

Yhteistoimintalain soveltamista koskeva ohje seurakunnille ja seurakuntayhtymille

Evankelis-luterilaisen kirkon yhteistoimintalakia (941/2025) jatkossa kirkon yhteistoimintalaki, sovelletaan työpaikoilla, joissa on säännöllisesti vähintään 20 henkeä töissä.

Yhteistoiminnan organisoinnista

Yhteistoimintalaki mahdollistaa työnantajalle ratkaisuvallan sen suhteen, minkälaisia käytännön järjestelyitä ja puitteita yhteistoiminnan toteuttamiseksi luodaan. Jos työpaikoilla on Kirkon yhteistoimintasopimuksen 14 §:n mukainen yhteistyötoimikunta, yhteistoimintalaki ei edellytä sen purkamista. Kyseinen yhteistyötoimikunta käsittelee jatkossa myös työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) annetun lain mukaiset tehtävät. Jos yhteistyötoimikunnasta on sovittu paikallisesti, on tällaisella sopimuksella virka- ja työehtosopimusvaikutus 1.1.2026 jälkeen vain työsuojeluasioiden käsittelyn osalta.

Vain seurakuntayhtymässä on otettava huomioon seuraava:

Kirkkolain (652/2023) 3 luvun 15 §:n mukaan seurakuntayhtymän on hoidettava asiat, jotka koskevat seurakuntayhtymään kuuluvien seurakuntien työnantajien ja työntekijöiden välistä yhteistoimintaa. Tämän vuoksi alla taulukossa olevista yhteistoimintavelvoitteista suuri osa on perusteltua hoitaa seurakuntayhtymän yhteistyötoimikunnassa. Kuitenkin paikallisesti rajattuja, vain yhtä seurakuntaa tai sen yksittäisiä viranhaltijoita tai työntekijöitä koskevia yhteistoimintalain edellyttämiä asioita on tarkoituksenmukaisinta hoitaa seurakuntatasolla. Tällainen tilanne voi olla esimerkiksi vain yhtä henkilöä tai pientä henkilöstöryhmää seurakunnassa paikallisesti koskeva yhteistoimintalain tarkoittama muutos.

Paikallinen yhteistoiminta-asioiden hoitaminen voidaan toteuttaa esimerkiksi siten, että seurakuntayhtymän yhteistyötoimikunnan työjärjestyksessä todetaan miten, milloin ja kenen toimesta paikallisesti rajattu yhteistoiminta on toteutettava. Tällä tavoin seurakunnan ylimmälle johdolle voidaan osoittaa tehtäviä yhteistoiminnan hoitamiseksi.

Seurakuntia ja seurakuntayhtymiä koskeva osuus

Alla olevassa taulukossa on kuvattu työnantajan ylimmän johdon avuksi esimerkkitalanteita sen tunnistamiseksi, milloin erityisesti muutosneuvottelut on käytävä. Taulukkoa luetaan vaakasuorassa vasemmalta oikealle.

Vuoropuhelun vähimmäisvelvoite (evankelis-luterilaisen kirkon yhteistoimintalaki [2 luku](#))

Tilanne / edellytys	Vuoropuhelun toteutustapa	Vähimmäistiheys	Huomioita
Seurakunnassa vähintään 30 henkilöä ja yhteistyötoimikunta, jossa kaikki pääsopijajärjestöjen pääluottamusmiehet edustettuina	Vuoropuhelu yhteistyötoimikunnassa	Vähintään 4 kertaa vuodessa	<ul style="list-style-type: none"> • Käsiteltävät asiat listattu 2 luvun 7 ja 9 §:ssä • Työnantajan on annettava kirjallisesti 2 luvun 10 §:n mukaisesti henkilöstön edustajille vuoropuhelua varten tietoja viimeistään viikkoa ennen vuoropuhelukokousta • Työnantajalla velvollisuus tiedottaa henkilöstöä vuoropuhelukokouksen jälkeen siellä käsitellyistä asioista 2 luvun 14 §:n mukaisesti • Aina kirjallinen kutsu, jossa esityslista • Kokouksesta on pidettävä pöytäkirjaa 2 luvun 13 §:n mukaisesti
Seurakunnassa 20–29 henkilöä ja yhteistyötoimikunta, jossa kaikki pääsopijajärjestöjen pääluottamusmiehet edustettuina	Vuoropuhelu yhteistyötoimikunnassa	Vähintään 2 kertaa vuodessa	
Mikäli kaikkia pääluottamusmiehiä tai yhteistoimintaedustajaa ei ole valittu (4 §)	Vuoropuhelukokous koko henkilöstön kanssa	Vähintään kerran vuodessa (suositus vähintään 2 kertaa vuodessa)	
Työyhteisön kehittämissuunnitelma (8 §)	Laaditaan yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa osana vuoropuhelua	Jatkuva ylläpito työyhteisön suunnitelmalliseksi ja pitkäjänteiseksi kehittämiseksi	Kehittämissuunnitelmaan kirjattavat asiat listattu 2 luvun 8 §:ssä
Tarvittaessa käytävä vuoropuhelu	Erikseen sovittava vuoropuhelu	Tarpeen mukaan	Tilannekohtainen
Säännöllisesti annettavat tiedot (11 §)	Edellä mainittujen lisäksi henkilöstölle tiedotettava laissa määritellyistä asioista	1–2 kertaa vuodessa	Asiat lueteltu YT-lain 2 luvun 11 §:ssä

Vuoropuhelussa käsiteltävät asiat (2 luvun 7 §)

Työnantajan ja henkilöstön edustajan on käytävä vuoropuhelua:

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

Työyhteisön kehittämissuunnitelma (2 luvun 8 §)

Työyhteisön kehittämissuunnitelmaan on kirjattava:

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

Työyhteisön kehittämissuunnitelmaan on kirjattava myös ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteet.

Muuhun lainsäädäntöön perustuvien suunnitelmien, periaatteiden ja käytäntöjen käsittely (2 luvun 9 §)

Muusta lainsäädännöstä johtuvia vuoropuhelussa käsiteltäviä asioita ovat:

- 1) naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 6 a §:ssä tarkoitettu tasa-arvosuunnitelma ja yhdenvertaisuuslain 7 §:n 2 momentissa tarkoitettu suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi;
- 2) ennen työterveyshuoltolain 11 §:n 4 momentissa tarkoitettua päihdeohjelman hyväksymistä yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain ([759/2004](#)) [7 ja 8 §:ssä](#) tarkoitettuja työtehtäviä, joissa viranhakija, viranhaltija, työnhakija tai työntekijä on joko velvollinen antamaan tai voi suostumuksensa perusteella antaa huumausainetestiä koskevan todistuksen työnantajalle;

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

Säännöllisesti annettavat tiedot (2 luvun 11 §)

Työnantajan on kahdesti vuodessa annettava henkilöstön edustajalle:

- 1) tiedot henkilöstömääristä työaloittain tai muulla vastaavalla tavalla jaoteltuna;
- 2) tiedot määräaikaissä tai osa-aikaissä työsuhteissa työskentelevien viranhaltijoiden ja työntekijöiden määristä;
- 3) yhtenäinen selvitys työnantajan taloudelliseen tilanteeseen vaikuttavista seikoista ja niiden kehitysnäkymistä.

Jollei toisin sovita, työnantajan on vuosittain annettava henkilöstön edustajalle:

- 1) tiedot henkilöstön edustajan edustamille viranhaltijoille ja työntekijöille maksetuista palkoista sellaisella tavalla, ettei niistä ilmene yksittäisen viranhaltijan tai työntekijän palkkatietoja; pyydettyessä tiedot on annettava työaloittain jaoteltuna;
- 2) ulkopuolisen työvoiman käytön osalta tiedot työkohteista ja työtehtävistä sekä ajanjaksoista, jolloin ulkopuolista työvoimaa on käytetty, jos se on kuulunut tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain piiriin;
- 3) tilinpäätös ja toimintakertomus.

Tiedotettavat asiat (2 luvun 14 §)

Työnantajan on tarpeellisessa laajuudessa tiedotettava henkilöstölle vuoropuhelussa käsitellyistä asioista sekä toimenpiteistä, joihin vuoropuhelun perusteella on todettu olevan aihetta. Työnantajan ja henkilöstön edustajan on pyrittävä sopimaan tiedottamisen periaatteista. Tiedottamisessa on otettava huomioon vuoropuhelun kohteena olleen asian laatu ja laajuus sekä asian merkitys henkilöstön kannalta.

Muutosneuvotteluelvoite (evankelis-luterilaisen kirkon yhteistoimintalain [3 luku](#))

Muutosneuvottelut on käytävä;

- jos työnantaja harkitsee tuotannollisella tai taloudellisella syyllä irtisanomisia, lomauttamisia tai osa-aikaistamisia tai palvelussuhteen olennaisen ehdon muuttamista (Vaihtoehto 1; 15 § 1 mom.);
- jos työnantaja harkitsee yhden tai useamman henkilön asemaan olennaisia muutoksia muulla kuin tuotannollisella tai taloudellisella syyllä (Vaihtoehto 2; 15 § 2 mom.).
- taulukkoa luetaan pystysuorassa ylhäältä alaspäin.

Tarkasteltava asia	Vaihtoehto 1 (15 § 1 mom. TUTA)	Vaihtoehto 2 (15 § 2 mom. Muut)
Soveltamisala	Taloudellisella tai tuotannollisella perusteella harkitut irtisanomiset, lomauttamiset, osa-aikaistamiset sekä viran tehtävän olennainen muuttaminen tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen.	Työnjohtovallan piiriin kuuluvat olennaiset muutokset, joita harkitaan muulla kuin tuotannollisella tai taloudellisella syyllä. Kyse sellaisista muutoksista, jotka vaikuttavat viranhaltijan tai työntekijän asemaan (työtehtävät, työmenetelmät, työn tai työtilojen järjestelyt, säännöllinen työaika).
Neuvottelujen aloittaminen (16 §)	Neuvottelut aloitettava, kun työnantaja harkitsee toimenpidettä, joka voi johtaa muutosneuvottelujen piiriin kuuluvaan asiaan.	Neuvottelut aloitettava, kun työnantaja harkitsee toimenpidettä, joka voi johtaa muutosneuvottelujen piiriin kuuluvaan asiaan.
Esimerkkejä toimenpiteistä	<ul style="list-style-type: none">• Seurakunta päättää lakkauttaa keittiötoiminnot säästösyistä, minkä vuoksi emäntä irtisanotaan.• Seurakunnan esihenkilönä toimineelta henkilöltä loppuvat esihenkilötyöt, minkä johdosta tehtävän vaativuus alenee.	<ul style="list-style-type: none">• Yleinen tulkintasääntö: jos jokin työnjohtomääräys, esim. työtehtävien tai työskentelypaikan muuttamisesta, on työntekijän näkökulmasta olennainen muutos verrattuna normaaliin työntekoon, käydään 15 §:n 2 mom. mukainen muutosneuvottelu.• Seurakunta päättää muuttaa viranhaltijan virkapaikan.• Seurakunta päättää muuttaa henkilön tehtäväkuvaa olennaisesti.

Tarkasteltava asia	Vaihtoehto 1 (15 § 1 mom. TUTA)	Vaihtoehto 2 (15 § 2 mom. Muut)
Kirjallinen neuvotteluesitys (18 §)	Työnantajan annettava 18 §:n 1 ja 2 mom. mukainen kirjallinen neuvotteluesitys ennen neuvottelujen aloittamista. Jos jokin 2 mom. tarkoitettu tieto ei ole annettavissa neuvotteluesityksen antohetkellä, tiedot on annettava viimeistään muutosneuvottelujen alkaessa.	Työnantajan annettava 18 §:n 1 mom. mukainen kirjallinen neuvotteluesitys sekä asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot ennen neuvottelujen aloittamista.
Neuvotteluesityksen määräaika	Neuvotteluesitys annettava viimeistään viisi päivää ennen neuvottelujen aloittamista.	Laissa ei säädetty määräaika; esitys annettava niin ajoissa kuin mahdollista.
Toimintasuunnitelmat tai toimintaperiaatteet (20 §)	Mikäli työnantaja suunnittelee vähintään 10 työntekijän tai viranhaltijan irtisanomista annetaan 20 §:n mukainen toimintasuunnitelma. Jos työnantaja harkitsee irtisanovansa alle 10 työntekijää tai viranhaltijaa työnantajan on esitettävä 20 §:n mukaiset toimintaperiaatteet.	Ei koske 15 §:n 2 mom. mukaisia tilanteita.
Neuvotteluajan vähimmäiskesto	Kuusi viikkoa tai 14 päivää asian laajuuden mukaan; lyhyemmästä ajasta voidaan sopia. (22 §)	Ei säädetty vähimmäiskestoajaa.
Neuvottelumenettely	Muutosneuvottelukokoukset.	Muutosneuvottelukokoukset.
Pöytäkirja (23 §)	Neuvotteluissa käsitellyistä asioista laadittava pöytäkirja.	Neuvotteluissa käsitellyistä asioista laadittava pöytäkirja.
Lopullisen päätöksen tekeminen	Työnantaja ei saa tehdä lopullista ratkaisua ennen muutosneuvotteluelvoitteen täyttämistä.	Työnantaja ei saa tehdä lopullista ratkaisua ennen muutosneuvotteluelvoitteen täyttämistä.
Työnantajan selvitys (24 §)	Neuvottelujen jälkeen työnantajan annettava selvitys, joka sisältää mm. arvion päätöksen sisällöstä.	Neuvottelujen jälkeen työnantajan annettava selvitys, joka sisältää mm. arvion päätöksen sisällöstä.

Seurakuntaliitostilanteissa on huolehdittava ainakin evankelis-luterilaisen kirkon yhteistoimintain [neljä luvun](#) mukaisista tiedottamisvelvoitteista, mutta suosittelemme myös muutosneuvotteluiden aloittamista riittävän ajoissa.