

Asia: VN/7350/2019

## **Yhteistoimintalain uudistaminen - luonnos hallituksen esitykseksi yhteistoimintalaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi**

### **Yleiset huomiot**

#### **Yleiset huomionne esityksestä**

Kirkon alat ry pitää ehdotettua lainuudistusta tärkeänä ja työntekijöiden asemaa parantavana. Lakiesitys on oikeasuuntainen, mutta useissa yksityiskohdissa on tarkentamisen ja täsmentämisen varaa. Kirkon alat ry:n edustamilla toimialoilla yhteistoimintalakia sovellettaisiin lakiesityksen mukaan nykylakia vastaavasti kristillisissä järjestöissä sekä helluntaiseurakunnissa ja niitä vastaavissa muissa uskonnollisissa yhdyskunnissa siltä osin, kun niiden henkilöstömäärä ylittäisi lakiesityksen mukaisen rajan.

Suurimpana epäkohtana lakiesityksessä on, että lakia ei edellenkään sovellettaisi evankelis-luterilaisessa kirkossa eikä Suomen ortodoksisessa kirkossa. Tämä on ristiriitaista ja epäyhdenvertaista sen osalta, että lakia kuitenkin sovellettaisiin kaikissa muissa uskonnollisissa yhdyskunnissa. Lakiesitys on siten perustuslaissa turvatun uskonnonvapauden kannalta ongelmallinen. Kummankaan mainitun kirkon osalta ei ole voimassa erityislainsäädäntöä henkilöstön ja työnantajan välisestä yhteistoiminnasta vastaavasti kuin on voimassa valtion tai kuntien osalta. Kirkkojen palveluksessa oleva henkilöstö on siten yhteistoiminnan toteutumisen osalta olennaisesti heikommassa asemassa kuin muiden alojen työntekijät. Pelkästään virka- tai työehtosopimukseen perustuva yhteistoiminnan järjestäminen ei anna henkilöstölle samanlaisia takeita yhteistoiminnan asiallisesta toteutumisesta, koska muun muassa yhteistoimintavelvoitteen laiminlyönnin seuraamukset ovat virka- ja työehtosopimuksissa tehottomampia eivätkä vastaa EU:n joukkovähentämisdirektiivin mukaisia vaatimuksia tehokkaista oikeussuojakeinoista.

### **Esityksen yleisperustelut**

#### **Huomionne esityksen yleisperusteluista**

Nykytilaa koskevassa kuvauksessa (2.1.1) on tuotu esiin, että valtion ja kuntien henkilöstöjen osalta yhteistoiminnasta on säädetty erillislajeilla. Valtion virastoja ja laitoksia koskee yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annettu laki (1233/2013) ja työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annettu laki (449/2007) puolestaan koskee yhteistoimintaa kunnissa ja

kuntayhtymissä. Nykytilan kuvauksessa ei kuitenkaan ole todettu sitä epäkohtaa ja epäyhdenvertaisuutta, että evankelis-luterilaisen ja ortodoksisen kirkon osalta ei työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta ole voimassa laintasoisia säännöksiä. Kirkkojen palveluksessa oleva henkilöstö on siten yhteistoiminnan toteutumisen ja erityisesti yhteistoimintavelvoitteiden laiminlyönneistä aiheutuvien seuraamusten osalta selkeästi eriarvoisessa asemassa muiden toimialojen (mukaan lukien muiden uskonnollisten yhteisöjen palveluksessa olevat) henkilöstöihin verrattuna.

Esityksessä mainitut yhteistoimintalain tavoitteet soveltuisivat erinomaisesti myös kirkkojen toimintaan.

## Esityksen vaikutukset

### **Yleiset huomionne esityksen arvioituista vaikutuksista**

Esityksen vaikutuksen arvioinneissa ei ole lainkaan arvioitu, mitä vaikutuksia soveltamisalaan ehdotetulla rajauksella on evankelis-luterilaisen kirkon ja ortodoksisen kirkon henkilöstöjen asemaan ja yhdenvertaisuuteen suhteessa muiden toimialojen henkilöstöihin nähden. Tämä on merkittävä puute, koska kirkkojen osalta yhteistoiminnan toteutumisesta ei ole olemassa lainsäädännön takeita. Esityksessä on tavoitteiden osalta kuitenkin todettu, että lainsäädännössä tulisi asettaa yhteistoiminnan reunaehdot.

### **Huomionne vaikutuksista yrityksiin**

Yrityksen käsite on esityksessä laaja. Myös evankelis-luterilainen kirkko ja ortodoksinen kirkko ovat laajassa merkityksessä yrityksiä, joten esityksen vaikutuksia niiden asemaan olisi myös pitänyt arvioida, koska esityksessä ne nimenomaisesti rajataan soveltamisalan ulkopuolelle toisin kuin muut yritykset ja yhteisöt.

Esityksen kohdassa 4.2.2.1 on lain soveltamisalarajauksesta todettu, että pienissä yrityksissä henkilöstön ja yrityksen johdon välinen vuorovaikutus syntyy luonnollisesti ja olosuhteiden perusteella. Tästä syystä esityksessä pidetään yhteistoiminnan järjestämistä koskevaa sääntelyintressiä vähäisempänä pienten yritysten kohdalla. Tämä johtopäätös on kuitenkin liiaksi yleistävä. Myös pienissä yhteisöissä voi yhteistoiminnan järjestäminen olla vaikeata johtuen esimerkiksi henkilösuhteiden rikkoutumisesta tai muista vastaavista syistä. Toisaalta myös pienissä yhteisöissä henkilöstön tarve saada työnantajalta tietoja yhteisön taloudellisesta tilasta ja tulevaisuuden näkymistä on vähintään yhtä suuri (ellei suurempikin!) kuin suurissakin yrityksissä. Kirkon alat ry:n näkemyksen mukaan työntekijämäärään perustuva soveltamisalarajaus pitäisi esityksessä laskea 10 työntekijään.

### **Huomionne vaikutuksista työelämään ja palkansaajiin**

-

### **Huomionne vaikutuksista viranomaisten toimintaan**

-  
**Onko jokin olennainen vaikutus jäänyt esityksessä arvioimatta tai liian vähälle arvoinnille? Jos on, niin mikä?**  
-

## Yleisiä huomioita säännöksistä

### Yleiset huomionne säännöksistä

Säännökset on esityksessä kirjoitettu hyvin yleiseen muotoon. Yhteistoimintalakia lukevat ja soveltavat useilla työpaikoilla muut kuin oikeustieteellisen koulutuksen saaneet henkilöt. Sen vuoksi lain keskeisten velvoitteiden ja oikeuksien tulisi olla riittävästi ja yksiselitteisesti luettavissa lain säännöksistä ilman turvautumista lakiesitystä koskeviin yksityiskohtaisiin perusteluihin. Tämä ei valitettavasti kaikilta osin toteudu työryhmän esittämässä lakiesityksessä. Lisäksi lakiesityksestä ei kaikilta osin ilmene, miten aiemman lainsäädännön aikana muodotunut oikeuskäytäntö on tarkoitus edelleen säilyttää lainmuutoksen jälkeenkin.

## 1 luku - Yleiset säännökset

### 1 § Lain tarkoitus

Laki on tarpeellinen yritysten tuottavuuden ja työntekijöiden työhyvinvoinnin edistämiseksi. Lakiesityksessä lain tarkoitus on kuvattu oikeasuuntaisesti. Lain keskeisenä tarkoituksena tulisi olla yritysten työntekijöiden tiedonsaannin edistäminen ja parantaminen yrityksen toimintaan ja tulevaisuuteen vaikuttavista asioista. Tämä tarkoitus voisi näkyä säännöstekstissä vieläkin konkreettisemmin.

### 2 § Soveltamisala, ml. hallintoedustuksen soveltamisala

Lakiesityksessä lain soveltamisala olisi rajattu vain vähintään 20 työntekijää työllistäviin yrityksiin tai yhteisöihin. Tämä ei vastaa lain tarkoitusta, koska myös pienemmissä yhteisöissä on tärkeitä, että henkilöstölle annetaan riittävät tiedot yhteisön kehitysnäkymistä ja taloudellisesta tilanteesta. Yhteistoiminta ei pienissä yhteisöissä synny itsestään, jos työnantajan asenne yhteistoimintaa kohtaan on kielteinen. Lain asettamat raamit yhteistoiminnalle tarvitaan myös pienissä työyhteisöissä. Sen vuoksi soveltamisalaa koskeva rajaus tulisi laskea vähintään 10 työntekijää työllistäviin yhteisöihin.

Lakia tulee soveltaa myös evankelis-luterilaiseen ja Suomen ortodoksiseen kirkkoon, jotka ovat molemmat Suomessa toimivia taloudellista toimintaa harjoittavia yhteisöjä, jotka lakiesityksen mukaisten perustelujen mukaan kuuluisivat lain soveltamisalan piiriin. Molempien kirkkojen nykyisessä toiminnassa ei ole olemassa sellaisia erityisiä piirteitä, jonka perusteella ne olisi asetettava eri asemaan lain soveltamisen kannalta kuin esimerkiksi Kansaneläkelaitos, joka lakiesityksen perustelujen mukaan kuuluisi lain soveltamisalaan. Lisäksi lakiesityksen soveltamisalaan kuuluisivat useat muut uskonnolliset yhdyskunnat, jotka toimivat esimerkiksi yhdistys- tai säätiömuodossa taikka uskonnonvapauslain mukaisina uskonnollisina yhdyskuntina. Lakiesitys ei sen vuoksi kohtele erilaisia ja erikokoisia uskonnollisia yhdyskuntia yhdenvertaisesti, jos kaksi suurinta uskonnollista yhdyskuntaa (evankelis-luterilainen kirkko ja Suomen ortodoksinen

kirkko) rajataan soveltamisalan ulkopuolelle. Lakiesitys on siten ongelmallinen perustuslaissa turvatus uskonnonvapauden kannalta.

### **3 § Poikkeukset soveltamisalasta**

Lakia tulee soveltaa myös evankelis-luterilaiseen ja Suomen ortodoksiseen kirkkoon, jotka ovat Suomessa toimivia uskonnollisia yhdyskuntia. Lakiesityksessä ei ole perusteltu soveltamisalan rajausta tältä osin muutoin kuin mainitsemalla, että kirkkojen osalta yhteistoiminnasta on olemassa virka- ja työehtosopimusten määräyksiä. Kuitenkin yhteistoimintaa koskevia määräyksiä on voimassa myös useiden muiden toimialojen työehtosopimuksissa. Molempien kirkkojen osalta työehtosopimusten määräykset yhteistoiminnasta eivät ole kattavuudeltaan ja laajuudeltaan samantasoisia kuin vastaavat nykyisen yhteistoimintalain säännökset. Esimerkiksi yhteistoimintavelvoitteen laiminlyöntien osalta ei työehtosopimuksissa ole nykyisinkään lain säännöksiä vastaavia määräyksiä. Mitään perustetta sille, miksi kirkkojen palveluksessa oleva henkilöstö voitaisiin yhteistoiminnan toteuttamisen osalta edelleen jättää muiden toimialojen työntekijöitä heikompaan ja epäyhdenvertaiseen asemaan, ei lakiesityksessä ole esitetty.

Lakiesityksessä on todettu, että lakia sovellettaisiin muihin uskonnollisiin yhdyskuntiin kuin kahteen suurimpaan eli evankelis-luterilaiseen ja Suomen ortodoksiseen kirkkoon. Lakiesityksessä eri uskonnollisia yhdyskuntia siis kohdellaan epäyhdenvertaisesti, mikä ei ole sopusoinnussa uskonnonvapauden kanssa.

Pelkästään evankelis-luterilaisessa kirkossa on Suomessa 378 seurakuntaa (työnantajaa), joiden palveluksessa työskentelee 15200 vakinaista työntekijää. Näistä seurakunnista 68 % on yli 20 hengen työyhteisöjä ja yli sadan työntekijän työyhteisöjäkin on seurakunnista 15 %. Lakiesityksen mukaisen soveltamisalarajauksen johdosta siis hyvin merkittävä osa työntekijöistä olisi jäämässä lakisääteisen ja kattavan yhteistoiminnan ulkopuolelle.

### **4 § Muu lainsäädäntö työntekijöiden osallistumisoikeuksista**

Säännös on tärkeä ja informatiivinen.

### **5 § Henkilöstön edustaminen**

Säännös on tarpeellinen ja vastaa nykylaissa olevaa sääntelyä. Säännöksen yksityiskohtaiset perustelut ovat kuitenkin jonkin verran tulkinnanvaraiset. Perusteluista tulisi käydä nimenomaisesti ilmi, että nykyisin mukaista oikeustilaa ei ole tarkoitus muuttaa.

Kirkon alat ry:n toimintakentään kuuluvissa kristillisissä järjestöissä sovelletaan nykyisinkin yhteistoimintalakia. Ainakaan niiden osalta ei lakiesityksen perusteluissa mainittu vakiintuneena pidetty henkilöstöryhmien jako työntekijöihin, alempiin toimihenkilöihin, ylempiin toimihenkilöihin ja johtoon ole selkeä eikä toimiva. Käytännössä kristillisissä järjestöissä henkilöstöryhmien edustajina toimivat työehtosopimuksen mukaisesti valitut luottamusmiehet, jotka edustavat myös järjestäytymättömiä työntekijöitä. Sen vuoksi Kirkon alat ry pitää tärkeänä toimihenkilöjärjestö STTK:n lausunnossakin esitettyä näkemystä siitä, että luottamusmiesten asemaa on

yhteistoimintalaissa vahvistettava. Tähän velvoittavat myös Suomea sitovat kansainvälisen työjärjestön (ILO) yleissopimusten määräykset.

## 2 luku - Vuoropuhelu yrityksen tai yhteisön toiminnan ja työyhteisön kehittämiseksi

### 6 § Velvollisuus käydä vuoropuhelua

Säännös on oikeasuuntainen, mutta siinä ei ole mainittu, missä vaiheessa vuoropuhelua henkilöstön kanssa on käytävä. Säännöstä olisikin täsmennettävä siten, että työnantajan olisi käytävä vuoropuhelua ennen työnantajan päätöksentekoa. Pelkästään maininta oikea-aikaisuudesta ei ole riittävän täsmällinen aikamääre. Vaikka säännöksen perusteluissa on käsitelty vuoropuhelun ennakoivaa luonnetta, tulisi se ilmetä myös varsinaisesta säännöstekstistä.

### 7 § Vuoropuhelun toteuttaminen

Säännöksen kolmannessa momentissa oleva "laadullinen kriteeri" on erittäin tulkinnanvarainen ja epäselvä. Lakiesityksen perusteluistakaan sen sisältö ei aukene riittävästi. Toteutuessaan säännös voisi pahimmillaan aiheuttaa vuoropuhelun tarkoituksen vesittymisen työnantajan niin tulkitsessa ja halutessa. Sen vuoksi olisi parempi jättää säännöksen kolmas momentti kokonaan pois lakiesityksestä.

### 8 § Vuoropuhelun kohteet

Säännös on informatiivinen ja tarpeellinen. Säännöstä tulee tulkita laajasti siten, että vuoropuhelun kohteina voivat olla kaikki työpaikalla esiintyvät henkilöstön asemaan vaikuttavat asiat. Myös henkilöstön edustajilla tulee olla oikeus esittää asioita vuoropuhelun kohteeksi.

### 9 § Työyhteisön kehittämissuunnitelma

Säännöksessä tarkoitettu työyhteisön kehittämissuunnitelma vastaa nykyisin mukaista henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa. Lakiesityksessä ei ole tarkemmin tuotu esille, miksi asiakirjan vakiintunut ja selkeä nimike esitetään vaihdettavaksi. Kehittämissuunnitelman sisällöstä säännös antaa kuitenkin oikeasuuntaisen ja melko yksityiskohtaisen tiedon. Olennaista pitäisi olla, että kehittämissuunnitelmassa painotetaan henkilöstön osaamista, osaamistarpeita ja työnantajan järjestämää koulutusta.

### 10 § Vuoropuhelua varten annettavat tiedot

Säännös on erittäin tärkeä ja kriittinen onnistuneen vuoropuhelun mahdollistamiseksi. Säännöksessä mainittu "vähintään viikkoa ennen vuoropuhelun toteuttamista" on käytännössä ehdoton minimi sen kannalta, että henkilöstön edustajilla olisi tosiasiallinen mahdollisuus riittävästi perehtyä vuoropuhelun kohteena olevaan asiaan. Viikon määräaika ei siis tulisi lyhentää, mutta joissakin asioissa se todennäköisesti on vuoropuhelun kohteena olevan asian laajuuteen nähden aivan liian lyhyt aika.

Henkilöstön edustajan oikeutta täydentävien tietojen saantiin ei tulisi rajoittaa millään verukkeella. Siinä suhteessa säännöksessä oleva ilmaisu "vuoropuhelun kannalta merkityksellisestä seikasta" on täsmällisen lainsäädännön kannalta liian tulkinnanvarainen.

## **11 § Säännöllisesti annettavat tiedot**

Henkilöstön edustajalle säännöllisesti annettavat tiedot ovat välttämättömiä toimivan ja aidon vuoropuhelun mahdollistamiseksi. Säännöksessä oleva henkilöstön edustajan oikeus saada palkkatietoja työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden palkoista on kuitenkin liian suppea. Lakiin tulisi kirjata, että henkilöstön edustajalle on annettava yksilöidyt palkkatiedot ammattiryhmittäin jaoteltuna eri palkanosineen koko henkilöstön osalta vähintään kaksi kertaa vuodessa.

## **12 § Muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat**

Säännös on informatiivinen ja hyödyllinen "muistilista".

## **13 § Aloite vuoropuhelun käymiseksi**

Säännös on oikeasuuntainen ja edistää tasapainoisen vuoropuhelun aikaansaamista työpaikoilla, kun myös henkilöstön edustaja voi tehdä aloitteen vuoropuhelun käymiseksi.

## **14 - 15 §:t Vuoropuhelun kirjaaminen ja tiedottaminen**

Vuoropuhelun kirjaamisen osalta tulee korostaa, että kysymys on työnantajan velvollisuudesta. Henkilöstön edustajan on voitava keskittyä vuoropuheluun ja sen toteuttamiseen, joten kirjaamista ei tule säilyttää henkilöstön edustajan tehtäväksi edes tilapäisesti.

## **3 luku - Muutosneuvottelut**

### **16 § Muutosneuvotteluelvoitteen piiriin kuuluvat asiat**

Säännöksessä on mainittu työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen rinnasteisena työsopimuksen irtisanomisen, lomauttamisen ja osa-aikaistamisen kanssa. Tämä on hyvä ja selkeyttävä esitys ja vastaa nykyistä oikeuskäytäntöä.

Muutosneuvottelujen kohteina tulisi uudessa laissa olla ainakin kaikki samat kohteet, jotka nykylaissa kuuluvat yhteistoimintalain 6 tai 8 luvun mukaisiin neuvoteltaviin asioihin.

### **17 § Muutosneuvotteluiden ajoittaminen**

Säännös on muutoin oikeasuuntainen, mutta kolmannessa momentissa oleva poikkeamismahdollisuus tulisi siirtää lain erityisiin säännöksiin nykyistä lakia vastaavasti. On tärkeää, että muutosneuvottelut henkilöstön edustajien kanssa käydään ENNEN kuin työnantaja tekee asiaa koskevan päätöksen. On myös tärkeää korostaa, että lainmuutos ei aiheuta muutosta nykylakiin verrattuna.

### **18 § Muutosneuvotteluiden osapuolet**

-

### **19 § Neuvotteluesitys ja tietojen antaminen**

Säännös on tärkeä ja riittävän täsmällinen henkilöstön edustajien tiedonsaantioikeuden kannalta. On tärkeää neuvottelujen tarkoituksen kannalta, että muutosneuvotteluja ei aloiteta, jos henkilöstön edustajille ei ole annettu kaikkia tarpeellisia tietoja neuvotteluun valmistautumiseksi.

## **20 § Muutosneuvotteluiden sisältö**

Säännöksen perusteluja tulee täsmentää siten, että neuvotteluissa käsiteltäviä asioita olisivat erityisesti koulutus- ja uudelleensijoittamismahdollisuudet sekä työ- ja työaikajärjestelyt. Koulutusratkaisuja tulisi tarkastella yhdessä työvoimaviranomaisten kanssa ja yrityksen yksinomaan tarjoamia mahdollisuuksia laajemmin. Muita asioita voisivat olla esimerkiksi vapaaehtoisesti osa-aikatyöhön, opintovapaalle ja vastaaviin järjestelyihin haluavien määrä sekä eläkeratkaisut. Jos työvoiman käytön vähentämisestä ei voida luopua, muutosneuvotteluissa tulisi käsitellä myös mahdollisuudet vähentää irtisanomisista, lomauttamisista ja osa-aikaistamisista aiheutuvia sosiaalisia ja taloudellisia haittoja.

Edellä mainittujen lisäksi neuvotteluissa käsiteltäisiin myös töihin jäävien työjärjestelyissä tapahtuvia muutoksia ja koulutustarpeita. Tältä osin olisi tehtävä myös tarvittavat muutokset ehdotetussa 9 §:ssä tarkoitettuun työyhteisön kehittämissuunnitelmaan neuvotteluiden aikana. Kirkon alat ry viittaa tältä osin toimihenkilöjärjestö STTK:n antamaan lausuntoon lakiesityksestä.

Säännöksen kolmannessa momentissa oleva ilmaisu "rakentavasti" on epäselvä ja tulkinnanvarainen. Jos se jäisi lopulliseen lakiin, on vaarana, että muutosneuvottelujen aito tarkoitus vaarantuu kyseisen ilmaisun tulkintaerimielisyyksien vuoksi. Lakiesityksen perusteluissa ei ole riittävästi avattu, mitä tällä tulkinnanvaraisella ilmaisulla on tarkoitettu.

## **21 § Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet**

-

## **22 § Neuvotteluissa esitettävät ehdotukset ja vaihtoehtoiset ratkaisut**

Säännös on oikeasuuntainen ja lisää henkilöstön edustajan vaikutusmahdollisuuksia neuvotteluissa käsiteltäviin asioihin. Vaatimus kirjallisesta muodosta voi kuitenkin joissakin tilanteissa olla kohtuuton; erityisesti, jos henkilöstön edustajan ehdotus perustuu vasta neuvottelun aikana suullisesti saatuihin tietoihin.

Säännöksen toisessa momentissa olevaa työnantajan perusteluvollisuutta henkilöstön edustajan tekemän ehdotuksen "hylkäämiselle" olisi voitu kirjoittaa enemmän velvoittavaksi. Esitetyssä muodossaan säännöksestä ei tarkkarajaisesti ilmene työnantajan perusteluvoitteen sisältöä eikä säännöstä ole myöskään lakiesityksen perusteluissa riittävästi täsmennetty.

## **23 § Neuvotteluvoitteen täytyminen**

Säännös on selkeä ja turvaa vähimmäisneuvotteluaikojen säilymisen nykyisin mukaisina. On syytä korostaa, että säännöksen mukaiset neuvotteluaajat ovat todellakin vain vähimmäisaikoja ja että neuvottelut voivat kestää tarvittaessa kauemminkin.

## **24 - 25 §: Neuvotteluiden kirjaaminen ja työnantajan selvitys**

24 § on tarpeellinen ja selkeä. Neuvottelupöytäkirjan laatimisen tulee olla nimenomaan työnantajan velvoitteena. Henkilöstön edustajan tulee voida keskittyä neuvotteluun, joten kirjaamisvelvoitetta ei voida sopimuksinkaan säilyttää hänen tehtäväkseen. Sana "pyynnöstä" on 24 §:ssä tarpeeton, koska pöytäkirjan laatiminen neuvotteluista tulisi olla lain pääsääntö.

25 §:ssä käytetään ilmaisua "kohtuullisen ajan kuluessa", mutta lakiesityksen perusteluissa ei ole mitään täsmennystä siitä, mitä pidettäisiin kohtuullisena aikana. Kohtuullisena aikana ei voitane pitää ainakaan yli kahta viikkoa pitempää ajanjaksoa. Työnantajan selvitysvelvoitteen piiriin kuuluvien asioiden osalta 25 §:n säännös on kuitenkin selkeä.

## **4 luku - Liikkeen luovutus, sulautuminen ja jakautuminen**

### **Huomiot 26 - 28 §:stä ja niiden säännöskohtaisista perusteluista**

-

## **5 luku - Henkilöstön edustus työnantajan hallinnossa**

### **29 § Henkilöstön edustus työnantajan hallinnossa**

-

### **30 § Sopimukseen perustuva henkilöstön edustus**

-

### **31 § Lakiin perustuva henkilöstön edustus**

-

### **32 § Henkilöstön edustajan kelpoisuus ja eroaminen**

-

### **33 § Henkilöstön edustajien vaalit**

-

### **34 § Henkilöstön edustajan oikeudet, velvollisuudet ja vastuut**

-

## **6 luku - Erinäiset säännökset**

### **35 § Vapautus työstä ja korvaukset**

Säännös on tärkeä. Yhteistoimintalain tavoitteiden kannalta on ensiarvoisen tärkeätä, että henkilöstön edustajilla on tosiasialliset mahdollisuudet hoitaa tehtävänsä.

### **36 § Oikeus käyttää asiantuntijoita**



-

### **37 § Irtisanomissuoja**

-

### **38 - 39 §:t Sopimisoikeus ja suhde työehtosopimuksen neuvottelumääräyksiin**

-

### **40 § Salassapito**

-

### **41 § Poikkeukset työnantajan tiedonantovelvollisuudesta**

-

### **42 § Työneuvoston lausunto**

-

### **43 § Valvonta**

-

### **44 - 45 §:t Hyvitys työntekijälle ja hyvityksen rahamäärän tarkistaminen**

44 §:ssä on epä johdonmukaisesti jätetty tysopimuksen olennaisen ehdon muuttaminen hyvityksen soveltamisalan ulkopuolelle. Työsopimuksen olennaisen ehdon muuttaminen on irtisanomiseen rinnastettava toimenpide, joka lakiesityksen 16 §:ssäkin on rinnatettu irtisanomiseen, lomauttamiseen ja osa-aikaistamiseen. Näin tulee tehdä myös hyvityksen käyttöalasta säädettäessä. Lakiesitys heikentäisi siltä osin työntekijöiden oikeusturvaa nykyiseen oikeuskäytäntöön nähden eikä täyttäisi EU:n joukkovähentämisdirektiivissä olevia vaatimuksia. Kirkon alat ry viittaa tältä osin myös toimihenkilöjärjestö STTK:n lausuntoon lakiesityksestä.

### **46 §: Rangaistussäännökset**

-

### **47 §: Uhkasakko**

-

## **7 luku - Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset**

### **Huomionne voimaantulo- ja siirtymäsäännöksiin (48 - 49 §:t)**

-

## **Liitelait**

### **Huomionne esityksen liitelaista nro 2 - 34 ja niiden perusteluista**

-

Aaltonen Paula  
Kirkon alat ry

Pietinen Pekka  
Kirkon alat ry