

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

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I denna proposition föreslås det att det stiftas en ny lag om samarbete inom evangelisk-lutherska kyrkan och att lagen om tjänsteinnehavare inom evangelisk-lutherska kyrkan, strafflagen, lagen om företagshälsovård, 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.

Med den föreslagna lagstiftningen ersätts den evangelisk-lutherska kyrkans avtalsbaserade samarbetssystem. Genom bestämmelserna ökas och stärks möjligheterna för kyrkans personal att påverka och deras tillgång till information. Arbetsgivaren och företrädare för personalen ska föra en regelbunden dialog i syfte att utveckla arbetsgivarens verksamhet och arbetsgemenskap. Omställningsförhandlingar ska föras om åtgärder som omfattas av arbetsgivarens rätt att leda arbetet och som får väsentliga konsekvenser för personalen och åtgärder som gäller minskad användning av arbetskraft. I bestämmelserna ingår också ett påföljdssystem med civilrättslig gottgörelse och straffrättslig påföljd.

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

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

INNEHÅLL

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL	1
MOTIVERING.....	5
1 Bakgrund och beredning.....	5
1.1 Bakgrund.....	5
1.2 Beredning.....	5
1.2.1 Inledning.....	5
1.2.2 Kyrkostyrelsen.....	5
1.2.3 Kyrkomötet.....	6
1.2.4 Undervisnings- och kulturministeriet	6
2 Nuläge och bedömning av nuläget	6
2.1 Kyrkans personal	6
2.2 Lagen om den evangelisk-lutherska kyrkans tjänstekollektivavtal	7
2.3 Lagen om evangelisk-lutherska kyrkans arbetskollektivavtal	7
2.4 Föreskrifter om samarbete i kyrkans tjänste- och arbetskollektivavtal	8
2.4.1 Kyrkans samarbetsavtal	8
2.4.2 Avtalet om utveckling av yrkeskompetensen hos kyrkans anställda.....	9
2.5 Övriga sektors lagstiftning kring personalens deltagandesystem.....	9
2.5.1 Lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar	9
2.5.2 Lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och vårdsområden	10
2.5.3 Samarbetslagen	10
2.6 Lagstiftningen i Europeiska unionen	12
2.6.1 Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna.....	12
2.6.2 Samarbetsdirektivet	13
2.6.3 Uppsägningsdirektivet	14
2.6.4 Överlåtelsedirektivet.....	16
3 Målsättning	19
4 Förslagen och deras konsekvenser	19
4.1 De viktigaste förslagen	19
4.1.1 Lagen om samarbete inom evangelisk-lutherska kyrkan.....	19
4.1.1.1 Inledning	19
4.1.1.2 Tillämpningsområde	20
4.1.1.3 Dialog	20
4.1.1.4 Utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen	22
4.1.1.5 Förhandlingsskyldigheten vid omställningssituationer	22
4.1.1.6 Säkerställande av personalens rätt till information och möjligheter till inflytande	23
4.1.1.7 Påföljdssystemet	24
4.2 De huvudsakliga konsekvenserna.....	25
4.2.1 Ekonomiska konsekvenser.....	25
4.2.1.1 Kyrkans arbetsgivare	25
4.2.2 Konsekvenser för arbetslivet	25
4.2.3 Konsekvenser för personalen.....	26
4.2.4 Konsekvenser för de offentliga finanserna	27

5 Alternativa handlingsvägar.....	28
5.1 Handlingsalternativen och deras konsekvenser	28
5.1.1 Valet av regleringsform	28
5.1.2 Tillämpningsområde	29
5.1.3 Påföljdssystemet	30
5.1.4 Personalens förvaltningsrepresentation	31
5.2 Utländsk lagstiftning och andra förfaranden som tillämpas utomlands	32
5.2.1 Sverige	32
5.2.2 Norge	32
6 Remissvar	33
6.1 Remissvaren till kyrkostyrelsen.....	33
6.1.1 Inledning.....	33
6.1.2 Lagens tillämpningsområde.....	33
6.1.3 Personalrepresentationen	34
6.1.4 Dialogen och de ärenden som behandlas i den	34
6.1.5 Utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen	34
6.1.6 Omställningsförhandlingarna och de ärenden som de omfattar	34
6.1.7 De skyldigheter som ankommer på arbetsgivaren.....	35
6.1.8 Överlåtelse av rörelse	35
6.1.9 Påföljdsbestämmelserna	35
6.2 Remissvaren till undervisnings- och kulturministeriet.....	36
6.2.1 Inledning.....	36
6.2.2 Övergången till ett lagstadgat system	36
6.2.3 Tillämpningsgränsen.....	36
6.2.4 Påföljdssystemet	37
6.2.5 Tillsynen	37
6.2.6 Skyddet för personuppgifter	37
6.2.7 Propositionens förhållande till offentlighetslagen	38
7 Specialmotivering.....	39
7.1 Lagen om samarbete inom evangelisk-lutherska kyrkan.....	39
7.2 Lagen om tjänsteinnehavare i evangelisk-lutherska kyrkan.....	88
7.3 Strafflagen.....	89
7.4 Lagen om företagshälsovård.....	90
7.5 Lagen om integritetsskydd i arbetslivet.....	90
7.6 Lagen om studieledighet.....	91
7.7 Lagen om tjänster inom elektronisk kommunikation	91
7.8 Lagen om ekonomiskt understödd utveckling av yrkeskompetensen	91
7.9 Lagen om ordnande av arbetskraftsservice.....	91
7.10 Arbetsavtalslagen.....	92
7.11 Inkomstskattelagen	92
8 Bestämmelser på lägre nivå än lag	92
9 Ikraftträdande	92
10 Verkställighet och uppföljning	92
11 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning.....	92
11.1 Förhållande till grundlagen.....	92
11.1.1 Främjande av sysselsättningen	92

11.1.2 Föreningsfriheten	93
11.1.3 Religionsfriheten	93
11.1.4 Skyddet för privatlivet	93
11.1.5 Den straffrättsliga legalitetsprincipen	94
11.1.6 Rätten att delta	96
11.2 Lagstiftningsordning	96
LAGFÖRSLAG	97
1. Lag om samarbete inom evangelisk-lutherska kyrkan	97
2. Lag om ändring av lagen om tjänsteinnehavare i evangelisk-lutherska kyrkan	111
3. Lag om ändring av 47 kap. 4 § i strafflagen	112
4. Lag om ändring av 11 § i lagen om företagshälsovård	113
5. Lag om ändring av 4 och 21 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet	114
6. Lag om ändring av 9 § i lagen om studieledighet	115
7. Lag om ändring av 148 och 153 § i lagen om tjänster inom elektronisk kommunikation	116
8. Lag om ändring av 3 § i lagen om ekonomiskt understödd utveckling av yrkeskompetensen	117
9. Lag om ändring av 140 § i lagen om ordnande av arbetskraftsservice	118
10. Lag om ändring av 7 kap. 13 § i arbetsavtalslagen	119
11. Lag om ändring av 80 § i inkomstskattelagen	120
BILAGA	121
PARALLELLTEXTER	121
2. Lag om ändring av lagen om tjänsteinnehavare i evangelisk-lutherska kyrkan	121
3. Lag om ändring av 47 kap. 4 § i strafflagen	123
4. Lag om ändring av 11 § i lagen om företagshälsovård	125
5. Lag om ändring av 4 och 21 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet	127
6. Lag om ändring av 9 § i lagen om studieledighet	129
7. Lag om ändring av 148 och 153 § i lagen om tjänster inom elektronisk kommunikation	130
8. Lag om ändring av 3 § i lagen om ekonomiskt understödd utveckling av yrkeskompetensen	132
9. Lag om ändring av 140 § i lagen om ordnande av arbetskraftsservice	133
10. Lag om ändring av 7 kap. 13 § i arbetsavtalslagen	134
11. Lag om ändring av 80 § i inkomstskattelagen	135

MOTIVERING

1 Bakgrund och beredning

1.1 Bakgrund

Arbets- och näringsministeriet inrättade den 20 december 2018 en trepartsarbetsgrupp (TEM/981/00/04.04/2018), som gavs till uppgift att utreda om den vid den dåvarande tidpunkten gällande samarbetslagen för den privata sektorn motsvarar behoven i arbetslivet och att ge förslag till lagstiftningsändringar. Som en följd av författningsberedningen överlämnade regeringen den 30 september 2021 en proposition med förslag till samarbetslag och anknutna lagar till riksdagen (RP 159/2021 rd). I riksdagsbehandlingen av propositionen riktade riksdagen arbetslivs- och jämställdhetsutskottets uppmärksamhet på att förslaget till samarbetslag inte föreslagits att tillämpas i evangelisk-lutherska kyrkan eller ortodoxa kyrkan, då samarbetet i så fall skulle basera sig på föreskrifterna i tjänste- och arbetskollektivavtalen. Utskottet ansåg att det var viktigt att regleringen kring samarbetet utsträcks även till evangelisk-lutherska kyrkan och ortodoxa kyrkan. (AjUB 18/2021 rd.)

1.2 Beredning

1.2.1 Inledning

Propositionen har beretts vid kyrkostyrelsen för Evangelisk-lutherska kyrkan i Finland, kyrkomötet för evangeliska-lutherska kyrkan och undervisnings- och kulturministeriet.

1.2.2 Kyrkostyrelsen

Kyrkostyrelsen tillsatte den 12 augusti 2021 en arbetsgrupp med uppgift att bedöma om bestämmelser om samarbetet inom kyrkan ska utfärdas genom lag och vid behov ge ett förslag till reglering kring ärendet. Arbetsgruppen omfattade företrädare för både arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna. Arbetsgruppen beslöt sig för att anse att det i regleringen, i fråga om samarbetet i kyrkan, inte är motiverat att avvika från den övriga offentliga sektorn, och den började bereda en ny lag om samarbete inom evangelisk-lutherska kyrkan. Arbetsgruppen överlämnade sitt betänkande i form av en regeringsproposition till kyrkostyrelsen den 21 december 2022.

Kyrkostyrelsen begärde ett utlåtande om betänkandet av sammanlagt 81 församlingar och kyrkliga samfälligheter samt av stiftens domkapitel, fyra ministerier och arbetsmarknadsparterna. Utifrån de mottagna utlåtandena gjordes ändringar i utkastet genom att beakta bland annat den nya kyrkolagen (652/2023) som trätt i kraft den 1 juli 2023 och de anknutna lagarna genom att precisera den föreslagna straffbestämmelsen, föreslå ändringar i en stor mängd lagar som innehåller hänvisningar till de lagar som styr samarbetsförfarandet samt förtydliga och förbättra motiveringarna till förslagen. I beredningsfasen vid kyrkostyrelsen beaktades även utlåtandet av kyrkans laggranskningskommitté, liksom även lagen om ordnande av arbetskraftsservice (380/2023), som trädde i kraft den 1 januari 2025, i och med vilken arbetskraftsservicen övergick till kommunens ansvar och arbets- och näringsbyråerna ersattes med arbetskraftsmyndigheter. Kyrkostyrelsens plenum beslöt den 18 april 2023 att till kyrkomötet framställa ett förslag till reglering i ärendet ges till statsrådet (DKIR/680/00.08.00/2021).

1.2.3 Kyrkomötet

Kyrkomötet behandlade ärendet på de kyrkomöten som hölls i maj och november 2023. I sitt betänkande 4/2023 föreslog kyrkomötets lagutskott inte ändringar till kyrkostyrelsens detaljmotivering till propositionen och inte heller till bestämmelserna. Kyrkostyrelsen beslutade den 7 november 2023 att föreslå att statsrådet vidtar åtgärder för att stifta en lag om samarbete inom evangelisk-lutherska kyrkan och lagar som har samband med den och göra anknutna ändringar (DKIR/663/00.08.00/2024).

1.2.4 Undervisnings- och kulturministeriet

Beredningsunderlaget till regeringspropositionen finns i statsrådets projektportal på adressen <https://okm.fi/sv/projekt> med identifieringskoden OKM026:00/2024. Undervisnings- och kulturministeriet ordnade ett remissförfarande i ärendet mellan den 12 mars och den 10 maj 2024. Utifrån utlåtandena gjordes vissa ändringar i propositionen. I avsnitt 6 behandlas remissvaren och hur de har beaktats.

2 Nuläge och bedömning av nuläget

2.1 Kyrkans personal

De flesta av kyrkans arbetsgivarorganisationer är små arbetsplatser med ett antal anställda på under 50 arbetstagare. Enligt statistiken från år 2024 hade kyrkan under året sammanlagt omkring 21 000 tjänsteinnehavare och arbetstagare. Räknat i årsarbetskraft uppgick antalet till omkring 12 500 personer. Av personerna var 41 % tjänsteinnehavare och 59 % arbetstagare med ett arbetsavtalsförhållande. De uppgiftsområden som hade flest anställda (över 10 % av årsarbetskraften) utgjordes av prästerskapet i församlingarna, småbarnspedagogiken, begravningsplatsarbetet, fastighets- och kyrkobetjäningsarbetet samt kansli- och förvaltningsarbetet.

Tabell 1. Fördelningen av kyrkans personal i de olika arbetsområdena år 2024.

Församlingspräster	1978
Sjukhussjälvvårdare	109
Familjerådgivare	176
Kyrkomusiker	880
Diakoniarbetare	1302
Ungdomsarbetare	1043
Arbetare inom småbarnspedagogik	1731
Övriga församlingsarbetare	487
Förvaltnings- och kontorsarbetare	2215
Begravningsplatsarbetare	759
Fastighets- och kyrkotjänstarbetare	2743
Övriga arbetstagare	429

Tabell 2. Fördelningen av arterna av anställningsförhållandet för kyrkans personal år 2024.

Fast, heltid	9159
Fast, deltid	1527
Visstidsanställd, heltid	1779
Visstidsanställd, deltid	1387

2.2 Lagen om den evangelisk-lutherska kyrkans tjänstekollektivavtal

Det finns bestämmelser om förhandlingar för fastställande av villkoren i anställningsförhållandet för de evangelisk-lutherska församlingarnas tjänsteinnehavare genom tjänstekollektivavtal och för tryggnad av förhandlingar om arbetsfreden i lagen om den evangelisk-lutherska kyrkans tjänstekollektivavtal (968/1974). Lagen innehåller bestämmelser om förhandlingar för fastställande av villkoren i anställningsförhållandet för de evangelisk-lutherska församlingarnas tjänsteinnehavare genom tjänstekollektivavtal och för tryggnad av arbetsfreden. Lagen gäller även för kyrkan, kyrkliga samfundigheter och deras tjänsteinnehavare. Lagen innehåller bestämmelser bland annat om vad som kan avtalas i tjänstekollektivavtalen, vem som är förhandlings- och avtalsparter och vem som binds av tjänstekollektivavtalet samt om uppsägning av avtalet, arbetsfreden, åtgärder vid arbetskonflikter och skyddsarbetet.

Kyrkans arbetsmarknadsverk har en skyldighet att övervaka att bestämmelserna i lagen och föreskrifterna i tjänstekollektivavtalet iakttas. Arbetsdomstolen kan döma en part som är bunden vid tjänstekollektivavtalet att betala en gottgörelse för överträdelse av tjänstekollektivavtalet och i fall av väsentliga avtalsöverträdelser förkunnat att avtalet upplösts med omedelbar verkan.

Det finns bestämmelser om överenskommelse om samarbetsförfarandet i 3 § 4 mom. i lagen. Dessutom kan ett separat avtal (huvudavtal) ingås om förhandlingsförfarandet samt om ett förfarande som avser tryggnad av arbetsfreden eller om något annat sådant förfarande. Likaså kan ett särskilt avtal ingås om den procedur som i samarbetet mellan en församling eller en kyrklig samfundighet och tjänsteinnehavarna ska iakttas vid skötseln av personalfrågor (allmänt avtal). Momentet har ändrats genom lag 9/1999, som trädde i kraft den 1 mars 1999. Med lagändringen blev det möjligt att ingå bindande överenskommelser om samarbetet mellan arbetsgivaren och personalen, vilka i fråga om rättsverkningar kan jämföras med ett huvudavtal. Målet var att utveckla och effektivisera samarbetet och förtydliga avtalspraxis. I fråga om innehåll motsvarar bestämmelsen motsvarande bestämmelser i lagen om statens tjänstekollektivavtal (664/1970) och lagen kommunernas och välfärdsområdenas tjänstekollektivavtal (669/1970, nedan kommunala tjänstekollektivavtalslagen). I enlighet med modellen i de nämnda lagarna fogades även ett 5 moment till lagen, vars syfte var att ge det allmänna avtalet en karaktär av ett tjänstekollektivavtal. Sålunda har det nuvarande förfarandet som gäller för samarbetsavtal föreskrivits genom att följa de modeller för de tjänstekollektivavtal för staten och kommunen vilka gällde vid den tidpunkten.

2.3 Lagen om evangelisk-lutherska kyrkans arbetskollektivavtal

Det finns bestämmelser om kyrkans arbetskollektivavtal i lagen om den evangelisk-lutherska kyrkans arbetskollektivavtal (829/2005). Enligt lagen ingås arbetskollektivavtal på den evangelisk-lutherska kyrkans, en församlings eller en kyrklig samfundighets vägnar av den evangelisk-lutherska kyrkans arbetsmarknadsverk (1 §). Kyrkans arbetsmarknadsverk kan bemyndiga en församling, en kyrklig samfundighet eller en kyrklig myndighet att för egen del

ingå arbetskollektivavtal inom de gränser som arbetsmarknadsverket bestämmer (2 §). En motsvarande bestämmelse ingår också i lagen om kyrkans tjänstekollektivavtal (3 §).

2.4 Föreskrifter om samarbete i kyrkans tjänste- och arbetskollektivavtal

2.4.1 Kyrkans samarbetsavtal

Evangelisk-lutherska kyrkan iakttar kyrkans tjänste- och arbetskollektivavtal (KirVESTES 2023–2025). Avtalet tillämpas på tjänster, tjänsteinnehavare och arbetstagare i arbetsavtalsförhållande i kyrkan och dess församlingar. De arbetsgivare som avses i avtalet är församlingarna, de kyrkliga samfälligheterna, domkapitlen och kyrkostyrelsen. Kyrkans samarbetsavtal är ett av kyrkans tjänste- och arbetskollektivavtal. Avtalet innehåller överenskommelser om samarbetet mellan arbetsgivaren och personalen och om arbetarskyddssamarbetet i Evangelisk-lutherska kyrkan i Finland och dess församlingar.

Syftet med arbetsavtalet är att främja ett interaktivt samarbete mellan arbetsgivaren och tjänsteinnehavarna och arbetstagarna och tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas delaktighet och inflytande i behandlingen av ärenden som gäller arbetet och arbetsplatsen samt säkerhet och hälsa i arbetet. Genom att främja samarbetet strävar parterna samtidigt efter att utveckla en hållbar och effektiv verksamhet och arbetslivskvaliteten. Avtalet innehåller föreskrifter om kontinuerligt samarbete, samarbetsförfarandet i situationer där användningen av arbetskraft minskas, samarbetsorganisationen, arbetarskyddschefen och arbetarskyddsfullmäktig samt förmåner för företrädare för arbetstagarna. Avtalet innehåller även föreskrifter om arbets säkerheten och arbetarskyddet, eftersom det fungerat som ett preciserande avtal enligt 23 § i lagen om tillsyn över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006, nedan lagen om tillsyn över arbetarskyddet).

Utifrån samarbetsavtalet har kyrkans arbetsgivare en skyldighet att behandla många ärenden med personalen i samarbete. I det kontinuerliga samarbetet ska man främst behandla ärenden enligt 26 § 1 mom. i lagen om tillsyn över arbetarskyddet, vilka med beaktande av arbetet och arbetsplatsens förhållanden utgörs av bland annat 1) sådant som direkt påverkar de anställdas säkerhet och hälsa samt för ändringar i fråga om detta 2) principerna för hur risker och olägenheter på arbetsplatsen utreds och det sätt på vilket utredningen görs samt omständigheter som fram kommit i dessa utredningar och i företagshälsovårdens arbetsplatsutredningar och som allmänt påverkar de anställdas säkerhet och hälsa, 3) de utvecklingsmål och utvecklingsprogram som hänför sig till verksamhet som avser att upprätthålla arbetsförmågan, de utvecklingsmål och utvecklingsprogram som stöder en fortsättning i arbetslivet samt andra utvecklingsmål, utvecklingsprogram och handlingsprinciper som inverkar på arbetstagarnas säkerhet och hälsa, 4) frågor som hänför sig till organiseringen och dimensioneringen av arbetet samt väsentliga förändringar i fråga om dessa som påverkar de anställdas säkerhet, hälsa och arbetsförmåga, 5) behovet och ordnandet av den undervisning, handledning och introduktion för anställda som avses i arbetarskyddslagen, 6) de statistiska uppgifter och andra uppföljningsuppgifter om säkerheten och hälsan i arbetet som hänför sig till arbetet, arbetsmiljön och arbetsklimatet samt 7) principerna för ordnande av företagshälsovård och planering av denna verksamhet samt genomförande av företagshälsovården och utvärdering av verkningarna.

Enligt 3 § 2 mom. i kyrkans samarbetsavtal ska man i det kontinuerliga samarbetet dessutom behandla 1) utvecklingsprojekt, ändringar i arbetsuppgifterna och arbetsmetoderna samt uppgifts- eller utrymmesarrangemang som har en väsentlig inverkan på personalens ställning, 2) omstrukturering av organisationen och verksamheten samt de principer som då iakttas, om ärendet kan inverka väsentligt på personalen samt 3) principer och förfarande för

personalförvaltning och personalutveckling samt principer för arbetsplatsens interna information och växelverkan.

Det har upplevts finnas såväl fördelar som nackdelar med att samarbetet ordnas utifrån ett avtal. Fördelen har ansetts utgöras av att kyrkans tjänste- och arbetskollektivavtal beaktar kyrkans lokala verksamhetsfält bättre än ett lagstadgat system. Överenskommelser är även ett snabbare och flexiblere förfarandesätt än ett lagstadgat system och i och med det kan tjänste- och arbetskollektivavtalens helhet gestaltas tydligare. Arbetskollektivavtalens helhet har ansetts vara tydlig, då den innehåller överenskommelser om fullgörandet av samarbetskyldigheter som gäller arbetarskyddet, men även om den övriga samarbetsverksamheten. Den tillsynsskyldighet som tjänste- och arbetskollektivavtalet möjliggör har ansetts skydda personalen effektivt, eftersom kyrkans arbetsmarknadsverk har en skyldighet att övervaka att tjänste- och arbetskollektivavtalet om samarbetet iakttas. Om tillsynsskyldigheten inte iakttas eller om det framkommer meningsskiljaktigheter i fråga om tolkningen av en punkt i avtalet, kan ärendet direkt bestridas lokalt och överföras ända till arbetsdomstolen för att få ett avgörande. Arbetsdomstolen kan påföra en plikt för arbetsgivaren.

Enligt kyrkans personalorganisationer finns det dock innehållsmässiga brister i Kyrkans samarbetsavtal i fråga om bland annat omfattningen av förhandlingsskyldigheterna, kommunikationen och sanktioneringen. Det har önskats att omställningsförhandlingar på ett tydligare sätt utvidgas till situationer med församlingsfusioner. Dessutom har man önskat att man i regleringen ytterligare betonar den fortlöpande dialogen, på samma sätt som i samarbetslagen för företag och sammanslutningar. Det har även lyfts fram att arbetsgivarens informationsskyldighet och de skyldigheter som gäller samråd med personalen och behandlingen av deras förslag är snävare i avtalet jämfört med lagstiftningen. Dessutom har man önskat bättre möjligheter till inflytande för tjänsteinnehavarna och arbetstagarna, rätt att utnyttja arbetsplatsens sakkunniga och en möjlighet till representation i församlingarnas förvaltning. Avtalet innehåller inte heller straffrättsliga straffbestämmelser eller någon möjlighet till vite för det fallet att förhandlingsskyldigheterna inte fullgörs. Avtalet innehåller inte heller någon rätt för en arbetstagare eller tjänsteinnehavare att få gottgörelse, om arbetsgivaren förfarit i strid med föreskrifterna om samarbete eller försummat att iaktta dessa.

2.4.2 Avtalet om utveckling av yrkeskompetensen hos kyrkans anställda

I kyrkans samarbetsförfaranden ska man även beakta kyrkans avtal om utveckling av yrkeskompetensen hos kyrkans anställda från den 18 mars 2014 (nedan avtalet om utveckling av yrkeskompetensen), som ålägger arbetsgivaren att utarbeta en utbildningsplan för att utveckla tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas yrkeskompetens. Det centrala innehållet i planen är en bedömning av ändringarna i kraven på yrkeskompetensen och en plan som baserar sig på denna enligt personalgrupp. En plan ska utarbetas, om en församling regelbundet har minst 20 anställda. En förutsättning för att utbildningsersättning ska kunna betalas till arbetsgivaren är att en plan utarbetats. Det finns bestämmelser om utarbetande av en plan för att få ett ekonomiskt incitament i 3 § i lagen om ekonomiskt understödd utveckling av yrkeskompetensen (1136/2013) och i lagen om ersättning för utbildning (1140/2013).

2.5 Övriga sektors lagstiftning kring personalens deltagandesystem

2.5.1 Lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar

På samarbete mellan arbetsgivaren och personalen i statens ämbetsverk och inrättningar tillämpas lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013). På statliga affärsverk tillämpas lagen, om inte affärsverket med stöd av 10 § i lagen om statliga affärsverk

(1062/2010) har beslutat något annat. Denna lag tillämpas inte på riksdagens justitieombudsmans kansli, republikens presidents kansli, riksdagens kansli, Statens revisionsverk, Utrikespolitiska institutet, Finlands Bank eller på statsrådet såsom kollegium. Lagens tillämpningsområde har inte begränsats enligt den personal som tjänstgör för arbetsgivaren.

Genom lagen främjas det interaktiva samarbetet mellan ämbetsverket och dess personal, som grundar sig på att personalen vid rätt tid ges tillräcklig information om ämbetsverkets verksamhet och om planerna för ämbetsverket. Målet är att i samförstånd utveckla ämbetsverkets verksamhet och personalens möjligheter att påverka de beslut som fattas vid ämbetsverket om arbetet, arbetsförhållandena och personalens ställning vid ämbetsverket och att samtidigt främja arbetslivets kvalitet samt effektiviteten och lönsamheten inom statsförvaltningen. Lagen betonar att arbetslivskvaliteten och personalens välbefinnande i arbetet ska främjas genom samarbete. Dessutom främjar detta personalens möjligheter att delta i och påverka besluten i den fas då de bereds.

Lagen är indelad i sju kapitel, som gäller de allmänna bestämmelserna (1 kap.), samarbetet (2 kap.), ärenden som ska behandlas vid samarbetsförfarande (3 kap.), ärenden som ska behandlas vid samarbetsförhandlingar (4 kap.), samarbetsförhandlingar när användningen av arbetskraft minskar (5 kap.), samarbete i ärenden som berör statsförvaltningen och ett eller flera förvaltningsområden (6 kap.) och specialbestämmelser (7 kap.). Det sist nämnda kapitlet innehåller bland annat bestämmelser om gottgörelse och hänvisningar till strafflagen (39/1889).

2.5.2 Lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden

Syftet med lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden (449/2007) är att främja samarbetet mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden. Syftet med samarbetet är att ge arbetstagarna möjlighet att i samförstånd med arbetsgivaren delta i utvecklandet av kommunens och välfärdsområdets verksamhet och ge arbetstagarna möjlighet att påverka beredningen av beslut som gäller deras eget arbete och arbetskollektiv samt att samtidigt främja ett gott resultat i fråga om kommunens och välfärdsområdets serviceproduktion och kvaliteten på arbetstagarnas arbetsliv.

Denna lag tillämpas på samarbetet mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner, samkommuner, välfärdsområden och välfärdssammanslutningar. Lagens tillämpningsområde har inte begränsats enligt den personal som tjänstgör för arbetsgivaren. Lagen innehåller bestämmelser bland annat om samarbetsparterna, principerna och förfaringssätten för samarbetet, de ärenden som ska behandlas i det och gottgörelse. Lagen innehåller även en straffbestämmelse om sanktioner för en arbetsgivare som inte iakttar samarbetsförfarandet.

2.5.3 Samarbetslagen

Den reviderade samarbetslagen (1333/2021) trädde i kraft den 1 januari 2022. Lagen tillämpas på sådana företag och sammanslutningar som bedriver ekonomisk verksamhet och där antalet arbetstagare i anställningsförhållande regelbundet uppgår till minst 20. Lagen tillämpas inte i statliga i ämbetsverk eller inrättningar och inte heller i kommunernas, samkommunernas, välfärdsområdenas, välfärdssammanslutningarnas, den evangelisk-lutherska kyrkans, det ortodoxa kyrkosamfundets eller landskapet Ålands och dess kommuners och samkommuners ämbetsverk och inrättningar. Om ett företag eller en sammanslutning har ett syfte som är ideellt, konstnärligt eller vetenskapligt eller religiöst eller annars konfessionellt eller om dess huvudsakliga syfte är näringspolitiskt, arbetsmarknadspolitiskt, allmänpolitiskt eller

humanitärt, tillämpas bestämmelserna i denna lag inte på avgöranden som gäller företagets eller sammanslutningens syfte eller ideella eller motsvarande mål och inte heller på beredningen av dessa avgöranden. Lagens 2 kap. tillämpas inte på konkursbon.

När samarbetslagen bereddes år 2021 uppgick antalet företag med ett antal anställda under 20 till 351 112, och i dessa arbetade 504 140 personer (34 % av dem som tjänstgör för företagen). Antalet företag med ett antal anställda över 20 uppgick å sin sida till 9 957, och i dessa arbetade 990 724 personer (66 % av dem som tjänstgör för företagen).

Den centrala plikten i lagen är att föra en fortlöpande dialog på arbetsplatserna. Bestämmelser om detta finns i 2 kap. i lagen. Av denna orsak behövs det en fortlöpande växelverkan mellan arbetsgivare och personal, med vars hjälp sammanslutningen kan anpassa sig till omvärldens krav samt utveckla sin affärsverksamhet och arbetsgemenskapens funktionsduglighet. För att uppnå målet förutsätts det i lagen att det ska ordnas en fortlöpande dialog mellan arbetsgivaren och företrädaren för personalen om företagets eller sammanslutningens situation och frågor som gäller arbetsgemenskapen. En fortlöpande dialog ska föras om: 1) företagets eller sammanslutningens 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 samt 6) ärenden enligt 12 § som följer av annan lagstiftning. Därtill innehåller 2 kap. bestämmelser bland annat om genomförande av dialogen, utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen, uppgifter som ska lämnas för dialogen, anteckning av dialogen och informationen om den.

Lagen innehåller inte någon noggrann reglering om de praktiska arrangemangen för att genomföra dialogen. Den kan kopplas till de permanenta strukturerna, de personalstrategiska processerna eller de långsiktigare planerna på arbetsplatsen. Det är även tillräckligt att arbetsgivaren och personalföreträdarna utan särskilda strukturer regelbundet ordnar möten för att behandla olika ärenden. Avsikten är att arbetsgivaren och företrädaren för personalen som ett led i denna dialog ska kunna behandla arbetsgivarens situation öppet och vid behov också sådana scenarier som är förknippade med en minskning av användningen av arbetskraft. Den fortlöpande dialogen och de lagstadgade omställningsförhandlingarna bildar sålunda ett kontinuum. (RP 159/2021 rd)

Utöver den fortlöpande dialogen innehåller samarbetslagen bestämmelser om förhandlingar vid omställningssituationer, som kallas för omställningsförhandlingar (3 kap.). Enligt lagen ska omställningsförhandlingar föras med anledning av minskning av användningen av arbetskraft och andra väsentliga personalkonsekvenser. Skyldigheten att föra omställningsförhandlingar omfattar situationer där arbetsgivaren av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker, i fråga om en eller flera arbetstagare, överväger uppsägning, permitteringar, överföring till anställning på deltid eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet. Skyldigheten att föra omställningsförhandlingar omfattar också situationer där arbetsgivaren överväger sådana väsentliga förändringar i arbetsuppgifterna, arbetsmetoderna, arbetsarrangemangen, arrangemangen beträffande arbetslokaler eller arrangemangen beträffande den ordinarie arbetstiden, som omfattas av arbetsgivarens rätt att leda arbetet, som inverkar på en eller flera arbetstagaras ställning och som följer av 1) att företaget eller sammanslutningen eller någon del av företaget eller sammanslutningen läggs ner, flyttas till en annan ort eller av att dess verksamhet utvidgas eller inskränks, 2) anskaffningar av maskiner och anläggningar eller ibruktagande av ny teknik, 3) förändringar i organiseringen av arbetet eller arbetsarrangemangen, 4) förändringar i serviceproduktionen eller produkturvalet, 5) anlitandet

av utomstående arbetskraft eller förändringar i anlitandet eller 6) andra förändringar som kan jämföras med dem som avses i 1–5 punkten.

Alla ärenden som omfattas av omställningsförhandlingar behandlas enligt samma principer. Arbetsgivaren ska före förhandlingarna ge en skriftlig förhandlingsframställning och tillräckliga uppgifter till grund för dessa (19 §). Kapitlet innehåller bestämmelser om schemaläggningen av omställningsförhandlingar, parterna och innehållet och de förslag som ska ges vid förhandlingarna samt uppfyllande av förhandlingsskyldigheten och anteckningar om förhandlingarna. Dessutom har arbetsgivaren en skyldighet att i vissa situationer ge ett förslag till handlingsplan för systematiskt genomförande av omställningsförhandlingarna och efter omställningsförhandlingarna ge en utredning över beslutet och den uppskattade tidpunkten för ändringen.

Samarbetslagen innehåller dessutom kapitel om överlåtelse, fusion och delning av rörelse (4 kap.) och om personalrepresentation i arbetsgivarens förvaltning (5 kap.). Specialbestämmelserna (6 kap.) innehåller föreskrifter om bland annat rättigheterna och skyldigheterna för personalens företrädare. Dessutom innehåller kapitlet straffbestämmelser (46 §) och en paragraf om en gottgörelse som betalas till arbetstagaren i vissa situationer där lagen inte har iakttagits (44 §).

Vid beredningen av denna regeringsproposition behandlas även regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om ändring av samarbetslagen (RP 198/2024 rd). I propositionen föreslås det att tillämpningsområdet för samarbetsområdet utökas. I fortsättningen tillämpas lagen på företag, sammanslutningar och filialer som regelbundet sysselsätter minst 50 arbetstagare. Avsikten är att ändringen ska träda i kraft den 1 juli 2025.

2.6 Lagstiftningen i Europeiska unionen

2.6.1 Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna

Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna fastställer de grundläggande fri- och rättigheter som unionen och dess medlemsstater ska respektera då de genomför unionslagstiftningen. Stadgan om de grundläggande rättigheterna är ett bindande instrument, till vilket medlemsstaterna bundit sig i Lissabonfördraget. I den erkänns de grundläggande rättigheterna uttryckligen och de grundläggande rättigheterna ges en synlig roll i unionens rättsordning.

Artikel 27 i stadgan om de grundläggande rättigheterna innehåller föreskrifter om arbetstagares rätt till information och samråd inom företaget. Enligt artikeln ska arbetstagarna eller deras representanter på lämpliga nivåer garanteras rätt till information och samråd vid lämplig tidpunkt, i de fall och på de villkor som föreskrivs i unionsrätten samt i nationell lagstiftning och praxis.

Mer detaljerade bestämmelser om rätt till information och samråd för arbetstagare eller deras representanter ingår i flera av Europeiska unionens direktiv. Med tanke på de aktuella lagförslagen är de viktigaste av dessa:

- Europaparlamentets och rådets direktiv om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen (2002/14/EG, nedan *samarbetsdirektivet*)

- Rådets direktiv om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar (98/59/EG, nedan *uppsägningsdirektivet*)

- Rådets direktiv om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter (2001/23/EG, nedan *överlåtelsedirektivet*)

2.6.2 Samarbetsdirektivet

Samarbetsdirektivet syftar till att inrätta en allmän ram med minimikrav avseende arbetstagarnas rätt till information och samråd i företag eller driftställen inom gemenskapen. Formerna för information och samråd ska fastställas och genomföras i enlighet med nationell lagstiftning och den praxis för relationerna mellan arbetsmarknadens parter som finns i de enskilda medlemsstaterna på ett sådant sätt att ändamålet med desamma säkerställs. När detaljerade regler om informationen och samråden utarbetas och genomförs ska arbetsgivaren och företrädarna för arbetstagarna dessutom förfara i en anda av samarbete med respekt för varandras rättigheter och skyldigheter och genom att samtidigt beakta såväl företagets eller verksamhetsstället som arbetstagarnas intressen.

Enligt definitionerna i artikel 2 i direktivet avses med arbetsgivare en fysisk eller juridisk person som är part i ett anställningsavtal eller anställningsförhållande gentemot en arbetstagare i enlighet med nationell lagstiftning och nationell praxis. Med information avses å sin sida arbetsgivarens överlämnande av uppgifter till arbetstagarrepresentanterna som gör det möjligt för dem att sätta sig in i vad den behandlade frågan avser och att granska den. Med samråd avses diskussion och upprättande av en dialog mellan arbetstagarrepresentanterna och arbetsgivaren.

Direktivet tillämpas i enlighet med medlemsstaternas val på företag som sysselsätter minst 50 arbetstagare eller driftställen som sysselsätter minst 20 arbetstagare. Enligt artikel 3 om direktivets räckvidd tillåts i samarbetsdirektivet dessutom att medlemsstaterna fastställer särskilda bestämmelser, som ska tillämpas på företag eller driftställen som direkt och huvudsakligen ägnar sig åt politik, yrkessammanslutningars verksamhet, religiös verksamhet, välgörenhet, utbildning, vetenskap, konst, information eller opinionsbildning. Sådana bestämmelser kan utfärdas, om bestämmelser av denna karaktär redan finns i den nationella lagstiftningen då direktivet träder i kraft.

I artikel 4 åläggs medlemsstaterna att fastställa detaljerade regler för information och samråd. Information och samråd ska omfatta följande: a) Information om den senaste och den förväntade utvecklingen av företagets eller driftställets verksamhet och ekonomiska situation, b) information och samråd om situationen, strukturen och den förväntade utvecklingen när det gäller sysselsättningen i företaget eller driftstället samt om eventuella föregripande åtgärder som planeras, bland annat vid hot mot sysselsättningen, samt c) information och samråd om beslut som kan medföra väsentliga förändringar i arbetsorganisationen eller anställningsavtalen.

Enligt 3 punkten i artikeln ska informationen överlämnas vid ett sådant tillfälle, på ett sådant sätt och med ett sådant innehåll som gör det möjligt för särskilt arbetstagarrepresentanterna att granska informationen på ett adekvat sätt och vid behov förbereda samråd.

Enligt 4 punkten i artikeln ska samråd äga rum a) med säkerställande av att tillfället, sättet och innehållet är lämpligt, b) på den lednings- och representationsnivå som är relevant med hänsyn till den fråga som behandlas, c) på grundval av de uppgifter som arbetsgivaren lämnat och det yttrande som arbetstagarrepresentanterna har rätt att avge, d) på ett sådant sätt som gör det möjligt för arbetstagarrepresentanterna att sammanträda med arbetsgivaren och få motiverade

svar på eventuella yttranden, e) i syfte att söka nå en överenskommelse när det gäller de beslut som omfattas av arbetsgivarens befogenheter.

Enligt artikel 5 får medlemsstaterna även ge arbetsmarknadsparterna till uppgift att förhandla om detaljerade bestämmelser om systemen för information och samråd.

Direktivet innehåller även regleringen kring behandling av sekretessbelagda uppgifter och skyddet för företrädare för arbetstagarna (artikel 6 och 7).

I artikel 8 om tillvaratagande av rättigheter åläggs medlemsstaterna att föreskriva lämpliga åtgärder för de fall då arbetsgivaren eller arbetstagarrepresentanterna inte följer detta direktiv. De ska särskilt se till att det finns administrativa eller rättsliga förfaranden för att säkerställa att de skyldigheter som följer av detta direktiv iakttas. Medlemsstaterna ska likaså föreskriva lämpliga påföljder, som skall tillämpas när arbetsgivaren eller arbetstagarrepresentanterna överträder bestämmelserna i detta direktiv. Påföljderna ska vara effektiva, proportionella och avskräckande.

2.6.3 Uppsägningsdirektivet

Uppsägningsdirektivet innehåller bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att överlägga med arbetstagarrepresentanterna samt förse dem med information när arbetsgivaren överväger att vidta kollektiva uppsägningar, dvs. uppsägningar av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker. Direktivet innehåller även bestämmelser om att planerade kollektiva uppsägningar ska anmälas till den behöriga myndigheten. Med uppsägningsdirektivet från år 1998 kodifierades uppsägningsdirektiv 3 från år 1975, vilket föregick det ifrågavarande direktivet.

Direktivets räckvidd bestäms enligt definitionen av kollektiva uppsägningar i artikel 1.1 a i direktivet. Enligt den avses med kollektiva uppsägningar uppsägningar från arbetsgivarens sida av ett eller flera skäl som inte är hänförliga till berörda arbetstagare personligen och då, efter medlemsstaternas val, antalet uppsägningar är

i) antingen under en period av 30 dagar

– minst 10 på arbetsplatser med normalt fler än 20 och färre än 100 arbetstagare,

– minst 10 % av antalet arbetstagare på arbetsplatser med normalt minst 100 men färre än 300 arbetstagare,

– minst 30 på arbetsplatser med normalt minst 300 arbetstagare,

ii) eller, under en period av 90 dagar minst 20, oberoende av det normala antalet arbetstagare på arbetsplatsen i fråga.

Vid beräkningen av antalet uppsägningar ska upphörande av enskilda arbetstagares anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ av någon anledning som inte hänför sig till arbetstagaren personligen, jämföras med uppsägningar som sker kollektivt, om antalet uppgår till minst fem. Direktivet om kollektiva uppsägningar tillämpas inte på anställningsavtal som gäller för begränsad tid, utom där sådana uppsägningar sker innan den avtalade tiden har löpt ut eller det avtalade arbetet har avslutats, och inte heller på offentlighetsrättsliga anställningsförhållanden.

Enligt artikel 2, som gäller information och överläggningar, ska en arbetsgivare som överväger att vidta kollektiva uppsägningar i god tid inleda överläggningar med arbetstagarrepresentanterna i syfte att söka nå en överenskommelse. Dessa överläggningar ska i varje fall omfatta olika möjligheter att undvika kollektiva uppsägningar eller att minska antalet berörda arbetstagare samt att lindra konsekvenserna av uppsägningarna genom åtgärder i synnerhet i syfte att bistå med omplacering eller omskolning av övertaliga arbetstagare. Medlemsstaterna kan föreskriva att arbetstagarrepresentanterna ska ha rätt att anlita experthjälp enligt nationell lagstiftning och/eller praxis.

För att göra det möjligt för arbetstagarrepresentanterna att lägga fram konstruktiva förslag ska arbetsgivarna i god tid under överläggningarna

a) förse dem med all relevant information, och

b) skriftligen anmäla i varje fall

i) skälen till de planerade uppsägningarna,

ii) antalet arbetstagare som ska sägas upp, och vilka kategorier de tillhör,

iii) antalet arbetstagare som normalt sysselsätts, och vilka kategorier de tillhör,

iv) den tidsperiod under vilken de planerade uppsägningarna ska verkställas,

v) vilka kriterier som föreslås gälla för urvalet vid uppsägningarna, i den mån nationell lagstiftning och/eller praxis ger arbetsgivaren befogenhet att avgöra detta,

vi) beräkningsmetoden för eventuella ersättningar vid uppsägning, utöver dem som är fastställda i nationell lagstiftning och/eller praxis.

Arbetsgivaren ska tillställa den behöriga myndigheten en kopia av i varje fall de delar av skriftväxlingen som sker enligt första stycket punkt b i–v.

De ovannämnda skyldigheterna ska gälla oavsett om beslutet om kollektiva uppsägningar har fattats av arbetsgivaren eller av ett företag som kontrollerar arbetsgivaren.

Enligt artikel 3 om förfarande vid kollektiva uppsägningar ska arbetsgivarna skriftligen anmäla alla planerade kollektiva uppsägningar till den behöriga myndigheten. En sådan anmälan ska innehålla all relevant information beträffande de planerade kollektiva uppsägningarna och de i artikel 2 föreskrivna överläggningarna med arbetstagarrepresentanterna, i synnerhet skälen till uppsägningarna, antalet arbetstagare som berörs av uppsägningarna, antalet arbetstagare som normalt sysselsätts samt den tidsperiod under vilken uppsägningarna ska verkställas. Arbetsgivarna ska tillställa arbetstagarrepresentanterna en kopia av sin anmälan till myndigheten. Arbetstagarrepresentanterna får lämna synpunkter till den behöriga myndigheten.

I uppsägningsdirektivet fastställs en tidsgräns för när arbetsgivaren tidigast får verkställa en planerad minskning av arbetskraften. Enligt artikel 4 i direktivet får planerade kollektiva uppsägningar verkställas tidigast 30 dagar efter anmälan till den behöriga myndigheten, utan att de bestämmelser som gäller individuella rättigheter beträffande besked om uppsägning därigenom åsidosätts. Den behöriga myndigheten ska utnyttja den tid som föreskrivs i punkt 1 för att söka lösningar på de problem som uppstår till följd av de planerade kollektiva uppsägningarna.

Europeiska unionens domstol (nedan EU-domstolen, varmed här hänvisas även till den tidigare Europeiska gemenskapernas domstol) har i sin rättspraxis i viss mån tagit ställning till från och med vilken tidpunkt arbetsgivaren är skyldig att inleda överläggningar enligt artikel 2 i uppsägningsdirektivet. I målet C-284/83 (Dansk Metalarbetarförbund och Specialarbetarförbundet i Danmark) har EU-domstolen ansett att överläggningsskyldighet för arbetsgivaren uppkommer när arbetsgivaren överväger att genomföra en kollektiv uppsägning eller utarbetar en plan för kollektiva uppsägningar. I målet C-188/03 (Junk) var det fråga om bland annat huruvida uppsägningsdirektivets begrepp ”uppsägning” avser handlingen för att avsluta anställningsförhållandet eller anställningsförhållandets upphörande vid utgången av uppsägningstiden. Enligt EU-domstolen uppkommer arbetsgivarens överläggnings- och anmälningsskyldighet innan arbetsgivaren har fattat beslut om att säga upp anställningsavtalen. Artiklarna 2–4 i direktivet ska således tolkas så, att den för uppsägningen avgörande händelsen är att arbetsgivaren ger uttryck för sin vilja att säga upp anställningsavtalet.

I målet C-44/08 (Centralförbundet för Akavas Specialorganisationer CAS rf m.fl.) var det fråga om att bestämma tidpunkten då överläggningsskyldigheten uppkommer i en koncern. Enligt EU-domstolen ska överläggningsförfarandet, under sådana omständigheter som dem i målet, inledas av arbetsgivaren vid den tidpunkt då ett sådant strategiskt eller affärsmässigt beslut antas som tvingar arbetsgivaren att överväga eller planera kollektiva uppsägningar. Artikel 2.1 i uppsägningsdirektivet ska tolkas så, att antagandet, inom ramen för en företagskoncern, av strategiska beslut eller förändringar i verksamheten som tvingar arbetsgivaren att överväga eller planera kollektiva uppsägningar medför att denna arbetsgivare blir skyldig att överlägga med arbetstagarrepresentanterna. Uppkomsten av arbetsgivarens skyldighet att inleda överläggningar om övervägda kollektiva uppsägningar beror inte på huruvida arbetsgivaren redan har möjlighet att ge arbetstagarrepresentanterna alla de informationer som nämns i artikel 2.3 första stycket b i uppsägningsdirektivet. I en företagskoncern, bestående av ett moderbolag och ett eller flera dotterbolag, är det dotterbolag som är arbetsgivare skyldigt att inleda överläggningar med arbetstagarrepresentanterna endast när detta dotterbolag, inom vilket kollektiva uppsägningar kan komma att göras, är identifierat. Artikel 2.1 i uppsägningsdirektivet jämförd med artikel 2.4 i samma direktiv ska tolkas så, att när det är fråga om en företagskoncern måste överläggningsförfarandet avslutas av det dotterbolag som berörs av kollektiva uppsägningar innan nämnda dotterbolag, i förekommande fall på direkt order av sitt moderbolag, säger upp anställningsavtalen för de arbetstagare som ska sägas upp.

De fall som ligger till grund för målen C-149/16 (Socha m.fl.) och C-429/16 (Ciupa m.fl.) handlade om arbetsgivarens ekonomiska beslut, som inte direkt syftade till att få vissa specifika anställningsförhållanden att upphöra, men som ändå kunde få återverkningar på ett visst antal arbetstagarers anställning. I fallen var det fråga om ändring av anställningsavtalen som alternativ till uppsägning. EU-domstolen konstaterade att om man genom beslutet om ändring av anställningsförhållanden kan undvika kollektiva uppsägningar, ska det förfarande för överläggningar som föreskrivs i artikel 2 i direktivet inledas vid den tidpunkt då arbetsgivaren överväger att företa sådana ändringar. Artikel 2.1 och 2.2 i uppsägningsdirektivet ska tolkas på så sätt att en arbetsgivare är skyldig att inleda överläggningar, när arbetsgivaren överväger att, till nackdel för arbetstagarna, företa en ensidig ändring av lönevillkoren som, för det fall arbetstagarna inte godtar ändringen, leder till att anställningsförhållandet bringas att upphöra, i den utsträckning som de förutsättningar som föreskrivs i artikel 1.1 i direktivet är uppfyllda.

2.6.4 Överlåtelsedirektivet

I överlåtelsedirektivet föreskrivs det om tryggnad av arbetstagarnas rättigheter vid överlåtelse av ett företag, en verksamhet eller en del av ett företag eller en verksamhet till en annan arbetsgivare genom lagenlig överlåtelse eller fusion. Genom bestämmelserna säkerställs att

arbetsgivarens skyldigheter på grund av arbetstagarnas anställningsavtal eller anställningsförhållanden övergår på förvärvaren. Direktivet innehåller dessutom bestämmelser om information som ska lämnas till arbetstagarrepresentanterna och om samråd med dem. Bestämmelserna om överföring av arbetstagarnas anställningsförhållanden och anställningsvillkor från överlåtaren till förvärvaren har genomförts nationellt i Finland genom bestämmelser i arbetsavtalslagen. Bestämmelserna om information till arbetstagarrepresentanterna och om samråd ingår däremot i samarbetslagen.

Överlåtelsedirektivet ska tillämpas på offentliga och privata företag som bedriver ekonomisk verksamhet, med eller utan vinstsyfte. 4 Skyldigheterna att lämna information och samråda får dock begränsas till företag eller verksamheter som, när det gäller antalet anställda, uppfyller villkoren för val eller inrättande av ett kollegialt organ som representerar arbetstagarna. Skyldigheterna att lämna information och samråda ska gälla oberoende av om det beslut som leder till överlåtelsen fattas av arbetsgivaren eller av ett företag som kontrollerar arbetsgivaren.

Bestämmelserna om information och samråd ingår i kapitel III i direktivet. Enligt artikel 7.1 i det kapitlet ska överlåtaren och förvärvaren vara skyldiga att informera representanterna för sina av överlåtelsen berörda arbetstagare om

- tidpunkt eller föreslagna tidpunkt för överlåtelsen,
- skälen för överlåtelsen,
- överlåtelsens juridiska, ekonomiska och sociala följder för arbetstagarna,
- planerade åtgärder i förhållande till arbetstagarna.

Överlåtaren ska ge sina arbetstagares representanter sådan information i god tid innan överlåtelsen genomförs. Även förvärvaren ska ge sådan information till sina arbetstagares representanter i god tid, och i vart fall innan hans arbetstagares arbets- och anställningsvillkor direkt påverkas av överlåtelsen. För det fall att arbetstagarna i ett företag eller en verksamhet saknar representanter ska berörda arbetstagare informeras i förväg om de saker som nämns ovan.

I artikel 7.2 i direktivet föreskrivs att när överlåtaren eller förvärvaren planerar åtgärder i förhållande till sina arbetstagare, ska han i god tid samråda med arbetstagarrepresentanterna beträffande dessa åtgärder för att söka nå en överenskommelse.

1.2.5 Övriga internationella bestämmelser

2.5.1 Europeiska sociala stadgan

Syftet med Europeiska sociala stadgan (FördrS 80/2002) är att trygga och främja de sociala rättigheterna i Europa genom att den ställer upp minimikrav som konventionsstaterna är skyldiga att följa. Konventionen innehåller flera artiklar som gäller arbetstagarnas och deras företrädares rättigheter. Artikel 21, 22 och 29 är centrala för samarbetet.

Artikel 21 i överenskommelsen innehåller bestämmelser om rätten till folkpension och familjepension. Enligt artikeln ska arbetstagarna eller deras företrädare i enlighet med nationell lagstiftning och praxis regelbundet eller vid en lämplig tidpunkt få information om företagets ekonomiska situation på ett begripligt sätt. Likaså bör arbetstagarna i god tid få förhandla om

sådana föreslagna beslut som väsentligt kan påverka arbetstagarnas intressen och i synnerhet företagets sysselsättningssituation.

I artikel 22 i konventionen finns det bestämmelser om arbetstagarnas rätt att delta i avgörande om och förbättring av arbetsförhållandena och arbetsmiljön. I syfte att trygga dessa rättigheter förbinder konventionen till sådana åtgärder med vilka arbetstagarna eller deras företrädare i enlighet med nationell lagstiftning och praxis har möjlighet att främja beslut om och förbättring av arbetsförhållandena, arbetsorganisationen och arbetsmiljön, arbetshälsan och -säkerheten inom företaget, ordnande av sociala och sociokulturella tjänster och förmåner inom företaget samt övervakande av efterlevnaden av föreskrifterna om dessa frågor.

Artikel 29 i stadgan ålägger arbetsgivaren att vid fall med massuppsägningar förfara så att arbetstagarnas rätt att få information och förhandla kan utövas effektivt. För att säkerställa detta har arbetsgivaren en skyldighet ge information till och förhandla med företrädarna för arbetstagarna i god tid före massuppsägningarna om de sätt och metoder, med vilka massuppsägningar kan undvikas eller förekomsten av sådana kan begränsas samt konsekvenserna av dessa kan lindras. I avtalet nämns som ett exempel på sådana metoder sociala åtgärder vars mål är i synnerhet att underlätta placeringen av de ifrågakommande arbetstagarna i andra uppgifter eller att omskola dem.

Europeiska kommittén för sociala rättigheter, som övervakar tillämpningen av Europeiska sociala stadgan, har i sin tolkningspraxis i fråga om artikel 29 konstaterat att arbetstagarna ska ha tillgång till en möjlighet att förlita sig på administrativa eller rättsliga förfaranden för att säkerställa att uppsägningar inte genomförs innan förhandlingsskyldigheten har fullgjorts. Kommittén har begärt att Finland följande gång i sin visstidsrapport om artikeln i fråga ger svar på vilka förebyggande metoder Finland har så att kollektiva uppsägningar inte verkställs innan samråd med arbetstagarna har genomförts. Tidigare har försummelse av skyldigheten att föra förhandlingar omfattats av en gottgörelsepåföljd för förhandlingar som gäller minskning av användning av arbetskraft. I förarbetena till samarbetslagen har det bedömts att ett hot om en gottgörelsepåföljd å andra sidan kan vara ett effektivt medel för att få arbetsgivarna att fullgöra förhandlingsskyldigheten. Å andra sidan kan den också göra att förhandlingarna löper styvare, när fokus i samarbetet förskjuts till att undvika fel av rädsla för påföljder. En gottgörelsepåföljd ingår även i den nya samarbetslagen. Bestämmelsen har emellertid ändrats så att när gottgörelsens storlek bestäms ska man i fortsättningen också beakta hur klandervärd försummelsen är samt arbetsgivarens strävanden att rätta till sitt förfarande. Genom denna ändring har man velat minska gottgörelsepåföljdens negativa konsekvenser för förhandlingarnas gång och förbättra upplevelsen av genuina förhandlingar, vilket har varit föremål för stark kritik i den gällande lagen. Genom ändringarna har man dessutom velat skapa ett incitament för arbetsgivaren att rätta till följderna av sin försummelse. Utifrån förarbetena är det därmed möjligt att dra en slutsats om att man med den nya samarbetslagen strävat efter att förbättra bestämmelsernas förebyggande karaktär så som avses i artikel 29.

2.2.2 Internationella arbetsorganisationens (ILO) konvention nr 158

Internationella arbetsorganisationens (ILO) konvention nr 158 gäller avslutande av ett anställningsförhållande av arbetsgivaren (FördrS 114/1992; RP 218/1983 rd och RP 87/1991 rd). Konventionen innehåller avtalsföreskrifter, som gäller samråd med företrädarna för arbetstagen och information till de behöriga myndigheterna. Dessa avtalsföreskrifter liknar i fråga om innehåll väldigt mycket direktivet om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar 98/59/EG (uppsägningsdirektivet) som gäller massuppsägningar av arbetstagare, men inte gäller för den offentliga sektorn.

Artikel 13 i konventionen innehåller en information- och förhandlingsskyldighet för arbetsgivaren då den överväger att avsluta anställningsförhållanden utifrån ekonomiska, teknologiska, strukturella eller andra liknande skäl. Enligt artikeln ska arbetsgivaren i så fall:

a) i god tid informera arbetstagarnas representanter och därvid även ange skälen till de uppsägningar som övervägs, antalet och vilka kategorier arbetstagare som kan komma att bli berörda liksom den tidsperiod under vilken uppsägningarna avses bli genomförda; och

b) så snart som möjligt ge de berörda arbetstagarrepresentanterna, i enlighet med nationell lagstiftning och praxis, tillfälle till överläggningar om vilka åtgärder som bör vidtas för att förhindra eller minska omfattningen av uppsägningarna och för att lindra de skadliga effekterna för berörda arbetstagare av eventuella uppsägningar, exempelvis att finna annan sysselsättning.

Artikel 14 i konventionen gäller meddelandet till de behöriga myndigheterna i situationer där arbetsgivaren överväger att avsluta anställningsförhållanden utifrån ekonomiska, teknologiska, strukturella eller andra liknande skäl. I artikeln föreskrivs det att när en arbetsgivare överväger uppsägning av ekonomiska, teknologiska, strukturella eller liknande skäl, ska arbetsgivaren i enlighet med nationell lagstiftning och praxis, varsla behörig myndighet så snart som möjligt samt ge denna behövlig information och en skriftlig uppgift om skälen till uppsägningarna, det antal och de kategorier av arbetstagare som kan komma att beröras och den period under vilken uppsägningarna avses bli genomförda. Arbetsgivaren ska likaså varsla behörig myndighet om uppsägningar av nämnda skäl en viss minsta tid innan uppsägningarna genomförs. Denna minsta tid ska anges i nationell lagstiftning eller bestämmelser.

Såväl artikel 13 som artikel 14 innehåller en föreskrift enligt vilken tillämpningen kan avgränsas i den nationella lagstiftningen att gälla endast fall där det antal arbetstagare vars anställning övervägs att avslutas uppgår till minst det fastställda antalet eller bildar en fastställd del av företagets arbetstagare.

3 Målsättning

Målen med propositionen är att främja samarbetet mellan arbetsgivaren och personalen på evangelisk-lutherska kyrkans arbetsplatser, personalens möjligheter till inflytande och det utvecklingsarbete som ska utföras gemensamt. Målet är att öka förtroendet mellan arbetsgivaren och personalen genom dialog. Gemensamt arbete av arbetsgivaren och personalen och utveckling av personalkompetensen är till nytta för bägge parter och därmed för hela organisationen. I utvecklingsarbetet riktas även uppmärksamhet på välbefinnandet i arbetet, vilket har stor betydelse såväl för arbetsgivaren som för arbetstagarna som individer till exempel genom att ett bra klimat bibehålls på arbetsplatsen. Förbättrat välbefinnande i arbetet kan likaså minska frånvaron och öka arbetstagarnas arbetsmotivation.

4 Förslagen och deras konsekvenser

4.1 De viktigaste förslagen

4.1.1 Lagen om samarbete inom evangelisk-lutherska kyrkan

4.1.1.1 Inledning

I propositionen föreslås det att den nya lagen om samarbete inom evangelisk-lutherska kyrkan stiftas. Genom lagen ersätts kyrkans nuvarande samarbetsavtal. Den föreslagna lagen motsvarar i hög grad den samarbetslag som stiftats för den privata sektorn, men avviker från

bestämmelserna i denna lag på grund av den offentligrättsliga karaktären hos kyrkans arbetsgivare. I tolkningen och tillämpningen av den föreslagna lagen är det möjligt att i regel dra nytta av de tolkningsriktlinjer som dragits upp utifrån samarbetslagen för den privata sektorn.

Syftet är att stärka en verksamhetskultur där det centrala är att föra en fortlöpande dialog och förhandlingar vid omställningssituationer. Dialogen enligt den föreslagna samarbetslagen för kyrkan motsvarar i fråga om innehåll den fortlöpande dialog som avses i samarbetsavtalet. Däremot riktar sig förhandlingsförfarandet för omställningssituationer på ett större område än för närvarande. Bestämmelsen om en utvecklingsplan för arbetsgemenskapen i lagförslaget ersätter den nuvarande utvecklingsplanen för yrkeskompetensen.

I propositionen föreslås det att ett påföljdssystem enligt den övriga samarbetslagstiftningen tillägnas. Det nya är en civilrättslig gottgörelsepåföljd och en straffrättslig påföljd i situationer där arbetsgivaren eller dennes företrädare uppsåtligt eller av oaksamhet brutit mot skyldigheterna i lagen. Avsikten är att regleringen kring straffrättsliga påföljder motsvarar regleringen för övriga offentliga sammanslutningar.

4.1.1.2 Tillämpningsområde

I propositionen föreslås det att tillämpningsområdet för kyrkans samarbetslag avgränsas till arbetsgivare i kyrkan och församlingarna vilka regelbundet har minst 20 tjänsteinnehavare eller arbetstagare. Avgränsningen av tillämpningsområdet baserar sig på det tillämpningsområde som föreskrivits i underpunkt b i artikel 3.1 i samarbetsdirektivet, enligt vilket direktivet tillämpas på verksamhetsställen som i en enskild medlemsstat sysselsätter minst 20 arbetstagare.

Avgränsningen av tillämpningsområdet till 20 personer anses inte försvaga den allmänna nivån på arbetstagarnas skydd inom tillämpningsområdet för samarbetsdirektivet. Även om tillämpningsområdet för den föreslagna samarbetslagen för kyrkan framöver avviker från tillämpningsområdet för Kyrkans samarbetsavtal, omfattar det 45 % av församlingsekonomierna, där 86 % av kyrkans personal arbetar. Lagen ersätter dessutom utvecklingsplanen för yrkeskompetensen, som är förpliktande för arbetsgivare som regelbundet har ett antal anställda som uppgår till minst 20.

Enligt inledningen till samarbetsdirektivet är syftet med direktivet att undvika man fastställer sådana administrativa, finansiella och rättsliga skyldigheter som skadar utvecklingen hos enheter med ett lågt antal anställda (punkt 19 i skälen). På samma gång som de ärenden som omfattas av samarbetsförfarandet och påföljdssystemet utvecklas för att motsvara regleringen i samarbetslagen för den privata sektorn, är det motiverat att avgränsa även lagens tillämpningsområde. Följaktligen handlar det inte om en sådan försvagning som påverkar helheten av det nationella regelverket (artikel 9.4 i samarbetsdirektivet, EMD An-gellidaki, de förenade målen C-378/07-C-380/07, punkt 140).

4.1.1.3 Dialog

Församlingarnas medlemsutveckling och de allt knappare resurserna, liksom förändringarna i verksamhetsmiljön, såsom de snabba digitaliseringskliven, orsakar en kontinuerlig förändringspress i förfaringssättet och arbetet vid församlingarna och kyrkans myndigheter. Om förmågan hos kyrkans arbetsgivare att anpassa sig till förändringar och å andra sidan dess behov av att utveckla sin verksamhet och arbetsgemenskapens funktion är tillräcklig, behövs fortlöpande växelverkan mellan arbetsgivaren och personalen. Genom kontinuerlig växelverkan upprätthålls även personalens möjligheter till inflytande och deras ställning på arbetsplatserna.

I propositionen föreslås det att man ordnar en fortlöpande dialog mellan arbetsgivaren och företrädare för personalen i fråga om arbetsgivarens situation och frågor som gäller arbetsgemenskapen. Bestämmelserna om dialog ersätter bestämmelserna om fortlöpande samarbete i kyrkans nuvarande samarbetsavtal. Med fortlöpande avses att möten mellan arbetsgivaren och personalen ska ordnas minst kvartalsvis. I mindre organisationer med under 30 arbetstagare med ett anställningsförhållande, ska dialog ordnas två gånger om året.

Enligt förslaget föreskrivs dialogens teman på allmän nivå. Dialogen gäller arbetsgivarens utvecklingsutsikter och ekonomiska situation, de regler, rutiner och handlingsprinciper som ska tillämpas på arbetsplatsen, sätten att använda arbetskraften och personalens sammansättning, personalens kompetensbehov och utvecklande av kunskandet samt upprätthållande och främjande av arbetshälsan. Det avgörs på arbetsplatsnivå vilka konkreta teman inom dessa sakhelheter som dialogen ska omfatta. I dialogen behandlas även vissa andra samarbetskyldigheter som baserar sig på den övriga lagstiftningen.

Den föreslagna regleringen möjliggör även beslutanderätt för arbetsgivaren beträffande vilka praktiska arrangemang och ramar som skapas för att genomföra dialogen. Till exempel församlingarna och de kyrkliga samfälligheterna kan om de så vill knyta dialogerna till sina personalstrategiska processer eller besluta sig för att skapa permanenta strukturer, såsom samarbetskommissioner, för ett systematiskt genomförande av dialogen. Dessutom kan arbetsgivaren tillsammans med företrädarna för personalen utveckla långsiktigare planer i syfte att utveckla verksamheten och gå igenom dialogtemana. Med tanke på den föreslagna samarbetslagen för kyrkan är det dock tillräckligt att arbetsgivaren och personalföreträdarna regelbundet ordnar möten där de frågor som avses i lagen behandlas utan särskilda strukturer. Om arbetsplatserna redan har en samarbetskommission enligt kyrkans nuvarande samarbetsavtal, förutsätter den föreslagna regleringen inte att dessa strukturer avvecklas. Det är motiverat att bibehålla de existerande strukturerna. Det är dock väsentligt att den dialog som avses i lagen genomförs regelbundet i kvalitetsvalda strukturer.

Med den föreslagna regleringen är det möjligt att beakta att kyrkans arbetsgivare är av olika storlek och även verkar på olika nivåer i kyrkans förvaltning, varmed deras natur och uppgifter har olika särdrag. Även personalens behov kan variera mycket beroende på till exempel utbildningsnivå eller personalens åldersstruktur. Dessutom kan arbetsplatsernas utgångsnivå variera när det gäller växelverkan mellan arbetsgivaren och personalen. Av dessa orsaker ska varje arbetsplats själv hitta de lämpligaste sätten för att genomföra samarbetet, även om lagstiftningen fastställer yttre ramar för innehållet och kvaliteten.

Under tiden för det gällande samarbetsavtalet har frågor väckts om bland annat rätt tidpunkt för växelverkan mellan arbetsgivaren och personalen. En reflektion har förts om i vilken utsträckning och när arbetsgivaren tillsammans med sin personal kan behandla sådana utvecklingsgångar som kan påverka arbetstagarens ställning eller som kan leda till att användningen av arbetskraft minskar. Med tanke på arbetsgivarens och personalens samarbete rekommenderas det att dessa frågor behandlas i ett så tidigt skede som möjligt. Personalen ska till exempel inkluderas i samtal om församlingens situation, då församlingens situation i fråga om ekonomi, förvaltning eller verksamhet börjar uppfylla de kriterier som förutsätter en ändring av församlingsindelningen. Tidigare har det varit möjligt att personalen inkluderas i samtalen först i det skede då planerna bland annat om ändring av församlingsindelningen redan varit långt framskridna.

I propositionen föreslås det att kyrkans arbetsgivare ordnar en fortlöpande dialog om arbetsgivarens utvecklingsutsikter. Avsikten är att arbetsgivaren och företrädaren för personalen som ett led i denna dialog kan behandla arbetsgivarens situation öppet och vid behov också

sådana scenarier som är förknippade med en minskning av användningen av arbetskraft. I denna mening utgör dialogen och omställningsförhandlingarna ett kontinuum.

I motsats till kyrkans samarbetsavtal, gäller den föreslagna samarbetslagen för kyrkan inte behandling av samarbetsfrågor som gäller arbetarskyddstillsynen. Dessa frågor diskuteras inom ramen för det fortlöpande samarbetet med samma förfaranden som för andra frågor som omfattas av det fortlöpande samarbetet. I praktiken är det även till denna del möjligt att i fortsättningen fortsätta med en samarbetsorganisation som liknar den nuvarande, varvid den kommission som sköter arbetarskyddet även kan fungera som en arbetarskyddskommission enligt lagen om tillsyn över arbetarskyddet. Detta förutsätter dock att ärendet överenskoms i tjänste- och arbetskollektivavtalet. Detta kan dock ses som ett ändamålsenligt förfarande i synnerhet i små församlingar, men även i större organisationer. Även om samarbetsorganisationen för arbetarskyddsfrågor kan följaktligen i hög grad bibehållas oförändrad.

4.1.1.4 Utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen

Den föreslagna samarbetslagen för kyrkan innehåller en förpliktande bestämmelse om en utvecklingsplan för arbetsgemenskapen. Bestämmelsen ersätter den nuvarande utvecklingsplanen för yrkeskompetensen. Det gällande avtalet är förpliktande för arbetsgivare med ett regelbundet antal anställda på minst 20.

I propositionen föreslås det att arbetsgivaren i samarbete med företrädaren för personalen utarbetar en utvecklingsplan för arbetsgemenskapen och administrerar planen i syfte att utveckla arbetsgemenskapen långsiktigt och systematiskt. Utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen innehåller delvis samma saker som utbildningsplanen enligt det gällande avtalet. Förutom att utveckla personalens kompetens är syftet med planen att i större utsträckning rikta uppmärksamhet på frågor som stödjer arbetsgemenskapens välfärd, liksom på sätten att använda arbetskraften.

Utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen utarbetas och administreras som en del av den dialog som gäller utvecklande av kompetensen, upprätthållandet och främjandet av arbetshälsan samt sätten att använda arbetskraften och personalens sammansättning. Utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen fungerar som ett verktyg för dialogen om de nämnda frågorna. I utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen antecknas också principerna för anlitande av utomstående arbetskraft.

Planerna enligt lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986, nedan jämställdhetslagen) och diskrimineringslagen (1325/2014) kan genomföras som en del av utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen. Om arbetsgivaren säger upp arbetstagare av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker, ska behövliga ändringar göras i utvecklingsplanen i samband med dialogen efter det att omställningsförhandlingarna avslutats. Utvecklingsplanen omfattar bland annat en beskrivning av personalens kompetensbehov som en del av beskrivning av arbetsgemenskapens nuläge. Ett sådant förfarande motsvarar nuläget enligt avtalet.

4.1.1.5 Förhandlingsskyldigheten vid omställningssituationer

Kyrkans gällande samarbetsavtal innehåller föreskrifter om samarbetsförfarandet i situationer som gäller minskning av användningen av arbetskraften. I propositionen föreslås det att lagen innehåller ett kapitel om förhandlingsskyldigheten, som gäller förhandlingar som inleds både på grund av minskning av användningen av arbetskraft och på grund av andra väsentliga

personalkonsekvenser. Till denna del utvidgas förhandlingsskyldigheten med andra ord från den nuvarande. Syftet är att tolka förutsättningarna för omställningsförhandlingar på samma sätt såväl på den privata som på den offentliga sektorn. Förhandlingarna kallas för omställningsförhandlingar.

Förutsättningarna för omställningsförhandlingar motsvarar den reglering som tillämpas på såväl den privata som på den offentliga sektorn, det vill säga att förhandlingarna föregås av en förhandlingsframställning och lämnande av uppgifter. Under förhandlingarna behandlas åtminstone grunderna för de åtgärder som riktas mot personalen, åtgärdernas konsekvenser samt alternativ till åtgärderna. Företrädaren för personalen ska ha rätt att framföra skriftliga förslag och alternativa lösningar, som ska behandlas vid omställningsförhandlingarna. Det ska föras anteckningar över förhandlingarna och arbetsgivaren ska lämna en utredning om innehållet i det beslut som arbetsgivaren överväger.

I fråga om förhandlingar som gäller minskning av användningen av arbetskraft föreslås bestämmelser om vissa tilläggskrav som gäller de uppgifter som ska lämnas, de ärenden som ska behandlas och förhandlingstiden. Dessutom ska arbetsgivaren utarbeta en handlingsplan över förhandlingsförfarandet och åtgärder som har som mål att de arbetstagare som sägs upp ska hitta ny sysselsättning.

Arbetsgivaren ska i enlighet med bestämmelserna om minskning av användningen av arbetskraft förhandla även i en situation där arbetsgivaren av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker överväger att väsentligt ändra de uppgifter som hör till en eller flera tjänsteinnehavares tjänst eller att ensidigt ändra ett väsentligt villkor i en eller flera arbetstagares arbetsavtal. Omställningsförhandlingar ska även föras om arbetsgivaren överväger väsentliga ändringar till exempel i arbetsmetoderna eller arrangemangen beträffande arbetslokalerna. I så fall är en förutsättning för förhandlingsskyldigheten att ändringarna beror på en orsak som definierats separat i lagen och att de är väsentliga utifrån en objektiv bedömning. Ingen skyldighet att föra omställningsförhandlingar föreligger, om ändringen inte väsentligt påverkar tjänsteinnehavarens eller arbetstagarens ställning.

Om omställningsförhandlingarna drar ut på tiden, kan arbetsgivaren ha behov av att ändra sin plan till exempel på grund av ärenden som framkommit under förhandlingarna. Förhållandena kan ha ändrats eller så har det kunnat framkomma nya alternativ till åtgärderna under förhandlingarna. Eftersom det är fråga om ett förhandlingsförfarande, kan ändringen genomföras genom att komplettera förhandlingsframställningen. Om förhandlingarna även efter en komplettering gäller minskning av användningen av arbetskraft, kopplas till exempel de krav som gäller förhandlingstiden till överlämnandet av den kompletterade förhandlingsframställningen.

Det föreslås att en uttrycklig paragraf utfärdas om den tidpunkt då omställningsförhandlingar inleds. Paragrafen gäller inledande av såväl omställningsförhandlingar om minskning av användningen av arbetskraft som omställningsförhandlingar som gäller ändringar med väsentliga konsekvenser för personalen. Förutom omställningsförhandlingar innehåller lagen fortfarande en skyldighet att informera företrädarna för personalen om överlåtelse, fusion och delning av rörelse samt om skyldigheten att svara på deras preciserande frågor. Dessa bestämmelser kompletterar bestämmelserna om omställningsförhandlingar.

4.1.1.6 Säkerställande av personalens rätt till information och möjligheter till inflytande

De ärendehelheter som är föremål för fortlöpande dialog definieras på allmän nivå, varvid personalens rätt till information kopplas till det tema som behandlas i dialogen vid den

ifrågavarande tidpunkten. Enligt förslaget specificeras inte dessa uppgifter i lagen. På grund av den omfattande karaktären av de ärendehelheter som är föremål för dialog är det i lagstiftningen inte möjligt att förutse alla frågor som kommer att behandlas i dialogen.

Före dialogen ska arbetsgivaren ge företrädaren för personalen de uppgifter som behövs för en resultatrik dialog. Arbetsgivarens skyldighet att lämna uppgifter på eget initiativ kompletteras av att företrädaren för personalen har rätt att begära och få även andra uppgifter som kan anses vara behövliga för dialogen. Dessutom ska arbetsgivaren årligen lämna vissa uppgifter, oberoende av om det förs dialog om ärendet. Syftet med denna informationsskyldighet är att företrädaren för personalen ska få en tillräcklig uppfattning om situationen och förhållandena på arbetsplatsen.

En fortlöpande och regelbunden dialog främjar personalens möjligheter till inflytande. Det är i princip arbetsgivaren som ansvarar för att dialogen genomförs. I praktiken kan man på arbetsplatserna komma överens om på vilket sätt och i vilken ordning olika sakhelheter behandlas. Dessutom har företrädaren för personalen med stöd av sin rätt att ta initiativ rätt att lyfta ärenden som företrädaren anser vara behövliga till dialogen. Informationsflödet och möjligheterna till inflytande tryggas även med omställningsförhandlingar. Separata bestämmelser utfärdas om information i samband med överlåtelse av rörelse och ändringar i organisationsstrukturen.

4.1.1.7 Påföljdssystemet

Enligt kyrkans gällande samarbetsavtal avgörs meningsskiljaktigheter som gäller tillämpningen av avtalet i första hand genom förhandlingsförfarande och först efter en förhandling mellan huvudavtalsparterna kan talan väckas vid arbetsdomstolen. I propositionen föreslås en ändring av detta. I och med den föreslagna regleringen bygger påföljdssystemet i samarbetslagen för kyrkan dels på en civilrättslig gottgörelsepåföljd, dels på en straffrättslig påföljd. Detta innebär att påföljdssystemet harmoniseras med regleringen kring samarbetsförfarandet för övriga sektorer.

På samma sätt som enligt den gällande lagen följer en gottgörelsepåföljd för en arbetsgivare som säger upp eller permitterar en arbetstagare eller överför en arbetstagare till anställning på deltid eller ensidigt ändrar ett väsentligt villkor i en arbetstagares arbetsavtal och därvid uppsåtligt eller av oaktsamhet underlåter att iakttä vad som föreskrivs om förhandlingar i lagen. Gottgörelsen betalas till den arbetstagare eller tjänsteinnehavare som är föremål för ändringen. Storleken av gottgörelsen påverkas av bland annat överträdelsens art och omfattning och dess klandervärdhet, arbetsgivarens strävanden efter att rätta sitt förfarande och arten av den åtgärd som riktar sig på tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren. I bedömningen av överträdelsens klandervärdhet är det möjligt att lägga vikt vid i vilken mån arbetsgivarens förfarande utifrån en objektiv bedömning kan betraktas som klandervärd under de rådande förhållandena. En annan nyhet som ska beaktas när gottgörelsens storlek bestäms är arbetsgivarens strävanden att rätta sitt förfarande. Bestämmelsens syfte är att uppmuntra arbetsgivaren att på eget initiativ rätta ett fel i sitt förfarande. Enligt förslaget ska också andra med dessa jämförbara omständigheter kunna beaktas när gottgörelsebeloppet bedöms.

Till övriga delar baserar sig påföljdssystemet på det straffrättsliga påföljdssystemet. Det straffrättsliga påföljdssystemet iakttar motsvarande reglering som i samarbetslagarna för övriga offentliga sammanslutningar. Det straffrättsliga ansvaret gäller för sådana skyldigheter till omställningsförhandlingar för vilka en gottgörelsepåföljd inte föreskrivits separat. I fråga om dialogskyldigheterna föreslås det i propositionen att en situation blir straffbar först när arbetsgivaren trots uppmaning försummar någon dialogskyldighet som föreskrivits separat.

4.2 De huvudsakliga konsekvenserna

4.2.1 Ekonomiska konsekvenser

4.2.1.1 Kyrkans arbetsgivare

Den föreslagna regleringen medför i viss mån extra kostnader för de arbetsgivare i kyrkan som omfattas av lagens tillämpningsområde. Tillägget beror på utvidgningen av de omställningsförhandlingar som ska föras med personalen och de ärenden som omfattas av den fortlöpande dialogen jämfört med nuläget. Kostnadernas storlek beror på hur förhandlingarna ordnas på arbetsplatserna och på i hur stor omfattning arbetsgivaren redan tidigare behandlat ärenden i samarbetskommissionen.

Arbetsgivaren och företrädaren för personalen ska föra dialog minst en gång per kvartal, om inte något annat avtalas. Om arbetsgivaren har färre än 30 arbetstagare, ska en dialog i princip föras två gånger per år. Dialogen och åtgärderna för att förbereda den orsakar kostnader för arbetsgivarna.

De kostnader som orsakas för arbetsgivaren utgörs i första hand av arbetsinsatsen av arbetsgivarens företrädare för att planera och förbereda dialogen, göra mötesarrangemang, ge information, genomföra den egentliga dialogen, göra anteckningar om den och ge information om detta. Även personalens företrädare ägnar en arbetsinsats åt dialogen, vilken kanaliseras till en kostnad för arbetsgivaren via löneutbetalningen. De närmare kostnaderna för dialogen beror på arten och omfattningen av verksamheten och vilka frågor som avses behandlas i dialogen och i vilken mån sakfrågor blir föremål för dialog. Beloppet av kostnaderna kan även vara olika stora vid olika tider. Av denna orsak är det svårt att exakt uppskatta kostnaderna. När handlingssätten blivit en rutin, kan man anta att kostnaderna sjunker. Det är även viktigt att observera att arbetsgivaren kan kanalisera ärenden som i varje fall förutsätter växelverkan mellan arbetsgivaren och personalen till dialogen. Då handlar det inte om en extra kostnad eller en administrativ börda på grund av regleringen.

Den föreslagna samarbetslagen för kyrkan tillämpas inte på arbetsgivare i kyrkan som regelbundet har färre än 20 tjänsteinnehavare eller arbetstagare. I fråga om sådana arbetsplatser som har ett mindre antal anställda, ökar den föreslagna regleringen inte arbetsgivarnas kostnader. Det rekommenderas dock att även mindre arbetsplatser på ett informellt sätt behandlar ärenden som omfattas av dialogen enligt den föreslagna lagen tillsammans med arbetsgivaren och företrädarna för personalen.

Enligt förslaget har personalens företrädare rätt att av arbetsgivaren få ett skriftligt svar på ett förslag av företrädaren för personalen eller om en alternativ lösning. Det uppskattas av redigeringen av svaren i viss mån öka arbetsgivarens administrativa kostnader.

4.2.2 Konsekvenser för arbetslivet

Kyrkans arbetsgivare har redan på etablerat sätt iakttagit föreskrifter om samarbetsförfarandet i Kyrkans samarbetsavtal, varför de förfaranden som avses i den föreslagna lagen i sig inte är nya för arbetsgivarna. Med reformen försätts kyrkans arbetsgivare och personal i en mer harmoniserad ställning i förhållande till den övriga offentliga sektorn och den privata sektorn, då samarbetsförfarandet föreskrivs genom lag i stället för med ett avtal.

I de kyrkliga samfälligheterna och de församlingar som hör till dessa ansvarar den kyrkliga samfälligheten för samarbetet enligt underpunkt c i 15 § 1 mom. 4 punkten i kyrkolagen. Den

föreslagna lagen innehåller dock inte bestämmelser om samarbetsorganisationen, vilket gör möjlighet till användning av en flexibel organisationsstruktur. De kyrkliga samfälligheterna kan om de så vill knyta de fortlöpande dialogerna till sina personalstrategiska processer eller alternativt besluta sig för att skapa permanenta strukturer såsom samarbetskommissioner för ett systematiskt genomförande av dialogen.

I den föreslagna samarbetslagen för kyrkan definieras dialogtemana på ett bredare sätt än i Kyrkans samarbetsavtal. Både arbetsgivaren och företrädare för personalen har möjlighet att ta upp ärenden till dialog. Eftersom valet av de ärenden som behandlas får avgöras lokalt, är det möjligt att koncentrera sig på de teman som är väsentliga för den egna arbetsplatsen. Arbetsplatserna kan dessutom själva skapa noggrannare rutiner för att genomföra dialogen, så länge som innehållet och kvaliteten uppfyller kraven i lagen och ett eventuellt tjänste- och arbetskollektivavtal.

Enligt förslaget tillämpas samarbetslagen för kyrkan inte på arbetsgivare i kyrkan som regelbundet har färre än 20 tjänsteinnehavare eller arbetstagare. Denna lösning bedöms dock ha väldigt små myndighetskonsekvenser, eftersom lagen om tillsyn över arbetarskyddet förutsätter samarbete kring arbetarskyddet även på mindre arbetsplatser.

Med stöd av den föreslagna samarbetslagen för kyrkan omfattar omställningsförhandlingarna väsentliga ändringar i de uppgifter som hör till tjänsten eller väsentliga ändringar i villkoren i ett arbetsavtal. Även skyldigheten att föra dialog utvidgas tydligt jämfört med det kontinuerliga samarbetet enligt Kyrkans samarbetsavtal. Redan med stöd av lagen är även möjligheten att välja ett samarbetsombud en nyhet för förfarandena. Utvidgningen av området för förhandlingarna och eventuella nya förfaranden orsakar utbildningsbehov för arbetsgivarna och kräver att de ägnar arbetstid åt introduktion och eventuella ändringar som ska göras i deras samarbetsorganisation. Utvidgandet av området för dialogen och omställningsförhandlingarna leder även sannolikt till att mer tid än tidigare i viss mån ägnas åt själva samarbetsförfarandena.

4.2.3 Konsekvenser för personalen

Med tanke på den personal som tjänstgör för församlingarna och övriga arbetsgivare i kyrkan förtydligar reformen reglerna för och det praktiska genomförandet av samarbetet. Enligt förslaget är spektrumet av de ärenden som ska behandlas i dialogen brett, men det är möjligt att komma överens om prioriteringarna i behandlingen enligt de lokala behoven. Företrädaren för personalen har initiativrätt i fråga om de ärenden som ska behandlas i dialogen och kan även föreslå alternativa lösningar till arbetsgivarens företrädare. Utöver de egentliga åtgärder för att minska personalen vilka arbetsgivaren överväger, omfattar omställningsförhandlingarna även vissa andra ärenden som väsentligt påverkar personalens ställning och som hör till arbetsgivarens arbetsledningsrätt, vilket på ett effektivare sätt medför förutsägbarhet och rättssäkerhet för personalen. Det representativa förfarandet utvidgas i viss mån, då lagen ger möjlighet till ett samarbetsombud.

Förtydligandet av arbetsgivarens skyldighet att lämna uppgifter i anknytning till dialogen ger företrädarna för personalen en ännu bättre möjlighet att få övergripande bild av arbetsgivarens situation och de omständigheter som påverkar den. I sig förblir personalens möjligheter till inflytande i huvudsak samma som för närvarande.

Den största förändringen med tanke på personalens möjligheter till inflytande gäller dialogskyldigheten, som innebär ännu mer omfattande regelbunden växelverkan mellan arbetsgivaren och företrädaren för personalen. Detta ger företrädaren för personalen en faktisk kanal för inflytande. Företrädaren kan göra olika sakfrågor som är väsentliga för personalen till

föremål för dialog och framföra synpunkter på frågor som arbetsgivaren lyft fram. De synpunkter som företrädaren för personalen för fram i samband med dialogen kan påverka arbetsgivarens verksamhet.

Regelbunden behandling av aktuella teman har dessutom positiva konsekvenser för personalens möjligheter att förutse förändringar i arbetsgemenskapen. Dialogen kan bli mer träffsäker än tidigare vad gäller arbetsplatsens behov, eftersom regleringen tillåter handlingsutrymme när det gäller de ärenden som behöver behandlas i dialogen. En fungerande dialogisk kultur har betydelse även för kyrkans arbetsgivarverksamhet, med tanke på om arbetsgivaren ses som ett attraktivt alternativ då nya generationer kommer in på arbetsmarknaden.

Vid sidan av dialogen förbättras personalens möjligheter till inflytande av personalens rätt att skriftligt framföra alternativa lösningar och ge förslag vid omställningsförhandlingarna och av arbetsgivarens skyldighet att framföra sin åsikt om dem skriftligt. Målet med bestämmelsen är att personalens förslag eller alternativa lösningar ska behandlas tillräckligt vid omställningsförhandlingarna.

Dialogen stöds av att företrädaren för personalen har rätt att få de uppgifter som behövs för dialogen. Dessutom ska arbetsgivaren lämna vissa uppgifter regelbundet, oberoende av om avsikten är att behandla dem i dialog eller inte.

Det föreslås att utbildningsplanen enligt det gällande avtalet om utveckling av yrkeskompetensen hos kyrkans anställda ersätts med en utvecklingsplan för arbetsgemenskapen. I den föreslagna samarbetslagen för kyrkan specificeras inte de uppgifter som ska ingå i planen i samma utsträckning. Framöver ska planens viktigaste innehåll bestå av att arbetsgivaren och företrädarna för personalen i samarbete strävar efter att gestalta nuläget och förutsägbara utvecklingsgångar, fastställa mål och bedöma åtgärder för att upprätthålla personalens kunskande samt främja personalens arbetshälsa. Planen utarbetas utifrån dessa ärenden. I planen antecknas dessutom ansvarsfördelningen och tidtabellen i fråga om åtgärderna samt uppföljningsförfarandena. Planen skapar en ram för utvecklandet av arbetsgemenskapen, men planens innehåll fastställs inte längre med samma noggrannhet som för närvarande.

Genom ändringen eftersträvas en planeringsskyldighet som är meningsfullare för bägge parter. Detta har en positiv inverkan på personalens möjligheter till inflytande. Skyldigheten innebär att man på arbetsplatserna i god tid kan identifiera förändringar i till exempel personalens kompetensbehov. På arbetsplatserna kan man dessutom försöka hitta metoder att förbättra arbetshälsan. Syftet med planeringsskyldigheten är att stödja arbetsgivaren och personalens företrädare i denna strävan.

Den föreslagna möjligheten för en tjänsteinnehavare och arbetstagare att få en gottgörelse är en ändring jämfört med nuläget. Processerna för att söka ändring ändras jämfört med nuläget, då meningsskiljaktigheter behandlas i allmänna domstolar i stället för att förhandlingar förs om dessa mellan arbetsmarknadsparterna. Å andra sidan omfattar domstolsbehandlingen redan för närvarande en strävan efter en försonlig lösning mellan parterna.

4.2.4 Konsekvenser för de offentliga finanserna

Propositionen förväntas inte ha konsekvenser för de offentliga finanserna.

5 Alternativa handlingsvägar

5.1 Handlingsalternativen och deras konsekvenser

5.1.1 Valet av regleringsform

Fram till nu har samarbetsförfarandet i kyrkan överenskommit i de tjänste- och arbetskollektivavtal som arbetsmarknadsparterna ingått. Alternativet till att avtala om detta är att utfärda bestämmelser om ärendet genom lag. I det initiala skedet av beredningen vägde kyrkostyrelsen fördelarna och nackdelarna med dessa alternativ och bägge alternativ fick understöd.

I synnerhet arbetsgivarparten ansåg att fördelen med ett avtal är att det är enklast att gestalta helheten med tjänste- och arbetskollektivavtal då den innehåller överenskommelser även om samarbetet. Man bedömde även att överenskommelsen är snabbare och flexiblare och att stiftande av en lag i princip är det förfaringssätt som ska tillgripas i sista hand. Den avtalsbaserade strukturen motiverades även med att genomförande av samarbetsdirektivet i sig inte förutsätter lagstiftning, utan att samarbetet även kan överenskommas enligt artikeln om verkställighet i direktivet.

En omständighet som talar för lagstiftning ansågs i synnerhet i arbetstagarorganisationernas ståndpunkter vara att samarbetsförfarandet för arbetsgemenskaperna föreskrivs genom lag även i det övriga samhället. Ställningen för kyrkans arbetstagare ansågs inte vara jämlik, eftersom andra religiösa samfund än evangelisk-lutherska kyrkan och ortodoxa kyrkan redan omfattas av samarbetslagstiftningen. Avtalsförfarandet ansågs vara problematiskt med tanke på bland annat en potentiell situation där det inte finns något avtal, fullgörandet av tillsynsskyldigheten, bristen på sanktioner för ett förfarande i strid med skyldigheterna, åstadkommande av representativ behandling samt medlen för att söka ändring.

Utifrån resultaten av en grundlig övergripande prövning beslöt man sig i beredningen, på ett sätt som är enhetligt med sättet för övriga aktörer inom den offentliga sektorn, att det mest ändamålsenliga för samarbetsförfarandet är att börja bereda en lag.

Tillämpningsområdet för kyrkolagen har definierats i 76 § 1 mom. i grundlagen. Enligt 76 § i grundlagen finns bestämmelser om den evangelisk-lutherska kyrkans organisation och förvaltning i kyrkolagen. Riksdagens grundlagsutskott har ansett att det är nödvändigt att tolka bestämmelsen snävt och att det följaktligen är möjligt att i den särskilda lagstiftningsordningen för kyrkolagen räkna in endast de ärenden till vilka bestämmelsen uttryckligen hänvisar (GrUU 4/2020 rd och GrUU 104/2022 rd). Samarbete handlar inte om kyrkans organiseringsform eller förvaltning, varför regleringen kring samarbetet inte omfattas av kyrkolagens tillämpningsområde.

Enligt 80 § 1 mom. i grundlagen ska bestämmelser om grunderna för individens rättigheter och skyldigheter utfärdas genom lag. Samarbetet handlar om grunderna för rättigheterna och skyldigheterna för de enskilda personer som tjänstgör för kyrkans arbetsgivare. Därmed är det inte möjligt att utfärda bestämmelser om ärendet heller i kyrkoordningen, utan regleringen ska utfärdas på lagnivå.

Den gällande regleringen kring samarbetet är delvis avvikande, beroende på om arbetsgivaren är ett företag, ett statligt ämbetsverk, en kommun eller ett välfärdsområde. Så som redan konstaterats ovan har en separat lag stiftats för alla dessa. I samband med beredningen ansågs det vara befogat att placera även regleringen för samarbetet inom kyrkan som en egen helhet i

en separat lag. I beredningen av regleringen har målet varit att den inte avsevärt avviker från den allmänna regleringen för övriga arbetsgivare.

De förfarande som framgår av Kyrkans samarbetsavtal kan tydligare jämföras med de förfaranden som framgår av den lagstiftning som gäller samarbete och som ska tillämpas på arbetsgivare hos staten, kommunerna och välfärdsområdena. Regleringen kring samarbetet för de nämnda aktörerna är dock jämförelsevis gammal. Lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden trädde i kraft den 1 januari 2007 och lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar den 1 januari 2014. Med beaktande av att ett av syftena med beredningen har varit att reformera de förfaranden som iakttas i kyrkans samarbete, har det inte ansetts vara ändamålsenligt att använda ovan nämnda bestämmelser som modell. Däremot beslöt man sig för att till stor del som modell använda den samarbetslag som ska iakttas på arbetsplatser inom den privata sektorn, vilken trädde i kraft den 1 januari 2022. Lagen ansågs vara lämplig som modell, därför att den tillämpas på alla andra religiösa samfund än offentligt rättsliga samfund.

5.1.2 Tillämpningsområde

I beredningen gjordes en bedömning av om tillämpningsområdet för den föreslagna samarbetslagen för kyrkan borde avgränsas till någon del. I anknytning till detta diskuterades fyra alternativ: 1) Tillämpningsområdet begränsas inte alls, 2) tillämpningsområdet för vissa paragrafer avgränsas enligt antalet tjänsteinnehavare eller arbetstagare som tjänstgör för arbetsgivaren eller att tillämpningsområdet för hela lagen avgränsas till sådana arbetsgivare som regelbundet har 3) minst 10 tjänsteinnehavare eller arbetstagare eller b) minst 20 tjänsteinnehavare eller arbetstagare. I beredningen vägdes vilket av dessa alternativ som är det ändamålsenligaste för kyrkans arbetsgivare och personal.

Vid reflektionen kring avgränsningen av tillämpningsområdet beaktades för det första antalet anställda vid församlingsekonomierna. I de minsta församlingsekonomierna underskrider antalet anställda 10 personer. År 2021 hörde 28 % (71) av församlingsekonomierna till denna grupp. Samma år var antalet fast anställda 10–19 i 29 % (73 st.) av församlingsekonomierna, medan motsvarande siffra var 27 % för ett antal fast anställda på 20–49. Andelen församlingsekonomier som sysselsätter minst 50 personer var 18 %. Av antalet anställda i församlingarna arbetade 4 % i församlingsekonomier som sysselsätter under 10 personer och 10 % i församlingsekonomier med 10–19 personer. Följaktligen arbetade 86 % av personalen i församlingsekonomier med minst 20 tjänsteinnehavare och arbetstagare under det ifrågakvarande året.

Om tillämpningsområdet inte alls begränsas, skulle det vara nödvändigt att iakttä samarbetsförfarandet även i mindre arbetsgemenskaper. I de allra minsta sammanslutningarna skulle det finnas endast en kyrkoherde, en kantor och en diakoniarbetare, där kyrkoherden företräder arbetsgivaren. I en sådan sammanslutning kan det vara svårt att ordna samarbetsförfarandet på det lagstadgade sättet, och därtill kan förfarandena orsaka en orimligt stor administrativ börda för arbetsgivaren. När det finns endast ett fåtal arbetstagare, kan det bedömas vara naturligt att information fås lättare än i större arbetsgemenskaper. Å andra sidan skulle det med ett obegränsat tillämpningsområde säkerställas att sanktioner kan hänföras även till mindre arbetsgivare.

I beredningen bedömdes även om det är motiverat att avgränsa tillämpningsområdet endast för vissa paragrafer i stället för hela lagen. Sådana paragrafspecifika avgränsningar som baseras sig på antalet anställda kan gälla till exempel dialogen, skyldigheten att upprätta en utvecklingsplan

eller sanktionerna. Den arbetsgrupp vid kyrkostyrelsen som beredde regleringen ansåg det dock inte vara värt att understödja att olika avgränsningar fastställs i de olika paragraferna.

Ett alternativ som övervägdes var att tillämpningsområdet för samarbetslagen för kyrkan avgränsas till arbetsgivare med minst 10 tjänsteinnehavare eller arbetstagare. Enligt kyrkans gällande samarbetsavtal ska arbetsgemenskaper med minst 10 personer ha en samarbetskommission och om antalet tjänsteinnehavare och arbetstagare är under 10 personer, genomförs samarbetet vid samarbetsmöten för hela personalen. Tillämpningsavgränsningen på 10 personer enligt Kyrkans samarbetsavtal har sitt ursprung i att arbetstagarna på en arbetsplats där minst tio personer arbetar regelbundet bland sig ska välja en arbetarskyddsfullmäktig och två vicefullmäktigen som deras representanter utifrån 29 § i lagen om tillsyn över arbetarskyddet I 5 kap. 38 § i den nämnda lagen föreskrivs det dock att en arbetarskyddskommission ska inrättas för två år i sänder på en arbetsplats där minst 20 arbetstagare regelbundet arbetar. Avgränsningen granskades även med tanke på att även relativt små arbetsgivare vars administrativa börda inte borde ökas orimligt får en skyldighet att iaktta förfarandena. Enligt inledningen till samarbetsdirektivet kan dess lagstiftningsmål inte anses vara att öka små aktörers administrativa börda. Den föreslagna lagen för med sig många nya ärenden till samarbetsförfarandet. Samarbetet kan främjas och små enheters tillgång till information kan tryggas även på andra sätt.

Det fjärde alternativet vid beredningen var en avgränsning av tillämpningsområdet till sådana arbetsgivare som har minst 20 tjänsteinnehavare och arbetstagare. I så fall skulle avgränsningen basera sig på tillämpningsområdet för samarbetsdirektivet och den vore i så fall även enhetlig med den samarbetslag för den privata sektorn som gällde vid tiden för beredningen. I så fall skulle största delen av personalen hos kyrkan och församlingarna omfattas av lagens tillämpningsområde. Personalorganisationerna gav ett kompletterande yttrande om betänkandet av den arbetsgrupp som kyrkostyrelsen tillsatt för att bereda ärendet, i vilket organisationerna ansåg att samarbetslagen för kyrkan bör tillämpas i alla församlingar, oberoende av storleken, så att samarbetet inte försvagas i mindre församlingar.

Vid den tidpunkt då denna regeringsproposition bereds, behandlar riksdagen regeringens proposition RP 198/2024 rd som beretts vid arbets- och näringsministeriet och som innehåller förslag om att höja gränsen för tillämpningsområdet för den samarbetslag som tillämpas inom den privata sektorn till företag, sammanslutningar och filialer som regelbundet sysselsätter minst 50 arbetstagare. Det föreslås inte att avgränsningen av tillämpningsområdet för samarbetslagen för kyrkan höjs på motsvarande sätt, eftersom det skulle lämna en stor del av församlingarna utanför lagens tillämpningsområde.

5.1.3 Påföljdssystemet

I artikel 8 i samarbetsdirektivet förutsätts att man föreskriver lämpliga åtgärder för de fall då arbetsgivaren eller arbetstagarrepresentanterna inte följer detta direktiv. De administrativa och rättsliga förfarandena bör vara tillgängliga för att säkerställa att de skyldigheter som följer av direktivet fullgörs. De påföljder som det föreskrivs om ska vara effektiva, proportionella och avskräckande.

I samband med beredningen bedömdes det om sättet i direktivet vore effektivt, proportionellt och avskräckande, om påföljdssystemet för kyrkans samarbete baserade sig endast på en civilrättslig gottgörelsepåföljd. Detta har dock inte ansetts vara en tillräcklig metod för att trygga målen i lagen och förebygga verksamhet i strid med de föreslagna förfarandena, utan för att skydda arbetstagarnas rättigheter ansåg man att även en möjlighet till straffrättsliga påföljder ska fogas till påföljdssystemet.

I bedömningen av området för det straffrättsliga ansvaret ansåg man vid beredningen att ett förfarande i strid med samarbetslagen för kyrkan kan basera sig endast på regleringen i 40 kap. i strafflagen som gäller förseelser mot tjänsteplikten. Detta hade dock inneburit ett undantag från samarbetslagarna för kommunerna och välfärdsområdena och den privata sektorn. Målet är att påföljdssystemet motsvarar de påföljder som föreskrivits i andra lagar om samarbetet mellan arbetsgivaren och personalen.

I 49 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar finns det föreskrifter om den straffrättsliga påföljd som följer av överträdelse av samarbetsskyldigheten av ämbetsverket, medan 50 § dessutom innehåller en hänvisning till de straffbestämmelser i strafflagen vilka är relevanta för lagen. Det finns motsvarande bestämmelser i 24 § i lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden. I samarbetslagen är straffbestämmelsen mer omfattande än i ovan nämnda lagar. Vid beredningen ansåg man det vara ändamålsenligare att kretsen av straffbara gärningar är enhetlig med regleringen för övriga offentliga sammanslutningar, även om den föreslagna bestämmelsen strukturellt sett ligger närmare regleringen i samarbetslagen för den privata sektorn.

5.1.4 Personalens förvaltningsrepresentation

Vid beredningen bedömde man om det finns skäl att till samarbetslagen för kyrkan foga bestämmelser som motsvarar bestämmelserna i 5 kap. i samarbetslagen för den privata sektorn om personalrepresentation i arbetsgivarens förvaltning. Man beslöt sig dock för att inte föreslå sådan reglering, eftersom jävbestämmelserna beträffande kyrkans förvaltning ansågs vara ett hinder för detta.

Kyrkans arbetsgivare är offentligrättsliga juridiska personer och på förvaltningen av dem tillämpas enligt 10 kap. 1 § i kyrkolagen bland annat förvaltningslagen (434/2003), såvida inte annat följer av kyrkolagen. Följaktligen tillämpas jävbestämmelserna i 27–29 § i förvaltningslagen på organen, med undantag för församlingens kyrkofullmäktige och en kyrklig samfällighets gemensamma kyrkofullmäktige. I kyrkolagen föreskrivs dessutom att en medlem i kyrkofullmäktige är jävig att delta i beslut som gäller honom eller henne personligen eller som gäller en i jävsbestämmelsen i förvaltningslagen avsedd nära släkting till medlemmen eller en person som enligt den nämnda bestämmelsen kan likställas med en nära släkting (KL 10:11). Kyrkofullmäktige och det gemensamma kyrkofullmäktige väljs genom församlingsval. I 9 kap. 3 § 2 mom. i den nya kyrkolagen finns det en bestämmelse om att en person som tjänstgör för församlingen i fråga inte får väljas till ett förtroendeuppdrag i församlingen. Om församlingen hör till en kyrklig samfällighet, är den som står i anställningsförhållande till den kyrkliga samfälligheten eller till en församling som hör till samfälligheten inte valbar till förtroendeuppdrag i den kyrkliga samfälligheten eller i en församling som hör till samfälligheten. Även valbarheten för medlemmar av kyrkorådet och det gemensamma kyrkorådet har avgränsats på motsvarande sätt. Ovan nämnda jävbestämmelser motsvarar i hög grad bestämmelserna i kommunallagen.

Med jävbestämmelserna försöker man trygga opartiskheten i behandlingen av ärenden som gäller offentligrättsliga juridiska personer och förtroendet för att beslutsfattandet inte är klandervärt. Inte heller i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar eller i lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden finns det bestämmelser om personalrepresentation i myndigheternas förvaltningsorgan.

5.2 Utländsk lagstiftning och andra förfaranden som tillämpas utomlands

5.2.1 Sverige

I Sverige finns det bestämmelser om samarbetskyldigheterna i lagen om medbestämmande i arbetslivet (1976:580). Denna lag tillämpas även på kyrkans arbetsgivare. Mindre arbetsgivare har inte avgränsats utanför lagens tillämpningsområde, varför lagen tillämpas även till exempel i mindre församlingar. Enligt 2 § i lagen tillämpas lagen inte på arbetsgivarens religiösa verksamhet i fråga om dess mål och inriktning. Den ifrågavarande bestämmelsen påverkar inte skötseln av sedvanliga anställningsärenden. Det är möjligt att avvika från vissa bestämmelser i lagen genom ett tjänste- eller arbetskollektivavtal. Inom kyrkans område har organisationerna kommit överens om vissa undantag, som gäller bland annat disciplinära påföljder, ändring av arbetsvillkoren i vissa situationer där arbetsförmågan försämrats och vissa frågor som gäller arbetslistor.

De centrala aktörerna utgörs enligt lagen av de lokala arbetstagarorganisationernas fackavdelningar och förtroendemännen. Enligt lagen har arbetsgivaren en omfattande primär skyldighet att föra förhandlingar om ändringar på arbetsplatsen vilka påverkar arbetstagarnas ställning. På arbetstagarorganisationens initiativ kan förhandlingar också inledas om sådant som i sig inte omfattas av samarbetet, men som kan vara av betydelse för anställningsförhållandena. Den tredje typen av förhandlingar gäller uppnående av ett lokalt samarbetsavtal. Arbetstagarorganisationerna kan i vissa fastställda fall ha tolkningsprioritet eller vetorätt i fråga om arbetsgivarens beslut. Arbetsgivaren har även en skyldighet att ge information om verksamhetens utveckling i fråga om produktion och ekonomi och om riktlinjerna för personalpolicyn. Arbetsgivarna ska även ge fackavdelningarna rätt att gå igenom olika uppgifter om dess verksamhet, vilka organisationen behöver för att bevaka dess medlemmars rättigheter.

5.2.2 Norge

I Norge innehåller lagen om arbetsmiljön, arbetstiden och arbetarskyddet (lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern, LOV-2005-06-17-62) bestämmelser om arbetsgivarens informationsskyldighet. Skyldigheten gäller för arbetsgivare som regelbundet har minst 50 anställda.

I lagens 8 kap. finns det bestämmelser om en skyldighet att ge arbetstagarorganisationens företrädare information och diskutera med dem om arbetsgivarens verksamhet, ekonomiska situation och dess utveckling. En motsvarande informations- och förhandlingsskyldighet gäller även för arbetstagarorganisationen och dess utveckling, uppsägningar som övervägs av arbetsgivaren och beslut som kan leda till avsevärda ändringar i arbetsarrangemangen eller anställningsvillkoren.

Enligt lagens 9 kap. ska arbetsgivaren diskutera med företrädarna för arbetstagarorganisationen i ett så tidigt skede som möjligt även om tillsynsåtgärder, behovet av dessa samt planeringen, genomförandet och ändringar av dessa. Information om dessa ska även ges till dem som fastställs i bestämmelsen. Dessutom ska behovet av tillsynsåtgärder som redan vidtagits regelbundet utvärderas tillsammans med arbetstagarorganisationens företrädare.

När en arbetsgivare överväger massuppsägningar som gäller minst 10 personer, ska den enligt 15 kap. i lagen föra förhandlingar med företrädarna för arbetstagarorganisationen. Syftet med förhandlingen är att minska massuppsägningar eller minska antalet personer som sägs upp eller fundera på alternativa åtgärder eller möjligheter för att minska de skadliga verkningarna av uppsägningar. I lagen finns det även bestämmelser om de uppgifter som arbetsgivaren i detta sammanhang ska ge till företrädarna för arbetstagarorganisationen. Arbetsgivaren ska även ge information om uppsägningar

i förväg till Arbetsmarknads- och välfärdsmyndigheten (Arbets- og velferdsetaten). Uppsägningarna får träda i kraft tidigast inom 30 dagar från varseln.

Tjänste- och arbeidskollektivavtalet för den norska kyrkan innehåller dessutom preciserande föreskrifter om informations- och förhandlingsskyldigheten. Föreskrifterna gäller bland annat området för utlämnande av information och sättet att göra det samt de situationer på vilka förhandlingsskyldigheten är tillämplig.

6 Remissvar

6.1 Remissvaren till kyrkostyrelsen

6.1.1 Inledning

På den begäran om utlåtande som sändes av kyrkostyrelsen till församlingarna, stiftens domkapitel, arbetsmarknadsparterna och vissa ministerier inkom 27 utlåtanden och två ståndpunkter av allmän karaktär, vilka inkom som en myndighetssynpunkt.

Största delen av de församlingar och kyrkliga samfälligheter som gav ett utlåtande understödde att en lag stiftas. Även stiftens domkapitel ansåg att det vara motiverat att stifta en lag. I synnerhet ansågs det vara bra att bestämmelser om samarbetet i kyrkan stiftas genom lag, så som även inom den offentliga sektorn. Även arbetsmarknadsparterna ansåg att lagpropositionen var behövlig och en bättre lösning än ett tjänstekollektivavtal. Vissa församlingar ansåg däremot att en lag vore tung och skulle öka arbetsgivarens skyldigheter. Justitieministeriets anmärkningar gällde påföljdsregleringen och förslaget om ändring av strafflagen och behovet att precisera och komplettera dessa. Arbets- och näringsministeriet ansåg att det var motiverat att stifta en lag. Finansministeriet hade inget att yttra om propositionsutkastet.

6.1.2 Lagens tillämpningsområde

Avgränsningen av tillämpningsområdet till arbetsplatser med minst 20 personer delade församlingarnas och de kyrkliga samfälligheternas synpunkter. En knapp majoritet ansåg att ett sådant tillämpningsområde var en bra sak. En del av församlingarna var å sin sida av den åsikten att lagen bör tillämpas på församlingar av alla storlekar. I utlåtandena önskade man att situationen förtydligas om de varierande situationerna i fråga om antalet anställda vid församlingarna i en samfällighet och om hur de ansvar och skyldigheter som hänför sig till samarbetsverksamheten fördelar sig. Alla stiftens domkapitel ansåg att den föreslagna avgränsningen av tillämpningsområdet var bra.

Av arbetsmarknadsparterna ansåg Akava, Kyrkosektorn rf och STTK rf att lagens tillämpningsområde bör vara samma som i kyrkans nuvarande samarbetsavtal, det vill säga att lagen borde tillämpas i alla församlingar, oberoende av deras storlek. Enligt organisationerna motsvarar detta samarbetsförfarandet inom den övriga offentliga sektorn. FFC anser att väldigt små arbetsgivare är ett särdrag inom kyrkans område, vilket bör beaktas bättre. Därför kunde även antalet säsongsarbetare beaktas i bedömningen av tillämpningsgränsen till exempel enligt antalet årsverken. Kyrkans arbetsmarknadsverk understödde å sin sida avgränsningen av tillämpningsområdet i förslaget.

Arbets- och näringsministeriet ansåg att det var konsekvent att kyrkans personal omfattas av samarbetsreglering på lagnivå, vars allmänna nivå ligger i linje med motsvarande lagstiftning för övriga sektorer. Eftersom det föreslagna tillämpningsområdet avviker från tillämpningsområdet för Kyrkans samarbetsavtal, kunde det enligt ministeriet vara

ändamålsenligt att i propositionsutkastet göra en närmare granskning av förhållandet mellan försämringsförbudet i samarbetsdirektivet och propositionen.

6.1.3 Personalrepresentationen

Många församlingar ansåg att förslaget om att utse företrädare för personalen var bra. Preciseringar och andra ändringar önskades beträffande hur en företrädare för arbetsgivaren utses och hur samarbetsombudet väljs, oberoende av personalgruppen. Församlingarnas utlåtanden innehöll kommentarer som gick olika riktningar om samarbetsorganet och dess sammansättning. Å ena sidan ansågs det vara positivt att det finns flera alternativ och flexibilitet för behandlingen av ärenden. Å andra sidan ansåg en kyrklig samfällighet att lagen kan orsaka meningsskiljaktigheter i vissa församlingar, eftersom organet och dess sammansättning inte fastställts tydligt. Flera församlingar ansåg det vara bra att även icke-organiserade arbetstagare i vissa fall har möjlighet att välja en egen företrädare.

Akava och STTK yttrade att bestämmelser om personalens förvaltningsrepresentation även bör utfärdas i lagen. Enligt Akava bör gränsen för förvaltningsrepresentation vara 100 arbetstagare. Även FFC ansåg att personalrepresentation i förvaltningen bör ingå i lagpropositionen. Enligt FFC ska möjlighet att utse en företrädare för personalen finnas åtminstone i de största församlingarna och kyrkliga samfälligheterna. FFC konstaterade att personalen varit företrädd till exempel i ledningsgrupperna inom kyrkans område.

I kommentarerna om specialbestämmelserna riktades uppmärksamhet på att regleringen kring förtroendemannens ersättningar ändrar nuvarande praxis och kan orsaka tillämpningsproblem.

6.1.4 Dialogen och de ärenden som behandlas i den

Församlingarna och de kyrkliga samfälligheterna ansåg att reglering kring fortlöpande dialog i regel är bra. En del av församlingarna konstaterade att lagen egentligen inte alls medför någon förändring i dialogpraxis eller de ärenden som behandlas i den. En kyrklig samfällighet ansåg att frågor väcks kring representativt samarbete i en församling som hör till en kyrklig samfällighet i fråga om lagen. Enligt den vore det även ändamålsenligare att behandla en del av de ärenden som ska behandlas i dialog vid arbetsenheterna och en del gemensamt. I utlåtandena ansågs det att de ärenden som ska behandlas i dialog i regel har fastställts tydligt. Av arbetsmarknadsorganisationerna ansåg Akava att tidpunkten för dialogen ska fastställas till en tidpunkt före beslutsfattande i ärendet även på författningsnivå.

6.1.5 Utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen

En del av församlingarna och de kyrkliga samfälligheterna ansåg att bestämmelsen om en utvecklingsplan för arbetsgemenskapen var bra. Å andra sidan ansåg man i vissa utlåtanden att planen är mer omfattande än för närvarande och därför ökar den arbetsgivarens ansvar och arbetsmängd. I kommentarerna av de kyrkliga samfälligheterna ansågs det vara utmanande att samfällighetens olika församlingar har en gemensam utvecklingsplan. I dessa ansågs det även vara oklart på vilken nivå utvecklingsplanen ska utarbetas och vilken aktör i samfälligheten som behandlar den. De domkapitel och arbetsmarknadsorganisationer vilka uttalade sig om utvecklingsplanen förhöll sig positivt till utvecklingsplanen.

6.1.6 Omställningsförhandlingarna och de ärenden som de omfattar

Största delen av de församlingar och kyrkliga samfälligheter vilka uttalade sig om ärendet ansåg att procedurbestämmelserna var tydligare än för närvarande. Av de kyrkliga samfälligheterna

ansåg en att formuleringen av författningen om en väsentlig ändring för en arbetstagare eller tjänsteinnehavare lämnar utrymme för tolkning. Den kyrkliga samfälligheten konstaterade dock att omställningsförhandlingar borde kunna föras oberoende av omfattningen av det ärende som behandlas på den kyrkliga samfällighetens olika nivåer. Därför önskade den kyrkliga samfälligheten att man till lagen fogar en bestämmelse om val av personalföreträdare vid behov och eventuellt om lokala avtal för att tydliggöra praxis på lokal nivå. I samma utlåtande ansåg man att utvidgandet av de ärenden som omfattas av omställningsförhandlingarna ökar byråkratin och medför ett krav på ytterligare resursallokering för arbetsgivaren.

Stiftens domkapitel ansåg att bestämmelsen var ändamålsenlig. Flera domkapitel lyfte separat fram att det är viktigt att beakta även situationer där församlingar slås samman. En del av domkapitlen ansåg att det var svårt att bedöma en ändrings väsentlighet och att det orsakar osäkerhet även då vanliga arbetsledningsdirektiv ges. Av arbetsmarknadsorganisationerna ansåg Akava och Kyrkosektorn rf att en förbättring jämfört med nuläget är att ärenden som tidigare inte omfattats av samarbetsförfarandet i situationer med minskning av användningen av arbetskraft i Kyrkans samarbetsavtal inkluderas i omställningsförhandlingarna.

6.1.7 De skyldigheter som ankommer på arbetsgivaren

Församlingarna och de kyrkliga samfälligheterna gjorde i sina utlåtanden anmärkningar om vissa detaljer, såsom skyldigheten att informera Arbetsmarknadsmyndigheten, den skriftliga dokumenteringen, granskningen och undertecknandet av protokoll och det skriftliga förfarandet för alternativa lösningar. Stiftens domkapitel förhöll sig positivt till förslagen. Arbetsmarknadsorganisationerna ansåg att den föreslagna regleringen var motiverad och ansåg att den inte avsevärt ändrar de skyldigheter som hör till arbetsgivaren.

6.1.8 Överlåtelse av rörelse

De församlingar, kyrkliga samfälligheter och domkapitel vilka yttrade sig i ärendet ansåg att det är viktigt att bestämmelserna även gäller för församlingsfusioner. Av arbetsmarknadsorganisationerna ansåg Akava och Kyrkosektorn rf att det är motiverat att regleringen kring överlåtelse av rörelse iakttas även på ändringar av församlingsindelningen, grundande av kyrkliga samfälligheter och ändringar av stiftsindelningen. Därtill ansåg Akava ry att det i föreslagna 27 § finns skäl att utfärda bestämmelser om att regleringen tillämpas på sådan frivillig upplösning av en kyrklig samfällighet som överskrider kommungränserna och som inte påverkar församlingsindelningen.

6.1.9 Påföljdsbestämmelserna

Församlingarna gav väldigt varierande kommentarer om påföljdsbestämmelserna. En del av församlingarna ansåg att de föreslagna bestämmelserna motsvarar allmän praxis och förtydligar förfaringssätten. Många församlingar ansåg dock att de föreslagna maximisersättningarna var stora. I synnerhet det straffrättsliga ansvaret för uppsåtliga handlingar ansågs vara orimligt och strängt i vissa kommentarer. I ett utlåtande önskade man att definieringen av ett tjänsteförordnande eller ett centralt villkor i arbetsavtalet preciseras och att ansvaret för sanktionsavgifter antecknas åtminstone i beredningstexten. I utlåtandet ansågs även bedömningen av lagens konsekvenser vara tunn till denna del.

Stiftens domkapitel ansåg att sanktionerna inte nödvändigtvis främjar det faktiska samarbetet eller den faktiska växelverkan, utan skapar en dålig verksamhetskultur. Av arbetsmarknadsorganisationerna ansåg Akava ry och Kyrkosektorn rf att bestämmelserna var förenliga med samarbetsdirektivet och behövliga med tanke på allmänpreventionen.

Justitieministeriet framförde att behovet av en ny straffbestämmelse alltid ska motiveras i en proposition och att regleringsalternativen ska refereras i motiveringarna till propositionen. Enligt justitieministeriet var det befogat att komplettera motiveringarna med tanke på behovet av en straffbestämmelse och ultima ratio-principen. Det fanns även skäl att i propositionen grundligare motivera att tillräkneligheten utsträcks till oaktsamhet. Därtill ansåg justitieministeriet att det i propositionsutkastet i fråga om 37 § fanns flera element, som gav skäl att ännu mer ingående bedöma om rekvisitet för överträdelse mot kyrkans samarbetskyldighet uttryckts med den exakthet som förutsatts av legalitetsprincipen. I sitt utlåtande korrigerade justitieministeriet paragrafhänvisningarna i paragrafen i fråga. Ministeriet konstaterade att vissa av de gärningar som avses i 37 § eventuellt ska bedömas med tanke på en förseelse mot en tjänsteplikt och att regleringens förhållande till regleringen i 40 kap. i strafflagen är oklar.

6.2 Remissvaren till undervisnings- och kulturministeriet

6.2.1 Inledning

Ett utlåtande gavs av Akava ry, AKI-liitot ry, Fackförbundet Jyty rf, Diakoniarbetarnas Förbund DAF rf, Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf, Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL rf, kyrkostyrelsen, Kyrkosektorn rf, Kyrkans arbetsmarknadsverk, justitieministeriet, social- och hälsovårdsministeriet, STTK rf, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf, Ortodoxa kyrkan i Finland, arbets- och näringsministeriet, finansministeriet och samarbetsombudsmannen.

6.2.2 Övergången till ett lagstadgat system

Överlag ansågs övergången till ett lagstadgat system vara bra och det ansågs förtydliga och harmonisera ställningen för kyrkans arbetstagare och tjänsteinnehavare i förhållande till personalen inom den offentliga och privata sektorn. Påföljdssystemet ansågs vara det viktigaste elementet i det lagstadgade systemet. Remissinstanserna ansåg att regleringen garanterar rättigheterna för arbetstagarna och deras företrädare i synnerhet i svåra arbetsmarknadssituationer.

6.2.3 Tillämpningsgränsen

I fråga om den tillämpningsgräns som ingår i förslaget (20 tjänsteinnehavare eller arbetstagare) uttryckte många remissinstanser sin oro för att samarbetet kan upphöra helt i många mindre församlingar. Enligt remissinstanserna strider detta mot försämringsförbudet i EU:s samarbetsdirektiv. Organisationerna understödde på bred front slopandet av begränsningen av tillämpningsområdet helt eller alternativt att tillämpningsgränsen sänks till arbetsplatser med tio arbetstagare eller tjänsteinnehavare. I vissa utlåtanden föreslogs det att man i sänkningen av tillämpningsgränsen beaktar även säsongsarbetare, eftersom antalet säsongsarbetare i små församlingar kan öka antalet anställda avsevärt.

Kyrkans arbetsmarknadsverk ansåg att om den tillämpningsgräns som ingår i samarbetslagen för den privata sektorn höjs till 50 arbetstagare på det sätt som konstaterats i statsminister Petteri Orpos regeringsprogram, ska en tillämpningsgräns på samma nivå fastställas även för kyrkan. Arbets- och näringsministeriet konstaterade att man inlett en beredning för att höja tillämpningsgränsen i samarbetslagen så att den gäller företag med 50 arbetstagare. Organisationerna ansåg dock att en höjning av tillämpningsgränsen på det nämnda sättet även för kyrkan leder till att hela reformen urvattnas.

I den fortsatta beredningen beslöt man sig för att hålla sig kvar till tillämpningsgränsen på 20 tjänsteinnehavare eller arbetstagare och motiveringarna till propositionen kompletterades till denna del.

6.2.4 Påföljdssystemet

Införandet av ett påföljdssystem (straffrättslig påföljd och privaträttslig gottgörelse) ansågs allmänt vara det viktigaste elementet i det lagstadgade systemet. I fråga om maximibeloppet av gottgörelsen riktades uppmärksamhet på att beloppet ska vara det samma som inom övriga sektorer och på att det ofta är omöjligt att i efterskott korrigera processuella procedurfel. Justitieministeriet konstaterade att den föreslagna straffrättsliga regleringen bör granskas på ett ännu mer omfattande sätt i den fortsatta beredningen och att skyldigheternas innehåll, begreppet samarbetsombud och gränserna för straffbart beteende bör preciseras.

Med anledning av justitieministeriets utlåtande fogades till propositionen motivering till varför 37 § i lagförslag 1 om samarbete inom evangelisk-lutherska kyrkan, som innehåller straffbestämmelser, också ska omfatta gärningar av oaktsamhet. Motiveringen (19 § 3 mom. och 37 §) kompletterades också för att precisera innehållet i skyldigheterna och gränserna för straffbart beteende samt för att förtydliga förhållandet mellan 37 § i lagförslag 1 och bestämmelserna om tjänstebrott i strafflagen. Dessutom preciserades 4 § i lagförslaget om ändring av strafflagen och motiveringen till den utvidgades för att förtydliga begreppet samarbetsombud.

6.2.5 Tillsynen

De remissinstanser som representerar tjänsteinnehavarna och arbetstagarna riktade uppmärksamhet på att den föreslagna lagen inte innehåller någon reglering kring tillsynen av samarbetsverksamheten. Det föreslogs att tillsynen över kyrkans samarbete fogas till samarbetsombudsmannens uppgifter. Som ett sekundärt alternativ föreslogs det att kyrkans arbetsmarknadsverk ansvarar för tillsynen av lagen. I den fortsatta beredningen bedömde man utifrån utlåtandena ännu olika alternativ för att ordna tillsynen, men man beslöt sig för den lösning som även ingår i kyrkomötets förslag, där stiftens domkapitel fungerar som tillsynsaktör. Detta på grund av att tillsynen över församlingarna och de kyrkliga samfälligheterna enligt 4 kap. 6 § 1 mom. 3 punkten i kyrkolagen hör till domkapitlen och därför att tillsynen inte föreskrivits som en uppgift som ankommer på samarbetsombudsmannen heller i regleringen kring samarbetet inom staten, kommunerna och välfärdsområdena. Om man beslutar sig för en sådan lösning senare i den övriga regleringen kring samarbete inom den offentliga förvaltningen, ska man överväga att utvidga samarbetsombudsmannens verksamhetsområde till att gälla även för evangelisk-lutherska kyrkans verksamhet.

6.2.6 Skyddet för personuppgifter

Justitieministeriet fäste i sitt utlåtande uppmärksamhet vid att det av propositionen tydligt ska framgå till vilka delar den gällande dataskyddslagstiftningen ska tillämpas på behandlingen av personuppgifter och huruvida det i utkastet till proposition till någon del föreslås nya nationella specialbestämmelser. Ministeriet föreslog att det ska bedömas om det i 33 eller 34 § i förslaget till lag om samarbete inom evangelisk-lutherska kyrkan eller i de ändringar som föreslås i 4 och 21 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet är fråga om speciallagstiftning som preciserar EU:s allmänna dataskyddsförordning, det vill säga utnyttjande av det nationella handlingsutrymmet. Om så är fallet bör utnyttjandet av handlingsutrymmet motiveras.

Vid den fortsatta beredningen preciserades motiveringen till propositionen (11.1.4 Skyddet för privatlivet) för att klargöra att det i de nämnda bestämmelserna eller i andra förslag till bestämmelser i propositionen inte är fråga om utnyttjande av det nationella handlingsutrymmet. Motiveringen kompletterades också för att förtydliga att det i propositionen inte föreslås några nya rättigheter för kyrkans arbetstagare eller tjänsteinnehavare i fråga om känsliga personuppgifter eller i allmänna dataskyddsförordningen avsedda särskilda kategorier av personuppgifter, utan bestämmelserna om behandlingen av dessa uppgifter inom kyrkans förvaltning finns i den gällande kyrkolagen.

Justitieministeriet konstaterade också att specialmotiveringen till 33 § om sekretess i det utkast till lag om samarbete inom evangelisk-lutherska kyrkan som var på remiss inte var tillräcklig för att bedöma vilka konsekvenser bestämmelsen har för skyddet av personuppgifterna för kyrkans arbetstagare och huruvida regleringen uppfyller de specialvillkor som ställs i den allmänna dataskyddsförordningen och av grundlagsutskottet. Vid den fortsatta beredningen ändrades den nämnda bestämmelsen till en informativ hänvisning till lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet (621/1999), nedan *offentlighetslagen*, och specialmotiveringen kompletterades med en anmärkning om att kyrkolagens bestämmelser om sekretess tillämpas på kyrkans tjänsteinnehavare och arbetstagare.

6.2.7 Propositionens förhållande till offentlighetslagen

Justitieministeriet konstaterade i sitt utlåtande att förhållandet mellan det första lagförslaget och offentlighetslagen förblev oklart på utifrån motiveringen och 33 § om sekretess. Ministeriet ansåg det nödvändigt att det åtminstone i motiveringen till den föreslagna lagen om samarbete inom evangelisk-lutherska kyrkan redogörs för hur bestämmelserna i offentlighetslagen ska beaktas i samarbetet mellan personer som företräder och som är anställda hos de arbetsgivare som definieras i bestämmelsen om lagens tillämpningsområde (2 §). Vid den fortsatta beredningen ändrades 33 § så att den är klart informativ för att förslagets förhållande till offentlighetslagen ska vara tydligare. Dessutom ändrades 2 § om lagens tillämpningsområde så att den utöver organisatorisk tillämpning också innehåller bestämmelser om lagens sakliga tillämpningsområde.

Justitieministeriet ansåg att huvudavtalsorganisationens roll i fråga om bestämmelsen om sekretess i den föreslagna lagen om samarbete inom evangelisk-lutherska kyrkan (33 §) behövde förtydligas. Vid den fortsatta beredningen ströks hänvisningen till huvudavtalsorganisationen i bestämmelsen.

Justitieministeriet konstaterade i anslutning till bestämmelserna om dialog och omställningsförhandlingar i den föreslagna lagen om samarbete inom evangelisk-lutherska kyrkan (10 och 18 §) att det för att en företrädare för arbetsgivaren ska ha möjlighet att lämna ut sekretessbelagda uppgifter för dialog och omställningsförhandlingar kan det inte avtalas om saken genom arbets- eller tjänstekollektivavtal, utan bestämmelser om detta ska utfärdas genom lag. Ministeriet föreslog att 31 § i den föreslagna lagen om samarbete inom evangelisk-lutherska kyrkan preciseras så att utlämnande av sekretessbelagda uppgifter lämnas utanför samarbetsparternas avtalsrätt. Vid den fortsatta beredningen fogades till den sistnämnda paragrafen en mening enligt vilken det genom avtal inte får göras avvikelse från bestämmelserna om utlämnande av sekretessbelagda uppgifter i offentlighetslagen.

7 Specialmotivering

7.1 Lagen om samarbete inom evangelisk-lutherska kyrkan

1 kap Allmänna bestämmelser

1 §. Lagens syfte. I paragrafen föreslås bestämmelser om lagens syfte. Syftet med lagen är enligt *1 mom.* 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. Med lagen eftersträvas kontinuitet i samarbetsverksamheten. Smidigheten i samarbetet mellan arbetsgivaren och personalen är avgörande för arbetsgivarens verksamhetsförutsättningar framgång och personalens välbefinnande. Enligt momentet är syftet med lagen dessutom att kontinuerligt utveckla arbetsgivarens verksamhet och arbetsgemenskap och förbättra verksamhetens resultat och arbetshälsan. Utgångspunkten är att samarbete av kontinuerlig karaktär och utvecklingen av det förbättrar resultaten av verksamheten, men gynnar även tjänsteinnehavarna och arbetstagarna samt förbättrar deras arbetshälsa. Å andra sidan innehåller lagen bestämmelser om särskilda förfaringsätt som ska tillämpas vid omställningssituationer.

Enligt paragrafens *2 mom.* är lagens syfte 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. Det centrala redskapet för att trygga informationsutbyte enligt momentet utgörs av den fortlöpande dialogen. I dialogen får arbetsgivaren och personalen eller deras företrädare möjlighet att diskutera bland annat aktuella frågor, utsikter och utvecklingsriktningar samt utbyta synpunkter på dessa. Informationsutbytet och dialogen ökar förtroendet och skapar en anda av samarbete så som avses i *1 mom.* Dialogen och omställningsförhandlingarna tryggar å sin sida möjligheterna till inflytande. Dessa är även förknippade med sådana procedurbestämmelser, vars syfte är att säkerställa möjligheterna till inflytande. Enligt förslaget förs omställningsförhandlingar redan i situationer där ändringar som påverkar tjänsteinnehavarna eller arbetstagarna ännu planeras, varför betydelsen av att trygga möjligheterna till inflytande är betonat.

Lagens syfte är dessutom att intensifiera samarbetet mellan arbetsgivaren, personalen och Arbetskraftsmyndigheterna för att förbättra tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas ställning och stödja deras sysselsättning i samband med förändringar i verksamheten. Detta gäller i synnerhet för omställningsförhandlingarna och är viktigt i samband med dessa.

I 2 § i Kyrkans samarbetsavtal som tillämpas för närvarande finns det liknande element som i den paragraf som föreslagits till lagen. Arbetets säkerhet och hälsa omfattas dock inte av den föreslagna lagen. Även i fortsättningen utfärdas bestämmelser om dessa i arbetarskyddslagstiftningen och det är även möjligt att komma överens om dessa närmare genom ett separat tjänste- och arbetskollektivavtal. Även tillämpningsområdet för dialogen i den föreslagna lagen avviker från området för kontinuerligt samarbete i Kyrkans samarbetsavtal.

2 §. Tillämpningsområde. Det föreslås att paragrafen innehåller bestämmelser om lagens materiella och organisatoriska tillämpningsområde. Enligt *1 mom.* i paragrafen tillämpas lagen 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. Med personal avses tjänsteinnehavare och arbetstagare som tjänstgör för kyrkans arbetsgivare.

Definitionen av arbetstagare motsvarar definitionen av kyrkans arbetsgivare i 2 § i lagen om tjänsteinnehavare i evangelisk-lutherska kyrkan, dock på sätt att även kyrkans pensionsfond, som avskilts från kyrkostyrelsen till en separat juridisk person, anses vara arbetsgivare. Enligt 3 kap. 15 § i kyrkolagen fungerar den kyrkliga samfälligheten som arbetsgivarinstans i samarbetsfrågor i de församlingar som hör till en kyrklig samfällighet. Den kyrkliga samfälligheten ansvarar därmed även för samarbetsförfarandena i de församlingar som hör till den. Lokalt avgränsade förfaranden, som gäller en församling eller dess enskilda tjänsteinnehavare eller arbetstagare kan dock i verkligheten skötas även på församlingsnivå, om så överenskomms. I så fall kan arbetsgivaren företräddas även av den aktuella församlingens kyrkoherde eller någon annan person som fungerar som företrädare för arbetsgivaren i församlingen.

I paragrafens 2 *mom.* avgränsas lagens tillämpningsområde till sådana arbetsgivare som regelbundet har färre än 20 anställda tjänsteinnehavare och arbetstagare. I en kyrklig samfällighet fastställs tillämpningsområdet utifrån det regelbundna antalet anställda antingen hos den kyrkliga samfälligheten eller de församlingar som hör till den. Följaktligen tillämpas samarbetslagen på sådana kyrkliga samfälligheter, där det sammanräknade antalet anställda vid den kyrkliga samfälligheten och församlingarna överskrider 20 personer.

Avsikten är att sättet att räkna det antal anställda tjänsteinnehavare och arbetstagare som arbetsgivaren regelbundet har ska motsvara räkningssättet enligt samarbetslagen och tolkningspraxis för den. Följaktligen försätts personer med ett tjänste- eller arbetsförhållande på heltid eller deltid eller personer med ett tidsbestämt tjänste- eller arbetsförhållande inte i olik ställning då antalet tjänsteinnehavare och arbetstagare med ett regelbundet tjänste- eller arbetsförhållande räknas. Som tjänsteinnehavare eller arbetstagare som står i anställningsförhållande till arbetsgivaren betraktas dock inte personer med ett tjänsteförhållande eller anställningsförhållande som under en relativt kort tid, säsongartat eller exceptionellt tjänstgör för arbetsgivaren. Säsongarbetare som jobbar på församlingarnas begravningsplatser under tillväxtperioden beaktas följaktligen inte då antalet anställda räknas.

När antalet anställda räknas ska man beakta sådana visstidsanställda tjänsteinnehavare och arbetstagare som utför arbete som hör till arbetsgivarens regelmässiga verksamhet även i det fallet att visstidsanställda tjänsteinnehavare eller arbetstagare, såsom vikarier, av en eller annan orsak ändras till exempel vid familjeledighet för en person med ett fast tjänste- eller anställningsförhållande. Det som konstateras ovan innebär att om en arbetstagare som är ledig vikarieras av flera visstidsanställda arbetstagare som ofta byts, räknas de som en arbetstagare vid bedömningen av förutsättningarna att tillämpa samarbetslagen (se HD 2017:86). Deltidsanställda tjänste- eller anställningsförhållanden som gäller tills vidare beaktas enligt förslaget enligt huvudtalet, eftersom arbetstidens längd eller en eventuell brist på arbetstid inte har någon avsevärd inverkan på de ärenden som gäller samarbetet.

Enligt paragrafens 3 *mom.* tillämpas bestämmelserna i lagen inte på avgöranden som gäller syftet med och målen för arbetsgivarens konfessionella verksamhet och inte heller på beredningen av dessa avgöranden. Med konfessionell verksamhet avses till exempel gudstjänst och andra motsvarande religiösa förrättningar och evenemang som tydligt hänför sig till utövandet av religionen. Konfessionell verksamhet omfattar även annat andligt arbete, såsom församlingarnas barn- och ungdomsarbete, diakoniarbete och missionsarbete. Om avgöranden som gäller syftena och målen med sådan verksamhet dock orsakar i 15 § avsedda personalkonsekvenser, ska omställningsförhandlingar föras om de nämnda personalkonsekvenserna. Med andra ord är det avgörande för tillämpningsområdet om arbetsgivarens åtgärder har personalkonsekvenser. Om arbetsgivaren ändrar viktningarna i sin verksamhet till exempel så att barnarbetet får större vikt, orsakar ändringen inte ensam något

behov av omställningsförhandlingar. Om arbetsgivaren å sin sida helt lägger ner äldrearbetet och detta orsakar personalnedskärningar, ska omställningsförhandlingar föras. Det är behovligt att föra förhandlingar även då arbetsgivaren måste göra personalnedskärningar. Däremot är det inte behovligt att föra omställningsförhandlingar till exempel om det handlar om ett beslut som gäller för hela kyrkan och som ändrar praxis för vigsel av personer tillhörande samma kön.

3 §. Övrig lagstiftning om rätt för arbetstagare att delta. Paragrafen innehåller hänvisningar till de lagar som innefattar bestämmelser om samarbetsverksamhet på arbetsplatserna. De nämnda lagarna utgör speciallagstiftning och samarbete enligt dessa omfattas inte av den föreslagna lagen. Paragrafen är av informativ karaktär.

Dessutom hänvisas det i *1 mom.* i paragrafen till lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen. Enligt den nämnda lagen är målet för det samarbete som föreskrivits i den aktuella lagen att främja växelverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare och att göra det möjligt för arbetstagarna att delta i och påverka behandlingen av ärenden som gäller säkerheten och hälsan på arbetsplatsen.

Det är möjligt att göra en annan överenskommelse om ordnande av samarbetet enligt lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen genom ett skriftligt avtal, vars parter utgörs av arbetsgivarnas och arbetstagarnas riksomfattande föreningar. Avtalsmöjligheten har utnyttjats i kyrkans krets, då även samarbetet kring arbetarskydd har avtalats i Kyrkans samarbetsavtal. I synnerhet 3 § 1 mom. i samarbetsavtalet innehåller föreskrifter om de ärenden som hänför sig till och omfattas av arbetarskyddets samarbetsverksamhet I och med att den föreslagna lagen träder i kraft upphör Kyrkans samarbetsavtal att gälla genom att det sägs upp. Om man framöver vill komma överens om arbetarskyddsärenden, ska ett separat avtal ingås om dessa.

Paragrafens *2 mom.* innehåller en hänvisning till arbetarskyddslagen (738/2002), som innehåller bestämmelser om behandling av ärenden som gäller säkerheten och hälsan i arbetet i samarbetet mellan arbetsgivaren och arbetstagarna. Enligt 17 § i den nämnda lagen ska arbetsgivaren och arbetstagarna tillsammans upprätthålla och förbättra säkerheten på arbetsplatsen. Arbetsgivaren ska i tillräcklig god tid ge arbetstagarna behövlig information om sådant som påverkar säkerheten, hälsan och andra arbetsförhållanden på arbetsplatsen samt om bedömningar och andra utredningar och planer som gäller dessa frågor. Arbetsgivaren ska också se till att dessa frågor behandlas på lämpligt sätt och i tillräcklig god tid mellan arbetsgivaren och arbetstagarna eller företrädarna för dem. I paragrafen åläggs dessutom arbetstagarna att samarbeta med arbetsgivaren och företrädarna för arbetstagarna. En arbetstagare ges även rätt att ge förslag som gäller säkerheten och hälsan på arbetsplatsen till arbetsgivaren och att få svar på dessa.

Arbetarskyddslagens 4 och 17 § innehåller bestämmelser om samarbete inom arbetarskyddet, vilka gäller för personer utan tjänste- och anställningsförhållande. I tillämpningsanvisningarna för kyrkans gällande samarbetsavtal finns det hänvisningar till dessa. I 1 § 5 mom. i Kyrkans samarbetsavtal föreskrivs dessutom att arbetarskyddssamarbete och avvärjande av gemensamma risker på sådana gemensamma arbetsplatser som avses i 49–54 § i arbetarskyddslagen genomförs på det sätt som föreskrivs i 5 a kap. i lagen om tillsyn över arbetarskyddet.

Paragrafens *3 mom.* innehåller en hänvisning till lagen om företagshälsovård (1383/2001), som innehåller bestämmelser om frågor som gäller anordnande av företagshälsovården i samarbetet mellan arbetsgivaren och arbetstagarna. I 8 § i den nämnda lagen ställs en skyldighet för arbetsgivaren att samarbeta med arbetstagarna eller deras företrädare i frågor som ansluter sig till de allmänna riktlinjerna för ordnande av företagshälsovård på arbetsplatsen och till

planeringen av verksamheten inklusive verksamhetsplanen för företagshälsovården, företagshälsovårdens innehåll och omfattning samt till utvärderingen av genomförandet och verkningarna av företagshälsovården. Arbetsgivaren åläggs även att i tillräcklig god tid ge arbetstagarna eller deras företrädare de uppgifter som behövs för att behandla ärenden och i vissa fall för att behandla ärendet i samarbetsförfarandet. Enligt paragrafen har arbetstagarna och deras företrädare även rätt att ge förslag för att utveckla företagshälsovården och dessa ska behandlas i samarbetet.

Paragrafens 4 mom. innehåller en hänvisning till lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft (1233/2006). Lagen innehåller inte bestämmelser om samarbetsförfarandet, men den ålägger att ge information till arbetstagaren. Enligt lagen har beställaren en skyldighet att på begäran ge företrädarna för arbetstagarna information om ett avtal om att använda inhyrd arbetskraft eller underentreprenader. Lagen tillämpas även på en församling och kyrklig samfällighet, ett domkapitel, kyrkostyrelsen och kyrkans pensionsfond.

4 §. Företrädare för personalen. Paragrafen innehåller bestämmelser om vem som företräder personalen i de förfaranden som avses i lagen. Det föreslås inte att samarbetslagen för kyrkan innehåller bestämmelser om vem som företräder arbetsgivaren i ärenden som omfattas av lagens tillämpningsområde. Företrädaren för arbetsgivaren fastställs utifrån personens tjänsteinnehavarställning och uppgifter. Om ärendet är av stor räckvidd och betydelsefullt, ska företrädaren för arbetsgivaren höra till den ledningsnivå i organisationen, vilken bereder beslutsförslagen om ärendet.

Kyrkolagen innehåller en bestämmelse om var samarbetsärenden behandlas i en kyrklig samfällighets organisation. Enligt underpunkt c i 3 kap. 15 § 4 punkten i kyrkolagen ska en kyrklig samfällighet sköta de ärenden som i fråga om de församlingar som hör till den kyrkliga samfälligheten gäller förtroendemannaverksamhet, arbetarskydd, företagshälsovård och samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare. Om församlingen hör till en kyrklig samfällighet, verkar företrädaren för personalen i hela den kyrkliga samfälligheten vid samarbetsförhandlingar.

Det föreslås inte att begreppet personalgrupp definieras separat. Allmänt kan en personalgrupp fastställas på olika sätt, men i allmänhet är det i praktiken relativt tydligt till vilken personalgrupp en tjänsteinnehavare eller arbetstagare hör. I förarbetena till samarbetslagen (1333/2021) används den indelning i arbetstagare, tjänstemän, övre tjänstemän och ledningen vilken redan tidigare etablerats i företagen. I förarbetena till samarbetslagen för kommunerna (267/2006) konstateras det å sin sida att ingen sådan indelning gjorts i kommunalförvaltningen, utan att personalgrupperna har fastställts utifrån uppgifternas innehåll och yrkesområdet. I kyrkan fastställs personalgrupperna på ett som påminner om fastställandet av personalgrupper inom kommunsektorn, varvid tjänsteinnehavare och arbetstagare som utför uppgifter av likadan typ och har samma yrkeskrav kan räknas in i samma personalgrupp. Personer som hör till samma personalgrupp kan dock höra till olika fackförbund eller vara icke-organiserade.

Enligt paragrafens 1 mom. är den förtroendeman som valts med stöd av ett tjänste- och arbetskollektivavtal i första hand företrädare för personalen. I samarbetsförfaranden företräder förtroendemannen i allmänhet alla tjänsteinnehavare och arbetstagare i vilkas anställningsförhållanden arbetsgivaren är skyldig att tillämpa bestämmelserna i det tjänste- eller arbetskollektivavtal på grund av vilket förtroendemannen har valts. Förtroendemannens företrädesrätt omfattar följaktligen i princip de tjänsteinnehavare och arbetstagare som hör till tjänste- och arbetskollektivavtalets tillämpningsområde, oberoende av om de är medlemmar i den arbetstagarförening som ingått tjänste- eller arbetskollektivavtalet eller inte.

Tillsättandet av förtroendemän har överenskommit i Avtalet om kyrkans förtroendemän, som utgör bilaga 11 till Kyrkans tjänste- och arbetskollektivavtal. Enligt definitionen i 3 § i det gällande avtalet om kyrkans förtroendemän avses med huvudförtroendeman och förtroendeman en tjänsteinnehavare eller arbetstagare som tjänstgör för den ifrågavarande arbetsgivaren och vars huvudavtalspart utsett honom eller henne som företrädare för parten för att sköta de uppgifter som avses i avtalet i fråga. Med huvudavtalsorganisationer avses de organisationer som undertecknat Kyrkans huvudavtal. Huvudavtalsparterna inom kyrkans område är för närvarande Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf, Kyrkosektorn rf och Kirkon alan unioni r.y. Kirkon alan unioni utgörs av Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL rf och Fackförbundet Jyty rf tillsammans. En huvudavtalsorganisation kan tillsätta en huvudförtroendeman, om arbetsgivaren har sammanlagt minst fem medlemmar hos huvudavtalsorganisationen och den organisation som den företräder.

Det föreslås inte att lagen gäller behandling av ärenden som gäller arbetssäkerhet, men vid behov kan dessa överenskommas separat med stöd av 23 § i lagen om tillsyn över arbetarskyddet. Om man så önskar, är det möjligt att inkludera även bestämmelser om utnämning av en arbetarskyddsfullmäktig i ett sådant avtal. I den föreslagna lagen är det dock behövligt att utfärda bestämmelser om vem som företräder personalen i sådana situationer där det ärende som behandlas gäller även tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas säkerhet och hälsa, men inte behandlas enligt lagen om tillsyn över arbetarskyddet. Sådana ärenden kan framkomma till exempel i samband med att man behandlar förändringar i arbetslokaler. Även den dialog som avses i 8 § i den föreslagna lagen kan också innehålla frågor om tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas säkerhet och hälsa, vilka inte behandlas i arbetarskyddssamarbete. Då kan arbetarskyddsfullmäktigen företräda personalen. Därför föreskrivs det i momentet att man med företrädare för personalen avser även en arbetarskyddsfullmäktig i sådana ärenden.

Paragrafens 2 mom. innehåller bestämmelser om valet av ett samarbetsombud. En sådan möjlighet ingår inte i kyrkans nuvarande tjänste- och arbetskollektivavtal. Bestämmelsen gäller en situation där en företrädare för personalgruppen inte har rätt att delta i valet av en förtroendeman. En sådan situation kan uppkomma om majoriteten av tjänsteinnehavarna eller arbetstagarna inte hör till det fackförbund som ingått det arbetskollektivavtal som tillämpas på dem. Om majoriteten av denna majoritet så önskar, kan den med stöd av den föreslagna bestämmelsen välja ett samarbetsombud bland sig. Det är tillåtet att välja ett samarbetsombud även då majoriteten hör till ett förbund, men en förtroendeman inte kan väljas på grund av den begränsning (minst fem personer att företräda) som finns i Kyrkans förtroendemannaavtal. Enligt förslaget får ett samarbetsombud väljas för högst två år åt gången. Valet ska göras med ett sådant valförfarande i vilket alla som hör till den nämnda gruppen har möjlighet att delta i.

Det samarbetsombud som avses i momentet jämföras med ett sådant samarbetsombud som avses i 5 § i samarbetslagen, 3 § i lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden och 6 § 3 och 4 mom. i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar. I samma sammanhang ändras hänvisningen till kränkningen av rättigheterna för företrädare för arbetstagare i 47 kap. 4 § i strafflagen att gälla även ett samarbetsombud enligt föreslagna 4 § 2 mom.

Enligt 3 mom. kan ett samarbetsombud väljas för en mandatperiod på två år även då tjänsteinnehavarna eller arbetstagarna i personalgruppen inte valt någon förtroendeman, även om de har rätt att göra det. Även i detta fall har alla tjänsteinnehavare och arbetstagare som hör till denna grupp möjlighet att delta i valet av ett ombud.

I paragrafens 4 mom. finns det bestämmelser om förfarandet då en viss personalgrupp inte alls valt någon egen företrädare. I princip genomförs dialogen och förhandlingarna via företrädarna och företrädaren väljs på ovan redogjorda sätt för ett mandat. Det föreslagna momentet innehåller dock bestämmelser om att en personalgrupp bland sig kan välja en företrädare för ett visst enskilt fall. En sådan företrädare är inte ett i denna paragraf avsett samarbetsombud.

Om ingen företrädare alls väljs, kan arbetsgivaren fullgöra sina dialog- och förhandlingsskyldigheter gemensamt med tjänsteinnehavarna och arbetstagarna. I så fall ska alla som hör till den aktuella personalgruppen ges tillfälle att delta i diskussioner där personalgruppens ståndpunkt fastställs. Med personalgruppens ståndpunkt avses den synpunkt som gruppens majoritet understödjer.

I de situationer som avses i momentet kan personalgruppens ståndpunkt fastställas till exempel i samband med dialogen eller förhandlingen, varvid arbetsgivaren på ett naturligt sätt kan föra samtal med hela personalgruppen. Personalen kan även förfara sinsemellan i sådana grupper som är ändamålsenliga för dem, så som enligt verksamhetsställe. Den föreslagna paragrafen innehåller inte heller något hinder för att det överenskomms att samtalet hålls på en gång till exempel med alla som arbetar på samma verksamhetsställe.

Den föreslagna lagen innehåller inte separata bestämmelser om bildande av organ eller dylika. Det är dock ändamålsenligt att ett organ som beaktar de lokala förhållandena och som består av företrädare för arbetsgivaren och personalen bildas för att fullgöra samarbetskyldigheterna. Följaktligen är det möjligt att inom ramen för lagen flexibelt komma överens om sätten för att genomföra samarbetsverksamheten och ramarna för den. Det centrala med tanke på genomförandet av lagens syfte är att de innehållsmässiga skyldigheterna i fråga om genomförandet av dialogen och omställningsförhandlingarna genomförs i tillräckligt omfattande grad. Nuvarande praxis som överenskommit i kyrkan har ansetts vara fungerande och den anses lämpa sig väl även för genomförandet av de förfaranden som föreskrivs i den föreslagna lagen. Det är väl möjligt att föra dialog och omställningsförhandlingar till exempel i en samarbetskommission av nuvarande form. Sålunda är det inte nödvändigtvis behövligt att göra särskilda ändringar i samarbetsorganisationen på grund av lagens ikraftträdande.

Förslaget möjliggör att samarbetet genomförs på ändamålsenligt sätt även i en kyrklig samfällighet. Det är möjligt att komma överens om sätten att genomföra samarbetsverksamheten och ramarna på det sätt som bäst passar för den kyrkliga samfälligheten och de församlingar som hör till den. Den kyrkliga samfälligheten ansvarar dock i sista hand för att de lagstadgade kraven fullgörs. Den föreslagna lagen har inte någon konsekvens för regleringen kring beslutsfattandet i en kyrklig samfällighet i kyrkolagen.

2 kap. Dialog

5 §. Skyldighet att föra dialog. Att utveckla verksamhetskulturen på en arbetsplats förutsätter nära växelverkan mellan arbetsgivaren och personalen. För att främja växelverkan och förtroendet ska arbetsgivaren enligt 1 mom. föra regelbunden dialog med företrädare för personalen i syfte att utveckla arbetsgivarens verksamhet och arbetsgemenskapen i ärenden som omfattas av lagen.

Dialogen innebär ett tillfälle för företrädaren för personalen att lyfta fram ärenden som är väsentliga för personalen, vilket främjar personalens faktiska möjligheter till inflytande. Arbetsgivaren kan å sin sida få värdefull information om personalens förhållanden och utvecklingsbehov med hjälp av dialogen. I samband med dialogen kan man också behandla

sakhelheter som omfattas av omställningsförhandlingar i ett skede där det ännu inte är aktuellt att inleda omställningsförhandlingar.

Dialogen ska vara regelbunden. Det handlar om en kontinuerlig strävan efter att utveckla arbetsgemenskapens verksamhet. Kravet på regelbundenhet framgår av paragrafen, men även av bestämmelsen i 6 § i lagen, vilken innehåller föreskrifter om det minsta antalet möten. Syftet är att göra dialogen till ett etablerat verksamhetssätt på arbetsplatserna.

Om någon personalgrupp eller personalen överlag inte har valt en företrädare, kan arbetsgivaren genomföra dialogen på det sätt som konstateras i 4 § 4 mom. tillsammans med den berörda personalgruppen eller med personalen.

Begreppet dialog definieras närmare i 2 mom. Med det 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.

Dialogens karaktär varierar i någon mån beroende på den sakhet som behandlas. Bestämmelser om de sakhelheter som ska behandlas finns i 7 §. Dialogen kan å ena sidan bestå av informationsutbyte och å andra sidan av en strävan efter att hitta sätt att utveckla arbetsgivarens och arbetsgemenskapens verksamhet.

Med den föreslagna dialogskyldigheten är det inte möjligt att ingripa i arbetsgivarens rätt att träffa avgöranden som gäller dennes verksamhet. Däremot är målet att skapa ett förfarande där arbetsgivaren och företrädaren för personalen kan ta upp teman som de anser att är behövliga som föremål för dialog. Dialogen kan gälla enstaka och konkreta frågor eller mer allmänna utvecklingstrender. Dessutom kan den gälla åtgärder som arbetsgivaren förbereder. Genom dialogen kan man också utbyta åsikter om de behov som följer av något av arbetsgivarens avgöranden, till exempel utveckling av personalens kunskande. I dialogen kan man också på ett föregripande sätt förbereda sig på kommande förändringar i arbetsgivarens verksamhet och diskutera vad förändringen eventuellt förutsätter av personalen.

I dialog mellan arbetsgivaren och företrädaren för personalen är det möjligt att i ett tidigt skede behandla även sådana utvecklingsgångar som, om de blir verklighet, betyder att omställningsförhandlingar inleds i ett senare skede. I dialogen kan man fundera på lösningar för sådana situationer innan det blir aktuellt att inleda eventuella omställningsförhandlingar. Om det i ett senare skede blir aktuellt att inleda omställningsförhandlingar, ska man förhandla om saken i enlighet med bestämmelserna i 3 kap.

6 §. Genomförande av dialogen. Enligt föreslagna 1 mom. genomförs dialogen vid ett möte mellan arbetsgivaren och företrädaren eller företrädarna för personalen. Det är möjligt att på arbetsplatserna skapa olika ramar för att genomföra dialogen. Det är möjligt att införa bland annat arrangemang som motsvarar den samarbetskommission som överenskommits i det gällande samarbetsavtalet, det vill säga att skapa organ som består av till exempel företrädare för arbetsgivaren och personalen för att fullgöra dialogskyldigheten. Det rekommenderade sättet för att föra dialogen är att välja en sådan representativ samarbetskommission som överenskommits i kyrkans nuvarande samarbetsavtal, så som utretts i motiveringarna till 4 §.

I den föreslagna paragrafen är inte formen för dialogen det centrala, utan innehållet i dialogen och att den genomförs regelbundet. Dessutom är det väsentligt att dialogen omfattar hela personalen, trots att den i regel genomförs representativt.

Arbetsgivaren svarar för de praktiska mötesarrangemangen. När dialogen genomförs kan distansverktyg utnyttjas, så länge som målen för dialogskyldigheten uppnås och en faktisk möjlighet att delta i dialogen ordnas.

I gemenskaper med minst 30 arbetstagare ska möten ordnas minst en gång per kvartal, om inte arbetsgivaren och företrädaren för personalen avtalar om något annat. Möten ska således ordnas minst fyra gånger per år. Bestämmelsen innehåller inte någon ståndpunkt till den närmare tidpunkten för mötet. Bestämmelsens syfte är att säkerställa att dialogen är fortlöpande och regelbunden. Om en arbetsgivare har färre än 30 tjänsteinnehavare och arbetstagare, ska mötet ordnas minst två gånger per år. Även i dessa gemenskaper kan mötet ordnas oftare, även om bestämmelsen inte förpliktar till detta.

Bestämmelsen ändrar inte årscykeln för samarbetet avsevärt i församlingarna. Enligt 14 § 4 mom. i kyrkans nuvarande samarbetsavtal sammanträder samarbetskommissionen så ofta som dess uppgifter enligt detta avtal förutsätter, dock minst en gång per kvartal. Enligt förslaget kan arbetsgivaren och företrädaren för personalen även komma överens om det årliga antalet möten och när de hålls. Med beaktande av den skyldighet som fastställs i 5 § för arbetsgivaren att föra en fortlöpande dialog, kan arbetsgivaren och företrädaren för personalen dock inte komma överens om att inga möten alls hålls. En överenskommelse kan dock ingås särskilt med företrädaren för respektive personalgrupp eller så att flera företrädare för en personalgrupp förbinder sig till samma överenskommelse. Det är även möjligt att komma överens om olika arrangemang med företrädarna för olika personalgrupper, så länge som kravet på jämställdhet i 2 kap. 2 § i arbetsavtalslagen (55/2001) uppfylls. En motsvarande bestämmelse om jämlikt bemötande och diskrimineringsförbudet av tjänsteinnehavare ingår i 18 § i lagen om tjänsteinnehavare i evangelisk-lutherska kyrkan.

Utöver den regelbundna dialogen kan arbetsgivaren och företrädarna för personalen vid behov avtala om att föra dialog när situationen kräver det.

De ärenden som ska behandlas i dialog kan beröra flera personalgrupper. I paragrafen föreskrivs det att dialog i en sådan situation ska föras med alla personalgrupper som berörs av ärendet. Trots att det i lagen tillåts att dialogen genomförs personalgruppsvis, är de ärenden som ska behandlas i allmänhet av sådan karaktär att det är mer praktiskt för arbetsgivaren att kunna behandla dem med företrädarna för alla berörda personalgrupper på en gång.

I paragrafens 2 mom. finns det föreskrifter om en situation där personalen eller en personalgrupp inte har valt någon företrädare. Utgångspunkten enligt lagens 4 § 4 mom. är i en sådan situation att arbetsgivaren fullgör skyldigheterna enligt lagen gemensamt tillsammans med alla tjänsteinnehavare och arbetstagare som hör till denna personalgrupp. Att genomföra skyldigheten till dialog på detta sätt kan dock medföra avsevärda kostnader. Dessutom kan det finnas praktiska svårigheter att fullgöra skyldigheten. Av denna orsak ska arbetsgivaren vid behov kunna avvika från kravet på minimiantalet dialogomgångar i fråga om personal som saknar företrädare och fullgöra sin skyldighet till dialog genom att behandla de ärenden som avses i 7 och 8 § vid en gemensam sammankomst som ordnas minst en gång per år. I en sådan situation är dialogens karaktär annan än i en sådan dialog som förs med företrädare för personalen. Av denna orsak finns det skäl för både arbetsgivaren och personalen att personalen väljer en företrädare.

Att genomföra dialogen under en gemensam sammankomst som ordnas minst en gång per år kan i praktiken innebära att det ordnas ett sådant personalmöte där man behandlar de ärenden som avses i 7 och 8 §. Under personalmötet kan arbetsgivaren och personalen utbyta åsikter i enlighet med lagens syften. Den gemensamma sammankomsten behöver inte genomföras

tillsammans med sammanslutningens hela personal på en gång, utan det är också möjligt att ordna flera gemensamma sammankomster till exempel för varje funktion eller verksamhetsställe eller på något annat ändamålsenligt sätt. Arbetsgivaren ska försöka förlägga dialogen till en sådan tidpunkt att så många som möjligt av de anställda har möjlighet att delta i dialogen.

Till den del som personalen är företrädd ska arbetsgivaren genomföra dialogen tillsammans med företrädarna för personalen i enlighet med vad som föreskrivs i 1 mom. Undantagsmöjligheten gäller endast personal som inte har någon företrädare. Personal som saknar företrädare kan när som helst välja en i 4 § avsedd företrädare och bli delaktiga i fullödiga dialog.

I paragrafens 3 mom. ingår ett kvalitativt krav på dialogen, som gäller båda parterna. Det är fråga om en form av skyldighet att bidra. För det första ska dialogen vara saklig och parterna ska ta hänsyn till varandras intressen, behov och ställning. Dialogen är saklig när man genuint försöker ta tag i de frågor som är föremål för dialog.

För arbetsgivaren innebär bestämmelsen att denne ser till att det finns förutsättningar för dialog, såsom tillräcklig information i rätt tid, att dialogen genomförs på ett genuint sätt samt att initiativ från företrädaren för personalen tas på allvar. Till detta hänför sig att personalens ställning beaktas överlag. För företrädare för personalen innebär bestämmelsen också att man förhåller sig konstruktivt till arbetsgivarens avgöranden som gäller utvecklingen av arbetsgivarens verksamhet samt att man lägger fram initiativ och förslag som är genomförbara med tanke på arbetsgivarens resurser. Bägge parterna ska för egen del bidra till att det syfte som förutsätts i lagen uppnås.

7 §. Ärenden som behandlas i dialogen. I paragrafen uppräknas de sakhelheter som arbetsgivaren och företrädare för personalen ska föra dialog om. Arbetsgivaren och personalen kan dock om de så önskar utsträcka dialogen till gälla även andra ärendehelheter än de som föreskrivits i lagen. Begreppet dialog definieras i 5 § och bestämmelser om kraven på sättet att genomföra dialogen finns i 6 §.

Dialogtemana anges på allmän nivå i paragrafen för att de ska kunna anpassas så bra som möjligt till olika behov på de olika nivåerna i kyrkans förvaltning och kyrkans olika arbetsplatser. Arbetsgivaren och personalen kan inrikta dialogen noggrannare på frågor som är centrala för den egna arbetsplatsen. I sista hand är det arbetsgivaren som beslutar om föremålen för dialogen, eftersom denne ansvarar för att dialogen genomförs. Företrädare för personalen har dock möjlighet att ta upp enstaka frågor till dialog på separata möten. Bestämmelser om rätt för företrädare för personalen att ta initiativ till dialog om någon sakfråga finns i 12 §.

Enligt 1 punkten ska dialog föras om arbetsgivarens utvecklingsutsikter och ekonomiska situation. I praktiken betyder dialog att arbetsgivaren redogör för sin situation för företrädaren för personalen. På samma gång har företrädaren för personalen möjlighet att ställa frågor och göra observationer om arbetsgivarens verksamhet. Dialogen genomförs direkt och muntligt, men arbetsgivaren ska dessutom lämna material, såsom ekonomiska data, som stödjer dialogen.

I punkten specificeras inte desto närmare om vilka frågor dialog uttryckligen ska föras, eftersom arbetsplatsernas behov varierar. Enligt förslaget tillämpas lagen i olika församlingar och kyrkliga samfälligheter av olika storlekar, varför det kan vara ändamålsenligt att genomföra redogörelsen om arbetsgivarens ekonomiska situation och utvecklingsutsikter på olika sätt på olika arbetsplatser. I praktiken ligger tyngdpunkten i dialogen ändå på arbetsgivarens utvecklingsutsikter, utmaningar och möjligheter. Det är möjligt att föra dialog bland annat om

utvecklingsutsikterna för arbetsgivarens förvaltning, ekonomi och verksamhet samt verksamhetsmiljön, sysselsättningen och kostnaderna.

Dialogen om utvecklingsutsikterna och den ekonomiska situationen öppnar en möjlighet att behandla också sådana potentiella utvecklingsgångar där arbetsgivaren i ett senare skede måste inleda omställningsförhandlingar, om dessa blir verklighet. Detta kan vara till exempel minskning av användningen av arbetskraft. Trots att man under dialogen bedömer att en eventuell utvecklingsgång innebär något som omfattas av omställningsförhandlingar, betyder det i sig inte att arbetsgivaren måste inleda omställningsförhandlingar. Bestämmelser om tidpunkten för förhandlingar finns i 16 §.

Syftet med dialogen om utvecklingsutsikterna och den ekonomiska situationen är att öka samförståndet om arbetsgivarens och personalens ställning och förtroendet mellan dem. Detta kan å sin sida förbättra arbetsplatsens avtalskultur och personalens förändringsförmåga när verksamheten utvecklas.

Enligt 2 punkten ska dialog föras om de regler, rutiner och handlingsprinciper som ska tillämpas på arbetsplatsen. Dylika riktlinjer, spelregler och principer torde förekomma på så gott som varje arbetsplats. De kan gälla till exempel arbetstidspraxis, arbetsplatsens ordningsregler, företagshälsovård, semester, anmälan om sjukfrånvaro, möjligheter till distansarbete eller arbetslokaler, såsom öppna kontor.

Syftet med dialogen är inte att ingripa i arbetsgivarens rätt att avgöra dessa frågor, utan att skapa ett forum där arbetsgivaren och företrädaren för personalen kan diskutera de regler, rutiner och handlingsprinciper som tillämpas på arbetsplatsen är uppdaterade eller behöver utvecklas. Utvecklande av arbetsgivarens verksamhet, organisation, arbetsliv och teknik kan leda till att de regler, rutiner och principer som tillämpas på arbetsplatsen inte längre på bästa sätt motsvarar arbetsgivarens och personalens behov. Syftet med dialogen är till denna del att förbättra personalens möjligheter till inflytande och möjligheter att bli hörd i dessa frågor, som är väsentliga för att arbetsgemenskapen ska fungera.

Enligt 3 punkten i paragrafen ska dialog föras om hur arbetskraften används samt personalens sammansättning. Arbetsgivaren ska redogöra för till exempel i vilken utsträckning arbetsgivaren använder viss- eller deltidanställd arbetskraft. Som ett led i sätten att använda arbetskraften ska dialog även föras om anlitandet av utomstående arbetskraft, som inbegriper både hyrd arbetskraft och arbete som utförs på entreprenad. Om församlingen lagt ut till exempel fastighets- eller förplägnadstjänster på entreprenad eller om man överväger att lägga ut sådana på entreprenad, ska arbetsgivaren redogöra för detta i dialogen. Även i begravningsverksamheten används ofta extern arbetskraft. Dialogen ger arbetsgivaren möjlighet att höra personalens åsikter om på vilka olika sätt arbetsgivarens arbetskraftsbehov kan täckas. Frågan kan bli aktuell till exempel när arbetsgivaren överväger olika sätt att täcka ett varierande eller tillfälligt behov av arbetskraft.

Dialogen om personalens sammansättning kan gälla till exempel antalet anställda och hur de fördelas mellan organisationens olika verksamhetsenheter. Dessutom kan dialogen gälla åldersstrukturen och de behov som den föranleder i framtiden.

Dialogens betydelse ökar när det uppstår behov av att ändra sätten att använda arbetskraften eller personalens sammansättning. Å andra sidan kan det förekomma långa perioder i arbetsgivarens verksamhet då situationen förblir oförändrad vad gäller sätten att använda arbetskraften eller personalens sammansättning. I en sådan situation kan dialogen genomföras

genom att kort konstatera sakläget. På grund av dialogens karaktär kan företrädaren för personalen dock alltid komma med påpekanden och närmare frågor i anslutning till ärendet.

Enligt *4 punkten* i paragrafen ska dialog också ordnas om personalens kompetensbehov och kompetensutveckling. När arbetsgivarens verksamhet utvecklas kan det uppstå behov av att utveckla personalens kompetens. Behov kan uppstå på grund av förändringar i till exempel organisationen, arbetsmetoderna, verktygen eller verksamhetsformerna.

Bestämmelsen förutsätter att arbetsgivaren och företrädaren för personalen försöker förutsäga och kartlägga kompetensbehoven, samt bedöma med vilka slags åtgärder det är möjligt att utveckla och upprätthålla kompetensen. Bestämmelsen ålägger ändå inte arbetsgivaren skyldighet att ordna eller skaffa utbildning, utan arbetsgivaren och företrädaren för personalen ska behandla kompetensfrågor regelbundet. Kyrkans personalutbildning är omfattande och välstött, men deltagande i utbildning ska behandlas separat i dialogen på varje arbetsplats.

Om man under dialogen identifierar att kompetensen behöver utvecklas, ligger det i arbetsgivarens intresse att bedöma i vilken mån det är möjligt att genomföra åtgärder som syftar till att utveckla eller upprätthålla kompetensen inom ramen för de tillgängliga resurserna. Det kan till exempel vara fråga om att skaffa eller ordna utbildning eller träning, kompetenskartläggningar eller andra praktiska arrangemang som möjliggör att kompetensen utvecklas och hålls uppdaterad. Det kan också vara fråga om arrangemang som stödjer inlärning i arbetet, arbetsrotation eller frivilliga studier eller studieledighetsarrangemang.

De åtgärder som kan användas för att utveckla och upprätthålla kompetensen på respektive arbetsplats förblir en fråga som ska behandlas på arbetsplatserna. Regleringen står i samklang med den allmänna skyldighet som föreskrivits i 2 kap. 1 § i arbetsavtalslagen. Arbetsgivaren ska se till att arbetstagaren kan klara sitt arbete även när arbetsgivarens verksamhet, det arbete som utförs eller arbetsmetoderna förändras eller utvecklas. Enligt bestämmelsen ska arbetsgivaren dessutom sträva efter att främja tjänsteinnehavarens eller arbetstagarens möjligheter att utvecklas enligt sin förmåga för att avancera i karriären.

Enligt *5 punkten* i paragrafen ska dialog också föras om upprätthållande och främjande av arbetshälsan till den del ärendet inte behandlas med stöd av annan lagstiftning. Enligt Arbetshälsoinstitutet är verksamhet som främjar arbetshälsan genomgående och långsiktig. Den riktar sig till exempel mot personalen, arbetsmiljön, arbetsgemenskapen, arbetsprocesserna eller ledningen. Det är inte möjligt att på ett uttömmande sätt definiera de åtgärder som främjar arbetshälsan genom lag, eftersom arbetsuppgifterna, arbetsgemenskaperna och arbetsplatserna skiljer sig från varandra.

Frågor som gäller personalens arbetshälsa behandlas på arbetsplatserna också med stöd av bestämmelserna i lagen om tillsynen över arbetarskyddet, arbetarskyddslagen och lagen om företagshälsovård. Avsikten är att skyldigheten till dialog som gäller upprätthållande och främjande av arbetshälsan enligt den föreslagna lagen ska komplettera dessa lagar.

Syftet med skyldigheten till dialog som gäller arbetshälsan är att förutsätta att arbetsgivarna och företrädaren för personalen regelbundet utvärderar de faktorer som inverkar på tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas arbetshälsa samt de åtgärder som kan vidtas för att förbättra arbetshälsan. En eventuell skillnad i förhållande till skyldigheterna enligt andra lagar som kan komma i fråga är olika faktorer som påverkar trivseln i arbetet och arbetstillfredsställelsen, såsom arbetsgemenskapens funktionsduglighet, växelverkan inom arbetsgemenskapen, informationsutbytet, ledningen, möjligheterna att avancera i arbetet eller omständigheter som har att göra med möjligheterna att samordna arbete och privatliv. Också

arbetsgivarens linjeavgöranden, såsom organisationsförändringar eller sparåtgärder kan påverka personalens arbetshälsa med avseende på den osäkerhet eller det hot om förlorade arbetsplatser som åtgärderna medför. Beslut om egentliga åtgärder fattas i sista hand av arbetsgivaren.

Avsikten med skyldigheten till dialog för att upprätthålla och främja arbetshälsan är inte att påföra överlappande samarbetskyldigheter för arbetsgivaren. Om arbetsgivaren och företrädaren för personalen konstaterar att sakfrågor som gäller främjande och upprätthållande av arbetshälsan har behandlats på ett heltäckande sätt med stöd av en skyldighet som grundar sig på någon annan lagstiftning, räcker det med ett konstaterande om detta som behandling av ärendet. Bestämmelsens syfte är att ge arbetsgivaren och personalens företrädare en impuls att fundera på och behandla sådana helheter i anknytning till upprätthållande och främjande av tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas arbetshälsa vilka inte nödvändigtvis har behandlats eller täckts tillräckligt i andra sammanhang på arbetsplatsen.

Enligt förslaget används utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen enligt 8 § i den föreslagna lagen som hjälpmedel för dialogen i fråga om 3–5 punkterna och den ersätter utbildningsplanen enligt den nuvarande planen för utveckling av yrkeskompetensen.

Enligt 6 punkten i paragrafen ska dialog föras om de ärenden som nämns i 9 § och som följer av annan lagstiftning. Ett exempel på ett ärende som baserar sig på den övriga lagstiftningen kan vara passerkontroll, kameraövervakning eller annan övervakning av arbetsplatsen vilken baserar sig på tekniska metoder i församlingen. I 16 och 21 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004) finns det föreskrifter om kameraövervakning av arbetstagare. Den dialog som avses i punkten behöver inte föras, om de ärenden enligt 9 § vilka grundar sig på någon annan lag inte är aktuella på arbetsplatsen i fråga.

Vikten och betydelsen av de sakhelheter som uppräknas i paragrafen kan variera på olika arbetsplatser och under olika tider. Av denna orsak behöver dialog inte föras i samma utsträckning eller lika ofta om varje sakhelhet som nämns i paragrafen. Dialog behöver inte heller föras om varje sakhelhet på de möten som hålls varje kvartal eller två gånger per år. Av denna orsak konstateras det i paragrafens inledande stycke att dialogen ska vara regelbunden. Man kan ta hänsyn till om någon dialoghelhet nyligen har behandlats i samband med omställningsförhandlingar. Varje sakhelhet ska dock behandlas med rimliga mellanrum mellan arbetsgivaren och personalen. Ett undantag är ändå de ärenden enligt 6 punkten vilka följer av annan lagstiftning och ska behandlas i dialog. Till övriga delar ska också sakhelheter som är av ringa betydelse för personalen behandlas med 1–1,5 års mellanrum.

Som behandling av ett ärende betraktas också en situation där det konstateras att det inte finns några särskilda anmärkningar som gäller en viss sakhelhet att framställa för behandling. Om arbetsgivaren i strid med personalföreträdarens uppfattning på obefogat sätt anser att någon sakhelhet är av ringa betydelse, tryggas personalens ställning av personalföreträdarens rätt att ta initiativ till dialog enligt 12 §.

De dialogteman som avses i bestämmelsen kan i vissa situationer vara oskiljaktigt knutna till varandra. Om dialogen gäller till exempel församlingens eller en någon annan arbetsgivares utvecklingsutsikter beträffande någon förändring, kan det samtidigt vara behövligt att behandla även personalens kompetensbehov, sätten att använda arbetskraften och arbetshälsan. Sålunda är avsikten inte att dialogtemana alltid ska behandlas som separata helheter, utan den föreslagna regleringen tillåter att temana behandlas på ett så ändamålsenligt sätt som möjligt.

Till den del som personalen saknar företrädare, kan arbetsgivaren fullgöra sin skyldighet till dialog genom att behandla de ärenden som avses i 7 och 8 § under en gemensam sammankomst

som ordnas minst en gång per år. I praktiken betyder detta ett personalmöte, där man går igenom arbetsgivarens utvecklingsutsikter och ekonomiska situation, aktuella frågor om de regler, rutiner och handlingsprinciper som ska tillämpas på arbetsplatsen, sätten att använda arbetskraften, personalens sammansättning, utvecklande av kompetensen, arbetshälsofrågor samt frågor som grundar sig på annan lagstiftning. I många avseenden ligger utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen till grund för dialogen också när den förs tillsammans med personalen gemensamt.

8 §. Utvecklingsplan för arbetsgemenskapen. Som en del av skyldigheten att föra dialog ska arbetsgivaren, i samarbete med företrädaren för personalen, utarbeta en utvecklingsplan för arbetsgemenskapen och administrera planen i syfte att utveckla arbetsgemenskapen systematiskt och långsiktigt. Utvecklingsplanen ersätter den nuvarande utbildningsplanen, som utarbetas med stöd av avtalet om utveckling av yrkeskompetensen hos kyrkans anställda. Skyldigheten att utarbeta en utbildningsplan har gällt församlingar med minst 20 anställda, varför planens tillämpningsområde motsvarar det tidigare tillämpningsområdet.

Enligt föreslagna *1 mom.* ska utvecklingsplanen användas som ett led i den dialog som gäller i 7 § 3–5 punkten avsedda ärenden. Utvecklingsplanen används även i utvecklingen av arbetsgemenskapen, även om den primärt utarbetas för att utveckla kompetensen och främjar arbetshälsan. Planen ska också utnyttjas i dialogen om sätten att använda arbetskraften och personalens sammansättning, eftersom man i samband med den kan ta upp frågor som påverkar planen och som hänför sig till kompetensen och arbetshälsan eller arbetsgemenskapens utveckling i vidare bemärkelse.

I propositionen föreslås det dessutom att när 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. Avsikten är att utreda huruvida uppsägningarna å ena sidan och de eventuella omorganisationerna av verksamheten å andra sidan medför ändringar i arbetsuppgifterna och utbildningsbehoven för de tjänsteinnehavare och arbetstagare som blir kvar i arbetet. Utvecklingsplanen uppdateras i den dialog som förs efter omställningsförhandlingarna, när arbetsgivaren har närmare information om hur många som sägs upp och vilka uppgifter och utbildningsbehov de som blir kvar har. Även i övrigt är syftet att utvecklingsplanens innehåll uppdateras och ändras med tidens gång efter behoven.

I *2 mom.* i paragrafen finns det bestämmelser om de ärenden som ska antecknas i planen. I fråga om innehåll motsvarar den till stor utsträckning 2 § 2 mom. i avtalet om utveckling av yrkeskompetensen, men de ärenden som antecknas i plan har fastställts på en mer allmän nivå och i form av större helheter.

Den föreslagna *1 punkten* motsvarar i huvudsak den gällande 2 § 1 mom. 1 punkten. Enligt förslaget ska planen för det första innehålla en beskrivning av de väsentliga inslagen i nuläget för den sak som ska utvecklas. Den bakomliggande tanken till bestämmelsen är att man på arbetsplatserna först ska analysera nuläget och därigenom försöka identifiera förändringsbehoven eller bestämma målnivån. När planen upprättas kan man diskutera hur frågor som rör kunskandet och arbetshälsan visar sig på arbetsplatsen. Exempelvis när det gäller kunskandet kan man beskriva de flaskhalsar som gäller kunskandet hos personalen med avseende på befintliga eller kommande krav i arbetet. Nuläget kan även speglas mot de sakhelheter som föreskrivs i 4 mom. i paragrafen.

I planen ska man också anteckna sådana förutsägbara utvecklingsgångar och förändringar som kan inverka på personalens kompetensbehov eller arbetshälsa. Avsikten är att arbetsgivaren och

företrädaren för personalen ska bedöma potentiella utvecklingsgångar och deras konsekvenser för personalen. Dessa utvecklingsgångar kommer också fram i den regelbundna dialogen, till exempel som en del av dialogen om arbetsgivarens utvecklingsutsikter och ekonomiska situation. Utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen kan uppdateras till behövliga delar i det sammanhanget eller i en separat dialog.

När nuläget och utvecklingsgångarna för kompetenshelheten fastställts, är det möjligt att fastställa den följande nivå som ska eftersträvas med tanke på arbetsgivarens framtida utmaningar. Enligt 2 punkten i momentet ska man i utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen anteckna åtminstone målen och åtgärderna för att utveckla och upprätthålla personalens kunnande. Detta motsvarar 2 § 2 mom. 3 punkten i det nuvarande avtalet om utveckling av yrkeskompetensen hos kyrkans anställda. Dessutom ska åtgärderna för att främja personalens arbetshälsa antecknas i utvecklingsplanen.

Utvecklande av personalens kunnande ska ses som en omfattande helhet. I praktiken gäller behovet att utveckla personalens kunnande varje arbetsplats, men utvecklingens omfattning och djup kan variera. Med hjälp av utvecklande av kunnandet kan man få kraven i arbetet och personalens förmågor att motsvara varandra. Kompetensen består av potentiella och existerande förmågor hos nuvarande och framtida tjänsteinnehavare och arbetstagare, såväl enskilt som i personalgrupper, och organiseringen av dessa för att genomföra arbetsgivarens grundläggande uppgift. I praktiken sker en stor del av utvecklandet av kunnandet genom inläring i arbetet. De praktiska åtgärderna kan således betyda till exempel sådana förfaranden på arbetsplatsen som stödjer inläring i arbetet (växelverkan, överföring av tyst kunskap). Kunnandet kan dessutom utvecklas genom utbildning, introduktion eller självstudier.

I utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen ska man också anteckna målen och åtgärderna för att främja personalens arbetshälsa. Dessa kan betyda olika saker på olika arbetsplatser och i olika arbetsuppgifter, och därför räknas inga betydelsefulla faktorer för främjande av arbetshälsan upp i paragrafen. Det är emellertid framför allt fråga om sådana mål och åtgärder som kan vara av betydelse för personalens trivsel i arbetet och arbetstillfredsställelse. Sådana kan vara till exempel möjligheter till distansarbete, omständigheter eller arrangemang som stödjer samordning av arbete och privatliv, åtgärder för att utveckla eller göra de processer, rutiner eller andra motsvarande som tillämpas på arbetsplatsen smidigare, omständigheter som förbättrar arbetsgemenskapens funktionsduglighet, växelverkan eller informationsutbyte, ledningsfrågor, möjligheterna att avancera i arbetet eller möjligheten att påverka innehållet i det egna arbetet. I planen kan man också anteckna målen och åtgärderna för att stödja personalens arbetshälsa vid omställningssituationer. I planen kan man också anteckna sådana åtgärder som ska testas.

Enligt 3 punkten i momentet ska man i utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen anteckna ansvarsfördelningen och tidsschemat för genomförandet av varje åtgärd enligt 2 punkten. Med ansvarsfördelning avses en anteckning om vilka aktörer eller personer som ska vara aktiva vid genomförandet av eller förberedelserna för en åtgärd som avses i planen. Även tidsschemat för åtgärderna ska antecknas i planen. Dessutom ska åtgärdernas framsteg följas upp. Av denna orsak ska enligt 4 punkten också uppföljningsförfaranden antecknas i utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen. I praktiken kan uppföljningen genomföras i samband med dialogerna. I planen kan man även anteckna metoden för att följa upp en åtgärd. Exempelvis när det gäller främjande av personalens arbetshälsa kan man anteckna att personalens arbetstillfredsställelse eller trivsel i arbetet följs upp systematiskt med hjälp av olika enkäter.

Enligt 3 mom. i paragrafen ska man i utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen även anteckna principerna för anlitande av utomstående arbetskraft. Med anlitande av utomstående arbetskraft

avses entreprenader och hyrd arbetskraft. I typfallet är det möjligt att en församling eller en kyrklig samfällighet lagt ut värd- eller vaktmästaruppgifter, fastighetsunderhållsuppgifter eller uppgifter i begravningsverksamheten på entreprenad. Avsikten är att arbetsgivaren och företrädaren för personalen under dialogen går igenom för vilka slags arbeten och i vilken utsträckning det finns behov av att anlita utomstående arbetskraft. Dessa principer ska antecknas i utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen. Om arbetsgivaren avviker från principerna, ska utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen uppdateras vid behov.

I 4 mom. i paragrafen finns det föreskrifter om vissa frågor som enligt behov ska uppmärksammas när utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen utarbetas och administreras. Dessa frågor ska bedömas i tillämpliga delar när man bedömer nuläget eller kommande behov beträffande personalens kunnande eller arbetshälsa. Bestämmelsen är en form av checklista över synvinklarna för att sträva efter att granska personalens kunnande och arbetshälsan. Eftersom det i momentet föreslås att en aspekt ska beaktas enligt behov, behöver en sak som konstaterats vara oväsentlig inte behandlas i planen.

Enligt 1 punkten i momentet ska när planen utarbetas uppmärksamhet enligt behov fästas vid hur den tekniska utvecklingen, investeringar och andra förändringar som inträffar i arbetsgivarens verksamhet påverkar arbetsgemenskapen. Det är mycket vanligt att dylika förändringar föranleder kompetensbehov, men de kan också ha betydelse för personalens arbetshälsa.

Enligt 2 punkten i momentet ska när planen utarbetas uppmärksamhet enligt behov fästas vid särskilda behov hos tjänsteinnehavare och arbetstagare i olika livssituationer. Människor i olika faser i livet och yrkeskarriären har olika styrkor och även olika behov av stöd. Till exempel småbarnsföräldrar kan ha särskilda behov i anslutning till samordning av arbets- och familjeliv. Äldre tjänsteinnehavare och arbetstagare kan ha behov som hänför sig till hur de orkar i arbetet eller förlängning av slutändan av yrkeskarriären. Också kompetensbehoven varierar i olika livsskedet.

Enligt bestämmelsen ska uppmärksamhet enligt behov fästas vid behoven av att upprätthålla arbetsförmågan hos tjänsteinnehavare och arbetstagare som hotas av arbetsoförmåga och äldre tjänsteinnehavare och arbetstagare samt arbetsmarknadskompetensen för tjänsteinnehavare och arbetstagare som hotas av arbetslöshet. Bestämmelsen motsvarar innehållet i utbildningsplanen enligt 2 § 2 mom. 4 och 5 punkten i det nuvarande avtalet om utveckling av yrkeskompetensen hos kyrkans anställda. I planen kan man till exempel anteckna åtgärder i enlighet med vilka man vid utvecklingen av kompetensen eller främjandet av personalens arbetshälsa kommer att beakta de framtida sysselsättningsmöjligheterna för arbetstagare som hotas av arbetslöshet och frågor i anslutning till upprätthållande av arbetsförmågan hos äldre tjänsteinnehavare och arbetstagare och tjänsteinnehavare och arbetstagare som hotas av arbetslöshet. I utvecklingsplanen ska man på ett föregripande sätt definiera de omständigheter med vilka omställningsskyddet kan förbättras för tjänsteinnehavare och arbetstagare som sagts upp eller hotas av uppsägning och främja ny sysselsättning för dem redan under uppsägningstiden. Det är viktigt att tydliga principer och åtgärder antecknas i utvecklingsplanen.

Enligt 3 punkten i momentet ska när planen utarbetas uppmärksamhet enligt behov fästas vid ledningen av arbetsgemenskapen. Utvecklande av arbetsgemenskapen förutsätter att företagets ledning förfogar över tillräckliga verktyg.

I 6 a § i jämställdhetslagen finns det föreskrifter om skyldigheten att utarbeta en jämställdhetsplan. I 7 § 2 mom. i diskrimineringslagen finns det dessutom föreskrifter om skyldigheten att utarbeta en likabehandlingsplan. Bägge planeringsskyldigheter gäller

arbetsgivare som regelbundet har minst 30 anställda. I 5 mom. i den föreslagna paragrafen föreskrivs det att jämställdhetsplanen och likabehandlingsplanen kan genomföras som en del av utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen. När det gäller de tillvägagångssätt som ska iakttas när ovanstående planer utarbetas och i fråga om planernas innehåll måste man ändå följa bestämmelserna i de lagar som gäller dem.

9 §. *Behandling av planer, principer och praxis som grundar sig på annan lagstiftning.* I den övriga lagstiftningen finns det bestämmelser som genomförts på olika sätt och som omfattar åtgärder som förutsätter samarbetsförfarande innan arbetsgivaren fattar beslut om dessa. På grund av detta innehåller paragrafen bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att genomföra ett samarbetsförfarande i ärenden som även har en koppling till den övriga lagstiftningen.

Enligt paragrafens 1 punkt ska man i samarbetsförfarandet behandla 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. Bägge planer kan i enlighet med föreslagna 8 § tas upp som en del av utvecklingsplanen.

Enligt 2 punkten i momentet ska man vid samarbetsförhandlingar behandla de arbetsuppgifter som avses i 7 och 8 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet, i vilka en person som söker en tjänst eller ett arbete eller en tjänsteinnehavare eller arbetstagare är skyldig att lämna eller på basis av samtycke kan lämna ett intyg över narkotikatest till arbetsgivaren. Bestämmelserna i 13 och 28 § i lagen om tjänsteinnehavare i evangelisk-lutherska kyrkan gäller uppvisande av ett narkotikatest och de innehåller hänvisningar till den nämnda lagen om integritetsskydd i arbetslivet.

På motsvarande sätt föreskrivs i 3 punkten att man i samarbetsförfarandet i enlighet med den gällande lagen ska behandla kameraövervakning, passerkontroll och annan övervakning med tekniska metoder av tjänsteinnehavarna eller arbetstagarna, införandet av dessa och de metoder som används i dessa. Den tekniska tillsynen omfattar även tillsyn över användningen av e-post och datanät. I fråga om e-post ska man dessutom beakta vad som föreskrivs om hämtning och öppning av e-postmeddelanden som hör till arbetsgivaren i 6 kap. i lagen om integritetsskydd i arbetslivet och om förtrolig korrespondens i avdelning VI i lagen om tjänster inom elektronisk kommunikation (917/2014). Det finns bestämmelser om kameraövervakning som genomförs på arbetsplatsen i 5 kap. i lagen om integritetsskydd i arbetslivet. Samarbetsförfarandet ska genomföras med beaktande av vad som föreskrivs om ärendet i ovan avsedda lag och innan eventuella åtgärder införs.

Enligt 3 punkten omfattar samarbetsförfarandet dessutom principerna för användning av e-post och datanät och behandlingen av uppgifter som gäller en tjänsteinnehavares eller arbetstagares e-post och övriga elektroniska kommunikation. Dessa innebär i första hand principer och praxis för hur datanät och e-post för användas och utnyttjas på arbetsplatsen.

10 §. *Uppgifter som ska lämnas för dialogen.* En fungerande dialog förutsätter att parterna på förhand och i tillräcklig utsträckning kan förbereda sig på de frågor som är föremål för dialog. Flera av de sakligheter som är föremål för dialog är av sådan karaktär att endast arbetsgivaren kan ta fram uppgifter som underlag för dialogen. Av denna orsak föreskrivs det i paragrafen att arbetsgivaren skriftligen ska lämna företrädaren 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.

Vilka uppgifter som behövs för en resultatrik dialog är beroende av den saklighet som behandlas vid den ifrågavarande tidpunkten. Arbetsgivarens informationsskyldighet gäller

sådana uppgifter som kan skaffas, samlas in eller produceras med rimliga åtgärder och som behandlingen av ärendena förutsätter. Insamlingen av uppgifter kan förutsätta till exempel sökningar i personaladministrationens datasystem samt sammanställande av uppgifter som erhållits på detta sätt. Å andra sidan kan en del av de frågor som är föremål för dialog vara av sådan karaktär att det inte går att producera innehållsmaterial som underlag för dialogen. I sådana situationer kan en närmare beskrivning av de frågor som ska behandlas under dialogen räcka som förhandsmaterial. Det är också naturligt att kunskapsbehoven ibland kan preciseras först i samband med den egentliga dialogen, och då lämnas uppgifterna först i samband med en senare dialog.

Karaktären av de uppgifter som lämnas är beroende av föremålet för dialogen, samt på om avsikten är att föra dialog om sakhelheten allmänt eller beträffande någon närmare fråga. Följaktligen är ändamålet med att lämna uppgifter i fråga om dialogen om arbetsgivarens utvecklingsutsikter och ekonomiska situation att företrädaren för personalen får förståelse om arbetsgivarens ekonomiska ställning och utvecklingsutsikter och framför allt om sådana ärenden som kan påverka personalen. De uppgifter som lämnas kan vara bokslutsuppgifter eller annan information, som gäller till exempel församlingens skattinkomstprognoser, medlemsprognoser eller andra utvecklingsutsikter för arbetsgivarens verksamhet. Preciserande uppgifter kan lämnas i samband med dialogen. Arbetsgivaren kan utnyttja utredningar om ärendet, vilka eventuellt gjorts för andra ändamål. Arbetsplatserna skaffar sig sannolikt en egen etablerad praxis för att genomföra skyldigheten att lämna uppgifter om den ekonomiska situationen och utvecklingsutsikterna.

Dialogen om de regler, rutiner och handlingsprinciper som ska tillämpas på arbetsplatsen är i princip knuten till någon form av observerade förändringsbehov. Med tanke på informationsskyldigheten ska en sådan utredning där man beskriver bakgrunden och eventuellt utvecklingsalternativen i anslutning till det ärende som ska behandlas i dialogen betraktas som tillräcklig.

Dialog som gäller sätten att använda arbetskraften och personalens sammansättning förutsätter att båda parterna har en uppfattning om i vilken mån olika sätt att använda arbetskraften förekommer i församlingen eller i en annan arbetsgemenskap samt om hur personalens sammansättning ser ut hos arbetsgivaren. Av denna orsak ska arbetsgivaren lämna uppgifter om dessa saker innan dialogen genomförs. Uppgifterna kan gälla anlitande av viss- eller deltidsanställd arbetskraft, hyrd arbetskraft eller utomstående arbetskraft samt användning av avtal om varierande arbetstid. Uppgifterna ska förmedla en helhetsbild av betydelsen av olika sätt att använda arbetskraften på arbetsplatsen och i allmänhet också grunderna för deras användning. Om dialogen förutsätter det, ska uppgifter också lämnas om till exempel personalens sammansättning, såsom personalens professionella struktur, åldersstruktur eller någon annan motsvarande omständighet.

Dialog som gäller personalens kompetensbehov och utvecklande av kunnandet samt arbetshälsan kan förmodas bli olika på olika arbetsplatser och ändras med tidens gång. Utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen, som föreskrivs i 8 §, utgör en viktig komponent i informationsskyldigheten. Efter att utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen har utarbetats första gången, administreras och utvecklas den i samband med framtida dialoger. Sålunda kan informationsskyldigheten när det gäller frågor om personalens kunnande och arbetshälsan fullgöras genom att lämna utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen och dessutom uppgifter om hur avsikten är att behandla frågor i anslutning till den i dialogen. I praktiken kan det också bli behövt att göra kompetenskartläggningar, så att man kan bedöma vilka åtgärder som behövs och inrikta dem på rätt sätt. Detta kan förutsätta att arbetsgivaren samlar in uppgifter. I detta sammanhang bör man dock beakta vad som föreskrivs i 2 kap. i lagen om integritetsskydd

i arbetslivet om de allmänna förutsättningarna för behandling av personuppgifter, i 2 kap. om rättsgrunden för behandling av personuppgifter i vissa fall i dataskyddslagen (1050/2018) samt kraven i EU:s allmänna dataskyddsförordning (EU) 2016/679.

Enligt lagens 9 § ska också vissa ärenden som följer av annan lagstiftning behandlas i dialogen. De uppgifter som behöver lämnas kan gälla till exempel struktureringen av de frågor som ska behandlas. Det huvudsakliga dialogunderlaget utgörs dock av planen, principen eller rutinen samt av beskrivningen av behovet av att uppdatera den. Dessutom kan en närmare granskning av dessa frågor förutsätta att arbetsgivaren lämnar de tilläggsuppgifter som behövs vid respektive tillfälle.

De uppgifter som behövs för att föra dialogen ska lämnas till företrädaren för personalen senast en vecka innan dialogen genomförs, om inte annat avtalas. Om dialogen ordnas på tisdag, ska uppgifterna lämnas senast föregående veckas tisdag. Tiden för lämnande av uppgifter kan permanent förlängas eller förkortas genom ett avtal mellan arbetsgivaren och företrädaren för personalen. Man kan också avtala om ett enstaka möte eller ett enstaka ärende. Arbetsgivaren och företrädaren för personalen kan således ingå ett engångsavtal om att någon uppgift lämnas först i samband med dialogen. Avtalet är inte formbundet, men det rekommenderas att i synnerhet en permanent ändring av den tidpunkt då uppgifterna lämnas görs skriftligt.

Arbetsgivaren ska i princip lämna de uppgifter som dialogen förutsätter på eget initiativ. Efter att en företrädare för personalen har fått behövliga uppgifter, har denne rätt att ställa preciserande frågor till arbetsgivaren och begära att få även andra uppgifter som är av betydelse för det ärende som ska behandlas.

De tilläggsuppgifter som begärs ska hänföra sig till det ärende som är föremål för dialog. Uppgifterna ska därtill kunna lämnas med rimliga åtgärder i förhållande till omständigheterna. Informationsskyldighet ska föreligga bara om arbetsgivaren innehar och faktiskt kan lämna uppgifterna. I praktiken kan det vara så att arbetsgivaren inte innehar de begärda uppgifterna färdigt, utan för att producera dem förutsätts att deluppgifter insamlas från olika källor, såsom datasystem eller arkiv, eller att deluppgifter måste sammanställas eller analyseras. Eftersom begäran om uppgifter i dessa situationer kan föranleda en betydande arbetsbörda, ska uppgifter lämnas bara om det kan betraktas som rimligt i förhållande till omständigheterna. Då kan man förutom arbetsbördan för arbetsgivaren beakta även betydelsen av det ärende som ska behandlas samt de begärda uppgifternas betydelse för det ärende som ska behandlas.

När arbetsgivaren behandlar en begäran om uppgifter ska denne iaktta lagstiftningen om dataskydd, såsom EU:s allmänna dataskyddsförordning, dataskyddslagen samt lagen om integritetsskydd i arbetslivet. Av dataskyddsbestämmelserna kan således följas att arbetsgivaren inte har rätt att lämna ut en uppgift som företrädaren för personalen begärt. Om arbetsgivaren överväger att lämna ut uppgifter, ska denne dock förfara enligt offentlighetslagen.

Uppgifter behöver inte heller lämnas i situationer som kan jämföras med ovanstående grunder. Det kan vara fråga om till exempel situationer där lämnandet av uppgifter är förenat med av arbetsgivaren oberoende begränsningar, som gör att denne inte har rätt att lämna ut uppgifter. Sådana uppgifter kan innehållas av kyrkliga myndigheter, eftersom de utövar allmän makt och sörjer för att genomföra samhällsreliga uppgifter.

Arbetsgivaren ska inte heller lämna uppgifter om arbetsgivarledningens interna kommunikation eller om planer eller promemorior som är avsedda för ledningen, eftersom sådana uppgifter jämföras med ärenden som omfattas av dataskydd och företagshemlighet och som också kan omfattas av kommunikationshemlighet.

11 §. Uppgifter som ska lämnas regelbundet. I paragrafen finns det föreskrifter om de uppgifter som arbetsgivaren med jämna mellanrum ska lämna till företrädaren för personalen i samband med dialogen eller annars. De uppgifter som avses i paragrafen behövs för att företrädaren för personalen ska kunna bilda sig en allmän uppfattning om arbetsgivarens situation och användning av arbetskraft. En övergripande bild är en förutsättning för att man ska kunna föra en fruktbar dialog på arbetsplatsen. I praktiken torde det vara enklast att lämna merparten av uppgifterna i en utredning, vars uppgifter uppdateras med jämna mellanrum. Om det finns flera företrädare för personalen på arbetsplatsen, ska uppgifterna lämnas till varje företrädare.

Om de uppgifter som avses i paragrafen redan har lämnats med stöd av 10 § för att föra en resultatrik dialog, behöver uppgifterna inte lämnas på nytt med stöd av 11 §. Till denna del kompletterar bestämmelserna varandra. När uppgifterna lämnas som underlag för dialogen, har företrädaren för personalen rätt att ställa preciserande frågor till arbetsgivaren.

I *1 mom.* i paragrafen finns det föreskrifter om de uppgifter som arbetsgivaren ska lämna till företrädaren för personalen två gånger om året. Det är fråga om en minimireglering som gäller lämnande av uppgifter, eftersom det inte är möjligt för arbetsgivaren och företrädaren för personalen att avtala om att lämna de uppgifter som nämns i 1–3 punkten mer sällan än två gånger om året, om inte något annat följer av ett avtal som avses i 32 §. Enligt *1 punkten* i momentet ska arbetsgivaren lämna uppgifter om antalet anställda enligt arbetsområde eller indelat på något annat motsvarande sätt. Med församlingens arbetsområden avses till exempel diakoniarbete, musikarbete, barn- och ungdomsarbete, begravningsverksamheten och förvaltningen. I fråga om kyrkostyrelsen kan uppgifterna lämnas till exempel enligt avdelning och fristående enhet. Uppgifterna gäller det totala antalet anställda inom varje arbetsområde, avdelning eller fristående enhet, oberoende av vilken persongrupp företrädaren för personalen representerar. En indelning som gjorts på något annat sätt i enlighet med paragrafen kan vara till exempel en indelning som gjorts enligt yrkesgrupp.

Enligt *2 punkten* i momentet ska arbetsgivaren lämna uppgifter två gånger om året om antalet tjänsteinnehavare och arbetstagare i anställningsförhållanden på viss tid eller deltid. Enligt förslaget innehåller *3 punkten* i momentet bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att ge företrädaren för personalen en enhetlig utredning om arbetsgivarens ekonomiska situation, vilken redogör för omständigheter som påverkar arbetsgivarens ekonomiska situation, såsom information om inflödet av kyrkoskatt, mottagna understöd och försäljningsintäkter, medlemsutvecklingen samt utvecklingsutsikterna för dessa, såsom medlemsprognoser.

I *2 mom.* i paragrafen finns det föreskrifter om de uppgifter som arbetsgivaren ska lämna till företrädaren för personalen minst en gång om året, om inte något annat avtalas. Enligt *1 punkten* i momentet ska arbetsgivaren årligen lämna uppgifter om de löner som betalats till alla tjänsteinnehavare och arbetstagare som företrädaren för personalen representerar. Information om lönen för en enskild tjänsteinnehavare eller arbetstagare får inte framgå av uppgifterna. På begäran av företrädaren för personalen ska uppgifterna lämnas indelade enligt arbetsområde.

Enligt *2 punkten* i momentet ska arbetsgivaren årligen i fråga om anlitandet av utomstående arbetskraft lämna uppgifter om på vilka arbetsställen och i vilka arbetsuppgifter samt under vilka tidsperioder utomstående arbetskraft har anlitats, om den har omfattats av beställaransvarslagen. Med hjälp av rätten att få uppgifter kan företrädaren för personalen bedöma hur de principer för anlitande av utomstående arbetskraft som antecknats i utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen har genomförts. Enligt 4 § i beställaransvarslagen tillämpas lagen inte, om arbete som utförs av hyrda arbetstagare fortgår högst 10 arbetsdagar utan avbrott, eller om värdet av vederlaget för underleverantörsavtalet utan mervärdesskatt understiger 9 000 euro.

I 6 § i beställaransvarslagen finns det även bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att lämna uppgifter till företrädaren för personalen. Enligt bestämmelsen ska beställaren på begäran informera den förtroendeman som valts på grundval av kollektivavtal eller, om någon sådan inte har valts, det förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen samt arbetarskyddsfullmäktigen om ett i lagen avsett avtal om hyrd arbetskraft eller underleverans. Då informationen lämnas ska orsaken till att hyrt arbete används, volymen på den arbetskraft som anlitas, företagets identifieringsuppgifter, arbetsstället, arbetsuppgifterna, avtalstiden samt det tillämpliga kollektivavtalet eller de centrala anställningsvillkoren klarläggas.

Enligt 3 punkten i det föreslagna momentet ska arbetsgivaren årligen överlämna bokslutet och verksamhetsberättelsen till företrädaren för personalen.

En del av de uppgifter som avses i paragrafen kan ingå i den verksamhetsberättelse som fogats till bokslutet, eftersom det i 6 kap. 6 § i kyrkoordningen (657/2023) föreskrivs att bokslutet ska ge riktiga och tillräckliga uppgifter om verksamheten, räkenskapsperiodens resultat och den ekonomiska ställningen. I verksamhetsberättelsen ska även framläggas en redogörelse för förvaltningen, verksamheten, ekonomin och den interna kontrollen samt för hur målen för verksamheten och ekonomin uppnåtts. Verksamhetsberättelsen ska innehålla uppgifter också om sådana väsentliga omständigheter i anslutning till affärsverkets verksamhet och ekonomi som inte redovisas i resultaträkningen, balansräkningen eller i noterna till bokslutet. Enligt 3 kap. 1 a § 2 mom. i bokföringslagen (1336/1997), som tillämpas på ekonomiförvaltningen hos kyrkans arbetsgivare, ska dessutom nyckeltal för personal fogas till verksamhetsberättelsen när det är nödvändigt för att förstå beskrivningen i verksamhetsberättelsen. Till dessa delar kan arbetsgivaren fullgöra sin informationsskyldighet genom att lämna verksamhetsberättelsen till företrädaren för personalen.

I 3 mom. i paragrafen finns det föreskrifter om en situation där det inträffar väsentliga förändringar i de uppgifter som avses i 1 mom. mellan det regelbundna uppgiftslämnandet. Arbetsgivaren ska underrätta företrädarna för personalen om väsentliga förändringar. I praktiken är det naturligtast att lämna uppgifterna i samband med de regelbundna dialogerna. Då kan man också vid behov också föra dialog om huruvida en förändring föranleder några åtgärder. Skyldigheten att underrätta om förändrade uppgifter gäller inte uppgifter enligt 2 mom.

Paragrafens 4 mom. gäller en situation där ingen företrädare har valts för personalen eller en personalgrupp. Enligt föreslagna 6 § 2 mom. kan arbetsgivaren i en sådan situation fullgöra sin dialog- och förhandlingsskyldighet tillsammans med alla tjänsteinnehavare och arbetstagare som hör till denna personalgrupp. I 4 mom. finns det dock bestämmelser om ett undantag som gäller lämnande av uppgifter i en sådan situation. Arbetsgivaren kan fullgöra sin skyldighet enligt paragrafen genom att lägga fram endast de uppgifter som avses i 1 mom. 3 punkten vid en gemensam sammankomst som ordnas för hela personalen eller personalgruppen.

12 §. Initiativ till dialog. Enligt paragrafens 1 mom. kan initiativ till dialog i ett ärende som avses i 7 § tas av arbetsgivaren eller en företrädare för personalen. Eftersom det är arbetsgivaren som ansvarar för att fullgöra dialogskyldigheten, ska arbetsgivaren vara skyldig att ta initiativ till att föra dialog på det sätt som föreskrivs i 6 §, om företrädaren för personalen inte har tagit initiativet. Genom bestämmelsen stärks dock personalföreträdarens rätt att ta upp ärenden för dialog.

Ett initiativ till dialog kan gälla endast ärenden som hänför sig till en sådan sakhet som föreskrivs i 7 §. Av 5 § 2 mom. följer dessutom att ärendet på något sätt ska hänföra sig till tjänsteinnehavarnas eller arbetstagarnas arbete, arbetsförhållanden eller ställning. Om initiativet

gäller något annat ärende, kan parterna om de så önskar ordna dialog om ärendet, men i så fall tillämpas dock inte den föreslagna lagen på dialogen.

Efter att ett initiativ har tagits, ska arbetsgivaren meddela tidpunkten och platsen för ett möte där avsikten är att behandla det ärende som initiativet gäller. Enligt 2 mom. ska arbetsgivaren ta upp ett initiativ från företrädaren för personalen till behandling på följande kvartalsmöte eller, i fråga om en arbetsgivare som sammanlagt har färre än 30 tjänsteinnehavare och arbetstagare anställda, på följande halvårsmöte, om inte annat avtalas. Om antalet initiativ är stort, kan arbetsgivaren skjuta fram dem så att de behandlas på senare möten. Arbetsgivaren kan också anvisa ett extra möte för dem redan före det första ordinarie mötet.

Avsikten är att dialogen ska vara långsiktig, föregripande och planmässig. Följaktligen kan arbetsgivaren eventuellt genom en överenskommelse med företrädaren eller företrädarna för personalen utarbeta en plan om hur de frågor som avses i 7 § behandlas på de framtida mötena. Då kan det vara ändamålsenligt att överföra behandlingen av initiativet till ett sådant möte där man även annars behandlar ärenden som tangerar initiativet. Arbetsgivaren ska avtala om detta med den företrädare för personalen som tagit initiativet.

Ett initiativ kan gälla ett så pass vidsträckt ärende att det inte är möjligt att behandla initiativet på ett möte. I en sådan situation kan behandlingen av ärendet fortsätta på följande möte eller senare på det sätt som avtalas med företrädaren för personalen. I den föreslagna paragrafen förutsätts således inte att det ärende som avses i initiativet ska kunna behandlas i sin helhet på det första mötet som följer efter att initiativet överlämnats.

Om företrädaren för personalen har tagit initiativet senare än två veckor före mötet, har arbetsgivaren rätt att överföra behandlingen av ärendet till följande möte. Detta är nödvändigt eftersom arbetsgivaren på grund av initiativet i princip kan bli skyldig att i enlighet med 10 § lämna företrädaren för personalen uppgifter en vecka före dialogen. Målet med överföringsmöjligheten är att ge arbetsgivaren tillräckligt med tid att förbereda sig. Om arbetsgivaren utnyttjar överföringsmöjligheten, ska den företrädare för personalen som tagit initiativet underrättas om detta.

Den skyldighet för parterna att bidra vilken föreskrivs i 6 § 3 mom. utsträcker sig även till behandlingen av initiativ. Arbetsgivaren ska försöka ta upp initiativ till dialog sakligt och utan obefogat dröjsmål. För företrädare för personalen innebär skyldigheten att bidra på motsvarande sätt att initiativrätten utövas sakligt.

13 §. Anteckning om dialog. Paragrafen innehåller bestämmelser om protokoll som ska upprättas om dialogen. Enligt paragrafen ska arbetsgivaren på begäran av företrädaren för personalen se till att det upprättas ett protokoll över de ärenden som behandlats i dialog.

Av protokollet ska framgå åtminstone tidpunkten för dialogen, det vill säga mötet mellan arbetsgivarens och företrädaren för personalen, vilka som deltagit i mötet samt det huvudsakliga innehållet i de ärenden som behandlats på mötet. Om man har kommit fram till någon slutsats eller något resultat under mötet, ska också detta antecknas i protokollet. Om avvikande meningar hänför sig till det ärende som behandlats i dialog, ska även detta antecknas.

Begäran om upprättande av protokoll framställs av den eller de berörda företrädare för personalen som utgör part i mötet. Begäran om anteckning om dialogen ska framställas senast när mötet börjar, för att arbetsgivaren ska kunna förbereda sig på att anteckningar ska föras om de ärenden som behandlas på mötet. Begäran kan också framställas så att den berör alla framtida dialogomgångar. Arbetsgivaren kan naturligtvis också på eget initiativ upprätta protokoll över

de ärenden som behandlats i dialog. Det hör till god förvaltningssed att föra protokoll över en dialog. Med protokollet är det även möjligt att styrka att de dialoger som förutsätts i lagen har förts.

Parterna ska granska och underteckna protokollet, om inte något annat avtalats. Parterna kan om de så vill avstå till exempel från att underteckna protokollet, även om de granskar det i övrigt. Trots att flera företrädare för personalen har deltagit i mötet, är det också möjligt att avtala om att bara en av dem granskar och undertecknar protokollet tillsammans med arbetsgivaren. Undertecknandet kan även göras elektroniskt.

14 §. Information. I paragrafen föreskrivs det om på vilket sätt personalen ska informeras om de ärenden som behandlats i dialog samt om de åtgärder som har konstaterats vara motiverade utifrån dialogen. Informationsbehovet har en väsentlig koppling till arten av de ärenden som behandlats vid respektive tillfälle. Ett ärende som är föremål för dialog kan vara av sådan art att det inte nödvändigtvis går eller ens är meningen att fatta enskilda beslut om det under dialogen. Syftet med en dialog om till exempel den ekonomiska situationen är framför allt att arbetsgivaren och företrädarna för personalen får en gemensam bild av arbetsgivarens ekonomiska situation vid tidpunkten i fråga och om hur ekonomin eventuellt kommer att utveckla sig.

När arbetsgivaren och företrädaren för personalen för en dialog om de i 7 § 2 punkten i lagen nämnda regler, rutiner och eller handlingsprinciper som ska tillämpas på arbetsplatsen, kan slutresultatet av dialogen vara att man på arbetsplatsen inför eller uppdaterar praxis och principer som gäller till exempel distansarbete eller anmälan om sjukfrånvaro eller uttag av semester. Det är i allmänhet nödvändigt att informera hela personalen eller åtminstone den del av personalen som berörs av de rutiner, planer eller principer som behandlats i dialog om ärenden som allmänt påverkar rutinerna på arbetsplatsen. Behovet av information och vem som behöver informeras om de ärenden som behandlats i dialog kan således variera beroende på det ärende som är föremål för dialog.

Om man i dialogen uppdaterat utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen enligt 8 § eller behandlat ärenden som baserar sig på den övriga lagstiftningen och som omfattas av en informativ hänvisning i 9 § i lagen, omfattas sådana ärenden som gäller personalens ställning i princip av informationsskyldigheten. Beträffande den senare ärendekategorin kan det också finnas bestämmelser i annan lagstiftning. Avsikten är dock inte att skapa en överlappande informationsskyldighet, utan i en sådan situation anses information som grundar sig på annan lag vara tillräcklig.

När arbetsgivaren bedömer vad som är tillräcklig information om en dialog, ska uppmärksamhet riktas inte bara på ärendets art och omfattning, utan också på betydelsen för det ärende som behandlats i dialog för personalen. I regleringen har det beaktats att dialogen inte alltid utmynnar i ett egentligt beslut eller slutresultat. Om dialogen har genomförts tillsammans med personalen gemensamt, uppstår i allmänhet inget behov av information, om det inte anses att sådana tjänsteinnehavare eller arbetstagare som är förhindrade från att delta i dialogen behöver information.

I paragrafen föreskrivs informationens form inte separat. Arbetsplatserna kan således använda olika informationsmetoder, såsom interna webbsidor, e-post eller arbetsplatsens andra interna meddelandetjänster eller andra motsvarande metoder. Det väsentliga är att personalen faktiskt har tillgång till uppgifterna. Arbetsgivaren kan inte överföra sin informationsskyldighet till en företrädare för personalen.

Arbetsgivaren och företrädare för personalen ska sträva efter att avtala om principerna för informationen. Avtalet kan gälla till exempel formen för informationen eller de grundläggande principerna för de ärenden som man ger information om. Å andra sidan ska det också vara möjligt för arbetsgivaren och företrädaren för personalen att bedöma informationsbehovet i samband med respektive dialog. Bestämmelsens syfte är att säkerställa en miniminivå på informationen, inte att begränsa arbetsgivarens rätt att informera personalen om sådant som arbetsgivaren anser vara behövligt.

3 kap. Omställningsförhandlingar

15 §. *Ärenden som omfattas av skyldigheten att föra omställningsförhandlingar.* I paragrafen fastställs de ärenden som omfattas av omställningsförhandlingarna och om vilka arbetsgivaren ska föra omställningsförhandlingar enligt de procedurbestämmelser som föreskrivits i kapitlet.

Enligt 1 mom. i paragrafen omfattar skyldigheten att föra omställningsförhandlingar 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.

En ändring av ett anställningsvillkor kan gälla en omständighet som inte nämnts i arbetsavtalet, men som tydligt inte är endast en omständighet som gäller arbetsledningen. I så fall är det med tanke på syftet med den föreslagna lagen säkrast att föra omställningsförhandlingar. Bestämmelsen baserar sig på rättspraxis beträffande samarbetslagen för den privata sektorn. Syftet är att förutsättningarna för omställningsförhandlingar tolkas på samma sätt såväl på den privata som på den offentliga sektorn.

Det är fråga om sådana situationer som avses i paragrafens 1 mom. då arbetet minskar, arbetsgivaren vidtar sparåtgärder, det finns behov av att minska användningen av arbetskraft, verksamheten körs ned eller arbetsgivarens verksamhet eller arbetet omorganiseras, till följd av vilka en eller flera tjänsteinnehavare eller arbetstagare sägs upp, permitteras, överförs till anställning på deltid eller då arbetsgivaren ensidigt ändrar uppgifterna i deras tjänst väsentligt eller ändrar ett väsentligt villkor i deras arbetsavtal av en ekonomisk orsak eller produktionsorsak. Grunderna för att minska användningen av arbetskraft i respektive situation fastställs enligt arbetsavtalslagen eller lagen om tjänsteinnehavare i evangelisk-lutherska kyrkan.

Syftet med momentet är att tydligare föra fram förhandlingsskyldigheten för arbetsgivaren. I enlighet med 3 kap. ska omställningsförhandlingar föras om en väsentlig ändring av uppgifterna i tjänsten för en eller flera tjänsteinnehavare, då en sådan övervägs av arbetsgivaren eller görs på initiativ av arbetstagaren eller då ett väsentligt villkor i en arbetstagares arbetsavtal ändras utifrån en ekonomisk eller produktionsmässig grund.

Med väsentlig ändring av uppgifter som hör till tjänsten eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i ett arbetsavtal avses till exempel att ett villkor för ett tjänsteförhållande eller i ett arbetsavtal vilket överenskommit på ett tydligt sätt ändras utifrån en ekonomisk eller produktionsmässig uppsägningsgrund. Även etablerad praxis kan bilda ovan nämnda väsentliga villkor. Kyrkomötets lagutskott ansåg i sitt betänkande 4/2023 att kännetecknen för det i lagen avsedda väsentliga villkoret kan uppfyllas till exempel då en hel arbetsform läggs ner i församlingen eller då uppgifterna planeras utifrån en ny grund i samband med en ändring av församlingsstrukturen så att de motsvarar behoven i den förändrade verksamhetsmiljön.

Det är möjligt att härleda vissa kriterier ur rättspraxis, utifrån vilka tillräcklig etablering kan bedömas. I sista hand måste utvärderingen dock göras från fall till fall och den påverkas av till exempel arbetsvillkorets karaktär, längden i praktiken, bristen på undantag i praxis och eventuella förbehåll för att praxis ska fortsätta. Det finns rättspraxis om när etablerad praxis som länge varit i användning bildat ett väsentligt villkor i ett arbetsavtal (till exempel HD 2021:76). I bedömningen av karaktären på ett arbetsvillkor blir etablerad praxis som gäller ekonomiska förmåner snabbare ett väsentligt villkor än till exempel etablerad praxis som gäller till exempel arbetsuppgifter och arbetstiden.

För tydligheten skall konstateras det separat i 1 mom. i paragrafen att när arbetsgivaren av en ekonomisk eller produktionsrelaterad uppsägningsgrund överväger att ändra uppgifter som hör till en eller flera tjänster väsentligt eller att ändra ett väsentligt villkor i en arbetstagares arbetsavtal, omfattas detta av arbetsgivarens skyldighet att föra omställningsförhandlingar. Skillnaden jämfört med de ärenden som omfattas av den skyldighet till omställningsförhandlingar som regleras i 2 mom. i paragrafen är att arbetsgivaren behöver en ekonomisk eller produktionsrelaterad uppsägningsgrund för att genomföra ändringen. Däremot har arbetsgivaren utifrån arbetsledningsrätten rätt att göra de ändringar som nämns i 2 mom. utan någon produktionsmässig eller ekonomisk uppsägningsgrund.

Enligt paragrafens 2 mom. omfattar omställningsförhandlingarna 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, vilka inverkar på en eller flera tjänsteinnehavares eller arbetstagares ställning och som följer av någon förändring som nämns i 1–5 punkten i momentet. Momentets inledande stycke och de omställningssituationer som räknas upp i 1–5 punkten ska således läsas som en helhet. De förändringar i en arbetsgivares verksamhet som ligger bakom förändringar som väsentligt påverkar personalen motsvarar med vissa tillägg det som föreskrivs i 3 § 2 mom. i kyrkans gällande samarbetsavtal.

För att en ändring ska omfattas av omställningsförhandlingar måste den ändring som arbetsgivaren överväger i en eller flera tjänsteinnehavares eller arbetstagares ställning vara väsentlig. Bedömningen av om en ändring är väsentlig ska göras objektivt från fall till fall ur tjänsteinnehavarens eller arbetstagarens synvinkel. Det är således inte fråga om en tjänsteinnehavares eller arbetstagares subjektiva upplevelse av förändringens väsentlighet. Omställningsförhandlingar behöver inte föras om andra förändringar än sådana som väsentligt påverkar en tjänsteinnehavares och arbetstagares ställning och som omfattas av arbetsgivarens rätt att leda arbetet.

En ändring kan betraktas vara väsentlig, om dess inverkan på en eller flera tjänsteinnehavares eller arbetstagares arbetsuppgifter, arbetsarrangemang eller andra ärenden som avses i det inledande stycket kan betraktas vara åtminstone större än normalt. En ändrings väsentlighet ska bedömas individuellt för den eller de tjänsteinnehavare eller arbetstagare som berörs av den, men ändå på objektiva grunder. Med detta avses att bedöma om den ifrågavarande arbetsgivaren utifrån arbetsledningsrätten ska göra en ändring som är väsentlig med tanke på en genomsnittlig tjänsteinnehavare eller arbetstagare med en motsvarande ställning eller ett vardagligt arbetsledningsförordnande. Denna bedömning påverkas av hurudant arbete ifrågavarande tjänsteinnehavare eller arbetstagare utför och om hans eller hennes uppgiftsbeskrivning omfattar till exempel att arbetsuppgifterna eller arbetsstället ändras kontinuerligt eller om detta är exceptionellt. Även läget för ett nytt arbetsställe och avståndet till det kan påverka om en ändring är väsentlig.

I 1–5 punkten i momentet finns det föreskrifter om de förändringar i arbetsgivarens verksamhet som kan leda till sådana personalkonsekvenser som avses i det inledande stycket. I 1 punkten i momentet nämns att arbetsgivaren eller någon del av den läggs ner, flyttas till en annan ort, fogas till en annan organisation eller att dess verksamhet utvidgas eller inskränks, vilka är förändringar som mycket sannolikt orsakar väsentliga förändringar i personalens ställning.

Om det utifrån en objektiv bedömning i praktiken bedöms att något arbetsledningsförordnade om att ändra till exempel arbetsuppgifterna eller arbetsstället ur tjänsteinnehavarens eller arbetstagarens synvinkel är en väsentlig förändring, ska en omställningsförhandling enligt 15 § 2 mom. föras.

Det vanligaste fallet där den föreslagna bestämmelsen i 2 mom. blir tillämplig utgörs av beredning av en ändring av församlingsindelningen, då beredningen av ändringen inletts och initiativet tagits på församlingsnivå. Med ändring av församlingsindelningen avses bland annat en situation där en församling upphör genom att ansluta sig till en annan församling, flera församlingar upphör genom att de förenas sig till en församling, ett församlingsområde delas mellan två eller flera församlingar så att den församling som delas upphör eller att en del av församlingens område överförs till en annan församling. Vid fusioneringsprojekt ska omställningsförhandlingar föras även med den mottagande församlingens personal, om församlingsfusionen väsentligt påverkar till exempel den mottagande församlingens arbetsarrangemang. I kyrkans centralförvaltning förutsätter omställningsförhandlingarna i fråga om denna punkt till exempel situationer där indelningen i avdelningar eller fristående enheter ändras.

Enligt 2 punkten i momentet kan en förändring som väsentligt påverkar personalens ställning bero på utvecklingsprojekt eller ibruktagande av ny teknik. Förändringen kan följaktligen till exempel vara att ett datasystem eller ett program som allmänt tas i bruk på arbetsplatsen eller som tjänsteinnehavarna och arbetstagarna annars behöver i sitt arbete. Om införande av ny teknik inte föranleder sådana väsentliga förändringar i personalens ställning, till exempel arbetsuppgifterna eller arbetsarrangemangen, vilka avses i momentets inledande stycke, ska omställningsförhandlingar inte föras om införandet av tekniken.

En förändring som väsentligt påverkar en eller flera tjänsteinnehavares eller arbetstagares ställning kan enligt 3 punkten i momentet bero på allmänna förändringar i organiseringen av arbetet eller i arbetsarrangemangen vilka arbetsgivaren överväger. Sådana förändringar är mycket vanliga, och de inbegriper nästan alla slags beslut om organiseringen av arbetet och arbetsarrangemangen vilka omfattas av arbetsgivaren rätt att leda arbetet. Om dylika förändringar i arbetsarrangemangen dock föranleder väsentliga förändringar i till exempel en tjänsteinnehavares eller arbetstagares arbetsuppgifter, omfattas förändringens personalkonsekvenser av omställningsförhandlingar.

Enligt 4 punkten i momentet kan en väsentlig förändring som påverkar personalens ställning bero på att utomstående arbetskraft anlitas eller ändringar görs i fråga om detta. I lagbestämmelsen avses med utomstående arbetskraft både entreprenader och hyrd arbetskraft. Anlitande av utomstående arbetskraft eller förändringar som övervägs i anlitandet ska uttryckligen påverka det arbete som utförs av dem som är anställda hos arbetsgivaren. Omställningsförhandlingar ska inte föras om till exempel sådant arbete som skaffas i form av köpta tjänster och som inte på något sätt hänför sig till det egentliga arbete som utförs inom församlingen eller den kyrkliga samfälligheten.

Enligt 5 punkten i momentet kan en förändring som arbetsgivaren överväger i tjänsteinnehavarnas eller arbetstagarnas ställning också bero på andra förändringar som kan

jämställas med de omständigheter som avses i 1–4 punkten. Ändringen ska vara väsentlig i den mån att den på det sätt som föreskrivits i det inledande stycket i momentet påverkar ställningen för en eller flera tjänsteinnehavare eller arbetstagare. Avsikten är således inte att 1–4 punkterna ska utgöra en uttömmande förteckning.

16 §. *Tidpunkten för omställningsförhandlingar.* I paragrafen föreskrivs det när omställningsförhandlingar ska föras. Enligt paragrafens 1 mom. ska omställningsförhandlingar inledas när arbetsgivaren överväger åtgärder som kan leda till att en eller flera tjänsteinnehavare och arbetstagare sägs upp, permitteras eller överförs till anställning på deltid eller att en uppgift som hör till tjänsten ändras väsentligt eller ett väsentligt villkor i ett arbetsavtal ändras ensidigt av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker. I 8 § i kyrkans gällande samarbetsavtal fastställs vissa utsatta tider som gäller samarbetsförfarandet i situationer med minskning av användningen av arbetskraft, men avtalet innehåller inga föreskrifter om när förfarandet ska inledas.

Uttrycket ”överväger” i den mening som avses i bestämmelsen avser den fas där arbetsgivaren förmår specificera den planerade åtgärden och personalkonsekvenserna i anslutning till den på ett sådant sätt att arbetsgivaren i huvudsak kan utarbeta en sådan förhandlingsframställning som avses i 18 § och förhandla om frågor som gäller ärendet. Förhandlingarna ska föras vid rätt tidpunkt – inte för tidigt och inte för sent. Förhandlingsförfarandet måste avslutas innan arbetsgivaren avgör ärendet.

När arbetsgivaren börjar överväga någon åtgärd har det vanligtvis funnits flera alternativa åtgärder i bakgrunden, som har behandlats i arbetsgivarens ledningsorgan eller av de ledande tjänsteinnehavarna. I praktiken gör arbetsgivaren förhandlingsframställningen utifrån det alternativ som betraktas som det bästa. Det är emellertid bara fråga om en plan. Under omställningsförhandlingarna ska man fortfarande kunna förhandla om olika alternativ till huvudåtgärden eller om frågor som gäller det praktiska genomförandet av åtgärden. Planeringsfasen ska vara sådan att arbetsgivaren vid behov kan ändra planen på grund av omständigheter som framkommit under förhandlingarna.

I nationell rättspraxis har det förekommit en del fall där man har bedömt huruvida arbetsgivaren har fattat beslut om det ärende som varit föremål för förhandlingar redan innan förhandlingarna avslutats eller inte. Om beredningen av åtgärden har framskridit för långt, går det de facto inte längre att påverka arbetsgivarens plan i förhandlingarna.

Enligt förslaget ska arbetsgivaren och företrädaren för personalen utifrån bestämmelserna i 2 kap. i lagen regelbundet föra en dialog om bland annat arbetsgivarens utvecklingsutsikter och ekonomiska situation. Avsikten är att man i en sådan dialog öppet ska kunna fundera på potentiella utvecklingsgångar och preliminärt också fundera på behovet av beslut som påverkar personalen. Dialog om behovet av någon lösning som påverkar personalen är ännu inte ett tecken på att arbetsgivaren ska göra en förhandlingsframställning i ärendet. Det kan handla om en situation, där de faktiska omständigheter som ligger till grund för en åtgärd med personalkonsekvenser, såsom en avsevärt negativ medlemsutveckling som påverkar församlingens ekonomiska ställning, inte ännu blivit verklighet, men anses vara möjlig. Förhandlingar inleds då arbetsgivaren börjar överväga ändringar som gäller personalen. Sakfrågorna kan dock redan före det behandlas i samband med den dialog som avses i 2 kap.

Ibland kan behovet av en åtgärd som arbetsgivaren överväger uppstå plötsligt och det kan vara svårt att hitta andra beaktansvärda alternativ till åtgärden. Förhandlingar ska inledas då arbetsgivaren börjat överväga sådana åtgärder som avses i bestämmelsen. Trots att det inte förefaller finnas några alternativ till den åtgärd som arbetsgivaren planerat, är det ändå viktigt

att föra omställningsförhandlingar. Under förhandlingarna kan man behandla till exempel detaljerna i sättet att genomföra åtgärden eller olika sätt att lindra de negativa konsekvenserna för personalen.

I 2 mom. i paragrafen finns det föreskrifter om den tidpunkt när omställningsförhandlingar ska inledas, om arbetsgivaren överväger en sådan på tjänsteinnehavarnas eller arbetstagarnas ställning inverkan väsentlig förändring i arbetsuppgifterna, arbetsmetoderna, arbetsarrangemangen och arrangemangen beträffande den ordinarie arbetstiden. De grundläggande principerna för tidpunkten när förhandlingarna inleds motsvarar vad som föreslås i 1 mom.

Ibland kan förhållandet mellan ett avgörande som omfattas av arbetsgivarens arbetsledningsrätt och personalkonsekvenserna vara oklart. Man kan till exempel känna till att anskaffningar av informationssystem som arbetsgivaren planerar kommer att ha personalkonsekvenser, utan att den närmare karaktären eller tidtabellen är klar. Förhandlingar förs när eventuella förändringar som berör personalens ställning kan uppskattas och innan beslut fattas om dem.

I anvisningen om beredning av projekt för att ändra församlingsindelningen har det ansetts att samarbetsförfarandet ska inledas i ett tidigt skede av beredningen av projektet, då de i anvisningen nämnda indikatorerna för en församling som går mot en kris uppnått och ett ändringsbehov följaktligen konstaterats (Kyrkostyrelsens anvisning i november 2021: Kriisiytyvän seurakunnan mittarit, s. 13 och 15).

I paragrafens 3 mom. finns det bestämmelser om möjligheten att avgöra ett ärende utan föregående omställningsförhandlingar i vissa undantagssituationer. Möjligheten till undantag gäller en situation där särskilt vägande skäl som skadar arbetsgivarens verksamhet eller ekonomi och som inte har kunnat vara kända på förhand utgör hinder för omställningsförhandlingar. Särskilt vägande skäl kan föreligga bara om omställningsförhandlingar enligt en objektiv bedömning kunde orsaka betydande olägenhet eller skada för arbetsgivarens verksamhet. Arbetsgivarens skyldighet att genomföra omställningsförhandlingar försvinner dock inte helt och hållet på grund av bestämmelsen, utan arbetsgivaren ska när situationen igen tillåter det utan dröjsmål inleda omställningsförhandlingar om de aktuella ärendena, där också grunderna till det avvikande förfarandet ska utredas. Bestämmelsen baserar sig på artikel 6.2 i samarbetsdirektivet.

17 §. Parter i omställningsförhandlingarna. I paragrafen föreskrivs det om parterna i omställningsförhandlingarna. Enligt paragrafens 1 mom. förs omställningsförhandlingarna i princip mellan arbetsgivaren och den företrädare för personalen som företräder de tjänsteinnehavare och arbetstagare som berörs av förhandlingarna. Företrädaren för personalen bestäms i enlighet med 1 kap. 4 § i lagen.

Om en åtgärd som arbetsgivaren överväger berör tjänsteinnehavarna eller arbetstagarna i endast en personalgrupp, kan omställningsförhandlingarna föras endast med företrädaren för den berörda personalgruppen. Om de tjänsteinnehavare eller arbetstagare som hör till en personalgrupp företräds av flera företrädare för personalen, förs omställningsförhandlingar med den företrädare för personalen som företräder de tjänsteinnehavare eller arbetstagare som berörs av de åtgärder som övervägs. Om en åtgärd i en kyrklig samfällighet hänför sig till endast en församling i den kyrkliga samfälligheten, kan företrädarna för dessa tjänsteinnehavare och arbetstagare sålunda fungera som företrädare. Omställningsförhandlingar kan också beröra hela personalen. Då förs förhandlingarna med alla företrädare för personalen.

I praktiken är det möjligt att personalen inte har någon företrädare eller att bara en del av personalen har en företrädare. I en sådan situation förs omställningsförhandlingar tillsammans med de tjänsteinnehavare och arbetstagare som kan beröras av den åtgärd som övervägs.

I paragrafens 2 *mom.* föreskrivs det att om en åtgärd som arbetsgivaren överväger berör endast en enskild eller enskilda tjänsteinnehavare eller arbetstagare, kan omställningsförhandlingarna föras mellan den berörda tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren eller de berörda tjänsteinnehavarna eller arbetstagarna och företrädaren för arbetsgivaren. Då har en tjänsteinnehavare och arbetstagare dock rätt att kräva att det förhandlas om ärendet i närvaro av en företrädare för personalen eller mellan arbetsgivaren och företrädaren för personalen. Bestämmelsen motsvarar kyrkans gällande samarbetsavtal, enligt vilket även en företrädare för personalen på begäran av en tjänsteinnehavare eller arbetstagare kan delta i samarbetsförfarandet i situationer med minskning av användningen av arbetskraft (Kyrkans samarbetsavtal 8 § 3 *mom.*).

Om åtgärden gäller en enskild tjänsteinnehavare eller arbetstagare, kan företrädaren för arbetsgivaren vara även en företrädare för en församling som hör till den kyrkliga samfälligheten, även om samarbetet mellan arbetsgivaren och arbetstagare allmänt hör till den kyrkliga samfällighetens uppgifter med stöd av 3 kap. 15 § i kyrkolagen. Om åtgärden gäller en tjänsteinnehavare eller arbetstagare i en enskild församling i en kyrklig samfällighet, kan företrädaren för arbetsgivaren vid omställningsförhandlingarna även vara en företrädare för en församling som hör till den kyrkliga samfälligheten, vilken i regel är kyrkoherden.

I 57 § i lagen om tjänsteinnehavare i evangelisk-lutherska kyrkan föreskrivs det att tjänsteinnehavarna ska ges tillfälle att bli hörda skriftligen eller muntligen innan arbetsgivaren säger upp eller upplöser ett tjänsteförhållande eller beslutar att tjänsteförhållandet ska förfalla. Ingen sådan skyldighet att höra tjänsteinnehavaren föreligger dock om arbetsgivaren enligt ett tjänstekollektivavtal om samarbete mellan arbetsgivaren och personalen är skyldig att med tjänsteinnehavarna förhandla om grunden för en uppsägning av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker.

Enligt den föreslagna bestämmelsen ska arbetsgivaren i en situation som avses i 2 *mom.* föra förhandlingar med antingen tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren, med tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren i närvaro av en företrädare för personalen eller med företrädaren för personalen.

Paragrafens 3 *mom.* gäller rätten för förvärvaren vid överlåtelse av rörelse eller de församlingar som är föremål för en ändring av församlingsindelningen att delta i omställningsförhandlingar i samband med beredning av överlåtelse av rörelse och en ändring av församlingsindelningen. Förvärvaren kan vara delaktig i arbetsgivarens omställningsförhandlingar, som gäller eventuella konsekvenser av överlåtelsen av rörelse. På motsvarande sätt är en eller flera församlingar som omfattas av en ändring av församlingsindelningen parter i omställningsförhandlingarna. Detta gäller till exempel såväl den överlåtande som den förvärvande församlingen som alla församlingar som läggs ner vid en fusioneringssituation. I övrigt innehåller 4 kap. i förslaget bestämmelser om samarbetsförfarandet i samband med överlåtelse av rörelsen eller ändringar av församlingsindelningen då ändringen inte inletts av arbetsgivaren, utan ändringsinitiativet i enlighet med kyrkolagen tagits av domkapitlet. I så fall görs omställningsförberedelserna ofta även av en utredare som förordnats av domkapitlet.

18 §. Förhandlingsframställning och lämnande av uppgifter. Det föreslås att paragrafen innehåller föreskrifter om förhandlingsframställningen för inledande av omställningsförhandlingar och om de uppgifter som ska lämnas för förhandlingarna.

Omställningsförhandlingsprocessen startar med att arbetsgivaren gör en skriftlig förhandlingsframställning. Förhandlingsframställningen lämnas till den person eller de personer som utgör den andra parten i förhandlingarna. Kravet på skriftlig form uppfylls också av en förhandlingsframställning som överlämnats elektroniskt, om denna form används allmänt hos arbetsgivaren.

Enligt paragrafens *1 mom.* ska av förhandlingsframställningen framgå åtminstone tiden och platsen för inledandet av förhandlingarna samt ett förslag i huvuddrag till de ärenden som ska behandlas vid förhandlingarna. De grundläggande krav på förhandlingsframställningens innehåll som föreskrivs i momentet gäller både omställningsförhandlingar enligt 15 § 1 mom. om minskning av användningen av arbetskraft, en väsentlig ändring av en uppgift som hör till tjänsten och en ensidig ändring av ett väsentligt villkor i ett arbetsavtal och förhandlingar om förändringar med personalkonsekvenser enligt 15 § 2 mom.

Om omställningsförhandlingarna gäller förändringar med personalkonsekvenser enligt 15 § 2 mom., föreskrivs ingen tidsgräns för när förhandlingsframställningen senast ska göras. På samma sätt som i den gällande lagen ska målet ändå vara att förhandlingsframställningen ska göras i så god tid som möjligt med beaktande av inom vilken tid arbetsgivaren har för avsikt att genomföra sitt beslut om förändringen och när personalkonsekvenserna av den blir verklighet. När det gäller tidpunkten för förhandlingsframställningen, ska man också beakta hur många tjänsteinnehavare och arbetstagare som berörs av den förändring som arbetsgivaren överväger.

I paragrafens *2 mom.* finns det bestämmelser om ytterligare förutsättningar för en förhandlingsframställning som gäller förhandlingar om de ärenden som avses i 15 § 1 mom. När omställningsförhandlingarna 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 en eller flera tjänsteinnehavare eller arbetstagare av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, ska förhandlingsframställningen göras senast fem dagar innan omställningsförhandlingarna inleds. Denna utsatta tid motsvarar den utsatta tiden för att ge en anmälan om inledande av samarbetsförfarande i situationer med minskning av användningen av arbetskraft i Kyrkans samarbetsavtal (Kyrkans samarbetsavtal 8 § 2 mom.).

Momentets 1–4 punkt innehåller bestämmelser om de uppgifter som utöver de uppgifter som fastställts i paragrafens 1 mom. ska framgå i en situation med omställningsförhandlingar. Enligt *1 punkten* i momentet ska förhandlingsframställningen för det första redogöra för de åtgärder som arbetsgivaren överväger och grunderna för dem. Med åtgärder avses de personalförändringar som arbetsgivaren överväger. En sådan åtgärd kan exempelvis vara att säga upp en arbetstagare. Med grunderna för åtgärderna avses de orsaker som ligger bakom de åtgärder som arbetsgivaren överväger. En sådan orsak kan vara till exempel en försvagad ekonomisk situation på grund av medlemsutvecklingen.

Enligt *2 punkten* i momentet ska förhandlingsframställningen dessutom innehålla en preliminär uppskattning av antalet tjänsteinnehavare och arbetstagare som berörs av de åtgärder som arbetsgivaren överväger, specificerade enligt personalgrupp och vid behov enligt åtgärd. Om arbetsgivaren med andra ord överväger både uppsägningar och permitteringar, ska man presentera en preliminär uppskattning av de tjänsteinnehavare och arbetstagare som berörs av såväl uppsägningen som permitteringen.

Enligt *3 punkten* i momentet ska förhandlingsframställningen innehålla en utredning om de principer som används för att bestämma vilka tjänsteinnehavare och arbetstagare som berörs av åtgärderna. När man bedömer principerna för bestämmande av vilka tjänsteinnehavare och

arbetstagare som berörs av åtgärderna, ska även diskrimineringsförbuden beaktas. Uppskattningarna av de principer som används för att bestämma vilka tjänsteinnehavare och arbetstagare som berörs av åtgärderna varierar sannolikt också beroende på vilken åtgärd som övervägs.

Enligt 4 punkten i momentet ska av förhandlingsframställningen också framgå en bedömning av den tidpunkt då de åtgärder som övervägs ska genomföras. I punkten avses den tidpunkt då arbetsgivaren bedömer att de åtgärder som omställningsförhandlingarna gäller börjar genomföras i praktiken, till exempel att en eller flera personers tjänste- eller anställningsförhållande sägs upp.

När omställningsförhandlingar gäller minskning av användningen av arbetskraft eller en väsentlig ändring av de uppgifter som hör till tjänsten eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet, är det viktigt att en företrädare för personalen, en tjänsteinnehavare eller en arbetstagare som deltar i förhandlingarna har tillgång till de uppgifter som framgår av förhandlingsframställningen i god tid före förhandlingarna, så att de har möjlighet att förbereda sig för förhandlingarna.

Av denna orsak ska förhandlingsframställningen och de uppgifter som framgår av den i regel lämnas till förhandlingsparten senast fem dagar innan förhandlingarna inleds. För att förhandlingarna ska kunna starta i tillräckligt god tid, kan man dock i vissa situationer förutsätta att arbetsgivaren gör en förhandlingsframställning, trots att någon av de uppgifter som avses i 2 mom. fortfarande saknas. Av denna orsak föreskrivs det i 3 mom. i paragrafen att om någon sådan uppgift inte kan lämnas vid den tidpunkt då förhandlingsframställningen görs, ska uppgifterna lämnas senast när omställningsförhandlingarna inleds. Om en uppgift som saknas ändå är väsentlig för ett ärende som förhandlas på det första mötet, ska behandlingen av ärendet på begäran av den berörda personen flyttas till en senare tidpunkt. Syftet med det sistnämnda konstaterandet är att garantera tillräcklig förberedelse för en tjänsteinnehavare eller arbetstagare eller företrädare för personalen som är part i förhandlingarna.

Det bör påpekas att ett krav från en företrädare för personalen, en tjänsteinnehavare eller en arbetstagare på att behandlingen av ett ärende ska flyttas fram för att man ska få en uppgift som saknas inte innebär att tidpunkten för när omställningsförhandlingarna inleds måste flyttas. Omställningsförhandlingarna kan inledas med de uppgifter som är tillgängliga. Behandlingen av den sakhet till vilka de bristfälliga uppgifterna hänför sig flyttas till följande möte. En brist i förhandlingsframställningen får ändå inte vara så betydande att parterna utifrån förhandlingsframställningen inte får en gemensam uppfattning om de frågor som är föremål för förhandlingen.

Enligt 4 mom. i paragrafen ska arbetsgivaren lämna in en förhandlingsframställning som 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 en tjänsteinnehavare eller arbetstagare även till Arbetskraftsmyndigheten senast när omställningsförhandlingarna inleds. Syftet med bestämmelsen är att Arbetskraftsmyndigheten ska få kännedom om eventuella framtida åtgärder för att minska användningen av arbetskraft eller annars säga upp tjänsteinnehavare eller arbetstagare. Bestämmelser om arbetsgivarens och Arbetskraftsmyndighetens samarbete för att göra upp en handlingsplan finns i 20 § och i 12 kap. 140 § i lagen om ordnande av Arbetskraftsservice.

Det föreslås att paragrafens 5 mom. innehåller bestämmelser om arbetsgivarens informationsskyldighet beträffande omställningsförhandlingar enligt 15 § 2 mom. Arbetsgivaren ska innan samarbetsförhandlingarna inleds lämna de berörda arbetstagarna eller

personalgruppernas företrädare de uppgifter som behövs för behandlingen av ett ärende. Bestämmelsen motsvarar 4 § 4 mom. i den gällande samarbetslagen. Det är viktigt att uppgifterna ges på så sätt att de berörda personerna har möjlighet att i tillräcklig mån sätta sig in i och förbereda sig på förhandlingarna.

19 §. Omställningsförhandlingarnas innehåll. Det föreslås att paragrafen innehåller bestämmelser om minimikraven på innehållet i omställningsförhandlingarna. Enligt 1 mom. i paragrafen ska åtminstone grunderna för, verkningarna av och alternativen för åtgärder som berör personalen behandlas vid omställningsförhandlingar. Förteckningen är inte uttömmande, utan vid behov kan även andra sakfrågor som framträder och som är väsentliga med tanke på det ärende som ska behandlas tas upp vid förhandlingarna. Momentet gäller alla ärenden som omfattas av omställningsförhandlingarna enligt 15 §.

Betydelsen och räckvidden av de åtgärder som är föremål för omställningsförhandlingar kan variera stort. Trots att omställningsförhandlingarnas innehåll definieras på samma sätt i momentet oberoende av åtgärdens karaktär, varierar behandlingens karaktär och grundlighet beroende på åtgärdens betydelse och ärendets räckvidd. I praktiken framgår detta bland annat på så sätt att det för vissa ärenden är tillräckligt med ett enstaka möte, medan behandlingen av andra ärenden kan kräva många möten under flera veckor.

Vid förhandlingarna ska man för det första behandla grunderna för åtgärderna, varvid arbetsgivaren har till uppgift att redogöra för de orsaker och behov som ligger till grund för de åtgärder som arbetsgivaren överväger. I praktiken är det fråga om att arbetsgivaren först förklarar varför den åtgärd som övervägs behöver vidtas. Dessutom ska arbetsgivaren redogöra för det närmare innehållet i de föreslagna åtgärderna. Genom att behandla grunderna för åtgärderna strävar förhandlingsparterna efter samförstånd om de bakomliggande orsakerna samt om ändringarnas innehåll och räckvidd.

Vid omställningsförhandlingarna ska även åtgärdernas konsekvenser behandlas. Arbetsgivaren ska redan i förhandlingsframställningen ha beskrivit sin uppfattning om de centrala verkningarna av förändringen, det vill säga om de åtgärder som övervägs och som förhandlingen gäller. Vid förhandlingarna kan man förhandla om denna åtgärds innehåll och räckvidd, till exempel storleken på åtgärdens målgrupp. Vid förhandlingarna bör man också gå igenom hur en planerad åtgärd riktar sig mot olika verksamhetsställen och personalgrupper. Om arbetsgivaren har föreslagit att användningen av arbetskraft ska minska, kan man vid förhandlingarna behandla till exempel frågan om arbetsgivarens uppskattning av minskningsbehovet, sådan den beskrivs i förhandlingsframställningen, är korrekt.

I en omställningssituation kan personalen beröras av ett brett spektrum av andra verkningar än de personalkonsekvenser som förhandlingarna egentligen gäller. Genomförandet av en åtgärd som omfattas av förhandlingarna kan dessutom ha verkningar för arbetsarrangemangen eller utvecklandet av kunskaper för dem som blir kvar i arbetet. Avsikten är att man vid förhandlingarna ska kunna identifiera alla de väsentligaste personalkonsekvenserna som man behöver förbereda sig för på arbetsplatsen till följd av ändringarna. Därefter är det möjligt att vid förhandlingarna diskutera vilka slags åtgärder de identifierade verkningarna föranleder. Vid omställningsförhandlingarna kan man också identifiera behov av att uppdatera utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen, vilket görs vid den dialog som ordnas efter förhandlingarna.

Dessutom ska alternativen behandlas vid omställningsförhandlingarna. Med en åtgärd som föreslås i arbetsgivarens förhandlingsframställning eftersträvas något mål. I vissa situationer kan samma mål uppnås med olika alternativ. Såsom konstateras i motiveringen till 17 § har

frågor om de åtgärder som ett visst sakläge föranleder i allmänhet diskuterats i arbetsgivarens ledningsorgan innan förhandlingarna inleds. Om även andra beaktansvärda alternativ har lagts fram i det skedet, ska arbetsgivaren redogöra för dem även under förhandlingarna.

Behandlingen av alternativ behöver inte gälla enbart den åtgärd som är föremål för förhandlingar. Parterna i förhandlingarna kan också ta upp olika alternativa sätt att avhjälpa negativa följder av de åtgärder som arbetsgivaren överväger. Dessutom bör man beakta vad som föreskrivs i 21 § om förslag och alternativa lösningar som framförs under förhandlingarna.

Avsikten är att föra omställningsförhandlingar muntligt och omedelbart. Till följd av ärendets art framhävs arbetsgivarens roll framför allt när det gäller att förklara grunderna för åtgärderna. De parter som deltar i förhandlingen kan dock genom att diskutera och ställa preciserande frågor uppnå en gemensam uppfattning om åtgärdernas bakgrund. Under behandlingen av konsekvenserna och alternativen kan de parter som deltar i förhandlingen på samma sätt framföra synpunkter och förslag.

I 2 *mom.* i paragrafen föreskrivs det närmare om omställningsförhandlingarnas innehåll när förhandlingarna gäller uppsägning, permittering eller överföring till anställning på deltid av eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet för en eller flera tjänsteinnehavare och arbetstagare. I sig kan de omständigheter som föreskrivits i momentet ingå i omställningsförhandlingarna redan utifrån 1 *mom.*, men man vill säkerställa detta.

Enligt 1 *punkten* i momentet ska vid omställningsförhandlingar behandlas 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. De alternativ som behandlas vid omställningsförhandlingarna för att begränsa den krets av personer som berörs av uppsägningar, permitteringar eller överföringar till anställning på deltid kan gälla till exempel utbildnings- och omplaceringsarrangemang, arbetstidsarrangemang eller olika frivilliga arrangemang, såsom studieledighet eller pensionslösningar. Lindrande av följderna för tjänsteinnehavarna eller arbetstagarna hänvisar exempelvis till införande av sociala åtgärder, såsom omställningsskydd. Om den åtgärd som arbetsgivaren överväger innebär en väsentlig ändring av uppgifter som hör till tjänsten eller en ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet för en eller flera personer av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, ska man även i dessa fall vid omställningsförhandlingarna behandla alternativen för att begränsa den krets av personer som berörs av åtgärden samt för att lindra de negativa följderna av den.

Enligt 2 *punkten* i momentet ska vid omställningsförhandlingar också behandlas i 21 § avsedda förslag och alternativa lösningar som lagts fram av en företrädare för personalen eller en arbetstagare.

Paragrafens 3 *mom.* innehåller bestämmelser om skyldigheten att bidra till omställningsförhandlingar. Omställningsförhandlingar ska föras i en anda av samarbete och i syfte att uppnå enighet. Parterna ska agera konstruktivt och sträva efter att bidra till att förhandlingarna framskrider och målen för dem uppnås. Vid omställningsförhandlingar är det viktigt att parterna i förhandlingarna, trots att det kan handla om svåra sakhellheter, strävar efter en konstruktiv dialog där de beaktar varandras åsikter och således efter ett gemensamt slutresultat som på bästa möjliga sätt beaktar vardera partens intressen i det ärende som förhandlingarna gäller. Vardera parten ska därför för egen del sträva efter att uppnå ett gemensamt slutresultat. Kraven på att föra förhandlingar konstruktivt och att parterna aktivt bidrar till att förhandlingarna framskrider ska tolkas enhetligt med 20 § 3 *mom.* i samarbetslagen för den privata sektorn.

20 §. Handlingsplan och handlingsprinciper. På samma sätt som i kyrkans gällande samarbetsavtal innehåller paragrafen föreskrifter om en skyldighet för arbetsgivaren att göra upp en handlingsplan eller handlingsprinciper när arbetsgivaren överväger att säga upp tjänsteinnehavare eller arbetstagare av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker. Paragrafen motsvarar delvis 10 § i samarbetsavtalet, men målet med och innehållet i handlingsplanen samt sättet att behandla planen förtydligas.

Paragrafens 1–3 mom. gäller den handlingsplan som ska göras upp på grund av omställningsförhandlingar som gäller uppsägning av minst tio tjänsteinnehavare och arbetstagare. I paragrafens 1 mom. föreskrivs det att efter att ha lämnat en förhandlingsframställning om sin plan att säga upp minst tio tjänsteinnehavare eller arbetstagare av produktionsorsaker eller av ekonomiska orsaker, ska arbetsgivaren när omställningsförhandlingarna inleds lämna ett förslag till en handlingsplan för systematiskt genomförande av omställningsförhandlingarna samt för att lindra följderna av eventuella uppsägningar. Handlingsplanen ska lämnas till den som vid respektive tillfälle är andra part i förhandlingarna.

Målet med handlingsplanen är för det första att fungera som en plan för förhandlingsprocessens förlopp, varvid den strukturerar förhandlingsförloppet och det praktiska genomförandet av det. För det andra ska det i handlingsplanen redogöras för de åtgärder som syftar till att lindra de negativa följderna av uppsägningar. Handlingsplanen ska behandlas som en del av omställningsförhandlingarna.

I 2 mom. i paragrafen finns det föreskrifter om de ärenden som ska ingå i handlingsplanen. Enligt 1 punkten i momentet ska av handlingsplanen för det första framgå den planerade tidtabellen för omställningsförhandlingarna. Handlingsplanen ska således redogöra för ett preliminärt förslag till de datum som reserverats för förhandlingarna samt för de ärenden som preliminärt ska behandlas under respektive förhandlingsomgång. Planeringen av förhandlingen hjälper vardera parten när de förbereder sig för förhandlingarna.

Enligt 2 punkten i momentet ska av handlingsplanen också framgå de förfaringsätt som ska iakttas vid förhandlingarna. Det kan vara fråga om olika frågor som gäller förhandlingsarrangemangen, till exempel i vilken sammansättning eller i vilka sammansättningar förhandlingarna förs, sättet eller tidpunkten för utdelning av material som ska delas ut inför förhandlingarna, protokollföring över förhandlingarna, de experter som ska anlitas vid förhandlingarna eller andra motsvarande frågor.

Momentets 3 punkt gäller den del av handlingsplanen vars syfte är att sträva efter att lindra de negativa följderna för dem som sägs upp. Enligt punkten ska av handlingsplanen framgå de principer i enlighet med vilka användningen av offentlig Arbetskraftsservice samt jobbsökning och utbildning främjas under och efter uppsägningstiden. När denna del av handlingsplanen görs upp ska uppmärksamhet fästas vid samarbetet enligt nedan föreslagna 3 mom. mellan arbetsgivaren och Arbetskraftsmyndigheten.

Med de principer i handlingsplanen i enlighet med vilka användningen av offentlig Arbetskraftsservice samt jobbsökning och utbildning främjas under uppsägningstiden avses i princip användningen av sysselsättningsledning enligt 50 § i lagen om tjänsteinnehavare i evangelisk-lutherska kyrkan och 7 kap. 12 § i Arbetsavtalslagen. Som åtgärder efter uppsägningstiden kan i handlingsplanen också tas in principer för träning eller utbildning enligt 51 § i lagen om tjänsteinnehavare i evangelisk-lutherska kyrkan och 7 kap. 13 § i Arbetsavtalslagen som erbjuds tjänsteinnehavare arbetstagare som ska sägas upp, om bestämmelsen i fråga är tillämplig med avseende på längden för anställningsförhållandet för de

tjänsteinnehavare och arbetstagare som sägs upp. I handlingsplanen är det även möjligt att inkludera andra åtgärder som arbetsgivaren föreslagit eller som arbetsgivaren och Arbetskraftsmyndigheten utrett tillsammans i enlighet med 3 mom.

Avsikten är att handlingsplanen ska vara ett flexibelt instrument som uppdateras när förhandlingarna framskrider. Av denna orsak konstateras det i momentets inledande stycke uttryckligen att handlingsplanen vid behov kompletteras under omställningsförhandlingarna. Trots att arbetsgivaren med andra ord ska lägga fram ett förslag till handlingsplan i det skede då förhandlingarna inleds, är handlingsplanen inte nödvändigtvis en färdig helhet ännu i det skedet.

I 3 mom. i paragrafen finns det föreskrifter om arbetsgivarens och Arbetskraftsmyndighetens samarbete när handlingsplanen utarbetas. Vid beredningen av handlingsplanen ska arbetsgivaren i ett så tidigt skede som möjligt tillsammans med Arbetskraftsmyndigheten utreda den i lagen om ordnande av Arbetskraftsservice avsedda offentliga Arbetskraftsservice med hjälp av vilken sysselsättningen för de tjänsteinnehavare och arbetstagare som sägs upp stöds. Det handlar om samarbete mellan arbetsgivaren och Arbetskraftsmyndigheten för att genomföra omställningsskyddet. Utöver de ärenden som avses ovan i 2 mom. 3 punkten kan arbetsgivaren och Arbetskraftsmyndigheten avtala om till exempel gemensamma omställningsskyddsmöten för personalen, i enlighet med vilka Arbetskraftsmyndigheten kan ta upp praxis för att söka till Arbetskraftsservice samt serviceutbudet i anslutning till jobbsökning och utbildning.

Paragrafens 4 mom. gäller de handlingsprinciper som görs upp för omställningsförhandlingar som berör färre än tio tjänsteinnehavare och arbetstagare. Bestämmelsen motsvarar i fråga om innehåll 10 § 3 mom. i det gällande samarbetsavtalet. Om arbetsgivaren överväger att säga upp färre än tio tjänsteinnehavare och arbetstagare, ska arbetsgivaren när omställningsförhandlingarna inleds föreslå handlingsprinciper för hur en eller flera tjänsteinnehavare och arbetstagare som kommer att sägas upp under uppsägningstiden stöds i att på eget initiativ söka sig till annat arbete eller utbildning samt för att delta i sysselsättningsfrämjande service enligt lagen om ordnande av Arbetskraftsservice. Till skillnad från handlingsplanen ska handlingsprinciperna således inte innehålla någon planering av omställningsförhandlingarnas gång, eftersom en förhandlingsprocess som berör färre än tio personer ofta är kortare och mer inskränkt. När det gäller handlingsprinciperna är det väsentligt att arbetsgivaren utreder hur arbetstagare som eventuellt kommer att sägas upp kan stödjas under uppsägningstiden i att på eget initiativ söka sig till annat arbete eller utbildning eller i att delta i offentlig Arbetskraftsservice till exempel under sysselsättningsledigheten.

21 §. Förslag och alternativa lösningar som presenteras under förhandlingarna. Enligt 1 mom. i paragrafen har en företrädare för personalen eller en arbetstagare som deltar i förhandlingarna rätt att skriftligt framföra förslag och alternativa lösningar för behandling under omställningsförhandlingarna. Paragrafens syfte är att stärka tillgodoseendet av personalens möjligheter till inflytande och framhäva omställningsförhandlingarnas karaktär av växelverkan.

Kyrkans nuvarande samarbetsavtal innehåller inte någon föreskrift om rätten för en företrädare för personalen, en tjänsteinnehavare eller en arbetstagare att lägga fram skriftliga förslag eller alternativa lösningar för att behandlas vid samarbetsförfarandet i situationer med minskning av användningen av Arbetskraft. Syftet med samarbetsförfarandet i situationer med minskning av användningen av Arbetskraft är dock genuina förhandlingar om åtgärder, varför förslag av företrädarna för personalen i avtalets anda tagits upp för behandling, trots avsaknaden av en föreskrift. Utöver rätten att göra förslag är även regleringen kring förfaringssätten för förslag i anknytning till omställningsförhandlingarna följaktligen en nyhet jämfört med Kyrkans samarbetsavtal.

Bestämmelsen har en koppling till ovan refererade 19 §, där det finns föreskrifter om omställningsförhandlingarnas innehåll och parternas skyldighet att bidra. Enligt bestämmelsen ska man vid omställningsförhandlingar behandla förslag och alternativa lösningar som lagts fram av företrädare för personalen, tjänsteinnehavare och arbetstagare som deltar i förhandlingarna. Enligt bestämmelsen ska dessutom bägge parterna agera konstruktivt under förhandlingarna samt sträva efter att bidra till att förhandlingarna framskrider och målet för dem nås. Arbetsgivaren och andra företrädare för personalen som eventuellt deltar i samma förhandling ska således förhålla sig sakligt och konstruktivt till de förslag som lagts fram. Arbetsgivaren ska främja behandlingen av förslagen i behövlig utsträckning till exempel genom att ta fram information före behandlingen av ärendet. Skyldigheten att bidra innebär på motsvarande sätt att förslag och alternativa lösningsmodeller som företrädaren för personalen, en tjänsteinnehavare eller en arbetstagare lägger fram ska vara sakliga och lämpa sig för situationen.

Det föreskrivs inte närmare om innehållet i de förslag eller alternativa lösningar som företrädaren för personalen, tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren lägger fram. De ska emellertid hänföra sig till de ärenden som förhandlingen gäller. Det kan till exempel handla om att en företrädare för personalen, en tjänsteinnehavare eller en arbetstagare lägger fram ett alternativ till en åtgärd som arbetsgivaren föreslagit i förhandlingsframställan. Dessutom kan personalen föreslå till exempel tilläggsåtgärder i samband med en åtgärd som arbetsgivaren överväger, vilka lindrar de negativa följderna för personalen. De förslag och alternativa lösningar som avses i paragrafen gäller framför allt innehållsfrågor. Förslag som gäller förhandlingsförfarandet omfattas således inte av paragrafen.

Den rätt att framföra förslag och alternativa lösningar som avses i lagbestämmelsen gäller bara sådana företrädare för personalen, tjänsteinnehavare eller arbetstagare som deltar i förhandlingarna. Detta hindrar ändå inte att också andra, till exempel tjänsteinnehavare och arbetstagare som inte deltar i förhandlingarna, framför förslag eller alternativa lösningar. Den föreslagna paragrafen gäller ändå inte sådana förslag som framförs utanför förhandlingarna, och de är inte förenade med de rättsverkningar som avses i paragrafen.

För att det ska vara fråga om ett sådant förslag eller en sådan alternativ lösning som avses i paragrafen, ska företrädaren för personalen, tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren lägga fram förslaget eller lösningen i skriftlig form. I praktiken är det fråga om mer betydande specialfrågor, som den företrädare för personalen, tjänsteinnehavare eller arbetstagare som deltar i förhandlingarna vill behandla under förhandlingarna och som förutsätter att arbetsgivaren har tid att förbereda sig. Bestämmelsen inverkar inte på förhandlingarnas primära karaktär, som innebär att parterna under förhandlingarnas gång kan framföra muntliga och direkta förslag eller alternativa lösningsmodeller beträffande någon sakfråga.

Förslaget eller den alternativa lösningen ska läggas fram i god tid före det möte där man önskar att saken ska behandlas. Bestämmelsens syfte är att ge arbetsgivaren tillräcklig tid för att förbereda sig på och sätta sig in i förslaget. Bestämmelsen innehåller inte någon exakt tidsgräns, eftersom vad som är tillräcklig förberedelse tid beror på förslagets karaktär, till exempel hur mycket utredningar som behövs för att bedöma förslaget. Dessutom kan man beakta huruvida förslaget framförts vid rätt tidpunkt under förhandlingsförfarandet, eftersom parterna enligt den skyldighet att bidra som föreskrivs i 19 § 3 mom. ska sträva efter att bidra till att förhandlingarna framskrider. Uttrycket ”i god tid” är avsett att tolkas enhetligt med motsvarande uttryck i artikel 21 i Europeiska sociala stadgan, artikel 13.1 a om avslutande av ett anställningsförhållande av arbetsgivaren i ILO:s konvention, 11 § 2 mom. i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar, 11 § 2 mom. i lagen om samarbete mellan arbetsgivaren och personalen i kommuner och välfärdsområden samt i 28 § i samarbetslagen.

I princip ska förslag och alternativa lösningar framföras med iakttagande av den handlingsplan som avses i 20 § på ett sådant möte där det är lämpligt att behandla förslaget. Det är inte nödvändigtvis möjligt att väldigt exakt förutse förhandlingarnas gång i förväg, och därför måste bedömningen av om förslaget framförts vid rätt tidpunkt vara i någon mån flexibel. Vid behov kan handlingsplanen också kompletteras under förhandlingarna. Man kan bli tvungen att bedöma om förslagen framförts vid rätt tidpunkt till exempel i en situation där ett nytt förslag framförs precis innan förhandlingarna avslutas, trots att sakfrågan med stöd av handlingsplanen skulle ha kunnat behandlas i ett tidigare skede. Framförande av ett nytt förslag förutsätter således i princip inte att nya möten ordnas utanför den förhandlingstid som avses i handlingsplanen, förutsatt att förslaget hade kunnat framföras i ett tidigare skede av förhandlingarna.

I paragrafens 2 *mom.* föreskrivs det att om arbetsgivaren anser att förslagen från företrädaren för personalen, tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren inte är ändamålsenliga eller möjliga att genomföra, ska arbetsgivaren under förhandlingarna i behövlig omfattning skriftligt redogöra för de orsaker som ligger bakom denna ståndpunkt. Redogörelsens omfattning är beroende av sakfrågans art och räckvidd. Redogörelsen ska ge företrädaren för personalen en uppfattning om varför arbetsgivaren inte anser att förslaget är ändamålsenligt eller möjligt att genomföra. Bestämmelsen innehåller inte något ställningstagande till vilka dessa orsaker kan vara. Det är fråga om en sak som hör till arbetsgivarens ledningsrätt.

En negativ inställning till förslaget från företrädaren för personalen innebär inte att arbetsgivaren har fattat beslut om saken före förhandlingarna. Förhandlingar av genuin karaktär omfattar att parterna fritt kan ta ställning till hur meningsfulla varandras förslag är. Arbetsgivaren förväntas uttrycka sin uppfattning om förslaget eller den alternativa lösningen under förhandlingarna.

Redogörelsen ska vara skriftlig och det är naturligt att gå igenom den även under förhandlingarna, trots att detta egentligen inte förutsätts i bestämmelsen. Kraven i bestämmelsen uppfylls också av att arbetsgivaren redogör för orsakerna muntligt under förhandlingarna och därefter antecknar dem i protokollet i enlighet med 23 §. Eftersom parterna enligt skyldigheten att bidra i 19 § 3 *mom.* ska sträva efter att bidra till att förhandlingarna framskrider, ska arbetsgivaren försöka lämna redogörelsen utan ogrundat dröjsmål. I bestämmelsen föreslås ingen exakt tidsgräns för redogörelsen, eftersom arten och räckvidden av de förslag som företrädaren för personalen, tjänsteinnehavarna eller arbetstagarna framför varierar stort.

22 §. Fullgörande av förhandlingsskyldigheten. I 1 *mom.* i paragrafen ingår en allmän bestämmelse om alla omställningsförhandlingar som ska föras med stöd av 15 §. Arbetsgivaren anses ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet när omställningsförhandlingar har förts om de ärenden som avses i 15 § med iakttagande av de procedurbestämmelser som ingår i 3 kap. Ingen minimilängd har föreskrivits för förhandlingar om ärenden enligt 2 *mom.* i den nämnda paragrafen.

Paragrafens 2 *mom.* gäller endast omställningsförhandlingar enligt 15 § 1 *mom.* Enligt momentet kan förhandlingsskyldigheten inte anses ha fullgjorts innan en förhandlingstid på sex veckor eller 14 dagar, beroende på ärendet, har förflutit från det att förhandlingarna inleddes. Parterna i omställningsförhandlingarna kan avtala om en kortare förhandlingstid efter det att förhandlingarna inletts.

Den kortare förhandlingstiden på 14 dagar gäller på samma sätt som enligt den nuvarande lagen för uppsägning, permittering eller överföring till anställning på deltid av färre än tio tjänsteinnehavare eller arbetstagare. Dessutom tillämpas förhandlingstiden på 14 dagar då

förhandlingarna gäller uppsägning, permittering eller överföring till anställning på deltid av eller en väsentlig ändring av uppgifter som hör till tjänsten eller en ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet för färre än tio arbetstagare eller tjänsteinnehavare. Den kortare förhandlingstiden på 14 dagar tillämpas i en situation där antalet anställda som tjänstgör för arbetsgivaren regelbundet är mindre än 30. Antalet anställda hos arbetsgivaren bedöms enligt samma principer som den begränsning av lagens tillämpningsområde som grundar sig på antalet anställda.

Om omställningsförhandlingar enligt 15 § 1 mom. inte omfattas av den kortare förhandlingstiden på 14 dagar, och inte annat har avtalats, tillämpas en förhandlingstid på sex veckor. Den kortare eller längre förhandlingstiden enligt paragrafen bestäms enligt det tidsmässiga sambandet med det ärende som ska behandlas i respektive fall. Det är inte möjligt att dela upp förhandlingarna så att de gäller ett mindre antal anställda eller en kortare uppsägningstid än vad förhandlingarna de facto handlar om på grund av deras sakmässiga och tidsmässiga samband (HFD 1994:21).

Förhandlingstiden börjar löpa från och med den dag då den första förhandlingen ordnas om det ärende som avses i förhandlingsframställningen. Om förhandlingstiden är 14 dagar och den första förhandlingen ordnas den 3 april, fullgörs förhandlingsskyldigheten den 16 april, om förhandlingarna i övrigt i det skedet har förts på det sätt som förutsätts i 3 kap. Arbetsgivaren kan fatta beslut i ärendet tidigast den 17 april. På motsvarande sätt, om förhandlingstiden är sex veckor och den första förhandlingen ordnas den 3 april, fullgörs förhandlingsskyldigheten vid slutet av den 14 maj och arbetsgivaren kan fatta beslut i ärendet tidigast den 15 maj.

Bestämmelsen innehåller inte något krav på hur ofta man ska förhandla under förhandlingstiden. Antalet förhandlingar beror framför allt på ärendets art och behovet. För att förhandlingsskyldigheten ska anses ha fullgjorts, ska kraven enligt 3 kap. och framför allt kraven på innehållet i omställningsförhandlingar enligt 19 § vara uppfyllda. Bestämmelsen om förhandlingstid förutsätter ändå inte att förhandlingar måste ordnas under hela förhandlingstiden, om det inte finns något behov av det (Helsingfors hovrätt 19.5.2016:779).

I kyrkans nuvarande samarbetsavtal är den minsta förhandlingstiden 14 dagar vid samarbetsförfarandet i en situation med minskning av användningen av arbetskraft. Den föreslagna bestämmelsen förlänger därmed den kortaste förhandlingstiden för en del av omställningsförhandlingarna. Det är möjligt att bedöma att 14 dagar fortfarande dock är en tillräcklig kortaste tid för många omställningsförhandlingar, eftersom den lämpar sig för omställningar som gäller till exempel färre än tio personer och församlingar med under 30 tjänsteinnehavare och arbetstagare. Däremot tillämpas den nya kortaste förhandlingstiden på sex veckor för omställningar som gäller fler än tio personer vid större församlingar än detta. Eftersom det handlar om en kortaste tid, kan förhandlingarna fortsättas över de föreskrivna tiderna.

23 §. Förhandlingsanteckningar. Den föreslagna paragrafen motsvarar vad som föreslås i 13 §. Utgångspunkten är att arbetsgivaren på begäran ska upprätta protokoll över omställningsförhandlingarna, av vilket framgår åtminstone tidpunkten för förhandlingarna, de personer som deltagit i dem, resultaten av förhandlingarna samt eventuella avvikande meningar. Parterna ska granska och underteckna protokollet, om det inte avtalas något annat. Kravet på underskrift uppfylls också om protokollet godkänns elektroniskt.

Det är förenligt med god förvaltningssed att upprätta protokoll över omställningsförhandlingar. Det motsvarar även praxis som allmänt iakttas av kyrkans arbetsgivare. Kyrkans nuvarande samarbetsavtal innehåller inte något separat förordnande om anteckning av förhandlingarna.

Enligt tillämpningsanvisningen om 11 § i avtalet är det bra att föra protokoll om ett direkt samarbetsförfarande i situationer med minskning av användningen av arbetskraft, vilket redogör för tidpunkten för förhandlingen, deltagarna, resultatet och parternas eventuella avvikande ståndpunkter och vilket granskas och bekräftas med en underskrift av de närvarande personerna, om de inte kommer överens om något annat. I tillämpningsanvisningen konstateras därtill att det med ett protokoll är möjligt att verifiera att samarbetsförfarandet genomförts i situationer med minskning av användningen av arbetskraft.

24 §. Arbetsgivarens utredning. I paragrafen finns det bestämmelser om information om det beslut som arbetsgivaren överväger efter det att ärendet har behandlats vid omställningsförhandlingar enligt detta kapitel.

Efter att omställningsförhandlingarna avslutats på behörigt sätt behöver personalen få information om vad som beslutas i ärendet. I paragrafens 1 mom. föreslås det att arbetsgivaren inom en rimlig tid efter omställningsförhandlingar som 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 dem som varit part i förhandlingarna ska presentera en bedömning av innehållet i det beslut som arbetsgivaren överväger, antalet tjänsteinnehavare eller arbetstagare som berörs av åtgärden, längden på eventuella permitteringar samt inom vilken tid arbetsgivaren ämnar verkställa sitt beslut.

I detta skede är det oftast fråga om ett beslut som övervägs, och som arbetsgivaren är på väg att fatta efter de alternativ som behandlats under omställningsförhandlingarna. Åtminstone när det är fråga om uppsägning av flera personer har tjänsteinnehavarna eller arbetstagarna för det mesta inte kunnat specificeras ännu i detta skede. Av denna orsak föreslås det i 1 mom. i paragrafen att arbetsgivaren ska presentera antalet tjänsteinnehavare och arbetstagare som berörs av åtgärden enligt verksamhet eller personalgrupp, längden på permitteringar samt inom vilken tid arbetsgivaren ämnar verkställa sitt beslut. Syftet med informationen är att lindra personalens osäkerhet om hur ärendet framskrider och att så långt möjligt fastställa inom vilken tid besluten utifrån omställningsförhandlingarna senast fattas. Om det inte är fråga om arbetsgivarens slutliga beslut i detta skede, kan inte heller den information som ges vara slutlig, utan den är riktgivande.

Enligt 2 mom. i paragrafen ska arbetsgivaren dessutom på begäran av företrädaren för personalen presentera de uppgifter som avses i 1 mom. gemensamt för de tjänsteinnehavare och arbetstagare som hör till personalgruppen i fråga. Uppgifterna ska presenteras för tjänsteinnehavarna och arbetstagarna till den del som de berör personalgruppen i fråga.

Paragrafens 3 mom. gäller arbetsgivarens skyldighet att efter omställningsförhandlingar lämna en utredning om ett beslut enligt 15 § 2 mom. som gäller ett ärende som omfattas av arbetsgivarens rätt att leda arbetet. Arbetsgivaren ska inom en rimlig tid efter omställningsförhandlingarna lämna en utredning om det detaljerade innehållet i sitt beslut och om den beräknade tidpunkten för förändringen till förhandlingsparten eller, beroende på hur vittgående ärendet är, till alla tjänsteinnehavare och arbetstagare som berörs av förändringen. Huruvida arbetsgivaren informerar förhandlingsparten eller alla tjänsteinnehavare och arbetstagare beror på det ärende som behandlats och dess innehåll.

12 § i kyrkans gällande samarbetsavtal gäller arbetsgivarens skyldighet att ge information om resultatet av samarbetsförfarandet i situationer med minskning av användningen av arbetskraft. Arbetsgivaren ska underrätta personalen eller deras företrädare om sina beslut i ett ärende som behandlats i samarbetsförfarandet i situationer med minskning av användningen av arbetskraft på ett sätt som är lämpligt med tanke på ärendets natur. Den föreslagna paragrafen utvidgar

arbetsgivarens informationsskyldighet, eftersom den ålägger arbetsgivaren att ge information om beslutets innehåll redan då ett beslut övervägs. Paragrafen innehåller även ny reglering om förfarandena för att ge information.

4 kap. Överlåtelse av rörelse och ändring av organisationsstrukturen

25 §. Information till personalens representanter. I paragrafen finns det bestämmelser om informationsskyldigheten för överlåtaren och förvärvaren av en rörelse. Definitionen av överlåtelse av rörelse motsvarar definitionen i 10 § i arbetsavtalslagen. Ställningen för en tjänsteinnehavare i kyrkan i samband med överlåtelse av rörelsen regleras i 36, 53 och 61 § i lagen om tjänsteinnehavare i evangelisk-lutherska kyrkan.

Enligt paragrafens 1 mom. i paragrafen ska överlåtaren och förvärvaren av en rörelse för företrädarna för de tjänsteinnehavare och arbetstagare som berörs av överlåtelsen utreda tidpunkten eller den planerade tidpunkten för överlåtelsen, orsakerna till överlåtelsen, överlåtelsens juridiska, ekonomiska och sociala följder för personalen samt de planerade åtgärder som berör personalen.

Enligt paragrafens 2 mom. ska överlåtaren lämna företrädarna för personalen de i 1 mom. avsedda uppgifter som överlåtaren förfogar över i god tid innan överlåtelsen genomförs. Uppgifterna ska lämnas till de företrädare för personalen som företräder den personal som berörs av överlåtelsen. Innehållet i uttrycket ”i god tid” har beskrivits i motiveringarna till 21 §.

På motsvarande sätt ska förvärvaren enligt paragrafens 3 mom. lämna företrädarna för personalen de i 1 mom. avsedda uppgifterna i god tid och senast en vecka efter att överlåtelsen genomfördes. Enligt överlåtelsedirektivet ska förvärvaren ge information till sina tjänsteinnehavares och arbetstagares representanter i god tid, och i vart fall innan tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas arbets- och anställningsvillkor direkt påverkas av överlåtelsen.

Förvärvaren kan om denne så vill informera om saken redan innan överlåtelsen genomförs. Paragrafens 3 mom. innehåller även en bestämmelse om att överlåtaren och förvärvaren av rörelsen i en ovannämnd situation, om de så vill, också kan sköta informationsskyldigheten tillsammans, till exempel på ett gemensamt möte för personalen.

I paragrafens 4 mom. ingår för tydlighetens skull en bestämmelse om att ifall en överlåtelse av rörelse föranleder sådana personalkonsekvenser som omfattas av förhandlingsskyldigheten enligt 15 §, ska omställningsförhandlingar föras om ärendena i enlighet med 3 kap. Då ska man iaktta det som annars föreskrivs om arbetstagarens initiativ, uppgifter som ska lämnas och förhandlingsförfarandet.

Kyrkans nuvarande samarbetsavtal innehåller inte något förordnande om informationsskyldigheten i situationer med överlåtelse av rörelse, men dess 6 och 12 § innehåller föreskrifter om arbetsgivarens allmänna informationsskyldighet och skyldigheten att ge information om slutresultatet av det samarbetsförfarande som ska iaktas i situationer med minskning av användningen av arbetskraften. Den föreslagna regleringen är följaktligen ny och preciserar existerande praxis enligt det nuvarande avtalet.

26 §. Förvärvarens skyldighet att besvara preciserande frågor. Efter att arbetsgivaren har lämnat företrädarna för personalen de uppgifter som avses i 25 § 1 mom., ska arbetsgivaren enligt paragrafens 1 mom. ge företrädarna möjlighet att ställa preciserande frågor om överlåtelsen av rörelsen, vilka arbetsgivaren också ska besvara. Med hjälp av bestämmelsen

försöker man minska de oklarheter och den oro som ofta hänför sig till överlåtelsen av en rörelse.

I paragrafens 2 *mom.* föreskrivs det att efter att företrädarna för personalen har fått svar på sina frågor enligt 1 *mom.* ska arbetsgivaren presentera en utredning utifrån de lämnade uppgifterna för hela den personal som berörs av ärendet, om företrädaren för personalen så begär. När utredningen lämnas ska arbetsgivaren iaktta principerna och praxis för dess interna information, som arbetsgivaren och företrädaren för personalen har avtalat om på det sätt som avses i 14 §.

27 §. Ändring av organisationsstrukturen. För tydlighetens skull innehåller paragrafen bestämmelser om att paragraferna om överlåtelse av rörelse i 4 kap. tillämpas även då det handlar om ändringen av församlingsindelningen, bildande eller upplösning av en kyrklig samfällighet eller en ändring av stiftsindelningen.

I 2 kap. i kyrkolagen finns det föreskrifter om ändringar i församlingsindelningen. Av de ändringar av församlingsindelningen som definierats i paragrafen är den vanligaste att en församling upphör genom att den ansluts till en annan församling och att församlingar upphör genom att de slås samman till en ny församling. En ändring av församlingsindelningen kan gälla även en församlings område i sin helhet eller delvis. Det är möjligt att en församlings område delas mellan två eller flera existerande församlingar så att den församling som delas upphör att existera. Det är även möjligt att överföra en del av en församlings område till en annan församling. Dessutom är det möjligt att grunda en ny församling till exempel utifrån en språklig grund eller så kan en församling läggas ner. Största delen av dessa ändringar påverkar personalen avsevärt, men till exempel små områdesändringar har inte nödvändigtvis stora konsekvenser för tjänsteinnehavarna eller arbetstagarna.

Grundande av en kyrklig samfällighet gäller å sin sida personalen hos de två eller fler församlingar som ansluts till samfälligheten. Om en kyrklig samfällighet å sin sida upplöses, påverkar ändringen personalen i hela samfälligheten. Det är möjligt att upplösa en kyrklig samfällighet endast då den kyrkliga samfälligheten frivilligt har grundats över kommungränserna.

Vid en ändring av stiftsindelningen kan en församling överföras till ett annat stift, vilket har den mest betydande inverkan på ställningen för församlingens präster och lektorer, eftersom många beslut om tjänsteförhållandet för präster och lektorer gör ett stift till ett domkapitel. Vid en ändring av stiftsindelningen överförs även den tillsynsrätt som gäller för en församling till ett annat domkapitel.

I 34 och 35 § i lagen om tjänsteinnehavare i evangelisk-lutherska kyrkan finns det reglering om på vilket sätt det i samband med en ändring av församlingsstrukturen är möjligt att överföra personal och ingå ett avtal om personalplacering. Dessutom innehåller kyrkolagen bestämmelser om beslutsmakten för sådana situationer.

5 kap. Särskilda bestämmelser

28 §. Befrielse från arbetet samt ersättningar. Det föreslås att paragrafen innehåller bestämmelser om befrielse från arbetet för företrädare för personalen för skötseln av uppgifterna enligt den föreslagna lagen och om de ersättningar som ska betalas för att företrädare för personalen ska kunna sköta de uppgifter som följer av deras ställning på korrekt sätt. Bestämmelsen överensstämmer med samarbetsdirektivet, enligt vilket medlemsstaterna ska se till att arbetstagarrepresentanterna, när de utför sina uppdrag, får tillräckliga garantier, så att de på ett adekvat sätt kan utföra sina uppgifter.

Enligt paragrafens 1 mom. har en företrädare för personalen rätt att få befrielse från arbetet för skötseln av de uppgifter som avses i lagen. Rätten till befrielse innebär sådan tillräcklig tid som företrädaren behöver särskilt för varje enskilt fall. Den innebär uttryckligen befrielse från de ordinarie arbetsuppgifterna under den tid företrädaren är befriad. Befrielsen omfattar deltagande i möten som gäller dialog eller omställningsförhandlingar, där även en företrädare för arbetsgivaren deltar. Dessutom omfattar befrielsen från arbetet den tid som företrädaren för personalen behöver för att förbereda sig för förhandlingar med arbetsgivaren. Sådan tid behövs både när företrädarna för personalen bland sig ska förbereda sig för förhandlingarna och när en företrädare för personalen ska sätta sig in i en förhandlingsframställning eller ett förhandlingsinitiativ och i material som arbetsgivaren gett om förhandlingarna.

Företrädare för personalen har också rätt att få tillräcklig befrielse från arbetet för samarbetsutbildning. Utbildningen ska hänföra sig till verkställandet av den föreslagna lagen på arbetsplatsen. Arbetsgivaren och företrädaren för personalen ska avtala om tidpunkten för utbildningen separat. Arbetsgivaren ska också betala företrädaren för personalen en ersättning för tiden för befrielse från arbetet vilken motsvarar den ordinarie lönen för företrädaren för personalen. För dem som har månadslön står det klart hur inkomstbortfallet ska ersättas. För personer med timlön kan ersättningen även beräknas på det sätt som har avtalats om beräkningen av ersättningar för inkomstbortfall till förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige i det tillämpliga tjänste- och arbetskollektivavtalet för kyrkan. Företrädaren för personalen och arbetsgivaren ska avtala särskilt om annan befrielse än sådan som avses ovan och om ersättningen för den tiden.

Paragrafens 2 mom. gäller ersättningar för situationer där en företrädare för personalen utanför sin ordinarie arbetstid deltar i dialog eller omställningsförhandlingar enligt lagen eller fullgör någon annan med arbetsgivaren avtalad uppgift i anslutning till samarbetet. Då förutsätts det att det är fråga om en i lagen avsedd förhandlingssituation i anslutning till dialog eller omställningsförhandlingar eller att det har avtalats särskilt med arbetsgivaren om saken på förhand. Tid som använts för uppdrag utanför arbetstid ska ändå inte räknas som arbetstid.

Arbetsgivaren ska betala företrädaren för personalen en ersättning för den tid som använts för ett ovan avsett uppdrag vilken motsvarar lönen för företrädarens ordinarie arbetstid. I detta fall beräknas ersättningen med iakttagande av beräkningsprinciperna enligt 1 mom. enligt vad företrädaren för personalen skulle ha förtjänat i sitt ordinarie arbete under den tiden.

I kyrkans nuvarande samarbetsavtal innehåller 22 § bestämmelser om ersättning av inkomstbortfall för företrädare för tjänsteinnehavarna och arbetstagarna. Enligt nämnda 22 § 1 mom. betalas en ersättning för företrädaren för arbetstagarna för den tid som han eller hon sköter samarbetsuppdrag under sin arbetstid. Ersättningen för inkomstbortfall ska beräknas enligt vad den anställda skulle ha tjänat genom att arbeta motsvarande tid som han eller hon använt för samarbetsuppgifter enligt avtalet. I 2 mom. i ovan nämnda paragraf i avtalet finns det en föreskrift för en situation där företrädaren för arbetstagarna utför samarbetsuppgifter som hans eller hennes chef förordnat eller där företrädaren deltar i samarbetskommissionens möten på sin fritid. Enligt avtalet räknas denna tid in i personens arbetstid. Sålunda innehåller den föreslagna regleringen samma principer om betalning av ersättning som samarbetsavtalet, varför inga avsevärda ändringar görs i betalningen av ersättningar.

29 §. Rätt att anlita sakkunniga. Företrädarna för personalen har rätt att höra och få uppgifter av sådana sakkunniga i arbetsgemenskapen vilka arbetar i den enhet som bereder det ärende som ska behandlas eller i mån av möjlighet också av andra sakkunniga som tjänstgör för arbetsgivaren, när det är behövligt med tanke på de ärenden som ska behandlas i dialogen eller i omställningsförhandlingarna.

Rätten att anlita sakkunniga ska gälla såväl för personalföreträdarnas förberedelser som för de egentliga förhandlingarna. Anlitandet av sakkunniga gäller både de ärenden som man ska förhandla om och behandlingen av uppgifter som lämnas företrädarna för personalen i enlighet med den föreslagna lagen. De ärenden där företrädarna behöver anlita sakkunniga kan gälla till exempel de uppgifter som samlas in om en tjänsteinnehavare eller arbetstagare när han eller hon anställs och under anställningsförhållandet, behandlingen av planer, principer och rutiner som grundar sig på annan lagstiftning samt ärenden som avses i kapitlet om omställningsförhandlingar.

Ovan nämnda rätt att anlita sakkunniga kan behövas även för att förtydliga förståelsen för till exempel uppgifter enligt 10 §, vilka företrädarna för personalen har fått av arbetsgivaren och vilka gäller arbetsgivarens ekonomiska situation, löner eller anlitande av utomstående arbetskraft.

De sakkunniga som avses i paragrafen ges befrielse från arbetet för att ge sakkunnighjälp och får en ersättning för inkomstbortfall på samma grunder som föreskrivs i 28 § i fråga om befrielse från arbetet och ersättningar för företrädaren för en personalgrupp.

Rätten att anlita sakkunniga är ny reglering, eftersom en motsvarande föreskrift inte finns i det gällande samarbetsavtalet. Sålunda förbättrar förslaget möjligheterna för företrädarna för personalen att sätta sig in i ärenden som behandlas i dialog och vid omställningsförhandlingar.

30 §. Uppsägningskydd. Enligt förslaget innehåller paragrafen föreskrifter om uppsägningskyddet för företrädare för personalen. När en förtroendeman är företrädare för personalen, fastställs hans eller hennes uppsägningskydd enligt lagen om tjänsteinnehavare i evangelisk-lutherska kyrkan, arbetsavtalslagen eller de föreskrifter i Kyrkans tjänste- eller arbetskollektivavtal vilka tillämpas på honom eller henne. Enligt 52 § 2 mom. i lagen om tjänsteinnehavare i evangelisk-lutherska kyrkan kan tjänsteförhållandet för en förtroendeman sägas upp utifrån uppsägningsgrunder som beror på tjänsteinnehavaren endast om majoriteten av de tjänsteinnehavare och arbetstagare som han eller hon är förtroendeman för ger sitt samtycke. Tjänsteförhållandet kan sägas upp med stöd av 49 § endast om arbetet upphör helt och hållet och det inte är möjligt att ordna något annat arbete som motsvarar tjänsteinnehavarens yrkesskicklighet eller om tjänsteinnehavaren inte kan omskolas för något annat arbete.

I 7 kap. 10 § i arbetsavtalslagen finns det motsvarande bestämmelser om uppsägningskyddet för en förtroendeman med ett arbetsavtal. Enligt bestämmelsen får arbetsgivaren på grunder enligt 7 kap. 2 § som har samband med arbetstagarens person säga upp en företrädare för personalen endast om majoriteten av de arbetstagare som företrädaren representerar ger sitt samtycke till det. Av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker får arbetsgivaren säga upp en företrädare för personalen endast om företrädarens arbete upphör helt och hållet och om arbetsgivaren inte kan ordna sådant arbete som motsvarar företrädarens yrkesskicklighet eller som annars är lämpligt för honom eller henne eller omskola honom eller henne för annat arbete.

Den som valts för en viss mandatperiod enligt 4 § 2 och 3 mom. i den föreslagna lagen och det samarbetsombud som valts i stället för honom eller henne fram till mandatperiodens utgång ska ha ett motsvarande uppsägningskydd. Uppsägningskyddet gäller uttryckligen för samarbetsombud som valts för en viss mandatperiod, men inte för tillfälliga företrädare som eventuellt valts för en viss förhandling.

31 §. Avtalsrätt. Enligt paragrafens 1 mom. kan evangelisk-lutherska kyrkans arbetsmarknadsverk och tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas riksomfattande föreningar genom avtal avvika från vad som föreskrivs i 2 kap. om dialog och i 3 kap. om

omställningsförhandlingar. Genom avtal får avvikelser dock inte göras från vad som föreskrivs i 18 § 2 och 4 mom. om de uppgifter som ska ingå i förhandlingsframställningen eller från anmälningsskyldigheten till Arbetskraftsmyndigheten, till den del bestämmelserna gäller uppsägning av minst tio arbetstagare. Genom avtal är det inte heller möjligt att avvika från det som föreskrivs om utlämnande av sekretessbelagda uppgifter i offentlighetslagen.

Enligt artikel 1.2 i samarbetsdirektivet ska formerna för information och samråd fastställas och genomföras i enlighet med nationell lagstiftning och den praxis för relationerna mellan arbetsmarknadens parter som finns i de enskilda medlemsstaterna. Enligt artikel 5 får medlemsstaterna ge arbetsmarknadens parter tillåtelse att genom avtal fastställa dessa former. Dessa avtal får innehålla bestämmelser som avviker från bestämmelserna i artikel 4 om innehållet i och formerna för information och samråd. Enligt artikel 8 i överlåtelsedirektivet ska direktivet inte påverka medlemsstaternas rätt att tillämpa eller införa lagar eller andra författningar som är gynnsammare för arbetstagarna eller dessa staters rätt att främja eller tillåta kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter som är gynnsammare för arbetstagarna. De i direktiven tryggade rättigheterna för arbetstagare kan inte inskränkas, varför medlemsstaterna inte heller kan tillåta avvikelser från bestämmelserna om avtal mellan arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, om avvikelser kunde leda till att arbetstagarnas skydd försämrades. Av denna orsak kan man genom de riksomfattande avtal som avses i bestämmelsen på ett sätt som avviker från lagen avtala endast om sådana ärenden som inte hör till överlåtelsedirektivets tillämpningsområde.

Samarbetsförfarandet enligt den föreslagna lagen omfattar delvis även sådana ärenden som det enligt 2 § i lagen om tjänstekollektivavtal inom evangelisk-lutherska kyrkan eller 1 § i lagen om kollektivavtal (436/1946) inte är möjligt att avtala om med tjänste- eller arbetskollektivavtalskonsekvenser eller som orsakar onödig oklarhet, ifall en överenskommelse om dessa ärenden görs. På grund av detta föreskrivs i paragrafens 2 mom. att avtalen enligt paragrafen har samma rättsverkningskraft som ett tjänste- eller arbetskollektivavtal. Enligt momentet har dessutom en arbetsgivare som är bunden av avtalet rätt att tillämpa avtalet även på sådana tjänsteinnehavare och arbetstagare som inte hör till löntagarorganisationerna i fråga och som alltså inte är bundna av avtalet, men som ändå hör till personalgrupp som avses i avtalet.

32 §. Förhållande till tjänste- och arbetskollektivavtalets förhandlingsbestämmelser. I paragrafen finns det föreskrifter om förhållandet mellan lagens skyldigheter till dialog och omställningsförhandlingar och tjänste- och kollektivavtalens förhandlingsbestämmelser. I paragrafen föreskrivs det att 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 tjänstekollektivavtal 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 arbetskollektivavtalet kräver att ärendet ska behandlas i enlighet med förhandlingsordningen i tjänste- eller arbetskollektivavtalet.

Det kan finnas bestämmelser om de ärenden som regleras i lagen även i kyrkans tjänste- eller arbetskollektivavtal. Då är det möjligt att samma ärende ska behandlas både i dialog eller omställningsförhandlingar enligt den föreslagna lagen och i en förhandlingsordning enligt tjänste- eller arbetskollektivavtalet. När det gäller den sistnämnda, avgörs ärendet i sista hand i arbetsdomstolen efter att de berörda förbunden behandlat den. För att ett ärende inte ska behöva behandlas i två olika förfaranden, föreslås det att ett ärende ska kunna behandlas i enlighet med

förhandlingsordningen i tjänste- eller arbetskollektivavtalet i stället för dialog eller omställningsförhandlingar, om arbetsgivaren eller en förtroendeman som företräder de tjänsteinnehavare eller arbetstagare som är bundna av kollektivavtalet kräver det. Då inleds ingen dialog och inga omställningsförhandlingar eller så ska de avbrytas.

33 §. Sekretess. Paragrafen innehåller bestämmelser om sekretess, eftersom även sekretessbelagda uppgifter kan behandlas i samarbetet. En bestämmelse om sekretessplikten behövs för ärenden där sekretessbeläggningen av uppgifterna är av betydelse för arbetsgivarens verksamhet och för integritetsskyddet för en tjänsteinnehavare och arbetstagare. Med tanke på dialogen bör bestämmelsen å andra sidan begränsas till vad som är nödvändigt med beaktande av proportionalitets- och rimlighetssynpunkter.

I paragrafen föreskrivs att vad som i offentlighetslagen föreskrivs om sekretess för myndighetshandlingar, tystnadsplikt för tjänstemän och förbudet mot utnyttjande av uppgifter tillämpas också på handlingar och uppgifter som för skötseln av uppgifter som hänför sig tillämpningsområdet för denna lag har lämnats till en i 4 § avsedd företrädare för personalen eller en i 29 § avsedd sakkunnig.

I paragrafen nämns inte kyrkans tjänsteinnehavare eller arbetstagare, eftersom 10 kap. 4 § i kyrkolagen innehåller bestämmelser om sekretessen vid församlingar, kyrkliga samfälligheter, stiftet och kyrkans centralförvaltning. Enligt 1 mom. i den nämnda paragrafen tillämpas offentlighetslagen inom förvaltningen, om inte 7 kap. 9 § i kyrkolagen (bikthemligheten), 8 kap. 1 § (förhållande till annan lagstiftning) eller 12 kap. (ändringssökande) inte föranleder annat.

Paragrafen avviker från kyrkans gällande samarbetsavtal, som innehåller föreskrifter om arbetsgivarens informationsskyldighet (4 och 8 §).

34 §. Undantag från arbetsgivarens informationsskyldighet. I artikel 6.2 i samarbetsdirektivet föreskrivs att i särskilda fall och på de villkor och med de begränsningar som fastställs i nationell lagstiftning, ska medlemsstaterna föreskriva att arbetsgivaren inte är skyldig att lämna ut sådan information eller inleda sådant samråd som utifrån objektiva kriterier skulle skada företaget eller driftstället eller vara till allvarligt förfång för dess verksamhet.

Av denna orsak föreskrivs det i paragrafen att arbetsgivaren inte är skyldig att lämna tjänsteinnehavarna och arbetstagarna eller företrädarna för personalen uppgifter, som enligt en objektiv bedömning skulle orsaka betydande olägenhet eller skada för arbetsgivaren eller dess verksamhet om de lämnas ut. Bestämmelsen är en särskild undantagsbestämmelse som bör tolkas snävt. Det ska vara möjligt att tillämpa den i första hand i situationer där skyddet för till exempel sådana myndighetsuppgifter som omfattas av de lagstadgade sekretessbestämmelserna kan äventyras allvarligt. Även då ska arbetsgivaren beakta tystnadsplikten enligt den föreslagna lagen.

Kyrkans gällande samarbetsavtal innehåller föreskrifter om arbetsgivarens informationsskyldighet, vars innehåll är likadant i avsnitten om kontinuerligt samarbete och om samarbetsförfarandet i situationer med minskning av användningen av arbetskraft (4 och 8 §). Den föreslagna paragrafen preciserar regleringen jämfört med avtalet, eftersom avtalet inte innehåller separata föreskrifter om undantag från arbetsgivarens informationsskyldighet i situationer där utlämnande av uppgifter orsakar olägenheter eller skada för arbetsgivaren.

35 §. Gottgörelse till tjänsteinnehavare eller arbetstagare. Regleringen är helt ny, eftersom det i kyrkans nuvarande samarbetsavtal inte finns överenskommelser om gottgörelseförfarandet för en tjänsteinnehavare eller arbetstagare.

Enligt paragrafens 1 mom. ska en arbetsgivare som sagt upp eller permitterat en tjänsteinnehavare eller arbetstagare eller överfört en tjänsteinnehavare eller arbetstagare till anställning på deltid, väsentligt ändrat en uppgift i tjänsten eller ensidigt ändrat ett väsentligt villkor i en arbetstagares arbetsavtal och därvid uppsåtligen eller av oaktsamhet underlåtit att iaktta vad som föreskrivs i 16–22 §, åläggas att till den som berörs av åtgärden betala en gottgörelse på högst 39 895 euro. Momentet innehåller ett uttryckligt omnämnande om att en gottgörelsepåföljd omfattar också situationer där arbetsgivaren ensidigt väsentligt har ändrat en uppgift som hör till tjänsten eller ändrat ett väsentligt villkor i en arbetstagares arbetsavtal utan att anställningsförhållandet har upphört ska omfattas av gottgörelse. Med omnämnandet beaktas högsta domstolens rättspraxis. Gottgörelse ska påföras, om arbetsgivaren uppsåtligen eller av oaktsamhet har brutit mot sina skyldigheter enligt 16–22 §. Bestämmelser om justering av gottgörelsebeloppet finns i 36 §.

I högsta domstolens avgörande (HD 2021:17) ansåg man vid bedömningen av förutsättningarna för gottgörelse enligt 62 § i den då gällande lagen om samarbete inom företag att uppsägning från arbetsgivarens sida kunde jämföras med att arbetsgivaren, på ett sätt som förutsatte en grund för att säga upp ett anställningsförhållande, ensidigt hade ändrat ett väsentligt villkor i arbetstagarnas anställningsförhållanden utan att förhandla om ändringen i den ordning som förutsätts i 8 kap. i den nämnda lagen. En arbetstagare vars anställningsvillkor har ändrats på detta sätt har rätt till gottgörelse oberoende av om anställningsförhållandet har upphört till följd av den ensidiga ändringen. I den föreslagna paragrafen motsvarar användningsområdet för gottgörelsen denna rättspraxis.

Den föreslagna gottgörelsen är en privaträttslig påföljd som ska dömas ut för överträdelse av lagen, och avsikten är att den ska ersätta ogrundad kränkning av tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren till följd av att skyldigheten att föra omställningsförhandlingar har försummats. Överträdelsen av skyldigheten behöver således inte ha orsakat personen någon materiell skada och han eller hon förväntas inte förete några bevis på kränkningen eller dess omfattning. Gärningens karaktär, det vill säga överträdelse av de skyldigheter som förskrivs i 16–22 § uppsåtligen eller av oaktsamhet räcker som grund för att påföra gottgörelse. Vilken skyldighet som arbetsgivaren har överträtt samt överträdelsens allvar och hur klandervärd den varit är dock av betydelse när gottgörelsebeloppet ska bedömas på det sätt som konstateras i 2 mom.

Bestämmandet av gottgörelsen påverkas inte av huruvida arbetsgivaren har haft en laglig grund att säga upp eller permittera tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren eller överföra honom eller henne till anställning på deltid eller att ensidigt ändra en uppgift i hans eller hennes tjänst eller ett väsentligt villkor i hans eller hennes arbetsavtal. För bestämmandet av en gottgörelse är det inte heller av någon betydelse om ett lagenligt genomförande av förhandlingsskyldigheterna hade påverkat slutresultatet i det ärende som varit föremål för förhandlingar. Uppkomsten av gottgörelseskyldighet förutsätter således inget orsakssamband mellan försummelsen av förhandlingsskyldigheten och det träffade avgörandet. Arbetsgivarens överträdelses inverkan på slutresultat av förhandlingarna ska dock beaktas som en faktor som bestämmer gottgörelsens storlek.

Påförande av gottgörelsen omfattas av allmänna domstolars behörighet. Påförande av gottgörelse förhindrar inte att arbetsgivaren döms att betala andra ersättningar eller gottgörelser som det föreskrivs om genom lag, såsom ersättning för ogrundat upphävanne av arbetsavtal enligt 12 kap. 2 § i arbetsavtalslagen eller gottgörelse enligt diskrimineringslagen eller jämställdhetslagen.

I paragrafens 2 mom. finns det föreskrifter om de faktorer som inverkar på gottgörelsebeloppet, och som ska beaktas när gottgörelsens storlek bestäms. Det gottgörelsebelopp som ska dömas

ut påverkas av arten och omfattningen av arbetsgivarens överträdelse samt av hur klandervärd den varit, arbetsgivarens strävanden att rätta sitt förfarande, arten av den åtgärd som riktats mot tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren, arbetsgivarens förhållanden i allmänhet samt andra med dessa jämförbara omständigheter. Med tanke på överträdelsens art är det av betydelse vilken skyldighet arbetsgivaren har överträtt. Även överträdelsens allvar, det vill säga uppsåtet eller oaktsamheten i arbetsgivarens förfarande, kan vara av betydelse när gottgörelsebeloppet bedöms. För bedömningen av överträdelsens omfattning kan det vara av betydelse hur många skyldigheter som arbetsgivaren överträtt eller försummat.

Syftet med bedömningen av överträdelseernas klandervärdhet är att i större utsträckning än nu göra det möjligt att lägga vikt vid i vilken mån arbetsgivarens förfarande utifrån en objektiv bedömning kan betraktas som klandervärd under de rådande förhållandena. Hur klandervärd en gärning är kan påverkas till exempel av om tolkningsutrymme hänförs sig till den rätta tidpunkten för omställningsförhandlingar eller annars till innehållet i skyldigheten att föra omställningsförhandlingar. Överträdelse eller försummelse av en skyldighet ska anses vara mer klandervärd när det under de rådande förhållandena kan anses stå klart vad det innebär att fullgöra skyldigheterna i rätt tid och med rätt innehåll, jämfört med att förhållandena i fråga varit oklara eller kunnat tolkas på olika sätt. Hur klandervärd en gärning är kan också påverkas av hur arbetsgivaren trots sin försummelse i övrigt har försökt iaktta sina lagstadgade skyldigheter. En överträdelse kan också bli mer klandervärd om arbetsgivaren trots anmärkningar från en företrädare för personalen eller en tjänsteinnehavare eller arbetstagare inte försökt åtgärda eventuella fel i sitt förfarande.

En annan omständighet som ska beaktas när gottgörelsens storlek bestäms är arbetsgivarens strävanden att åtgärda sitt förfarande. Bestämmelsens syfte är att uppmuntra arbetsgivaren att på eget initiativ åtgärda påföljderna av fel i förfarandena.

I bedömningen av beloppet av gottgörelsen är det möjligt att beakta arten av de åtgärder som riktats på tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren. Den kränkning som han eller hon upplevt kan antas vara större i en situation där han eller hon har sagts upp än då hans eller hennes anställningsförhållande inte avslutas. Även arbetsgivarens förhållanden i allmänhet kan inverka på gottgörelsebeloppet. Arbetsgivare med större personal kan i allmänhet förväntas känna till lagens innehåll bättre än arbetsgivare med mindre personal. Av denna orsak blir gottgörelseskalans övre ända i princip inte aktuell för små och medelstora arbetsgivare. Om påförande av gottgörelse kan äventyra arbetsgivarens verksamhet, ska även detta beaktas när det gottgörelsebelopp som ska dömas ut bedöms.

Även andra omständigheter än de ovan nämnda ska kunna beaktas när gottgörelsebeloppet bedöms. Bestämmelsen är således inte avsedd att utgöra en uttömmande förteckning över de kriterier som inverkar på gottgörelsebeloppet. Av denna orsak konstateras det i momentet att när gottgörelsebeloppet bedöms, ska även andra omständigheter som är jämförbara med dem som nämns i momentet kunna beaktas. Även betydelsen av varje omständighet som nämns i momentet ska beaktas i det enskilda fallet.

Paragrafens 3 mom. innehåller bestämmelser om situationer där ingen gottgörelse behöver dömas ut. Om arbetsgivarens försummelse med beaktande av alla omständigheter som inverkar på saken kan betraktas som ringa, behöver ingen gottgörelse dömas ut.

Paragrafens 4 mom. gäller tiden för väckande av talan som gäller krav på gottgörelse. Enligt momentet förfaller tjänsteinnehavarens eller arbetstagarens rätt till gottgörelse, om talan medan anställningsförhållandet varar inte väcks inom två år från utgången av det kalenderår under

vilket rätt till gottgörelse uppkom. Efter att anställningsförhållandet upphört förfaller rätten till gottgörelse, om inte talan väcks inom två år från det att anställningsförhållandet upphörde.

36 §. Justering av gottgörelsebeloppet. I paragrafen finns det föreskrifter om justering av nivån på en gottgörelse enligt 35 § 1 mom. För att det maximala gottgörelsebeloppet ska behålla sitt värde, föreslås det att detta maximibelopp justeras treårsvis genom förordning av statsrådet, så att det motsvarar förändringen i penningvärdet. Det är nödvändigt att justera maximibeloppet regelbundet för att nivån på gottgörelsen ska förbli den samma trots inflation.

37 §. Straffbestämmelser. I artikel 8 i samarbetsdirektivet föreskrivs det om skyddet för personuppgifter. Enligt artikeln ska medlemsstaterna föreskriva lämpliga påföljder som ska tillämpas när arbetsgivaren eller arbetstagarrepresentanterna överträder bestämmelserna i direktivet. Dessa påföljder ska vara effektiva, proportionella och avskräckande. Syftet med paragrafen är att straffbelägga situationer där kyrkans arbetsgivare eller företrädare för personalen bryter mot de krav som ställs genom lag.

Det föreslås att lagens påföljdssystem ska bygga dels på en civilrättslig gottgörelsepåföljd och dels på en straffrättslig påföljd. I 35 § finns det föreskrifter om påföljder för överträdelse av lagen i fråga om omställningsförhandlingar enligt 15 § 1 mom. (gottgörelsepåföljd). Till övriga delar baserar sig påföljdssystemet på det straffrättsliga påföljdssystemet. Det föreslås att området för de bestämmelser som gäller straffhot hålls maximalt snävt.

De föreslagna nya straffbestämmelserna ska kunna gälla endast tjänsteinnehavare och arbetstagare som företräder kyrkan, inte kyrkans övriga personal. Påföljderna för sådana arbetstagarrepresentanter som avses i artikel 8 samarbetsdirektivet kan gälla till exempel brott mot skyldigheten att iaktta sekretess i fråga om en handling som fåtts vid samarbetet. Straffrättsliga påföljder för ett sådant förfarande finns i offentlighetslagen.

Paragrafens 1 och 2 mom. gäller tjänsteinnehavare och arbetstagare som företräder arbetsgivaren. Strafflagens 40 kap. gäller tjänstebrott och dess 9 § (brott mot tjänsteplikt) eller 10 § (brott mot tjänsteplikt av oaktsamhet) tillämpas inte på offentligt anställda arbetstagare med stöd av 12 § 2 mom. i det kapitlet. Den föreslagna 37 § förtydligar också beskrivningen av en gärning som omfattas av straffansvar och det straffrättsliga ansvaret uppkommer med stöd av den föreslagna 37 §. Paragrafen motsvarar 24 § i lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden.

I 1 och 2 mom. i paragrafen finns det föreskrifter om brott mot samarbetsskyldigheten. Tillräkneligheten i straffbestämmelsen gäller utöver uppsåt även en gärning som begås av oaktsamhet, vilket uttrycks med ordalydelsen ”den som uppsåtligen eller av oaktsamhet”. Regleringen handlar även om att trygga aktsamhetsplikten. Till denna del motsvarar regleringen den reglering som tillämpas på samarbete mellan arbetsgivare och personalen hos kommunerna, välfärdsområdena och staten. Därmed försätts företrädarna för kyrkans arbetsgivare i jämlik ställning med arbetsgivarna vid övriga offentliga sammanslutningar.

En tjänsteinnehavare eller arbetstagare som företräder församlingar, en kyrklig samfällighet eller en annan arbetstagare hos kyrkan uttryckligen som företrädare för arbetsgivaren kan göra sig skyldig till överträdelse av de skyldigheter som avses i paragrafens 1 och 2 mom. Enligt 3 § 3 mom. i lagen om tjänsteinnehavare i lagen om evangelisk-lutherska kyrkan avses med tjänsteinnehavare en person som står i tjänsteförhållande till arbetsgivaren. Därmed är det enhetligt med begreppet tjänsteman enligt 40 kap. 11 § 1 punkten i strafflagen. Paragrafens 1 mom. gäller situationer där en företrädare för arbetsgivaren gör sig skyldig till brott mot någon i 1–4 punkten uppräknad skyldighet som gäller dialog.

Enligt 1 mom. 1 punkten i paragrafen är det straffbart att som arbetsgivare försumma att föra dialog om de ärenden som avses i 7 §. Dessa ärenden är bland annat arbetsgivarens utvecklingsutsikter och ekonomiska situation samt de regler, de rutiner och de handlingsprinciper som tillämpas på arbetsplatsen.

Enligt 2 punkten i momentet ska det också vara straffbart att underlåta att lämna i 10 § avsedda för dialogen behövliga uppgifter. Om en arbetsgivare följaktligen försummar att inom den utsatta tid som föreskrivs i 10 § skriftligen ge företrädaren för personalen alla uppgifter som är behövliga för att föra en resultatrik dialog, som rimligen kan ges och som arbetsgivaren har rätt att ge, kan försummelsen ses som en överträdelse av kyrkans samarbetsskyldighet.

Enligt 3 punkten i momentet ska det också vara straffbart om arbetsgivaren försummar sin i 11 § 1, 2 eller 3 mom. avsedda skyldighet att lämna uppgifter. I nämnda 11 § finns det bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att lämna de uppgifter som fastställts i paragrafen regelbundet eller om situationen ändras väsentligt. Följaktligen är det möjligt att försummelse av en skyldighet som gäller lagenligheten kan anses vara en straffbar gärning.

Enligt 4 punkten i momentet ska det också vara straffbart att underlåta att ta upp ett i 12 § 2 mom. avsett initiativ till behandling. Ovan nämnda 12 § ålägger arbetsgivaren att ta upp ett initiativ av en företrädare för personalen för behandling.

Man kan avtala om något annat när det gäller minimiantalet dialogmöten enligt 6 § 1 mom. och skyldigheten att lämna uppgifter enligt 11 § 2 mom. Brott mot skyldigheterna enligt dessa avtal ska inte vara straffbara med stöd av 1 mom. 3 punkten. Om avtalet inte följs, kan parterna säga upp avtalet.

Regleringens främsta syfte när det gäller skyldigheterna till dialog är att få arbetsgivaren att rätta sitt förfarande på eget initiativ. I praktiken ska företrädaren för personalen först uppmärksamma arbetsgivaren på överträdelsen på arbetsplatsnivå.

Det ska vara straffbart om arbetsgivaren gör sig skyldig till brott mot skyldigheten till dialog på det sätt som nämns i 1–4 punkten. Om gärningen emellertid ska betraktas som ringa, ska inget straff följa på gärningen. Som ringa försummelse är det möjligt att betrakta till exempel en enskild försummelse, som arbetsgivaren åtgärdar på eget initiativ eller efter att företrädaren för personalen riktat uppmärksamhet på den. Om arbetsgivaren å sin sida till exempel inte fullgör sin informationsskyldighet och fortsätter sina försummelser efter att företrädaren för personalen gjort en anmärkning om detta, torde det inte handla om en gärning av ringa betydelse.

Enligt 1 punkten i paragrafens 2 mom. är det möjligt att för överträdelse av samarbetsskyldigheten döma en företrädare för arbetsgivaren som i samband med överlåtelse av rörelse eller en ändring av församlingsindelningen, grundandet eller upplösningen av en kyrklig samfällighet eller en ändring av stiftsindelningen låter blir att iaktta eller bryter mot informationsskyldigheten enligt 25 eller 27 §. Likaså är det möjligt att en överträdelse av de skyldigheter som föreskrivits i 28 eller 29 § blir straffbar, såsom att arbetsgivaren inte ger företrädaren tillräcklig befrielse från sitt arbete för att sköta de i lagen avsedda uppdragen eller för samarbetsutbildning eller hindrar rätten för en företrädare för personalen att höra eller få information från sakkunniga. Däremot är en överträdelse av betalningsskyldigheten enligt 28 och 29 § inte straffbart.

Enligt 2 punkten i momentet är sådana försummelser som gäller omställningsförhandlingar enligt 16–19, 21 eller 22 § och som inte omfattas av den föreskrivna gottgörelsepåföljden enligt 35 § straffbara. Med stöd av 16 § i lagen ska arbetsgivaren schemalägga

omställningsförhandlingar då denne överväger sådana ändringar som kan leda till uppsägningar, permitteringar eller sådana väsentliga ändringar som fastställts i paragrafen. Lagens 17 § innehåller reglering som berör parterna i omställningsförhandlingarna, vilken arbetsgivaren är skyldig att iaktta. Arbetsgivaren ska även lämna en förhandlingsframställning och de föreskrivna uppgifterna i enlighet med 18 § samt överlämna förhandlingsframställningen till Arbetskraftsmyndigheten. Vid omställningsförhandlingar ska arbetsgivaren behandla de innehåll som föreskrivits i 19 § 1 och 2 mom. och försummelse som gäller behandling enligt paragrafen kan anses vara straffbart. Enligt 3 mom. i den paragrafen ska omställningsförhandlingar föras i en anda av samarbete och i syfte att uppnå enighet, konstruktivt och med en strävan efter att bidra till att förhandlingarna framskrider.

Enligt 21 § i lagen får företrädaren för personalen, en tjänsteinnehavare eller en arbetstagare lägga fram förslag och alternativa lösningar för att behandlas vid omställningsförhandlingarna. Arbetsgivaren har en skyldighet att ta upp dessa för behandling och vid behov motivera sin negativa ståndpunkt till dessa. Dessutom ska arbetsgivaren föra omställningsförhandlingar på så sätt att förhandlingsskyldigheten anses ha uppfyllts i enlighet med 22 §. Överträdelser mot alla nämnda skyldigheter av uppsåt eller oaktsamhet kan anses vara straffbart.

I paragrafens 3 mom. finns det en informativ hänvisning till 47 kap. 4 § i strafflagen, som gäller kränkning av de rättigheter som tillkommer en företrädare för personalen som avses i 4 § i lagen. Enligt momentet bestäms dessutom ansvarsfördelningen mellan arbetsgivaren och dennes företrädare enligt grunderna i 47 kap. 7 § i strafflagen. Enligt bestämmelsen döms till straff för en arbetsgivares eller dennes företrädares förfarande den mot vars förpliktelser gärningen eller försummelsen strider. Vid bedömningen av detta ska beaktas dennes ställning, arten och omfattningen av hans uppgifter och befogenheter samt även i övrigt hans andel i att den lagstridiga situationen uppkommit eller fortgått.

En del av den reglering som ingår i den föreslagna samarbetslagen för kyrkan handlar om tryggnad av så betydelsefulla rättigheter för tjänsteinnehavarna och arbetstagarna att straffbarheten är motiverad även för en överträdelse av en lagstadgad skyldighet av oaktsamhet. En sådan rätt är till exempel rätten att få information och bli hörd på arbetsplatsen enligt artikel 1 i samarbetsdirektivet. I den föreslagna lagen preciseras detta med bestämmelser som tryggar personalens möjligheter att påverka arbetsgivarens beslutsfattande, då det handlar om hans eller hennes arbete, arbetsförhållanden eller ställning i organisationen. Om ett lagstridigt förfarande av en företrädare för arbetsgivaren inte är straffbart som en uppsåtlig gärning, försvagar detta ställningen för tjänsteinnehavarna och arbetstagarna genom att begränsa deras möjligheter att effektivt reagera på missförhållanden som framkommer i samarbetet. Straffbarhet för gärningar även då de begås med uppsåt motsvarar regleringen kring samarbete i kommunerna, välfärdsområdena och den privata sektorn.

6 kap. **Ikraftträdande och övergångsbestämmelser**

38 §. Ikraftträdande. Paragrafen innefattar en sedvanlig ikraftträdandebestämmelse.

39 §. Övergångsbestämmelser. En församling eller en annan organisation hos en arbetsgivare som omfattas av lagen kan före lagens ikraftträdande ha infört eller behandlat ärenden enligt 9 § vilka grundar sig på annan lagstiftning. Dessa ärenden behöver inte behandlas retroaktivt och på nytt i dialog enbart på grund av denna lags ikraftträdande. Av denna orsak föreskrivs det i paragrafens 1 mom. att ett ärende enligt 9 § som behandlats eller tillämpas i sammanslutningen vid ikraftträdandet av denna lag inte behöver 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 det bereds ändringar i ärenden som avses i 9 §

efter ikraftträdandet, ska de omfattas av dialogskyldigheten i enlighet med vad som föreskrivs i den föreslagna lagen om samarbete inom kyrkan eller någon annan lag. Övergångsbestämmelsen hindrar inte arbetsgivaren eller företrädaren för personalen från att ta initiativ till att dialog ska föras om ärenden som behandlats före ikraftträdandet till exempel för att uppdatera dem så att de motsvarar de nya behoven.

Kyrkans gällande samarbetsavtal innehåller föreskrifter om samarbetsförfarandet i situationer med minskning av användningen av arbetskraft, vilket inleds med en anmälan av arbetsgivaren. Om en sådan anmälan om att inleda samarbetsförfarande i situationer med minskning av användningen av arbetskraft getts innan den föreslagna lagens ikraftträdande, tillämpas enligt paragrafens 2 *mom.* i sin helhet de föreskrifter om samarbete som gällde vid den tidpunkt då lagen trädde i kraft på förfarandet, vilket i praktiken för närvarande är föreskrifterna i Kyrkans samarbetsavtal. Ett samarbetsförfarande i situationer med minskning av användningen av arbetskraft vilket redan inletts slutförs följaktligen i enlighet med samarbetsavtalet.

I 8 § i den föreslagna lagen finns det föreskrifter om utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen. Utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen ersätter utbildningsplanen, som överenskommit i avtalet om utveckling av yrkeskompetensen hos kyrkans anställda. Enligt paragrafens 3 *mom.* kan en utvecklingsplan utarbetas inom 12 månader från det att den föreslagna lagen trätt i kraft.

7.2 Lagen om tjänsteinnehavare i evangelisk-lutherska kyrkan

I propositionen föreslås det att samarbetslagen för kyrkan ersätter kyrkans gällande samarbetsavtal. Lagen om tjänsteinnehavare i evangelisk-lutherska kyrkan innehåller hänvisningar till det nämnda avtalet. Det föreslås att dessa hänvisningar ändras så att de i stället för avtalet gäller den föreslagna lagen.

42 §. *Permitteringsförfarande.* I paragrafen finns det föreskrifter om arbetsgivarens skyldighet att lämna tjänsteinnehavaren förhandsinformation om permitteringen för att han eller hon i ett så tidigt skede som möjligt ska få information om en kommande permittering samt om delgivning av ett permitteringsbeslut till tjänsteinnehavaren och förtroendemannen. Enligt paragrafens 3 *mom.* behöver ingen förhandsinformation lämnas, om arbetsgivaren enligt tjänstekollektivavtalet om samarbete mellan arbetsgivaren och personalen ska lämna motsvarande information eller förhandla om permittering med tjänsteinnehavarna eller deras företrädare. Hänvisningen i bestämmelsen till det tjänstekollektivavtal som överenskommit för samarbetet mellan arbetsgivaren och personalen ändras till en hänvisning till lagen om samarbete inom evangelisk-lutherska kyrkan. Permittering av en eller flera tjänsteinnehavare eller arbetstagare omfattas av förfarandet med omställningsförhandlingar enligt 15 § i den föreslagna samarbetslagen för kyrkan. Enligt förslaget regleras arbetsgivarens skyldighet att ge en utredning i 24 § i den nämnda lagen.

50 §. *Sysselsättningsledighet och sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning.* Bestämmelsen motsvarar 27 a § i statstjänstemannalagen och 37 b § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare. Det föreslås att paragrafens 5 *mom.* ändras så att hänvisningen i bestämmelsen till det tjänstekollektivavtal som överenskommit för samarbetet mellan arbetsgivaren och personalen ändras till en hänvisning till den föreslagna lagen om samarbete inom evangelisk-lutherska kyrkan. Bestämmelsen ger arbetsgivaren och personalen möjlighet att avtala om att värdet på träningen eller utbildningen bestäms på ett sätt som avviker från bestämmelserna i 3 *mom.* Lokala avtal kan ingås till exempel om att träning eller utbildning i synnerhet riktas på sådana personer som har de sämsta förutsättningarna att hitta nytt arbete. Då avviker man från paragrafens 3 *mom.*, eftersom träningens och utbildningens värde i en sådan

situation inte nödvändigtvis för alla motsvarar den individuella månadslönen eller församlingens genomsnittliga lönenivå för en månad.

Enligt förslaget kan man även ingå lokala avtal om andra arrangemang än träning eller utbildning för att främja möjligheterna att hitta arbete för en person som sägs upp. Det kan till exempel vara fråga om ett omställningsskyddsprogram som arbetsgivaren och personalen kommer överens om i syfte att hitta nytt arbete för uppsagda tjänsteinnehavare, hjälpa dem att grunda egna företag eller delta i tilläggsutbildning. Enligt förslaget gäller tidskravet för ordnande av träning eller utbildning enligt 3 mom. inte sådana andra arrangemang som baserar sig på ett lokalt avtal.

Det lokala avtalet ingås mellan arbetsgivaren och personalen. Företrädaren för personalen fastställs enligt den lag som utfärdas om samarbete. Ett avtal som ingåtts av en företrädare för personalen är bindande för alla tjänsteinnehavare som den företrädare för tjänsteinnehavarna som ingått avtalet anses företräda. Det naturligaste sättet är att avtala om träning, utbildning eller annat arrangemang under samarbetsförhandlingarna om personalnedskärning, även om det inte ingår någon tidsbegränsning i bestämmelsen. Efter att en uppsagd tjänsteinnehavares anställningsförhållande har upphört, kan företrädaren dock inte ingå något avtal utan uttrycklig fullmakt.

57 §. *Förfarandet för att avsluta ett tjänsteförhållande.* Bestämmelsen motsvarar 43 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare och 66 § i statstjänstemannalagen. Det föreslås att paragrafens 2 mom. ändras så att hänvisningen i bestämmelsen till det tjänstekollektivavtal som överenskommit för samarbetet mellan arbetsgivaren och personalen ändras till en hänvisning till den föreslagna lagen om samarbete inom evangelisk-lutherska kyrkan. Enligt 2 mom. har arbetsgivaren inte någon skyldighet enligt 1 mom. att höra tjänsteinnehavaren, om arbetsgivaren enligt ett tjänstekollektivavtal om samarbete mellan arbetsgivaren och personalen är skyldig att med tjänsteinnehavarna förhandla om grunden för en uppsägning av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker.

7.3 Strafflagen

47 kap. Om arbetsbrott

4 §. *Kränkning av arbetstagarrepresentants rättigheter.* Paragrafen innehåller bestämmelser om det straff som döms för kränkning av en arbetstagarrepresentants rättigheter. I paragrafens föreskrivs det att kränkning av rättigheterna för företrädaren för kyrkans, statens och företagets företrädare är straffbart. Det föreslås att en hänvisning till ett samarbetsombud enligt 4 § 2 och 3 mom. i den föreslagna lagen om samarbete inom evangelisk-lutherska kyrkan fogas till paragrafen. Med samarbetsombud avses enligt 2 mom. en person som de tjänsteinnehavare eller arbetstagare som hör till majoriteten kan välja inom sig för högst två år i sänder, 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. i paragrafen och om majoriteten av dem beslutar detta. Enligt 3 mom. har tjänsteinnehavarna eller arbetstagarna inom en personalgrupp 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 det momentet. Valet eller något annat valförfarande ska ordnas så att alla tjänsteinnehavare eller arbetstagare som hör till personalgruppen har möjlighet att delta i valet av samarbetsombud. Med ändringen säkerställs jämlik behandling av kyrkans samarbetsombud. Paragrafen om kränkning av förtroendemannens rättigheter gäller utan separat hänvisning, eftersom regleringen kring sanktioner för förtroendemän inte är bunden till laghänvisningarna i paragrafen.

Fram till nu har kyrkans samarbetsförfarande baserat sig på ett avtal. Med samarbetsförfarandet är det inte möjligt att sätta i kraft sådana sanktioner som effektivt tryggar efterlevnaden av samarbetsförfarandet. I samarbetsdirektivets artikel 8, som gäller skyddet för rättigheterna, åläggs medlemsstaterna att utfärda bestämmelser om skäliga åtgärder för det fallet att företrädarna för arbetsgivaren eller arbetstagarna inte iakttar direktivet. I direktivet förutsätts administrativa eller rättsliga förfaranden för att säkerställa att de skyldigheter som följer av direktivet iakttas. Medlemsstaterna ska likaså föreskriva lämpliga påföljder som tillämpas, om företrädarna för arbetsgivaren eller arbetstagarrepresentanterna bryter mot bestämmelserna i direktivet. De föreskrivna sanktionerna ska vara effektiva, proportionella och avskräckande. För att fullgöra dessa skyldigheter föreslås det att även kränkning av rättigheterna för ett samarbetsombud enligt den föreslagna samarbetslagen för kyrkan är straffbart.

7.4 Lagen om företagshälsovård

11 §. *Verksamhetsplan för företagshälsovården och antidrogprogram.* Enligt 4 mom. i paragrafen har arbetsgivaren en skyldighet att utarbeta ett skriftligt antidrogprogram, om en arbetssökande eller arbetstagare ska genomgå ett narkotikatest. Innan programmet godkänns ska arbetsgivaren och personalen i dialog enligt samarbetslagen eller i samarbetsförfarande enligt lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar eller lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden 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. Till momentet fogas ett omnämnande om att de nämnda arbetsuppgifterna på grund av likabehandlingen av arbetstagarna även ska behandlas i dialog enligt den föreslagna lagen om samarbete i evangelisk-lutherska kyrkan.

Det finns bestämmelser om narkotikatest i 13 och 28 § i lagen om tjänsteinnehavare i evangeliska-lutherska kyrkan.

7.5 Lagen om integritetsskydd i arbetslivet

4 §. *Allmänna förutsättningar för insamling av arbetstagares personuppgifter samt arbetsgivares upplysningsplikt.* Enligt paragrafens 3 mom. ska insamling av personuppgifter när någon anställs och under ett arbetsavtalsförhållande behandlas i dialog enligt samarbetslagen (1333/2021) 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). Till momentet fogas en hänvisning till dialog enligt lagen om samarbete inom evangelisk-lutherska kyrkan.

I Finland har behandlingen av arbetstagares personuppgifter betraktats som en sådan situation

där det behövs särskilda bestämmelser på grund av att arbetstagarens ställning är beroende av arbetsgivaren samt för att samordna arbetsgivarens och arbetstagarens samt andra aktörers rättigheter (RP 97/2018 rd).

21 §. *Samarbete vid ordnande av teknisk övervakning och användning av datanät.* Enligt paragrafens 1 mom. är 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 en arbetstagares elektroniska post och annan elektronisk kommunikation omfattas av dialogen enligt samarbetslagen samt samarbetsförfarandet enligt lagen om

samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar och lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden. Till momentet fogas en hänvisning till dialog enligt lagen om samarbete inom evangelisk-lutherska kyrkan, så att anordnande av övervakning med tekniska metoder och användning av datanät omfattas av dialog även i kyrkan.

7.6 Lagen om studieledighet

9 §. Paragrafen innehåller föreskrifter om det förfarande som arbetsgivaren ska iaktta om beviljande av studieledighet till alla som ansökt om ledighet, för den tid som avses i ansökningarna, medför kännbar olägenhet för arbetsgivarens verksamhet och alla därför inte kan beviljas ledighet. Arbetsgivaren ska i sådana situationer, innan ett avgörande som gäller beviljande av studieledighet görs, behandla ärendet med företrädarna för personalen genom dialog enligt 2 kap. i samarbetslagen eller ett förhandlingsförfarande enligt lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden. Till paragrafen fogas en hänvisning till dialog enligt lagen om samarbete inom evangelisk-lutherska kyrkan.

7.7 Lagen om tjänster inom elektronisk kommunikation

148 §. *Sammanslutningsabonnenters planerings- och samarbetsplikt i fall av missbruk.* I 1 punkten paragrafens 2 mom. konstateras i vilka förfaranden de arbetsgivare som omfattas av samarbetslagstiftningen ska behandla grunderna och praxis för de förfaranden som ska iakttas i behandlingen av förmedlingsuppgifter enligt 146–156 §. Till paragrafen fogas en hänvisning till samarbete enligt den föreslagna lagen om samarbete inom evangelisk-lutherska kyrkan.

153 §. *Sammanslutningsabonnenters skyldighet att lämna uppgifter till företrädare för arbetstagarna i fall av missbruk.* Den redogörelse som avses i 2 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 eller 3 § i lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden eller till 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. Till momentet fogas en hänvisning till samarbete enligt den föreslagna lagen om samarbete inom evangelisk-lutherska kyrkan.

7.8 Lagen om ekonomiskt understödd utveckling av yrkeskompetensen

3 §. *Utbildningsplan.* Enligt den gällande lagen är uppgörande av en utbildningsplan en förutsättning för erhållande av utbildningsersättning. Till paragrafens 2 mom. fogas en hänvisning till 8 § i den föreslagna lagen om samarbete inom evangelisk-lutherska kyrkan, vilken innehåller bestämmelser om utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen.

7.9 Lagen om ordnande av arbetskraftsservice

140 §. *Arbetskraftsmyndighetens uppgifter för att fullfölja omställningsskyddet.* Enligt 1 punkten i paragrafens 2 mom. är Arbetskraftsmyndighetens uppgift i syfte att genomföra omställningsskyddet att bistå vid utarbetandet och genomförandet av en handlingsplan enligt 21 § i samarbetslagen (1333/2021) och enligt 9 § i lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden (449/2007) samt enligt 25 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013). Det föreslås att en hänvisning till en

handlingsplan enligt 20 § i den föreslagna lagen om samarbete inom evangelisk-lutherska kyrkan fogas till punkten.

7.10 Arbetsavtalslagen

7 kap. Grunder för uppsägning av arbetsavtal

13 §. *Träning eller utbildning som främjar sysselsättningen av en uppsagd arbetstagare.* I paragrafens 4 mom. föreskrivs vem som kan fungera som företrädare för personalen när ett avtal enligt paragrafen ingås. Till momentet fogas en hänvisning till 4 § i lagen om samarbete inom evangelisk-lutherska kyrkan.

7.11 Inkomstskattelagen

80 §. *Skattefria försäkringsersättningar och skadestånd.* Paragrafen motsvarar den gällande inkomstskattelagen (1535/1992), men till dess 8 punkt fogas en hänvisning till lagen om samarbete inom evangelisk-lutherska kyrkan. I denna punkt föreskrivs det att de gottgörelser som betalas för försummelser av samarbetskyldigheterna av staten, kommunerna och privata arbetsgivare inte är skattepliktiga ersättningar.

8 Bestämmelser på lägre nivå än lag

I 36 § i den föreslagna lagen om samarbete inom evangeliska-lutherska kyrkan ingår ett bemyndigande att utfärda förordning, enligt vilket maximibeloppet av gottgörelsen för försummelse av skyldigheten att föra omställningsförhandlingar justeras på ett sätt som motsvarar penningvärdets ändring vart tredje år genom förordning av statsrådet.

Efter att lagen trätt i kraft blir Kyrkans samarbetsavtal och Avtalet om utveckling av yrkeskompetensen hos kyrkans anställda onödiga. Däremot ska samarbetsförfarandet enligt lagen om tillsyn över arbetarskyddet fortfarande överenskommas.

9 Ikraftträdande

Det föreslås att lagarna träder i kraft den 1 januari 2026.

10 Verkställighet och uppföljning

Kyrkans arbetsmarknadsverk och kyrkans huvudavtalsorganisationer följer upp den föreslagna regleringens funktion och tillämpning.

11 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning

11.1 Förhållande till grundlagen

11.1.1 Främjande av sysselsättningen

Enligt 18 § 2 mom. i grundlagen ska det allmänna främja sysselsättningen. Enligt motiveringarna till den regeringsproposition som ledde till att grundlagen stiftades (RP 1/1998 rd, s. 81) överensstämmer paragrafen med 15 § i regeringsformen. Bestämmelsen innehåller inte något ställningstagande till det urval av metoder som används i sysselsättningsvården, utan det allmänna ges avsevärt handlingsutrymme i prövningen av hur sysselsättningen bäst kan främjas (RP 309/1993 rd, s. 72, AjUU 3/1994 rd, s. 2).

Målet med den föreslagna regleringen är att främja en respektfull verksamhetskultur på kyrkans arbetsplatser, förbättra tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas ställning och främja deras sysselsättning i samband med verksamhetsändringar på arbetsplatserna. Regleringen kan följaktligen anses genomföra det allmännas skyldighet att främja sysselsättningen.

11.1.2 Föreningsfriheten

Enligt 13 § 2 mom. i grundlagen har var och en föreningsfrihet. Föreningsfriheten innefattar rätt att utan tillstånd bilda föreningar, höra till eller inte höra till föreningar och delta i föreningars verksamhet. Den fackliga föreningsfriheten och friheten att organisera sig för att bevaka andra intressen är likaså tryggad. Enligt motiveringen i den regeringsproposition som ledde till att paragrafen utfärdades motsvarar paragrafen 7 § i regeringsformen (RP 1/1998 rd, s. 80). Föreningsfriheten grundar sig på föreningarnas interna självbestämmanderätt och verksamhetsfrihet (se RP 309/1993 rd, s. 64).

Den föreslagna regleringen innehåller även bestämmelser om den fackliga föreningsfriheten. I 31 § i den föreslagna samarbetslagen för kyrkan finns det bestämmelser om till exempel möjligheten för evangeliska-lutherska kyrkans arbetsmarknadsverk och de riksomfattande föreningarna för tjänsteinnehavare och arbetstagare att genom avtal avvika från vissa bestämmelser om dialog och omställningsförhandlingar i lagen. Regleringen främjar föreningarnas självbestämmanderätt och verksamhetsfrihet och bidrar följaktligen till att trygga den fackliga föreningsfriheten.

11.1.3 Religionsfriheten

Enligt 11 § i grundlagen har var och en religions- och samvetsfrihet. Till religions- och samvetsfriheten hör rätten att bekänna sig till och utöva en religion, rätten att ge uttryck för sin övertygelse och rätten att höra till eller inte höra till ett religiöst samfund. Ingen är skyldig att mot sin övertygelse ta del i religionsutövning. Enligt grundlagsutskottet omfattar den religiösa föreningsfriheten även autonomi av en viss grad för det religiösa samfundet (GrUU 57/2001 rd, s. 2/I).

Avgöranden som gäller syftet och målen med arbetsgivarens konfessionella verksamhet och beredningen av dessa avgränsas utanför tillämpningsområdet för samarbetslagen för kyrkan. Regleringen genomför därmed det allmännas skyldighet att trygga kyrkans interna autonomi och sålunda tillgodoseendet av religionsfriheten.

11.1.4 Skyddet för privatlivet

Enligt 10 § i grundlagen är vars och ens privatliv, heder och hemfrid tryggade. Där anges också att närmare bestämmelser om skydd för personuppgifter utfärdas genom lag. Enligt 2 mom. i den paragrafen är brev- och telefonhemligheten samt hemligheten i fråga om andra förtroliga meddelanden okränkbara. När det gäller skyddet för personuppgifter hänvisar grundlagens bestämmelse till behovet av att genom lagstiftning trygga individens rättsskydd och skydd för privatlivet i behandlingen, registreringen och användningen av personuppgifter (RP 309/1993 rd, s. 57/I–II).

Grundlagsutskottet har ansett att det är viktigt att statsrådet kartlägger frågor som gäller behovet av speciallagstiftning och dess område (GrUU 38/2016 rd). Enligt grundlagsutskottet är det viktigt att det, i den mån som EU-lagstiftningen kräver reglering på det nationella planet eller möjliggör sådan, tas hänsyn till de krav som de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna ställer när det nationella handlingsutrymmet utnyttjas (GrUU 31/2017

rd). Utskottet har framhållit att det i regeringens proposition därför finns anledning att särskilt i fråga om bestämmelser som är av betydelse med hänsyn till de grundläggande fri- och rättigheterna tydligt klargöra ramarna för det nationella handlingsutrymmet (GrUU 26/2017 rd, GrUU 2/2017 rd, GrUU 44/2016 rd).

Grundlagsutskottet är av den åsikten att dataskyddsförordningens detaljerade bestämmelser, som tolkas och tillämpas i enlighet med de rättigheter som garanteras i EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna, överlag utgör en tillräcklig rättslig grund även med avseende på skyddet för privatlivet och personuppgifter enligt 10 § i grundlagen (GrUU 14/2018 rd). Utskottet anser att allmänna dataskyddsförordningens bestämmelser, relevant tolkade och tillämpade, också motsvarar nivån för skyddet för personuppgifter enligt EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna. Således är det inte längre av konstitutionella skäl nödvändigt att speciallagstiftningen inom allmänna dataskyddsförordningens tillämpningsområde heltäckande och detaljerat föreskriver om behandling av personuppgifter. I stället bör skyddet för personuppgifter härefter i första hand tillgodoses med stöd av dataskyddsförordningen och den nya nationella allmänna lagstiftningen. Grundlagsutskottet anser att det i princip räcker med att bestämmelserna om skydd för och behandling av personuppgifter är harmoniserade med allmänna dataskyddsförordningen. Även med tanke på tydligheten bör man förhålla sig restriktivt när det gäller att införa nationell speciallagstiftning. Sådan lagstiftning bör vara avgränsad till nödvändiga bestämmelser inom ramen för det nationella handlingsutrymme som allmänna dataskyddsförordningen medger.

Grundlagsutskottet anser det dock vara klart att behovet av speciallagstiftning i enlighet med det riskbaserade synsätt som också krävs i dataskyddsförordningen måste bedömas utifrån de hot och risker som behandlingen av personuppgifter orsakar (GrUU 14/2018 rd). Ju större risk fysiska personers rättigheter och friheter utsätts för på grund av behandlingen, desto mer motiverat är det med mer detaljerade bestämmelser. Denna omständighet är av särskild betydelse när det gäller behandling av känsliga uppgifter.

Samarbetsverksamheten i evangelisk-lutherska kyrkan är förknippad med behandling av personuppgifter, på vilken dataskyddsregleringen tillämpas. Det handlar i synnerhet om tillämpning av EU:s allmänna dataskyddsförordning, dataskyddslagen för arbetslivet och till vissa delar även lagen om tjänster inom elektronisk kommunikation. Helheten av bestämmelserna om samarbete är också av betydelse med tanke på det skydd för personuppgifter som tryggas i 10 § 1 mom. i grundlagen och i artikel 8 i EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna. För att trygga skyddet för personuppgifter föreslås dock inga nya bestämmelser, utan skyddet tillgodoses genom den gällande allmänna lagstiftningen om skydd för personuppgifter. Det finns således inget behov av att utnyttja det nationella handlingsutrymmet i bestämmelserna.

11.1.5 Den straffrättsliga legalitetsprincipen

I 8 § i grundlagen fastställs den straffrättsliga legalitetsprincipen som innefattar ett krav på exakt reglering. Enligt den måste brottsrekvisiten för varje brott uttryckas tillräckligt noggrant i lagen så att man utifrån bestämmelsens lydelse ska kunna säga om en verksamhet eller försummelse är straffbar (GrUU 16/2013 rd, s. 2/I, GrUU 6/2014 rd, s. 2/I).

Samarbetet mellan arbetsgivaren och personalen handlar om att ordna en möjlighet till inflytande i det skede då ärenden som omfattas av samarbetsförfarandet bereds. De föreslagna bestämmelserna fastställer förfaringssätten då ärenden som omfattas av samarbetet bereds. Det handlar om tryggnad av personalens rätt att få information och bli hörda. Med bestämmelserna görs dock inga inskränkanden i prövningsrätten för kyrkans arbetsgivare. Det handlar

följaktligen inte om reglering kring kyrkans organisation och förvaltning enligt 76 § i grundlagen.

I artikel 27 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna regleras arbetstagarnas rätt till information och samråd inom företag. Enligt artikeln ska arbetstagarna eller deras representanter på lämpliga nivåer garanteras rätt till information och samråd vid lämplig tidpunkt, i de fall och på de villkor som föreskrivs i unionsrätten samt i nationell lagstiftning och praxis. Målet med de föreslagna bestämmelserna om fortlöpande dialog och omställningsförhandlingar är att trygga denna rätt för arbetstagarna.

Grundlagens 8 § innehåller den straffrättsliga legalitetsprincipen, som kan anses omfatta bland annat ett krav på att gärningar som straffas som brott och de straff som följer av brottet fastställs i lagen. Det måste finnas ett vägande samhälleligt behov av kriminalisering, vilket också är godtagbart med avseende på de grundläggande fri- och rättigheterna. Kravet på proportionalitet förutsätter en avvägning av om det är nödvändigt att kriminalisera en handling för att skydda det bakomliggande rättsobjektet och om samma syfte kan nås på något annat sätt som innebär ett mindre ingrepp i de grundläggande fri- och rättigheterna än kriminalisering. Också hur sträng straffpåföljden är sammanhänger med proportionalitetskravet. Brotsrekvisitet ska för varje brott anges tillräckligt exakt i lag för att det utifrån en bestämmelses ordalydelse ska gå att sluta sig till om en gärning eller försummelse är straffbar eller inte.

Målet med den föreslagna samarbetslagen för kyrkan är att skydda de rättigheter som hör till arbetstagarna och som skyddas i samarbetsdirektivet, Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, Europeiska sociala stadgan och Internationella arbetsorganisationens konvention. Bland annat i artikel 8 samarbetsdirektivet åläggs medlemsstaterna att föreskriva lämpliga åtgärder för de fall då arbetsgivaren eller arbetstagarrepresentanterna inte följer detta direktiv. I direktivet förutsätts administrativa eller rättsliga förfaranden för att säkerställa att de skyldigheter som följer av direktivet iakttas. Medlemsstaterna ska likaså föreskriva lämpliga påföljder som tillämpas, om företrädarna för arbetsgivaren eller arbetstagarrepresentanterna bryter mot bestämmelserna i direktivet. De föreskrivna sanktionerna ska vara effektiva, proportionella och avskräckande. En civilrättslig gottgörelsepåföljd kan inte anses vara en tillräcklig skyddsmetod för att trygga de förfaranden som föreskrivits för att skydda en arbetstagare i samarbetslagen för kyrkan och å andra sidan för att förebygga försummelser som gäller de föreskrivna förfarandena. Därmed innehåller den föreslagna samarbetslagen för kyrkan bestämmelser om straffrättsliga påföljder i situationer där en tjänsteinnehavare eller arbetstagare som representerar arbetsgivaren uppsåtligen eller av oaktsamhet försummar vissa skyldigheter som ankommer på arbetsgivaren och som föreskrivits i bestämmelsen eller låter bli att förfara på det sätt som föreskrivits separat i lagen. Om gärningen inte ska betraktas vara ringa, kan ett bötesstraff följa av en överträdelse som gäller kyrkans samarbetsskyldighet. Ett straffrättsligt bötesstraff kan anses vara rimligt i förhållande till gärningarnas klandervärdhet. Till denna del motsvarar regleringen de krav som föreskrivits för samarbetet mellan arbetsgivaren och personalen i andra motsvarande lagar.

I grundlagsutskottets praxis har man ansett att lagstiftarens handlingsutrymme då bestämmelser om kriminalisering utfärdas i princip är relativt rymligt, även om det konstaterats att det beror på såväl begränsningarna i grundlagen som de internationella förpliktelserna som binder Finland. De begränsningar som följer av grundlagen beror till största del på de grundläggande fri- och rättigheterna (GrUU 23/1997 rd, s. 2–3). Acceptansen för kriminalisering av de grundläggande fri- och rättigheterna ska bedömas på samma sätt som begränsningarna av de grundläggande fri- och rättigheterna. Grundlagsutskottet har ansett att straffbestämmelser måste uppfylla både de allmänna villkoren för begränsning av grundläggande fri- och rättigheter och

de eventuella särskilda villkor som varje enskild bestämmelse om fri- och rättigheterna kan medföra (GrUU 20/2002 rd).

11.1.6 Rätten att delta

I 14 § 3 mom. i grundlagen föreskrivs att det allmänna ska främja den enskildes möjligheter att delta i samhällelig verksamhet och att påverka beslut som gäller honom eller henne själv.

Den föreslagna regleringen främjar möjligheten för kyrkans tjänsteinnehavare och arbetstagare att delta i och påverka det beslutsfattande som gäller dem på arbetsplatserna och den genomför därmed det allmännas skyldighet att främja en enskild persons rätt att delta.

11.2 Lagstiftningsordning

På de grunder som anges ovan kan lagförslagen behandlas i vanlig lagstiftningsordning.

Kläm

Med stöd av vad som anförts ovan föreläggs riksdagen följande lagförslag:

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 Arbetskraftsmyndigheterna för att förbättra tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas ställning och stödja deras sysselsättning i samband med förändringar i verksamheten.

2 §

Tillämpningsområde

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

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

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

3 §

Övrig lagstiftning om rätt för arbetstagare att delta

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

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

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

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

4 §

Företrädare för personalen

Företrädare för personalen är den förtroendeman som valts med stöd av ett tjänste- 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.

2 kap.

Dialog

5 §

Skyldighet att föra dialog

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

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

6 §

Genomförande av dialogen

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

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

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

7 §

Ärenden som ska behandlas i dialog

Arbetsgivaren och företrädare för personalen ska föra dialog om

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

8 §

Utvecklingsplan för arbetsgemenskapen

Arbetsgivaren ska i samarbete med företrädare för personalen utarbeta en utvecklingsplan för arbetsgemenskapen och underhålla planen i syfte att utveckla arbetsgemenskapen planmässigt och långsiktigt. Utvecklingsplanen utarbetas och underhålls som ett led i den dialog som gäller 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 kunnskap 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 arbetsförmåga 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 företagshälsovård, 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 arbetstagarna, 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.

12 §

Initiativ till dialog

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

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

13 §

Anteckning om dialog

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

14 §

Information

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

3 kap.

Omställningsförhandlingar

15 §

Ärenden som omfattas av skyldigheten att föra omställningsförhandlingar

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

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

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

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

3) förändringar i organiseringen av arbetet eller arbetsarrangemangen,

4) 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 inverkande väsentlig förändring i arbetsuppgifterna, arbetsmetoderna, arbetsarrangemangen eller arrangemangen beträffande den ordinarie arbetstiden som föranleds av en förändring som avses i det momentet.

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

17 §

Parter i omställningsförhandlingarna

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

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

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

18 §

Förhandlingsframställning och lämnande av uppgifter

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

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

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

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

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

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

19 §

Omställningsförhandlingarnas innehåll

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

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

1) alternativ för att begränsa den krets av personer som berörs av åtgärden och för att lindra de negativa följderna av åtgärden för tjänsteinnehavarna eller arbetstagarna,

2) i 21 § avsedda förslag och alternativa lösningar som lagts fram av en företrädare för personalen eller en tjänsteinnehavare eller arbetstagare.

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

20 §

Handlingsplan och handlingsprinciper

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

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

1) den planerade tidtabellen för förhandlingarna,

2) de förfaranden som ska iakttas vid förhandlingarna,

3) de planerade principer i enlighet med vilka användningen av offentlig arbetskraftsservice samt 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.

22 §

Fullgörande av förhandlingsskyldigheten

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

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

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

2) förhandlingarna gäller permitteringar som varar högst 90 dagar,

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

23 §

Förhandlingsanteckningar

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

24 §

Arbetsgivarens utredning

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

1) innehållet i det beslut som arbetsgivaren överväger,

2) antalet tjänsteinnehavare och arbetstagare som är föremål för uppsägning, permittering, överföring till anställning på deltid eller väsentlig ändring av uppgifter som hör till tjänsten eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet enligt personalgrupp eller verksamhet,

3) längden på eventuella permitteringar,

4) inom vilken tid arbetsgivaren ämnar verkställa sitt beslut.

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

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

4 kap.

Överlåtelse av rörelse och ändring av organisationsstrukturen

25 §

Information till företrädare för personalen

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

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

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

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

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

26 §

Förvärvarens skyldighet att besvara preciserande frågor

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

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

27 §

Ändring av organisationsstrukturen

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

5 kap.

Särskilda bestämmelser

28 §

Befrielse från arbetet samt ersättningar

En företrädare för personalen har rätt att få tillräckligt med befrielse från arbetet för skötseln av uppgifter som avses i denna lag liksom för samarbetsutbildning. En företrädare för personalen har rätt att få befrielse från arbetet även för till uppdraget omedelbart anslutna förberedelser bland företrädarna. Arbetsgivaren och företrädaren för personalen ska komma

överens om tidpunkterna för utbildning. Arbetsgivaren ska ersätta inkomstbortfall till följd av befrielse från arbetet. I fråga om annan befrielse från arbete och ersättning för inkomstbortfall ska i varje enskilt fall överenskommas mellan företrädaren för personalen i fråga och arbetsgivaren.

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

29 §

Rätt att anlita sakkunniga

Företrädarna för personalen har rätt att höra och få uppgifter av sakkunniga vid verksamhetsenheten i fråga och i möjligaste mån av andra sakkunniga som är anställda hos arbetsgivaren när företrädarna förbereder sig för dialog om utveckling av arbetsgivarens verksamhet och arbetsgemenskapen eller för omställningsförhandlingar samt under själva förhandlingarna, om det behövs med tanke på det ärende som behandlas. De sakkunniga ges befrielse från arbetet och betalas ersättning för inkomstbortfall i enlighet med 28 §.

30 §

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 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 arbetstagarnas riksomfattande föreningar får genom avtal avvika från vad som föreskrivs i 2 och 3 kap. Genom 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 §

Sekretess

Vad som i lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet föreskrivs om sekretess för myndighetshandlingar, tystnadsplikt för tjänstemän och förbudet mot utnyttjande av uppgifter tillämpas också på handlingar och uppgifter som för skötseln av uppgifter som hänför sig tillämpningsområdet för denna lag har lämnats till en i 4 § avsedd företrädare för personalen eller en i 29 § avsedd sakkunnig.

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.

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 iakttä 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 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 uppsåtligt eller av oaktsamhet

- 1) försummar att föra dialog om de ärenden som avses i 7 §,
 - 2) underlåter att lämna i 10 § avsedda för dialogen behövliga uppgifter,
 - 3) försummar sin skyldighet att lämna uppgifter enligt 11 § 1, 2 eller 3 mom., eller
 - 4) underlåter att ta upp ett i 12 § 2 mom. avsett initiativ till behandling,
- ska, om inte gärningen ska betraktas som ringa, för *brott mot samarbetskyldigheten inom kyrkan* dömas till böter.

För brott mot samarbetskyldigheten inom kyrkan döms också en tjänsteinnehavare eller arbetstagare som företräder arbetsgivaren och som uppsåtligt 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 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 i 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.

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, för *kränkning 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
en 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 offentligrättsliga 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:

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 i 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 i lagen om ordnande av arbetskraftsservice (380/2023) 140 § 1 mom. 2 punkten som följer:

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 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 i 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 samarbetsskyldigheterna har betalat en arbetstagare som sagts upp, permitterats eller överförs till anställning på deltid,

Denna lag träder i kraft den 20 .

Helsingfors den 28 maj 2025

Statsminister

Petteri Orpo

Undervisningsminister Anders Adlercreutz

2.

Lag

om ändring av lagen om tjänsteinnehavare i evangelisk-lutherska kyrkan

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

Gällande lydelse

42 §

Permitteringsförfarande

Förhandsinformationen behöver inte lämnas, om arbetsgivaren enligt ett tjänstekollektivavtal om samarbete mellan arbetsgivaren och personalen 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 det som avtalats i ett tjänstekollektivavtal om samarbete mellan arbetsgivaren och personalen. 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.

Föreslagen lydelse

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.

Gällande lydelse

57 §

*Förfarandet för att avsluta ett
tjänsteförhållande*

Om arbetsgivaren enligt ett tjänstekollektivavtal om samarbete mellan arbetsgivaren och personalen 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.

Föreslagen lydelse

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.

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:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

47 kap.

47 kap.

Om arbetsbrott

Om arbetsbrott

4 §

4 §

*Kränkning av arbetstagarrepresentants
rättigheter*

*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) eller i 6 § 3 och 4 mom. i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013) eller ombildar dennes anställningsförhållande till anställningsförhållande på deltid ska, om gärningen inte utgör diskriminering i arbetslivet, för *kränkning* av *arbetstagarrepresentants rättigheter* dömas till böter.

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, för *kränkning* av *arbetstagarrepresentants rättigheter* dömas till böter.

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

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:

Gällande lydelse

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 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.

Föreslagen lydelse

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

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

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:

Gällande lydelse

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 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 en arbetstagares elektroniska post och annan elektronisk kommunikation omfattas av dialogen enligt samarbetslagen samt samarbetsförfarandet enligt lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar och lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och

Föreslagen lydelse

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 en 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

Gällande lydelse

välfrädsområden. I andra företag och offentligrättsliga 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.

Föreslagen lydelse

arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfrädsområden. I andra företag och offentligrättsliga 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:

Gällande lydelse

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 ett förhandlingsförfarande enligt lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden (449/2007).

Föreslagen lydelse

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:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

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 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,

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

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

Gällande lydelse

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 eller 3 § i lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden eller till 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.

Föreslagen lydelse

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

Gällande lydelse

3 §

Utbildningsplan

I fråga om de företag och sammanslutningar som omfattas av tillämpningsområdet för samarbetslagen (1333/2021) betraktas en utvecklingsplan för arbetsgemenskapen enligt 9 § i den lagen som en sådan plan som avses ovan 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 som en sådan plan.

Föreslagen lydelse

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 i lagen om ordnande av arbetskraftsservice (380/2023) 140 § 1 mom. 2 punkten som följer:

Gällande lydelse

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
velfärdsområden (449/2007) och 25 § i lagen
om samarbete inom statens ämbetsverk och
inrättningar (1233/2013),

Föreslagen lydelse

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
velfärdsområden (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:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

7 kap.

7 kap.

Grunder för uppsägning av arbetsavtal

Grunder för uppsägning av arbetsavtal

13 §

13 §

*Träning eller utbildning som främjar
sysselsättningen av en uppsagd arbetstagare*

*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 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) eller 3 § i lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden (449/2007). Ett avtal som ingåtts av en företrädare för personalen är bindande för alla arbetstagare som den företrädare som ingått avtalet ska anses företräda.

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 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 i inkomstskattelagen (1535/1992) 80 § 8 punkten, sådan den lyder i lag 1360/2021,
som följer:

Gällande lydelse

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
velfärdsområden (449/2007) och 43 § i lagen
om samarbete inom statens ämbetsverk och
inrättningar (1233/2013) som arbetsgivaren
till följd av försummelse av
samarbetsskyldigheterna har betalat en
arbetstagare som sagts upp, permitterats eller
överförs till anställning på deltid,

Föreslagen lydelse

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
velfärdsområden (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 samarbetsskyldigheterna har betalat en
arbetstagare som sagts upp, permitterats eller
överförs till anställning på deltid,

Denna lag träder i kraft den 20 .