

Anvisning till församlingar och kyrkliga samfälligheter om tillämpningen av samarbetslagen

Lagen om samarbete inom evangelisk-lutherska kyrkan (941/2025) tillämpas i fortsättningen på arbetsplatser där det regelbundet finns minst 20 anställda.

Om organisering av samarbetet

Samarbetslagen ger också arbetsgivaren rätt att bestämma vilka praktiska arrangemang och ramar som skapas för att genomföra samarbete. Om det på arbetsplatserna finns en samarbetskommission enligt 14 § i kyrkans samarbetsavtal, förutsätter samarbetslagen inte att den upplöses. Denna samarbetskommission behandlar i fortsättningen också uppgifter enligt lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006). Om det har avtalats lokalt om en samarbetskommission har ett sådant avtal tjänste- och arbetskollektivavtalsverkningar efter 1.1.2026 endast i fråga om behandlingen av arbetarskyddsärenden.

Följande ska beaktas endast i kyrkliga samfälligheter:

Enligt 3 kap. 15 § i kyrkolagen (652/2023) ska den kyrkliga samfälligheten sköta de ärenden som gäller samarbetet mellan arbetsgivare och arbetstagare i församlingar som hör till den kyrkliga samfälligheten. Därför är det motiverat att en stor del av samarbetskyldigheterna i tabellen nedan sköts av den kyrkliga samfällighetens samarbetskommission. Det är dock mest ändamålsenligt att på församlingsnivå sköta lokalt avgränsade ärenden som gäller endast en församling eller dess enskilda tjänsteinnehavare eller arbetstagare och som förutsätts i samarbetslagen. En sådan situation kan till exempel vara en ändring som hänför sig till samarbetslagen och som gäller endast en person eller en liten personalgrupp i församlingen lokalt.

Samarbetsärenden kan skötas lokalt till exempel så att det i arbetsordningen för den kyrkliga samfällighetens samarbetskommission anges hur, när och av vem det lokalt avgränsade samarbetet ska genomföras. På detta sätt kan församlingens högsta ledning tilldelas uppgifter för att sköta samarbetet.

Den del som gäller församlingar och kyrkliga samfälligheter

I tabellen nedan beskrivs exempelsituationer som hjälper arbetsgivarens högsta ledning att identifiera situationer när i synnerhet omställningsförhandlingar ska föras. Tabellen läses vågrätt från vänster till höger.

Minimikrav för dialog ([2 kap.](#) i lagen om samarbete inom evangelisk-lutherska kyrkan)

Situation/villkor	Hur dialogen ska genomföras	Minimiintervall	Observationer
Minst 30 personer i församlingen och en samarbetskommission där alla huvudavtalsorganisationernas huvudförtroendemän är företrädare	Dialog i samarbetskommissionen	Minst 4 gånger per år	<ul style="list-style-type: none"> De ärenden som ska behandlas listas i 2 kap. 7 och 9 § Arbetsgivaren ska i enlighet med 2 kap. 10 § skriftligen ge företrädarna för personalen uppgifter för dialogen senast en vecka innan dialogen genomförs. Arbetsgivarens skyldighet att informera personalen om ärenden som behandlats i dialogen i enlighet med 2 kap. 14 § Alltid skriftlig inbjudan med en dagordning Över dialogen upprättas ett protokoll i enlighet med 2 kap. 13 § i kyrkolagen.
20–29 personer i församlingen och en samarbetskommission där alla huvudavtalsorganisationernas huvudförtroendemän är företrädare	Dialog i samarbetskommissionen	Minst 2 gånger per år	
Om inte alla huvudförtroendemän eller samarbetsombud har valts (4 §)	Dialog med hela personalen	Minst en gång per år (rekommendation minst 2 gånger per år)	
Utvecklingsplan för arbetsgemenskapen (8 §)	Utarbetas i samarbete med företrädare för personalen som en del av dialogen	Kontinuerligt underhåll för en planmässig och långsiktig utveckling av arbetsgemenskapen	De ärenden som ska antecknas i utvecklingsplanen listas i 2 kap. 8 §
Dialog vid behov	En separat överenskommen dialog	Vid behov	Situationsspecifik
Uppgifter som ska lämnas regelbundet (11 §)	Utöver det som nämns ovan ska personalen informeras om de frågor som anges i lagen	1–2 gånger per år	Bestämmelser om detta finns i 2 kap. 11 § i samarbetslagen.

Ärenden som ska behandlas i dialog (2 kap. 7 §)

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 §.

Utvecklingsplan för arbetsgemenskapen (2 kap. 8 §)

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 kunskaper samt främja personalens arbetshälsa,
- 3) ansvarsfördelning och tidtabell i fråga om åtgärderna,
- 4) uppföljningsförfaranden.

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

Behandling av planer, principer och praxis som grundar sig på annan lagstiftning (2 kap. 9 §)

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

- 1) den jämställdhetsplan som avses i 6 a § i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män och den plan för de åtgärder som behövs för att främja likabehandling som avses i 7 § 2 mom. i diskrimineringslagen,
- 2) före godkännande av ett antidrogprogram som avses i 11 § 4 mom. i lagen om företagshälsovård, de arbetsuppgifter enligt 7 och 8 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet ([759/2004](#)) där den som söker en tjänst, tjänsteinnehavaren, arbetssökanden eller arbetstagaren är skyldig att lämna eller enligt samtycke kan lämna ett intyg över narkotikatest till arbetsgivaren,
- 3) syftet med, ibruktagandet av och metoderna vid övervakningen för sådan kameraövervakning, passerkontroll och annan övervakning med tekniska metoder av tjänsteinnehavarna eller arbetstagarna, principerna för användningen av elektronisk post och datanät samt behandlingen av uppgifter som gäller en tjänsteinnehavares eller arbetstagares elektroniska post och övriga elektroniska kommunikation.

Uppgifter som ska lämnas regelbundet (2 kap. 11 §)

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.

Information (2 kap. 14 §)

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.

Skyldigheten att föra omställningsförhandlingar ([3 kap.](#) i lagen om samarbete inom evangelisk-lutherska kyrkan)

Omställningsförhandlingar ska föras

- om arbetsgivaren av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker överväger uppsägningar, permitteringar eller överföringar till anställning på deltid eller ändring av ett väsentligt villkor i anställningsförhållandet (alternativ 1; 15 § 1 mom.),
- om arbetsgivaren överväger väsentliga förändringar i en eller flera personers ställning av någon annan orsak än produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker (alternativ 2; 15 § 2 mom.).
- tabellen läses lodrätt uppifrån och ned.

Ärende som ska granskas	Alternativ 1 (15 § 1 mom. samarbetsförfarande)	Alternativ 2 (15 § 2 mom. Övriga)
Tillämpningsområde	Uppsägningar, permitteringar, överföringar till anställning på deltid samt väsentlig ändring av uppgifter som hör till tjänsten eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet som övervägts av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker.	Väsentliga förändringar som omfattas av arbetsgivarens rätt att leda arbetet, vilka övervägs av andra orsaker än produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker. Det är fråga om sådana ändringar som påverkar tjänsteinnehavarens eller arbetstagarens ställning (arbetsuppgifter, arbetsmetoder, organisering av arbetet eller arbetsarrangemang, ordinarie arbetstid).
Tidpunkten för omställningsförhandlingar (16 §)	Förhandlingar ska inledas när arbetsgivaren överväger en åtgärd som kan leda till ett ärende som omfattas omställningsförhandlingar.	Förhandlingar ska inledas när arbetsgivaren överväger en åtgärd som kan leda till ett ärende som omfattas omställningsförhandlingar.
Exempel på åtgärder	<ul style="list-style-type: none">• Församlingen beslutar att stänga köksfunktionerna av sparskäl, och därför sägs husmor upp.• Chefsarbetet upphör för en anställd som varit chef i församlingen, vilket leder till att uppgiftens kravnivå sjunker.	<ul style="list-style-type: none">• Allmän tolkningsregel: om något förordnande gällande arbetsledningen, t.ex. en ändring av arbetsuppgifter eller arbetsställe, är en väsentlig förändring ur arbetstagarens synvinkel jämfört med normalt arbete, ska omställningsförhandlingar föras enligt 15 § 2 mom.• Församlingen beslutar ändra en tjänsteinnehavares tjänsteställe.• Församlingen beslutar att väsentligt ändra en persons befattningsbeskrivning.

Ärende som ska granskas	Alternativ 1 (15 § 1 mom. samarbetsförfarande)	Alternativ 2 (15 § 2 mom. Övriga)
Skriftlig förhandlingsframställning (18 §)	Arbetsgivaren ska göra en skriftlig förhandlingsframställning som avses i 18 § 1 och 2 mom. innan omställningsförhandlingarna inleds. Om någon uppgift som avses i 2 mom. inte kan lämnas vid den tidpunkt då förhandlingsframställningen görs, ska uppgifterna lämnas senast när omställningsförhandlingarna inleds.	Arbetsgivaren ska lämna en skriftlig förhandlingsframställning enligt 18 § 1 mom. samt de uppgifter som behövs för behandlingen av ärendet innan förhandlingarna inleds.
Tidsfrist för förhandlingsframställningen	Förhandlingsframställningen ska lämnas senast fem dagar innan förhandlingarna inleds.	I lagen föreskrevs ingen tidsfrist; framställningen ska lämnas i så god tid som möjligt.
Handlingsplaner och handlingsprinciper (20 §)	Om arbetsgivaren planerar att säga upp minst 10 arbetstagare eller tjänsteinnehavare ges en handlingsplan enligt 20 §. Om arbetsgivaren överväger att säga upp färre än 10 arbetstagare eller tjänsteinnehavare ska arbetsgivaren föreslå handlingsprinciper enligt 20 §.	Gäller inte situationer enligt 15 § 2 mom.
Minsta förhandlingstid	Sex veckor eller 14 dagar beroende på ärendets omfattning; en kortare tid kan avtalas. (22 §).	Minsta förhandlingstid har inte fastställts.
Förhandlingsförfarande	Möten för omställningsförhandlingar	Möten för omställningsförhandlingar
Protokoll (23 §)	Protokoll ska upprättas över de ärenden som behandlats under förhandlingarna.	Protokoll ska upprättas över de ärenden som behandlats under förhandlingarna.
Slutgiltigt beslut	Arbetsgivaren får inte fatta ett slutgiltigt beslut innan skyldigheten i fråga om omställningsförhandlingar har fullgjorts.	Arbetsgivaren får inte fatta ett slutgiltigt beslut innan skyldigheten i fråga om omställningsförhandlingar har fullgjorts.
Arbetsgivarens utredning (24 §)	Efter förhandlingarna ska arbetsgivaren lämna en utredning som bl.a. innehåller en bedömning av beslutets innehåll.	Efter förhandlingarna ska arbetsgivaren lämna en utredning som bl.a. innehåller en bedömning av beslutets innehåll.

Vid församlingssammanslagningar ska åtminstone informationsskyldigheten enligt [4 kap.](#) i lagen om samarbete inom den evangelisk-lutherska kyrkan tillgodoses, men vi rekommenderar också att omställningsförhandlingar inleds i tillräckligt god tid.