrkan

5 kap. Särskilda bestämmelser

30 §. Uppsägningsskydd. Utskottet föreslår att paragrafen kompletteras med numret på lagen om tjänsteinnehavare i evangelisk-lutherska kyrkan.

Betänkande AjUB 6/2025 rd

33 §. Tillämpning av bestämmelserna om offentlighet. I paragrafen hänvisas det till lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet (621/1999). Avsikten med hänvisningen är enligt motiven till bestämmelsen att vara informativ och att förtydliga den reglering som tillämpas på tystnadsplikten för företrädare för personalen och sakkunniga. Det behövs en lagteknisk ändring av bestämmelsens ordalydelse för att hänvisningen ska bli informativ i enlighet med denna avsikt. Samtidigt ändras paragrafens rubrik så att den bättre beskriver bestämmelsens innehåll.

35 §. Gottgörelse till tjänsteinnehavare eller arbetstagare. I 1 mom. ingår en bestämmelse om maximibeloppet av den gottgörelse som betalas till tjänsteinnehavare eller arbetstagare. Gottgörelsens maximibelopp ska vara lika stort som den gottgörelse som betalas till arbetstagare enligt 44 § i samarbetslagen för den privata sektorn (1333/2021).

I den föreslagna 35 § är gottgörelsens belopp högst 39 895 euro, vilket motsvarar det maximibelopp för gottgörelsen enligt 44 § i samarbetslagen som gällde vid den tidpunkt då propositionen lämnades. Maximibeloppet av den gottgörelse som avses i 44 § i samarbetslagen har genom lag 252/2025, som trädde i kraft den 1 juli 2025, ändrats till 40 160 euro. Samma ändring måste göras också i 35 §.

FÖRSLAG TILL BESLUT

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottets förslag till beslut:

Riksdagen godkänner lagförslag 2—11 i proposition RP 60/2025 rd utan ändringar.

Riksdagen godkänner lagförslag 1 i proposition RP 60/2025 rd med ändringar. (Utskottets ändringsförslag)

Riksdagen godkänner ett uttalande. (Utskottets förslag till uttalande)

Utskottets ändringsförslag

1.

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 Arbetsmarknadsmyndigheterna 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.

Betänkande AjUB 6/2025 rd

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- och arbetskollektivavtal. Om det ärende som ska behandlas gäller även 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 de 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.

Betänkande AjUB 6/2025 rd

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 §.

Betänkande AjUB 6/2025 rd

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 i 7 § 3–5 punkten avsedda ärenden. Om arbetsgivaren säger upp tjänsteinnehavare eller arbetstagare av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker, ska behövliga ändringar göras i utvecklingsplanen i samband med dialogen efter 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 anlitande 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 arbetstagare samt arbetsmarknadskompetensen för 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 företagshälsosvård, de arbetsuppgifter enligt 7 och 8 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004) där en tjänstsökande, tjänsteinnehavare, arbetssökande eller arbetstagare 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 ar-

Betänkande AjUB 6/2025 rd

betstagarna, principerna för användningen av elektronisk post och datanät samt behandlingen av uppgifter som gäller en tjänsteinnehavares eller arbetstagares elektroniska post och annan elektronisk 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 anlitandet av utomstående arbetskraft, uppgifter om på vilka arbetsställen och i vilka arbetsuppgifter samt under vilka tidsperioder utomstående arbetskraft har anlitats, om den har omfattats av lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande 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.

Betänkande AjUB 6/2025 rd

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.

Betänkande AjUB 6/2025 rd

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) anlitandet av utomstående arbetskraft eller förändringar i anlitandet,
- 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 att uppgifter som hör till tjänsten ändras väsentligt eller 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.

Betänkande AjUB 6/2025 rd

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 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 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,

Betänkande AjUB 6/2025 rd

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 jobbsökning 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.

Betänkande AjUB 6/2025 rd

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.

Betänkande AjUB 6/2025 rd

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.

Betänkande AjUB 6/2025 rd

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 verksamheten 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 §

Uppsägningsskydd

På uppsägningsskyddet 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 uppsägningsskyddet för förtroendemän.

31 §

Avtalsrätt

Evangelisk-lutherska kyrkans arbetsmarknadsverk och tjänsteinnehavarnas och arbetstagar- nas riksomfattande föreningar får genom avtal avvika från vad som föreskrivs i 2 och 3 kap. Ge-

Betänkande AjUB 6/2025 rd

nom avtal får avvikelse dock inte göras från vad som föreskrivs i 18 § 2 och 4 mom. om de uppgifter som ingår i förhandlingsframställningen eller om anmälningsskyldigheten till Arbetskraftsmyndigheten, till den del bestämmelserna gäller uppsägning av minst tio tjänsteinnehavare och arbetstagare. Genom avtal får inte heller avvikelse 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 (829/2005) eller lagen om den evangelisk-lutherska kyrkans arbetskollektivavtal 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 bestämmelserna 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 informationsskyldighet

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.

Betänkande AjUB 6/2025 rd

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 väsentligt ändrat uppgifter som hör till en tjänst eller ensidigt 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 ~~39 895~~ 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, *förbrott mot samarbetsskyldigheten inom kyrkan* dömas till böter.

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

- 1) underlåter att iaktta eller bryter mot sin skyldighet enligt 25 eller 27 § att lämna uppgifter eller underlåter att iaktta eller bryter mot sina skyldigheter avseende rättigheterna för en företrädare

Betänkande AjUB 6/2025 rd

re 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.

Till straff för brott mot tystnadsplikten enligt 33 § döms enligt 38 kap. 2 § 2 mom. i strafflagen, om inte strängare straff för gärningen föreskrivs någon annanstans än i 38 kap. 1 § i den lagen.

6 kap.

Ikraftträdande och övergångsbestämmelser

38 §

Ikraftträdande

Denna lag träder i kraft den 20 .

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.

2.

Lag

om ändring av lagen om tjänsteinnehavare i evangelisk-lutherska kyrkan

I enlighet med riksdagens beslut
ändras lagen om tjänsteinnehavare i evangelisk-lutherska kyrkan (653/2023) 42 § 3 mom., 50 § 5 mom. och 57 § 2 mom. som följer:

42 §

Permitteringsförfarande

Förhandsinformationen behöver inte lämnas, om arbetsgivaren enligt lagen om samarbete inom evangelisk-lutherska kyrkan (/) ska lämna motsvarande information eller förhandla om permittering med tjänsteinnehavarna eller deras företrädare.

50 §

Sysselsättningsledighet och sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning

Arbetsgivaren och personalen får avtala om att värdet på träningen eller utbildningen ska bestämmas på ett sätt som avviker från bestämmelserna i 3 mom. Dessutom får arbetsgivaren och personalen avtala om andra arrangemang än träning eller utbildning för att främja möjligheterna till sysselsättning för den som sägs upp. Personalens företrädare utses i enlighet med lagen om samarbete inom evangelisk-lutherska kyrkan. Ett avtal som ingåtts av en företrädare för personalen är bindande för alla tjänsteinnehavare som den företrädare för tjänsteinnehavarna som ingått avtalet ska anses företräda.

57 §

Förfarandet för att avsluta ett tjänsteförhållande

Om arbetsgivaren enligt lagen om samarbete inom evangelisk-lutherska kyrkan är skyldig att med tjänsteinnehavarna eller deras företrädare förhandla om grunden för en uppsägning av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker, har arbetsgivaren ingen sådan skyldighet som avses i 1 mom.

Betänkande AjUB 6/2025 rd

Denna lag träder i kraft den 20 .

3.

Lag

om ändring av 47 kap. 4 § i strafflagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i strafflagen (39/1889) 47 kap. 4 §, sådan den lyder i lag 1366/2021,
som följer:

47 kap.

Om arbetsbrott

4 §

Kränkning av arbetstagarrepresentants rättigheter

En arbetsgivare eller en företrädare för denne som utan grund som bestäms i lag eller i ett arbets- eller tjänstekollektivavtal säger upp, annars avskedar eller permitterar en förtroendeman, ett förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen (55/2001), en arbetarskyddsfullmäktig, en företrädare för personalen eller arbetstagarna som avses i 5 kap. i samarbetslagen (1333/2021) eller i lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag (335/2007) eller ett samarbetsombud som avses i 5 § i samarbetslagen eller i 3 § i lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden (449/2007), i 6 § 3 och 4 mom. i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013) eller i 4 § 2 och 3 mom. i lagen om samarbete inom evangelisk-lutherska kyrkan (/) eller ombildar dennes anställningsförhållande till anställningsförhållande på deltid ska, om gärningen inte utgör diskriminering i arbetslivet, *förkränkning av arbetstagarrepresentants rättigheter* dömas till böter.

Denna lag träder i kraft den 20 .

4.

Lag

om ändring av 11 § i lagen om företagshälsovård

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om företagshälsovård (1383/2001) 11 § 4 mom., sådant det lyder i lag 1346/2021, som följer:

11 §

Verksamhetsplan för företagshälsovården och antidrogprogram

Om en arbetssökande eller arbetstagare ska genomgå ett sådant narkotikatest som avses i 3 § 1 mom. 6 a-punkten, ska arbetsgivaren ha ett skriftligt antidrogprogram. Programmet ska innehålla arbetsplatsens allmänna mål och den praxis som iakttas för att förhindra droganvändning och hänvisa personer med drogproblem vidare till vård. Programmet kan ingå i verksamhetsplanen för företagshälsovården. Innan programmet godkänns ska arbetsgivaren och personalen i dialog enligt samarbetslagen (1333/2021) eller 2 kap. i lagen om samarbete inom evangelisk-lutherska kyrkan (/) eller i samarbetsförfarande enligt lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013) eller lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden (449/2007) behandla de arbetsuppgifter som avses i 7 och 8 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004) i fråga om vilken arbetssökanden eller arbetstagaren antingen är skyldig att lämna intyg över narkotikatest till arbetsgivaren eller på grundval av sitt samtycke kan lämna intyg över narkotikatest till arbetsgivaren. I andra företag och offentligrättsliga sammanslutningar än sådana som omfattas av samarbetslagstiftningen ska arbetsgivaren före beslutsfattandet ge arbetstagarna eller deras representanter tillfälle att bli hörda om grunderna för narkotikatest i fråga om olika arbetsuppgifter.

Denna lag träder i kraft den 20 .

5.

Lag

om ändring av 4 och 21 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004) 4 § 3 mom. och 21 § 1 mom., sådana de lyder i lag 1337/2021, som följer:

4 §

Allmänna förutsättningar för insamling av arbetstagares personuppgifter samt arbetsgivares upplysningsplikt

Insamling av personuppgifter när någon anställs och under ett arbetsavtalsförhållande ska behandlas i dialog enligt samarbetslagen (1333/2021) eller lagen om samarbete inom evangelisk-lutherska kyrkan (/) eller i samarbetsförfarande enligt lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013) eller lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden (449/2007).

21 §

Samarbete vid ordnande av teknisk övervakning och användning av datanät

Syftet med kameraövervakning, passerkontroll och annan övervakning med tekniska metoder av arbetstagarna, ibruktagandet av dem och de metoder som används i övervakningen samt användningen av elektronisk post och andra datanät samt behandlingen av uppgifter som gäller arbetstagares elektroniska post och annan elektronisk kommunikation omfattas av dialogen enligt samarbetslagen och lagen om samarbete inom evangelisk-lutherska kyrkan samt samarbetsförfarandet enligt lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar och lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden. I andra företag och offentligt rättsliga sammanslutningar än sådana som omfattas av samarbetslagstiftningen ska arbetsgivaren före beslutsfattandet bereda arbetstagarna eller deras representanter tillfälle att bli hörda i de angelägenheter som nämns ovan.

Denna lag träder i kraft den 20 .

6.

Lag

om ändring av 9 § i lagen om studieledighet

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om studieledighet (273/1979) 9 §, sådan den lyder i lag 1341/2021, som följer:

9 §

Om beviljande av studieledighet till alla som ansökt om ledighet, för den tid som avses i ansökningarna, skulle medföra kännbar olägenhet för arbetsgivarens verksamhet och alla därför inte kan beviljas ledighet, ska de som lämnat in ansökan för att erhålla yrkesutbildning och för att fullgöra grundskolans lärokurs ges företräde. Om prioritetsordningen inte kan avgöras på denna grund, ges företräde åt dem som fått minst utbildning. Innan saken avgörs ska arbetsgivaren behandla ärendet med företrädarna för personalen genom dialog enligt 2 kap. i samarbetslagen (1333/2021) eller 2 kap. i lagen om samarbete inom evangelisk-lutherska kyrkan (/) eller ett förhandlingsförfarande enligt lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden (449/2007).

Denna lag träder i kraft den 20 .

7.

Lag

om ändring av 148 och 153 § i lagen om tjänster inom elektronisk kommunikation

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om tjänster inom elektronisk kommunikation (917/2014) 148 § 2 mom. 1 punkten och 153 § 2 mom., sådana de lyder i lag 1356/2021, som följer:

Betänkande AjUB 6/2025 rd

148 §

Sammanslutningsabonnenters planerings- och samarbetsplikt i fall av missbruk

Om sammanslutningsabonnenten som arbetsgivare omfattas av samarbetslagstiftningen ska sammanslutningsabonnenten

1) genom dialog enligt 2 kap. i samarbetslagen (1333/2021) eller 2 kap. i lagen om samarbete inom evangelisk-lutherska kyrkan (/) eller i ett samarbetsförfarande enligt lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013) eller lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden (449/2007) behandla grunderna och praxis för de i 146–156 § i denna lag avsedda förfaranden som ska tillämpas vid behandlingen av förmedlingsuppgifter,

153 §

Sammanslutningsabonnenters skyldighet att lämna uppgifter till företrädare för arbetstagarna i fall av missbruk

Den redogörelse som avses i 1 mom. ska lämnas till en förtroendeman som utsetts med stöd av ett arbets- eller tjänstekollektivavtal eller, om någon sådan inte har utsetts, till ett förtroendeombud enligt 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen (55/2001). Om arbetstagarna inom en personalgrupp inte har utsett någon förtroendeman eller något förtroendeombud, ska redogörelsen lämnas till ett samarbetsombud enligt 5 § i samarbetslagen, 3 § i lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden eller 4 § i lagen om samarbete inom evangelisk-lutherska kyrkan eller en företrädare enligt 6 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar. Om inte heller några sådana har utsetts ska redogörelsen lämnas till alla arbetstagare som hör till personalgruppen.

Denna lag träder i kraft den 20 .

8.

Lag

om ändring av 3 § i lagen om ekonomiskt understödd utveckling av yrkeskompetensen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras lagen om ekonomiskt understödd utveckling av yrkeskompetensen (1136/2013) 3 § 2 mom., sådant det lyder i lag 1343/2021, som följer:

3 §

Utbildningsplan

I fråga om de företag och sammanslutningar som omfattas av tillämpningsområdet för samarbetslagen (1333/2021) betraktas en i 9 § i den lagen avsedd utvecklingsplan för arbetsgemenskapen som en sådan plan som avses i 1 mom. I fråga om de arbetsgivare som omfattas av tillämpningsområdet för lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden (449/2007) betraktas en personal- och utbildningsplan enligt 4 a § i den lagen och i fråga om arbetsgivare inom evangelisk-lutherska kyrkan en utvecklingsplan för arbetsgemenskapen enligt 8 § i lagen om samarbete inom evangelisk-lutherska kyrkan (/) som en sådan plan.

Denna lag träder i kraft den 20 .

9.

Lag

om ändring av 140 § i lagen om ordnande av arbetskraftsservice

I enlighet med riksdagens beslut
ändras lagen om ordnande av arbetskraftsservice (380/2023) 140 § 1 mom. 2 punkten som följer:

Betänkande AjUB 6/2025 rd

140 §

Arbetskraftsmyndighetens uppgifter för att fullfölja omställningsskyddet

För att fullfölja omställningsskyddet ska Arbetskraftsmyndigheten

2) i fråga om offentlig Arbetskraftsservice bistå arbetsgivaren med att upprätta och genomföra en handlingsplan enligt 21 § i samarbetslagen (1333/2021), 9 § i lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden (449/2007), 25 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013) och 20 § i lagen om samarbete inom evangelisk-lutherska kyrkan (/),

Denna lag träder i kraft den 20 .

10.

Lag

om ändring av 7 kap. 13 § i Arbetsavtalslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i Arbetsavtalslagen (55/2001) 7 kap. 13 § 4 mom., sådant det lyder i lag 1339/2021, som följer:

7 kap.

Grunder för uppsägning av Arbetsavtal

13 §

Träning eller utbildning som främjar sysselsättningen av en uppsagd arbetstagare

Arbetsgivaren och personalen får avtala om att värdet ska bestämmas på ett sätt som avviker från bestämmelserna i 2 mom. Dessutom får arbetsgivaren och personalen avtala om andra arrangemang än träning eller utbildning för att främja möjligheterna till sysselsättning för den som

Betänkande AjUB 6/2025 rd

sägs upp. Personalens företrädare utses i enlighet med 5 § i samarbetslagen (1333/2021), 6 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013), 3 § i lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden (449/2007) eller 4 § i lagen om samarbete inom evangelisk-lutherska kyrkan (/). Ett avtal som ingåtts av en företrädare för personalen är bindande för alla arbetstagare som den företrädare som ingått avtalet ska anses företräda.

Denna lag träder i kraft den 20 .

11.

Lag

om ändring av 80 § i inkomstskattelagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras inkomstskattelagen (1535/1992) 80 § 8 punkten, sådan den lyder i lag 1360/2021, som följer:

80 §

Skattefria försäkringsersättningar och skadestånd

Skattepliktiga ersättningar är inte

8) sådan gottgörelse enligt 44 § i samarbetslagen (1333/2021), 21 § i lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden (449/2007), 43 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013) och 35 § i lagen om samarbete inom evangelisk-lutherska kyrkan (/) som arbetsgivaren till följd av försummelse av samarbetskyldigheterna har betalat en arbetstagare som sagts upp, permitterats eller överförs till anställning på deltid,

Denna lag träder i kraft den 20 .

Betänkande AjUB 6/2025 rd

Utskottets förslag till uttalande

Riksdagen förutsätter att regeringen ger akt på hur den nya lagen om samarbete inom den evangelisk-lutherska kyrkan tillämpas, hur väl den fungerar och vilka konsekvenser avgränsningen av tillämpningsområdet har för församlingsekonomierna samt att regeringen lämnar en rapport om resultaten av uppföljningen till riksdagens arbetslivs- och jämställdhetsutskott före utgången av 2029.

Helsingfors 26.9.2025

I den avgörande behandlingen deltog

ordförande Arto Satonen saml
vice ordförande Lauri Lyly sd
medlem Miko Bergbom saf
medlem Fatim Diarra gröna
medlem Tuomas Kettunen cent
medlem Minja Koskela vänst
medlem Mikko Lundén saf
medlem Niina Malm sd
medlem Anders Norrback sv
medlem Olga Oinas-Panuma cent
medlem Jorma Piisinen saf
medlem Piritta Rantanen sd
medlem Tere Sammallahhti saml
medlem Timo Suhonen sd.

Sekreterare var

utskottsråd Meri Pensamo.