

Seurattu SDK 541/2022 saakka.

30.12.2013/1233

Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa

Katso tekijänoikeudellinen huomautus [käyttöehdoissa](#).

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 §

Sovelтамисala

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 organisaatiotaan, 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 järjestämistä koskevissa asioissa säädetään työterveyshuoltolaissa (1383/2001).

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

Tilaaajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöiden edustajille sopimuksestaan käyttää 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 opintovapaalaissa (273/1979).

2 luku

Yhteistoiminta

6 §

Yhteistoiminnan osapuolet

Tässä laissa tarkoitetun yhteistoiminnan osapuolet 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 säädetyllä tavalla valitsemat 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 selvitysvelvollisuudesta 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

Saatuaan 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 sellaisessa 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 käsittelyä 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 elimessä.

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 palvelussuhteen 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 toimenpide-ehdotukset, 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 tarkoitetun päihdeohjelman hyväksymistä yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 7 ja 8 §:ssä tarkoitettut työtehtävät, joissa viranhakija tai virkamies on joko velvollinen antamaan tai voi suostumuksensa perusteella antaa huumausainetestä koskevan todistuksen työnantajalle, sekä merityösopimuslain (756/2011) 13 luvun 19 a §:ssä tarkoitettut työtehtävät, joissa työnantaja voi ilman perusteltua epäilyä velvoittaa työntekijän puhalluskokeeseen; (22.6.2022/500)