

LUETTELO PÄÄLUOTTAMUSMIEHELLE ANNETTAVISTA TIEDOISTA

Päáluottamusmiehellä on muun muassa jäljempänä viitatuissa asioissa lakiin ja/tai Sähköistysalan työehtosopimukseen (myöhemmin TES) tai sen liitteenä olevaan yleissopimukseen (myöhemmin yleissopimus) perustuva tiedonsaantioikeus asianomaisessa säännöksessä tai määräyksessä todetuin edellytyksin ja laajuudessa.

Jos tiedonantovelvollisuus perustuu yhteistoimintalakiin, työnantajalla ei yhteistoimintain 9 luvun 59 §:n mukaan kuitenkaan ole luettelossa mainitusta poiketen velvollisuutta antaa työntekijöille tai henkilöstöryhmien edustajille sellaisia tietoja, joiden luovuttamisesta aiheutuisi puolueettomasti arvioiden merkittävää haittaa tai vahinkoa yritykselle tai sen toiminnalle.

Luettelossa viitatus lain säännökset eivät ole osa Sähköistysalan työehtosopimusta, ellei työehtosopimuksessa ole toisin mainittu.

Tietojen luottamuksellisuus ja salassapitovelvollisuus

- päáluottamusmiehen tässä tehtävässään tietoonsa saamat henkilön ominaisuuksia, henkilökohtaisia oloja, taloudellisesta asemaa sekä työnantajan liike- tai ammatillisalaisuuksia koskevat tiedot ovat työehtosopimuksessa ja laeissa säädetyn salassapitovelvollisuuden piirissä
 - ✓ Yleissopimus 3.5
 - ✓ Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007, 9 luku 57 §
 - ✓ Henkilötietolaki (523/1999) 33 §

Luettelossa viitatus normit ovat olleet voimassa luettelon laatimisajankohtana maaliskuussa 2013. Luetteloista ilmenevä numerotunnus, esimerkiksi 55/2001, viittaa luettelon laadinta-ajankohtana voimassa olleen ja luettelossa yksilöidyn normin säädöskokoelmanumeroon.

Työnantajalla on laissa säädettyssä laajuudessa velvollisuus pitää työhönottopaikalla kaikkien työpaikan työntekijöiden nähtävänä työoikeudelliset lait, niiden nojalla annetut säännökset ja Sähköistysalan työehtosopimus. Tässä luettelossa mainitut säädökset sisältyvät luettelossa erikseen mainituin poikkeuksin työpaikalla nähtävänä pidettäviin työoikeudellisiin normeihin.

Henkilöstösuunnitelma ja koulutustavoitteet

- yritykset, vähintään 20 palkansaajaa; yhteistoimintaneuvotteluelvoite; työnantajan on annettava käsiteltävän asian kannalta tarpeelliset tiedot ennen henkilöstösuunnitelman ja koulutustavoitteiden käsittelyä yhteistoimintaneuvotteluissa, laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007, 4 luku 16 § ja 22§

Huumausainetestaus

- yritykset, alle 30 palkansaajaa; päihdeohjelman huumausainetestejä koskevat tehtäväkohtaiset perusteet; työnantajan varattava työntekijöille tai heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluksi huumausainetestien tehtäväkohtaisista perusteista työterveyshuoltolaki 760/2004, 456/2007, 3 luku 11 §
- yritykset, vähintään 30 palkansaajaa; yhteistoimintamenettely; työnantajan on annettava käsiteltävän asian kannalta tarpeelliset tiedot ennen asian käsittelyä laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007, 127/2009, 935/2010, 4 luku 19 §

Linkkejä päihdeohjelman laatimiseen:

<http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/sivut/paihdeohjelmaopas.aspx>

Irtisanominen taloudellisesta, tuotannollisesta tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä

- yritykset, vähintään 20 palkansaajaa; työnantajan on yhteistoimintalain 8 luvun yhteistoimintaneuvottelujen yhteydessä annettava pääluottamusmiehelle ja muille henkilöstöryhmien edustajille kirjallisesti (suullisesti ja pyydettyäessä kirjallisesti; enintään 9 työntekijän irtisanominen) tiedot
 - ✓ aiottujen toimenpiteiden perusteista;
 - ✓ alustava arvio irtisanomisten määrästä;
 - ✓ selvitys periaatteista, joiden mukaan irtisanomisten kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät;
 - ✓ arvio ajasta, jonka kuluessa irtisanomiset pannaan toimeen, laki yhteistoiminnasta yrityksissä 8 luku 47 § laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007, 8 luku 47 §
- työnantajalla mahdollisuus antaa ennakkoselvitys niin pian kuin mahdollista useita työntekijöitä koskevan irtisanomisen perusteista, vaihtoehtoista sekä työvoimatoimistolta saatavista työvoimapalveluista, työsopimuslaki 9 luku 3 § työsopimuslaki (55/2001), 5 luku 3 §

Liikkeen luovutus

- yritykset, vähintään 20 palkansaajaa; liikkeen luovuttajan on hyvissä ajoin ennen luovutuksen toteuttamista ja luovutuksensaajan viimeistään viikon kuluttua luovutuksen toteuttamisesta annettava, jos luovutus koskee asianomaista henkilöstöryhmää, pääluottamusmiehelle ja muille henkilöstöryhmien edustajille, tiedot
 - ✓ luovutuksen ajankohdasta tai suunnitellusta ajankohdasta;
 - ✓ luovutuksen syistä;
 - ✓ luovutuksesta työntekijöille aiheutuvista oikeudellisista, taloudellisista ja sosiaalisista seurauksista; sekä
 - ✓ suunnitelluista, työntekijöitä koskevista toimenpiteistä, laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007, 7 luku 41 §

Lomauttaminen

- yritykset, alle 20 palkansaajaa; työnantajalla velvollisuus viipymättä lomautuksen tarpeen tultua työnantajan tietoon antaa pääluottamusmiehelle tai työntekijöille yhteisesti ennakkoselvitys useita työntekijöitä koskevan lomautuksen perusteista, arvioidusta laajuudesta, toteuttamistavasta, alkamisajankohdasta ja kestosta, työsopimuslaki 55/2001, 5 luku 3 §
- yritykset, vähintään 20 palkansaajaa; työnantajan on yhteistoimintalain 8 luvun yhteistoimintaneuvottelujen yhteydessä annettava pääluottamusmiehelle ja muille henkilöstöryhmien edustajille kirjallisesti (suullisesti ja pyydettyäessä kirjallisesti; enintään 9 työntekijän lomauttaminen ja vähintään 10 työntekijän lomauttaminen alle 90 päiväksi) tiedot
 - ✓ aiottujen toimenpiteiden perusteista;
 - ✓ alustava arvio lomauttamisten määrästä;
 - ✓ selvitys periaatteista, joiden mukaan lomauttamisen kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät;
 - ✓ arvio ajasta, jonka kuluessa lomauttamiset pannaan toimeen, laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007, 8 luku 47 §
- Sähkötekniset työnantajat STTA ry:n jäsenyritykset, joissa vähintään 20 palkansaajaa; enintään 9 työntekijän suunniteltua lomauttamista edeltävän yhteistoimintamenettelyn sijasta voidaan noudattaa jatkuvaa yhteistoimintamenettelyä, Sähköistysalan työehtosopimus 6 § 6 kohta
- työntekijää koskeva lomautusilmoitus annettava tiedoksi pääluottamusmiehelle; työsopimuslaki 55/2001, 5 luku 4 §

Lähetetty työntekijä

- lähetetyn työntekijän työnantajan velvollisuus antaa pyydettyäessä Suomessa yli kahdeksan päivää lähetettynä olevan työntekijän valtuutuksella selvitys lähetetyn työntekijän Suomessa tapahtuvaan työntekoon liittyvistä tiedoista, laki lähetetyistä työntekijöistä 1198/2005, 8 a § (ei velvollisuutta normin työpaikalla nähtävillä pitämiseen)
- lähetetyn työntekijän palkkaryhmittelyä koskeva erimielisyys, pääluottamusmiehelle annettava aineisto, jonka perusteella palkkaryhmittely on tehty, TES 8 § A, talotekniikka-alan aikapalkkausjärjestelmä, erityisiä määräyksiä 4

Määräaikainen tai osa-aikainen työntekijä

- yritykset, vähintään 20 palkansaajaa; pyydettyäessä neljännesvuosittain määräaikaisten ja osa-aikaisten työntekijöiden lukumäärä. Pääluottamusmiehellä on lisäksi oikeus esittää työnantajalle edellä mainittua asiaa koskevia tarkentavia kysymyksiä, laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007, 3 luku 12 § ja 14 §

Opintovapaa

- opintovapaahakemusta koskeva työnantajan päätös on asianomaisen työntekijän pyynnöstä annettava tiedoksi myös pääluottamusmiehelle, opintovapaa-asetus 864/1979 7 § (ei velvollisuutta normin työpaikalla nähtävillä pitämiseen)
- jos opintovapaata ei voida samanaikaisesti myöntää kaikille sitä hakeneille, on vapaan myöntämisessä noudatettavasta etusijajärjestyksestä neuvoteltava pääluottamusmiehen kanssa ennen asian ratkaisemista noudattaen, mitä yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 6 luvussa neuvottelumenettelystä säädetään, opintovapaalaki 454/2007, 9 § (ei velvollisuutta normin työpaikalla nähtävillä pitämiseen)
- HUOM! STTA:n tulkinnan mukaan jälkimmäinen koskee vain yrityksiä, joissa on vähintään 20 palkansaajaa. Sähköliiton käsityksen mukaan etusijajärjestyksestä neuvottelemisvelvoitetta ei ole sidottu yrityksen kokoon.

Osa-aikaistaminen taloudellisesta, tuotannollisesta tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä

- yritykset, vähintään 20 palkansaajaa; työnantajan on yhteistoimintalain 8 luvun yhteistoimintaneuvottelujen yhteydessä annettava pääluottamusmiehelle ja muille henkilöstöryhmien edustajille kirjallisesti (suullisesti ja pyydettyessä kirjallisesti; enintään 9 työntekijän osa-aikaistaminen) tiedot
 - ✓ aiottujen toimenpiteiden perusteista;
 - ✓ alustava arvio irtisanomisten määrästä;
 - ✓ selvitys periaatteista, joiden mukaan irtisanomisten kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät;
 - ✓ arvio ajasta, jonka kuluessa irtisanomiset pannaan toimeen, laki yhteistoiminnasta yrityksissä 8 luku 47 § laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007, 8 luku 47 §
- yritykset, alle 20 palkansaajaa; osa-aikaistaminen taloudellisesta, tuotannollisesta tai työnantajan toiminnan uudelleen järjestelyistä johtuvista syistä;
 - ✓ työnantaja on velvollinen antamaan osa-aikaistettavalle työntekijälle ennakkoselvityksen osa-aikaistamisen perusteista, vaihtoehdoista sekä työvoimatoimistolta saatavista työvoimapalveluista;
 - ✓ jos osa-aikaistaminen kohdistuu useaan työntekijään, työnantaja voi antaa ennakkoselvityksen pääluottamusmiehelle; työsopimuslaki (55/2001), 9 luku 3 §

Paikallinen sopimus

- työnantajalla on velvollisuus antaa oma-aloitteisesti muu kuin pääluottamusmiehen kanssa tehty TES 4 § mukainen paikallinen sopimus tiedoksi pääluottamusmiehelle, TES 4 § 3

Palkkatilastotiedot

- ellei toisin sovita EK:n neljännesvuositulastoa vastaavat tiedot EK:n palkkatilaston valmistuttua, yleissopimus 3.2

- työehtosopimusta yleissitovuuden nojalla soveltavat yritykset, joissa yli 20 palkansaajaa; kerran vuodessa henkilöstöryhmälle maksetut palkat. Pääluottamusmiehellä on lisäksi oikeus esittää työnantajalle edellä mainittua asiaa koskevia tarkentavia kysymyksiä, laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007, 3 luku 11 § ja 14 §.

Palkkausperusteet

- pääluottamusmiehellä on oikeus perehtyä toimialueellaan voimassa oleviin työhinnittelujärjestelmiin ja olosuhdelisien määräytymis- ja laskentasääntöihin, yleissopimus 3.2
- pääluottamusmiehelle annetaan pyydettyä urakanjakoselvitys, yleissopimus 3.2
- pääluottamusmiehelle annetaan tiedot yritys- tai toimipaikkakohtaisesta työntekijöiden palkkaryhmiin jakautumisesta, henkilökohtaisen palkanosan suuruuden jakautumisesta keskimäärin ja mahdollisen pistepohjaisen järjestelmän muodostumisesta, TES 8 § A, talotekniikka-alan aikapalkkausjärjestelmä, erityisiä määräyksiä 4

Palkkaa tai työsuhteen ehtoja koskevat erimielisyydet

- pääluottamusmiehelle annetaan tiedot asiasta, josta on epäselvyyttä tai erimielisyyttä, TES 24 §
- työehtosopimusta yleissitovuuden nojalla noudattavat yritykset; pyydettyä palkkasyrijintää koskeva epäilyn perusteella työntekijäryhmää koskevat palkkatiedot sekä asianomaisen henkilön suostumuksella yksittäistä henkilöä koskevat palkkatiedot, laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1023/2008, 10 § (ei velvollisuutta normin työpaikalla nähtävillä pitämiseen)
- luottamusmies, luottamusvaltuutettu tai muu työntekijöiden edustaja ei saa ilmaista muille palkkaa koskevia tietoja, laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1023/2008, 10 § (ei velvollisuutta normin työpaikalla nähtävillä pitämiseen)

Pääluottamusmiehen oikeus lisäselvityksiin yhteistoimintalain 3 luvun mukaisissa asioissa

- yritykset, vähintään 20 palkansaajaa;
- pääluottamusmiehellä on oikeus esittää työnantajalle tarkentavia kysymyksiä yhteistoiminnasta yrityksissä säädetyn lain 10–13 §:ssä tarkoitetuista seikoista laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007, 14 §
 - ✓ 10 § tiedot yrityksen taloudellisesta tilasta,
 - ✓ 11 § palkkatiedot,
 - ✓ 12 § tiedot yrityksen työsuhteista
 - ✓ 13 § selvitys yrityksen ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteista

Syöpäsairauden vaaraa aiheuttavat tekijät

- tieto siitä, että työnantaja pitää luetteloa työpaikalla käytettävistä ja esiintyvistä syöpäsairauden vaaraa aiheuttavista tekijöistä ja niitä sisältävistä tuotteista sekä

niistä työntekijöistä, jotka altistuvat syöpäsairauden vaaraa aiheuttaville tekijöille työssään merkittävästi enemmän kuin sellaiset henkilöt, joilta puuttuu erityinen altistuminen tekijälle, syöpäsairauden vaaraa aiheuttaville aineille ja menetelmille ammatissaan altistuvien rekisteristä säädetyn lain 717/2001, 2 §

- HUOM! Liittojen välille jäi neuvotteluissa eriävä käsitys siitä kenelle kuuluu vastuu työmaan vaaraa aiheuttavista tekijöistä tiedottamisesta.

Tasa-arvosuunnitelma

- yritykset, vähintään 30 palkansaajaa
 - ✓ laadintaan liittyvä velvoite yhteistyöstä pääluottamusmiehen ja henkilöstön muiden edustajien kanssa, laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 232/2005, 6 a § (ei velvollisuutta normin työpaikalla nähtävillä pitämiseen)
 - ✓ tasa-arvosuunnitelma osana henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa, yhteistoimintaneuvottelovelvoite, laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007, 4 luku 19 §

Linkkejä tasa-arvosuunnitelman laatimiseen:

<http://www.tasa-arvo.fi/edistaminen/tyoelamassa/tasa-arvosuunnitelma>

Tekninen ja tietoverkon valvonta

- tarkoitus, käyttöönotto, menetelmät
- yritykset, alle 20 palkansaajaa; työnantajan varattava työntekijöille tai pääluottamusmiehelle tilaisuus tulla kuulluiksi kameravalvonnan, kulunvalvonnan ja muun teknisin menetelmin toteutetun valvonnan tarkoituksesta, käyttöönotosta ja valvonnassa käytettävistä menetelmistä, sähköpostin ja muun tietoverkon käytöstä sekä työntekijän sähköpostin ja muuta sähköistä viestintää koskevien tietojen käsittelystä, laki yksityisyyden suojasta työelämässä 126/2009, 21 §
- yritykset, vähintään 30 palkansaajaa; yhteistoimintamenettely, työnantajan on annettava käsiteltävän asian kannalta tarpeelliset tiedot ennen asian käsittelyä, laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007, 127/2009, 4 luku 19 §

Tupakointi työpaikalla

- työnantajalla on velvollisuus neuvotella työntekijöiden tai näiden edustajan kanssa ennen tupakoinnin kieltämistä tai rajoittamista siten, etteivät työntekijät tahattomasti altistu tupakansavulle työyhteisöjen yhteisissä ja yleisissä sekä asiakkaille tarkoitetuissa sisätiloissa, tupakkalaki 698/2010, 13 § (ei velvollisuutta normin työpaikalla nähtävillä pitämiseen)

Työaika

- työnantajan on oma-aloitteisesti kuultava työntekijöiden edustajaa tai, jollei tällaista ole valittu, työntekijöitä työajan tasoittumisjärjestelmää laadittaessa tai muutettaessa, työaikalaki 605/1996, 64/2001, 34 §

- työntekijän tai työntekijöiden edustajan vaatimuksesta kuultava työntekijää tai työntekijöiden edustajaa työvuoroluetteloa laadittaessa, työaikalaki 605/1996, 35 §
- mahdollisuus sopia paikallisesti keskimääräisestä työajasta, TES 17 § 15.1; ja työehtosopimusta yleissitovuuden nojalla noudattavat yritykset, TES 17 § 15.1; työaikalaki 64/2001 ja 605/1996 10 § ja 11§
- työnantajan on oma-aloitteisesti pyydettävä pääluottamusmieheltä lausunto ennen työsuojeluviranomaiselle tehtävää hätätyöilmoitusta, työaikalaki 605/1996, 21 §
- oikeus nähdä työaikalakirjanpito sekä työaikalain 10 § ja 12 §:n tarkoittamista sopimuksista, työaikalaki, 64/2001, 37 §, yleissopimus 3.4

Työhönoton periaatteet

- yritykset, vähintään 30 palkansaajaa; neuvoteltava yhteistoimintalain mukaan työhönotossa noudatettavista periaatteista ja käytännöistä, laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007, 4 luku 15 §

Työkanta

- pyydetäessä oikeus saada tiedot työkannasta tilausta koskevan sopimuksen jälkeen, yleissopimus 3.3
- Sähkötekniset työnantajat STTA ry:n jäsenyritykset, joissa vähintään 20 palkansaajaa; jatkuvaa yhteistoimintamenettelyä toteutettaessa työkantaa koskevia tietoja käsitellään työehtosopimuksen liitteenä 2 olevasta esimerkkiluettelosta ilmenevällä tavalla, Sähköistysalan työehtosopimus 6 § 6 kohta

Työntekijätiedot

- työnantajalla on velvollisuus antaa oma-aloitteisesti pääluottamusmiehelle tiedot uusien työntekijöiden nimestä, palkkaryhmästä, työsuhteen alkamisajankohdasta ja työmaaosoitteesta. Vanhoista työntekijöistä vastaavat tiedot työnantaja antaa pyydetäessä, yleissopimus 3.2

Linkkejä työsuojelun toimintaohjelman laatimiseen (mallit STTA):

Työsuojelun toimintaohjelman runko

Työsuojelua ja työkykyä koskevien riskien arviointilomake

Työsuojelun kehittämisohjelma

Työsuojelun kehittämisohjelma, 16 – 17-vuotiaat

Ulkomaalaiset työntekijät

- työnantajalla on velvollisuus antaa oma-aloitteisesti pääluottamusmiehelle tieto ulkomaalaisen työntekijän nimestä ja sovellettavasta työehtosopimuksesta. Ulkomaalaisella työntekijällä tarkoitetaan muun kuin EU-maan, Islannin, Liechtensteinin, Norjan, Sveitsin kansalaista, ulkomaalaislaki 301/2004, 449/2012, 73 § (ei velvollisuutta normin työpaikalla nähtävillä pitämiseen)

Ulkopuolinen työvoima

- pääluottamusmiehellä on oikeus saada tiedot toimialueellaan toimivista aliurakoitsijoista, niiden työvoimasta, vuokratyövoimasta, aliurakoitsijan suoritettavana olevista töistä ja niiden kestosta, yleissopimus 3.3
- pääluottamusmiehellä on pyydettyäessä oikeus saada tiedot alihankintaa ja vuokratyötä koskevasta sopimuksesta; ja yleissopimus 3.3 ja 6.6, laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 1233/2006, 708/2008, 6 § (ei velvollisuutta normin työpaikalla nähtävillä pitämiseen)
- muut kuin STTA:n jäsenyritykset, joissa on vähintään 20 palkansaajaa; pääluottamusmiehellä on pyydettyäessä oikeus saada selvitys ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevista periaatteista. Pääluottamusmiehellä on lisäksi oikeus esittää työnantajalle edellä mainittua asiaa koskevia tarkentavia kysymyksiä, yleissopimus 3.3, laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007, 3 luku 13 § ja 14 §
- yritykset, vähintään 20 palkansaajaa; vuokratyövoiman käytön periaatteet
- pyydettyäessä oikeus saada tiedot alihankintaa ja vuokratyötä koskevasta sopimuksesta; ja yleissopimus 3.3 ja 6.6, laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 1233/2006, 708/2008, 6 § (ei velvollisuutta normin työpaikalla nähtävillä pitämiseen)
- käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä, työnantajan on annettava asian kannalta tarpeelliset tiedot ennen vuokratyövoiman käyttöä koskevien periaatteiden käsittelyä, laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007, 4 luku 17 § 22 §,
- yritykset, vähintään 20 palkansaajaa; oma-aloitteisesti ilmoitettava suunnitellusta vuokratyövoiman käyttöä koskevasta sopimuksesta ennen sen tekemistä; yritykset, vähintään 30 palkansaajaa; eräissä tapauksissa pääluottamusmiehellä oikeus vaatia yhteistoimintaneuvottelujen käymistä ennen sopimuksen tekemistä ja työnantajan on annettava asian kannalta tarpeelliset tiedot ennen sen käsittelyä laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007, 4 luku 17 §,
- vuokratyöntekijän työnantajan selvitysvelvollisuus, laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 1233/2006, 708/2008, 6 § (ei velvollisuutta normin työpaikalla nähtävillä pitämiseen)

HUOM: Linkki virheellinen. Oikea linkki

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20061233?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=laki%20tilaajan%20selvitysvelvollisuudesta%20>

- Sähkötekniset työnantajat STTA ry:n jäsenyritykset, joissa on vähintään 20 palkansaajaa; jatkuvaa yhteistoimintamenettelyä toteutettaessa alihankintaa ja vuokratyövoimaa koskevia tietoja käsitellään työehtosopimuksen liitteenä 2 olevasta esimerkkiluettelosta ilmenevällä tavalla, Sähköistysalan työehtosopimus 6 § 6 kohta

Vuosiloma

- oma-aloitteisesti selvitettävä työntekijöille tai pääluottamusmiehelle vuosiloman antamista koskevat yleiset periaatteet; vuosilomalaki 162/2005, 22 §
- vaadittaessa näytettävä pääluottamusmiehelle vuosilomakirjanpito ja työnantajan ja työntekijän vuosilomalain nojalla tekemä sopimus; vuosilomalaki 162/2005, 29 §

Yhteistoimintalain 5 luvun 27 §:n neuvottelualoitteen varaiset asiat

- yritykset, vähintään 20 palkansaajaa, jos työnantaja, pääluottamusmies tai muu henkilöstöryhmän edustaja on tehnyt neuvottelualoitteen yhteistoimintamenettelyn käynnistämisestä, työnantajan on annettava käsiteltävän asian kannalta tarpeelliset tiedot seuraavissa asioissa, laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007, 5 luku 28 §:
 - ✓ työnantajan osoittamien varojen puitteissa, yhteistoimintakoulutus, sosiaalitulojen suunnittelu ja käyttö, lasten päivähoito ja työpaikkaruokailu,
 - ✓ työnantajan henkilöstön harrastus-, virkistys- ja lomatoimintaa varten osoittamien avustusten yleiset jakoperusteet.
- yritykset, vähintään 30 palkansaajaa; jos työnantaja, pääluottamusmies tai muu henkilöstöryhmän edustaja on tehnyt neuvottelualoitteen yhteistoimintamenettelyn käynnistämisestä, työnantajan on annettava käsiteltävän asian kannalta tarpeelliset tiedot seuraavissa asioissa, laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007, 5 luku 28 §:
 - ✓ työsäännöt ja niihin tehtävät muutokset;
 - ✓ aloitetoiminnan säännöt ja niihin tehtävät muutokset;
 - ✓ mahdollisten työsuhdeasuntojen jakamisessa noudatettavat periaatteet

Yritystoiminnan muutoksista aiheutuvat henkilöstövaikutukset, yhteistoimintalaki 6 luku 32 §

- yritykset, vähintään 20 palkansaajaa; yhteistoimintavelvoite, työnantajan on annettava asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot seuraavissa asioissa, jos niillä on henkilöstövaikutuksia, laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007, 6 luku 36 §
 - ✓ yrityksen tai sen jonkin osan lopettaminen, siirtäminen toiselle paikkakunnalle taikka sen toiminnan laajentaminen tai supistaminen
 - ✓ kone- ja laitehankinnat;
 - ✓ palvelutuotannon tai tuotevalikoiman muutokset;
 - ✓ muut vastaavat yritystoiminnan muutokset;
 - ✓ työn järjestelyt
 - ✓ ulkopuolisen työvoiman käyttö.

Yrityksen suunnitelmat, ohjelmat, periaatteet ja käytännöt, yhteistoimintalaki 4 luku 19 §

- yritykset, vähintään 30 palkansaajaa; yhteistoimintaneuvotteluelvoite; työnantajan on annettava käsiteltävän asian kannalta tarpeelliset tiedot ennen neuvottelua seuraavissa asioissa,
 - henkilöstösuunnitelman osaksi otettavaksi aiottu tasa-arvosuunnitelma
 - ennen päihdeohjelman hyväksymistä yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 7 ja 8 §:ssä tarkoitetut työtehtävät, joihin liittyy huumausainetesti;

- työntekijöihin kohdistuvan kameravalvonnan, kulunvalvonnan ja muun teknisin menetelmin toteutettavan valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja näissä käytettävät menetelmät;
- sähköpostin ja tietoverkon käytön periaatteet sekä työntekijän sähköpostin ja muuta sähköistä viestintää koskevien tietojen käsittely;
- henkilöstörahaston perustaminen ja henkilöstörahastoeriä kerryttävä tulos- tai voittopalkkiojärjestelmä, mainitusta järjestelmästä luopuminen ja henkilöstörahaston purkaminen, laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007, 127/2009, 935/2010, 4 luku 19 §

Yrityksen sisäinen tiedotustoiminta

- yritykset, vähintään 30 palkansaajaa; yhteistoimintaneuvotteluelvoite; työnantajan on annettava käsiteltävän asian kannalta tarpeelliset tiedot käsiteltäessä yrityksen sisäisen tiedotustoiminnan periaatteita ja käytäntöjä, laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007, 4 luku 18 §

Yrityksen taloudellinen tilanne

- STTA:n jäsenyritykset; työnantajalla on velvollisuus antaa oma-aloitteisesti henkilöstölle tai pääluottamusmiehelle tai yhteistoiminnasta yrityksissä säädetyn lain mukaisille henkilöstön edustajille
 - ✓ selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta ja sen muutoksista;
 - ✓ vähintään kaksi kertaa tilivuoden aikana tuotannon, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymät sisältävä selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta ja sen muutoksista yleissopimus 3.1
- yritykset, vähintään 20 palkansaajaa;
 - ✓ kirjallisena tilinpäätös- ja tulostiedot arvopaperimarkkinalaissa tarkoitetun yhtiön osalta välittömästi sen jälkeen, kun ne on annettu julkisuuteen, ja muun yrityksen tilinpäätös viimeistään, kun se on vahvistettu tai, jos tilinpäätöstä ei vahvisteta, kun veroilmoitus on annettava. laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007, 3 luku 10 §
 - ✓ vähintään kaksi kertaa tilivuoden aikana tuotannon, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymät sisältävä selvitys laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007, 3 luku 10 §
 - ✓ pääluottamusmiehellä on lisäksi oikeus esittää työnantajalle edellä mainittua asiaa sekä edellisessä kappaleessa mainittuja asioita koskevia tarkentavia kysymyksiä, laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007, 3 luku 10 § ja 14 §