



TEOLLISUUDEN PALKANSAAJAT

# Henkilöstön edustuksesta yrityksen hallinnossa- mikä laki on ja miten edustus järjestetään käytännössä

---

Webinaari 8.5.2019

Maria Jauhiainen

Lakimies

Insinööriliitto

# Laki henkilöstön edustuksesta yrityksen hallinnossa (725/1990)

---

Yleistä laista

# Lain soveltamisala



- Tätä lakia sovelletaan sellaiseen:
- suomalaiseen osakeyhtiöön
- osuuskuntaan
- ja muuhun taloudelliseen yhdistykseen
- vakuutusyhtiöön
- liikepankkiin
- osuuspankkiin
- sekä säästöpankkiin
- jonka työsuhteessa olevan henkilöstön määrä Suomessa säännöllisesti on vähintään 150
  
- Lakia ei sovelleta yksityisliikkeeseen (= toiminimi), avoimeen yhtiöön, kommandiittiyhtiöön eikä aatteelliseen yhdistykseen, eikä yllä olevien yritysten sivuliikkeisiin



# Lain tarkoitus

- Yrityksen toiminnan kehittämiseksi
- yrityksen ja henkilöstön yhteistoiminnan tehostamiseksi sekä
- henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien lisäämiseksi
- henkilöstöllä on oikeus osallistua yrityksen:
  - liiketoimintaa
  - taloutta ja
  - henkilöstön asemaa koskevien tärkeiden kysymysten käsittelyyn
- Yrityksen päättävissä, toimeenpaneuvissa, valvovissa tai neuvoa-antavissa hallintoelimissä (henkilöstön edustus, koskee sekä lakia että sopimusta)

# Järjestäminen joko sopimuksen tai lain mukaan



- Hallintoedustus voidaan toteuttaa yrityksessä joko sopimuksen tai lain mukaan
- Sopimus on laissa tarkoitettu asian järjestämisen ensisijaiseksi malliksi
- Jos asiassa ei päästä sopimukseen, tulee hallintoedustus järjestää yrityksessä lain mukaan
- Kummankin mallin mukaisesti tulisi suositeltavaa päätyä kuitenkin siihen, että paikka sijaitsee yrityksessä joko hallituksessa tai johtoryhmässä (tai hallintoneuvostossa, jos sellainen löytyy yrityksestä ja jos se on toimiva)

# Sopimuksen nojalla



- Sopimusta koskevat säännökset on säädetty tarkoituksella löyhiksi ja ainoat asiat, joista ei voi sopia toisin ovat:
  - hallintoedustajan kelpoisuus
  - hallintoedustajan irtisanomissuoja
  - hallintoedustajaa koskeva salassapitovelvollisuus sekä
  - lain mukaiset rangaistussäännökset
- Toisin ei voida myöskään sopia siitä, mitä muissa laeissa on määrätty sen toimielimen jäsenen muusta kelpoisuudesta tai vastuusta, jossa hallintoedustus toteutetaan

# Lain mukaan



- Lain mukaan mentäessä hallintoedustuspaikka sijaitsee yrityksen valinnan mukaan joko hallintoneuvostossa, hallituksessa tai sellaisissa johtoryhmissä taikka niitä vastaavissa toimielimissä, jotka yhdessä kattavat yrityksen tulosityksiköt
- Paikkana on siis lain tarkoituksen mukaan olla joku yllä mainituista paikoista, eikä laissa ole *periaatteessa* oikeutta poiketa tästä
- Paikkoja on vähintään yksi (1) ja enintään neljä (4) (max. neljäsosa)
- Jos yrityksen *hallitukseen* nimetään vain yksi (1) henkilöstön edustaja, on myös varaedustajalla oikeus osallistua kokouksiin ja käyttää niissä puhevaltaa



# Oikeuksista ja velvollisuuksista

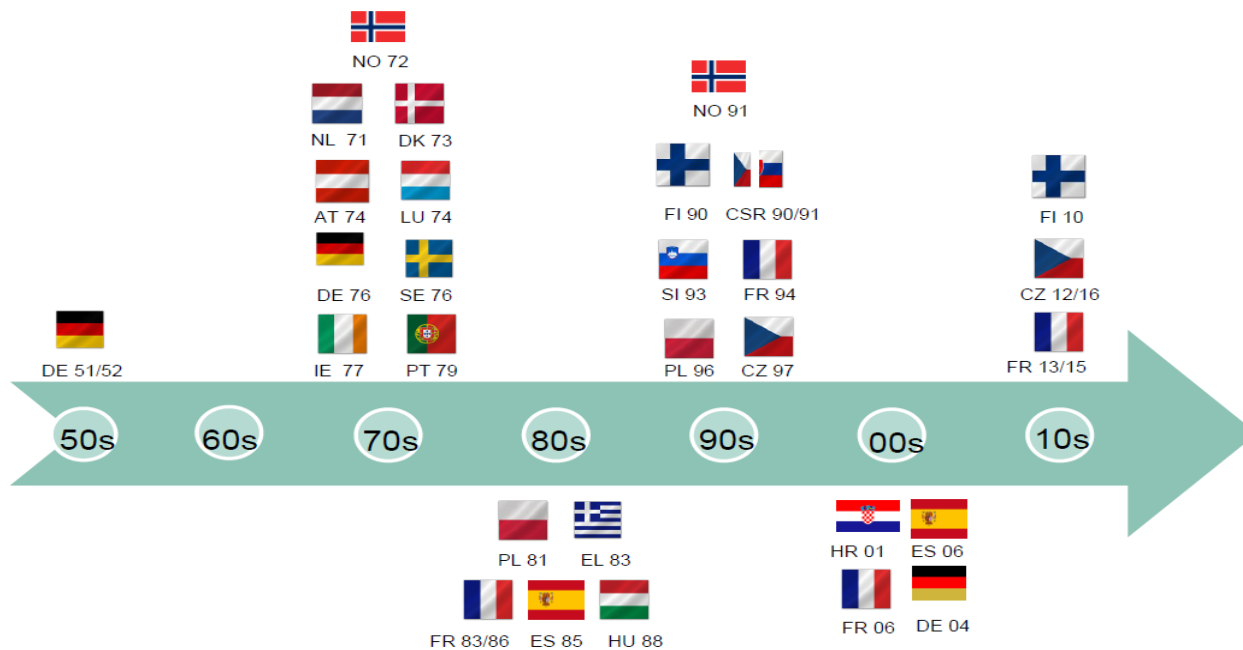
- Henkilöstön edustajilla ja yrityksen valitsemilla asianomaisen toimielimen jäsenillä on samat oikeudet ja velvollisuudet, myös samaan aineistoon samassa laajuudessa kuin muillakin (jollei toisin sovita)
- Henkilöstön edustajalla ei kuitenkaan ole oikeutta ottaa osaa:
  - yrityksen johdon valintaa tai erottamista
  - johdon sopimusehtoja
  - henkilöstön työsuhteen ehtoja taikka
  - työtaistelutoimenpiteitä koskevien asioiden käsittelyyn
- Yrityksen on annettava henkilöstön edustajalle vapautusta säännönmukaisesta työstä siksi ajaksi, jonka hän tarvitsee henkilöstön edustusta sekä välittömästi siihen liittyvää henkilöstön edustajien keskinäistä valmistautumista varten
- Henkilöstön edustajalle on korvattava myös hänelle tästä aiheutuva ansionmenetyks (tässä kannattaa sopia erikseen myös oikeudesta ylityökorvauksiin)



# Hallintoedustusmallien aikajana Euroopassa Ei direktiiviä (18/28)



## Timeline of BLER regulation since 50s



# Miten hallintoedustus tulee järjestää käytännössä

---



# Yleistä

- Hallintoedustuksen tarkoituksena on tehostaa yrityksen ja henkilöstön yhteistoimintaa ja parantaa yrityksen päätöksentekomalleja
- Yritys ja sen henkilöstöryhmät pyrkivät lisäämään hallintoedustuksen kautta henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia yritystä koskevassa päätöksenteossa, sen valvonnassa ja kehittämisessä sekä sen toiminnan suunnittelussa
- Edustuksen kautta voidaan parantaa tiedonkulkua, sen tasoa sekä päätöksenteon menetelmiä ja sisältöä yrityksessä
- Lisäksi hallintoedustuksella pyritään lisäämään yrityksen johdon ja henkilöstön keskinäistä vuorovaikutusta ja luottamusta, samalla kun kehitetään työolosuhteita ja lisätään työhyvinvointia

# Hallintoedustuksen muodoista (sovittava)



- *(Operatiivinen) johtoryhmä/ (operatiiviset) johtoryhmät*
- Henkilöstö valitsee edustajansa joko kaikkiin Yritys Oy:n liiketoiminta- ja tulosityksiköiden (operatiivisiin) johtoryhmiin tai kaikki tulosityksiköt kattavaan johtoryhmään myöhemmin sovittavan valintamenettelyn mukaisesti (ja niin, että kaikkien yrityksessä työskentelevien henkilöstöryhmien edustus toteutuu: voi olla esim. luottamusmiehet tai jollei se onnistu: vaalit)
- Henkilöstön edustajien lukumäärän tulee olla johtoryhmässä/ jokaisessa johtoryhmässä kuitenkin vähintään kaksi (2)
- Edustajille valitaan kullekin myös henkilökohtainen varaedustaja, joka saa osallistua edustuselimen kokouksiin myös varsinaisen edustajan ollessa paikalla (neuvottelukysymys, mutta yleensä ilman puhe- ja äänivaltaa)
- Varaedustajalla tulee kuitenkin olla oikeus tutustua kaikkeen kyseisessä hallintoelimessä jaettavaan materiaaliin

# Hallintoedustuksen muoto (sovittava)



- *Hallitus (hallintoneuvosto)*
- Henkilöstö valitsee edustajansa Yritys Oy:n hallitukseen myöhemmin sovittavan valintamenettelyn mukaisesti (ja niin, että kaikkien yrityksessä työskentelevien henkilöstöryhmien edustus toteutuu)
- Henkilöstön edustajien lukumäärän tulee olla hallituksessa (hallintoneuvostossa) kuitenkin vähintään kaksi (2)
- Edustajille valitaan kullekin henkilökohtainen varaedustaja, joka saa osallistua edustuselimen kokoukseen myös varsinaisen jäsenen ollessa paikalla (neuvottelukysymys, mutta yleensä ilman puhe- ja äänivaltaa)
- Varaedustajalla on kuitenkin oikeus tutustua kaikkeen kyseisessä hallintoelimessä jaettavaan materiaaliin

# Hallintoedustajan kelpoisuus ja esteellisyys



- Jokaisen hallintoedustajan tulee olla työsuhteessa Yritys Oy:öön
- Lisäksi valittavan henkilön tulee olla täysivaltainen ja hän ei saa siis olla joko liiketoimintakiellossa tai konkurssissa
- Mikäli edustaja menettää kelpoisuutensa, eroaa tehtävästä, päättää työsuhteensa yritykseen tai on muutoin estynyt hoitamasta tehtävää kesken kauden, tulee henkilökohtainen varaedustaja hänen tilalleen siihen saakka, kunnes esteellisyys on lakannut
- Jos kyse on pidempiaikaisesta esteellisyydestä, muuttuu varaedustaja uudeksi varsinaiseksi edustajaksi ja hänelle valitaan uusi varaedustaja
- Tässä tapauksessa henkilöstön on ryhdyttävä välittömästi toimenpiteisiin uuden varaedustajan valitsemiseksi

# Hallintoedustajan kelpoisuus ja esteellisyys



- Yritys voi tilanteen niin vaatiessa ilmoittaa hallintoedustajan ja/tai hänen kokouksiin osallistuvan varaedustajansa esteelliseksi, mutta hallintoedustajan lopullinen esteellisyys tulee todeta hänet valinneiden luottamusmiesten kesken tai esimerkiksi yrityksen yleisessä yhteistoimintaryhmässä, jos hallintoedustaja on itse asiasta eri mieltä (tästä sovittava erikseen)
- Jokaisen hallintoedustajan tai hänen varaedustajansa on kuitenkin oltava myös itse koko ajan tietoinen mahdollisesta omasta esteellisyydestä ja ilmoitettava siitä muulle toimielimelle tilanteen niin vaatiessa ja heti esteellisyyden tultua hänen tietoonsa

# Hallintoedustajan kelpoisuus ja esteellisyys



- Hallintoedustaja, jonka työntekijät keskuudestaan valitsevat, on heidän lainmukainen hallintoedustajansa ja Yritys Oy:n on velvollisuus hyväksyä hallintoedustaja tehtävänsä hänestä annetun ilmoituksen jälkeen (esim. yhtiökokouksella ei ole oikeutta vastustaa hallintoedustajan valintaa hallitukseen)
- Hallintoedustajan tulee voida edustaa yrityksen henkilöstöä tehtävän vaatimalla tavalla ja hänellä olisi syytä olla sellaista tietotaitoa, jota tehtävä vaatii
- Hallintoedustan valitsevat työntekijöiden edustajat/työntekijät voivat asettaa tehtävään myös omia, tarkempia vaatimuksia, mutta joista he sopivat keskenään ja hallintoedustussopimuksen ulkopuolella (esim. vaatimus tietyistä tiedoista ja taidoista, joita tämä tehtävä kenties vaatii, jotta henkilö on tehtävässä kaikista hyödyllisin, mutta se ei kuulu työnantajalle)



# Hallintoedustajan toimikausi (sovittava)



- Hallintoedustajan toimikauden olisi hyvä olla kolme (3) vuotta (lain mukaan mentäessä tai jos asiasta ei ole sovittu se on kolme (3))
- Hallituksessa hallintoedustajan toimikausi on yleensä sama kuin työnantajaa edustavilla/omistajien valitsemilla saman hallintoelimen jäsenillä
- Sama edustaja voidaan valita tarvittaessa uudestaan ja maksimimäärää toimikausille ei ole tai maksimimäärä toimikausille voi sopia olevan esimerkiksi kolme (3)

# Hallintoedustajan oikeudet ja velvollisuudet



- Hallintoedustajalla on laissa mainittuja poikkeuksia lukuun ottamatta samat oikeudet ja velvollisuudet kuin työnantajaa edustavilla/omistajien valitsemilla saman toimielimen jäsenillä (monesti rahallisten korvauksien kohdalla eroja, mutta jos korvausta tarjotaan, niin se kannattaa toki ottaa vastaan)
- Hallintoedustajalla on oikeus myös vastuuvakuutukseen, puhe- ja äänioikeus sekä oikeus tuoda asioita kyseessä olevan hallintoelimen agendalle (jollei näitä ole sovittu pois, mikä ei ole missään nimessä suositeltavaa)
- Jos vastuuvakuutus jostain syystä poistetaan, on siitä heti ilmoitettava hallintoedustajalle/hallintoedustajille
- Hallintoedustajalla tulee olla myös oikeus olla tarvittaessa yhteydessä osakkeenomistajiin, tilintarkastajaan sekä vastustaa hallintoelimestä mahdollisesti tehtävää päätöstä (ilmoittamalla perusteltu eriävä mielipide ja jos tilanne muuttuu hyvin monimutkaiseksi/oma pääoma häviää, niin tällöin on parasta erota ko. toimielimestä)

# Hallintoedustajan oikeudet ja velvollisuudet



- Myös varaedustajilla tulisi olla oikeus samassa laajuudessa kuin varsinaisilla edustajilla saada käsiteltäviä asioita koskeva aineisto haltuunsa hyvissä ajoin ennakolta ja tutustua niihin ennen asioiden varsinaista käsittelyä edustuselimen kokouksessa, *vaikka he eivät sijaistaisikaan* kokouksessa varsinaista edustajaa
- Selvyyden vuoksi todetaan, että varaedustajaa koskee aina sama salassapitovelvollisuus kuin varsinaista edustajaa

# Asioista tiedottaminen



- Yritys Oy:n ja henkilöstön/hallintoedustajan/hallintoedustajien välillä on syytä laatia yhteistyönä tiedottamisen yleissuunnitelma (koskien hallintoelimen kokouksia ylipäätään ja pois lukien salassapidettävät tiedot) ja siinä sovitaan myös toimiala- ja yksikkökohtaiset tiedottamisen menettelytavat
- Periaatteessa hallintoedustaja saa tiedottaa käsitellyistä asioista omissa kokouksissaan ja/tai yhtiön tavanomaisia tiedotuskanavia käyttäen (ei koske salassapidettäviä asioita, joiden kohdalla näistä asioista on sovittava erikseen yllä olevan mukaisesti, mutta joita nämä asiat yleensä ovat)
- Hallintoedustajalla olisi hyvä olla oikeus matkustaa toiselle paikkakunnalle asioiden käsittelyn ja/tai tiedottamisen vuoksi (parempi luottamus)
- Matkustamisesta tulee kuitenkin sopia aina erikseen edustajan yksikön tai yrityksen johdon kanssa

# Työsuhteturva



- Hallintoedustajalla on aina sama tehostettu irtisanomis- ja lomautussuoja kuin muillakin työntekijöiden edustajilla
- Sopimukseen voi mieltä myös säännöstä esim. kuuden (6) kuukauden jälkisuojasta, jos se tuntuu tärkeältä (sekä ehdokkuuden että varsinaisen edustustehtävän jälkeen)

# Salassapito, hallintoedustuslaki



- Jollei asianomaisen toimielimen jäsenten tai varajäsenten salassapitovelvollisuudesta ole erikseen toisin säädetty, saadaan yrityksen liikesalaisuudeksi ilmoittamia tietoja, joiden leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan yritystä tai sen sopimuskumppania, käsitellä vain **niiden** työntekijöiden, toimihenkilöiden ja henkilöstön edustajien **kesken, joita** asia **koskee**. Tietoja ei tällöinkään saa ilmaista muille. ([10.8.2018/614](#))
- Asiasta sovitaan joskus myös yhtiöjärjestyksessä tai hallituksen toimiohjeessa
- Salassa on pidettävä myös tiedot, jotka koskevat:
  - yksityisen henkilön taloudellista asemaa
  - terveydentilaa tai
  - muutoin häntä henkilökohtaisesti, jollei tietojen ilmaisemiseen ole saatu asianomaisen henkilön lupaa



## Ns. luottamuksen sisäpiiri

- Hallintoedustajan tehtävä on yleensä aika yksinäinen, etenkin jos hän on ainut henkilö esim. yrityksen hallituksessa
- Häntä saattavat lisäksi rajoittaa etenkin sisäpiirin tietoja koskevat vahvat salassapitosäännökset, eikä aina ole ollenkaan selvää, kenelle asioista voi puhua (yleensä edustaja päättää olla hiljaa)
- Tällöin yksi ratkaisu voi olla ns. **luottamuksen sisäpiirin** rakentaminen
- Piiriin kuuluvat esim. luottamusmiehet, EWC-edustajat, työsuojeluvaltuutetut, yt-edustajat sekä tietysti varsinaiset hallintoedustaja(t)
- Asiasta sovitaan erikseen ja etukäteen työnantajan kanssa ja jokaisen sisäpiiriin kuuluvan tulee valmistautua allekirjoittamaan esim. laaja salassapitosopimus



**TEOLLISUUDEN** PALKANSAAJAT

# Kiitoksia!

---

Maria Jauhiainen

maria.Jauhiainen@ilry.fi