

TURVETUOTANTOALAN YHTEISTOIMINTASOPIMUS

1 Soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan Koneyrittäjien liiton jäsenyhdistysten jäsenyrityksiin, jotka toimivat turvetuotantoalalla ja joiden palveluksessa säännöllisesti on vähintään 20 työntekijää ja sopimus on osa turvetuotantoalan työehtosopimusta.

2 Sopimuksen tarkoitus

Tällä sopimuksella edistetään yrityksen ja sen henkilöstön välisiä vuorovaikutuksellisia yhteistoimintamenettelyjä, jotka perustuvat henkilöstölle oikea-aikaisesti annettuihin riittäviin tietoihin yrityksen tilasta ja sen suunnitelmista. Tavoitteena on yhteisymmärryksessä kehittää yrityksen toimintaa ja työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa yrityksessä tehtäviin päätöksiin, jotka koskevat heidän työtään, työolojaan ja asemaansa yrityksessä. Tarkoituksena on myös tiivistää työnantajan, henkilöstön ja työvoimaviranomaisten yhteistoimintaa työntekijöiden aseman parantamiseksi ja heidän työllistymisensä tukemiseksi yrityksen toimintamuutosten yhteydessä.

3 Yhteistoiminnan osapuolet ja henkilöstön edustaminen

Tässä sopimuksessa tarkoitetun yhteistoiminnan osapuolina ovat työnantaja ja yrityksen henkilöstö.

Yhteistoimintaneuvotteluissa ovat osallisina työntekijä, jota yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltävä asia koskee, ja hänen esimiehensä taikka henkilöstöryhmän tai sen osan edustaja tai asianomaisten henkilöstöryhmien edustajat sekä kulloinkin käsiteltävässä asiassa toimivaltainen työnantajan edustaja.

Henkilöstön edustajina ovat joko työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies tai työehtosopimuksen 13 luvun 3 §:n nojalla valittu luottamusvaltuutettu. Jos yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltävä asia koskee myös työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä, eikä asiaa ole käsitelty tai käsitellä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain mukaisesti, henkilöstöryhmää edustaa myös työsuojeluvaltuutettu.

Jos työntekijät eivät ole valinneet luottamusmiestä tai luottamusvaltuutettua, niin työntekijät voivat valita keskuudestaan enintään kahdeksi vuodeksi kerrallaan yhteistoimintaedustajan, jos heidän enemmistönsä näin päättää. Vaalin tai muun valintamenettelyn järjestävät edellä tarkoitettuun enemmistöön kuuluvat työntekijät siten, että kaikilla tähän enemmistöön kuuluvilla tulee olla tilaisuus osallistua yhteistoimintaedustajan valintaan.

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

4 Yhteistoimintaneuvottelut ja niissä työntekijäin edustajalle annettavat tiedot

Sopimuksen mukaiset neuvottelut on käytävä kerran vuodessa työntekijöiden kanssa. Neuvotteluista on pidettävä pöytäkirja, josta tulee ilmetä jäljempänä seuraavien tietojen antaminen ja asioiden käsittely. Näiden asioiden läpikäyminen ja kirjaaminen työntekijöiden kanssa yhteisen mielipiteen saavuttamiseksi korvaa yhteistoimintalain (334/2007) luvut 3 – 6 sekä 8 luvun poislukien 47 ja 48 §:t.

Neuvottelut on käytävä yhteistyön hengessä ja yhteisen mielipiteen saavuttamiseksi. Tilaisuudessa ei ilmoiteta valmiiksi tehtyjä päätöksiä, vaan aidosti neuvotellen pyritään yhteiseen kantaan.

Neuvottelukutsuksi työnantaja ilmoittaa ajan ja paikan, jolloin yhteistoimintasopimuksen mukaisia asioita käsitellään. Pöytäkirja annetaan koko henkilöstölle tiedoksi niin kuin työpaikan sisäisestä tiedottamisesta sovitaan. Liitteenä: Henkilöstöryhmien edustajille annettavat tiedot

5 Yhteistoimintaneuvottelut ja yritystoiminnan muutoksista aiheutuvat henkilöstövaikutukset ja töiden järjestelyt

1 Neuvottelut on käytävä, jos työnantajan suunnitteleminen yritystoiminnan muutosten arvioidaan johtavan työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen.

Työnantajan on annettava kirjallinen neuvotteluesitys yhteistoimintaneuvottelujen ja työllistämistoimenpiteiden käynnistämiseksi viimeistään viisi päivää ennen neuvottelujen aloittamista, ellei muusta menettelystä sovita työntekijän tai tämän edustajan kanssa.

Neuvotteluesityksestä tulee käydä ilmi ainakin neuvottelujen alkamisaika ja -paikka sekä pääkohdittainen ehdotus neuvotteluissa käsiteltävistä asioista.

Pöytäkirjamerkintä. Yksittäistä työntekijää koskevan asian osalta voidaan aina menetellä työsopimuslain 9 luvun 2 ja 3 §: n säännöksiä noudattaen.

2 Yhteistoimintaneuvotteluissa on käsiteltävä suunnitelluista toimenpiteistä johtuvat, työnantajan työnjohtovallan piiriin kuuluvat työntekijöiden asemaan vaikuttavat olennaiset muutokset työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden järjestelyissä ja työtilojen järjestelyissä sekä siirrot tehtävistä toisiin sekä säännöllisen työajan järjestelyt, näihin suunniteltavat muutokset.

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

1) aiottujen toimenpiteiden perusteista;

2) alustava arvio irtisanomisten, lomauttamisten ja osa-aikaistamisten määrästä;

3) selvitys periaatteista, joiden mukaan irtisanomisen, lomauttamisen tai osa-aikaistamisen kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät; sekä

4) arvio ajasta, jonka kuluessa irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset pannaan toimeen.

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

Jos työnantaja harkitsee alle kymmenen työntekijän irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista taikka vähintään kymmenen työntekijän lomauttamista 90 päivää lyhyemmäksi ajaksi, työnantaja voi antaa edellä tarkoitetut tiedot asianomaisille työntekijöille tai heidän edustajalleen. Työntekijän tai työntekijäin edustajan pyynnöstä työnantajan on annettava tiedot kirjallisesti.

6 Ilmoitus työvoimatoimistolle

Työnantajan esittäessä käsiteltäväksi yhteistoimintaneuvotteluissa toimenpiteitä, jotka voivat johtaa työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen, on edellä tarkoitettu neuvotteluesitys tai siitä ilmenevät tiedot toimitettava kirjallisesti myös työvoimatoimistolle viimeistään yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa, jollei näitä tietoja ole toimitettu sille aikaisemmin muussa yhteydessä.

7 Neuvotteluelvoitteen täyttyminen

Työnantajan katsotaan täyttäneen tässä sopimuksessa tarkoitetun neuvotteluelvoitteen, kun neuvotteluja on käyty tässä sopimuksessa tarkoitetulla tavalla 14 päivän ajanjaksona niiden alkamisesta, jollei yhteistoimintaneuvotteluissa sovita toisin.

8 Vapautus työstä ja korvaukset

Henkilöstöryhmän edustajalla on oikeus saada tässä sopimuksessa tarkoitettujen tehtävien hoitamiseksi riittävästi vapautusta työstään. Työnantajan on korvattava työstä vapautuksesta aiheutuva ansionmenetys.

Jos henkilöstöryhmän edustaja osallistuu työaikansa ulkopuolella tämän sopimuksen mukaiseen yhteistoimintaneuvotteluun tai suorittaa työnantajan kanssa sovitun muun tehtävän, työnantajan on suoritettava hänelle tehtävään käytetyltä ajalta korvaus, joka vastaa edustajan säännöllisen työajan palkkaa.

9 Salassapitovelvollisuus

Työntekijän, henkilöstöryhmän edustajan sekä seuraavassa kappaleessa tarkoitettujen työntekijöiden ja heidän edustajiensa on pidettävä salassa yhteistoimintamenettelyn yhteydessä saadut:

1) liike- ja ammattisalaisuutta koskevat tiedot;

2) työnantajan taloudellista asemaa koskevat tiedot, jotka eivät ole muun lainsäädännön mukaan julkisia ja joiden leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan työnantajaa tai tämän liike- ja sopimuskumppania;

3) yritysturvallisuutta ja vastaavaa turvajärjestelyä koskevat tiedot, joiden leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan työnantajaa tai tämän liike- ja sopimuskumppania; sekä

4) yksityisen henkilön terveydentilaa, taloudellista asemaa ja muutoin häntä henkilökohtaisesti koskevat tiedot, jollei henkilö, jonka suojaksi salassapitovelvollisuudesta on säädetty, ole antanut suostumustaan tietojen luovuttamiseen.

Mitä edeltävässä kappaleessa todetaan, ei estä työntekijää tai henkilöstöryhmän edustajaa ilmoitettuaan tietojen salassapitovelvollisuudesta ilmaisemasta momentin 1–3 kohdassa tarkoitettuja tietoja muille työntekijöille tai heidän edustajilleen siinä laajuudessa kuin se on tarpeellista näiden työntekijöiden aseman kannalta yhteistoiminnan tarkoituksen toteuttamiseksi.

10 Poikkeukset työnantajan tietojenantovelvollisuudesta

Työnantajalla ei ole velvollisuutta antaa työntekijöille tai henkilöstöryhmien edustajille sellaisia tietoja, joiden luovuttamisesta aiheutuisi puolueettomasti arvioiden merkittävää haittaa tai vahinkoa yritykselle tai sen toiminnalle.

11 Poikkeukset yhteistoimintamenettelystä

Työnantaja saa tehdä 5 kohdassa tarkoitettussa asiassa päätöksen ilman edeltäviä yhteistoimintaneuvotteluja, jos yrityksen tuotanto- tai palvelutoiminnalle tai yrityksen taloudelle vahinkoa aiheuttavat erityisen painavat syyt, joita ei ole voitu tietää ennakoita, ovat yhteistoimintaneuvottelujen esteenä.

Kun edeltävässä kappaleessa tarkoitettuja perusteita poiketa yhteistoimintavelvoitteista ei enää ole, on työnantajan viivytyksettä käynnistettävä yhteistoimintaneuvottelut, joissa on selvítettävä myös poikkeuksellisen menettelyn perusteet.

12 Voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.11.2018 ja on voimassa toistaiseksi ja on irtisanottavissa päättymään samanaikaisesti turvetuotantoalan työehtosopimuksen kanssa kahden kuukauden irtisanomisajalla.

Helsingissä 14. joulukuuta 2018

Koneyrittäjien liitto

Teollisuusliitto



Liite

HENKILÖSTÖRYHMIEN EDUSTAJIELLE ANNETTAVAT TIEDOT

1. Annetaan tiedoksi selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta, josta käyvät ilmi ainakin yrityksen tuotannon, palvelu- tai muun toiminnan, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymät.
2. Keskituntiansio (huom! yksityisyyden turvaamiseksi palkkatiedot saa antaa ainoastaan, jos henkilöstöryhmään kuuluu vähintään viisi henkilöä):

_____ €/h

3. Tiedot työsuhhteista ja niiden määristä

	vakituisia	määräaikaisia	osa-aikaisia
työntekijät	_____	_____	_____

4. Näkemykset työpaikan taloudellisesta tilasta (eli mikä on yrityksen taloudellinen ja toiminnallinen tila sekä arvio tulevasta):

5. Selvitys ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteista sekä syyt ulkopuolisen työvoiman käytölle (eli missä tilanteissa ja missä määrin työnantaja aikoo käyttää ulkopuolista työvoimaa):

6. Työpaikkaan perehdyttäminen (eli mitä tietoja taloon uutena tulleelle on annettava – talo tutuksi -tiedot):

7. Suunnitelmat henkilöstön koulutuksesta. Ammatillisen koulutuksen tarve, työsuojelu/turvallisuuskoulutuksen tarve ja suunnitelmat näiden toteuttamiseksi):

8. Työpaikan sisäinen tiedottaminen (eli työpaikan sisäiseen tiedotustoimintaan liittyvät keinot ja menetelmät, kuten ilmoitustaulun käyttö, sähköiset tiedotusmenettelyt ja niiden käyttö ym.):
