

Suomalaisen konsernin yhteistoiminta - mallisopimus

Sisällysluettelo

1 Sopimuksen tarkoitus.....	2
2 Sopimuksen tavoitteet	2
3 Konserniyhteistoimintaelimen kokoonpano.....	2
4 Konserniedustajan valintamenettely	3
5 Toimikausi	4
6 Konserniyhteistoimintaelimen kokoontuminen	4
7 Työvaliokunta	5
8 Käsiteltävät asiat	5
9 Konserniyhteistoiminnan suhde yrityskohtaiseen yhteistoimintaan (YT-laki).....	6
10 Tiedottaminen henkilöstölle.....	6
11 Salassapitovelvollisuus	7
12 Koulutus	7
13 Työntekijöiden edustajien oikeudet ja työstä vapautus.....	8
14 Konserniyhteistoimintaelimen jäsenen työsuhdeturva	8
15 Kustannukset	8
16 Sopimuksen tai sen yksittäisen kohdan muuttaminen, muuttuneet olosuhteet ja tarkastelujakso	9
17 Sopimuksen voimassaolo ja irtisanominen	9

1 Sopimuksen tarkoitus

Tässä sopimuksessa sovitaan XX:n (suomalainen konserni¹) ja siihen kuuluvien yritysten johdon ja henkilöstön välisestä yhteistoimintamenettelystä, jolla varmistetaan näkemysten vaihto ja vuoropuhelu työntekijöiden edustajien ja yritysjohdon välillä.

Sopimuksen tarkoituksena on parantaa työntekijöiden oikeuksia saada tietoja ja tulla kuulluiksi yritysten ja yritysryhmän toiminnasta ja niiden kehitysnäkymistä sekä erityisesti asioista, joista tehtävät päätökset vaikuttavat työntekijöiden asemaan ja heidän työllisyyteensä yritysryhmässä tai yrityksessä. Työntekijöiden edustajia tulee kuulla ennen kuin yrityksessä päätetään tärkeistä toiminnan muutoksista.

Tällä sopimuksella yritys täyttää lain yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä (335/2007, jäljempänä konserniyhteistoimintalaki) mukaiset kansallista konserniyhteistoimintaa koskevat velvoitteensa.

2 Sopimuksen tavoitteet

Konserniyhteistoiminnan tavoitteena on:

- toimia tiedonvaihto- ja yhteistoimintafoorumina työntekijöiden ja työnantajan välillä
- lisätä työntekijöiden kiinnostusta ja tietämystä konsernia koskevissa asioissa ja kehittää henkilöstöryhmien välistä yhteistoimintaa
- tehdä esityksiä henkilöstöön ja yhteistoimintaan liittyvissä asioissa
- kehittää ja lisätä tiedonkulkua ja vuoropuhelua
- luoda edellytykset ongelmien ratkaisemiselle ja toiminnan kehittämiseksi
- kehittää yhdessä yrityksen tehokkuutta, kannattavuutta ja kilpailukykyä
- parantaa työturvallisuutta ja työhyvinvointia sekä tukea työssä kehittymistä ja työurien pidentymistä

3 Konserniyhteistoimintaelimen kokoonpano

Konserniyhteistoimintaelin toimii osapuolena yrityksen johdon kanssa käytävässä konserniyhteistoiminnassa.

Henkilöstön edustus voidaan järjestää esimerkiksi alla olevien esimerkkien mukaisesti noudattaen konsernille parhaiten sopivaa kokoonpanomallia.

¹ Konserniyhteistoimintalakia sovelletaan suomalaisessa yritysryhmässä, jolla on Suomessa yhteensä vähintään 500 työntekijää. Säännöksiä sovelletaan yritysryhmän niissä suomalaisissa yrityksissä, joissa on vähintään 20 työntekijää.

A. Henkilöstöä edustaa jokaisesta yrityksestä kolme (3) varsinaista edustajaa ja kolme (3) varaedustajaa. Heidän tulee edustaa eri henkilöstöryhmiä.

B. Henkilöstön edustus on järjestetty konsernissa seuraavasti:

- Yrityksestä A kolme (3) edustajaa, joista yksi edustaa työntekijöitä, yksi toimihenkilöitä ja yksi ylempiä toimihenkilöitä
- Yrityksestä B kaksi (2) edustajaa, joista yksi edustaa työntekijöitä ja toinen toimihenkilöitä ²
- Yrityksestä C yksi (1) edustaja ³
- Lisäksi jokaisesta yrityksestä valitaan 1-3 eri henkilöstöryhmää edustavaa varajäsentä

Yhteensä edustajia on XX ja varaedustajia XX.

Yrityksen johtoon kuuluvan ja johdon konserniyhteistoiminnan osapuoleksi nimeämän henkilön tulee olla konserniyhteistoimintaelimessä kulloinkin käsiteltäviin asioihin perehtynyt. Hänen tulee antaa sopimuksessa tarkoitetut tiedot konserniyhteistoimintaelimelle siten, että konserniyhteistoimintaelimen ja yrityksen johdon välinen vuorovaikutus toteutuu parhaalla mahdollisella tavalla.

Konserniyhteistoiminnassa yritystä edustavat konsernijohtaja ja konsernin henkilöstöjohtaja sekä konsernijohtajan nimeämät muut henkilöt.

4 Konserniedustajan valintamenettely

Yrityksen eri henkilöstöryhmiä edustavat luottamusmiehet tai muut henkilöstön edustajat sopivat ensisijaisesti keskenään sekä konserniedustajien että heidän varaedustajiensa valinnasta. Jos valinnoista ei tällä tavalla päästä yhteisymmärrykseen, konserniedustajat valitaan noudattaen soveltuvin osin, mitä on säädetty menettelystä työsuojevaluvaltuutetun vaalissa.

Henkilöstöryhmät vastaavat valintaprosessista ja ilmoittavat työnantajalle valitut edustajat välittömästi valinnan jälkeen.

² Yrityksessä on vain työntekijöitä ja toimihenkilöitä

³ Yrityksessä on vain työntekijöitä, mutta toki tästäkin yrityksestä voidaan niin sovittaessa valita useampi edustaja. Tämä on vain yksi esimerkki. Kussakin yrityksessä on syytä miettiä juuri sille sopiva edustuksen järjestämistapa. Yritysryhmän kunkin suomalaisen yrityksen työntekijöillä on oikeus valita keskuudestaan yritysryhmän johdon ja työntekijöiden yhteistoimintaa varten yksi (1) edustaja. Työntekijöiden edustajat tulee valita niin, että yritysryhmän kaikilla henkilöstöryhmillä on ainakin yksi edustaja.

5 Toimikausi

Konserniedustajan toimikausi on kolme (3) vuotta. Sama edustaja voidaan valita tarvittaessa uudestaan, eikä maksimimäärää toimikausille ole.

6 Konserniyhteistoimintaelimen kokoontuminen

Konserniyhteistoimintaelin kokoontuu vähintään neljä (4) kertaa vuodessa. Kokoukset järjestetään vuorotellen sekä konsernin päätoimipaikkakunnalla että muilla sen yritysten toimipaikkakunnilla.

Kokoukset järjestetään fyysisinä kokouksina. Vähintään yksi (1) kokous vuosittain on kaksipäiväinen.

tai

Kokoukset järjestetään niin, että vuosittaisista kokouksista kolme (3) on fyysisiä. Yksi (1) kokouksista voidaan järjestää etäyhteyksin.

Kokouksia voidaan pitää tarpeen vaatiessa useamminkin, mikäli henkilöstön edustajat ja työnantaja yhdessä näin sopivat.

Lisäksi konserniyhteistoimintaelintä tulee lain mukaan tiedottaa yritysryhmän johdossa tehtävistä suunnitelluista ratkaisuksista, jotka työntekijöiden asemaan vaikuttaen muuttavat olennaisesti yritysryhmään kuuluvan yrityksen tuotevalikoimaa, palvelutoimintaa tai muuta näihin rinnastettavaa toimintaa. Tämä tiedottaminen tulee suorittaa ennen kuin asiassa tehdään lopullinen päätös, joten näissä tapauksissa yritysryhmän johdon pitää kutsua konserniyhteistoimintaelin koolle ylimääräistä kokousta varten.

Henkilöstön edustajille varataan mahdollisuus kokoontua ilman johdon paikallaoloa ennen yhteistä kokousta johdon kanssa ja myös sen jälkeen.

Konserniyhteistoimintaelimelle valitaan puheenjohtaja ja varapuheenjohtaja vuodeksi kerrallaan. Puheenjohtajuus on kiertävä ja se on täten kullakin henkilöstöryhmällä kerran toimikauden aikana. Varapuheenjohtaja valitaan aina toisesta henkilöstöryhmästä, kuin mistä varsinainen puheenjohtaja on valittu.

Kokoukselle valitaan myös sihteeri (asiasta sovitaan omalle yritysryhmälle sopivalla tavalla tarkemmin tässä).

Konserniyhteistoimintaelin voi tarpeen vaatiessa kutsua asiantuntijoita kuultavaksi. Tällainen asiantuntija voi olla esim. muu asiantuntija (esim. talousjohtaja tai muu asiantuntija talon sisältä tai ulkopuolelta), EWC-edustaja, liittojen edustaja ja/tai työsuojeluvaltuutettu (ks. kohta kustannuksista erikseen).

7 Työvaliokunta

Konserniyhteistoimintaelimelle valitaan lisäksi työvaliokunta. Siihen valitaan neljä (4) jäsentä, jotka edustavat kaikkia työpaikkoja ja henkilöstöryhmiä tasapuolisesti. Työvaliokunta valitsee lisäksi keskuudestaan itselleen puheenjohtajan *tai* konserniyhteistoimintaelimen puheenjohtaja toimii myös työvaliokunnan puheenjohtajana.

Työvaliokunta kokoontuu (etäyhteyksin) vähintään kaksi (2) kertaa kuukaudessa.

Työvaliokunnalla on oikeus käyttää niin halutessaan asiantuntijaa tai asiantuntijoita apunaan (ks. kohta kustannuksista erikseen).

Työvaliokunnan jäsenen toimikausi on sama kuin konserniyhteistoimintaelimen jäsenen.

Työvaliokunta huolehtii konserniyhteistoimintaelimen ns. juoksevista asioista. Tällaisia ovat esimerkiksi varsinaisten kokouksien esityslistan sekä muun kokousmateriaalin valmistelu. Työvaliokunta huolehtii myös yhteydenpidosta konserniyhteistoimintaelimen jäsenten (ja työvaliokunnan) välillä.

Työvaliokunnan työjärjestyksestä sekä omien kokousten koollekutsumisesta huolehtii ensisijaisesti työvaliokunnan puheenjohtaja.

8 Käsiteltävät asiat

Yritysjohdo tiedottaa ja kuulee konserniyhteistoimintaelintä ainakin seuraavissa asioissa, mutta ei kuitenkaan näihin rajautuen:

- konsernin tuotannon, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymät sekä arvio todennäköisistä henkilöstön määrän muutoksista
- investoinnit
- merkittävät organisaatiomuutokset
- uusien työ- ja tuotantomenetelmien käyttöönotto
- työjärjestelyt (T&K)
- tuotannon siirrot
- sulautumiset ja jakautumiset
- yritysten toimintayksiköiden tai niiden osien tuotannon tai toimintojen supistamiset tai lakkauttamiset
- konsernin yritysvastuuasiat
- muut mahdolliset yrityksen toimintaan liittyvät asiat⁴

⁴ Tässä tulee ottaa huomioon mm. seuraavia asioita: henkilöstö- ja ei-taloudellinen raportointi, osaamisen kehittäminen ja työhyvinvointi, konsernin ympäristövaikutukset ja ilmastotoimet, moninaisuuden tukeminen, konsernin yhteiskuntavaikutus ja -vaikuttaminen, konsernin toiminta kolmansissa maissa, konsernin palkitsemisjärjestelmien periaatteet, johdon palkkioiden sitominen esim. ilmastotoimiin, palkkapolitiikka, konsernin julkisuuskuva jne.

Konserniyhteistoimintaelimelle on annettava lisäksi ainakin seuraavat tiedot:

- 1) tilikausittain yhtenäinen selvitys yritysryhmän taloudellisesta tilasta konsernitilinpäätöksineen tai, jos yritysryhmän ei lain mukaan tule laatia konsernitilinpäätöstä yritysryhmän käytettävissä oleva tätä vastaava selvitys;
- 2) tilikausittain tiedot työntekijöiden ammattitaito- tai osaamisvaatimuksien muutoksista henkilöstöryhmittäin sekä tiedot yrityksen toimista henkilöstön työurien pidentämiseksi ja työkyvyn ylläpitämiseksi;
- 3) tiedot yritysryhmän johdossa tehtävistä suunnitelluista ratkaisuista, jotka työntekijöiden asemaan vaikuttaen muuttavat olennaisesti yritysryhmään kuuluvan yrityksen tuotevalikoimaa, palvelutoimintaa tai muuta näihin rinnastettavaa toimintoa
- 4) konserniin kuuluvasta, muualla kuin Suomessa toimivasta yrityksestä, tulee käydä konsernitilinpäätöksestä tai vastaavasta ilmi käyvien tietojen lisäksi annettava vain sellaiset 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetut tiedot, joilla on olennainen merkitys yritysryhmän Suomessa työskentelevien työntekijöiden asemaan

9 Konserniyhteistoiminnan suhde yrityskohtaiseen yhteistoimintaan (YT-laki)

Konserniyhteistoiminnassa on tarkoitus käsitellä asioita, joilla on merkitystä koko konsernille tai ainakin useammalle siihen kuuluvalla yritykselle. Tällä tarkoitetaan myös tilannetta, jossa yhdessä yrityksessä tapahtuvilla muutoksilla on vaikutusta tai voi olla vaikutusta myöhemmin myös muuhun konsernin yritykseen.

Asian käsittely konserniyhteistoiminnassa ei korvaa missään tilanteessa yrityskohtaista tai yhteisönlaajuisesta (EWC) yhteistoimintaa. Jokaisen yksittäisen yrityksen tulee huolehtia erikseen yhteistoimintalain mukaisista velvoitteistaan. Yhteisönlaajuisesta yhteistoiminnasta (EWC) sovitaan eri sopimuksella.

10 Tiedottaminen henkilöstölle

Työntekijöiden edustajien tulee tiedottaa yrityksen työntekijöiden muille edustajille tai, jollei edustajia ole valittu, suoraan työntekijöille tämän sopimuksen mukaisen tiedottamisen ja kuulemisen sisällöstä ja tuloksista, jollei salassapitovelvollisuudesta (ks. alla) muuta johdu.

Suosittelavaa on sopia tiedottamisesta yhdessä työnantajan kanssa.

11 Salassapitovelvollisuus

Konserniedustajan sekä työntekijöiden edustajia avustavan asiantuntijan on pidettävä salassa yhteistoimintamenettelyn yhteydessä saadut:

- 1) yritysryhmän tai yrityksen liikesalaisuutta koskevat tiedot
- 2) yritysryhmän tai yrityksen taloudellista tilaa koskevat tiedot, jotka eivät ole muun lainsäädännön mukaan julkisia ja joiden leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan yritysryhmää tai yritystä taikka niiden liike- ja sopimuskumppania; sekä
- 3) yritysryhmän tai yrityksen yritysturvallisuutta ja vastaavaa turvajärjestelyä koskevat tiedot, joiden leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan yritysryhmää tai yritystä taikka niiden liike- ja sopimuskumppania.

Edellä mainittu ei estä salassapitovelvollista ilmoitettuaan tietojen salassapitovelvollisuudesta, ilmaisemasta näitä tietoja muille tarkoitetuille työntekijöille tai työntekijöiden edustajille taikka heitä avustaville asiantuntijoille, jos se on ehdottoman tarpeellista yhteistoimintatehtävien hoitamisen kannalta.

Salassapitovelvollisuuden edellytyksenä on, että:

- 1) yritysryhmän tai yrityksen johto on osoittanut edellä mainituille salassapitovelvollisille, mitkä tiedot kuuluvat liikesalaisuuden piiriin ja millä perusteilla;
- 2) yritysryhmän tai yrityksen johto on ilmoittanut edellä mainituille salassapitovelvollisille, että edellisessä kappaleessa kohdassa 2) ja 3) tarkoitetut tiedot ovat salassa pidettäviä; ja
- 3) edellä mainittu salassapitovelvollinen on ilmoittanut salassapitovelvollisuudesta mainituille muille työntekijöille tai työntekijöiden edustajille taikka heitä avustaville asiantuntijoille.

Salassapitovelvollisuus jatkuu konserniedustajan, muun asiasta tietoisien työntekijän ja/tai hänen edustajansa koko työsuhteen voimassaoloajan ja myös sen jälkeen. Asiantuntijan salassapitovelvollisuus jatkuu myös asiantuntijatehtävän päättymisen jälkeen.

12 Koulutus

Konserniyhteistoimintaelimen jäsenillä on oikeus saada koulutusta edustustehtävän tarkoituksen- ja asianmukaista hoitamista varten vuosittain.

13 Työntekijöiden edustajien oikeudet ja työstä vapautus

Konserniedustajalla on oltava tarvittavat keinot käyttää tästä sopimuksesta johtuvia oikeuksiaan, jotta he voivat edustaa yhdessä konsernin työntekijöiden etuja.

Sopimuksessa tarkoitetuilla henkilöstöedustajilla on oikeus saada tehtäviensä hoitamiseksi, keskinäistä kokouksiin valmistautumista sekä koulutusta varten riittävästi vapautusta työstään. Työnantajan on korvattava tästä aiheutuva ansionmenetyks (ml. ylityökorvaukset) ja matkakustannukset. Muusta vapautuksesta työstä ja ansionmenetyksen korvaamisesta on kussakin tapauksessa sovittava asianomaisen työntekijöiden edustajan ja työnantajan välillä.

Jos työntekijöiden edustaja osallistuu työaikansa ulkopuolella tämän sopimuksen mukaiseen yhteistoimintamenettelyyn tai suorittaa muun työnantajan kanssa sovitun tehtävän, työnantaja maksaa tältä ajalta ylityökorvauksen.

Työnantajan on järjestettävä konserniedustajalle tarkoituksenmukainen tila luottamuksellisten keskustelujen käymistä varten. Konserniedustajalla on oikeus käyttää yrityksen tavanomaisia toimistovälineitä (puhelin, tietokone ja siihen liittyvät ohjelmat, tietoliikenneyhteydet, henkilökohtainen sähköpostiosoite).

14 Konserniyhteistoimintaelimen jäsenen työsuhdeturva

Konserniedustajien irtisanomissuojasta on voimassa, mitä työsopimuslain 7 luvun 10 §:ssä säädetään luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun irtisanomissuojasta. Työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös konserniedustajana toimineeseen työntekijään kuusi kuukautta hänen kyseisen tehtävänsä päättymisen jälkeen.

15 Kustannukset

Konserni vastaa yhteistoimintaelimen ja sen työvaliokunnan toiminnasta aiheutuvista kustannuksista, joita ovat ainakin kokousten järjestelykustannukset sekä matka- ja majoituskustannukset, jollei muusta ole sovittu. Lisäksi konserni korvaa kohtuulliset asiantuntijapalkkiot.

Konsernin tulee osoittaa konserniedustajille heidän tehtäviensä asianmukaista hoitamista varten tarpeelliset taloudelliset ja muut aineelliset voimavarat.

16 Sopimuksen tai sen yksittäisen kohdan muuttaminen, muuttuneet olosuhteet ja tarkastelujakso

Jos konsernin rakenne muuttuu merkittävästi, aloitetaan tämän sopimuksen uuteen tilanteeseen mukauttavat sopimusneuvottelut yhden (1) kuukauden kuluttua tämän ilmoituksen saamisesta.

Tarkoituksena on muuttaa ainoastaan sellaista kohtaa, joka ei enää sovellu niin, että sopimus pysyy muilta osiltaan voimassa. Jos tämä ei ole mahdollista, noudatetaan kohdan 17 mukaista sopimuksen irtisanomis- ja uudelleenneuvottelumenettelyä.

Lisäksi todetaan, että jos yksittäinen kohta tästä sopimuksesta muuttuu sellaiseksi, ettei se ole enää tarkoituksenmukainen, voidaan se jättää yhdessä niin sopien noudattamatta muun sopimuksen pysyessä voimassa.

Lisäksi sovitaan, että tätä sopimusta ja sen toimivuutta tarkastellaan yhdessä kahden (2) vuoden kuluttua sopimuksen allekirjoittamisesta.

17 Sopimuksen voimassaolo ja irtisanominen

Tämä sopimus on irtisanottavissa molemmin puolin kuuden (6) kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen.

Uusi neuvotteluryhmä tavoitteenaan saavuttaa uusi konserniyhteistoimintasopimus tulee kutsua koolle tämän sopimuksen irtisanomisesta. Neuvotteluaika on kuusi (6) kuukautta ennen lainmukaisesti toissijaisiin säännöksiin siirtymistä, mutta tämä aika voidaan yhdessä sopien pidentää yhteen (1) vuoteen.

Tämän sopimuksen mukaiset velvoitteet pysyvät voimassa näiden neuvotteluiden ajan.

Lisäksi todetaan, että neuvottelijoilla on samanlainen irtisanomissuoja kuin konserniedustajalla (ks. yllä).

Allekirjoitukset

Aika ja paikka
