

Heli Yli-Hemminki

PROVISIOPALKKAUKSEN SÄÄNTELY JA ONGELMAT
CASE: VIESTINTÄALAN TOIMIHENKILÖT GRAFINET R.Y.

Liiketalouden koulutusohjelma
Yritysjuridiikan suuntautumisvaihtoehto
2010



PROVISIOPALKKAN SÄÄNTELY JA ONGELMAT, CASE: VIESTINTÄALAN TOIMIHENKILÖT R.Y.

Yli-Hemminki, Heli
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutusohjelma
Yritysjuridiikan suuntautumisvaihtoehto
Toukokuu, 2010
Mattila, Timo
UDK: 349.2 ja 331.2
Sivumäärä: 65

Asiasanat: provisiopalkka, työlainsäädäntö, työehtosopimus, työsopimus, oikeustradenomi

Tässä opinnäytetyössä tutkittiin, kuinka Viestintäalan toimihenkilöt Grafinet ry:n provisiopalkkaisten jäsenten osalta työsuhdetta säänteleviä ehtoja tulisi tulkita. Viestintäalan ammattiliiton tekemien selvitysten perusteella on huomattu erityisesti provisiopalkkaisien kohdalla työnantajien tulkitsevan virheellisesti työehtosopimuksen säädöksiä. Opinnäytetyö tehtiin työehtosopimuksen säädösten selkeyttämiseksi ja Grafinetin jäsenistölle suunnattavan oppaan laatimisen pohjatyöksi. Työ tehtiin kvalitatiivisella tutkimusmenetelmällä tekstianalyysiä käyttäen.

Tutkielman teoreettisessa osuudessa esiteltiin Viestinnän toimihenkilöt Grafinet ry, selvitettiin provisiopalkkausta ja työsuhteen ehtojen sääntelyä, sekä sitä kuinka Grafinettilaisten tulisi toimia erimielisyystilanteissa.

Empiirisessä osuudessa haettiin ratkaisumalleja tutkimuksen teoreettiseen osaan tukeutuen. Ratkaisumalleissa selvitettiin, kuinka lain ja työehtosopimuksen säännöksiä provisiopalkkaisille tulisi toteuttaa ja kuinka tulkinnan epäselvyydet mahdollisesti tulevaisuudessa oikaistaisiin. Sääntelyn soveltaminen provisiopalkkaukseen on monasti hankalaa, koska säädöksissä käytetään perusteena tehtyä työaika, eikä työtu-
lost. Lisäksi provisiopalkan muodostumistapoja on monia, mikä osaltaan vaikeuttaa provisiopalkkauksen sääntelyä, sekä hankaloittaa soveltamista.

Provisiopalkkojen erilaisten muodostumistapojen vuoksi erityissääntely voitaisiin toteuttaa paikallisella tasolla. Luottamusmiehille on kuitenkin tarpeellista järjestää koulutusta sääntelyn soveltamiseen ja sopimusten laatimiseen. Myös jäsenistölle suunnattu sääntelyn soveltamisopas tulee toteuttaa.

Opinnäytetyössä selvitettiin laajasti työlainsäädäntöä virallislähteisiin ja oikeuskäytäntöihin tukeutuen, jotta se toimisi mahdollisimman kattavana ja luotettavana perustana sekä oppaan laadinnassa, että työehtosopimusneuvotteluissa.

PROVISION BASED SALARY REGULATION AND PROBLEMS,
CASE: VIESTINTÄALAN TOIMIHENKILÖT R.Y.

Yli-Hemminki Heli
Satakunta University of Applied Sciences
Degree Programme in Business and Administration
Business Jurisprudence
May 2010
Mattila, Timo
UDC: 349.2 and 331.2
Number of pages: 65

Key words: provision salary, work legislation, collective agreement, contract of employment, BBA in Business Jurisprudence

The basis of this thesis was to clarify the interpretation of the terms of employment for provision-salaried employees falling within the scope of a collective agreement of the "Viestintäalan toimihenkilöt Grafinet ry". Previous research done by "Federation of communication sector employees – Grafinet registered association" shows that the terms of the collective agreement are often misinterpreted concerning the provision-salaried employees.

The purpose of this thesis was to clarify the terms of the collective agreement. The thesis was also intended to serve as a basis for a guidebook to be prepared for the "Grafinet" members. Research was done by text analysis by using a qualitative method.

In the literary survey the background of Grafinet registered association was described and the functionality of provision-based salary and the various regulating terms affecting the employment were explained. Also guidelines concerning how a member of Grafinet should act in case of a disagreement with the employer were collected.

In the empiric part of the thesis resolution models for settling the disagreements were researched. Proposals for applying the regulations on provision-salaried employees based on legislation and the collective agreement were presented. The aim was to find ways to decrease the number of disagreements arising from the interpretation of the regulations in the future. It was also found that applying standard regulation schemes for provision-salaried personnel is often difficult, because existing regulation is mainly based on the hours put in, not the result of the work. In addition, there are large differences in provision-based salary systems, which further complicate the application of the regulations.

The conclusion of the thesis is that due to the variations of provision-based salary systems, the special regulations could be determined locally at company level. Applying special regulation locally calls for additional courses and education for elected representatives of employees (luottamusmiehet), who shall be responsible in making the agreements and applying the regulations. The general guidebook for the "Grafinet" members of applying the regulations shall also be realized.

SISÄLLYS

| | | |
|--------|---|----|
| 1 | JOHDANTO..... | 6 |
| 2 | VIESTINTÄALAN AMMATTILIITTO/VIESTINNÄN TOIMIHENKILÖT GRAFINET RY | 7 |
| 3 | PROVISIOPALKKA | 8 |
| 4 | TYÖSUHTEEN EHTOJEN SÄÄNTELY | 9 |
| 4.1 | työlainsäädäntö | 9 |
| 4.2 | Työehtosopimus..... | 11 |
| 4.2.1 | Normaalisitova työehtosopimus..... | 11 |
| 4.2.2 | Yleissitova työehtosopimus | 11 |
| 4.2.3 | Paikalliset työehtosopimukset..... | 12 |
| 4.2.4 | Työehtosopimuksen tulkinta | 12 |
| 4.3 | Työsopimus..... | 14 |
| 4.3.1 | Työsuhteen ehtojen muuttaminen | 17 |
| 4.3.2 | Osa-aikaiset ja määräaikaiset työntekijät | 18 |
| 4.4 | Työriidat | 20 |
| 5 | TULKINTAONGELMAT | 23 |
| 6 | TULKINTAONGELMIEN SÄÄNTELY..... | 24 |
| 6.1 | Palkankorotusten sääntely..... | 24 |
| 6.2 | Vuosiloma ja talviloma..... | 25 |
| 6.3 | Sairasajan palkka | 31 |
| 6.4 | Perhevapaat..... | 34 |
| 6.5 | Työajan lyhennys..... | 35 |
| 6.6 | Arkipyhät | 36 |
| 6.7 | Työnteon estyessä..... | 39 |
| 6.8 | Vähimmäispalkka ja palkan maksaminen..... | 42 |
| 6.9 | Poissaolojen ja muiden työtehtävien vaikutus provision..... | 44 |
| 6.10 | Asiakkaiden tasapuolinen jako ja oikeus asiakkaisiin | 46 |
| 6.11 | Työsuhteen irtisanomisesta ja purkamisesta..... | 48 |
| 6.11.1 | Irtisanomiskynnys, ellei myyntitavoitteisiin pääse..... | 49 |
| 7 | RATKAISUEHDOTUKSET | 53 |
| 7.1 | Palkankorotuksen toteutus | 53 |
| 7.2 | Miten palkka tulisi laskea eri tilanteissa | 55 |
| 7.3 | Vähimmäispalkan vaikutus palkanmaksuun..... | 58 |
| 7.4 | Myyntityöstä poissaolon vaikutus loppukuun provisioon | 58 |

| | |
|--|----|
| 7.5 Asiakkaiden tasapuolinen jako ja oikeus asiakkaisiin | 60 |
| 7.6 Irtisanomiskynnys, jollei myyntitavoitteisiin pääse..... | 60 |
| 8 TULOSTEN TARKASTELU | 61 |

1 JOHDANTO

Palkkaperusteena toimii yleensä tehty työaika. Provisiopalkan perusteena on työn tulos, esimerkiksi työntekijän myyntimäärä. Provisiopalkalla työskentelevien osuus on vähäinen työajan perusteella palkkansa saaviin nähden ja sen vuoksi työsuhteen sääntely onkin pitkälti tehtyyn työaikaan perustuvaksi. Kuinka sitten säädöksiä tulisi tulkita provisiopalkkaisten kohdalla?

Tämän opinnäytetyön aiheena on provisiopalkkauksen sääntely ja tulkintaongelmat Viestinnän toimihenkilöt Grafinet ry:n tapauksessa. Tutkimuksen aihe on Viestintäalan ammattiliiton antama. Heidän jäsenistöstään provisiopalkkaisia ovat lähinnä graafisen teollisuuden toimihenkilöt, jotka ovat lehtimyyjien ja ilmoitusmyyjien tehtävissä. Ongelmia provisiopalkkaisilla ovat vuodesta toiseen aiheuttaneet erityisesti palkankorotukset ja arkipyhäkorvaukset. Ne ovat aiheuttaneet paljon yhteydenottoja liiton toimistoon, vaikkei niitä olekaan tuotu erimielisyysasiana työnantaja- ja työntekijäliitoille. Työntekijäliitolta on pyydetty opasta ongelmakohtien oikeasta tulkinnasta. Lisäksi työehtosopimuksessa on sovittu liittojen välisestä provisiopalkkauksen ongelmia pohtivasta työryhmästä. Viestintäalan ammattiliitto toivookin saavansa tästä opinnäytetyöstä ehdotuksia ongelmien ratkaisuksi ja työehtosopimuksen kehittämiseksi provisiopalkkaisia koskien.

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, mikä oikea tulkinta kussakin ongelmassa on, mikäli sellainen löytyy. Tulkintaongelmat ovat osittain olleet ammattiliiton tiedossa, osaksi selvinneet liiton tekemässä kyselyssä luottamusmiehille, yhdyshenkilöille tai työpaikan edustajille keväällä 2008 ja osaksi selvinnyt työnantajille tekemässäni sähköpostikyselyssä keväällä 2009.

Opinnäytetyötä tehtäessä käytössä ei ollut työehtosopimuksia, joten tulkinnot perustuvat siihen, mitä asioista säädetään kansainvälisessä sekä kansallisessa lainsäädännössä, miten asiaa on käsitelty hallituksen esityksissä, mikä on ollut oikeuskäytäntö ja mitä on sovittu Viestinnän keskusliiton ja Viestintäalan ammattiliiton/ Viestintäalan toi-

mihenkilöt ry:n välisessä työehtosopimuksessa (jatkossa Grafinetin tes 2008-2009). Joissain tapauksissa saattaa työ sopimuksen sisältö muuttaa asian tulkintaa. Työlainsäädännöstä löytyy paljon kirjallisuutta, mutta niiden tulkinnat ovat myös pitkälti johdettu em. lähteistä ja asian toistamisen välttämiseksi oikeuskirjallisuutta ei ole työssä paljoa käytetty.

1.1.2010 Viestintäalan ammattiliitto ry yhdistyi Kemianliiton kanssa muodostaen näin Teollisuusalojen ammattiliitto ry:n. Tässä opinnäytetyössä käytetään kuitenkin vielä Viestintäalan ammattiliiton nimeä, koska työ on pääasiallisesti tehty ennen yhdistymistä, eikä yhdistyminen vaikuta mitenkään työehtosopimuksen sisältöön, eikä näin ollen myöskään tulkintoihin.

2 VIESTINTÄALAN AMMATTILIITTO/VIESTINNÄN TOIMIHENKILÖT GRAFINET RY

Viestintäalan ammattiliitto ry on graafisella alalla työskentelevien ammattiliitto. Se on Suomen vanhin valtakunnallinen ammattiliitto. Järjestö perustettiin 18.-20.8.1894 nimellä Suomen Kirjaltajaliitto, mutta rekisteröityminen vahvistettiin vasta vuoden 1897 alusta, koska sen sääntöjä ei vahvistettu hallinnossa aikaisemmin. Maaliskuussa 1900 liitto solmi "Suomen kirjapainon omistajain" kanssa palkkatariffin, Suomen ensimmäisen valtakunnallisen työehtosopimuksen. Vuodesta 1914 vuoteen 1997 liitto toimi Suomen Kirjatyöntekijäin Liittona. (Järvinen, E) 1.1.2010 Viestintäalan ammattiliitto yhdistyi Kemianliiton kanssa muodostaen näin uuden Teollisuusalojen ammattiliitto ry:n, TEAM:n.

Viestintäalan ammattiliiton jäseniä ovat graafisessa ja muussa viestintäteollisuudessa sekä niihin liittyvissä tehtävissä työskentelevät, mm. myyntineuvottelijat, asiakasneuvojat, graafiset suunnittelijat, multimediasuunnittelijat, media-assistentit, asemoijat, jälkikäsitteijät, painopinnanvalmistajat, digitaalipainajat ja lehdenjakajat. Työehtosopimusneuvotteluissa Viestintäalan ammattiliitto ry tekee kolme työehtosopimusta, kirjatyöntekijöiden, viestintäalan toimihenkilöt Grafinet ry:n ja sanomalehtien jakajien kanssa (Viestintäalan ammattiliitto r.y.)

Viestintäalan toimihenkilöt Grafinet ry on Viestintäalan ammattiliiton toiseksi suurin ammattiosasto. Sen jäsenistö koostuu perinteisten toimihenkilöiden lisäksi uusmedia-alan ja mainostoimistojen henkilöstöstä. (Päivinen 2007, 6)

Graafiset Toimihenkilöt ry perustettiin 28.9.1977. Yhdistyksen perustamisasiakirjan mukaan tarkoituksena oli koota kaikki Suomessa työskentelevät graafisen alan yritysten toimihenkilöt yhdistyksen jäseniksi, yhteistoimintaan työ- ja palkkaehtojensa saattamisen ajan vaatimusten mukaisiksi. (Päivinen 2007, 18)

Graafiset Toimihenkilöt liittyi Suomen Kirjatyöntekijäinliittoon 6.10.1978, muodostaen näin liiton 16. piirin. Graafisten toimihenkilöiden oma ensimmäinen työehtosopimus syntyi vuonna 1979. Sopimus oli ensimmäinen koko teollisuuden toimihenkilöitä koskeva ja siten myös ensimmäinen SAK:n jäsenkentässä. (Päivinen 2007, 20-23)

Kesällä 2003 Graafiset toimihenkilöt muuttivat nimensä Viestintäalan toimihenkilöt Grafinet ry:ksi.

3 PROVISIOPALKKA

Peruspalkkaustapoja on kolme: aikapalkka, palkkio- ja provisiopalkat ja urakkapalkat. Lisäksi on olemassa täydentäviä palkkaustapoja: tulospalkkiot, voittopalkkiot henkilöstölle tai henkilöstörahastoon, voitonjakoerät ja osakekohtainen palkitseminen. Urakka-, palkkio- ja provisiopalkkauksen piirissä työskentelee n. 19 % henkilöstöstä. (EK:n palkkausjärjestelmätiedustelu 2008)

Provisiopalkkaus on ulkoisesti hyvin paljon urakkapalkkauksen kaltaista. Ansio on riippuvainen yhdestä tai useammasta tulostekijästä. Tulostekijänä voi toimia esimerkiksi myyty määrä, käsitelty tavaramäärä, valmistuneet kappaleet, käyntiaste ja erilaiset laatutekijät. (Gustafsson, Jokinen 1998, 36)

Provisiopalkkaus perustuu tulokseen, kuten tulospalkkakin. Se on hyvin samantyyppinen ja niitä on joskus vaikea erottaa toisistaan. Niiden ajatusmallissa on kuitenkin keskeinen ero. Tulospalkkaus palkitsee toiminnan kehittymisestä. Kun tavoitejakso on päättynyt, asetetaan uudet tavoitteet seuraavalle jaksolle tai haetaan uusia kehitys-alueita. Provisio taas yleensä palkitsee määritetyn normin omaavista suoritteista. Normi pysyy vakiona, kunnes työsisältö tai olosuhteet muuttuvat. Provisio on sopimusperäistä, eli edellyttää sopimista, kun taas tulospalkka ei ole sopimusperäinen, mutta toimiakseen vaatii henkilöstön sitoutumisen. (Gustafsson ym. 1998, 36)

Osalla Grafinetin jäsenistöä on käytössään provisiopalkkaus. Palkka muodostuu joko pelkästä provisiosta, vähimmäispalkasta ja provisiosta, muusta sovitusta kiinteästä osasta ja provisiosta, tai muulla sovitulla perusteella. (Suhonen 2009)

4 TYÖSUHTEEN EHTOJEN SÄÄNTELY

4.1 työlainsäädäntö

Työsopimuslaki on työsuhteen peruslaki. Sitä sovelletaan lähes kaikissa työsuhteissa tehtävään työhön riippumatta työn laadusta. Työsopimuslakia ja muuta työlainsäädäntöä, kuten työaika- ja vuosilomalakia, sovelletaan työnantajan ja työntekijän välisessä sopimussuhteessa silloin, kun työtä tehdään työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena ja kun työnteosta maksetaan työntekijälle palkkaa. (Luhtanen, Rusanen 2008, 15)

Työsopimuslaki on lähtökohtaisesti pakottavaa oikeutta. Työnantaja ja työntekijä voivat poiketa työsopimuksella ainoastaan niistä lain säännöksistä, joissa on nimenomainen maininta sopimisoikeudesta (TSL 13:6§). Lisäksi valtakunnalliset työnantaja- ja työntekijäyhdistykset voivat työehtosopimuksin sopia laista poiketen laissa erikseen luetelluista asioista (TSL 13:7§). Mikäli työnantaja ei ole järjestäytynyt, voi

hän soveltaa yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavia määräyksiä, mikäli soveltaminen ei edellytä paikallista sopimista (TSL 13:8§).(Luhtanen ym. 2008, 16)

Työsuhdeasioiden etusijajärjestys on seuraava:

1. Perustuslaki (esim. ammatillinen yhdistymisvapaus, yksityiselämän suoja)
2. Euroopan unionin perustamissopimusten suoraan sovellettavat säännökset (esim. samapalkkaisuuden periaate)
3. Ehdottomat Suomen lain säädännöt, sekä Euroopan unionin asetukset (esim. siirto-työntekijöiden sosiaaliturva)
4. Normaalisitova työehtosopimukset sekä niihin perustuvat paikalliset sopimukset silloin, kun työehtosopimuksen osallisena on työntekijäpuolella valtakunnallinen yhdistys
5. Yleissitovan työehtosopimuksen määräykset, sekä niihin perustuvat paikalliset sopimukset
6. Normaalisitova työehtosopimus, kun osallisena ei ole työntekijän valtakunnallinen yhdistys
7. Semidispositiiviset lainsäädännöt, eli sellaiset, joista voi poiketa vain työehtosopimuksella
8. Eräät yhteistoimintalain tarkoittamat sopimukset (esim. työsäännöt ja vastaavat yhteistoimintasopimukset)
9. Työsopimuksen ehdot ja sopimuksen veroiset käytännöt
10. Vakiintunut käytäntö yrityksessä
11. Sellaiset työehtosopimuksen normit, joista voidaan toisin sopia työsopimuksessa
12. Dispositiiviset, eli tahdonvaltaiset lainsäädännöt
13. Työnantajan käskyt (Saarinen 2007, 17–18)

Yleensä hierarkiassa ylempänä oleva normi syrjäyttää sen kanssa ristiriidassa olevan alemman normin. Tästä edullisemmuussääntö muodostaa poikkeuksen: työnantajan ja työntekijän välisellä työsopimuksella voidaan sopia työntekijän kannalta paremmista eduista kuin mitä työnantajaa sitova työehtosopimus tai pakottavat lait määräävät. (Saarinen 2007, 18–19)

4.2 Työehtosopimus

Työsuhteen ehtojen säännöstelylähteenä ovat työehtosopimukset keskeisessä asemassa. Työsopimusten ehdot tulevat suoraan lainsäädännön nojalla työsuhteessa sovellettaviksi. Riippumatta siitä, ovatko työsuhteen osapuolet sopineet soveltavansa niitä, tai ovatko he sopineet työehtosopimuksesta poiketen jotain muuta.

Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisten yhdistysten toisinsopimisoikeudesta on säädetty työehtosopimuksella työsopimuslain 13:7.1:ssä, työaikalain 40 §:ssä ja vuosilomalain 30 §:ssä. (Koskinen ym. 2008, 370–371)

Työehtosopimusmääräykset ovat yleensä pakottavia, joten työntekijän etuja heikentävä työsopimuksen ehto on mitätön, ellei työehtosopimuksessa ole mainintaa mahdollisuudesta sopia työsopimuksella toisin. (Koskinen ym.2008, 370)

4.2.1 Normaalisitova työehtosopimus

Työehtosopimus sitoo työnantaja- ja työntekijäliittoa sekä niiden jäseninä olevia yhdistyksiä, työnantajia ja työntekijöitä. Tällaiseen normaalisitovaksi kutsuttavaan työehtosopimukseen sidottu työnantaja on velvollinen soveltamaan sopimuksen määräyksiä myös niihin työntekijöihin, joita työehtosopimus ei sido (järjestäytymättömiin tai muihin kuin työehtosopimuksen osallisliittoon kuuluvat työntekijät). (Koskinen ym. 2008, 363)

4.2.2 Yleissitova työehtosopimus

Valtakunnallinen työehtosopimus voi olla myös yleissitova, mikäli sitä on pidettävä edustavana kyseisellä alalla. Työehtosopimuksen soveltamisalamääräys määrää noudatettavan työehtosopimuksen. Yleissitova työehtosopimus määrittelee vähimmäis-työehdot niissä alan yrityksissä, jotka eivät ole järjestäytyneitä työnantajaliittoon. Yleissitovan työehtosopimuksen määräyksillä on automaattinen ja pakottava vaikutus. (Koskinen ym. 2008, 363)

4.2.3 Paikalliset työehtosopimukset

Paikallisilla työehtosopimuksilla tarkoitetaan yksittäisen työnantajayrityksen tai laitoksen solmimia sopimuksia, joita noudatetaan työehtosopimuksen oikeusvaikutuksin. Myös liittojen välillä voidaan solmia vain yhtä yhtiötä koskeva työehtosopimus, mutta sellainen sopimus rinnastuu muihin valtakunnallisiin sopimuksiin ja saa myös niihin liittyvät oikeusvaikutukset. (Saloheimo 2008, 25)

Paikallinen työehtosopimus voi olla itsenäinen yritysکوhtainen työehtosopimus tai valtakunnalliseen työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus. Itsenäinen yritysکوhtainen työehtosopimus on kyseessä, kun järjestäytymätön yritys ja alan ammattiliitto tai paikallinen ammattiosasto tekevät liityntäsopimuksen, joka voi olla kokonaan alan valtakunnallisen työehtosopimuksen mukainen, tai siinä voi olla yritysکوhtaisia sovelluksia. Itsenäinen yritysکوhtainen työehtosopimus on kyseessä myös silloin, kun järjestäytynyt, valtakunnalliseen työehtosopimukseen sidottu työnantaja tekee itsenäisen paikallisen työehtosopimuksen työntekijäyhdistyksen kanssa. Sopimuksen tulee olla valtakunnallisen sopimuksen kanssa ristiriidaton ja siinä on tavallisesti sovittu asioista, joista ei ole määräyksiä valtakunnallisessa sopimuksessa, tai edut ovat parempia kuin liittojen välisessä sopimuksessa. (Saloheimo 2008, 25)

Valtakunnalliseen työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus on kyseessä, kun yrityksessä tai laitoksessa solmitaan paikallinen sopimus, joka perustuu valtakunnallisessa työehtosopimuksessa olevaan valtuutukseen. Paikallisen sopimuksen osapuolina ovat useimmiten työnantaja ja luottamusmies. Valtakunnallinen työehtosopimus on tällöin viitetyöehtosopimus ja tyypillisesti siinä on maininta toisin sopimisesta, paikallisesti sovittavista vaihtoehtoista, avoimesta kelpuutuksesta, tai sopimusvelvoitteesta. Siinä voi olla annettu myös menettelymääräykset ja asiasisällön rajoitukset. (Saloheimo 2008, 26–27)

4.2.4 Työehtosopimuksen tulkinta

Työehtosopimuksen soveltamisessa osapuolilla saattaa olla erilainen käsitys siitä, mitä määräys tarkoittaa. Jokin kysymys on saattanut jo työehtosopimusta solmitta-

sa jäädä osapuolten tietien erimieliseksi, jolloin puhutaan avoimesta dissensistä. Useimmiten erimielisyys ilmenee myöhemmin. (Saloheimo 2008, 127–128)

Työehtosopimuksen tulkinta ei lähtökohdiltaan eroa siitä, miten muita tasavahvojen osapuolten kesken solmittuja velvoiteoikeudellisia sopimuksia tulkitaan. Tulkinnassa otetaan huomioon sopimustekstin ohella monipuolisesti muukin aineisto: sopimusneuvotteluista esitetty selvitys, kuten puolin ja toisin tehdyt neuvotteluesitykset ja käydyt keskustelut, sopimuksen soveltamiskäytäntö, yleinen työmarkkinakäytäntö ja niin edelleen. Tulkinnalla ei voida kuitenkaan täydentää työehtosopimukseen jätettyä aukkoa. Omaksuttavalla tulkinnalla on oltava jokin vähimmäisyhteys sopimuksessa mainittuihin asioihin ja tekstin sisältöön, koska työehtosopimuksen yhtenä erityispiirteenä on kirjallinen määrämuoto. Se on myös edellytyksenä sille, että työehtosopimuksia voidaan soveltaa yleissitovana alan järjestäytymättömissä yrityksissä. (Saloheimo 2008, 128)

Työehtosopimuksen toisena erityispiirteenä on sen luonne normisopimuksena, jota sovelletaan sopijapuolten kannalta ulkopuolisten työnantajien ja työntekijöiden väliin suhteisiin. Tämän piirteen voitaisiin kuvitella korostavan tulkinnan objektiivista luonnetta ja siten esimerkiksi sanamuodon mukaista tulkintaa. Näin ei kuitenkaan ole, vaan määräävää on sopijapuolten tarkoituksen edellyttämä tulkinta. (Saloheimo 2008, 129)

Mikäli sopijapuolten yhteistä tai edes oletettua tarkoitusta ei pystytä selvittämään, tai jos ilmenee, että sopijapuolten tarkoitukset ovat olleet selkeästi erilaiset, tulkinnassa etäännyttään sopijapuolten katsantokannasta ja sopimuksen sisältö määrätään muiden, objektiivisesti painottuvien näkökohtien perusteella. Mikäli tulkintaa ohjaavaa muuta aineistoa on niukalti, lopputuloksena on yleensä tulkinta, joka parhaiten vastaa sopimusmääräyksen sanamuotoa. Monitulkintaiselle sopimuskohdalle saatetaan muun selvityksen puuttuessa antaa yleistä työmarkkinakäytäntöä tai lähialojen sopimuskäytäntöä vastaava sisältö. Epäselvyysääntöä sovellettaessa sopimustekstin laatinut osapuoli kantaa riskin tulkinnanvaraiseksi jääneen tekstin sisällöstä, jos toinen osapuoli on perustellusti voinut saada tekstistä erilaisen käsityksen kuin mitä laatija väittää tarkoittaneensa. (Saloheimo 2008, 130)

Tulkintaperusteilla ei ole mitään selkeää keskinäistä hierarkiaa tai kaavamaista soveltamisjärjestystä, kenties lukuun ottamatta sopijapuolten yhteisen tarkoituksen määrittävää asemaa. Tulkintaperusteet tulevat esiin kussakin yksittäisessä tapauksessa erilaisina yhdistelminä ja painoarvoltaan vaihtelevina. Siksi kutakin tulkintatapausta on arvioitava sen yksilöllisistä piirteistä lähtien. (Saloheimo 2008, 130)

4.3 Työsopimus

Työsopimus on oleellinen työsuhteen ehtojen säätelijä. Sen merkitys korostuu, jos työsuhteessa on yleisestä käytännöstä poikkeavia tekijöitä, kuten esimerkiksi provisiopalkkaus. Lainsäädännössä tai työehtosopimuksissa ei voida ottaa huomioon jokaista käytäntöä, vaan ne säätävät ehdot yleisemmällä tasolla. Tällaiset tekijät tulee sen vuoksi sopia erityisen tarkkaan työsuhteen laadittaessa, jotta myöhemmiltä riitatilanteilta vältyttäisiin.

Työsopimusten tekemistä säännöstellään lakitasolla työsuhtesuhteissa. Sopimusoikeudelliselta kannalta työsuhteeseen on varallisuus- ja oikeudellinen sopimus, johon on sovellettava työsuhteeseen lisäksi myös varallisuus- ja oikeudellisista oikeustoimista annetun lain säännöksiä. Lähtökohtaisesti sopimuskumppanit voivat itse päättää paitsi siitä, haluavatko he solmia sopimuksen, myös siitä, millä ehdoilla he sopimuksen solmivat. Yksityiskohtainen lainsäädäntö ja työehtosopimukset rajoittavat kuitenkin huomattavasti työsuhteen ehdoista sopimista. Työsuhteen oikeuspoliittisena periaatteena on työntekijän suojeleminen. Sopimusoikeuden yleisten periaatteiden ei tästä syystä katsota riittävällä tavalla turvaavan oikeudenmukaisuutta osapuolten välillä. (Koskinen ym. 2008, 25,27)

Työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöille työsuhteen ehdoista tai työsuhteeseen sovellettavista ehdoista annetun työsuhteen ehtojen todentamisdirektiivin 91/533/ETY mukaan työntekijällä on oikeus saada työnantajalta kirjallisessa muodossa tiedot keskeisistä työsuhteeseen noudatettavista ehdoista. Direktiivissä on luettelo asioista, joita pidetään keskeisinä työsuhteen ehtoina. Lisäksi direktiivissä säädetään selvityksen antamiseen liittyvistä menettelytavoista. Direktiivin sisältöä on selvitetty hallituksen esityksessä laiksi työsuhtelain 4 §:n muuttamisesta (HE

239/1993 vp). Direktiivin edellyttämät muutokset toteutettiin työsopimuslain muuttamisesta annetulla lailla (1354/1993).

Työsopimuslain 2. luvun 4 §:ssä on säädetty selvityksestä työnteon keskeisistä ehdoista: Työnantajan on annettava työntekijälle, jonka työsuhde on voimassa toistaiseksi tai yli kuukauden pituisen määräajan, kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä, jos eivät ehdot käy ilmi kirjallisesta työsopimuksesta. Jos työntekijä on alle kuukauden pituisissa määräaikaisissa työsuhteissa saman työnantajan kanssa toistuvasti samoin ehdoin, on työnantajan annettava selvitys työnteon keskeisistä ehdoista viimeistään kuukauden kuluttua ensimmäisen työsuhteen alkamisesta. Sopimussuhteiden toistussa selvitystä ei tarvitse antaa uudelleen, ellei 3 momentista muuta johdu. Vähintään kuukauden jatkuvassa ulkomaantyössä selvitys on annettava hyvissä ajoin ennen kuin työntekijä matkustaa työkohteeseen.

Selvitys voidaan antaa yhdellä tai useammalla asiakirjalla tai viittaamalla työsuhteessa sovellettavaan lakiin tai työehtosopimukseen. Selvityksestä on käytävä ilmi ainakin:

- 1) työnantajan ja työntekijän koti- tai liikepaikka;
- 2) työnteon alkamisajankohta;
- 3) määräaikaisen työsopimuksen kesto ja määräaikaisuuden peruste;
- 4) koeaika;
- 5) työntekopaikka tai jos työntekijällä ei ole pääasiallista kiinteää työntekopaikkaa, selvitys niistä periaatteista, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri työkohteissa;
- 6) työntekijän pääasialliset työtehtävät;
- 7) työhön sovellettava työehtosopimus;
- 8) palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet sekä palkanmaksukausi;
- 9) säännöllinen työaika;
- 10) vuosiloman määräytyminen;
- 11) irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste;
- 12) vähintään kuukauden kestävässä ulkomaantyössä työn kesto, valuutta, jossa rahapalkka maksetaan, ulkomailla suoritettavat rahalliset korvaukset ja luontoisedut sekä työntekijän kotiuttamisen ehdot.

Työnantajan on lisäksi annettava työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon ehdon muutoksesta niin pian kuin mahdollista, viimeistään kuitenkin muutosta seuraavan palkanmaksukauden päättyessä, jollei muutos johdu lainsäädännön tai työehtosopimuksen muuttamisesta.

Hallituksen esityksen mukaan työnantajan työsuhteen keskeisistä ehdoista työntekijälle antama selvitys olisi luonteeltaan informatiivinen luettelo työnantajan ja työntekijän välillä sovitusta työsopimusehdoista. Samalla työntekijä saisi selvityksen selvaisista työsuhteessa noudatettavista ehdoista, jotka määräytyvät lakien ja työsuhteessa mahdollisesti noudatettavan työehtosopimuksen mukaan. Työnantajan antama selvitys sinänsä ei luo työsopimusosapuolille oikeuksia eikä velvollisuuksia. (HE 157/2000)

Kun työsuhteen ehdoista tiedottaminen on työnantajan velvollisuus, tulee työnantajan ensisijassa harkita, mitkä ovat kunkin työsuhteen kannalta keskeisiä ehtoja. Pykälän 2 momentin luettelo sisältäisi todentamisdirektiivin tavoin esimerkkiluettelon niistä työsuhteen ehdoista, jotka ainakin ovat keskeisiä. Joissakin erityistilanteissa työnantajalta voitaisiin vaatia esimerkkiluettelo kattavampi selvitys työsuhteen ehdoista. (HE 157/2000)

Työsuhteissa sovellettavat vähimmäisehdot määräytyvät yleissitovan työehtosopimuksen mukaan. Työnantajan on noudatettava vähintään valtakunnallisen, asianomaisella alalla edustavana pidettävän työehtosopimuksen määräyksiä niistä työsuhteen ehdoista ja työoloista, jotka koskevat työntekijän tekemää tai siihen rinnastettavaa työtä (TSL 2:7 §).

Tästä on myös oikeuskäytäntöä esim. KKO 1991:107: Työnantaja oli velvollinen noudattamaan työsuhteen vähimmäisehtona työehtosopimusmääräystä, jonka mukaan lomakorvaus oli 13,5 prosenttia palkasta. Kun yleissitovan työehtosopimuksen määräys syrjäyttää sen kanssa ristiriitaisen työsopimuksen määräyksen, työnantajan ja työntekijän väitetyllä sopimuksella lomakorvauksen sisällyttämisestä urakkapalkkaan ei ollut merkitystä. Työntekijällä oli oikeus työehtosopimuksen mukaiseen lomakorvaukseen.

Grafinetin työehtosopimuksen mukaan työsopimus tehdään kirjallisesti. Lisäksi siinä on sovittu, että uudistettaessa määräaikaista työsopimusta on sopimusalan luottamusmiehelle/yhdysmiehelle annettava selvitys uudistamisen perusteista. Työsuhteen alussa annetaan selvitys sovellettavasta työehtosopimuksesta sekä luottamusmies- ja neuvottelujärjestyksestä. Muut työsopimuksen solmimiseen liittyvät säännöt ovat työsopimuslain mukaiset. (Grafinetin tes 2008–2009, 10)

Grafinetin työehtosopimuksessa on erikseen sovittu myös provisiopalkkaisista. Sen mukaan, kun sovitaan provisiopalkasta, samalla sovitaan yksityiskohtaisesti palkan määräytymiseen liittyvistä tekijöistä. Tällaisia ovat mm. myyntitavoite, myytävät tuotteet, myyntialue, myyntimiehen nimetyt asiakkaat, myyntimiehen toimivalta, yksinoikeus, raportointi, toimen vaatavuustaso, vähimmäispalkka, takuupalkka, kiinteän palkanosan suuruus, provisio-osuuden erääntymisajankohta ja myyntimiehen vastuu asiakkaistaan sopimusrikkomuksissa yms. (Grafinetin tes 2008–2009, 24)

4.3.1 Työsuhteen ehtojen muuttaminen

Työsopimuksissa sovelletaan pacta sunt servanda- eli sopimuksen on pidettävä – periaatetta, kuten muissakin sopimuksissa. Sopimusta voidaan muuttaa pääsääntöisesti ainoastaan osapuolten välisellä uudella sopimuksella, ellei muutostilanteisiin ole varauduttu työsopimuksessa. Työsopimuksissa olevia poikkeustilanteita ovat tilanteet, joissa työnantajalla on irtisanomisperuste, tai purkuperuste. Irtisanomisperusteen ollessa kyseessä ehdon muutos voi astua voimaan vasta irtisanomisajan kuluttua, ellei työntekijä suostu muutoksen aikaistamiseen. Mikäli muutos perustuu lailliseen purkuperusteeseen, voi muutos astua voimaan välittömästi seuraavana päivänä perusteen ilmaantumisen jälkeen. Työsopimuksen ehtojen muuttamisessa tulee huomioida myös, mitä yhteistoimintalaissa säädetään neuvotteluelvollisuudesta. (Saarinen 2007, 301–304)

Lisäksi työnantajalla on työsopimuslain 2:4 §:n mukaan velvollisuus antaa työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon ehdon muutoksesta niin pian kuin mahdollista, viimeistään kuitenkin seuraavan palkanmaksukauden päättyessä, jollei muutos johdu lainsäädännön tai työehtosopimuksen muuttamisesta.

Grafinetin työehtosopimuksessa on työsuhteen ehtojen muuttamisesta sovittu seuraavasti: Työnantajalla ja hänen edustajallaan on oikeus johtaa työtä, ja toimihenkilö on velvollinen suorittamaan ne hänen työnsopimuksensa edellyttämät tehtävät, jotka hänelle annetaan. (Grafinetin tes 2008–2009, 10)

Milloin toimihenkilö tilapäisesti tekee muuta kuin hänen työnsopimuksensa edellyttämää työtä, ei tämä aiheuta muutosta hänen palkkaansa. (Grafinetin tes 2008–2009, 10)

Toimihenkilön työsuhteen ehtoja voidaan muuttaa, mikäli molemmat osapuolet siitä sopivat. Mikäli asiasta ei voida sopia, voidaan muutos toteuttaa, mikäli sille on irtisanomissuojasopimuksen mukainen asiallinen ja painava syy ja mikäli noudatetaan irtisanomisaikaa. (Grafinetin tes 2008–2009, 10)

Toimihenkilö saatetaan siirtää toimihenkilöasemansa säilyttäen toiseen tehtävään. Jos se merkitsee huononnusta hänen etuihinsa, tulee tässäkin tapauksessa noudattaa irtisanomisaikaa ja asiallisen perusteen vaatimusta. (Grafinetin tes 2008–2009, 10)

Muutettaessa työsuhteen ehtoja on muutoksen vaikutukset työsuhteen etuihin selvitettävä. (Grafinetin tes 2008–2009, 10)

4.3.2 Osa-aikaiset ja määräaikaiset työntekijät

ILO:n osa-aikatyötä koskevan yleissopimuksen nro 175 artikla 7:n mukaan osa-aikatyöntekijöille on turvattava samantasoiset ehdot kuin vastaavaa työtä koko-aikaisesti tekevilla työntekijöillä on muun muassa palkallisten vuosilomien ja palkallisten yleisten vapaapäivien osalta. Sopimuksen mukaan rahalliset korvaukset voidaan suhteuttaa työn keston tai ansioihin. Suomi ratifioi sopimuksen vuonna 1999, ja se tuli Suomessa voimaan toukokuussa 2000. (HE 157/2000)

Osa-aikatyötä koskevalla direktiivillä (97/81/EY) saatettiin voimaan Eurooppa-tason työmarkkinajärjestöjen välinen osa-aikatyötä koskeva puitesopimus.

Osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen tarkoituksena on pyrkiä poistamaan osa-aikatyöntekijöihin kohdistuva syrjintä ja parantamaan osa-aikatyön laatua. Sopimuksen tavoitteena on myös helpottaa osa-aikatyön kehittämistä vapaaehtoisuuden pohjalta ja myötävaikuttaa työajan joustavaan järjestämiseen työnantajien ja työntekijöiden tarpeet huomioon ottavalla tavalla. Sopimusta sovelletaan osa-aikatyöntekijöihin, joilla on laissa, työehtosopimuksessa tai kussakin jäsenvaltiossa voimassa olevissa käytännöissä määritelty työsopimus tai työsuhde. (HE 157/2000)

Puitesopimuksen syrjimättömyyden periaatetta koskevan lausekkeen mukaan osa-aikatyöntekijöihin ei pelkästään osa-aikaisuuden perusteella saa soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin vastaaviin kokoaikaisiin työntekijöihin, ellei erilainen kohtelu ole perusteltua asiallisista syistä. Lisäksi silloin, kun se on tarkoituksenmukaista, osa-aikaisten työntekijöiden työehtoihin sovelletaan pro rata temporis – periaatetta (oikeuksien ja velvollisuuksien määräytyminen tehdyn työajan suhteessa). (HE 157/2000)

Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta annettiin direktiivi 1999/70/EY 28 päivänä kesäkuuta 1999. Jäsenvaltioiden on saatettava direktiivin noudattamisen edellyttämä lainsäädäntö voimaan viimeistään 10 päivänä heinäkuuta 2001. (HE 157/2000)

Syrjintä kielletään sopimuksen 4 lausekkeessa. Määräaikaisiin työntekijöihin ei pelkästään määräaikaisuuden perusteella saa soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin vastaaviin vakituisiin työntekijöihin, ellei siihen ole asiallisista syytä. Milloin on tarkoituksenmukaista, määräaikaisissa työsuhhteissa tulee soveltaa pro rata temporis -periaatetta. Erityisiin työehtoihin liittyvien palvelusaikaa koskevien vaatimusten on oltava samat määräaikaisille ja vakinaisille työntekijöille, ellei eripituisen palvelusajan vaatimiselle ole asiallisia syytä. (HE 157/2000)

Jäsenvaltioiden on pyrittävä estämään perättäisten määräaikaisten työsopimusten väärinkäyttö. Sopimuksen mukaan tähän on pyrittävä joko asettamalla määräaikaisten sopimusten uusimiselle perustellun syyn vaatimus tai rajoittamalla perättäisten määräaikaisten työsopimusten enimmäiskokonaiskestoja tai työsopimusten uudista-

misten lukumäärää. Jäsenvaltiot ja/tai työmarkkinaosapuolet voivat tarvittaessa määrittää, millä edellytyksillä määräaikaista työsopimuksia tai työsuhteita pidetään perätaisinä tai toistaiseksi voimassa olevina työsopimuksina tai työsuhteina. (HE 157/2000)

Peräkkäisissä määräaikaissa työsuhteissa työsuhde-etuudet karttuvat kuten pysyvissä työsuhteissa, vaikka työsopimusten välillä olisi lyhyitä keskeytyksiä. (TSL 1:5 §) Määräaikaisiin ja osa-aikaisiin työntekijöihin ei pääsääntöisesti saa soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muihin työntekijöihin (TSL 2:2.2 §). (Luhtanen, Rusanen 2008, 16)

Työnantajalla on myös velvollisuus, jos hän tarvitsee työntekijöitä hänen osa-aikatyötä tekeville työntekijöille sopiviin tehtäviin, tarjota näitä töitä osa-aikatyöntekijöille sekä annettava näiden tehtävien mahdollisesti vaatima kohtuudella järjestettävissä oleva koulutus. (TSL 2:5§)

Työnantajan on lisäksi ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan yleisesti yrityksessä tai työpaikalla omaksutun käytännön mukaisesti varmistaakseen, että myös osa-aikaisilla ja määräaikailla työntekijöillä on samat mahdollisuudet hakeutua näihin työpaikkoihin kuin vakituisilla tai kokoaikailla työntekijöillä. (TSL 2:6 §)

4.4 Työriidat

Työelämään liittyvien eturiitojen käsittelyyn on luotu pysyvä työriitojen sovittelujärjestelmä. Kollektiivisopimusten sisällöstä tai rikkomisesta syntyneet ns. oikeusriidat voidaan viedä työtuomioistuimen ratkaistavaksi. Oikeudelliset työriidat, jotka eivät koske kollektiivisopimuksia, käsitellään yleisessä tuomioistuimessa. (työministeriö, 45)

Eturiitojen sovittelujärjestelmän tarkoitus on auttaa työmarkkinajärjestöjä pääsemään kollektiivisopimukseen silloin, kun neuvottelut ovat kariutuneet. Tällä hetkellä sovittelutoimen järjestämiseksi on yksi päätoiminen valtakunnansovittelija ja kuusi sivutoimista piirisovittelijaa. Osapuolilla on lain mukaan velvollisuus saapua sovitteluun, muttei velvollisuutta hyväksyä sovittelijan sovintoesitystä. (Työministeriö, 45)

Mikäli yleensä työpaikalla syntyy riitaa kollektiivisopimuksen sisällöstä, tai sen tulkinnasta, tai jos sopimusta on todettu rikotun, riita yritetään ratkaista työpaikkatason neuvotteluissa. Mikäli työnantaja ja työntekijä eivät saa asiaa ratkaistua, neuvotteluja käyvät työnantaja ja ammattiliittoa edustava luottamusmies. Jos neuvottelut eivät vieläkään johda ratkaisuun, asia siirtyy työnantaja- ja palkansaajaliittojen neuvoteltavaksi. Ellei ratkaisua synny tälläkään tasolla, kumpi tahansa liitoista voi viedä asian työtuomioistuimen ratkaistavaksi. Myös virkaehtosopimusten tulkinnasta syntyneet erimielisyydet ratkaistaan työtuomioistuimessa. (Työministeriö, 46)

Grafinetin työehtosopimuksessa on sovittu käytettävästä neuvottelujärjestyksestä. Työehtoja koskevat kysymykset tulee ensisijaisesti selvittää työntekijän ja esimiehen välillä. Ellei heidän välillään tule selvyyttä asiasta, siirtyy asia osaston luottamusmiehen ja työnantajan edustajan väliseksi neuvotteluksi. Osaston luottamusmies voi siirtää asian käsittelyn pääluottamusmiehelle, ellei asiaa saada selvitettyksi. Neuvottelujen tulos kirjataan ja annetaan asianomaisille tiedoksi. (Grafinetin tes 2008–2009, 44)

Työnantajan ja työntekijän välillä tai Grafinetin työehtosopimuksen allekirjoittaneiden liittojen välillä syntynyt työehtosopimuksen tulkintaa koskeva erimielisyys pyritään ratkaisemaan neuvottelemalla. Mikäli erimielisyyttä ei saada työpaikalla selvitettyksi, voidaan se siirtää työnantaja- tai työntekijäpuolen aloitteesta liittojen välillä ratkaistavaksi. Työntekijä- ja työnantajaliitolle lähetetään työpaikalla tehty erimielisyysmuistio, josta ilmenee asia sekä molempien osapuolien kannat. Mikäli liitotkaan eivät saa työehtosopimuksen tulkintaa koskevaa erimielisyyttä selvitettyksi, voidaan se viedä välimiesmenettelyn ratkaistavaksi. (Grafinetin tes 2008–2009, 45)

Välimesoiikeuteen työehtosopimusosapuolet valitsevat kumpikin kaksi välimiestä ja näille tarpeellisen määrän varamiehiä sopimuskaudeksi. Välimiehenä voi toimia myös henkilö, joka välimiesmenettelystä annetun lain 10 §:n mukaan voitaisiin julistaa esteelliseksi. (Grafinetin tes 2008–2009, 45)

Välimiehet valitsevat puheenjohtajan työehtosopimuskaudeksi. Puheenjohtajan tulee olla lainoppinut ja puolueeton henkilö. Mikäli puheenjohtajasta ei voida sopia, mää-

rää valtakunnansovittelija hänet jommankumman sopijapuolen pyynnöstä. (Grafinetin tes 2008–2009, 45)

Jos asia saatetaan välimiesten ratkaistavaksi, tulee siitä ilmoittaa kirjallisesti vasta puolelle. Ilmoituksesta toimitetaan kappale välimiesten puheenjohtajalle 30 päivän kuluessa siitä, kun on ilmennyt, että liitot eivät pääse sovintoon. (Grafinetin tes 2008–2009, 45)

Mikäli välimiesten ratkaistavaksi saatettu asia on heidän mielestään merkitykseltään laajakantoinen ja yleiseltä luonteeltaan sellainen, että se olisi työtuomioistuimen ratkaistava, ilmoittavat he tästä asianosaisille. Tämän jälkeen näillä on oikeus panna asiaa koskeva kanne vireille työtuomioistuimessa. (Grafinetin tes 2008–2009, 45)

Työehtosopimuskauden voimassaolon loputtua välimiehet voivat käsitellä loppuun vireillä olevat asiat. Väilitystuomioon ei voi hakea muutosta. Kustannuksista ja korvauksista vastaa se järjestö, johon asianosainen, jolle ne on pantu maksettavaksi, kuuluu. (Grafinetin tes 2008–2009, 45)

Paikallisten sopimusten ja palkkavaikutuksellisten palkkausjärjestelmien erimielisyyksiä ratkaistaessa liitot nimeävät kumpikin yhden edustajan ja nämä yhdessä puheenjohtajan. Palkkavaikutuksellisia palkkausjärjestelmiä ratkaistaessa puheenjohtajan tulee olla palkkausjärjestelmäasiantuntija. Muilta osin näissä noudatetaan työehtosopimuksen välimiesoikeutta koskevia yleisiä määräyksiä. (Grafinetin tes 2008–2009, 45)

Tämä neuvottelujärjestys sitoo siis ainoastaan niitä, joiden työnantaja on järjestäytynyt, Viestinnän keskusliiton jäsen. Työehtosopimukseen sidottu työntekijäyhdistys ei myöskään tavallisesti vie yhdistykseen kuulumattoman työntekijän asiaa työehtosopimuksen mukaiseen erimielisyysneuvotteluun ja oikeuskäsittelyyn (Saloheimo, 2008, 64).

Työoikeudellisista riita-asioista useimmat kuuluvat yleisten tuomioistuinten asiallisen toimivallan piiriin. Yleisten tuomioistuinten ratkaistavaksi kuuluvat mm. työso-
pimuslakiin, työaikalakiin, vuosilomalakiin tai työnantajan ja työntekijän väliseen

työsopimukseen perustuvat kanteet. Työehtosopimukseen perustuva velkomuskanne ja yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvat kannevaatimukset kuuluvat myös yleisen tuomioistuimen käsiteltäväksi. (Nieminen, K. 2006)

5 TULKINTAONGELMAT

Viestintäalan ammattiliitto on tehnyt keväällä 2008 provisiopalkkakyselyn. Kyselyyn vastasi 38 luottamusmiestä, yhdyshenkilöä tai työpaikkaosaston edustajaa. Provisiopalkkaisia toimihenkilöitä näissä yrityksissä oli 522,5, toimihenkilöitä kaiken kaikkiaan ollen 1698. 20 työpaikassa ei ollut ollenkaan provisiopalkkaisia. Pääasiallisesti provisiopalkkaiset olivat lehtimyyjiä (357,5) loput ilmoitusmyyjiä (128) tai muita (37). Provisiopalkka muodostui joko vähimmäispalkan mukaisesta kiinteästä osasta ja provisiio-osasta, muunlaisesta kiinteästä osasta ja provisiio-osasta, pelkästä provisiosta tai muulla tavoin. Työt provisiopalkkaisten kesken jaettiin tasapuolisesti 12 yrityksessä, 5 vastaajaa ei osannut sanoa. Lisäksi kyselyn mukaan provisiopalkkallisilla oli tullut vastaan seuraavanlaisia ongelmia:

- Palkkaohjelmasta aiheutuvia ongelmia; palkka vaikea tarkistaa
- työnteon estyessä maksetaan vain vähimmäispalkkaa
- sairastajan palkassa, vuosilomapalkassa ja arkipyhäkorvauksissa provisiio-osuus jäänyt saamatta
- iltavuorolisät jääneet saamatta
- päivärahojen maksuissa ongelmia

Lisäksi syksyllä 2008 Viestintäalan ammattiliitto teki kyselyn jäsenilleen palkankorotusten toteutumisesta. Palkankorotukset tulivat yleensä kyllä kiinteään osaan, mutta provision osuus jäi korottamatta 11 työpaikassa 42:sta, lisäksi 5 ei tiennyt ja 21:ssä ei ollut provisiopalkkaisia.

Näiden viestintäalan ammattiliiton teettämien kyselyiden vastausten, sekä lisäksi Grafinetin provisiotyöryhmässä esille nousseiden ongelmien perusteella sain Viestintäalan ammattiliitolta aiheeksi tähän opinnäytetyöhön antaa selvityksen, miten palkankorotukset tulisi toteuttaa, miten eri tilanteissa palkka tulisi laskea, miten vähim-

mäispalkka tulisi huomioida, poissaolojen ja muiden työtehtävien vaikutukset provi-sioon, asiakkaiden tasapuolisesta jaosta ja oikeudesta asiakkaisiin, sekä mikä on irti-sanomiskynnys, jollei myyntitavoitteisiin pääse.

6 TULKINTAONGELMIEN SÄÄNTELY

6.1 Palkankorotusten sääntely

Laissa ei ole suoranaisia määräyksiä, miten palkankorotukset tulisi toteuttaa, vaan niistä sovitaan yleensä työehtosopimuksella.

Grafinet ry:n työehtosopimuksen mukaan provisiopalkkaisten yleiskorotukset tulee toteuttaa niin, että provisiopalkka kokonaisuudessaan nousee samalla työmäärällä keskimäärin yleiskorotuksen verran. (Grafinetin tes 2008–2009, 24)

Kuinka tuon provision osuus sitten tulisi oikein toteuttaa. Työtuomioistuin ei ole ratkaisuisaan, lähtenyt yleisesti puuttumaan oikeanlaiseen provisiopalkkojen korotuksen toteutukseen, vaan on toivonut asianosaisliitojen selvittävän sen keskenään.

Sitä, tuleeko palkankorotus kohdistaa myös palkan provisio-osaan, on käsitelty ainakin työtuomioistuimen ratkaisuisissa 1973–67, 1975–44 ja 1980–80.

Työtuomioistuimen ratkaisussa 1973–67 palkankorotus tuli huomioida myös provisio-osuudessa, koska palkkasopimuksessa korotusta ei ole rajattu koskemaan vain osaa työntekijän palkasta. Työnantaja oli kanteeseen vastatessaan lausunut, että hintakehitys, vakuutustarpeen lisääntyminen ja työolosuhteiden paraneminen takasivat provisio-osuuden automaattisesti tapahtuvan nousun. Provision osalta korotus olikin jätetty toteutumaan em. asioiden mukana. Kiinteän palkan osan korotuksen toteutusten yhteydessä olikin annettu takuu siitä, että provisio nousee vähintään 2,4 %. Tuo provision korotus oli näillä perustein seuraavan vuoden aikana tapahtunutkin. Työ-

tuomioistuimen mukaan kuitenkin kanteessa tarkoitetun yleiskorotuksen perusteena ei ole työn määrän nousu, eikä myöskään työntekijän tuottavuuden nousu siltä osin kuin se poikkeaa yleiskorotuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden tuottavuuden keskimääräisestä noususta esim. pätevyyden lisääntymisen takia. Sitä vastoin saattaa yleiskorotukseen sisältyä työn tuottavuuden nousun ylittävää palkkauksen nousua. Näin ollen ei vastineessa mainittu provisiopalkkojen nousu eikä edes vastineessa niin ikään mainittu takuu sinänsä anna varmuutta provisiopalkkojen noususta yleiskorotusta vastaavasti, vaan saattaa olla perusteltua sopia yleiskorotuksen toteuttamisesta myös provisiopalkkojen osalta.

Työtuomioistuimen ratkaisussa 1975–44 päädyttiin päinvastaiseen tulokseen. Siinä esillä olleessa palkkasopimuksessa oli sovittu, että jos työmarkkinoilla yleisesti sovittu korotus oli prosenttilinjalla, lasketaan se kyseisen sopimuksen mukaisiin peruspalkkoihin palvelusvuosilisineen, ellei valtakunnallinen sopimus toisin edellytä. Tämän vuoksi työtuomioistuin katsoi määräysten osoittavan sopimuskumppanien olleen sitä mieltä, että provisiopalkkojen nousu niiden perusteina olevien maksutulojen kasvamisen takia vastaa mahdollisesti sovittavaa prosenttimääräistä yleiskorotusta provisiopalkkojen osalta.

Työtuomioistuimen ratkaisussa 1980–80 työehtosopimukseen osalliset olivat tekemällä kahdella pöytäkirjalla sopineet henkilökohtaisten palkkojen korottamisesta 3,25 %:lla. Sovellettaessa näiden pöytäkirjojen palkankorotusmääräystä erään yrityksen provisiopalkkaisiin myyjiin oli myös palkkauksen provisiio-osaa pidettävä henkilökohtaisena palkkana mainittujen pöytäkirjojen mielessä ja myös provisiolle oli siten maksettava sanottujen pöytäkirjojen mukaiseen prosenttipohjaan perustuva palkankorotus.

6.2 Vuosiloma ja talviloma

Suomi on hyväksynyt myös Euroopan Neuvoston 1961 tehdyssä sosiaalisessa peruskirjassa olevan vuosilomaan liittyvän 2 artiklan 3 kohdan, jossa määrätään vähintään kahden viikon palkallisesta vuosilomasta ja 7 artiklan 7 kohdan, jossa määrätään alle 18-vuotiaiden työntekijöiden oikeudesta vähintään kolmen viikon palkalliseen vuosilomaan. Peruskirjan uudistamisen yhteydessä vuosilomaa koskevia artikloja muutet-

tiin siten, että työntekijän oikeus palkalliseen vuosilomaan on neljä viikkoa. Asian-
tuntijakomitea on tulkinnut peruskirjan valvontakäytännössä 2 artiklan 3 kohtaa si-
ten, että mahdollisuutta vuosilomasta luopumiseen rahakorvausta vastaan ei pidetä
peruskirjan mukaisena. Valvontakäytännössä on katsottu sallituksi edellyttää työnte-
kijältä tiettyä palvelusaikaa ennen kuin työntekijä on oikeutettu palkalliseen vuosi-
lomaan. (HE 238/2004)

Kansainvälisen työjärjestön (ILO) palkallista vuosilomaa koskevan yleissopimuksen
nro 132 artikla 3:n mukaan jokaisella henkilöllä on oikeus saada määrätyn pituinen
palkallinen vähimmäisvuosiloma. Vuoden palvelusajalta ansaittu loma ei saa missään
tapauksessa olla kolmea työviikkoa lyhyempi. Yleissopimuksen 4 artiklan mukaan
henkilöllä, joka on vuoden aikana on ollut työssä vähemmän, mitä täyden kolmen
viikon lomaan vaaditaan, tulee olla oikeus kysymyksessä olevan vuoden osalta hänen
työssäoloaikaansa vastaavaan palkalliseen lomaan. Yleissopimuksen 5 artiklan mu-
kaan palkallisen vuosilomaoikeuden saamiseksi voidaan vaatia määrätty vähimmäis-
työssäoloaika. Sopimuksen mukaan työstä poissaolot, jotka johtuvat asianomaisen
työntekijän määräämisvallasta riippumattomasta syystä, kuten sairaudesta, tapatur-
masta tai raskaudesta, on sopimuksen mukaan laskettava työssäoloajaksi. (HE
238/2004)

Yleissopimuksen 7 artiklan mukaan lomansa ajalta jokaisen tulee saada vähintään
säännönmukainen tai keskimääräinen palkkansa (mukaan luettuna rahakorvaus palk-
kaan mahdollisesti kuuluvista luontoiseduista, mikäli ei ole kysymys pysyvistä eduista,
joiden suorittaminen jatkuu lomasta riippumatta), joka lasketaan kussakin maassa
asianomaisen viranomaisen määräämällä tai muulla asianmukaisella menettelyllä
määrätyllä tavalla. Loma-ajan palkka on maksettava asianomaiselle työntekijälle en-
nen lomaa, jollei häntä ja työnantajaa sitovassa sopimuksessa tosin määrätä. Yleisso-
pimuksen 8 artiklan mukaan maan asianomainen viranomainen voi sallia tai muuta
sopivaa menettelyä käyttäen voidaan sallia vuosiloman jakaminen osiin. Kuitenkin
mikäli henkilön työssäoloajan pituus oikeuttaa hänet yli kahden työviikon pituiseen
lomaan, tulee yhden osan lomista olla vähintään kahden yhtäjaksoisen työviikon pi-
tuinen, jollei työnantajaa ja asianomaista työntekijää sitovassa sopimuksessa toisin
määrätä. (HE 238/2004)

Yleissopimuksen 9 artiklan mukaan yhdenjaksoinen vuosiloman osa on annettava ja pidettävä viimeistään vuoden kuluessa ja palkallisen vuosiloman jäljelle jäävä osa viimeistään 18 kuukauden kuluessa sen vuoden päättymisestä, jonka osalta loma-oikeus on syntynyt. Yleissopimuksen 10 artiklan mukaan työnantaja määrää loman pitämisen ajan kuultuaan asianomaista työntekijää tai tämän edustajia. (HE 238/2004)

Suomi ratifioi vuosilomaa koskevan yleissopimuksen vuonna 1989 ilmoittaen samalla palkallisen vuosiloman vähimmäispituudeksi Suomessa 24 arkipäivää. (HE 238/2004)

Oikeus laissa säädettyyn vuosilomaan on osa perustuslaissa säädettyä työaika suoje-
lua. Tarkemmin vuosilomasta säädetään vuosilomalaisissa. Sitä sovelletaan työ- ja vir-
kasuhteessa tehtävään työhön, jollei toisin säädetä.

Vuosiloma ansaitaan lomakautta edeltävänä vuoden pituiselta ajalta 1.4.–31.3. Täy-
tenä lomanmääräytymiskuukautena pidetään kalenterikuukautta, jolloin työntekijälle
on kertynyt vähintään 14 työssäolopäivää tai ns. työssäolon veroista päivää. (VLL
1:4§, VLL 2:6§)

Työntekijällä on oikeus saada lomaa 2,5 arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräy-
tymiskuukaudelta. Jos työsuhde on lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä
jatkonut yhdenjaksoisesti alle vuoden, työntekijällä on kuitenkin oikeus saada lomaa
2 arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. (VLL 2:5§)

Jos on tehty useita peräkkäisiä, keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyk-
sin jatkuvia määräaikaisia työsopimuksia, työsuhteen katsotaan jatkuneen yhdenjak-
soisena.

Vuosilomalain mukaan kesäloma (24 arkipäivää) on annettava työntekijälle 2.5–30.9.
Talviloma (24 arkipäivää ylittävä osa) annetaan lomakauden jälkeen ennen seuraavan
vuoden lomakauden alkua 1.10–30.4 välisenä aikana. Vuosiloma annetaan työnteki-
jälle työnantajan määräämänä ajankohtana, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi lo-
man pitämisestä. Työnantaja ja työntekijä voivat myös sopia 18 päivää ylittävän osan

säästämisestä. Työntekijällä on oikeus säästää 24 päivää ylittävä osa lomastaan, jollei siitä aiheudu vakavaa haittaa. (VLL5:20§, 5:27§)

Vuosilomalaissa on myös määräykset työntekijän oikeudesta saada vapaata 2 arkipäivää kultakin työssäolokuukaudelta, mikäli hän tekee kaikkina kalenterikuukausina työtä alle 14 päivää tai alle 35 tuntia, eikä siten ansaitse lainkaan vuosilomaa. Tällöin työntekijälle maksetaan prosenttikorvaus. Lomakorjaus on 9 % tai, jos työsuhde on jatkunut lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään vuoden, 11,5 % hänen lomanmääräytymisvuoden aikana työssäoloajalta maksettusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta. (VLL 2:8 ja 12 §)

Vuosilomapalkka on maksettava ennen loman alkamista paitsi enintään 6 päivän pituiselta lomajaksolta. (VLL 2:15§)

Työsuhteen päättyessä työntekijällä on oikeus saada vuosiloman sijasta lomakorvaus siltä ajalta, jolta hän siihen mennessä ei ole saanut lomaa tai lomakorvausta. Lomakorvaus lasketaan noudattaen soveltuvin osin, mitä säädetään vuosilomapalkasta. (VLL 4:17§)

Vuosilomalain 3. luvun 9 § on yleissäännös vuosilomapalkasta. Sen mukaan työntekijällä on oikeus saada vuosilomansa ajalta vähintään säännönmukainen tai keskimääräinen palkka siten, kuin vuosilomalaissa säädetään.

Vuosilomalain 3. luvun 10 §:ssä säädetään viikko- ja kuukausipalkkaan perustuvasta vuosilomapalkasta. Sen mukaan työntekijällä, jonka palkka on sovittu viikolta tai sitä pidemmältä ajalta, on oikeus saada palkkansa myös vuosiloman ajalta. Jos työntekijälle on lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta viikko- tai kuukausipalkan lisäksi maksettu tai erääntynyt maksettavaksi muuta palkkaa, joka ei määräydy tilapäisten olosuhteiden perusteella, tämän palkan osuus lasketaan vuosilomapalkkaan siten kuin 11 §:n 1 ja 2 momentissa säädetään.

Jos työntekijä ei ole vuosilomalla koko palkanmaksukauden aikaa, loma-ajan palkka lasketaan suhteuttaen se loma- ja työssäolojaksoihin siten, että se vastaa työntekijälle muutoin vastaavalta ajalta maksettavaa palkkaa.

3. luvun 11 §:n mukaan keskipäiväpalkkaan perustuva vuosilomapalkka lasketaan kertomalla työntekijän keskipäiväpalkkansa lomapäivien määrään perusteella. Jos lomapäivien määrä on suurempi kuin 30, kerrointa korotetaan luvulla 0,9 lomapäivää kohden.

Keskipäiväpalkka lasketaan siten, että lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta työntekijälle maksettu tai maksettavaksi erääntynyt palkka, hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta lukuun ottamatta, jaetaan lomanmääräytymisvuoden aikana tehtyjen työpäivien määrällä, johon lisätään laissa säädetyn vuorokautisen säännöllisen työajan tai, jos laissa ei ole säädetty säännöllisen vuorokautisen työajan enimmäismäärää, sopimuksessa sovitun säännöllisen työajan lisäksi tehtyjen työtuntien kahdeksasosa.

Hallituksen esityksessä 238/2004 on käsitelty 3. luvun 10 § lisäpalkkaa seuraavasti: Lakiin ehdotetaan otettavaksi säännös kuukausipalkan lisäksi maksettavan muun palkan (lisäpalkan) vaikutuksesta vuosilomapalkan laskemiseen. Säännös olisi uusi, mutta se vastaisi voimassa olevasta laista oikeuskirjallisuudessa ja oikeuskäytännössä syntynyttä vakiintunutta tulkintaa.

Ehdotetun säännöksen mukaan viikko- tai kuukausipalkan lisäksi maksettava lisäpalkka otettaisiin vuosilomapalkan määräytymisessä huomioon, jos se on sovittu maksettavaksi sellaisesta työstä, jota työntekijä suorittaa jatkuvasti tai joka etukäteen vahvistetun järjestelmän mukaan toistuu säännöllisesti (esimerkiksi aamu- ja iltatyökorvaukset). Tällaista lisäpalkkaa ovat myös kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksettavat säännölliset provisiot ja tuotantopalkkiot. Niin ikään sopimukseen perustuvat ja sopimuksessa sovitun aikataulun mukaisesti maksettavat tulospalkat on otettava lomapalkkaa laskettaessa huomioon. Jos säännöllisesti maksettavaa palkanlisää, kuten esimerkiksi provisiotuloa kuitenkin kertyy myös loman aikana, ja se pysyy tänä aikana tavanomaisissa puitteissa, työntekijän katsotaan tällä tavoin saaneen vuosilomapalkan myös provisiopalkkansa osalta, eikä provisiotuloa oteta enää huomioon lomapalkkaa laskettaessa. (HE 238/2004)

Oikeuskäytännöstä tästä on esimerkki mm. työtuomioistuimen ratkaisu 1983:177, jossa työntekijän provision keskiarvoa ei ollut otettu mukaan loma-ajan palkkaa las-

kettaessa, koska provisio maksettiin teknisten toimihenkilöiden loma-ajaltakin. Työtuomioistuin oli katsonut, että työntekijät olivat saaneet vuosilomapalkkansa provisiosta osalta edellyttäen kuitenkin, ettei näin laskettu vuosilomapalkka muodostunut palkkasopimuksessa sovitulla tavalla laskettua vuosilomapalkkaa alhaisemmaksi.

Myös oikeuskirjallisuudessa on tulkittu samoin viikko- tai kuukausipalkan lisäksi maksettavien muuttuvien palkanerien vaikutusta: se, otetaanko palkkaerä vuosilomapalkassa huomioon, riippuu mm. siitä, kuinka säännöllisesti palkkaerää maksetaan. Lisäedellytyksenä on aina, että tällainen palkkaerä maksetaan työssäolon ajalta. Tyyppillinen muuttuva palkkaerä on työtuloksen perusteella määräytyvä palkanlisä. (Äimälä, Nyssölä, Aström, 1998)

Esimerkki

Toimihenkilön kuukausipalkka on 2 300 euroa. Kuukausipalkan lisäksi hänelle on maksettu tuloksen perusteella määräytyvää palkanlisää kuukausittain, yhteensä 1 000 euroa lomanmääräytymisvuoden aikana. Työpäivien lukumäärä lomanmääräytymisvuonna on ollut 220. Työntekijän lomaoikeus on 30 päivää, jota vastaava vuosilomalain mukainen kerroin on 27,8. Vuosilomapalkka lisäpalkan osalta on: $1000/220=4,55\text{€}$

$$27,8*4,55\text{€}=126,49 \text{ €}$$

Vuosilomapalkka on siis 2426,49 €

(Äimälä ym. 1998)

Vuosilomalain 30 § mukaan työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on oikeus sopia toisin mm. lomakaudesta, vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskemisesta ja maksamisesta ja talviloman sijoittamisesta muuhun keskenään sopimaansa työajan lyhennykseen.

Grafinetin työehtosopimuksen mukaan vuosiloman aikana tai vuosilomakorvauksena maksettava päiväpalkka lasketaan kuukausipalkan perusteella siten, että jakajana käytetään lukua 25 ja provisiopalkan perusteella niin, että lomaan oikeuttavien kuukausien määrällä lasketaan näinä kuukausina ansaittu palkka ja näin saadun keskimääräisen kuukausipalkan päiväpalkan muuttamisessa käytetään lukua 25. Lomapalkan korotus on 50 % lomapalkasta. Toimihenkilön vuosiloma annetaan lomakautena

(2.5.–30.9.), elleivät työnantaja ja työntekijä keskinäisellä sopimuksella sovi osan siirtämisestä muulle ajalle. (Grafinetin tes 2008–2009, 26)

Tämän lisäksi työehtosopimuksessa on sovittu, että toimihenkilöt, jotka tekevät säännöllisesti sellaisia työvuoroja, joissa vähintään joka neljäs työajan tasoittamisjärjestelmän vuoroista on yötyötä, ansaitsevat talvilomaa siten, että täyden talviloman pituus on 10 työajan tasoittumisjärjestelmän tarkoittamaa työpäivää, kuitenkin vähintään kaksi viikkoa. Lisäksi muut kuin edellä mainitut toimihenkilöt ansaitsevat talvilomaa siten, että täyden talviloman pituus on 5 työajan tasoittumisjärjestelmän tarkoittamaa työpäivää. Täyden talviloman saaminen edellyttää 12 vuosilomalain tarkoittamaa lomanmääräytymiskuukautta. Muutoin talviloman pituus määräytyy työehtosopimuksessa olevan taulukon mukaan. Talvilomakausi alkaa 1.10 ansaintavuonna ja päättyy 30.4 seuraavana vuonna. Päiväpalkkaa talviloman korvausta varten laskettaessa on kuukausipalkan jakaja 21,25. (Grafinetin tes 2008–2009, 26)

Grafinetin työehtosopimuksessa on siis säädetty vuosilomalaista poiketen, että koko vuosilomalain mukainen loma pidetään pääsääntöisesti kesällä ja tämän lisäksi työntekijät ovat oikeutettuja työehtosopimuksessa sovittuun viiden tai kymmenen työpäivän pituiseen palkalliseen talvilomaan.

Loppukuun palkka lasketaan osa-ajan palkan säännöksen mukaan: Laskettaessa osajalta maksettavan palkan suuruutta, saadaan tunnilta maksettava palkka jakamalla kuukausipalkka asianomaiseen kuukauteen sisältyvien työajan tasoittumisjärjestelmän mukaisten säännöllisten työtuntien lukumäärällä. Itsenäisyyspäivä rinnastetaan tässä tapauksessa työssäolopäivään. (Grafinetin tes, 2008-2009, 23)

6.3 Sairasajan palkka

Työsopimuslain 2. luvun 11 § säädetään työnantajan velvollisuudesta maksaa sairausajalta palkkaa. Sen mukaan työntekijällä, joka on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtään, on oikeus sairausajan palkkaan. Jos työsuhde on jatkunut vähintään kuukauden, työntekijällä on oikeus saada esteen ajalta täysi palkkansa sairastumispäivää seuranneen yhdeksännen arkipäivän loppuun, enintään kuitenkin siihen saakka, kun hänen oikeutensa sairausvakuutuslain (364/1963) mukaiseen päivä-

rahaan alkaa. Alle kuukauden jatkuneissa työsuhteissa työntekijällä on vastaavasti oikeus saada 50 prosenttia palkastaan.

Työntekijällä ei ole oikeutta sairausajan palkkaan, jos hän on aiheuttanut työkyvyttömyytensä tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella. Työntekijän on pyydettyä esitettävä työnantajalle luotettava selvitys työkyvyttömyydestään.

Maksettuaan työntekijälle sairausajan palkan työnantajalla on vastaavalta ajalta oikeus saada työntekijälle sairausvakuutuslain tai tapaturmavakuutuslain (608/1948) mukaan kuuluva päiväraha, enintään kuitenkin maksamaansa palkkaa vastaava määrä.

Oikeuskäytännöstä löytyy paljon ratkaisuja koskien sairausajan palkkaa. mm. korkeimman oikeuden ratkaisussa 1997:121 on käsitelty sitä, onko työnantaja velvollinen maksamaan sairausajan palkkaa lomautuksen ajalta. Korkeimman oikeuden ratkaisun mukaan kyseisessä tapauksessa lomautus oli alkanut lomautusilmoituksen mukaisesti. Kun lomautusilmoitus oli annettu ennen työntekijän sairasloman alkamista, oli työntekijän keskeytys lomautusaikana johtunut lomautuksesta eikä sairaudesta. Työntekijällä ei siten ollut oikeutta sairausajan palkkaan lomauttamisen alkamisen jälkeen.

Korkeimman oikeuden ratkaisussa 1993:39 työntekijän sairasloma oli alkanut ennen työnantajaliiton toimeenpanemaa työsulkua ja päättynyt työsulun päättymisen jälkeen. Työntekijällä oli oikeus saada sairausajan palkka myös työsulun ajalta, koska työntekijän työnteko ei ollut estynyt työsulun vaan sairauden vuoksi.

Oikeuskäytännössä on siis sovellettu ns. aikaprioriteettisääntöä tilanteissa, joissa työntekijän sairausaika ja jokin muu poissaoloon oikeuttava aika menee päällekkäin. Tämän säännön mukaan poissaolo ratkaistaan sen perusteen mukaisesti, joka on alkanut ensin. (Saarinen, 2007)

Korkeimman oikeuden ratkaisussa 1993:150 oli puolestaan käsitelty työntekijän luotettavan selvityksen antovelvollisuutta. Työntekijä oli esittänyt sairauden aiheuttamasta työkyvyttömyydestään kaksi lääkärintodistusta. Työnantajalla oli ollut perustellut syyt epäillä selvityksen luotettavuutta ja oikeus siten poikkeuksellisesti osoittaa työntekijä erikoislääkärin lisätutkimuksiin. Työntekijä oli laiminlyönyt noudattaa

kehotusta eikä hän ollut muullakaan tavoin esittänyt luotettavaa selvitystä työkyvyttömyydestään. Työnantaja ei ollut velvollinen suorittamaan työntekijälle sairausajan palkkaa.

Työsopimuslain 13. luvun 7 §:ssä on säännelty oikeudesta poiketa sairausajan palkkasäädöksistä työehtosopimuksella.

Grafinetin työehtosopimuksessa on sovittu, että työntekijän ollessa estynyt tekemästä työtään sellaisen sairauden tai tapaturman vuoksi, jonka ajalta hänellä on työsopimuslain mukaan oikeus saada palkkaa, on hänellä oikeus saada täysi palkkansa seuraavasti hänen oltuaan yhtäjaksoisesti työnantaja palveluksessa:

| | |
|--|-------------------------|
| 1 kuukauden mutta vähemmän kuin vuoden | 40 päivän ajanjaksolta |
| 1 vuoden mutta vähemmän kuin 5 vuotta | 75 päivän ajanjaksolta |
| 5 vuotta tai kauemmin | 105 päivän ajanjaksolta |

Jos työsuhde on kestänyt alle kuukauden, työntekijällä on oikeus saada puolet täydestä palkasta sairastumispäivää seuranneen yhdeksännen arkipäivän loppuun, enintään kuitenkin siihen saakka, kun hänen oikeutensa sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan alkaa.

Työntekijän joutuessa uudestaan työkyvyttömäksi tarkastellaan, kuinka pitkä sen hetkisen työsuhteen pituuden mukaan määräytyvä palkallinen sairausaika on. Tästä ajasta vähennetään ne sairausajat, joilta työnantaja on edellisen kuuden kuukauden aikana maksanut palkan. Työntekijällä on oikeus palkkaan vain erotuksen pituiselta ajanjaksolta.

Vaikka palkallista ajanjaksoa ei olisi jäljellä, palkka maksetaan aina sairastumispäivää seuranneen yhdeksännen arkipäivän loppuun, enintään kuitenkin siihen saakka, kun työntekijän oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan alkaa.

Samalla tavoin maksetaan palkka myös silloin, kun viranomaisen on kieltänyt työntekijää tartuntatautilain säännösten perusteella saapumasta töihin.

Grafinetin työehtosopimuksen mukaan sairausajan palkan laskentaperusteena provi-siopalkkalaisilla tulee käyttää 12 edellisen kalenterikuukauden keskituntiansiota. Ly-hyemmästä tarkastelujaksosta voi kuitenkin työnantaja ja työntekijä sopia.

6.4 Perhevapaat

Euroopan sosiaalisen peruskirjan työ sopimuslain alaan kuuluvista artikloista Suomi on hyväksynyt 8 artiklan 2 kohdan, joka suojaa raskaana olevaa tai äitiyteen liittyvää vapaata pitävää irtisanomisilta. Työsopimuslakiehdotus vastaa peruskirjan edellä tar-koitetuissa kohdissa olevia vaatimuksia.(HE 157/2000)

Euroopan unionin neuvosto on antanut vuonna 1992 direktiivin toimenpiteistä ras-kaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuus-ten ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä 92/85/ETY. Direktiivin tar-koituksena on parantaa raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden ja imettävien työntekijöiden työturvallisuutta. Direktiivissä on lisäksi työntekijöiden asemaa ja oi-keuksia koskevia säännöksiä. Direktiivi tuli jäsenvaltioita sitovaksi 19 päivänä loka-kuuta 1994. Direktiivin edellyttämät muutokset toteutettiin työ sopimuslain muutta-misesta annetulla lailla 824/1994.(HE 108/1994)

Eurooppa-tason yleisten työmarkkinajärjestöjen, Euroopan teollisuuden ja työnanta-jajärjestöjen liiton (UNICE), julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) ja Eu-roopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), vanhempainlomaa koskeva sopimus saa-tettiin jäsenvaltioita sitovaksi Euroopan unionin neuvoston direktiivillä 96/34/EY, joka hyväksyttiin 3 päivänä kesäkuuta 1996. Jäsenvaltioiden oli saatettava lainsää-däntönsä sekä hallinnolliset määräyksensä direktiivin ja sen liitteenä olevan puiteso-pimuksen mukaisiksi viimeistään 3 päivänä kesäkuuta 1998.(HE 37/1998)

Vanhempainlomaa koskevan sopimuksen tavoitteena on työ- ja perhe-elämän yh-teensovittamisen sekä naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistäminen säätämällä vanhempainlomaa koskevista vähimmäisvaatimuksista. Työsopimuslain perhevapaita koskevat säännökset uudistettiin työ sopimuslain muuttamisesta annetulla lailla 357/1998. (HE 37/1998)

Vanhan työsopimuslain 2 a luvun säännökset 1998 tehtyine muutoksineen muutettiin sellaisenaan uuden työsopimuslain 4 lukuun. (HE 157/2000)

Työsopimuslain 4. luvussa säädetään siis perhevapaista. Lainsäädännössä ei säädetä työnantajalle palkanmaksuvelvollisuutta perhevapaiden ajalta. Useimmissa työehtosopimuksissa siitä on kuitenkin sovittu.

Grafinetin työehtosopimuksen mukaan äitiysvapaan ajalta maksetaan kolmelta kuukaudelta täysi palkka. Edellytyksenä tälle kuitenkin on, että työntekijä noudattaa sairausvakuutuslain äitiysrahan nostamista koskevia säännöksiä. Palkka maksetaan tavanomaisina palkanmaksupäivinä.

Myös toimihenkilön/työntekijän adoptoidessa alle 7-vuotias lapsen tai ottaessaan kasvattilapsen, annetaan hänelle palkallista vapaata kolme kuukautta, mikäli työntekijällä on oikeus vanhempainrahaan ja hän noudattaa sen nostamista koskevia säännöksiä. Lisäksi työntekijällä on oikeus saada palkatonta adoptiovapaata siten, että vapaan pituudeksi tulee yhteensä enintään 12 kuukautta.

Työehtosopimuksen mukaan äitiysvapaan palkan laskentaperusteena provisiopalkkalisilla käytetään 12 edellisen kalenterikuukauden keskituntiansiota. Lyhyemmästä tarkastelujaksosta voi kuitenkin työnantaja ja työntekijä sopia.

6.5 Työajan lyhennys

Työlainsäädännössä ei ole määräyksiä työajan lyhennyksistä, vaan ne tulevat työehtosopimuksista. Grafinetin työehtosopimuksen mukaan työajan lyhentäminen koskee 40 -tuntista työviikkoa tekeviä toimihenkilöitä.

Mikäli yrityksessä työaikaa on jo lyhennetty yli työehtosopimuksen määräysten, ei työaikaa tarvitse lyhentää, paitsi mikäli yrityskohtainen lyhennys jää sovittuja lyhennyksiä pienemmäksi. Tällöin työaikaa lyhennetään vähintään määrään, johon työehtosopimuksen mukainen lyhennys johtaa. (Grafinetin tes 2008–2009, 14)

Työajan lyhennystä ansaitaan vuosineljänneksittäin kunakin kalenterivuonna. Vuosineljännekseltä, jonka aikana toimihenkilö on ollut tekemättä työtä enemmän kuin 12 työpäivää, ei lyhennystä kerry, mikäli kyseessä ei ole työssäolon veroisina pidettäviä työvuoroluettelon työpäiviä. Mainittujen yleisperusteiden ja ansainnan täyttyessä lyhennetään työaika päivätyössä 80 tuntia ja vuorotyössä 64 tuntia. (Grafinetin tes 2008–2009, 14–15)

Toimihenkilöille maksetaan palkka vähentämättömänä työajan lyhennyksen ajalta. Provisiopalkkatyössä korvaus maksetaan keskituntiansion mukaan. Mikäli vapaa sattuu työvuoroluettelon mukaan sellaiselle päivälle, jolta maksettaisiin muuten vuorotyölisä, maksetaan vuorotyölisä myös vapaan ajalta. (Grafinetin tes 2008–2009, 15)

Lyhennyksen toteuttamistavat sovitaan paikallisesti. Lyhennykset voidaan toteuttaa monella eri tavalla, mm. päivittäisellä, tai viikoittaisella työajan lyhentämisellä, liukuvalla työajalla, tai lyhennyksen sisällyttämisellä työvuoroluetteloon (Grafinetin tes 2008–2009, 15)

6.6 Arkipyhät

Laissa itsenäisyyspäivän viettämisestä yleisenä juhla- ja vapaapäivänä on säädökset itsenäisyyspäivää koskien. Sen 3 §:n 1 momentin mukaan töiden keskeyttämisestä huolimatta on työntekijälle maksettava itsenäisyyspäivältä, jos se muuten olisi ollut työpäivä, täyttä työpäivää vastaava palkka. Jos työtä tehdään päivä-, tunti- tai urakkapalkalla, on palkan saamisen edellytyksenä kuitenkin, että työntekijä on ollut työnantajan työssä yhdenjaksoisesti vähintään kuusi työpäivää lähinnä ennen itsenäisyyspäivää.

Sen 4 § mukaan työntekijälle, joka tekee työtä itsenäisyyspäivänä, on, vaikka itsenäisyyspäivä sattuu arkipäiväksi, maksettava korotettu palkka niissä tapauksissa ja niiden perusteiden mukaan, kuin sunnuntaina suoritetusta työstä on säädetty.

Oikeuskäytännössä lainsäädöstä on tulkittu sen osalta, milloin kyseessä olisi ollut työpäivä. Korkeimman oikeuden ratkaisussa 1985-II-53, jossa työnantaja oli sijoittanut työntekijän talviloman ajalle 3-10.12, Korkein oikeus katsoi, että kun työntekijä

oli ollut vuosilomalla 5. ja 7.12 ja myös 6.12 olisi ollut hänen lomapäivänsä, ellei se olisi ollut itsenäisyyspäivä, ei tuo päivä siten ollut hänen työpäivänsä. Näin ollen työntekijällä ei ollut itsenäisyyspäivää koskevan säännöksen perusteella oikeutta palkkaan.

Laissa vapunpäivän järjestämisestä työntekijän vapaapäiväksi eräissä tapauksissa säädetään puolestaan, että työntekijälle, jonka työ on senlaatuista, että hän sunnuntai-
sin on vapaana työstä, on annettava arkipäiväksikin sattuva vapunpäivä vapaapäiväksi. Lisäksi, milloin työntekijälle sunnuntaina suoritetusta työstä lain mukaan on maksettava korotettu palkka, on samojen perusteiden mukainen palkka maksettava hänelle myös arkipäiväksi sattuvana vapunpäivänä tehdystä työstä. Työnantajaa, joka kieltäytyy antamasta vapunpäivää vapaaksi säädöksen mukaisesti, tulee rangaista sakolla. Työskentelystä kauppaliikkeissä ja toimistoissa vapunpäivänä on säädetty erikseen.

Useimpiin työehtosopimukseen sisältyvä arkipyhäkorvaus maksetaan arkipyhäviikkojen työajan lyhennyksen perusteella. Kuukausipalkkaisille työntekijöille arkipyhä korvataan tavallisesti säännöllisesti työaikana annettavana palkallisena vapaana. Tuntipalkkaisten työntekijöiden arkipyhäkorvaus maksetaan yleensä erillisenä, tavallisesti tuntipalkan suuruisella korvauksella, joka maksetaan kokoaikatyöntekijöille yleensä kahdeksalta tunnilta. Myös osa-aikatyöntekijällä on oikeus arkipyhäkorvaukseen yhtä monelta tunnilta kuin hän olisi ollut työssä, ellei arkipyhää kyseisellä viikolla olisi ollut. Usein kuitenkin työehtosopimuksissa on osa-aikatyöntekijän arkipyhäkorvauksen tuntimäärä sovittu. Esimerkiksi metalliteollisuudessa työehtosopimuksen soveltamisohjeen mukaan osa-aikatyöntekijän arkipyhäkorvaus lasketaan siten, että kerrotaan viikon säännöllisten tuntien lukumäärän ja luvun 40 osamäärällä kahdeksan säännöllisen työajan mukaan määräytyvä arkipyhäkorvaus. (Saarinen, 2007)

Arkipyhäkorvauksen laskemista provisiopalkkalaisilla on käsitelty työtuomioistuinten ratkaisussa TT 1988–102: Työehtosopimukseen ei sisältynyt määräystä työajan lyhennyskorvauksen maksamisesta provisiopalkkaa saaville työntekijöille. Työajan lyhennys ansiotasoa alentamatta ei ollut mahdollista ottamatta huomioon myös palkan provisiio-osaa lyhennyskorvausta laskettaessa. Sen vuoksi yhtiö oli velvollinen maksamaan henkilökohtaista provisiopalkkaa saaville työntekijöille arkipyhäviikko-

jen työajan lyhentämispäiviltä kiinteän peruskuukausipalkan pohjalta määräytyvän päiväpalkan lisäksi keskimääräisen päiväpalkan myös provision osalta.

Kyseisessä tapauksessa arkipyhälyhennysten korvauksesta ei työehtosopimuksessa ollut sovittu provisiopalkkaa saaville työntekijöille. Myöskään ansiotason säilyttämisestä ei ollut mainintaa työehtosopimuksessa kuten on usein asianlaita työajan yleisen lyhentämisen osalta. Työtuomioistuin katsoi kuitenkin ratkaisussaan, että koska kuukausipalkalla työskentelevien osalta myyjät saavat kuukausipalkkansa ja vapaapäivän, oli kuukausipalkalla työskentelevien osalta työajan lyhennys arkipyhän osalta tarkoitus toteuttaa ansiotuloa alentamatta. Työehtosopimukseen ei sisälly nimenomaista määräystä työajan lyhennyskorvauksen maksamisesta provisiopalkkaa saaville työntekijöille. Tästä ei kuitenkaan voi työtuomioistuimen mukaan vetää sellaista johtopäätöstä, että heidän osaltaan olisi luovuttu alun perin sovitusta ja yhtiössäkin noudatetun käytännön mukaisesta lähtökohdasta, että työajan lyhennys toteutetaan ansiotasoa laskematta. Kun myös henkilökohtainen provisio on ansiotasoon vaikuttavaa palkkaa, työajan lyhennys ansiotasoa laskematta ei ole mahdollista ottamatta huomioon myös palkan provisio-osaa lyhennyskorvausta laskettaessa.

Korkeimman oikeuden ratkaisussa 1992:54 on käsitelty arkipyhäkorvauksen maksuperusteita itsenäisyyspäivän osalta: kun työntekijän palkka koostuu sekä kuukausi-, että provisiopalkasta, kuuluuko itsenäisyyspäivältä maksaa vain kuukausipalkkaa, vai kuuluuko sanotulta päivältä maksaa myös laskennallista osuutta provisiopalkasta. Kun automyyjien palkka on muodostunut osaksi kuukausipalkasta ja osaksi myyntituloksen perusteella määräytyvästä provisiopalkasta, itsenäisyyspäivän palkan tulee vastataksaan täyden työpäivän palkkaa sisältää myös provision osuus heidän kokonaispalkastaan. Kyseisen ratkaisun mukaan itsenäisyyspäivältä tulee siis maksaa kuukausipalkan lisäksi myös keskimääräiseen päiväprovisioon perustunutta provisiopalkkaa.

Grafinet ry:n työehtosopimuksen mukaan ovat seuraavat päivät, elleivät tuotantotekniset syyt muuta vaadi, viikkotyöaika lyhentäviä palkallisia vapaapäiviä, jos toimihenkilöllä on työvuoroluettelon mukainen työpäivä kyseisenä päivänä:

- uudenvuodenpäivä
- loppiainen
- pitkäperjantai
- toinen pääsiäispäivä
- vapunpäivä
- helatorstai
- juhannusaatto
- itsenäisyyspäivä
- jouluaatto
- joulupäivä
- tapaninpäivä ja
- uudenvuodenaatto.

6.7 Työnteon estyessä

Työsopimuslain 2. luvun 12 §:ssä säädetään työntekijän oikeudesta palkkaansa työnteon estyessä: Työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijälle täyden palkan, jos hän on ollut sopimuksen mukaisesti työnantajan käytettävissä voimatta kuitenkaan tehdä työtä työnantajasta johtuvasta syystä, ellei toisin sovita.

Jos työntekijä on estynyt tekemästä työtään työpaikkaa kohdanneen tulipalon, poikkeuksellisen luonnontapahtuman tai muun sen kaltaisen hänestä tai työnantajasta riippumattoman syyn vuoksi, työntekijällä on oikeus saada palkkansa esteen ajalta, enintään kuitenkin 14 päivältä. Jos työnteon estymisen työsopimuksen osapuolista riippumattomana syynä on toisten työntekijöiden työtaistelutoimenpide, jolla ei ole riippuvuussuhdetta hänen työehtoihinsa tai työoloihinsa, työntekijällä on oikeus saada palkkansa kuitenkin enintään seitsemältä päivältä.

Työnantaja saa vähentää työntekijälle 1 ja 2 momentin perusteella maksettavasta palkasta määrän, joka työntekijältä on säästynyt työsuorituksen estymisen vuoksi sekä määrän, jonka hän on ansainnut muulla työllä tai jättänyt tahallaan ansaitsematta. Palkkaa vähentäessään työnantajan on noudatettava työsopimuslain 2. luvun 17 §:n säännöksiä kuittausoikeuden rajoituksista.

Hallituksen esityksessä on selvennetty, mitä pidetään työnantajasta johtuvina työnteon estymisinä. Työnantajasta johtuvina työnteon estymisen syinä pidetään ensiksikin työnantajasta ja hänen toiminnastaan välittömästi aiheutuvia syitä; esimerkiksi jollakin tavalla puutteellista työn organisointia tai laiminlyöntiä hankkia tarpeelliset raaka- ja tarveaineet. Toiseksi työnantajasta johtuvina syinä olisi pidettävä työnteon estymistä sellaisista syistä, jotka työnantaja voisi poistaa olennaisista vaikeuksista esimerkiksi korjaustöin.

Hallituksen esityksessä on käsitelty myös sitä, mitä täydellä palkalla tarkoitetaan. Sen mukaan yleensä palkka maksetaan tehdystä työstä, ellei toisin ole säädetty tai sovittu. Pykälän 1 momentin mukaan, joka ei oikeastaan ole poikkeus juuri mainitusta yleissäännöstä, työntekijällä on oikeus saada täysi palkkansa, jos hän on ollut työnantajan käytettävissä työnteon estyttyä työnantajasta johtuvasta syystä. Ehdotetussa pykälässä, sen paremmin kuin voimassa olevassa työsopimuslaissakaan ei ole, asian moninaisuuden vuoksi, pyrittykään määrittelemään, mitä "täydellä palkalla" tarkoitetaan. Se jää ratkaistavaksi kussakin yksittäistapauksessa, lähinnä työsopimuksen tai työehtosopimuksen perusteella. Voimassa olevan työsopimuslain 27 §:n säännöstä koskevan oikeuskäytännön perusteella (esimerkiksi KKO 1980 II 108 ja 1991:133) kysymys täydestä palkasta voidaan karkeasti tyypitellä seuraavasti: a) pelkästään aikapalkalla työskentelevällä työntekijällä on oikeus aikapalkkaansa, b) työsuhteen ehtojensa mukaan yksinomaan suorituspalkalla työskentelevällä työntekijällä on oikeus palkkaansa niin kuin työnteko olisi jatkunut sellaisenaan — käytännössä jollakin tavalla määräytyvään keskiansioon ja c) sekä aika- että suorituspalkalla työtä tekevällä työntekijällä on oikeus saada aikapalkkansa, ellei muusta ole työ- tai työehtosopimuksella sovittu tai ellei palkkausjärjestelmästä sinänsä johdu muuta. (HE 157/2000)

Kaikissa edellä tarkoitetuissa tapauksissa työnantajalla olisi oikeus vähentää työntekijälle maksettavasta palkasta erilaiset "olosuhdelisät", kuten vuorotyö-, sunnuntai-työ- ja juhlapyhäkorvaukset, jos työntekijän oikeus tällaisiin palkanlisiin perustuisi todelliseen työntekoon. (HE 157/2000)

Pykälän 1 momentin säännös olisi tahdonvaltainen. Jos tällainen työsopimuksen ehto osoittautuisi käytännössä työntekijän kannalta kohtuuttomaksi, sitä voitaisiin sovitella lakiehdotuksen 10 luvun 2 §:ssä tarkoitetulla tavalla. (HE 157/2000)

Korkeimman oikeuden ratkaisussa 133/1991 autonmyyjien palkkaus oli muodostunut kiinteästä kuukausipalkasta ja myyntiin perustuvasta provisiosta. Liikkeen muuttaessa uusiin tiloihin työnantaja oli määrännyt myyjät osallistumaan muuttotöihin kolmena päivänä, jolloin he olivat pääosin estyneitä hoitamasta myyntityötään. Korkein oikeus totesi, että vähäisestä osallistumisesta yrityksen yleisiin toimiin ei ollut maksettava erityistä korvausta. Jos tuo työ oli sanottavasti häirinyt varsinaisen työn tekemistä, siitä oli maksettava korvausta keskityöansion mukaan työsopimuslain 27 §:stä ilmenevän periaatteen mukaisesti. Tässä tapauksessa, huomioon ottaen proviisiotulojen osuus kokonaisansioista ja muuttotyön kesto korvaus kolmelta päivältä oli laskettava keskityöansion pohjalta. Kyseisessä tapauksessa työntekijöiden kiinteän palkan osuus kokonaispalkasta oli 15–25 %.

KKO:n ratkaisussa 1980 II 108 oli asianosaisten jutussa antamien lausumien mukaan kysymyksessä olevat sähköasentajat olleet velvollisia tekemään työtään sekä aika-että urakkapalkalla. Näin ollen heidän olisi tullut työnteon esteen aiheuttamissa poikkeuksellisissa oloissa suorittaa työnsä, mikäli sitä olisi ollut järjestettävissä, työnantajan niin halutessa pelkästään aikapalkallakin Työntekijöille ei ko. ratkaisun mukaan tarvinnut maksaa aikapalkkaa korkeampaa palkkaa keskeytyksen ajalta

Useimmat työehtosopimukset pitävät sisällään määräyksiä siitä, miten täysi palkka erilaisissa työnteon keskeytystilanteissa lasketaan. Valtaosassa sopimuksia ratkaisu perustuu keskituntiansioon. Osassa palkka lasketaan sen perusteella, mitä työntekijä olisi ansainnut, jos työnteko ei olisi keskeytynyt, jolloin huomioidaan mm. myös vuorolisät. (Ullakonoja 2001, 6)

Grafinetin työehtosopimuksessa on säädelty, että jos työnantajan ja työehtosopimuksen ulkopuolella olevan henkilöryhmän välillä puhkeaa työriita, joka ei ole sopimuksen tai viranomaisen antamien määräysten vastainen, tulee toimihenkilön suorittaa tavalliseen tapaan ne tehtävät, jotka hänelle säännöllisesti toimensa perusteella kuuluvat, sekä suorittaa tehtäviä, jotka yleensä kuuluvat samassa yrityksessä työskente-

leville toimihenkilöille. Lisäksi hänen tulee suorittaa kohtuudella vaadittavissa olevia tehtäviä, jotka helpottavat ja jouduttavat työn uudelleen käyntiin panoa ja käynnissä pitämistä tai tehostamista selkkauksen päätyttyä, sekä osallistua suojeletoimenpiteisiin ihmisiin kohdistuvan vaaran, tai rakennuksiin ja muihin laitteisiin, koneisiin tai tavaravarastoihin kohdistuvan vahingon torjumiseksi tai pilaantumisen ehkäisemiseksi. (Grafinetin tes 2008–2009, 46)

Sopimuksen tai viranomaisen antamien määräysten vastaisen työriidan aikana toimihenkilön tulee myös suorittaa edellä mainittuja tehtäviä sekä paikallisesti niin sovittaessa myös muita yrityksen toiminnan turvaamiseksi tarpeellisia tehtäviä. (Grafinetin tes 2008–2009, 46)

Jos työriita on jatkunut vähintään kolme kuukautta, eikä toimihenkilölle voida järjestää riittävästi sellaista työtä, jota hän edellä olevien määräysten mukaan on velvollinen suorittamaan työriidan aikana, voidaan työaikaan vastaavasti lyhentämällä palkkaa alentaa 10 % ja tästä eteenpäin kuukauden välein 10 %, kunnes palkka on alennunut 60 %:iin alkuperäisestä palkasta. (Grafinetin tes 2008–2009, 46)

Grafinetin työehtosopimuksessa on lisäksi sovittu, että milloin toimihenkilö tilapäisesti tekee muuta kuin hänen työsopimuksensa edellyttämää työtä, ei tämä aiheuta muutosta hänen palkkaansa (Grafinetin tes s.10).

6.8 Vähimmäispalkka ja palkan maksaminen

Työsopimuslain 2:10§:n mukaan jos työsuhteessa ei tule sovellettavaksi työehtosopimuslain nojalla sitova työehtosopimus, eikä yleissitova työehtosopimus, eivätkä työnantaja ja työntekijä ole sopineet työstä maksettavasta vastikkeesta, on työntekijälle maksettava tekemästään työstä tavanomainen ja kohtuullinen palkka.

Grafinetin työehtosopimuksen mukainen vähimmäispalkka muodostuu tehtävien vaativuuden mukaisesta vähimmäispalkasta ja henkilökohtaisen palkan kokemusosasta. Tehtävien vaativuudet on jaoteltu seitsemään eri ryhmään vaatimustason edellytysten mukaan ja jokaiselle vaatimustasolle on määritelty vähimmäispalkka. Mikäli toimihenkilön työtehtäviä muutetaan olennaisesti, tarkastetaan vaatimustaso ja sitä vastaa-

va vähimmäispalkka voi tällöin nousta tai laskea. Pelkästään vähimmäispalkkamääräysten muuttuminen ei alenna toimihenkilön henkilökohtaista palkkaa. Vähimmäispalkkataulukon pohjana on keskimäärin 37,5 tunnin viikoittainen työaika. Noudatettaessa 40 tunnin viikkotyöaikaa vähimmäispalkkoja korotetaan 2,6 % työajan lyhenys huomioon ottaen. (Grafinetin tes 2008–2009, 22–23)

Henkilökohtaisen palkan on oltava vähintään viisi prosenttia yli kyseessä olevan palkkaryhmän vähimmäispalkan, kun toimihenkilö on ollut yrityksessä viisi vuotta saman vaatavuustason tehtävissä. Tämä ei kuitenkaan ole voimassa, mikäli yrityksessä on käytössä objektiivisiin kriteereihin perustuva henkilökohtaisen pätevyyden ja työsuorituksen arviointi- ja palkitsemisjärjestelmä, jonka kautta toimihenkilöille jaetaan yrityskohtaisesti vähintään kahdeksan prosenttia vähimmäispalkkojen summasta. Järjestelmän piiriin siirtymisestä sekä luopumisesta neuvotellaan paikallisesti. (Grafinetin tes 2008–2009, 23)

Grafinetin työehtosopimuksessa on sovittu erikseen vähimmäispalkan vaikutuksesta provisiopalkkaisen palkanmaksuun. Myös provisiopalkkaisten osalta vähimmäispalkan tulee toteutua. Sen tarkastelujakso on yksi vuosi, ellei muusta sovita. Kuukausittain on kuitenkin maksettava vähintään 80 % vähimmäispalkasta. (Grafinetin tes 2008–2009, 24)

Työsopimuslain 2. luvun 13 §:ssä on säädetty palkan maksuajasta ja –kaudesta. Sen mukaan palkka on maksettava palkanmaksukauden viimeisenä päivänä, jollei toisin sovita. Jos aikapalkan perusteena on viikkoa lyhyempi aika, palkka on maksettava vähintään kaksi kertaa kuukaudessa ja muussa tapauksessa kerran kuukaudessa. Suorituspalkkaustyössä palkanmaksukausi saa olla enintään kahden viikon pituinen, ellei suorituspalkkaa makseta kuukausittain tulevan palkan yhteydessä. Jos suorituspalkkaustyö kestää yhtä palkanmaksukautta pitempään, on kultakin palkanmaksukaudelta maksettava työhön käytetyn ajan mukaan määräytyvä osa palkasta. Jos osa palkasta määräytyy voitto-osuutena, provisiona tai muulla vastaavalla perusteella, saa tämän osan maksukausi olla edellä säädettyä pitempi, enintään kuitenkin 12 kuukautta. Tästä saa poiketa Työsopimuslain 13. luvun 7 §:n mukaan työehtosopimuksella. Lisäksi työopimuslain 2. luvun 14 §:ssä on säännelty palkanmaksukaudesta työsuhteen päättyessä ja 15 §:ssä palkan poikkeuksellisesta eräntymisestä.

Työsopimuslain 16 §:ssä on säännelty palkan maksamisesta. Siitä provisiopalkkausta käsiteltäessä kannattaa huomioida erityisesti 2. momentti, jonka mukaan maksaessaan palkan työnantajan on annettava työntekijälle laskelma, josta käyvät ilmi palkan suuruus ja sen määräytymisen perusteet.

Hallituksen esityksessä 157/2000 on käsitelty kyseistä lainkohtaa seuraavasti: Pykälän 2 momentin säännösehdotus perustuu voimassa olevan lain 24 §:n 4 momentin palkkatodistusta koskevaan säännökseen. Siinä ehdotetaan säädettäväksi, että maksaessaan palkan työnantajan on annettava työntekijälle laskelma, josta käyvät ilmi palkan suuruus ja sen määräytymisen perusteet. Erityinen säännös perusteiden ilmoittamisesta olisi lisäys nykyiseen säännökseen ja sen tarkoituksena on, että palkkalaskelmasta olisi tarkistettavissa maksetun palkan oikeellisuus. Työntekijä voisi käyttää laskelmaa myös esimerkiksi sosiaalivakuutusetuksien, kuten työttömyysturvan, hakemisessa. Säännösehdotuksen mukaan laskelma olisi annettava kunkin palkanmaksun yhteydessä.

Grafinetin työehtosopimuksen mukaan toimihenkilön palkka on kuukausipalkka ja se maksetaan kerran kuukaudessa, ellei toisin sovita. Toimihenkilölle annetaan palkkalaskelma, josta käy ilmi palkan suuruus ja sen määräytymisperusteet. (Grafinetin tes 2008–2009, 24)

6.9 Poissaolojen ja muiden työtehtävien vaikutus provision

Missään ei liene suoranaisesti säännelty, että työtehtävien tai myyntien määrä tulisi suhteuttaa todellisiin työpäiviin. Yleisesti kuitenkin voitaneen tulkita, että palkallinen vapaa, oli se sitten sairaudesta, vuosilomasta tai muusta ansaintaperusteisesta vapaasta johtuva, käsittäisi vapautuksen myös työtehtävistä, eikä vain työpaikalla olosta. Tällöin, kun palkka perustuu suoritettuun työmäärään, tulisi poissaolon sisältämä työmäärä huomioida perusteessa.

Työsopimuslain 2. luvun 2 §:ssä on säädetty syrjintäkiellosta ja tasapuolisesta kohtelusta. Sen mukaan mm. työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipi-

teen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi.

Sen kolmannessa momentissa säädetään, että työnantajan on muutoinkin kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, ellei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.

Pykälän 1 momentin syrjintäkieltoa koskevan säännöksen taustalla ovat perustuslain 6 §:n ja rikoslain 47 luvun 3 §:n säännökset. Perusoikeuslainsäädännön lähtökohtana on vaatimus oikeudellisesta yhdenvertaisuudesta ja tosiasiallisesta tasa-arvosta. Tasapuolisuudella tarkoitetaan ihmisten samanlaista kohtelua samanlaisissa tapauksissa. Tasapuolisuusnäkökohdilla on merkitystä sekä etuja myönnettäessä että velvollisuuksia asetettaessa.(HE 157/20000)

Syrjintäkiellosta on määräyksiä myös useissa Suomea sitovissa kansainvälisissä sopimuksissa, kuten esimerkiksi Kansalaisyhteiskuntaoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskevassa yleissopimuksessa, Euroopan ihmisoikeussopimuksessa, Euroopan sosiaalisessa peruskirjassa, Taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskevassa yleissopimuksessa sekä ILO:n yleissopimuksessa n:o 111, joka koskee syrjintää työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisessa.(HE 157/2000)

Hallituksen esityksessä on kolmatta momenttia selvitetty mm. että, tasapuolisen kohtelun periaatteen lähtökohtana on, että toisiinsa verrattavia työntekijöitä kohdellaan samankaltaisissa tilanteissa yhdenvertaisesti. Periaate edellyttää siten työnantajalta johdonmukaisia toimia tai ratkaisuja suhteessa työntekijöihinsä.(HE 157/2000)

Säännöksellä ei kuitenkaan pyritä estämään työntekijöiden asettamista toisistaan poikkeavaan asemaan, jos tähän on objektiivisesti arvioiden hyväksyttävä syy. Esimerkiksi kannustavien palkkausjärjestelmien käyttäminen olisi edelleen hyväksyttävää, jos näiden mukaisen palkkauksen määräytymiseen eivät vaikuttaisi syrjivät tai muutoin epäasialliset syyt. (HE 157/2000)

Vaikka syrjintään liittyy lähtökohtaisesti vertailuasetelma, säännös ei edellytä välttämättä vertailua saman työpaikan työntekijöiden välillä, vaan vertailukohteena voivat olla myös muiden työnantajien työntekijät eli se, miten työntekijöitä yleensä kohdellaan. Eri asemaan asettamiselta edellytetään perusteltua työhön liittyvää painavaa syytä. (HE 157/2000)

Selvää on, että tasapuolisen kohtelun periaate tulee sovellettavaksi työhönoton yhteydessä tai sen jälkeen sovittaessa työsuhteen ehdoista. Työsopimuksen ehdot eivät saa olla syrjiviä eivätkä myöskään tasapuolisen kohtelun periaatteen vastaisia. Työnantaja ei voi ilman laissa tarkoitettua hyväksyttävää perustetta sopia yleisistä työsuhteen ehdoista eri tavoin vain toisten työntekijöiden tai työntekijäryhmien osalta. Tasapuolisen kohtelun periaate edellyttää, ettei työnantaja voi etuja yksipuolisestikaan myöntäessään kohdella samanlaisessa asemassa olevia työntekijöitään eri tavoin, ellei siihen ole asiallista ja todellista perustetta. Myös palkanlaskentaperusteiden ja -määräytymisperusteiden tulee olla yhteneväiset, ellei erilaiseen kohteluun ole hyväksyttävää perustetta (Koskinen ym. 2008, 225–226)

Grafinetin työehtosopimuksessa on säännelty mm. arkipyhistä sivulla 16, että ne ovat viikkotyöaika lyhentäviä palkallisia vapaita. Luottamusmiestehtävien hoitamisesta on puolestaan säännelty sivulla 56 seuraavasti: Pääluottamusmiehelle järjestetään hänen tehtäviensä hoitamista varten tarvittaessa tilapäistä tai säännöllisesti toistuvaa palkallista vapaata työstä. Tällainen vapautus ei saa vaikuttaa alentavasti hänen säännöllisen työaikansa ansioon.

6.10 Asiakkaiden tasapuolinen jako ja oikeus asiakkaisiin

Työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta on säädetty työsopimuslain 2. luvun 2 §:ssä. 1. momentin mukaan työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi.

Lisäksi 3. momentissa on säädetty, että työnantajan on muutoinkin kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, ellei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.

Entä onko työntekijällä oikeus entisiin asiakkaisiinsa, kun hän palaa vaikkapa äitiyslomalta?

Vanhempainlomadirektiivin liitteen 2 lausekkeen 5 kohdan mukaan vanhempainlomaa käyttävällä työntekijällä on oikeus palata vanhempainlomalta aikaisempaan työhönsä, tai jos tämä on mahdotonta, hänen työsopimuksensa tai työsuhteensa mukaiseen vastaavaan tai samankaltaiseen työhön. Direktiivissä on aikaisempaan työhön palaaminen asetettu siten ensisijaiseksi. (HE 37/1998)

Työsopimuslain 4. luvun 9 §:ssä on säädetty perhevapaiden päättyessä työntekijän oikeudesta palata ensisijaisesti aikaisempaan työhönsä. Jos tämä ei ole mahdollista, on työntekijälle tarjottava aikaisempaa työtä vastaavaa työsopimuksen mukaista työtä ja jos tämäkään ei ole mahdollista, muuta työsopimuksen mukaista työtä.

Hallituksen esityksessä 37/1998 on säännöstä perusteltu mm. seuraavasti: Sääntelyn selkeyttämiseksi sekä vanhempainlomadirektiivin vaatimusten täyttämiseksi ehdotetaan, että työntekijän oikeus palata perhevapaiden päättyessä aikaisempaan työhönsä säädettäisiin selkeästi ensisijaiseksi vaihtoehdoksi. Työntekijän työsuhteen ehdot säilyisivät vähintään entisinä lukuun ottamatta perhevapaan aikana työsuhteisiin yleisesti tulleita muutoksia. Osittaiselta hoitovapaalta palaavalla työntekijällä olisi vastaavasti oikeus palata aikaisempaan työaikaansa.

Perhevapaiden aikana työnantajalla on oikeus järjestellä työtehtäviä, kunhan järjestelyt ovat todellisia, eivätkä vain työntekijän paluusuojaa koskevan sääntelyn kiertämiseksi tehtyjä. Myös työtehtävien sisällössä on saattanut tapahtua muutoksia pitkän vapaan aikana esimerkiksi työmenetelmien kehityttyä. (Koskinen ym. 2008, 67)

Ellei aikaisempaan työhön palaaminen ole mahdollista, on työntekijälle tarjottava aikaisempaa työtä vastaavaa työsopimuksen mukaista työtä ja jos tämäkään ei ole mahdollista, muuta työsopimuksen mukaista työtä. Työnantajan on kuitenkin tässä-

kin tapauksessa tarjottava perhevapaalta palaavalle työntekijälle aikaisempaa työtä lähinnä vastaavaa työtä, siis sellaista työtä, joka mahdollisimman pitkälti vastaa aikaisempia työtehtäviä. (Koskinen ym. 2008, 67)

Myös ase- yms. velvollisuutta suorittaneella, vuorotteluvapaalla tai opintovapaalla olleella työntekijällä on oikeus palata entiseen työhönsä (Koskinen ym 2008, 70-73). Näillä irtisanomissuoja ei kuitenkaan ole yhtä vahva kuin perhevapaalta palaavalla.

6.11 Työsuhteen irtisanomisesta ja purkamisesta

Euroopan unionin joukkovähentämisdirektiivissä ja sen muutosdirektiivissä on irtisanomisen menettelytapoihin liittyviä säännöksiä, joita sovelletaan irtisanottaessa työntekijöitä taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla eli työntekijöihin liittymättömistä syistä. Sitä on selvitetty hallituksen esityksessä 109/1992. Direktiivin edellyttämät muutokset toteutettiin yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain muutoksella (236/1993).

Liikkeen luovutusdirektiivissä säännellään työsuhdeturvaa yhteisön alueella sijaitsevan yrityksen, liikkeen tai liiketoiminnan osan luovutuksen tai sulautumisen yhteydessä. Sen sisältöä on selvitetty hallituksen esityksessä 109/1992. Direktiivin edellyttämät muutokset toteutettiin työsopimuslain muutoksella (235/1993).

Liikkeen luovutusdirektiivin muutosdirektiivin merkittävimmät uudistukset koskevat direktiivin soveltamisalaa ja konkurssi- ja saneeraustilanteita. Sen sisältöä selvitetään hallituksen esityksessä 157/2000 ja sen edellyttämät muutokset toteutettiin työsopimuslain uudistuksessa.

Suomi on ratifioinut useita Kansainvälisen työjärjestön (ILO) yleissopimuksia, joissa on työsopimuslain alaan kuuluvia määräyksiä. Työsopimuslain kannalta ehkä olennaisin on Suomen vuonna 1992 ratifioima yleissopimus n:o 158 (SopS 114/1992, HE 218/1983 vp ja HE 87/1991 vp), joka koskee työnantajan toimesta tapahtuvaa palvelussuhteen päättämistä.

Työsopimuslain 6. luvussa on yleiset säännökset työsopimuksen päättämisestä. Sen 2 §:ssä on yleiset säännökset irtisanomisajoista ja 3 §:ssä yleiset irtisanomisajat. Lisäksi 6. luvussa on säännökset määräaikaisen sopimuksen päättymisestä, eroamisesta, irtisanomisajan noudattamatta jättämisestä, sopimuksen hiljaisesta pidennyksestä, työntekijän takaisin ottamisesta ja työtodistuksesta.

7. luvussa on säännökset irtisanomisen perusteista ja työnantajan velvollisuuksista irtisanomistilanteissa. 8. luvussa on säännelty työsopimuksen purkamisesta ja 9. luvussa on säännelty menettelytavoista, joita tulee noudattaa työsopimusta päätettäessä.

6.11.1 Irtisanomiskynnys, ellei myyntitavoitteisiin päästä

Työsopimuslain 7. luvussa käsitellään siis irtisanomisperusteita. 1 § on yleissäännös. Sen mukaan työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä.

2 §:ssä on säännelty työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet. Sen mukaan työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönsä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekeodellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.

Asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena ei voida pitää ainakaan:

- 1) työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa, ellei hänen työkykynsä ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista;
- 2) työntekijän osallistumista työehtosopimuslain mukaiseen tai työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen;

3) työntekijän poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä tai hänen osallistumistaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan;

4) turvautumista työntekijän käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin.

Työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä.

Työnantajan on kuultuaan työntekijää 9 luvun 2 §:ssä tarkoitetulla tavalla ennen irtisanomista selvitettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön.

Jos irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista, ei 3 ja 4 momentissa säädettyä tarvitse noudattaa.

Hallituksen esityksen mukaan työntekijän henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa olisi otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. Tämä tarkoittaisi sitä, että voimassa olevan oikeuden tapaan irtisanomisperusteen riittävyyttä olisi arvioitava kaikkien tapauksessa ilmenevien seikkojen kokonaisharkinnalla. Yksilöperusteisessa irtisanomisessa arvioinnissa vaikuttavia seikkoja voisivat olla esimerkiksi työntekijän rikkeen laatu ja vakavuus, työntekijän asema ja hänen suhtautumisensa tekoonsa tai käyttäytymiseensä, työn luonne, työn teettämiseen liittyvät erityispiirteet ja työnantajan asema. (HE 157/2000)

Tavallisin irtisanomisperusteena arvioitava työsopimuksen vastainen menettely on työntekijän työvelvoitteen laiminlyönti, joka voi ilmetä muun muassa yksittäisen, työntekijän työtehtävien piiriin kuuluvan tehtävän täyttämättä jättämisenä, työtehtävien puutteellisenä hoitona, luvattomana työstä poissaolona taikka jatkuvana tai usein toistuvana myöhästelynä. Työsopimuksen irtisanomisperusteena voisi olla myös työntekijän ilmeinen huolimattomuus työssä, työnantajan direktio-oikeuden rajoissa antamien määräysten noudattamatta jättäminen ja epäasianmukainen käyttäytyminen. Niin ikään perusteeton työstä kieltäytyminen sekä työntekijän epärehel-

lisyys ja siitä aiheutuva luottamuspula voisivat olla irtisanomisen perusteena. Työsopimuksen irtisanominen työsopimusvelvoitteiden rikkomisen tai laiminlyönnin perusteella olisi sallittua ainoastaan silloin, kun menettely kohdistuu kyseisen työsuhteen kannalta olennaisena pidettäviin velvollisuuksiin. (HE 157/2000)

Irtisanominen työntekijästä johtuvasta syystä on suoritettava kohtuullisen ajan kuluessa irtisanomisperusteen tulemisesta työnantajan tietoon. (TSL 9:1 §)

Heikon myyntituloksen ollessa irtisanomisperusteena on sen asiallisuutta ja painavuutta tarkasteltava tapauskohtaisesti. Työtuomioistuin on jonkin verran antanut näistä ratkaisuja.

Työtuomioistuimen ratkaisussa 1985:25 verrattaessa työntekijän myyntiä saman työnantajan samanlaisissa tehtävissä työskennelleen myynteihin työntekijän myyntitulokset olivat huomattavasti pienemmät. Jutussa esitetyn vertailun mukaan kahden toista samankokoisen piirimyyjäliikkeen automyyjien myyntituloksiin verrattuna ko. työntekijän myyntitulokset olivat kolmanneksi huonoimmat. Vaikka yhtiön edustaman automerkin myyntitilanne on vuonna 1984 ollut parempi kuin edellisenä vuonna, ei kyseisen työntekijän irtisanomisen jälkeen palkatut myyntiharjoittelija eikä uusi automyyjä kolmen työssäolokuukautensa aikana saavuttanut vuonna 1984 keskimäärin sen parempia myyntituloksia kuin kyseinen työntekijä edellisenä vuotena.

Esitetty selvitys huomioon ottaen työtuomioistuin katsoo jääneen näyttämättä, että työntekijän myyntituloksen heikentyminen olisi johtunut hänen syystänsä tapahtuneesta työvelvoitteen laiminlyönnistä tai siitä, että häntä olisi pidettävä kykenemättömänä automyyjän tehtäviin.

Työnantajalla ei ollut irtisanomis- ja lomautussuojaa koskevassa sopimuksessa edellytettyä erityisen painavaa syytä automyyjän irtisanomiselle, mutta myyntituloksen heikkous selostetuissa olosuhteissa oli sellainen työntekijän itsensä työsuhteen katkaisemiseen antama aihe, joka vaikutti sopimuksen vastaisen irtisanomisen johdosta maksettavan korvauksen suuruuteen.

Työtuomioistuimen ratkaisussa 1986:18 kyseisessä tapauksessa sovellettavan työehtosopimuksen 7 §:n pöytäkirjamerkinnän mukaan irtisanomissuojasopimusta tulkitta-

essa töiden laiminlyöntinä pidetään syytä, jonka vuoksi kenttämiehen hankintatulokset kausivaihteluista johtumattomista syistä tai yhtiön antamasta kirjallisesta varoituksesta huolimatta alittavat yhtiökohtaisesti vähimmäistavoitteet, hankinnan määrään, laatuun ja voimassa pysymiseen nähden. Ellei vähimmäistavoitteita ole vahvistettu, arvostellaan kenttämiehen työsuoritusta varoituksen antamisen jälkeen vastaavanlaisissa olosuhteissa, joissa varoituksen saanut kenttämiestä työskentelee, työskentelevien yhtiön muiden kenttämiesten tuloksiin vertaamalla.

Asiassa on käynyt selville, että vakuutusmyyjän myyntitulokset hankinnan määrään nähden ovat vuonna 1985 olleet, paitsi huomattavasti alle asetetun myyntitavoitteen, myös merkittävästi vähäisemmät kuin yhtiön Satakunnan piiriryhmän muiden vastaavassa asemassa olevien kenttämiesten tulokset. Tulostaso on esitetyn selvityksen mukaan niin olennaisesti ja pysyvästi heikentynyt, ettei työnantajalta kohtuudella voida vaatia työsuhteen jatkamista, joten työsuhteen irtisanomiseen on työtuomioistuimen mielestä näytetty olleen erityisen painava syy.

Työtuomioistuimen ratkaisussa 1986:63 on työnantajan irtisanomisperusteena ollut kantajan hoitaman osaston tuloksen heikkous eikä asetettuja myyntitavoitteita ollut saavutettu. Työntekijälle ei ennen irtisanomista oltu työnantajan puolelta esitetty, että hänen työsuhteensa jatkaminen riippuisi osaston tuloksen paranemisesta. Rautamaatalousosaston tuloksen heikkouden ei ollut osoitettu johtuneen osastonhoitajan viaksi huolimattomuutena tai työtehtävien laiminlyöntinä luettavasta syytä vaan lähinnä hänen soveltumattomuudestaan kaupan alalla vallitsevaan kilpailutilanteeseen. Myöskään irtisanomisvaroitusta ei ollut annettu. Koska osastonhoitajan irtisanomiseen ainakaan vielä siinä vaiheessa, jolloin se oli toimeenpantu, ei ollut ollut erityisen painavaa syytä, työnantaja velvoitettiin suorittamaan osastonhoitajalle korvausta irtisanomissuojasopimuksen vastaisen irtisanomisen johdosta.

Tuomioistuimet ovat monissa ratkaisuissa katsoneet työntekijän tosin menetelleemäitittavasti, mutta esimerkiksi työn laiminlyöntiä ei ole kuitenkaan pidetty niin vakavana, että se olisi riittänyt irtisanomisperusteeksi. Kun tähän perusteeseen vedotaan, on tehtävä kokonaisarviointi ja selvítettävä myös, minkälaiset olosuhteet olivat ennen laiminlyöntiä. Työntekijän virheet ja laiminlyönnit on nähtävä osana kokonaisuutta. Jos työntekijän toiminta ei ole siihen mennessä antanut aihetta huomautuk-

siin, on irtisanomiskynnys korkeampi kuin jos häntä olisi jo aikaisemmin huomautettu tai varoitettu. Kokonaisarviointiin vaikuttaa sekin, minkälaisia ohjeita työnantaja on antanut tai miten hän on aikaisemmin reagoanut työntekijän virheisiin tai sääntöjen vastaiseen käyttäytymiseen. Työnantajan oma lain- tai sopimuksenvastainen käyttäytyminenkin nostavat irtisanomiskynnystä. (Bruun & Koskull 2004, 71)

Grafinetin työehtosopimuksessa on sopimus irtisanomisesta ja lomauttamisesta. Sopimuksen määräykset ovat pitkälti työsopimuslain mukaiset, esimerkiksi irtisanomisaajat noudattavat työsopimuslain yleisiä irtisanomisaikoja. Irtisanottaessa työntekijää työntekijästä johtuvasta syystä ja työntekijän katsoo, että työnantaja on irtisanonut työsopimuksen Grafinetin työehtosopimuksen vastaisesti, tulee työntekijän ilmoittaa työnantajalle tästä ilman aiheetonta viivytystä. Tämän jälkeen asia etenee Grafinetin työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti. Työsuhde ei pääty ennen kuin erimielisyys on neuvottelujärjestyksen mukaisesti loppuun käsitelty. (Grafinetin tes 2008-2009, 49-51)

7 RATKAISUEHDOTUKSET

7.1 Palkankorotuksen toteutus

Kuinka palkankorotukset tulisi provisiopalkkalaisilla toteuttaa? Työehtosopimuksen mukaan provisiopalkan tulee kokonaisuudessaan nousta samalla työmäärällä keskimäärin yleiskorotuksen verran.

Joillain provisiopalkkaisilla on kiinteään palkansaamiseen sisällytetty tietty myyntimäärä. Kun kiinteä palkka kasvaa palkankorotuksen vaikutuksesta, ei sen sisältämä myyntimäärä saa kuitenkaan kasvaa, koska palkan tulee nousta korotuksen verran samalla työmäärällä.

Mikäli työntekijän palkka muodostuu esimerkiksi kiinteän palkan ja tavoiteprovision yhdistelmästä, joista muodostuu tavoitepalkka ja palkankorotus kohdistetaan tavoitepalkkaan, on korotus suoritettu työehtosopimuksen mukaisesti.

Jos palkankorotus taas kohdistetaan yleiskorotuksen verran vain palkan kiinteään osaan, ei palkka kokonaisuudessaan nouse yleiskorotuksen verran. Tämän takia myös provisio-osaa tulisikin korottaa yleiskorotuksen prosentuaalisella määrällä. Työehtosopimuksessa ei ole kuitenkaan määräystä siitä, miten palkankorotus tulisi toteuttaa.

Mikäli keskimääräistä päiväpalkkaa korotetaan yleiskorotuksen verran ja näin saatu korotuksen osuus lisättään kiinteään palkkaan, nousee provisiopalkka kokonaisuudessaan yleiskorotuksen verran, mutta silloin kiinteän palkan osuus kasvaa provisiioon nähden ja näin palkkauksen kannustavuus vähenisi.

Jos korotus kohdistetaan provisioprosenttiin, ja vuosittainen korotusprosentti olisi esim. 3 % ja alkuperäinen provisioprosentti 10, olisi se seuraavana vuonna 10.3, toisena vuonna 10.609, kolmantena 10.92727 jne. Näin ollen desimaalien lisääntyessä provision laskenta vaikeutuisi, ellei sovittaisi jonkinlaisista pyöristämisistä esimerkiksi lähimpään puoleen prosenttiin. Lisäksi tästä seuraisi vuosien saatossa, että provisioprosentti olisi 100. Tähän toki kuluisi huomattavan pitkä aika, 20 vuoden kuluttua provisioprosentti olisi noin 18.

Entä tuleeko myyntitulojen mahdollinen kasvaminen ottaa huomioon? Jos myyjä saa määrätyn prosenttiosuuden myyntituloista ja tuottavuus kasvaa mm. työntekijän kokemuksen kasvaessa, ei tätä oikeuskäytännön mukaan voida huomioida palkankorotuksena. Jos tuottavuus taas kasvaa myyntituotteiden hinnan nousun ansiosta, saattaisi tämän huomioon ottaminen korotuksena olla perusteltua. Tämäkin kuitenkin edellyttänee provisiopalkan todellista kasvua. Myyntituotteiden hinnan nousu kun saattaa vaikeuttaa myymistä ja aiheuttaa jopa provisiopalkan pienenemisen.

Mikäli palkankorotusta ei toteuteta työehtosopimuksen mukaisesti, voi työntekijä riitauttaa asian. Tällöin hänen tulee toimia kohdan 3.4 mukaisesti. Vaikka palkankorotuksen kohdistamisesta esimerkiksi vain kiinteään osaan palkasta olisi sovittu työ-

sopimuksessa, työehtosopimuksen määräys syrjäyttää sen kanssa ristiriitaisen työso-
pimuksen määräyksen. Tätä asiaa on käsitelty kohdassa 3.3.

Provisio-osuuksien erilaiset muodostumiset aiheuttavat ongelmia saattaa työehtoso-
pimukseen selkeää määräystä siitä, kuinka palkankorotukset tulisi toteuttaa. Tämän
vuoksi työehtosopimukseen voisi sisällyttää valtuutuksen paikallisiin sopimuksiin,
joissa sitten sovitaan yrityskohtaisesti sopivasta korotusmenettelystä. Tätä varten oli-
si kuitenkin hyvä antaa ohjeistukset ainakin luottamusmiehille siitä, miten kussakin
tapauksessa korotus tulisi suorittaa.

7.2 Miten palkka tulisi laskea eri tilanteissa

Vuosilomapalkka:

Grafinetin provisiopalkkaisten lomapalkat tulisi laskea seuraavien esimerkkien mu-
kaisesti:

Pelkästään provisiota ansaitsevien osalta kesälomapalkka:

Työsuhte kestänyt 3 vuotta ja työskentelee täysiaikaisena, joten ansaittua 30 kesä-
lomapäivää. Provisiota ansaittu 1.4.–31.3. välisenä aikana 30 800 euroa.

$30\ 800/12=2566,67$ (keskimääräinen kuukausipalkka)

$2566,67/25=102,67$ (keskimääräinen päiväpalkka)

$30*102,67=3080,10$ euroa (lomapalkka)

$3080,10/2=1540,05$ euroa (lomapalkan korotus)

Jos kyseinen työntekijä ansaitsee kiinteää kuukausipalkkaa ja provisiota, kesäloma-
palkan esimerkki:

Kiinteä kuukausipalkka 2 100 euroa, provisiota ansaittu 1.4–31.3. välisenä aikana
6000 euroa.

$2100/25*30=2520$ euroa (kiinteän palkan osuuden lomapalkka)

$6000/12/25*30=600$ euroa (lomapalkka provision osalta)

$2520+600=3120$ euroa (lomapalkka yhteensä)

$3120/2=1560$ euroa (lomapalkan korotus)

Kesäloma (vuosiloma) on selkeästi säännelty sekä lainsäädännössä ja Grafinetin työehtosopimuksessa, mutta mahdolliseen jäsenistölle julkaistavaan oppaaseen voisi kuitenkin laittaa malliesimerkkejä laskennasta.

Vuosilomalain mukaisen kesäloman lisäksi työehtosopimuksessa on säädetty talvilomasta. Työehtosopimuksen tämän hetkinen määritelmä on kuitenkin jäänyt mielestäni epäselväksi talviloman palkan osalta. Sain Mirja Suhoselta Viestintäliitosta ohjeistuksen, kuinka talviloman ajan ja loppukuun palkka tulisi laskea:

Talviloma on palkallinen loma ja palkka talvilomalta tulisi olla sama, minkä saisi töissä ollessa. Talviloman palkka lasketaan samoin perustein kuin vuosiloma, eli lomanmääräytymisvuoden palkka jaetaan tehdyillä työpäivillä ja näin saatu päiväpalkka maksetaan talvilomapäiviltä. Loppukuun palkka lasketaan työehtosopimuksen osa-ajan palkanmaksusäännön mukaan. Koska talviloma yleensä pidetään ennen lomanmääräytymisvuoden (31.3) loppua, tarkistetaan talviloman palkan oikeellisuus lomanmääräytymisvuoden loputtua.

Talviloman palkan laskenta vaatisi mielestäni selvennyksen työehtosopimukseen. Myös tästä olisi hyvä laittaa laskentaesimerkit mahdolliseen oppaaseen.

Sairas- ja äitiysvapaa-ajan palkka:

Grafinetin työehtosopimuksen mukaan sairaus- ja äitiysvapaa-ajan palkan laskenta-perusteena provisiopalkkalaisilla tulee siis käyttää 12 edellisen kalenterikuukauden keskituntiansiota. Lyhyemmästä tarkastelujaksosta voi kuitenkin työnantaja ja työntekijä sopia.

Laskettaessa sairaus- ja äitiysvapaa-ajan palkkoja tulee keskituntiansion laskennassa käyttää palkan jakajana todellisia työpäiviä ja tehtyjä työtunteja. Tämä tulisi mielestäni vielä tarkentaa työehtosopimukseen.

Mikäli lomapalkat lasketaan provisiopalkkalaisilla esimerkiksi vain kiinteästä palkanosasta, tai muutoin työehtosopimuksessa sovittua laskentaa heikommin, on työntekijällä oikeus vaatia oikaisua lomapalkan suhteen. Tällöin työntekijän tulee toimia

Grafinetin työehtosopimuksessa määrätyin tavoin. Tarkempi työriitojen käsittely kohdassa 3.4.

Työajan lyhennys:

Grafinetin työehtosopimuksen mukaan toimihenkilöille maksetaan palkka vähentämättömänä työajan lyhennyksen ajalta. Provisiopalkkatyössä korvaus maksetaan keskituntiansion mukaan. Mikäli vapaa sattuu työvuoroluettelon mukaan sellaiselle päivälle, jolta maksettaisiin muuten vuorotyölisä, maksetaan vuorotyölisä myös vapaan ajalta. Viestintäalan ammattiliiton tietojen mukaan ei kuitenkaan provisiopalkkaisissa ole yhtään 40 tunnin työviikkoa tekevää.

Arkipyhäkorvaus:

Monien alojen työehtosopimuksissa on selkeästi ilmoitettu, että arkipyhäkorvaus tulee maksaa keskituntiansion mukaan. Lisäksi joissain on lisäksi sovittuna, maksetaanko arkipyhäkorvausta myös esimerkiksi lomautuksen tai sairausloman aikana. Arkipyhät rinnastetaan ainakin oikeuskäytännössä muihin työajan lyhennyksiin.

Grafinetin työehtosopimuksen mukaan arkipyhät ovat viikkotyöaikaa lyhentäviä palkallisia vapaapäiviä. Provisiopalkkatyössä työajan lyhennykset tulee laskea keskituntiansion mukaan, kuten edellä mainittiin. Osa-aikaisuuden perusteella ei työehtosopimuslain mukaan työntekijöihin saa soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin vastaaviin kokoaikaisiin työntekijöihin ilman perusteltua asiallista syytä (asiaa käsitelty kohdassa 3.3.2). Tulkinnallisilta erimielisyyksiltä välttymiseksi laskentatavasta, sekä arkipyhäkorvausten maksamisesta osa-aikaisille tulisi mielestäni tarkentaa työehtosopimuksessa.

Työnteon estyessä:

Grafinetin työehtosopimuksessa on säädelty, miten toimitaan, jos työnantajan ja työehtosopimuksen ulkopuolella olevan henkilöryhmän välillä puhkeaa työriita. Grafinetin työehtosopimuksessa ei ole sovittu, kuinka muissa työnteon estymistilanteissa tulisi menetellä. Siellä on kuitenkin sovittu, että milloin toimihenkilö tilapäisesti tekee muuta kuin hänen työehtosopimuksensa edellyttämää työtä, ei tämä aiheuta muutosta hänen palkkaansa. Työehtosopimuslain 2. luvun 12§ mukaisesti työnantaja on kuitenkin velvollinen maksamaan työntekijälle täyden palkan työnteon estyessä, mikäli hän on

ollut sopimuksen mukaisesti työnantajan käytettävissä, enintään kuitenkin 14 päivältä.

Työehtosopimukseen voisi mielestäni laittaa provisiopalkkalaisille kohdan, kuinka täysi palkka lasketaan ja sen jälkeen luettelon, millaisissa tilanteissa työntekijällä on oikeus täyteen palkkaan. Esimerkiksi näin:

Täyden palkan määritelmä:

Täysi palkka muodostuu työntekijän 12 edellisen kuukauden keskituntiansiosta, johon tulee huomioida kiinteän palkan lisäksi työntekijän mahdollisesti ansaitsemat vuorolisät ja provisiot. Keskituntiansio laskennassa tulee käyttää palkan jakajana todellisia työpäiviä ja tehtyjä työtunteja. Työntekijälle tulee maksaa täyttä palkkaa seuraavissa tilanteissa:

sairausajan palkka

äitiysvapaa-ajan palkka

työajan lyhennys

arkipyhäkorvaus

työnteon estyessä.

7.3 Vähimmäispalkan vaikutus palkanmaksuun

Käytännössä työehtosopimuksen määräys vähimmäispalkasta tarkoittaa provisiopalkkaiselle sitä, että jos henkilö työskentelee esimerkiksi palkkaryhmässä 191, on hänen työehtosopimuksen mukainen vähimmäispalkka kuukaudessa 2092 euroa, josta hänelle on maksettava todellisesta ansainnasta riippumatta vähintään 80 %, eli 1673,60 euroa kuukaudessa. Vuoden aikana hänen tulee kuitenkin saada vähintään 25 104 euroa. Tästä voisi laittaa ohjeistuksen oppaaseen.

7.4 Myyntityöstä poissaolon vaikutus loppukuun provisiioon

Yleisimmin palkkaa maksetaan tehdyn työajan mukaan. Tämän vuoksi säännökset palkanmaksuvelvollisuuksista poissaolotilanteissa ovat usein kirjattu muotoon, että työntekijän tulee saada palkkaa poissaoloajaltaan. Provisiopalkkatyö on kuitenkin

työtä, jossa palkka, tai osa siitä määräytyy muun kuin työhön käytetyn ajan perusteella. Siinä palkka määräytyy työsuoritusten perusteella. Työsuoritusten määrä lasketaan yleensä kuukautta kohti. Jos työntekijä on osan kuukaudesta pois työtehtävistään, vääristyy hänen loppukuusta saamansa provisiopalkkansa, kun poissaoloa ei palkkaa määrävissä myyntimäärässä.

Varsinkin niillä, joilla palkan kiinteä osuus pitää sisällään osan myynnistä, tai provi-sio on progressiivinen, poistuu provisiopalkkauksesta kannustavuus sellaisilta kuu-kausilta, jolloin osa kuukaudesta ollaan esimerkiksi sairauslomalla, vuosilomalla, muissa tehtävissä, tai vaikkapa myynti estyy puhelinhäiriön takia.

Esimerkki: Työntekijä saa kiinteää palkkaa 2100 euroa kuukaudessa. Kiinteä palkka pitää sisällään myynnin 500 kpl:seen asti, jonka jälkeisestä myynnistä hän saa kiinte-än palkan lisäksi 10 % provisiota myyntihinnasta. Myyjä myy päivässä keskimäärin 47 kpl, myyntihinta 5 euroa, työpäiviä 22.

Myyjän ollessa koko kuukausi töissä:

Myynti 1034 kpl, palkka kiinteä osuus 2100, provi-sio $(1034-500)*5\text{€}*10\%$ =267 euroa, yhteensä 2367 euroa.

Myyjä puolet työpäivistä sairaana:

Myynti 517 kpl, sairausajan palkka 1183,50 euroa, loppukuun palkka kiinteä osuus 1050, provi-sio $(517-500)*5\text{€}*10\%$ =8,5 euroa, yhteensä 2242 euroa.

Ei liene työntekijälle kovin kannustavaa, jos hän tietää töihin lomalta palatessaan, että vaikka hän myy loppukuun aikana keskimääräisesti, saa hän provisiota vain 17 kappaleen myynnistään. Tämän takia kiinteän palkan sisältämä myyntimäärä tulisi-kin suhteuttaa työssäoloaikaan, eli kyseisessä tapauksessa myyjän provi-sio alkaisi kertyä 250 kappaleen myynnin jälkeen.

Mikäli työntekijä työskentelee pelkällä kiinteällä palkalla, saa hän samaa palkkaa loppukuun, vaikka olisikin osan kuukaudesta sairaana. Kohtelu ei tällöin liene tasa-puolisen kohtelun mukaista. Myyntityöstä poissaolojen huomioiminen myyntimää-rissä olisi hyvä sopia työehtosopimuksessa.

Luottamusmiestehtävien hoito on erikseen säännelty työehtosopimuksessa. Mikäli ko. tehtävien hoitamiseen kuluva aikaa ei huomioida myynnissä, on kyse selkeästä työehtosopimusrikkomuksesta.

7.5 Asiakkaiden tasapuolinen jako ja oikeus asiakkaisiin

Tasapuolisen kohtelun periaatetta tulee soveltaa myös sovittaessa asiakkaiden jaosta, jotta jokaisella työntekijällä olisi mahdollisuus samaan ansaintaan samalla työmäärällä.

Työntekijällä on pääsääntöisesti oikeus palata vanhoihin työtehtäviinsä vapaalta palatessaan. Voitanee tulkita, että työntekijällä on lähtökohtaisesti oikeus myös aikaisempiin asiakkaisiinsa palatessaan vapaaltaan, ellei työnantaja ole suorittanut työtehtävien uudelleenjärjestelyä. On kuitenkin syytä myös huomioida, mitä työehtosopimuksessa on sovittu. Mikäli siellä on sovittu määrätyistä asiakkaista ja työntekijälle määrätäänkin eri asiakkaat, on kyseessä sopimusehtojen yksipuolinen muuttaminen (asia käsitelty kohdassa 3.3.1).

7.6 Irtisanomiskynnys, jollei myyntitavoitteisiin pääse

Kyseessä on henkilöön liittyvä irtisanomisperuste. Siihen vaaditaan aina asiallista ja painavaa irtisanomisperustetta. Irtisanomisperusteeksi tuskin riittänee lyhyen ajan myyntitulosten heikkous. Irtisanomisen laillisuutta on aina kuitenkin käsiteltävä tapauskohtaisesti, mitään yleissääntöä siitä, kuinka pitkältä ajalta myyntituloksen on oltava heikko ennen irtisanomista, ei voida antaa.

Työntekijälle on varoituksella annettava mahdollisuus korjata menettelynsä ennen irtisanomista. Työnantajan on toimittava kohtuullisessa ajassa saatuaan tiedon irtisanomisperusteesta. Ennen irtisanomista työnantajan on varattava työntekijälle tilaisuus tulla kuulluksi työehtosopimuksen päättämisen syistä. Lisäksi työnantajan on selvitettävä ennen irtisanomista, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön.

8 TULOSTEN TARKASTELU

Provisiopalkkaa pidetään hyvänä ja kannustavana palkkausmuotona sekä työnantajien että työntekijöiden puolella, koska työntekijä saattaa työmäärällään pystyä vaikuttamaan palkkaansa. Palkan ennustettavuus on kuitenkin vaikeaa ja esimerkiksi lama saattaa heikentää ansaintamahdollisuuksia.

Vain pienellä osalla Grafinetin jäsenistöstä on provisiopalkka. Provisiopalkkaisten osalta työehtosopimuksen erityissääntely on vähäistä, koska työehtosopimusneuvotteluissa on pyrittävä pääsemään kokonaisjäsenistöä ajatellen parhaaseen mahdolliseen sopimukseen. Myös provisiopalkan erilaisista muodostumisista johtuen palkkauskysymyksistä on vaikeaa sopia yksityiskohtaisesti työehtosopimuksessa. Tämän vuoksi tällä hetkellä työsopimusten sisältö korostuu. Työehtosopimukseen voisikin sisällyttää sopimisvelvoitteen, jossa velvoitetaan työpaikat tekemään paikallisen sopimuksen mm. siitä, miten palkankorotukset toteutetaan. Luottamusmiehille taas voisi järjestää erillisen koulutuksen paikallisten sopimusten laatimisesta, siitä mitä eri lailla maksettavissa provisioissa tulisi huomioida. Lisäksi provisiopalkkaisille jäsenille suunnattu opas oikeista työehtosopimuksen tulkinnoista ja siitä, miten toimia, jollei työnantaja tulkitse työehtosopimusta oikein, olisi tarpeellinen.

Provisiopalkkaisten palkankorotus on erittäin ongelmallinen, oikeuskäytännössäkään ei ole lähdetty puuttumaan siihen, kuinka se tulisi toteuttaa. Monilla aloilla onkin tyydytty käytäntöön, missä palkankorotus lasketaan keskituntiansioon ja lisätään siten kiinteään palkanosaan. Tätä käytetään myös joidenkin Grafinettilaisten osalta, vaikkakaan se ei ole työntekijöiden, eikä työnantajien mielestä kannustava käytäntö. Siihen, kuinka se tulisi toteuttaa kaikkia osapuolia miellyttävällä tavalla, on varmaankin mahdotonta löytää ratkaisua. Toimivin ehkä kuitenkin on tapa, jossa on kiinteän palkan ja tavoiteprovision yhdistelmä ja jossa palkankorotus kohdistetaan näistä muodostuvaan tavoitepalkkaan.

Kesäloman (vuosilomalain mukaisen loman) laskenta on hyvin säänneltyä. Työehtosopimukseen perustuvan talviloman sääntely on mielestäni jätetty kesken, kun sen

laskentatapaa ei ole työehtosopimuksessa mainittu kuin tilanteessa, jolloin se maksetaan korvauksena.

Sairauden, äitiysvapaan, työajan lyhennyksen, arkipyhien ja työnteon estymisen aikaisten palkkojen laskentatavan yhtenäistäminen ja ottaminen provisiopalkkaisia erikseen koskevaan kohtaan selkeyttäisi mielestäni näiden tulkintaa.

Vähimmäispalkan vaikutus oli mielestäni selkeästi säännelty. Poissaolojen vaikutus provisiopalkkaan tulisi taas saada sisällytettyä työehtosopimukseen, koska sitä ei säännellä muualla.

Asiakasjakojen tasapuolisuudessa työnantajan tulisi huomioida työsopimuslain tasa-vertaisen kohtelun säädös. Irtisanomiskynnykseen on mahdotonta antaa selvää rajaa, irtisanomiset tulee aina selvittää tapauskohtaisesti myös muut asiaan vaikuttavat seikat huomioiden.

Kokonaisuudessaan työehtosopimusta mielestäni selkeyttäisi, jos kaikki provisiopalkkaisia koskeva sääntely kerättäisiin omaksi kohdaksi.

Työsopimusten sisältö saattaa paikoin muuttaa tulkintoja. Olen kuitenkin pyrkinyt etsimään asiaan vaikuttavat lainsäädännöt, sekä niitä selventämään hallitusten esityksiä. Lisäksi olen pyrkinyt löytämään käytäntöjä oikeustapauksista sekä oikeuskirjallisuudesta.

LÄHTEET:

- Bruun N & Koskull A.V. 2004. Työoikeuden perusteet. Helsinki. Talentum.
- EK, 2008. Palkkausjärjestelmätiedustelu. [Viitattu 30.3.2009]. Saatavissa: http://www.ek.fi/www/fi/tyoelama/liitteet/palkkausjarjestelmat_kuvapaketti.pdf
- Grafinetin tes 2008-2009. Viestinnän Keskusliiton ja Viestintäalan ammattiliiton/Viestintäalan toimihenkilöt Grafinet ry:n välinen työehtosopimus. Saatavissa myös : <http://www.viestintaliitto.fi/pdf/edunvalvonta/grafinet/tyoehtosopimus.pdf>
- Gustafsson R & Jokinen A. 1998. Tulospalkalla tavoitteeseen. Kauppakaari Oy. Yrityksen tietokirjat. Helsinki.(Tammer-Paino Oy, Tampere 1998)
- Hietala H & Kaivanto K. 2008. Työaikalaki käytännössä. Helsinki. Talentum.
- Järvinen, E. Viestintäalan ammattiliitto r.y. Katsaus historiaan [verkkodokumentti]. [Viitattu 20.12.2009]. Saatavissa: <http://www.viestintaliitto.fi/vaal/historia.htm>
- Koskinen S, Nieminen K & Valkonen M. 2008. Työhönotto ja työsopimuksen ehdot. Helsinki. Wsoypro.
- Luhtanen R. & Rusanen J. 2008. Työpaikan lakikirja. Helsinki. Edita.
- Nieminen, K. 2006. Työoikeus, juridiikka. 6. luku. Viimeisin päivitys 1.2.2006. [Viitattu 20.1.2010] Helsinki. WsoyPro. Rajoitetusti saatavissa: <http://www.wsoypro.fi/lillukka.samk.fi/wsoypro.aspx?prevpos=ty111&page=selain&ts=jo&pos=ty111.42846&offset=0.0>
- Päivinen, I. 2007. Muutosvoimaa; Grafinet ry 30 Vuotta. Edita.
- Saarinen, M. 2007. Työsuhteen pelisäännöt. Helsinki. Talentum.
- Saloheimo, J.2008. Työehtosopimusoikeuden perusteet. Helsinki. Talentum.
- Suhonen, M. Viestintäalan ammattiliiton tekemä provisiopalkkakysely Grafinet ry:n jäsenille. Tehty keväällä 2008, tulokset julkaistu 27.3.2009.PowerPoint.
- Ullakonoja, V. Työsuorituksen estyminen ja oikeus palkkaan. Edilex Asiantuntijakirjoitukset 3.10.2001, referee-artikkeli. s. 6. Saatavissa: <http://www.edilex.fi/lillukka.samk.fi/lakikirjasto/26.pdf>
- Viestintäalan ammattiliitto r.y. Liiton jäseneksi? [verkkodokumentti]. [Viitattu 20.12.2009]. Saatavissa: <http://www.viestintaliitto.fi/jasenpalvelut.htm>
- Äimälä M, Nyyssölä M & Aström J. 1998. Työoikeus, yritys. 13. luku. viimeisin päivitys 6.4.2009. Helsinki. WsoyPro Rajoitetusti saatavissa: <http://www.wsoypro.fi/lillukka.samk.fi/wsoypro.aspx?prevpos=to111.0&page=selain&ts=yo&pos=to111.18870&offset=0.193>

LAIT ESIINTYMISJÄRJESTYKSESSÄ

Työsopimuslaki (14.11.2008/707)

Perustuslaki (11.6.1999/731)

Rikoslaki (11.12.1889/39)

Vuosilomalaki (18.3.2005/162)

Sairausvakuutuslaki (1963/364)

Tapaturmavakuutuslaki (1948/608)

Laki itsenäisyyspäivän viettämisestä (26.11.1937/388)

Laki vapunpäivän järjestämisestä (27.4.1944/272)

Yhteistoimintalaki (30.3.2007)

Työaikalaki (9.8.1996/605)

Työehtosopimuslaki (7.6.1946/436)

HALLITUKSEN ESITYKSET ESIINTYMISJÄRJESTYKSESSÄ

HE 239/1993

HE 157/2000

HE 37/1998

HE 238/2004

HE 108/1994

HE 109/1992

OIKEUSTAPAUKSET ESIINTYMISJÄRJESTYKSESSÄ

TT 2008-105

KKO 1991:107

TT 1973-67

TT1975-44

TT1980-80

TT 1983-177

KKO1997:121

KKO 1993:39

KKO 1993:150

KKO 1981 II 134

KKO 133/1991

KKO1985 II 53

TT1988-102

KKO 1992:54

TT 1985-25

TT1986-18

TT1986-63