

SUOMEN SÄÄDÖSKOKOELMA

Julkaistu Helsingissä 31 päivänä joulukuuta 2013

1233/2013

Laki

yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa

Annettu Helsingissä 30 päivänä joulukuuta 2013

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 luku

Yleiset säännökset

1 §

Lain tavoite

Tällä lailla edistetään viraston ja sen henkilöstön vuorovaikutuksellista yhteistoimintaa, joka perustuu henkilöstölle oikea-aikaisesti annettuihin riittäviin tietoihin viraston toiminnasta ja sitä koskevista suunnitelmista. Tavoitteena on yhteisymmärryksessä kehittää viraston toimintaa ja henkilöstön mahdollisuuksia vaikuttaa virastossa tehtäviin päätöksiin, jotka koskevat työtä, työoloja ja henkilöstön asemaa virastossa ja samalla edistää työelämän laatua sekä valtionhallinnon toiminnan tuloksellisuutta ja taloudellisuutta.

2 §

Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan työnantajan ja henkilöstön yhteistoimintaan valtion virastoissa ja laitoksissa. Valtion liikelaitokseen lakia sovelletaan, jollei liikelaitos ole valtion liikelaitoksista annetun lain (1062/2010) 10 §:n nojalla päättänyt toisin.

Tätä lakia ei sovelleta eduskunnan oikeusasiamiehen kansliaan, tasavallan presidentin kansliaan, eduskunnan kansliaan, Valtiontalouden tarkastusvirastoon, Ulkopoliittiseen instituuttiin, Suomen Pankkiin eikä valtioneuvostoon kollegiona.

3 §

Määritelmät

Tässä laissa tarkoitetaan:

- 1) *virastolla* lailla tai valtioneuvoston asetuksella perustettua valtion virastoa tai laitosta;
- 2) *virkamiehellä* valtion virkamiestä tai työntekijää;
- 3) *virkasuhteella* virkasuhdetta tai työsuhdetta;
- 4) *henkilöstön edustajalla* yhden tai useamman henkilöstöryhmän edustajaa;
- 5) *työnantajan edustajalla* kulloinkin käsiteltävässä asiassa toimivaltaista työnantajan edustajaa;
- 6) *henkilöstöryhmällä* pääasiassa kunkin pääsopijajärjestön edustamia virkamiehiä virastokohtaisen määrittelyn mukaisesti;
- 7) *pääsopijajärjestöllä* valtion virkaehtosopimuslain (664/1970) 3 §:ssä tarkoitetun pääsopimuksen allekirjoittajajärjestöjä.

4 §

Viraston velvollisuus yhteistoimintaan

Viraston tulee järjestäessään organisaatioitaan, henkilöstön työtehtäviä ja johtamista toteuttaa myös henkilöstön ja esimiesten sekä henkilöstön keskinäistä yhteistoimintaa ja tuloksellista työskentelyä sekä antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa työnsä sisältöön ja työympäristöön ja saada tietoja työnsä tavoitteista, merkityksestä ja tuloksista.

Tässä laissa tarkoitettua työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa toteutetaan yhteistoimintaelimissä, työnantajan ja henkilöstön välittömänä yhteistoimintana, yhteisissä työryhmissä ja muunlaisena yhteisenä asioiden valmisteluna tai muuna viraston ja sen henkilöstön välisenä yhteistoimintana.

Välitöntä yhteistoimintaa toteutetaan esimiehen ja alaisen kesken sekä työyksikön ja koko henkilöstön kokouksissa ja tilaisuuksissa. Työyksiköissä käsitellään tämän lain mukaisia asioita sekä tarpeen mukaan muita työyksikön toimintaa ja siinä työskentelyä koskevia asioita siten kuin tässä laissa säädetään ja virastokohtaisissa yhteistoimintasopimuksissa sovitaan tai mikäli yhteistoimintaa edellyttäviä asioita ei ole muussa yhteistoiminnassa käsitelty tai työnantaja muutoin pitää työyksikön käsittelyä tarpeellisena.

5 §

Muu lainsäädäntö virkamiehen osallistumisoikeuksista

Yhteistoiminnasta työsuojeluasioissa säädetään työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa (44/2006).

Työnantajan ja työntekijöiden välisestä yhteistoiminnasta työterveyshuollon järjestämisestä koskevissa asioissa säädetään työterveyshuoltolaissa (1383/2001).

Työnantajan ja työntekijöiden välisestä yhteistoiminnasta työturvallisuutta koskevissa asioissa säädetään työturvallisuuslaissa (738/2002).

Tilaaajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöiden edustajille sopimuksestaan käyttä

vuokra- tai alihankintatyötä säädetään tilaaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetussa laissa (1233/2006).

Työnantajan ja luottamusmiesten välisestä yhteistoiminnasta opintovapaan myöntämistä koskevissa asioissa säädetään opintovapaalain (273/1979).

2 luku

Yhteistoiminta

6 §

Yhteistoiminnan osapuolet

Tässä laissa tarkoitetun yhteistoiminnan osapuolia ovat virasto ja sen henkilöstö. Asian luonteesta riippuen osapuolina ovat virkamies, jota yhteistoiminnassa käsiteltävä asia koskee, ja hänen esimiehensä taikka henkilöstön tai sen osan edustaja tai asianomaisten henkilöstöryhmien edustajat sekä kulloinkin käsiteltävässä asiassa toimivaltainen työnantajan edustaja. Henkilöstön edustajina voivat toimia luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu, henkilöstön tässä pykälässä säädettyllä tavalla valitsevat edustajat, henkilöstön edustajat 7 §:n mukaisissa yhteistoimintaelimissä ja henkilöstön edustajat, jotka on valittu 42 §:n nojalla tehdyn sopimuksen perusteella.

Mikäli kyseessä on koko valtionhallinnon tai useamman ministeriön hallinnonalan henkilöstöä yhteisesti koskeva asia, vastaa kyseisen asian vastuuministeriö asian käsittelemisestä tämän lain mukaisesti.

Jollei jonkin henkilöstöryhmän enemmistöllä ole oikeutta osallistua 1 momentissa tarkoitetun edustajan valintaan, sillä on oikeus valita keskuudestaan enintään kahdeksi vuodeksi kerrallaan edustaja, jos sen enemmistö niin päättää. Yhteistoimintaedustajan vaalin tai muun valintamenettelyn järjestävät henkilöstöryhmän enemmistöön kuuluvat virkamiehet siten, että kaikilla tähän enemmistöön kuuluvilla on tilaisuus osallistua yhteistoimintaedustajan valintaan. Jolleivät he voi sopia noudatettavasta menettelytavasta, on työsuojeluvaltuutetun järjestettävä vaali. Vaali tai valintamenettely on toimeenpantava siten,

että kaikilla virkamiehillä, joiden edustaja valitaan, on mahdollisuus osallistua siihen.

Yhteistoimintaedustajan voivat valita keskuudestaan myös sellaisen henkilöstöryhmän virkamiehet, jotka eivät ole valinneet 1 momentissa tarkoitettua luottamusmiestä, vaikka heillä olisi siihen oikeus.

Jos jonkin henkilöstöryhmän virkamiehet eivät ole valinneet tai yksittäistapauksessa valitse keskuudestaan edellä tässä pykälässä tarkoitettua edustajaa, työnantaja voi täyttää yhteistoimintavelvoitteensa kaikkien tähän henkilöstöryhmään kuuluvien henkilöiden kanssa yhdessä.

Jos asia koskee viraston tai sen osan tehtävien tai henkilöstön siirtämisestä toiseen virastoon tai muualle kuin valtion virastoon johtuvia vaikutuksia, yhteistoiminnan osapuolina voivat olla myös vastaanottava virasto ja sen henkilöstön edustajat tai luovutuksen saaja jo ennen siirtämisen tai luovuttamisen tapahtumista.

7 §

Yhteistoimintaelimet

Yhteistoimintaa varten virastoon on asetettava yhteistoimintaelin, jos viraston henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 20. Lisäksi voidaan asettaa muita yhteistoimintaelimiä.

Mikäli virastossa asetetaan työryhmä valmistelemaan tai toteuttamaan kehittämishanketta, joka saattaa aiheuttaa olennaisia muutoksia henkilöstön työtehtäviin, työmenetelmiin tai tehtävien järjestelyyn, tulee työryhmässä olla henkilöstöryhmien edustus.

Mikäli virastossa asetetaan työryhmä, joka toimeksiantonsa perusteella käsittelee tämän lain mukaisia yhteistoiminnan piiriin kuuluvia asioita, työryhmän kokoonpano ja toimeksianto on käsiteltävä yhteistoiminnassa.

Työryhmän kokoonpano ja toimeksianto tulee käsitellä yhteistoiminnassa myös muissa kuin edellä mainituissa asioissa, jos virasto katsoo, että työryhmään on tarpeen nimetä henkilöstön edustus.

Yhteistoiminnassa tulee sopia, miltä osin henkilöstön edustus kyseisessä työryhmässä korvaa tämän lain tai virastokohtaisen yhteistoimintasopimuksen mukaista yhteistoimintaa.

8 §

Henkilöstön edustajille annettavat tiedot

Työnantajan tulee antaa henkilöstön edustajille virastossa määräaikaissa ja osa-aikaissa palvelussuhteissa työskentelevien tiedot ja palkkatiedot siten kuin niistä virka- ja työehtosopimuksin erikseen sovitaan.

Lisäksi henkilöstön edustajille on annettava heidän pyynnöstään selvitys virastossa sovellettavista periaatteista tilaajan selvitysvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain 2 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettuun alihankintasopimukseen perustuvan työvoiman käyttämisestä. Selvityksestä tulee käydä ilmi työkohteet ja työtehtävät, joissa mainittua työvoimaa käytetään, sekä ajanjakso tai -jaksot, joina heitä käytetään.

Jos edellä tarkoitettua työvoiman käytöstä aiheutuu henkilöstövaikutuksia virastossa, noudatetaan lisäksi, mitä 5 luvussa säädetään.

9 §

Henkilöstön edustajan aloiteoikeus

Jos henkilöstön edustaja pyytää yhteistoiminnan aloittamista, työnantajan on tehtävä mahdollisimman pian aloite yhteistoiminnan käynnistämisestä pyynnössä tarkoitettua asiasta noudattaen, mitä tässä laissa säädetään, tai annettava viipymättä kirjallinen selvitys, millä perusteella työnantaja ei pidä yhteistoimintaa tarpeellisena.

10 §

Henkilöstön edustajien oikeus lisäselvityksiin

Saatuun tämän lain mukaiset tiedot tai selvitykset henkilöstön edustajilla on oikeus esittää työnantajalle tarkentavia kysymyksiä. Virkamiehillä on vastaava oikeus 6 §:n 5 momentissa tarkoitettussa tapauksessa. Työnantajan on esitettävä vastauksensa näihin kysymyksiin kohtuullisen ajan kuluessa.

11 §

Asian käsittely yhteistoiminnassa

Yhteistoiminta tulee aloittaa asian sellai-

nessa suunnittelu- ja valmisteluvaiheessa, jossa yhteistoiminnan tarkoituksena oleva vuorovaikutus sekä vaihtoehtoihin ja asiaan vaikuttaminen voi myös käytännössä toteutua. Työnantajan tulee antaa henkilöstön edustajille tai yksittäistä virkamiestä koskevassa asiassa asianomaiselle virkamiehelle riittävän aikaisessa vaiheessa asiaan perehtymistä ja sen käsittelemistä varten tarpeelliset tiedot ja selvitykset.

Jos käsiteltävä asia koskee yhtä henkilöstöryhmää, käsitellään asia tämän henkilöstöryhmän edustajan tai edustajien kanssa.

Jos käsiteltävä asia vaikuttaa yhtä useampaan henkilöstöryhmään, tulee asia käsitellä niiden henkilöstöryhmien edustajien kanssa, joita asia koskee. Tällainen asia voidaan käsitellä myös muussa 7 §:ssä tarkoitettussa elemessä.

Yksittäistä virkamiestä koskeva asia käsitellään ensisijaisesti työnantajan ja kysymyksessä olevan henkilön välillä. Jos työnantaja tai virkamies häntä koskevassa kysymyksessä sitä vaatii, on asiaa käsiteltävä myös työnantajan ja asianomaisen henkilöstön edustajan kesken. Asianomaisella hallinnonalalla voimassa oleviin siirtymisvelvollisuutta koskeviin säännöksiin perustuva virkamiehen siirto toiseen tehtävään, toiseen valtion virkaan tai pysyvästi toiselle paikkakunnalle käsitellään kuitenkin vain työnantajan ja kysymyksessä olevan henkilön välillä.

Jos yhteistoiminnan piiriin kuuluvassa asiassa tapahtuu käsittelyn jälkeen olennainen muutos, on asia käsiteltävä yhteistoiminnassa uudelleen.

3 luku

Yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävät asiat

12 §

Viraston sisäinen toiminta

Yhteistoimintamenettelyssä on käsiteltävä:

- 1) viraston talousarvioehdotus sekä toiminta- ja taloussuunnitelma;
- 2) viraston sisäiset toimintasäännöt ja sisäisen viestinnän periaatteet;
- 3) palvelukseen tulon yhteydessä ja palvelus-

lusuhteen aikana kerättävät ja palvelukseen tulevalle annettavat tiedot sekä työhön perehdyttämisen järjestelyt;

4) periaatteet erilaisten palvelussuhdemuotojen käytöstä sekä palvelussuhdejärjestelyt;

5) ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevat periaatteet;

6) henkilöstö- ja koulutussuunnitelma ja siihen suunnitelmakaudella tehtävät muutokset, henkilöstön tilaa ja työilmapiiriä koskevat raportit ja toimenpideehdotukset, työsuojelun toimintaohjelma ja yhteistoimintakoulutuksen järjestäminen; sekä

7) talousarvioehdotuksessa osoitettujen varojen käyttö sosiaalitoiminnan alaan kuuluvissa asioissa.

Edellä 1 momentin 7 kohdassa tarkoitetuissa sosiaalitoiminnan alaan kuuluvissa asioissa virasto tekee päätöksen, jollei sen sisällöstä sovita, henkilöstön edustajien, tai milloin päätös koskee vain jotakin henkilöstöryhmää, tämän ryhmän edustajien kannan mukaisesti.

13 §

Muuhun lainsäädäntöön perustuvien suunnitelmien, periaatteiden ja käytäntöjen käsittely

Yhteistoimintamenettelyssä tulee käsitellä:

1) naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986) 6 a §:ssä tarkoitettu tasa-arvosuunnitelma, kun suunnitelma on tarkoitus ottaa henkilöstö- ja koulutussuunnitelman osaksi ja yhdenvertaisuuslain (21/2004) 4 §:ssä tarkoitettu yhdenvertaisuussuunnitelma;

2) ennen työterveyshuoltolain 11 §:n 4 momentissa tarkoitettua päihdeohjelman hyväksymistä yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 7 ja 8 §:ssä tarkoitettua työtehtäviä, joissa viranhakija tai virkamies on joko velvollinen antamaan tai voi suostumuksensa perusteella antaa huumausainetestiä koskevan todistuksen työnantajalle;

3) virkamiehiin kohdistuvan kameravalvonnan, kulunvalvonnan ja muun teknisin menetelmin toteutettavan valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja valvonnassa käytettävät menetelmät, sähköpostin ja tietoverkon käytön periaatteet sekä virkamiehen sähköpostin ja muuta sähköistä viestintää koskevien tietojen käsittely; sekä

4) henkilöstörahastolaissa (934/2010) tarkoitetun henkilöstörahaston perustaminen ja henkilöstörahastoeriä kerryttävä tulos- tai voittopalkkiojärjestelmä sekä mainitusta järjestelmästä luopuminen ja henkilöstörahaston purkaminen.

14 §

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma

Viraston ja valtion liikelaitoksen tulee vuosittain vahvistaa henkilöstö- ja koulutussuunnitelma.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta tulee käydä ilmi viraston tai valtion liikelaitoksen koko huomioon ottaen ainakin:

1) toteutuneiden määräaikaisten virka- ja työsuhteiden määrä ja niiden arvioitu kehitys;
2) yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden virkamiesten työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten virkamiesten työmarkkinakelpoisuutta;

3) arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä sekä tähän arvioon perustuva vuosittainen suunnitelma henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksen mukaisella tavalla ryhmiteltynä; sekä

4) 1—3 kohdassa tarkoitettujen suunnitelmien toteuttaminen ja seurantamenettelyt.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee kiinnittää huomiota:

1) osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin; sekä

2) joustaviin työaikajärjestelyihin.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa käsiteltäessä työnantajan on pyydettäessä selvitettävä, miten jatkossa on tarkoitus ylläpitää pidempään osaamisen kehittämisestä vaille jääneiden virkamiesten ammatillista osaamista.

Jos työnantaja irtisanoo henkilöstöä taloudellisin tai tuotannollisin perustein, on henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tehtävä tarvittavat muutokset 5 luvussa tarkoitetun irtisanomista koskevan yhteistoimintaneuvottelun yhteydessä.

4 luku

Yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltävät asiat

15 §

Muutoksista johtuvat henkilöstövaikutukset

Yhteistoimintaneuvotteluissa on käsiteltävä henkilöstövaikutukset, jotka aiheutuvat:

1) viraston toiminnan, organisaation, tehtävien tai palvelutoiminnan muuttamisesta tai kehittämisestä;

2) viraston lakkauttamisesta tai siirtämisestä toiselle paikkakunnalle tai viraston tehtävien tai henkilöstön siirrosta taikka virkojen lakkauttamisesta vapautuvien määrärahojen siirrosta toiseen virastoon luovuttavassa ja vastaanottavassa virastossa;

3) olennaisista muutoksista työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden järjestelyissä ja työtilojen järjestelyissä sekä siirroista toisiin tehtäviin, toiseen valtion virkaan tai pysyvästi toiselle paikkakunnalle, jollei virka- ja työehtosopimuksesta johdu muuta;

4) olennaisista kone- ja laitehankinnoista;

5) ulkopuolisen työvoiman käytöstä.

Ennen kuin työnantaja päättää tässä pykälässä tarkoitetun asian tai virastossa otetaan käyttöön tässä pykälässä tarkoitettu suunnitelma, periaatteet tai muu järjestely tai tällaisen muutos, tulee yhteistoiminnassa yksimielisyyden saavuttamiseksi käsitellä valmiilla olevien toimenpiteiden perusteita, vaihtoehtoja ja vaihtoehtoja.

Jos 1 momentissa tarkoitettujen, työnantajan suunnittelemien muutosten arvioidaan johtavan irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen, yhteistoimintaneuvotteluissa noudatetaan 5 luvun säännöksiä.

16 §

Työnantajan neuvotteluesitys

Työnantajan on annettava 15 §:ssä tarkoitetuissa asioissa neuvotteluesitys riittävän ajoissa, kuitenkin vähintään kolme arkipäivää ennen yhteistoimintaneuvottelujen aloittamista. Jos neuvotteluesityksessä tarkoitettu asia koskee yhtä useampaa henkilöstöryhmää, neuvotteluesitys on tehtävä siten, että asian-

omaisten henkilöstöryhmien edustajilla on mahdollisuus käsitellä sitä myös keskenään ennen yhteistoimintaneuvottelujen alkamista.

Työnantajan tulee neuvotteluesityksen yhteydessä ilmoittaa yhteistoimintaneuvottelujen alkamisaika ja -paikka sekä tiedot käsiteltävistä asioista.

17 §

Liikkeen luovutus

Liikkeen luovuttajan ja luovutuksensaajan on selvitettävä niille henkilöstön edustajille, joiden edustamia työntekijöitä luovutus koskee:

- 1) luovutuksen ajankohta tai suunniteltu ajankohta;
- 2) luovutuksen syyt;
- 3) luovutuksesta työntekijöille aiheutuvat oikeudelliset, taloudelliset ja sosiaaliset seuraukset; sekä
- 4) suunnitellut, työntekijöitä koskevat toimenpiteet.

Luovuttajan on annettava hallussaan olevat 1 momentissa tarkoitetut tiedot henkilöstön edustajille hyvissä ajoin ennen luovutuksen toteuttamista. Luovutuksensaajan on annettava 1 momentissa mainitut tiedot henkilöstön edustajille viimeistään viikon kuluttua luovutuksen toteutumisesta.

Jos liikkeen luovutuksesta aiheutuu tässä laissa tarkoitettuja henkilöstövaikutuksia, niistä neuvotellaan siten kuin muualla tässä laissa säädetään.

18 §

Ulkopuolisen työvoiman käyttö

Viraston tulee tiedottaa suunnitellusta, viraston ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevasta sopimuksesta niille henkilöstön edustajille, joiden edustaman henkilöstöryhmän työtehtäviä asia koskee. Asiasta ilmoitettaessa on selvitettävä tällaisen työvoiman suunniteltu määrä, työtehtävät ja sopimuksen kesto-aika.

Jos asianomainen henkilöstön edustaja saattaa 1 momentissa tarkoitetun ilmoituksen

viimeistään ilmoitusta seuraavana toisena arkipäivänä sitä vaatii, on asiaa käsiteltävä yhteistoiminnassa viikon kuluessa vaatimuksen esittämisestä. Virasto ei tänä aikana saa tehdä käsittelyn kohteena olevaa sopimusta.

Edellä 2 momentissa tarkoitettua käsittelyä ei kuitenkaan edellytetä silloin, kun tarkoituksena on ulkopuolisella työvoimalla teettää työtä, jota asianomaisen viraston henkilöstö ei vakiintuneen käytännön mukaan tee tai kun kysymyksessä on sellainen lyhytaikainen ja kiireellinen työ taikka asennus-, korjaus- tai huoltotyö, jonka teettäminen viraston omalla henkilöstöllä ei ole mahdollista.

19 §

Henkilöstön edustajille annettavat tiedot

Työnantajan on ennen yhteistoimintaneuvottelujen aloittamista annettava asian käsittelyn kannalta tarpeelliset, käytettävissään olevat tiedot asianomaisille henkilöstön edustajille tai virkamiehelle itselleen. Tiedot tulee ensisijaisesti liittää 16 §:ssä tarkoitettuun työnantajan neuvotteluesitykseen. Ne voidaan antaa myös erikseen ennen yhteistoimintaneuvottelujen alkamista ottaen kuitenkin huomioon, mitä 16 §:n 1 momentissa säädetään henkilöstön edustajien mahdollisuudesta perehtyä asiaan, jolleivät työnantaja ja asianomaiset henkilöstön edustajat sovi toisin.

20 §

Neuvotteluelvoitteen täytyminen

Jollei muusta menettelystä ole viraston ja henkilöstön edustajien kesken yhteistoiminnassa sovittu, viraston katsotaan täyttäneen neuvotteluelvoitteensa, kun työnantaja on menetellyt, kuten tässä luvussa säädetään ja asia on käsitelty 11 §:ssä säädetyllä tavalla tai 7 §:ssä tarkoitettussa yhteistoimintaelimessä. Jos yhteistoimintaneuvottelussa ei ole päästy asiassa yksimielisyyteen, virasto voi aloittaa asian toteuttamisen tiedotettuaan asiassa päätetyistä toimenpiteistä yhteistoimintaneuvotteluun osallistuneille.

5 luku

Yhteistoimintaneuvottelut työvoiman käyttöä vähennettäessä

21 §

Työnantajan esitys yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseksi

Harkitessaan yhden tai useamman virkamiehen irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla työnantajan on annettava kirjallinen neuvotteluesitys yhteistoimintaneuvottelujen ja työllistämistoimenpiteiden käynnistämiseksi viimeistään viisi kalenteripäivää ennen neuvottelujen aloittamista.

Neuvotteluesityksestä tulee käydä ilmi ainakin neuvottelujen alkamisaika ja paikka sekä tiedot neuvotteluissa käsiteltävistä asioista.

22 §

Yhteistoimintaneuvottelujen osapuolet

Virkamiesten irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista käsitellään työnantajan ja henkilöstöryhmän tai -ryhmien edustajien kesken taikka 7 §:ssä tarkoitettussa yhteistoimintaelimessä.

Yksittäisen virkamiehen irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista käsitellään ensisijaisesti kyseisen virkamiehen ja hänen työnantajansa kesken. Virkamiehellä on tällöin kuitenkin oikeus vaatia, että häntä koskevasta asiasta on neuvoteltava myös hänen edustajansa ja työnantajan kesken.

23 §

Työnantajan annettavat tiedot

Harkitessaan vähintään kymmenen virkamiehen irtisanomista, lomauttamista yli 90 päiväksi tai osa-aikaistamista työnantajan on annettava asianomaisten virkamiesten edustajille kirjallisesti käytettävissään olevat tiedot:

- 1) aiottujen toimenpiteiden perusteista;
- 2) alustava arvio irtisanottavien, lomautettavien ja osa-aikaistettavien määrästä ja toimenpiteiden kohdistumisesta henkilöstöön;

3) tiedot periaatteista, joiden mukaan toimenpiteiden kohteiksi joutuvat virkamiehet valitaan; sekä

4) arvio ajasta, jonka kuluessa toimenpiteet aiotaan toteuttaa.

Henkilöstön edustajille annettavat tiedot on liitettävä neuvotteluesitykseen. Työnantajan neuvotteluesityksen jälkeen saamat tiedot voidaan antaa viimeistään yhteistoimintaneuvottelut käynnistävässä neuvottelussa.

Jos työnantaja harkitsee alle kymmenen virkamiehen irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista taikka vähintään kymmenen virkamiehen lomauttamista enintään 90 päivän ajaksi, työnantaja voi antaa 1 ja 2 momentissa tarkoitettut tiedot asianomaisille virkamiehille ja heidän edustajilleen suullisesti. Virkamiehen tai asianomaisen henkilöstön edustajan pyynnöstä työnantajan on annettava tiedot kuitenkin myös kirjallisesti.

24 §

Ilmoitus työ- ja elinkeinotoimistolle

Jos työnantaja esittää yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltäviksi toimenpiteitä, jotka voivat johtaa virkamiehen irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen, 21 §:ssä tarkoitettu neuvotteluesitys tai siitä ilmenevät tiedot on toimitettava kirjallisesti työ- ja elinkeinotoimistolle viimeistään yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa, jollei niitä ole toimitettu sille aiemmin muussa yhteydessä.

25 §

Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet työllistymisen edistämiseksi

Tehtyään neuvotteluesityksen tarkoituksensa irtisanomista vähintään kymmenen virkamiehestä taloudellisin tai tuotannollisin perustein työnantajan on yhteistoimintaneuvottelujen alussa annettava henkilöstön edustajille esitys työllistymistä edistäväksi toimintasuunnitelmaksi. Toimintasuunnitelmaa valmistellessaan työnantajan on viipymättä selvitettävä yhdessä työ- ja elinkeinotoimiston ja elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen kanssa työllistymistä tukevat julkiset työvoimapalvelut.

Toimintasuunnitelmaa laadittaessa on otettava huomioon, mitä työvoiman vähentämisestä säädetään tai virka- ja työehtosopimuksin sovitaan. Suunnitelmasta on käytävä ilmi myös yhteistoimintaneuvottelujen suunniteltu aikataulu, neuvotteluissa noudatettava menettely ja suunnitellut, irtisanomisaikana noudatettavat toimintaperiaatteet julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa (916/2012) tarkoitettuja palveluja käytettäessä sekä työnhakua ja koulutusta edistettäessä.

Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset koskevat alle kymmentä virkamiestä, työnantajan on yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa esitettävä toimintaperiaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa tuetaan työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä heidän työllistymistään julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitetuilla palveluilla.

26 §

Neuvotteluelvoitteen sisältö

Jos työnantajan harkitsemat, viraston toimintaa koskevat ratkaisut ilmeisesti johtavat yhden tai useamman virkamiehen irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen, on yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltävä yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi ensin näiden toimenpiteiden perusteita ja vaikutuksia, 25 §:ssä tarkoitettuja toimintaperiaatteita tai toimintasuunnitelmaa, vaihtoehtoja työvoiman vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi ja vähentämisestä virkamiehille aiheutuvien seurausten lieventämiseksi. Tämän jälkeen käsitellään esitetyt toimenpiteet.

27 §

Yhteistoimintavelvoitteen täytyminen

Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat alle kymmeneen virkamieheen taikka enintään 90 päivää kestävät lomauttamiset kohdistuvat vähintään kymmeneen virkamieheen, työnantajan katsotaan täyttäneen tässä luvussa tarkoitettua neuvotteluelvoitteen, kun neuvotteluja on käyty tässä luvussa tar-

koitetulla tavalla 14 päivän ajanjaksona niiden alkamisesta, jollei yhteistoimintaneuvotteluissa sovita toisin.

Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset, 90 päivää pidemmät lomauttamiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat vähintään kymmeneen virkamieheen, työnantajan katsotaan täyttäneen tässä luvussa tarkoitettua neuvotteluelvoitteen, kun neuvotteluja on käyty vähintään kuuden viikon ajanjaksona niiden alkamisesta, jollei yhteistoimintaneuvotteluissa sovita toisin.

Viraston tai sen osan tehtävien taikka henkilöstön toiseen virastoon siirtämistä koskevassa asiassa vastaanottavan viraston osalta neuvotteluajaksi lasketaan myös se aika, jonka se on ollut yhteistoimintaneuvotteluissa 6 §:n 6 momentissa tarkoitettuna osapuolena.

28 §

Työnantajan selvitysvelvollisuus

Työnantajan on esitettävä kohtuullisen ajan kuluessa neuvotteluelvoitteen täyttämistä henkilöstön edustajille yleinen selvitys yhteistoimintaneuvottelujen perusteella harkittavista päätöksistä.

Selvityksestä tulee käydä ilmi, neuvotteluista asioista riippuen, ainakin irtisanottavien, lomautettavien ja osa-aikaistettavien määrät, lomautusten kestoajat sekä minkä ajan kuluessa työnantaja aikoo panna toimeen päätöksensä työvoiman käytön vähentämisestä.

Henkilöstön edustajan pyynnöstä työnantajan on esitettävä 1 momentissa tarkoitettu selvitys virkamiehille yhteisesti heitä koskevilta osiltaan tai virkamiehelle häntä koskevilta osin.

6 luku

Yhteistoiminta valtionhallintoa ja yhtä tai useampaa hallinnonalaa koskevissa asioissa

29 §

Valtionhallinnon ja hallinnonalojen yhteistoiminta

Kun ministeriö käsittelee valtionhallinnon, oman hallinnonalansa tai usean hallinnonalan

henkilöstöä koskevia asioita, yhteistoimintaan sovelletaan tämän luvun säännöksiä.

Yhteistoimintamenettely aloitetaan asian sellaisessa suunnittelu- ja valmisteluvaiheessa, jossa yhteistoiminnan tarkoituksena oleva vuorovaikutus sekä vaihtoehtoihin ja asiaan vaikuttaminen voi myös käytännössä toteutua. Menettelyn tarkoituksena on lisätä osapuolten tietoja sekä yhteneviä käsityksiä asiasta ja edistää yhteisymmärrykseen pääsyä.

30 §

Yhteistoiminnan osapuolet

Yhteistoiminnan osapuolia ovat työnantajan edustajana kukin ministeriö sekä henkilöstön edustajina valtion henkilöstöä edustavien pääsopijajärjestöjen nimeämät henkilöt. Usean hallinnonalan hankkeita koskevan 34 §:ssä tarkoitettujen sopimuksen osapuolia ovat hankkeen vastuuministeriö sekä pääsopijajärjestöjen nimeämät edustajat.

31 §

Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat

Jäljempänä 32 ja 33 §:ssä säädettyä menettelyä noudatetaan, kun ministeriö valmistelee valtionhallintoa, omaa hallinnonalaansa tai useaa hallinnonalaan koskevia:

1) säännöksiä, määräyksiä tai ohjeita, jotka pääasiallisesti tai olennaisesti koskevat valtion henkilöstöä;

2) hallinnon kehittämis- tai muutoshankkeita, joilla on olennaista vaikutusta henkilöstön asemaan;

3) päätöksiä tai asetuksia, joilla on tarkoitus toteuttaa virkajärjestelyjä virastojen tai laitosten kesken, taikka valmistelee useampaa kuin yhtä virastoa koskevia virka- tai tehtävä-rakenteen muutoksia.

32 §

Yhteistoimintamenettely

Asianomaisen ministeriön on ennen 31 §:ssä tarkoitettujen asian ratkaisemista neuvoteltava valmisteilla olevan toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista henkilöstön edustajien kanssa.

Asianomaisen ministeriön tulee ennen yhteistoimintamenettelyä antaa henkilöstön edustajille asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot. Tiedot tulee antaa sellaisessa vaiheessa ja siinä muodossa, että niihin perehtyminen ja asiaan vaikuttaminen on mahdollista.

Ministeriö voi kuitenkin olla antamatta tietoja, jos asian valmistelu valtioneuvoston tai ministerin määräämästä perustellusta syystä tätä edellyttää.

33 §

Aloiteoikeus

Henkilöstön edustajalla on oikeus tehdä aloitteita ja esityksiä yhteistoimintamenettelyä varten 31 §:ssä tarkoitetuissa asioissa. Jos ministeriö katsoo, ettei asia kuulu yhteistoimintamenettelyn piiriin, siitä on ilmoitettava kirjallisesti perusteluineen asianomaiselle henkilöstön edustajalle.

34 §

Sopiminen poikkihallinnollisessa kehittämissä hankkeessa

Usean hallinnonalan hankkeiden osalta tulee 30 §:ssä mainittujen osapuolten hankkeen perustamisvaiheessa yhteisymmärryksessä vastuuministeriön aloitteesta sopia kirjallisesti, miten hanketta koskeva yhteistoiminta järjestetään, ketkä ovat yhteistoiminnan osapuolia, mitä hankkeeseen kuuluvia asioita yhteistoiminnassa käsitellään ja miten yhteistoiminta kirjataan. Lisäksi tulee sopia tiedottamisesta sekä henkilöstön edustajien oikeudesta kuulla ja saada tietoa hankkeessa käytettäviltä asiantuntijoilta. Tarvittaessa poikkihallinnollista yhteistoimintaa koskevaa sopimusta on täydennettävä ja täsmennettävä hankkeen aikana.

Vastuuministeriö järjestää tässä luvussa tarkoitettujen yhteistoiminnan, jos osapuolten kesken ei päästä yhteisymmärrykseen asiasta.

35 §

Talousarvioehdotusta sekä toiminta- ja taloussuunnitelmaa koskevat asiat

Kun ministeriö valmistelee hallinnonalaansa

talousarvioehdotusta tai toiminta- ja taloussuunnitelmaa, sen tulee antaa henkilöstön edustajille tietoja ehdotuksen tai suunnitelman perustana olevasta toiminnan yleisestä kehityksestä sekä tietoja valmisteltavan ehdotuksen tai suunnitelman henkilöstövaikutuksista ja kuulla näistä henkilöstön edustajia.

7 luku

Erinäiset säännökset

36 §

Yhteistoiminnan kirjaaminen

Työnantajan on pyynnöstä huolehdittava siitä, että 3 luvun yhteistoimintamenettelystä laaditaan pöytäkirja.

Työnantajan on laadittava 4 ja 5 luvun mukaisista yhteistoimintaneuvotteluista pöytäkirja, josta käyvät ilmi ainakin neuvottelujen ajankohdat, niihin osallistuneet sekä neuvottelujen tulokset ja osallisten mahdolliset eriävät kannanotot sekä yhteistoimintaneuvottelujen päätyminen.

Yhteistoiminnassa läsnä olleet työnantajan ja henkilöstön edustajat tarkastavat pöytäkirjan ja varmentavat sen allekirjoituksellaan, jollei pöytäkirjan tarkastamisesta sovita yhteistoiminnassa toisin.

Pöytäkirja on annettava tiedoksi viivytyksettä.

37 §

Tiedottaminen

Työnantajan on tiedotettava viivytyksettä yhteistoiminnassa käsitellyssä asiassa saavutetusta yksimielisyydestä tai yhteistoiminnan päättymisen jälkeen muutoin tekemästään päätöksestä sekä sen toteuttamisen ajankohdasta joko asianomaisille henkilöstön edustajille tai kaikille niille virkamiehille, joita päätös koskee, taikka noudattaen viraston sisäisen tiedottamisen periaatteita ja käytäntöjä.

38 §

Oikeus käyttää asiantuntijoita

Henkilöstön edustajilla on oikeus kuulla ja

saada tietoja asianomaisen viraston asiantuntijoilta yhteistoimintamenettelyssä sekä yhteistoimintaneuvotteluissa, kun se on käsiteltävän asian kannalta tarpeellista. Tällaisille asiantuntijoille annetaan vapautusta työstä ja maksetaan korvaus ansionmenetyksestä siten kuin siitä erikseen sovitaan.

Jos virasto käyttää ulkopuolista asiantuntijaa sellaisessa tehtävässä, joka tämän lain mukaan kuuluu yhteistoiminnan piiriin, myös henkilöstön edustajille on varattava mahdollisuus kuulla kyseistä asiantuntijaa.

39 §

Vapautus virka- ja työtehtävistä

Viraston on annettava tässä laissa tarkoitetuille henkilöstön edustajille vapautusta säännönmukaisista virka- ja työtehtävistä tämän lain mukaista yhteistoimintaa, yhteistoimintakoulutusta ja yhteistoimintaan välittömästi liittyvää henkilöstön edustajien keskinäistä valmistautumista varten.

Henkilöstön edustajien palvelussuhteen ehdoista on voimassa, mitä niistä erikseen säädetään, määrätään tai virka- ja työehtosopimuksin sovitaan.

40 §

Salassapitovelvollisuus

Mitä viranomaisen asiakirjojen salassapidosta, virkamiehen vaitiolovelvollisuudesta ja hyväksikäyttökiellosta säädetään viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetussa laissa (621/1999), sovelletaan myös asiakirjaan ja tietoon, joka on annettu tämän lain soveltamisalaan liittyvän tehtävän hoitamiseksi 30 §:ssä tarkoitetulle pääsopijajärjestölle tai sen nimeämälle edustajalle.

41 §

Poikkeukset yhteistoiminnasta ja tiedottamisvelvollisuudesta

Virasto voi tehdä päätöksen ilman tämän lain mukaista yhteistoimintaa, jos valtiollisen turvallisuuden tai maanpuolustuksen ylläpito sitä edellyttää taikka jos yleisen järjestyksen tai maan ulkovaltoihin solmimien suhteiden

vaarantuminen on yhteistoiminnan esteenä.

Virasto voi tehdä päätöksen ilman yhteistoimintaa, jos viraston toiminnan vaarantuminen tai muut erittäin painavat syyt ovat yhteistoiminnan esteenä. Tällöin asia tulee käsitellä 11 §:n mukaisesti viivytyksettä sen jälkeen, kun perusteita poikkeamiselle säännönmukaisesta menettelystä ei enää ole. Samalla on selvítettävä poikkeuksellisen menettelyn syy.

Virastolla ei ole 28 §:n mukaista selvitysvelvollisuutta asioissa, joissa virasto voi 1 momentin mukaan tehdä päätöksen ilman yhteistoimintaa.

42 §

Sopimisoikeus

Jäljempänä 2 momentissa tarkoitetut osapuolet voivat tehdä henkilöstön edustajista 6 §:n 1 momentissa tarkoitetun sopimuksen sekä myös sopimuksin poiketa seuraavista tässä laissa säädettyistä asioista:

- 1) 6 ja 7 §:ssä tarkoitetuista yhteistoiminnan osapuolista;
- 2) 9 §:ssä tarkoitetusta aloiteoikeudesta;
- 3) 10 §:ssä tarkoitetusta oikeudesta lisäselvityksiin;
- 4) 11 §:ssä tarkoitetusta asian käsittelystä yhteistoiminnassa lukuun ottamatta yksittäistä virkamiestä koskevaa asiaa;
- 5) 12, 14 ja 15 §:ssä tarkoitetuista yhteistoiminnan piiriin kuuluvista asioista;
- 6) 16 §:ssä tarkoitetusta työnantajan neuvotteluesityksestä;
- 7) 20 §:ssä tarkoitetusta yhteistoimintavelvoitteen täyttymisestä;
- 8) 23 §:ssä tarkoitetuista työnantajan annettavista tiedoista, mikäli ne koskevat alle kymmentä virkamiestä;
- 9) 25 §:ssä tarkoitetusta toimintasuunnitelmasta ja toimintaperiaatteista työllistymisen edistämiseksi;
- 10) 26 §:ssä tarkoitetusta neuvotteluelvoitteen sisällöstä;
- 11) 27 §:ssä tarkoitetusta yhteistoimintavelvoitteen täyttymisestä;
- 12) 28 §:ssä tarkoitetusta työnantajan selvitysvelvollisuudesta;
- 13) 36 §:ssä tarkoitetusta yhteistoiminnan kirjaamisesta;

14) 37 §:ssä tarkoitetusta työnantajan tiedottamisvelvoitteesta yhteistoiminnan jälkeen;

15) 38 §:ssä tarkoitetusta asiantuntijoiden käytöstä;

16) 39 §:ssä tarkoitetusta vapautuksesta virka- ja työtehtävistä.

Edellä 1 momentissa tarkoitettuja sopimuksia voivat tehdä valtion puolesta muut valtion sopimusviranomaiset kuin valtion virkaehtosopimuslain mukainen valtion neuvotteluviranomainen sekä virkamiesten ja työntekijöiden puolesta sellaiset valtakunnalliset rekisteröidyt yhdistykset, joiden varsinaisiin tarkoituksiin kuuluu virkamiesten ja työntekijöiden etujen valvominen virka- ja työsuhteissa ja jotka yhteensä laajasti edustavat sopimuksen piirissä olevaa henkilöstöä.

Tässä pykälässä tarkoitetuista sopimuksista on voimassa, mitä yleissopimuksesta valtion virkaehtosopimuslaissa säädetään. Sopimukseen sidottu työnantaja saa soveltaa sopimuksen määräyksiä sopimuksen soveltamisalalla niihinkin virkamiehiin ja työntekijöihin, jotka eivät ole sopimukseen sidottuja.

43 §

Hyvitys

Työnantaja, joka on irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikaistanut virkamiehen jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta, mitä 21—27 §:ssä säädetään, on määrättävä maksamaan irtisanotulle, lomautetulle tai osa-aikaistetulle virkamiehelle enintään 34 140 euron suuruinen hyvitys.

Hyvityksen suuruutta määrättäessä on otettava huomioon yhteistoimintavelvoitteen laiminlyönnin vakavuus ja työnantajan olot yleensä sekä virkamieheen kohdistetun toimenpiteen luonne ja hänen virkasuhteensa kesto.

Jos laiminlyöntiä voidaan kaikki asiaan vaikuttavat seikat huomioon ottaen pitää vähäisenä, voidaan hyvitys jättää tuomitsematta.

Virkamiehen oikeus hyvitykseen raukeaa, jos kannetta ei virkasuhteen kestäessä nosteta kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana oikeus hyvitykseen on syntynyt. Virkasuhteen päätyttyä oi-

keus hyvitykseen raukeaa, jollei sitä koskevaa kannetta nosteta kahden vuoden kuluessa virkasuhteen päättymisestä.

44 §

Hyvityksen rahamäärän tarkistaminen

Edellä 43 §:ssä säädetyn hyvityksen enimmäismäärää tarkistetaan rahan arvon muu-
tosta vastaavasti kolmivuotiskausittain valtio-
neuvoston asetuksella.

45 §

Riita-asioiden ja hyvitysvaatimusten käsittely

Tähän lakiin perustuvat riita-asiat ja hyvä-
tysvaatimukset käsitellään yleisessä tuomio-
istuimessa.

46 §

Arviointi

Tämän lain mukaista yhteistoimintaa arvi-
oidaan virastossa vuosittain.

47 §

Ohjaus ja neuvonta

Tämä lain soveltamista ja noudattamista
ohjaavat valtiovarainministeriö ja valtion
henkilöstöä edustavat pääsopijajärjestöt.

48 §

Nähtävänäpito

Työnantajan on pidettävä tämä laki ja
42 §:ssä tarkoitetut sopimukset virkamiesten
vapaasti saatavilla työpaikalla.

49 §

*Viraston yhteistoimintavelvoitteen
rikkominen*

Virastoa työnantajana edustava virkamies,
joka tahallaan tai huolimattomuudesta jättää
noudattamatta tai rikkoo, mitä 11 §:ssä sääde-
tään asian käsittelystä yhteistoiminnassa,

12 §:ssä viraston sisäisestä toiminnasta,
17 §:ssä liikkeen luovutuksesta, 18 §:ssä ul-
kopuolisen työvoiman käytöstä, 19 §:ssä hen-
kilöstön edustajille annettavista tiedoista,
31 §:ssä yhteistoiminnassa käsiteltävistä asi-
oista, 32 §:ssä yhteistoimintamenettelystä,
37 §:ssä tiedottamisvelvollisuudesta, 38 §:ssä
oikeudesta käyttää asiantuntijoita, 39 §:ssä
vapautuksesta virka- ja työtehtävistä tai
48 §:ssä nähtävänäpidosta, on tuomittava vi-
raston yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta
sakkoon. Vastuu työnantajaa edustavien hen-
kilöiden kesken määräytyy rikoslain
(39/1889) 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen perus-
teiden mukaan.

50 §

Viittaussäännökset rikoslakiin

Rangaistus työntekijöiden edustajien oike-
uksien loukkaamisesta säädetään rikoslain
47 luvun 4 §:ssä.

Rangaistus tämän lain 40 §:ssä säädetyn
salassapitovelvollisuuden rikkomisesta tuo-
mitaan rikoslain 38 luvun 2 §:n 2 momentin
mukaan, jollei teko ole rangaistava rikoslain
40 luvun 5 §:n mukaan tai jollei siitä muualla
laissa kuin rikoslain 38 luvun 1 §:ssä säädetä
ankarampaa rangaistusta.

51 §

Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammi-
kuuta 2014.

Tällä lailla kumotaan yhteistoiminnasta
valtion virastoissa ja laitoksissa annettu laki
(651/1988, jäljempänä *kumottu laki*).

Jos muualla lainsäädännössä viitataan ku-
motun lain säännöksiin, on niiden sijasta so-
vellettava tätä lakia.

52 §

Siirtymäsäännökset

Kumotun lain 15 §:ssä tarkoitettua sopi-
musta voidaan soveltaa tämän lain 42 §:n
säännösten estämättä sopimuksen voimassa-
olon päättymiseen saakka.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma on

saatettava vastaamaan tämän lain 14 §:n ryhtyä lain täytäntöönpanon edellyttämiin säännöksiä vuoden 2014 aikana. toimenpiteisiin.
Ennen tämän lain voimaantuloa voidaan

Helsingissä 30 päivänä joulukuuta 2013

Tasavallan Presidentti
SAULI NIINISTÖ

Hallinto- ja kuntaministeri *Henna Virkkunen*