

Kaupan työehtosopimuksen noudattaminen

Piia Karioja

Kaupan ja kulttuurin osaamisala
Liiketalouden opinnäytetyö
Tradenomi

TORNIO 2014

TIIVISTELMÄ

LAPIN AMMATTIKORKEAKOULU, Kaupan ja kulttuurin osaamisala

Koulutusohjelma:	Liiketalouden koulutusohjelma
Opinnäytetyön tekijä:	Piia Karioja
Opinnäytetyön nimi:	Kaupan työehtosopimuksen noudattaminen
Sivuja (joista liitesivuja):	47 (1)
Päiväys:	20.5.2014
Opinnäytetyön ohjaaja:	Satu Valli
<p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, miten kaupan työehtosopimusta noudatetaan. Tämän lisäksi tutkimuksessa selviteltiin kaupan työehtosopimuksesta syntyviä erimielisyyksiä ja niiden syitä.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena, mutta tutkimusta varten tehtiin määrällinen esitutkimus Palvelualojen ammattiliiton (PAM) tilastotiedoista yleisimpien erimielisyystilanteiden selvittämiseksi. Laadullinen tutkimus toteutettiin haastatteleamalla PAM:n Pohjanmaan aluepäällikköä puhelimitse. Teoriaosuus koostui työehtosopimuslaista ja esitutkimusaineiston määrittämistä yksityiskohdista kaupan työehtosopimuksesta.</p> <p>Tutkimuksesta kävi ilmi, että kaupan työehtosopimusta noudatetaan isoissa, työnantajaliittoon kuuluvissa yrityksissä melko hyvin, mutta pienissä, järjestäytymättömissä yrityksissä työehtosopimuksen määräysten noudattaminen on heikompaa. Suurin osa esille tulleista erimielisyystilanteista oli tuotu esille myyjien ammattiryhmästä. Tämä selittyi sillä, että se on suurin ammattiryhmä kaupan työehtosopimuksen piiristä. Kaupan alalla suurin osa erimielisyyksistä liittyi joko palkkasaataviin tai työsuhteeseen, joista irtisanomis-, eriarvoisuus-, alipalkkaus- ja kielilisäasiat tulivat useimmin esille. Syyt erimielisyyksien taustalla olivat tutkimuksen perusteella työehtosopimustekstin tulkinnalliset ongelmat ja yrittäjien tietämättömyys.</p>	
Asiasanat: työehtosopimukset, työehtosopimuslaki, noudattaminen, kauppa-ala	

ABSTRACT

LAPLAND UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES, Business and Culture

Degree programme:	Bachelor of Business Administration
Author:	Piia Karioja
Thesis title:	Compliance with the Collective Agreement in the Commercial Sector
Pages (of which appendices):	47 (1)
Date:	20 May 2014
Thesis instructor:	Satu Valli
<p>The objective of this thesis research was to investigate how the collective agreement in the commercial is complied with. Another objective was to investigate the types of disputes emerging from interpreting the collective agreement and reasons for such disputes in the commercial sector.</p> <p>This research is qualitative in nature but a quantitative research was made as a preliminary research for finding out the most common disputes in the collective agreement in the commercial. The data for the quantitative research was collected from the online statistics of the Service Union United (PAM) and the qualitative research was carried out by interviewing over the phone the Regional Manager of Service Union United Ostrobothnia. The theoretical framework of the study consists of an analysis the Collective Agreements Act and discussions of the details collected from the findings of the preliminary research.</p> <p>With the help of the interview it was found out that in large companies that are members of the employers' unions comply with the stipulations of the collective agreement in the commercial sector relatively well. However, in small non-union employer companies it is more common that the terms and conditions of the agreement are not complied with. The interview also shows that most disputes are reported by the sales assistant group of members of the union. The reason for the high number of disputes in this member group derives from the fact that sales assistants are the biggest occupational group in terms of the number of union members. The highest numbers of disputes in the commercial sector are related to wage receivables or employment issues, of which disputes concerning notice, inequality, underpayment and language bonus were the most common issues that were brought up by union members. The interview indicates that problems in the interpretation of the collective agreement and entrepreneurs' ignorance of the stipulations of the collective agreement cause disputes.</p>	
<p>Keywords: Collective Agreements, Collective Agreements Act, complying with, Commercial Sector</p>	

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ	3
ABSTRACT	4
1 JOHDANTO	6
1.1 Opinnäytetyön tavoitteet ja rajaus.....	7
1.2 Tutkimusmenetelmät ja tutkimuksen toteutus	7
1.3 Keskeiset käsitteet.....	9
2 TYÖEHTOSOPIMUSLAKI	12
3 TYÖEHTOSOPIMUKSISTA AIHEUTUVAT ERIMIELISYYDET	18
3.1 PAM:n erimielisyystapaukset kaupan alalla	18
3.2 Tulokset.....	19
3.2.1 Avoimet erimielisyystapaukset.....	20
3.2.2 Avoimet oikeustapaukset.....	22
3.2.3 Työtuomioistuimen ratkaisu TT 2013-153	24
3.2.4 Työtuomioistuimen ratkaisu TT 2001-66	26
4 PAM:N KAUPAN TYÖEHTOSOPIMUS	28
4.1 Irtisanominen ja työsuhteen purkaminen	28
4.2 Palkkaus	31
4.3 Sairausajan poissaolo	35
5 HAASTATTELUTUTKIMUS	38
5.1 Kaupan työehtosopimuksen noudattaminen	38
5.2 Työehtosopimuserimielisyyksien syyt.....	39
5.3 Erimielisyyden selvittäminen.....	40
6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	41
LÄHTEET.....	44
LIITTEET	46

1 JOHDANTO

Työehtosopimukset sitovat niin työnantajaliittoja ja -yrityksiä sekä työntekijäliittoja ja -yhdistyksiä kuin myös yrityksen palveluksessa olevia työntekijöitä noudattamaan sopimuksen määräyksiä ja velvoitteita. Sopimuksella määritetään toimialan työhön liittyvät vähimmäisehdot, jotka koskevat palkkausta, työaikoja ja muita työn tekemiseen liittyviä ehtoja, oikeuksia ja velvollisuuksia (Saloheimo 2012, 27 - 28, 57 - 58). Kun tällaiset määräykset on laadittu, luulisi olevan helppoa noudattaa niitä. Noudatetaanko?

Vuonna 2011 tilanne Palvelualojen ammattiliitossa (PAM) oli se, että liitossa oli selvittävänä 630 avoinna olevaa työehtosopimukseen tai työelämän lakeihin perustuvaa erimielisyyttä, joista noin puolet liittyi palkkasaataviin. PAM:n toinen varapuheenjohtaja Kaarlo Julkunen on sanonut, että nykyinen lainsäädäntö tukee enemmän yrityksiä ja omistajia kuin rikkeistä kärsiviä työntekijöitä, kun on kyse työnantajien tekemistä palkka- ja työehtorikkeistä. Hänen mielestään lainsäädäntöä tulisi uudistaa niin, että työntekijöillä olisi oikeus työtaisteluihin työnantajien rikkoessa työehtosopimusten tai työlainsäädännön määräyksiä. (Työnantajien rikkeet rinnastettava työtaisteluihin 2011, hakupäivä 24.1.2014.)

Työehtosopimusten noudattamattomuutta on pohtinut myös perussuomalaisten kansanedustaja Maria Tolppanen. Työnantajan on noudatettava valtakunnallisen yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä työsopimuslain velvoittamana, mutta kyseinen laki ei kuitenkaan vaadi mitään rangaistuksia sellaiselle työnantajalle, joka ei noudata tällaisen työehtosopimuksen määräyksiä. (Ilkka.fi 2013, hakupäivä 18.1.2014.) Tolppanen (2013, hakupäivä 18.1.2014) on jättänyt asian johdosta lakialoitteen kesällä 2013 työsopimuslain täydentämisestä niin, että työnantajaa rangaistaisiin yleissitovan työehtosopimuksen rikkomisesta. Hänen mukaansa nykyinen laki mahdollistaa muun muassa sen, että palkkoja voidaan maksaa alle voimassaolevien työehtosopimusten määräysten. Työsopimuslain muuttaminen siten, että työnantajaa rangaistaisiin työehtosopimuksen rikkomisesta, parantaisi Tolppasen mukaan huomattavasti työntekijän oikeusturvaa.

Opinnäytetyötutkimuksen aihe sai alkunsa oman lähipiirin kokemuksista työehtosopimusten noudattamisesta ja noudattamattomuudesta. Sen lisäksi aiheen valintaan vaikutti sen ajankohtaisuus, sillä syksyllä 2013 olivat meneillään keskitettyjen työehtosopimusten neuvottelut.

Työn teoreettinen viitekehys koostuu työehtosopimuslaista sekä PAM:n kaupan alan avoimista työehtosopimukseen liittyvistä erimielisyyksistä ja työtuomioistuimen ratkaisuista vastaavissa tilanteissa. Kaupan työehtosopimuksesta keskitytään esitutkimusaineiston tulosten määrittämiin yksityiskohtiin. Empiirinen osuus selvittää yksityiskohtia kaupan työehtosopimuksen noudattamisesta, erimielisyyksistä ja syistä erimielisyyksien taustalla.

1.1 Opinnäytetyön tavoitteet ja rajaus

Opinnäytetyön tavoitteena on tutkia, miten Palvelualojen ammattiliiton kaupan työehtosopimusta noudatetaan. Valtakunnallisia yleissitovia työehtosopimuksia on useita, ja PAM:llakin on useita työehtosopimuksia eri aloille, joten tutkimukseni on rajattu käsittelemään vain PAM:n kaupan työehtosopimusta. Työehtosopimukset sitovat useita eri tahoja noudattamaan sopimuksen määräyksiä, mutta työssäni keskitytään tutkimaan niitä yksityiskohtia, joita työnantajat jättävät työehtosopimusten määräyksistä noudattamatta.

Opinnäytetyön tuloksiin pääsen selvittämällä, miten työehtosopimuksia tulisi noudattaa. Tämän lisäksi selvitän, missä erimielisyysasioissa PAM:n ammattiliiton jäsenet ottavat yhteyttä liittoonsa. Opinnäytetyön tutkimusongelmana on, miten kaupan työehtosopimusta noudatetaan.

1.2 Tutkimusmenetelmät ja tutkimuksen toteutus

Opinnäytetyöni toteutetaan kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena, mutta tutkimuksessa käytetään hyväksi myös kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää tulosten saavuttamiseksi. Laadullinen tutkimusmenetelmä sopii opinnäytetyöhöni, koska tutkimuksella on tarkoitus löytää ja selvittää tietoja, jotka koskevat kaupan työehtosopimusta haastattelun ja erilaisiin dokumentteihin perustuvan tiedon kautta, ja saada tällä tavoin syvämpi näkemys ilmiöstä (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 161; Kananen 2011, 16). Vaikka edellä mainitut aineistonkeruumenetelmät ovatkin yleisiä laadullisen tutkimuksen menetelmiä, voidaan niitä käyttää myös määrällisen

tutkimuksen keruumenetelminä (Tuomi & Sarajärvi 2011, 71). Karkeasti yleistettynä laadullisessa tutkimuksessa ilmiön kuvaus tapahtuu sanallisessa muodossa ja kvantitatiivisessa tutkimuksessa mitataan ja yleistetään ilmiötä sekä esitetään matemaattisessa muodossa (Kananen 2011, 17).

Laadullista ja määrällistä voidaan pitää toisiaan täydentävinä suuntauksina, niitä on käytännössä vaikea aivan tarkasti erottaa toisistaan. Ne voivat täydentää toisiaan muun muassa niin, että määrällinen vaihe edeltää laadullista vaihetta. (Hirsjärvi ym. 2009, 136.) Tämä toteutuu minun tutkimuksessani niin, että kerään aineistoa ensin määrällisesti PAM:n Internet-sivujen tiedoista selvittääkseni yleisimmät erimielisyystilanteet PAM:n kaupan työehtosopimuksissa. Tämän selvitys yhdessä teorian tiedon kanssa luovat perusteet laadullista haastattelua varten. Haastatteluaineisto kerätään käyttämällä teemahaastattelua. Tässä haastattelumuodossa ei edetä tarkkojen, ennalta määriteltyjen kysymysten pohjalta, vaan keskitytään ennalta suunniteltuihin teemoihin. Mikäli haastateltavia on useita, ovat teemat kaikille haastateltaville samat, mutta esitetyt kysymykset saattavat poiketa toisistaan riippuen keskustelun saamista käänteistä. Tässä haastattelumuodossa annetaan haastateltavalle hieman enemmän vapautta puhumiseen kuin esimerkiksi strukturoidussa tai puolistrukturoidussa haastattelussa, joissa halutaan vastauksia ennalta määriteltyihin kysymyksiin. Teemahaastattelussa kysymykset syntyvät haastattelun edetessä, haastateltavan vastausten perusteella. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009, 55 - 57, hakupäivä 19.11.2013.)

Tutkimus toteutetaan niin sanottuna case- eli tapaustutkimuksena. Tyypillistä tapaustutkimukselle on, että valitaan tapaukseksi jokin yksittäinen tilanne, tapaus tai joukko tapauksia ja tapauksen kohteeksi jokin ryhmä, yhteisö tai yksilö. Tapausta tutkitaan käyttämällä eri menetelmillä hankittuja ja monipuolisia tietoja. (Hirsjärvi ym. 2009, 134 - 135.) Minun työssäni tutkittava tapaus on Palvelualojen ammattiliiton kaupan työehtosopimuksen noudattaminen. Tapaustutkimuksessa pyritään lisäämään ymmärrystä tietyistä ilmiöistä, ja siinä halutaan ymmärtää kohdetta syvällisesti ja huomioida siihen muun muassa liittyvät olosuhteet ja tausta (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009, 43 - 44, hakupäivä 19.11.2013).

Laadullisen tutkimusaineiston analysoinnissa käytetään teoriaohjaavaa analyysia, jonka päättelyn logiikassa on usein kyse abduktiivisesta päättelystä. Teoriaohjaavassa analyysissä analysoitavat yksiköt valitaan aineistosta ja tehdyille löydöksille haetaan selityksiä

ja vahvistusta tulkintojen tueksi. (Tuomi & Sarajärvi 2011, 96 - 97; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009, 15, hakupäivä 19.11.2013.) Analysoitavat yksiköt valitaan tutkimusaineistosta, eli tilastotiedoista ja haastatteluaineistosta, ja käsitellään aineistosta yleisimmin esille nousseet asiat, mutta taustalla on sen lisäksi tieto työehtosopimuksista yleisesti. Analyysin perusteella kirjoitetaan tarvittavaa teoriaa PAM:n kaupan työehtosopimuksen kohdista, joissa sopimusta ei yleisimmin noudateta. Sen lisäksi otetaan esimerkin vuoksi esille kaksi työtuomioistuimen ratkaisua erimielisyys-tilanteista.

1.3 Keskeiset käsitteet

Opinnäytetyön keskeisiä käsitteitä ovat työehtosopimus, työmarkkinakeskusjärjestöt, ammattiliitot, luottamusmies, normaalisitova työehtosopimus ja yleissitova työehtosopimus.

Työehtosopimus on työnantajaliiton ja työntekijäliiton solmima sopimus tai työnantaja- ja työntekijäpuolen keskusjärjestöjen neuvottelema keskitetty sopimus, jolla sovitaan toimialalla noudatettavista vähimmäistyöehdoista, kuten palkoista, työehdoista ja työrauhasta (Järvenpää & Kandolin 2003, 4; Kaivanto 2008, 544; Työ- ja virkaehtosopimus 2012, hakupäivä 3.12.2013).

Työmarkkinakeskusjärjestöihin kuuluvat palkansaajapuolen ja työnantajapuolen keskusjärjestöt (Saloheimo 2012, 12). Näiden keskusjärjestöjen tavoitteena on kehittää jäsenliittojensa toimintaa ja sovittaa yhteen niiden tavoitteita. Työnantajakeskusjärjestöt ja työntekijäkeskusjärjestöt neuvottelevat yhdessä Suomen hallituksen kanssa valtakunnallisia keskitettyjä tuloratkaisuja liittyen työehtoihin ja muihin työelämän asioihin. (Keskusjärjestö ja ammattiliitot 2012, hakupäivä 8.2.2014.) Näitä ratkaisuja voidaan tehdä myös ilman valtiovallan osallistumista. Kumpikaan näistä keskitetyistä ratkaisuisista ei kuitenkaan ole vielä sitova työehtosopimus, vaan niiden voimaantulo edellyttää, että riittävä määrä työmarkkinakeskusjärjestöjen jäsenliittoja pääsee keskitettyjen ratkaisujen mukaiseen neuvottelutulokseen ja sopimukseen. (Saloheimo 2012, 13 - 14.) Palkansaajien keskusjärjestöjä ovat Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK sekä Korkeasti koulutettujen keskusjärjestö Akava. Työnantajien keskusjärjestöjä ovat Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Valtion työmark-

kinalaitos, KT Kuntatyöntajat sekä Kirkon työmarkkinalaitos. (Keskusjärjestö ja ammattiliitot 2012, hakupäivä 8.2.2014.)

Ammattiliittoihin kuuluvat työntekijäpuolen sekä työnantajapuolen toimialakohtaiset liitot, ja suurin osa näistä liitoista on jäsenenä jossakin keskusjärjestössä palkansaaja- tai työnantajapuolella. Ammattiliiton tehtäviin kuuluu huolehtia jäsentensä edunvalvonnasta. Työntekijäliitot solmivat yhdessä työnantajaliittojen kanssa toimialakohtaiset työehtosopimukset sekä ratkaisevat työriitoja ja palvelevat jäseniä työsuhteasioissa. (Keskusjärjestö ja ammattiliitot 2012, hakupäivä 8.2.2014; Liitto, hakupäivä 8.2.2014.)

Luottamusmies edustaa työpaikalla ammattiliittoa ja sen jäseniä. Luottamusmies valvoo työehtosopimuksen ja työelämän lakien noudattamista työpaikalla ja puuttuu tarvittaessa ongelmatilanteisiin. Henkilöstöä koskevissa asioissa luottamusmies neuvottelee työnantajan kanssa sekä kehittää edustamiensa työntekijöiden sekä työnantajan kanssa työyhteisöä. Luottamusmiehen tehtäviin kuuluu huolehtia työntekijöiden oikeudenmukaisesta ja tasa-arvoisesta kohtelusta sekä neuvoa ja tukea jäseniä työelämässä ja sen muutostilanteissa. (Luottamusmies, hakupäivä 8.2.2014.)

Normaalisitova työehtosopimus perustuu työehtosopimuslakiin ja sitoo sopimuksen solmineita työnantaja- ja työntekijäliittoja sekä niiden jäseniä. Lain mukaan työnantajien ja työntekijöiden tulee noudattaa työehtosopimusta, ja tämän lisäksi sopimukseen sidottujen järjestöjen tulee valvoa sopimusten noudattamista. Työntekijäjärjestö sitoutuu solmitun työehtosopimuksen sopimuskauden aikana takaamaan alalle työrauhan, eli sopimukseen tai sen osiin kohdistuvia lakkoja ei sopimuskauden aikana saa järjestää. Työnantajaliitto puolestaan sitoutuu valvomaan sopimuksen noudattamista sen jäsenyryyksissä. (Työ- ja virkaehtosopimus 2012, hakupäivä 3.12.2013.)

Yleissitova työehtosopimus on valtakunnallinen työehtosopimus ja sitä pidetään asianomaisella toimialalla edustavana sopimuksena. Yleissitova työehtosopimus perustuu yllä olevan normaalisitovan työehtosopimuksen mukaisesti työehtosopimuslakiin, mutta yllä olevan lisäksi työnantajan tulee noudattaa yleissitovaa työehtosopimusta työntekijöihinsä, vaikkei kuuluisikaan työnantajaliittoon. Kun arvioidaan työehtosopimuksen yleissitovuutta, otetaan huomioon alan työntekijöiden ja työnantajien järjestäytymisaste sekä työehtosopimustoiminnan vakiintuneisuus. Työehtosopimuksen yleissitovuuspäätöksen tekee sosiaali- ja terveysministeriön yhteydessä toimiva Työehtosopimuksen

yleissitovuuden vahvistamislautakunta. (Työ- ja virkaehtosopimus 2012, hakupäivä 3.12.2013; Yleissitovat työehtosopimukset 2013, hakupäivä 8.2.2014.)

2 TYÖEHTOSOPIMUSLAKI

Työehtosopimuksista on voimassaoleva vuonna 1946 voimaan astunut työehtosopimuslaki (436/1946). Tämä laki määrittää työehtosopimuksen sopimukseksi, joka tehdään työsopimuksissa tai työehtosopimuksissa noudatettavista ehdoista. (Työehtosopimuslaki 436/1946 1.1 §.) Jorma Saloheimo (2012, 27 - 28) täsmentää teoksessaan Työ- ja virkaehtosopimusoikeus edellä mainitussa lakipykälässä mainittujen ehtojen tarkoittavan, että sopimuksessa on oltava vähintään yksi määräys, esimerkiksi palkkausta tai työaikaa koskeva, jonka voi luonnehtia palvelussuhteen ehdoksi. Tällöin sopimus voidaan katsoa työehtosopimukseksi ja asiaankuuluvia lakeja voidaan soveltaa (Saloheimo 2012, 28). Työehtosopimuksen solmii vähintään yksi työnantaja tai rekisteröity työnantajayhdistys yhdessä yhden tai useamman rekisteröidyn työntekijäyhdistyksen kanssa. Yhdistyksen varsinaisiin tarkoituksiin täytyy kuulua työnantajapuolella työnantajien etujen valvominen työsuhteissa, ja vastaavasti työntekijäpuolella työntekijöiden etujen valvominen työsuhteissa. (Työehtosopimuslaki 436/1946 1.1 - 2 §.)

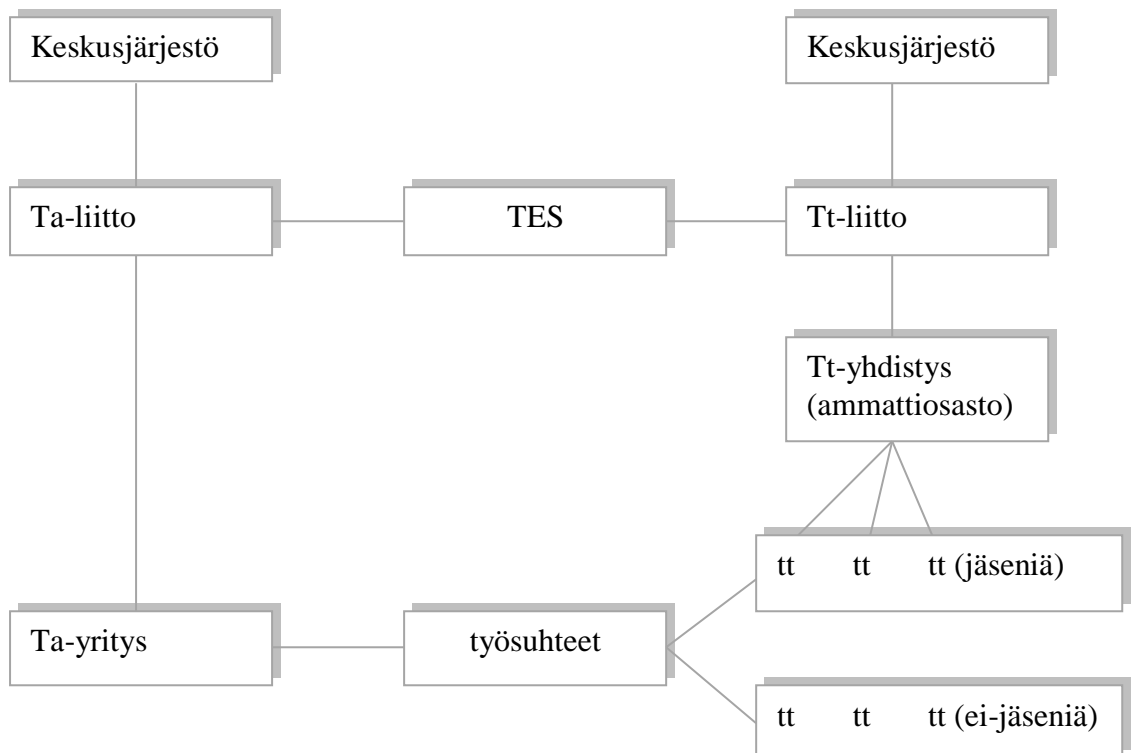
Työehtosopimus täytyy työehtosopimuslain (436/1946 2.1 §) mukaan tehdä kirjallisesti. Se voidaan kuitenkin tehdä myös merkitsemällä sen sisältö pöytäkirjaan, joka laaditaan sopimuspuolten välisessä neuvottelussa, ja se tulee todeta oikeaksi yhteisesti sovitulla tavalla (Työehtosopimuslaki 436/1946 2.1 §). Neuvottelussa laadittu työehtosopimus voi syntyä myös niin, että osapuolet hyväksyvät neuvotellun sovintoehdotuksen tai sopimusratkaisun, joka on tehty valtakunnansovittelijan tai sovittelijantoimiston muun sovittelijan johdolla. Sopimuksen kirjallinen muoto todentaa sen, mitä työehtosopimus todella pitää sisällään. Tämä tarkoittaa sitä, että sopimuksessa viittaamattomia ja sen ulkopuolelle jätettyjä tekstejä ja muita aineistoja ei voida pitää sopimuksen osana. Sopimuksessa on kuitenkin mahdollista viitata ulkopuoliseen lähteeseen, jonka katsotaan kuuluvan sopimuksen osaksi. Nämä ulkopuoliset lähteet täytyy kuitenkin olla sopimuksessa yksilöityjä ja asianomaisten saatavilla. Tällaisia ulkopuolisiin lähteisiin viittauksia ovat usein muun muassa viittaukset Verohallinnon päätöksiin ja työlakeihin. (Saloheimo 2012, 31 - 33.)

Solmitun työehtosopimuksen toimittamisesta työsuojelusta ja sen valvonnasta vastaavalle ministeriölle on myös määrätty työehtosopimuslaissa (436/1946). Jorma Saloheimon (2012, 34 - 35) mukaan edellä mainitun lain toisen pykälän 2 - 4 momentit palvelevat ennen kaikkea valtakunnallisten työehtosopimusten yleissitovuuden vahvis-

tamista ja valvontaa. Näiden momenttien mukaan sopimukseen osallisen työnantaja-puolen on toimitettava allekirjoitettu sopimus sekä jäljennöksenä että sähköisesti työ-suojelusta ja sen valvonnasta vastaavalle ministeriölle kuukauden kuluessa allekirjoi-tuksesta. Mainitulle viranomaiselle on valtakunnalliseen työehtosopimukseen osallisen työnantajapuolen lisäksi toimitettava tiedot jäsenyritystensä määrästä sekä näiden palve-luksessa olevien työntekijöiden määrästä. Nämä tiedot on ilmoitettava ryhmiteltynä työ-suhteessa sovellettavien työehtosopimusten mukaisesti. Yksittäisen työnantajan on myös ilmoitettava edellä mainitulle viranomaiselle selvitys solmimansa sopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöidensä määrästä, mikäli hän on kirjallisesti sopinut työnteki-jäyhdistyksen kanssa noudattavansa valtakunnallisen työehtosopimuksen määräyksiä. Mainitulle viranomaiselle on työnantajapuolen toimitettava ilmoitus kuukauden kulu-essa, jos työehtosopimukseen yhtyy jälkeensä työnantaja, työnantajayhdistys tai työn-tekijäyhdistys tai työehtosopimukseen tulee osalliseksi yrityksen haltija. Samoin on toimittava myös siinä tilanteessa, jos työehtosopimus lakkaa olemasta voimassa joiden-kin tai kaikkien näiden osallisten kohdalla. (Työehtosopimuslaki 436/1946 2.2 - 4 §.) Työnantajat tai työnantajayhdistykset ja työntekijäyhdistykset voivat oman työehto-sopimuksen solmimisen sijasta yhtyä aiemmin tehtyyn työehtosopimukseen. Yhtyminen tarkoittaa sitä, että yhtyjä tulee samaan asemaan ja samojen velvoitteiden alaiseksi kuin alkuperäiset osapuolet. (Saloheimo 2012, 50.)

Työehtosopimus voidaan lain mukaan tehdä määräajaksi tai toistaiseksi voimassa ole-vaksi. Kun työehtosopimus on tehty toistaiseksi voimassa olevaksi, eikä irtisanomis-ajasta ole toisin sovittu, voi sopimuksen irtisanoa päättymään kolmen kuukauden kulut-tua työehtosopimuksen voimassaolon alkamisesta. Samalla tavoin käyttäytyy myös yli neljän vuoden ajaksi solmittu työehtosopimus sopimuskauden neljännen vuoden jäl-keen. Työehtosopimuksen irtisanominen on aina toimitettava kirjallisesti. (Työehto-sopimuslaki 436/1946 3.1 - 2 §.)

Työehtosopimus vaikuttaa molempiin sopijapuoliin ja niiden keskinäisiin suhteisiin, mutta myös osapuolten kannalta ulkopuolisiin, jäsenyys-suhteissa oleviin tahoihin (Sa-loheimo 2012, 56). Seuraava kuvio 1 helpottaa valtakunnallisen, liittojen välillä tehdyn työehtosopimuksen sitovuuspiirin tarkastelua.



Kuvio 1. Työehtosopimuksen sitovuuspiiri (Saloheimo 2012, 57)

Työehtosopimus ei lain mukaan sido työnantaja- ja työntekijäpuolen keskusjärjestöjä, koska työehtosopimuslaissa ei ole asetettu niille velvoitteita, eivätkä sellaisesta voi osallisetkaan sopia (Saloheimo 2012, 57). Työehtosopimuslain (436/1946) neljännen pykälän ensimmäisen momentin ensimmäisen kohdan mukaan työehtosopimus sitoo työehtosopimuksen solmivia osapuolia, eli kuviossa 1 mainittuja työnantajaliittoa ja työntekijäliittoa. Saman kohdan mukaisesti sopimus sitoo myös jälkeempään työehtosopimukseen yhtyneitä osapuolia. Lain mukaan myös edellä mainittujen yhdistysten, eli työnantajaliiton ja työntekijäliiton, alayhdistykset yhdessä tai useammassa asteessa ovat sidottuja työehtosopimukseen. Tästä alayhdistyksestä on esimerkkinä kuviossa 1 näkyvä työntekijäyhdistys eli esimerkiksi työehtosopimukseen osallisen työntekijäliiton ammattiosasto tai muu paikallisyhdistys. Näiden lisäksi myös edellä mainittujen sidottujen yhdistysten jäseninä olevat työnantajat ja työntekijät ovat sidottuja voimassa olevaan työehtosopimukseen. (Työehtosopimuslaki 436/1946 4.1 § 1. - 3. kohta.)

Työehtosopimuslain (436/1946) neljännen pykälän ensimmäisen momentin kohtien mukaan sidottujen työnantajien ja työntekijöiden tulisi noudattaa toistensa kanssa tehdyissä työehtosopimuksissa työehtosopimuksen määräyksiä. Työehtosopimukseen sidotun työnantajan tulee tehdä työehtosopimus työehtosopimuksen ehdoilla myös sitovuuspiirin ulkopuolella olevan työntekijän kanssa, mikäli tämä suorittaa työehtosopimuksen tar-

koittamaa työtä (Työehtosopimuslaki 436/1946 4.2 §). Tämän lisäksi myös alan järjestäytymättömät työnantajat on sidottu noudattamaan työehtosopimusta, kun työehtosopimus on vahvistettu yleissitovaksi. (Saloheimo 2012, 58.) Työnantajat, yhdistykset ja rekisteröidyt yhdistykset eivät kuitenkaan noudata sitovuutta, mikäli heidät on ”sidottu aikaisempaan, toisin ehdoin tehtyyn työehtosopimukseen” tai mikäli työehtosopimuksen sitovuuspiiriä on rajoitettu sopimuksessa itsessään. Työehtosopimuksen oikeudet ja velvollisuudet siirtyvät myös yrityksen haltijan seuraajalle, kun edeltäjä on ollut työehtosopimukseen osallinen tai muuten siihen sidottu. (Työehtosopimuslaki 436/1946 4.3 §, 5 §.)

Työehtosopimuslain (436/1946 6 §) mukaan työnantajan ja työntekijän välinen työehtosopimus on niiltä osiltaan mitätön, joilta se on ristiriidassa noudatettavan työehtosopimuksen kanssa. Tällöin näiden työehtosopimuksen kohtien sijasta noudatetaan työehtosopimuksen vastaavia määräyksiä (Työehtosopimuslaki 436/1946 6 §). Jorma Saloheimon (2012, 92) mukaan tämä pykälä pätee erityisesti epäedullisessa tilanteessa, eli työehtosopimuksella voidaan kuitenkin sopia työehtosopimusta paremmista ehdoista, mikäli työehtosopimuksessa ei ole toisin määrätty.

Työehtosopimuslaissa (436/1946 7 §) on säädetty myös hyvityssakosta. Sen mukaan työehtosopimukseen sidottu työnantaja tai työntekijä voidaan tuomita maksamaan hyvityssakko, mikäli hänen on katsottu rikkoneen tietensä työehtosopimuksen määräyksiä, tai joita hänen olisi perustellusti pitänyt tietää rikkovansa. Tähän hyvityssakkoon voidaan tuomita toistuvasti siihen asti, että sopimuksen rikkoja on poistanut työehtosopimuksen vastaisen asiantilan. Työehtosopimusta tehdessä nämä määräykset voidaan kuitenkin poistaa tai muuttaa. Työnantaja voidaan tuomita maksamaan enintään 23 500 euron hyvityssakko ja työntekijä enintään 230 euron hyvityssakko. Nämä edellä mainitut rahamäärät ovat tarkistettavia ja ne tulee tarkistaa kolmivuotiskausittain rahan arvon muutosta vastaavasti. (Työehtosopimuslaki 436/1946 7.1 - 3 §, 13 a §.)

Työehtosopimuslain (436/1946) kahdeksannen pykälän ensimmäisessä momentissa on säädetty valvontavelvollisuudesta, jonka mukaan työehtosopimukseen osallisten tai muuten sidottujen yhdistysten ja työnantajien tulee välttää kaikkia työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksityiseen määräykseen kohdistuvia työtaistelutoimenpiteitä. Sen mukaan sopimukseen sidottujen yhdistysten tulee myös huolehtia siitä, että yhdistyksen alaiset sopimukseen sidotut yhdistykset, työnantajat ja työntekijät

välttävät edellä mainittuja taistelutoimenpiteitä ja välttävät muutenkin työehtosopimuksen määräysten rikkomista. Valvontavelvollisuus katsotaan laiminlyödyksi, kun sopimukseen osallinen yhdistys ei ole soveltanut työehtosopimukseen osallisten yhdistysten yksimielisen kannan mukaisesti selvää ja riidatonta työehtosopimuksen määräystä. Se katsotaan laiminlyödyksi myös silloin, kun edellä mainittua väärää soveltamista ei korjata nopeasti sen jälkeen, kun se on tullut yhdistyksen tietoon. (Työehtosopimuslaki 436/1946 8.1 - 2 §.)

Työehtosopimuksen (436/1946) kahdeksannessa pykälässä mainitun valvontavelvollisuuden laiminlyömisestä voidaan yhdeksännen pykälän ensimmäisen momentin mukaisesti työehtosopimukseen osallinen tai muutoin sidottu yhdistys tai työnantaja tuomita maksamaan hyvityssakko, ellei työehtosopimuksessa ole toisin määrätty. Tämä hyvityssakko on enimmillään 23 500 euroa ja kuten aiemmin mainitut hyvityssakon rahamäärät, myös tämä tulee tarkistaa kolmivuotiskausittain rahan arvon muutosta vastaavasti. Mikäli määräystä on rikottu niin, että on jätetty maksamatta sopimukseen perustuva rahasuoritus, voidaan rikkoja velvoittaa hyvityssakon lisäksi maksamaan maksamatta jätetty rahamäärä. Hyvityssakko voidaan kuitenkin kymmenennen pykälän ensimmäisen momentin mukaan jättää tuomitsematta, sillä sakkoon tuomitessa on otettava huomioon kaikki esille tulleet asianhaarat. Tällaisia huomioon otettavia asioita ovat esimerkiksi toisen osapuolen rikkomukseen mahdollisesti antama aihe, syyllisyyden määrä, vahingon suuruus ja yrityksen tai yhdistyksen koko. Ellei työehtosopimuksessa ole toisin määrätty, maksetaan omaisuusvahingon aiheuttamisesta tuomittu hyvityssakko vahinkoa kärsineelle tai muuten tuomiota vaatineelle asianosaisella. Mikäli asianosaisia on useampia, määritellään hyvitysten määrä asianosaisten kärsimän vahingon suuruuden mukaisesti. (Työehtosopimuslaki 436/1946 9.1 - 2 § 10.1 - 2 §, 13 a §.)

Työehtosopimus voidaan julistaa purkautuneeksi, mikäli sopimukseen sidotut ovat niin olennaisesti rikkoneet sopimuksen määräyksiä, ettei kohtuudella voida vaatia sopimussuhteen jatkamista myöskään toisilta sopimukseen sidotuilta. Mikäli toisella puolella on useampia työehtosopimukseen osallisia ja sopimus on julistettu purkautuneeksi jonkun heitä vastaan ajetun kanteen johdosta, voidaan sopimus irtisanoa muihinkin nähden kahden viikon kuluessa. Tällaisessa tilanteessa myös kannetta ajaneen puolella olevilla mahdollisilla muilla osallisilla on oikeus irtisanoa sopimus kahden viikon kuluessa, tällöin irtisanottu sopimus lakkaa välittömästi olemasta voimassa. (Työehtosopimuslaki 436/1946 11.1 - 4 §.) Työehtosopimuslailla (436/1946 12 §) veloitetaan sopimukseen

sidottu työnantaja laittamaan työehtosopimus nähtäville jokaiselle sen alaiselle työpaikalle. Mikäli työnantaja laiminlyö tätä velvollisuutta, voidaan häntä rangaista päiväsakoilla (Työehtosopimuslaki 436/1946 13 §).

3 TYÖEHTOSOPIMUKSISTA AIHEUTUVAT ERIMIELISYYDET

Työehtosopimusten noudattamisessa on työnantajalla niin sanottu tulkintaetuoikeus. Yleensä se tarkoittaa sitä, että työnantaja ratkaisee, miten sopimuksen eri ehtoja sovelletaan. Mikäli työntekijät ovat tyytymättömiä työnantajan tekemiin ratkaisuihin, tulee työntekijöiden riitauttaa työnantajan tekemä tulkinta. Tällaisissa erimielisyystilanteissa täytyy toimia työehtosopimusten neuvottelulausekkeiden mukaisesti. Yleensä neuvottelujärjestys menee työehtosopimusriidassa niin, että ensin luottamusmies ja/tai työntekijä neuvottelevat paikallisesti työnantajan kanssa ja sen jälkeen siirrytään tarvittaessa neuvottelemaan työehtosopimukseen osallisten liittojen välillä. Suurin osa työehtosopimuksista aiheutuvista erimielisyyksistä ratkaistaan paikallisissa neuvotteluissa tai sopimukseen osallisten liittojen välillä. Silloin, kun ratkaisua ei näissä tilanteissa saada aikaiseksi ja asia jää edelleen riitaiseksi, voidaan asia saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi. (Saloheimo 2012, 121.)

Palvelualojen ammattiliiton jäsenet tuovat ammattiliitolle käsiteltäväksi noin 1500 erimielisyystapausta joka vuosi (Erimielisyystapaukset, hakupäivä 15.2.2014). PAM ohjeistaa jäsentään erimielisyystilanteessa ottamaan ensin yhteyttä luottamusmieheen, tai jos luottamusmiestä ei ole, tulisi ottaa yhteyttä liiton työsuhdeneuvontaan tai lähimpään liiton aluetoimistoon. Kun erimielisyys jää paikallisissa neuvotteluissa ratkaisematta, laatii luottamusmies asiasta erimielisyysmuistion, joka toimitetaan PAM:n aluetoimistoon ja työnantajaliittoon, jotka sitten ryhtyvät selvittämään erimielisyyttä. Mikäli liitotkaan eivät pääse ratkaisuun, siirretään asia työtuomioistuimen päätettäväksi ja sitten tarvittaessa sitä ylemmän oikeuden päätettäväksi. (Ongelmia työsuhteessa, hakupäivä 15.2.2014.) Seuraavissa alaluvuissa käsitellään PAM:n kaupan alan avoimia erimielisyystapauksia ja avoimia oikeustapauksia sekä kahta työtuomioistuimen ratkaisua kaupan alalla.

3.1 PAM:n erimielisyystapaukset kaupan alalla

Päästäkseni laadulliseen haastatteluun tehtiin ensin määrällistä tutkimusta Palvelualojen ammattiliiton Internet-sivuilta saatavien tietojen avulla. Tutkimuksessa käytettiin PAM:n aineistoja liiton käsittelemistä avoimista erimielisyystilanteista ja avoimista ole-

vista erimielisyystilanteista, jotka ovat edenneet oikeuteen asti, ja selvitettiin sillä tavalla yleisimmät erimielisyystilanteet kaupan alalla.

Aineisto kerättiin Palvelualojen ammattiliiton Internet-sivuilta avoimista erimielisyystapauksista ja avoimista oikeustapauksista (Avoimet erimielisyystapaukset, hakupäivä 15.2.2014; Avoimet oikeustapaukset, hakupäivä 15.2.2014). Sivulla olevat tiedot kattoivat koko Suomen alueen ja kaikki PAM:n työehtosopimusten toimialat. Tutkimustani varten kerättiin vain opinnäytetyöni aiheita koskevat kaupan alan erimielisyystapaukset koko Suomen alueelta. Kaupan alan avoimia erimielisyystapauksia oli kaiken kaikkiaan 145 ja avoimia oikeustapauksia yhteensä 65.

Tutkimustulosten havainnollistamiseksi tuloksia analysoitiin sanallisen kuvauksen lisäksi graafisten esitysten avulla, jotka tehtiin Excel-tilukkolaskentaohjelman avulla. Tutkimuksen lisäksi otettiin esimerkkitalouksiksi kaksi työtuomioistuimen ratkaisua.

3.2 Tulokset

Tässä osassa käydään läpi Palvelualojen ammattiliiton tilastoaineistoista tehdyt tulokset. Tulokset käydään läpi niin, että avoimien erimielisyystapauksien ja avoimien oikeustapauksien tulokset käydään läpi omissa alaluvuissaan. Molemmissa alaluvuissa selvitetään erimielisyysasian käsiteltäväksi tuoneiden jäsenten ammatit, ammattikohtaiset erimielisyyskohdat sekä työehtosopimuksen kohdat, johon erimielisyysasia liittyy. Näiden lisäksi avoimissa oikeustapauksissa käydään läpi asiat, jotka ovat johtaneet erimielisyystilanteeseen. Näiden jälkeen käsitellään myös kaksi työtuomioistuimen ratkaisua kaupan alalla.

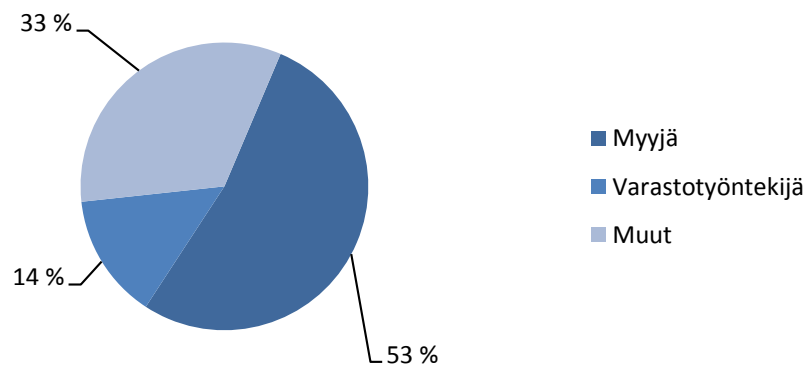
Tutkimusta voidaan pitää luotettavana eli reliabelina siinä määrin, että jonkun toisen tekemänä tutkimus samasta aineistosta päätyisi todennäköisesti hyvin samoihin tuloksiin. Tämä tutkimus ei kuitenkaan ole täysin pätevä eli validi tutkimaan aiheita varten, mutta antaa kyllä hyvän pohjan haastattelututkimusta varten. Tutkimus ei ole täysin pätevä, koska se ei anna suoria vastauksia siihen, miten kaupan työehtosopimusta noudatetaan. (Hirsjärvi ym. 2009, 231.) Tällä tutkimuksella haettiin pohjatietoa haastattelututkimusta varten. Tuloksiin on kuitenkin suhtauduttava niin, että ne ovat vain suuntaa

antavia. Kerätystä aineistosta ei ole tietoa, miltä ajalta erimielisyydet ovat ja kuinka usein PAM päivittää Internet-sivujaan.

3.2.1 Avoimet erimielisyystapaukset

Palvelualojen ammattiliitolla oli 15. helmikuuta 2014 Internetistä haettujen tietojen perusteella käsiteltävänä kaikkiaan 145 kaupan alan avointa erimielisyystapausta. Suurimmat ammattiryhmät, jotka ovat tuoneet erimielisyystapauksia ammattiliiton käsiteltäväksi, ovat kaupan alan myyjät ja varastotyöntekijät. Eniten erimielisyystapauksia on tuotu käsiteltäväksi kuitenkin kaupan alan myyjien toimesta, joiden osuus näistä erimielisyystapauksista oli yli puolet. (Kuvio 2.)

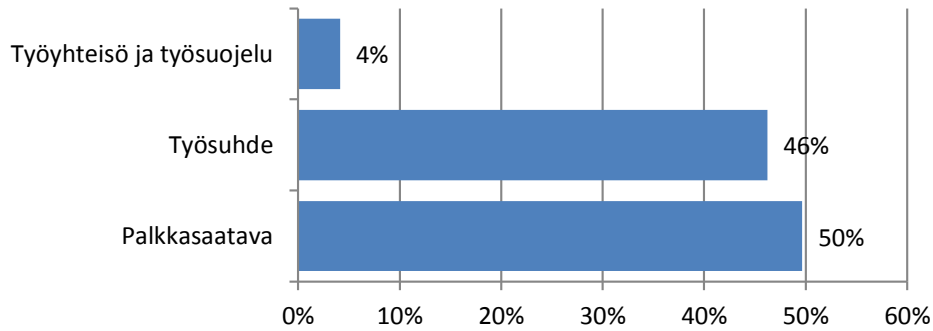
Erimielisyysasian käsiteltäväksi tuoneen jäsenen ammatti - Avoimet erimielisyystapaukset



Kuvio 2. Erimielisyysasian käsiteltäväksi tuoneen jäsenen ammatti - Avoimet erimielisyystapaukset

Tutkimus osoittaa PAM:n käsiteltäväksi tuotujen jäsenten erimielisyysasioiden koskevan palkkasaatavia, työsuhdetta tai työyhteisöä ja työsuojelua. Kuviosta 3 nähdään, mihin työehtosopimusten kohtiin liittyviä erimielisyysasiat ovat, ja kuinka suuri osuus kullakin kohdalla on kaikista kaupan alan avoimista erimielisyystapauksista. Tutkimus osoittaa, että erimielisyydet liittyvät useimmin palkkasaataviin ja työsuhteeseen. Palkkasaataviin liittyvien erimielisyyksien osuus kaikista kaupan alan avoimista erimielisyystapauksista on 50 prosenttia, mutta työsuhteeseen liittyvien erimielisyyksien osuus on kuitenkin lähes yhtä suuri, ollen 46 prosenttia kaikista kaupan alan avoimista erimielisyysistä.

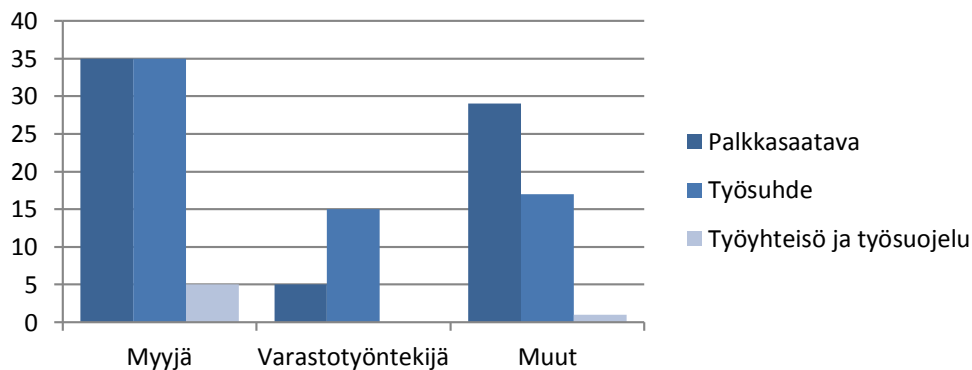
Työehtosopimuskohdat, joita erimielisyydet koskevat - Avoimet erimielisyytapaukset



Kuvio 3. Työehtosopimuskohdat, joita erimielisyydet koskevat - Avoimet erimielisyytapaukset

Kuviosta 4 nähdään, miten edellä mainitut työehtosopimuskohdat jakautuvat ammattialoittain. Tutkimus osoittaa, että myyjien ammattiryhmässä suurin osa erimielisyysasioista liittyy palkkasaataviin ja työsuhteeseen, kun taas varastotyöntekijöiden ammattiryhmässä erimielisyysasiat liittyivät enimmäkseen työsuhteeseen. Muissa ammattiryhmissä erimielisyysasiat jakautuivat niin, että suurin osa liittyy palkkasaataviin, mutta myös työsuhteeseen liittyvillä erimielisyysasioilla on suuri osuus. Suurin osa työyhteisöön ja työsuojeluun liittyvistä erimielisyyksistä on tuotu käsiteltäväksi myyjien toimesta.

Ammattikohtaiset erimielisyysasiat - Avoimet erimielisyytapaukset

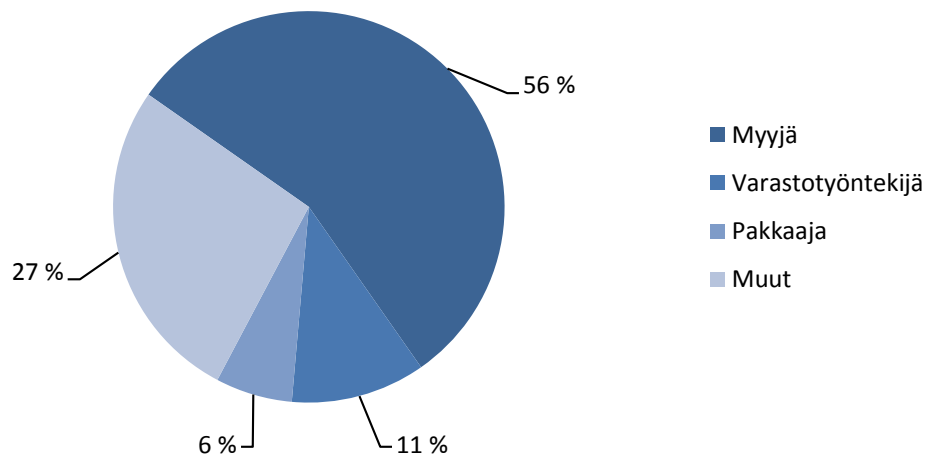


Kuvio 4. Ammattikohtaiset erimielisyysasiat - Avoimet erimielisyytapaukset

3.2.2 Avoimet oikeustapaukset

Palvelualojen ammattiliitolta oikeuteen asti edenneitä kaupan alan erimielisyystapauksia oli kaikkiaan 65 avoinna. Oikeuteen asti edenneitä erimielisyystapauksia on tuotu käsiteltäväksi useista eri ammattiryhmistä. Eniten tapauksia on tuotu käsiteltäväksi kaupan alan myyjien, varastotyöntekijöiden ja pakkaajien ammattiryhmistä. Kaikista avoinna olevista oikeuteen edenneistä erimielisyystapauksista yli puolet on alun perin myyjien tuomia erimielisyysasioita. (Kuvio 5.)

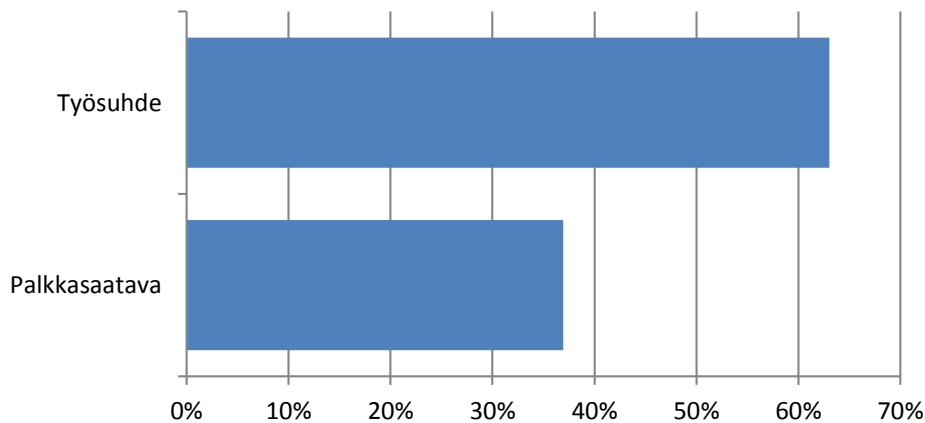
Erimielisyysasian käsiteltäväksi tuoneen jäsenen ammatti - Avoimet oikeustapaukset



Kuvio 5. Erimielisyysasian käsiteltäväksi tuoneen jäsenen ammatti - Avoimet oikeustapaukset

Kuviosta 6 nähdään, että oikeuteen edenneiden erimielisyystapauksien erimielisyydet liittyvät palkkasaataviin ja työsuhteeseen. Työsuhteeseen liittyviä erimielisyyksiä avoimissa oikeustapauksissa on yli 60 prosenttia, palkkasaataviin liittyvien erimielisyyksien osuuden ollen yli 35 prosenttia.

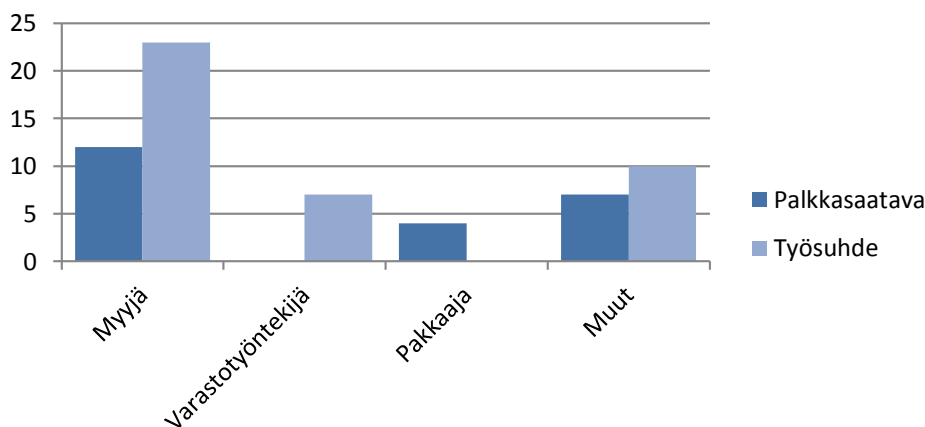
Työehtosopimuskohdat, joita erimielisyydet koskevat - Avoimet oikeustapaukset



Kuvio 6. Työehtosopimuskohdat, joita erimielisyydet koskevat - Avoimet oikeustapaukset

Tutkimuksessa käy ilmi, että oikeuteen asti edenneistä erimielisyystapauksista myyjien ammattiryhmässä suurin osa erimielisyyksistä liittyy työsuhteeseen. Pakkaajien ammattiryhmässä kaikki oikeuteen asti edenneet erimielisyydet liittyvät palkkasaataviin, kun taas varastotyöntekijöiden ammattiryhmässä kaikki erimielisyydet liittyvät työsuhteeseen. Muissa ammattiryhmissä erimielisyydet liittyvät sekä palkkasaataviin ja työsuhteeseen, ja näiden osuuksien ero ei ole suuri.

Ammattikohtaiset erimielisyysasiat - Avoimet oikeustapaukset



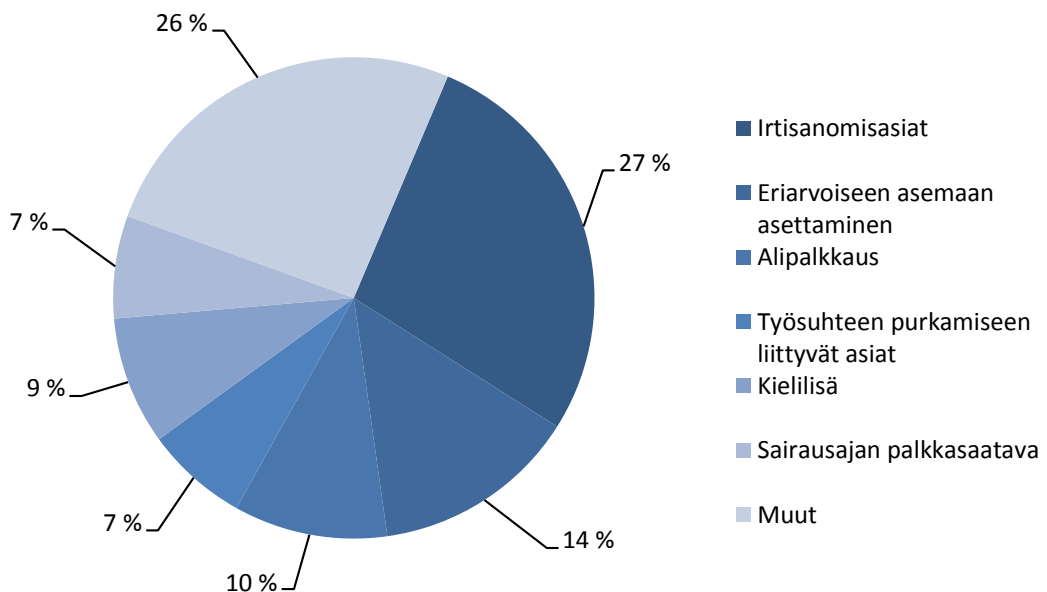
Kuvio 7. Ammattikohtaiset erimielisyysasiat - Avoimet oikeustapaukset

Avoimissa oikeustapauksissa erimielisyysasiat oli Palvelualojen ammattiliiton tiedoissa tarkemmin kuvattu kuin avoimissa erimielisyystapauksissa, ja näitä asioita tarkastellaan lähemmin kuvion 8 avulla. Aikaisemmista kuvioista on käynyt ilmi, että oikeuteen asti

edenneet erimielisyydet liittyvät palkkasaataviin ja työsuhteeseen, mutta seuraavaksi pääsemme tarkastelemaan lähemmin, mitkä ovat ne asiat, jotka ovat johtaneet neuvotteluihin ja oikeuteen saakka.

Kuviosta 8 nähdään, että suurin osa kaupan alan erimielisyystapauksista on johtanut oikeuteen asti, kun on tullut erimielisyyksiä irtisanomisasioissa. Irtisanomisasioiden lisäksi suurimmat osuudet näistä erimielisyysasioista liittyvät eriarvoisuuteen, alipalkkaukseen ja kielilisiin. Irtisanomisasioiden osuus kaupan alan erimielisyysasioissa avoimissa oikeustapauksissa on 27 prosenttia, eli melkein kolmasosa kaikista erimielisyystapauksista. Seuraavaksi eniten erimielisyystilanteita on aiheuttanut eriarvoiseen asemaan asettaminen työpaikalla 14 prosentin osuudella. Näiden jälkeen tulevat palkkaukseen liittyvät alipalkkaus- ja kielilisiäerimielisyydet noin 10 prosentin osuuksilla.

Erimielisyysasiat - Avoimet oikeustapaukset



Kuvio 8. Erimielisyysasiat - Avoimet oikeustapaukset

3.2.3 Työtuomioistuimen ratkaisu TT 2013-153

Vuonna 2013 työtuomioistuimella oli ratkaistavana asia, joka koski kaupan alan palkkaa ja työehtosopimuksen tulkintaa. Vaatemyymälän myyjät olivat nostaneet esille erimielisyyden liittyen kielilisiin. Palvelualojen ammattiliitto toimi asian kantajana ja Kaupan liitto asian vastaajana. PAM esitti myyjien olevan oikeutettuja kielilisiin, koska he jou-

tuivat todisteiden perusteella käyttämään asiakaspalvelussaan englannin kieltä päivittäin. Todisteina heillä oli myyjien muistiinpanot kahdeksan kuukauden ajalta vieraan kielen käyttämisestä, joihin ei kuitenkaan ollut edes kaikkea kielen käyttöä merkitty, eikä kassapalvelun yhteydessä kommunikointia ollenkaan. Näiden muistiinpanojen lisäksi todisteina olivat myymälään lähetetyt myymäläkirjeet, joissa lähes jokaisessa annettiin ohjeita myyjille liittyen myymälässä tarvittavaan asiakaspalveluun, joiden noudattaminen oli velvoittavaa. (Työtuomioistuimen ratkaisu TT 2013-153.)

Erimielisyyden esille noston aikaan voimassa olevan alan työehtosopimuksen työpalkkojen kielillisää koskevan kohdan mukaisesti työntekijälle tuli maksaa kielillisää, kun hän tavanomaisessa asiakaspalvelussa joutui käyttämään lähes päivittäin useampaa kuin yhtä kieltä tai kun työnantaja edellytti hänen muussa työtehtävässä käyttävän lähes päivittäin useampaa kuin yhtä kieltä. Vastaaja perusteli kielillisän aiheettomuutta sillä, että yhtiön asiakaspalvelukonsepti perustui itsepalveluperiaatteelle ja mahdollinen henkilökohtainen asiakaspalvelu rajoittui vain pieneen osaan myymälöiden aukioloajasta. Asiakaspalvelukonseptissa korostui vastaajan mukaan tekninen asiakaspalvelu ja kassapalvelun sujuvuus. Myymälän miehitys ei juuri mahdollistanut itsepalveluperiaatetta laajempaa asiakaspalvelua ja myyjien tehtäviin kuului niiden lisäksi muun muassa päivittäinen saapuvien kuormien purku ja tuotteiden paikoilleen asettelu sekä myymälän esteettisyydestä huolehtiminen. (Työtuomioistuimen ratkaisu TT 2013-153.)

Vastaaja perusteli kielillisän aiheettomuutta myös sillä, että konseptin mukaan henkilökohtaista asiakaspalvelua on myymälässä tarjottu vain punaisten tuntien aikana, jos on ehditty. Punaisten tunnit tarkoittavat määrättyjä tunteja maanantaista perjantaihin, jolloin myyjän tulee hakeutua asiakkaiden luo tarjoamaan henkilökohtaista palvelua, ja tämän lisäksi myymälässä voi näiden punaisten tuntien aikana käydä tarkkailemassa niin sanottu mystery shoppaaja, joka tarkkailee konseptin noudattamista. Vastaajan mukaan myymälässä ei ole punaisia tunteja toteutettu, koska näitä tunteja ei ole merkitty kalenteriin kyseessä olevassa myymälässä. Tämän lisäksi myymälän vieraskieliset asiakkaat koostuivat pääasiassa venäläisistä, joista kaikki eivät heidän mukaansa puhu englantia ja vain osa heistä osaa sitä hyvin. Tämän perusteella vieraskielisten asiakkaiden määrä ei vastaajan mukaan ole sama kuin englanninkielisten asiakkaiden määrä. (Työtuomioistuimen ratkaisu TT 2013-153.)

Selvityksen ja kantajan todistusaineiston mukaan myymälän myyjien katsottiin toteuttavan yhtiön konseptia koskien henkilökohtaista asiakaspalvelua, ja näin ollen suorittavan henkilökohtaista asiakaspalvelua lähes päivittäin ja enemmän kuin vain tavaroiden esittelynä asiakkaille. Työtuomioistuin katsoi myös todisteiden perusteella myyjien käyttävän asiakaspalvelussaan englantia niin, että se oikeutti kaupan työehtosopimuksen mukaisen kielilisen maksamiseen. Asia ratkaistiin kantajan hyväksi ja yhtiö joutui maksamaan myyjille kielilisiä ja lomakorvausta kielilisästä. (Työtuomioistuimen ratkaisu TT 2013-153.)

3.2.4 Työtuomioistuimen ratkaisu TT 2001-66

Työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2013-153 mainittiin työtuomioistuimen ratkaisusta TT 2001-66. Tässä tapauksessa oli myös kyse vaateliikkeen myyjän esille nostamasta erimielisyydestä koskien kielilisen maksamista. Palvelualojen ammattiliitto (PAM) toimi tässäkin tapauksessa asian kantajana ja Kaupan työnantajaliitto (KTL) vastaajana. PAM esitti, että Suvi Helena Laitisen tulisi saada kielilisiä 5 % taulukkopalkasta, koska hän joutui käyttämään asiakaspalvelussaan suomen kielen ohella ruotsin kielen taitoaan lähes päivittäin. Myyjän tehtäviin kuului naisten, lasten ja jossain määrin myös miesten vaatteiden myyminen, ja tämä edellytti myyjältä tuotteiden esittelemistä, kuten ominaisuuksista kertomista ja sopivan koon selvittämistä. Myymälän peruseriaatteena on, että asiakkaat saavat itse etsiä tarvitsemiaan tuotteita ja tuotteet on laitettu siten esille, että se helpottaisi asiakkaiden itsenäistä tuotteiden löytämistä, mutta myyjän tehtäviin kuului kuitenkin aktiivisesti seurata, mikäli asiakas tarvitsee apua ostosten tekemisessä ja olla valmiina auttamaan tällaisessa tilanteessa. (Työtuomioistuimen ratkaisu TT 2001-66.)

Vastaajan, eli KTL:n mielestä, työssä ei ollut kyse työehtosopimuksessa tarkoitettua asiakaspalvelusta, joka edellyttäisi kielilisen maksamista. Myymälä ei ollut varsinaisesti palvelumyymälä, jossa pyrittiin aktiivisesti asiakaskontaktiin ja jokaista asiakasta palveltaisiin henkilökohtaisesti, vaan toimintakonseptin ydinajatuksena oli itsepalvelu. Täysin yksilöllistä asiakaspalvelua annettiin vastaajan mukaan vain harvoissa erikoisliikkeissä. Työehtosopimuksen mukaan kielilisen yhtenä maksuedellytyksenä oli, että lisäksi oikeuttavia asiakaspalvelutilanteita olisi lähes päivittäin, tämä tarkoittaisi sitä, että vähintään 90 prosenttia päivistä sisältäisi tällaisia tilanteita. Vastaaja kertoi myymälän konseptiin kuuluvan, että tuotteet tuli sijoitella ja laittaa esille niin, että se tukisi

asiakkaan ostosten tekoa ilman henkilökunnan apua. Heidän mukaansa alle viisi prosenttia asiakkaista pyysi jonkinlaista henkilökohtaista apua ostotensa tekemisessä. Vastaja kertoi myös, että ruotsia henkilökunnalle puhuvia asiakkaita ei käynyt myymälässä läheskään päivittäin ja suomenruotsalaiset puhuivat myyjille yleensä suomea. (Työtuomioistuimen ratkaisu TT 2001-66.)

Tapauksessa oli todistajana myyjän itsensä lisäksi myymälän entinen myymäläpäällikkö, joka myös kertoi myymälässä noudatettavan itsevalintaperiaatetta. Hän kertoi, että myymälässä kävi paljon asiakkaita, mutta vain osa heistä teki ostoksia. Tämän lisäksi hänen mukaansa kuukauden aikana myymälässä kävi 4 – 5 ruotsia puhuvaa asiakasta ja hän myös vahvisti, että suomenruotsalaiset asiakkaat asioivat yleensä henkilökunnan kanssa suomen kielellä. Hänen käsityksensä mukaan myyjät joutuivat hyvin harvoin käyttämään asiakaspalvelussaan ruotsin kieltä. (Työtuomioistuimen ratkaisu TT 2001-66.)

Todistajana toimineen myyjän Suvi Helena Laitisen ja entisen myymäläpäällikön kertomukset ruotsin kielen käytöstä myymälän asiakaspalvelussa poikkesivat toisistaan paljon. Suvi Helena Laitisella ei myöskään ollut muuta todistusaineistoa kertomuksensa tueksi hänen ruotsin kielen käytöstään asiakaspalvelussaan, joten työtuomioistuin hylkäsi kanteen riittämättömän todistusaineiston perusteella. Kannetta ei voitu näyttää toteen, joten yhtiöllä ei ollut velvollisuutta maksaa Suvi Helena Laitiselle vaadittua kielilisää. PAM velvoitettiin korvaamaan vastaajien oikeudenkäyntikulut. (Työtuomioistuimen ratkaisu TT 2001-66.)

4 PAM:N KAUPAN TYÖEHTOSOPIMUS

Palvelualojen ammattiliiton kaupan työehtosopimus on yleissitova työehtosopimus, jota sovelletaan yrityksissä, joiden toimialana on vähittäiskauppa, tukkukauppa, agenttuuri-toiminta, kioskikauppa, huolto- ja liikenneasematoiminta, kaupan palvelu- ja tuki-toiminta tai konevuokraus. (Kaupan työehtosopimus ja palkkaliite 1.4.2012 - 30.4.2014, 15, 64.) Elokuussa 2013 työmarkkinakeskusjärjestöt pääsivät sopimukseen keskitetystä työmarkkinaratkaisusta ja sen myötä kaupan työehtosopimuksellekin on tullut uusi sopimus ajalle 1.5.2014 - 31.1.2017 (Keskitetty ratkaisu 2013, hakupäivä 8.3.2014; Kauppa, hakupäivä 8.3.2014).

PAM:n kaupan työehtosopimus käsittelee useita eri alueita, mutta tehdyn esitutkimuksen perusteella tässä luvussa keskitytään käsittelemään työsuhdeasioita irtisanomisen ja työsuhteen purkamisen osalta, peruskuukausipalkkausta sekä sairausajan poissaoloa.

4.1 Irtisanominen ja työsuhteen purkaminen

Työnantajan on tehtävä työntekijän kanssa työsopimus, jossa on sovittu myös koeajasta. Koeaika voi kestää enintään neljä kuukautta ja sen aikana työsopimus voidaan purkaa irtisanomisaikaa noudattamatta joko työntekijän tai työnantajan toimesta. Koeajan jälkeen sekä työnantajan että työntekijän on noudatettava irtisanomisaikaa. Irtisanomisajan pituus määräytyy työsuhteen keston mukaisesti ja se alkaa kulua irtisanomista seuraavasta päivästä. Työsopimus on irtisanottava todistettavasti, ja irtisanomisen syy ja työsuhteen päättymisaika on työntekijän vaatiessa ilmoitettava viivytyksettä kirjallisesti. (Kaupan työehtosopimus ja palkkaliite 1.4.2012 - 30.4.2014, 15 - 17.)

Taulukko 1. Työnantajan noudattama irtisanomisaika (Kaupan työehtosopimus ja palkkaliite 1.4.2012 - 30.4.2014, 16)

Työsuhteen kesto	Irtisanomisaika
enintään vuosi	14 päivää
yli vuosi - enintään 4 vuotta	1 kuukausi
yli 4 - enintään 8 vuotta	2 kuukautta
yli 8 - enintään 12 vuotta	4 kuukautta
yli 12 vuotta	6 kuukautta

Työnantajan irtisanoessa työntekijän, on irtisanomisajan pituus työsuhteen kestosta riippuen 14 päivästä kuuteen kuukauteen (taulukko 1). Työntekijän irtisanoessa itsensä, on irtisanomisajan pituus työsuhteen kestosta riippuen 14 päivästä yhteen kuukauteen (taulukko 2). (Kaupan työehtosopimus ja palkkaliite 1.4.2012 - 30.4.2014, 16.)

Taulukko 2. Työntekijän noudattama irtisanomisaika (Kaupan työehtosopimus ja palkkaliite 1.4.2012 - 30.4.2014, 16)

Työsuhteen kesto	Irtisanomisaika
enintään 5 vuotta	14 päivää
yli 5 vuotta	1 kuukausi

Irtisanomisaika aletaan laskea irtisanomista seuraavasta päivästä. Esimerkiksi, kun työnantaja irtisanoo enintään vuoden työsuhteessa olleen työntekijän keskiviikkona 12. maaliskuuta, aletaan irtisanomisaika laskea torstaina 13. maaliskuuta lähtien ja työsuhteen viimeinen päivä on tuolloin tiistaina 26. maaliskuuta. Samoin menetellään, kun enintään viisi vuotta työsuhteessa ollut työntekijä irtisanoo itsensä. Kun irtisanomisaika lasketaan kuukausina, on työsuhteen viimeinen päivä tuolloin järjestysnumeroltaan sama päivä kuin irtisanomispäivä. Jos järjestysnumeroltaan vastaavaa päivää ei määräajan päättymiskuussa ole, päättyy työsuhde tuolloin kuukauden viimeisenä päivänä. Esimerkiksi, kun irtisanomisaika on kuukauden pituinen ja työsuhde on irtisanottu 14. helmikuuta, on työsuhteen viimeinen päivä 14. maaliskuuta. Irtisanomisajan ollessa esimerkiksi kolmen kuukauden pituinen ja työsuhde on irtisanottu 30. marraskuuta, eikä työsuhteen päättymiskuussa - helmikuussa - ole 30. päivää, on työsuhteen viimeinen päivä tuolloin kuukauden viimeinen päivä eli 28. helmikuuta. (Kaupan työehtosopimus ja palkkaliite 1.4.2012 - 30.4.2014, 16 - 17.)

Työntekijän on korvattava työnantajalle irtisanomisajan palkka, mikäli hän ei irtisanoutuessaan noudattanut irtisanomisaikaa. Korvauksen kuittaaminen määräytyy työsopi-

muslain (55/2001) toisen luvun 17 pykälän mukaan, jonka mukaisesti työnantaja ei saa ottaa työntekijän koko palkkasaamista kuitataksaan oman korvaussuhteensa, vaan työntekijän palkassa on tietty suojaosuus, jota ei saa ulosmitata. (Kaupan työehtosopimus ja palkkaliite 1.4.2012 - 30.4.2014, 17; Työsopimuslaki 55/2001 2:17.1 §.) Esimerkkinä tästä työntekijä, jonka irtisanomisaika olisi työntekijän irtisanoutuessa kuukauden pituinen ja hänen kuukausipalkkansa olisi 1 610 euroa. Hän ei lähtiessään noudata irtisanomisaikaa, vaan lähtee välittömästi. Tällöin työntekijä on velvollinen maksamaan irtisanomisajan palkkaa vastaavan korvauksen työnantajalle, eli tässä tapauksessa 1 610 euroa. Työnantajalla on oikeus kuitata nettolopputilistä kolmasosa. Työntekijällä on yhteensä 1 790 euron arvosta palkka- ja lomakorvaussuhteita työnantajalta ja ennakonpidätys lopputilistä on 530 euroa. Nettolopputili on siis näin ollen 1 260 euroa. Tästä työnantaja saa kuitata kolmasosan eli 420 euroa. Työntekijän on siis maksettava vielä 1 190 euron edestä korvaussuhteita työnantajalle. (Kaupan työehtosopimus ja palkkaliite 1.4.2012 - 30.4.2014, 17 - 18.)

Työnantajan on maksettava työntekijälle irtisanomisajalta täysi palkka, mikäli hän ei työntekijää irtisanoessaan noudata irtisanomisaikaa. Esimerkkinä tästä, kun työnantaja irtisanoa työntekijän kahden kuukauden irtisanomisajalla 1. elokuuta ja päättää työntekijän työsuhteen yrityksen lopettaessa toimintansa 31. elokuuta. Työnantaja joutuu maksamaan työntekijälle irtisanomisajan palkan ja siltä ajalta kertyvän lomakorvauksen 1. lokakuuta saakka. (Kaupan työehtosopimus ja palkkaliite 1.4.2012 - 30.4.2014, 18.)

Työsuhte voidaan purkaa työsopimuslain (55/2001) kahdeksannen luvun ensimmäisen pykälän mukaan, tällöin työsuhte päättyy välittömästi. Työnantaja saa siis purkaa työsuhteen päättyväksi heti vain erittäin painavasta syystä. Tällainen syy voi olla niin vakava työsuhteeseen tai lakiin liittyvien työvelvoitteiden rikkominen tai laiminlyönti, ettei työnantajalta voida edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa. Vastaavasti työntekijä saa purkaa työsuhteen päättyväksi heti vain, jos työnantaja rikkoo tai laiminlyö velvoitteitaan niin vakavasti, ettei työntekijältä voida edellyttää irtisanomisajan pituista sopimussuhteen jatkamista. (Kaupan työehtosopimus ja palkkaliite 1.4.2012 - 30.4.2014, 18; Työsopimuslaki 55/2001 8:1.1 - 2 §.)

Lomautettu työntekijä saa työsopimuslain (55/2001) mukaan irtisanoa työsuhteensa ilman irtisanomisaikaa, lomautuksen kestosta riippumatta. Jos kuitenkin lomautuksen päättämisaika on työntekijän tiedossa, tulee hänen noudattaa irtisanomisaikaa irtisanou-

tuessaan lomautuksen päättymistä edeltävän seitsemän päivän aikana. Työnantajan irtisanoessa lomautetun työntekijän työsopimuksen, on työntekijällä oikeus irtisanomisajan palkkaan. (Työsopimuslaki 55/2001 5:7.1 - 2 §.)

4.2 Palkkaus

Työntekijän palkan suuruuteen vaikuttavat hänen työtehtävänsä, koulutuksensa, palvelusvuotensa, lisät ja työntekopaikkakunta. Työntekijän palvelusaikaa laskettaessa, lasketaan kaikki työehtosopimuksen tarkoittamassa ammatissa työskennelty aika kokonaisuudessaan. Esimerkiksi, jos henkilö on työskennellyt kolme vuotta kioskimyyjänä ja hänet palkataan myyjäksi vaatekauppaan, on hän kokemusvuosiensa perusteella kolmannen vuoden myyjä. Palvelusaikaan lasketaan myös työhön rinnastettava aika vuosilomalain (162/2005) seitsemännen pykälän mukaan. Tällaista on esimerkiksi äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa, kun taas hoitovapaa ja asevelvollisuusajaa ei palvelusaikaan lasketa. (Kaupan työehtosopimus ja palkkaliite 1.4.2012 - 30.4.2014, 33.)

Vuosilomalain (162/2005) toisen luvun seitsemännen pykälän toisen momentin mukaan työhön rinnastettavana aikana pidetään myös sellaisia työpäiviä tai -tunteja, jolloin työntekijä on työsuhteen aikana estynyt tekemästä työtä. Tällaisia esteitä ovat äitiys-, erityisäitiys-, isyys tai vanhempainvapaa. Myös tilapäinen hoitovapaa rinnastetaan työaikaan. (Vuosilomalaki 162/2005 2:7.2 § 1. kohta.) Tilapäisestä hoitovapaasta on työsopimuslain (55/2001) mukaan kyse silloin, kun työntekijä ottaa tilapäisesti hoitovapaa enintään neljä työpäivää kerrallaan samassa taloudessa vakituisesti asuvan alle kymmenenvuotiaan lapsen sairastuessa. Myös samassa taloudessa asumattomalla lapsen vanhemmalla on sama oikeus tilapäiseen hoitovapaaseen, mutta molemmat vanhemmat eivät saa olla hoitovapaalla yhtäaikaisesti. (Työsopimuslaki 55/2001 4:6.1 §.)

Työaikaan rinnastettavia työesteitä on vuosilomalain (162/2005) mukaan myös sairaus tai tapaturma enintään 75 työpäivältä lomanmääräytymisvuoden aikana. Tämän lisäksi työaikaan rinnastettavana työesteenä pidetään lääkinnällistä kuntoutusta työkyvyn palauttamiseksi tai säilyttämiseksi enintään 75 työpäivältä lomanmääräytymisvuoden aikana. Viranomaisen määrätessä työntekijän pois työstä sairauden leviämisen estämiseksi, lasketaan sekin työaikaan rinnastettavaksi työesteeksi. Palvelusajaksi lasketaan myös työstä otettu opintovapaa enintään 30 työpäivältä lomanmääräytymisvuodessa, ja

vain silloin, kun työntekijä on opintovapaan jälkeen palannut välittömästi työhön. Työaikaan rinnastettava työeste on myös työn edellyttämään koulutukseen osallistuminen työnantajan suostumuksella 30 työpäiväksi kerrallaan sekä lomauttaminen enintään 30 työpäiväksi kerrallaan. Työviikkojen lyhentäminen tai muu siihen verrattava työaika-järjestely lasketaan työaikaan verrattavaksi työesteeksi enintään kuusi kuukautta kerrallaan lomanmääräytymisvuoden aikana. Myös reservin harjoitus tai ylimääräinen palvelus ja siviilipalvelukseen tarkoitettu täydennyspalvelu lasketaan työaikaan rinnastettavaksi työesteeksi ja lasketaan näin ollen palvelusaikaan. Mikäli henkilön täytyy hoitaa julkista luottamustehtävää tai toimia todistajana kuulemisen vuoksi, eikä hänellä lain mukaan ole oikeutta kieltäytyä, lasketaan sekin työaikaan rinnastettavaksi työesteeksi. (Vuosilomalaki 162/2005 2:7.2 § 2. - 10. kohta.)

Kaupan työehtosopimuksen mukaan otetaan työkokemus muusta ammatista huomioon jossain määrin, mikäli se vastaa osittain työssä vaadittavaa ammattikokemusta. Työehtosopimuksen mukaan työntekijä lasketaan heti palkkataulukon kolmannen vuoden työntekijäksi, mikäli hän on suorittanut työtehtävään liittyvän ammatillisen tutkinnon. Työntekijällä on myös mahdollisuus työkohtaisuuslisään, hänen suorittaessaan huomattavasti korkeamman vaatimustason työtä. Kun työntekijä siirretään korkeammin palkattuun työhön yli kahdeksi viikoksi, tulee hänen saada kyseisen työn mukaista palkkaa sen kahden viikon ylittävältä osalta. Tämän lisäksi työnantajan on todettava siirron vaikutus palkkaukseen ennen siirtoa. Kun työntekijän tehtävä muuttuu ja siirtyy vaativuustasossa ylemmäksi, tulee hänen saada taulukkopalkkaa vuosiportaan (taulukko 3) mukaisesti entistä taulukkopalkkaa seuraavalta asteelta. (Kaupan työehtosopimus ja palkkaliite 1.4.2012 - 30.4.2013, 33 - 34.)

Taulukko 3. Vuosiportaati (Kaupan työehtosopimus ja palkkaliite 1.4.2012 - 30.4.2014, 112)

Harjoittelijan palkka			1. vuoden työntekijän palkka		3. vuoden työntekijän palkka			5. vuoden työntekijän palkka		8. vuoden työntekijän palkka
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	>>>	
Palvelusvuodet (tes 11§ 2. kohta)										

Kaupan työehtosopimuksessa on määritelty vaativuustasojen yleiskuvaus (liite 1), joka koskee sellaisia työntekijöitä, joilla ei ole työehtosopimuksessa taulukkopalkkoja. Tällöin määritellään työntekijän työn vaativuus sijoittamalla vaativuus yleiskuvausten ja tes-nimikkeiden avulla. Mikäli työ on vaativuustasojen yleiskuvauksen palkkaryhmä D:tä vaativampaa, määräytyy työntekijän palkka tuolloin tehdyn työsopimuksen mukaan. (Kaupan työehtosopimus ja palkkaliite 1.4.2012 - 30.4.2014, 34, 112.)

Työntekijän on mahdollista saada myös kielilisää, mikäli hän tavanomaisessa asiakaspalvelussaan joutuu käyttämään lähes päivittäin useampaa kuin yhtä kieltä tai työnantaja muussa työtehtävässä edellyttää hänen käyttävän useampaa kuin yhtä kieltä lähes päivittäin. Kielilisä on viisi prosenttia taulukkopalkasta per kieli, ja työnantajan edellyttäessä tavanomaista parempaa kielitaitoa, maksetaan tuolloin viisi prosenttia suurempaa lisää. Joissakin paikoissa kielitaitoa täytyy käyttää vain osan vuotta, esimerkiksi turisti-aikoina, joten tuolloin kielilisä maksetaan vain siltä ajalta. (Kaupan työehtosopimus ja palkkaliite 1.4.2012 - 30.4.2014, 34.)

On olemassa tapauksia, jolloin maksetaan palkka vain osalta kuukautta. Tällainen voi olla esimerkiksi kolmen viikon määräaikainen työsopimus tai kun työsuhde alkaa kesken kuukauden. Osakuukauden palkka lasketaan joko kertomalla päiväpalkka palkkaan oikeuttavien päivien määrällä, jos niitä on alle 13 tai vähentämällä kuukausipalkasta työstä poissaolopäivien palkka, jos palkkaan oikeuttavia päiviä on vähintään 13. Päiväpalkka saadaan laskettua jakamalla kuukausipalkka 21:llä tai yrityksen tietojärjestel-

mästä johtuen kuukauden todellisten päivien lukumäärällä. Esimerkki alle 13 päivän palkan laskemisesta: Työntekijä on työssä 1. - 12. välisenä aikana, jonka aikana hänellä on palkkaan oikeuttavia päiviä kahdeksan. Kuukausipalkaksi on määritelty 1 575 euroa. Työpäivän palkka on tuolloin: 1 575 euroa jaettuna 21:llä eli 75 euroa. Palkkaa maksetaan kahdeksalta päivältä (8 x 75 euroa) eli 600 euroa. Esimerkki vähintään 13 päivän laskemisesta: Työntekijä on työssä 1. - 17. välisenä aikana, jonka aikana hänellä on palkkaan oikeuttavia päiviä 13. Tällöin kuukausipalkasta vähennetään siis loppujen poissaolopäivien palkka, eli tässä tapauksessa 18. - 30. välisenä aikana poissaollut yhdeksän työpäivää. Kuukausipalkaksi on tässäkin tapauksessa määritelty sama 1 575 euroa, joten työpäivän palkka on sama 75 euroa. Poissaolopäivien palkka lasketaan yhdeksältä päivältä, eli 9 x 75 euroa on yhteensä 675 euroa. Kuukausipalkasta 1 575 euroa vähennetään siis 675 euroa, eli palkkaa maksetaan 900 euroa. (Kaupan työehtosopimus ja palkkaliite 1.4.2012 - 30.4.2014, 35.)

PAM:n kaupan työehtosopimuksessa on myös määritelty koululaispalkka, jota voidaan maksaa peruskoulun, lukion tai ammatillisen oppilaitoksen oppilaalle yhteensä enintään kahdelta kuukaudelta. Palkka on tuolloin kunkin ammatin alimman palkkaryhmän ensimmäisen vuoden palkasta 70 prosenttia. Mikäli koululainen on työssä pidempään kuin kaksi kuukautta, määrittyy palkka kahden kuukauden ylittävältä osalta harjoittelijan palkan mukaan, joka on 85 prosenttia kunkin ammatin alimman palkkaryhmän ensimmäisen vuoden palkasta. (Kaupan työehtosopimus ja palkkaliite 1.4.2012 - 30.4.2014, 35 - 36, 119.)

Kaupan työehtosopimuksen mukaiseen kuukausipalkkaan on laskettu viikkotyöajaksi 37,5 tuntia. Kun työntekijän viikkotyöaika on alle 37,5 tuntia maksetaan hänelle tuntipalkkaa tai suhteutettua kuukausipalkkaa. Tuntipalkka on kokoaikatyöntekijän taulukkopalkka jaettuna luvulla 160. Suhteutettu kuukausipalkka lasketaan sovittu työaika suhteutettuna 37,5 tuntiin, eli kertomalla kokoaikatyöntekijän taulukkopalkka sovitulla viikkotyöajalla ja jakamalla tämä 37,5. (Kaupan työehtosopimus ja palkkaliite 1.4.2012 - 30.4.2014, 36.) Esimerkiksi, jos työntekijän viikkotyöajaksi on sovittu 36 tuntia ja kokoaikatyöntekijän taulukkopalkka on 1 614 euroa: 36 tuntia x 1 614 euroa jaettuna 37,5 tunnilla, eli työntekijän suhteutettu kuukausipalkka olisi tuolloin 1 549,45 euroa.

4.3 Sairausajan poissaolo

Sairausajalta maksetaan Palvelualojen ammattiliiton kaupan työehtosopimuksen mukaan palkkaa, jos työntekijä on estynyt tekemästä työsopimuksensa mukaista työtä sairastumisen tai tapaturman johdosta, eikä hän ole aiheuttanut työkyvyttömyyttä tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella. Hänen on ilmoitettava poissaolosta työnantajalle viipymättä, ja mikäli mahdollista, ilmoitettava poissaolon kesto. Palkanmaksuvelvollisuus alkaa ilmoittamisesta, mikäli työntekijä on tahallaan tai huolimattomuudesta jättänyt poissaolonsa välittömästi ilmoittamatta. Lääkärintodistus sairausajan poissaolosta on ensisijaisesti haettava työterveyslääkäriltä tai muulta työnantajan nimeämältä lääkäriltä. Tämän lisäksi kuitenkin terveydenhoitajan tai sairaanhoitajan antama todistus on hyväksyttävä todistus enintään kolmelta kalenteripäivältä kestävältä sairaustapaukselta, jos työnantaja ei ole järjestänyt lääkäripalvelut kattavaa työterveyshuoltoa, työntekijä ei ole saanut vastaanottoaikaa julkisen terveydenhuollon piiriin kuuluvalta lääkäriltä pyynnöstä huolimatta tai kyseessä on epidemialuontoinen sairaus, kuten esimerkiksi flunssa tai vatsatauti. (Kaupan työehtosopimus ja palkkaliite 1.4.2012 - 30.4.2014, 44.)

Palkanmaksu sairaustapauksessa tapahtuu taulukon 4 mukaisesti. Sairausvakuutuslain mukainen karenssiaika on sairastumispäivä ja sitä seuraavat yhdeksän arkipäivää. Mikäli työntekijä sairastuu uudelleen samaan sairauteen 30 päivän kuluessa, sairausvakuutuslain mukainen karenssiaika on tuolloin sairastumispäivä. Tämä tarkoittaa taulukon mukaisesti sitä, että mikäli työntekijän työsuhde on sairastumishetkellä kestänyt alle kuukauden, maksetaan hänelle 50 prosenttia palkasta sairastumispäivältä ja sitä seuraavilta yhdeksältä arkipäivältä. Mikäli taas hän on ollut työsuhteessa vähintään kuukauden mutta alle kolme kuukautta, maksetaan hänelle sairastumispäivältä ja sitä seuraavilta yhdeksältä arkipäivältä täysi palkka. Mikäli työntekijä on kohdannut työssään väkivaltaa tai vakavaa väkivallan uhkaa ja on sen vuoksi työkyvytön, on palkallisen jakson pituus työsuhteen kestosta riippumatta enintään kolme kuukautta. (Kaupan työehtosopimus ja palkkaliite 1.4.2012 - 30.4.2014, 45.)

Taulukko 4. Palkallisen jakson pituus sairaustapauksessa (Kaupan työehtosopimus ja palkkaliite 1.4.2012 - 30.4.2014, 45)

Työsuhteen kesto sairastumishetkellä	Palkallisen jakson pituus
alle kuukausi	sairausvakuutuslain karenssiajalta 50 % palkasta
vähintään kuukausi	sairausvakuutuslain karenssiaika
vähintään 3 kk mutta alle 3 vuotta	4 viikkoa
3 vuotta - alle 5 vuotta	5 viikkoa
5 vuotta - alle 10 vuotta	6 viikkoa
vähintään 10 vuotta	8 viikkoa

Sairausajan palkassa huomioidaan myös eri lisiä. Esimerkiksi ilta-, yö- ja lauantailisät tulee maksaa sairausajan palkassa, mikäli niitä olisi työntekijälle kertynyt sairausjakson aikana. Marras- ja joulukuun sunnuntailta maksetaan iltalisä yksinkertaisena myyjien ja myymälätyöntekijöiden sairausajan palkassa, ja varaston lauantailisää ei sairausajan palkassa oteta huomioon ollenkaan. Sairausajan palkkaa maksettaessa, työnantaja maksaa sen suoraan työntekijälle ja hakee itselleen sairausvakuutuskorvauksen. Työnantajalla on oikeus vähentää sairausajan palkasta maksamatta jäänyt määrä, jos sairauspäivärahaa ei makseta tai se maksetaan normaalia pienempänä työntekijän jättäessä toimittamatta Kelan pyytämät selvitykset. (Kaupan työehtosopimus ja palkkaliite 1.4.2012 - 30.4.2014, 45 - 46.)

Saman sairauden uusiutuessa 30 päivän kuluessa työhön paluusta maksetaan sairausajan palkkaa yhteenlasketuilta poissaolojaksoilta, kuin kyseessä olisi yksi ja sama sairastumisjakso. Sairastumispäivältä, eli sairausvakuutuslain karenssiajalta, maksetaan kuitenkin palkka sen ollessa työpäivä. Esimerkkinä tästä, vuoden kestäneessä työsuhteessa, työntekijällä on oikeus palkkaan enintään neljältä viikolta eli 28 kalenteripäivältä. Sairausjaksoon sisältyviltä työpäiviltä maksetaan sairausajan palkka. Kyseessä olevan työntekijän ensimmäinen sairausjakso on 1. - 13. huhtikuuta, eli yhteensä 13 kalenteripäivää ja palkka maksetaan näihin päiviin sisältyviltä työpäiviltä. Työntekijä sairastuu uudelleen samaan sairauteen 21. huhtikuuta - 16. toukokuuta, eli yhteensä 26 kalenteripäivää. Näistä päivistä kaikki eivät kuitenkaan ole palkallisia päiviä, koska työntekijä on ollut saman sairauden takia, alle 30 päivää sitten, 13 kalenteripäivää palkallisella vapaalla. Tämä tarkoittaa, että jäljellä on 15 (28 - 13) palkallista sairauspäivää jäljellä, näiltä 15 kalenteripäivään sisältyvältä työpäivältä maksetaan palkka. Eli ajallisesti 21.

huhtikuuta - 5. toukokuuta. Työntekijä jää sairauslomalle saman sairauden takia vielä 30. toukokuuta. Vaikka hän on käyttänyt jo hänelle kuuluvat 28 kalenteripäivää palkallista sairauslomaa, maksetaan hänelle palkka sairausvakuutuslain karenssiajalta, eli sairastumispäivältä, mutta ei pidemmältä ajalta. Mikäli työntekijä sairastuu samaan sairauteen uudelleen, mutta töihin palaamisesta on kulunut yli 30 päivää, lasketaan hänen palkalliset sairauslomansa jälleen hänelle kuuluvilta 28 kalenteripäivältä, niin kuin kyseessä olisi uusi sairaus. (Kaupan työehtosopimus ja palkkaliite 1.4.2012 - 30.4.2014, 46 - 47.)

Työntekijä voidaan asettaa karanteeniin tartuntatautilain perusteella, josta hänelle myös maksetaan palkkaa. Palkanmaksu tapahtuu tällaisessa tapauksessa työvuoroluetteloön merkittyjen tuntien perusteella, tai mikäli työvuoroluetteloa ei ole, maksetaan palkka sovitun keskimääräisen viikkotyöajan mukaisesti. (Kaupan työehtosopimus ja palkkaliite 1.4.2012 - 30.4.2014, 47.)

5 HAASTATTELUTUTKIMUS

Laadullinen tutkimus toteutettiin määrällisen esitutkimuksen jälkeen haastattelemalla Palvelualojen ammattiliiton Pohjanmaan alueen aluepäällikköä Marja Salmivuorta. Puhelinhaastattelulla haettiin vastauksia siihen, miten kaupan työehtosopimusta noudatetaan ja mitä syitä erimielisyyksien takana on. PAM:n tilastotiedoista tehty esitutkimus määritteli minulle teemat puhelinhaastattelua varten. Laadullista tutkimusta varten määritettiin neljä eri teemaa, jotka olivat:

- kaupan alan työehtosopimusta noudattavat ammattiryhmät
- työnantajan ja työntekijän väliset erimielisyydet työehtosopimuksen noudattamisessa
- työehtosopimuserimielisyyksien selvittäminen ja
- työehtosopimuserimielisyyksien mahdollinen välttäminen.

Puhelinhaastattelu toteutettiin 28. huhtikuuta 2014, joka nauhoitettiin puhelimella haastateltavan luvalla. Hän myös antoi luvan käyttää nimeään opinnäytetyötutkimuksessani.

5.1 Kaupan työehtosopimuksen noudattaminen

Kaupan työehtosopimus on yleissitova sopimus, jonka ehtoja tulisi noudattaa sellaisissa työpaikoissa, joissa työnantajan päätoimiala on kauppa. Eri ammattiryhmiä kaupan päätoimialalla ovat muun muassa myyjät, kioskityöntekijät, varastotyöntekijät, somistajat, asentajat ja huoltomiehet. Työehtosopimusta tulisi noudattaa myös myymäläpäälliköiden ja kaupan esimiesten kohdalla. (Salmivuori 28.4.2014, puhelinhaastattelu.)

Kaupan alalla on käynyt ilmi, että isot yritykset, jotka kuuluvat työnantajaliittoon, noudattavat erittäin hyvin työehtosopimuksen ehtoja etenkin palkkasaatavien osalta (Salmivuori 28.4.2014, puhelinhaastattelu). Kaupan työehtosopimuksen yleissitovuuden vuoksi kuitenkin myös sellaisten työnantajien, jotka eivät kuulu työnantajaliittoon, mutta toimialansa puolesta kuuluvat työehtosopimuksen piiriin, kuuluisi noudattaa työehtosopimuksen ehtoja (Saloheimo 2012, 58). On kuitenkin melko yleistä, että pienet järjestäytymättömät työnantajat eivät noudata kaupan työehtosopimusta ja siellä esiintyy jonkin verran muun muassa alipalkkoja, maksamattomia lisiä, lomapalkkoja ja lomarahoja.

Isojen työnantajien puolelta esille tulevat erimielisyydet ovat usein työehtosopimustulkintoihin liittyviä erimielisyyksiä. Tällaisia ovat muun muassa kysymykset, kuuluuko työnantajan maksaa sairausajan palkkaa tai vastuulisää vai ei. (Salmivuori 28.4.2014, puhelinhaastattelu.)

Palvelualojen ammattiliiton jäsenenä olevat työntekijät ovat yleensä hyvin tietoisia työehtosopimuksen määräyksistä, ja ovatkin usein yhteydessä liittoon selvittääkseen tarkemmin, miten missäkin kohdassa tulisi toimia ja mitä noudattaa. Liiton jäsenet ottavat yhteyttä ammattiliittoon selvittääkseen muun muassa vuosiloman pituutta, irtisanomis-aikaa tai äitiysloma-aikaa ja sen ilmoittamista. Tällaiset asiat ovat usein sellaisia, jotka saadaan selvitettyä työpaikalla. Näiden asioiden lisäksi yhteydenotot liittyvät usein myös alipalkkasaataviin tai muihin isompiin erimielisyyksiin, joita ei välttämättä työpaikalla saada enää selvitettyksi. Tällöin asia siirtyy selvitettäväksi ammattiliitolle. (Salmivuori 28.4.2014, puhelinhaastattelu.)

5.2 Työehtosopimuserimielisyyksien syyt

Työehtosopimuserimielisyyksien taustalla on useita eri syitä. Ero ammattiryhmien välisissä erimielisyyksien määrissä selittyy muun muassa sillä, että myyjien osuus Palvelualojen ammattiliiton jäsenistössä on suurin (Salmivuori 28.4.2014, puhelinhaastattelu). Tämä selittää esitutkimuksessa havaitun asian, että myyjien ammattiryhmästä tulee esiin kaikkein eniten erimielisyysasioita (kuviot 2 & 5).

Kaupan alalla isompien yritysten kohdalla työehtosopimuserimielisyydet selittyvät usein tulkintaerimielisyyksillä. Pienten työnantajien kohdalla taas kyse on usein siitä, että työnantaja ei oikeasti tiedä, että on olemassa yleissitova työehtosopimus, jota hänen tulisi noudattaa. Silloin, kun työnantaja ei tiedä työehtosopimuksessa määritellyistä työntekijälle maksettavasta minimipalkasta ja muista vähimmäisehdoista, saattaa hän hyvin sopia työntekijän kanssa huonommasta palkasta ja huonommin myös muista työsuhteeseen liittyvistä asioista. Tällä tavoin työnantaja rikkoo sekä lakia että työehtosopimusta. (Salmivuori 28.4.2014, puhelinhaastattelu.)

5.3 Erimielisyyden selvittäminen

Kaupan työehtosopimuksesta syntyvän erimielisyyden ollessa niin vaikeasti selvitettävä, että sitä ei saada selvitettyä työpaikalla työntekijän ja/tai luottamusmiehen ja työnantajan välillä, siirretään asia erimielisyysmuistiona Palvelualojen ammattiliitolle. Tällöin ammattiliitto lähtee neuvottelemaan työnantajaliiton ohjeistuksen perusteella joko työnantajan tai työnantajaliiton kanssa erimielisyydestä. Mikäli tämäkään neuvottelu ei tuota tulosta ja erimielisyyden katsotaan olevan sellainen, johon täytyy saada ratkaisu, siirretään erimielisyys edelleen työtuomioistuimeen tai käräjäoikeuteen. Esimerkiksi irtisanomisasioiden katsotaan olevan lainrikkomuksia ja ne tuleekin viedä käräjäoikeuteen asti. Näiden kautta erimielisyys voi edetä hovi- ja viime kädessä korkeimpaan oikeuteen saakka. Kaikille osapuolille parasta olisi, että erimielisyys saataisiin ratkaistua mahdollisimman lähellä työpaikkaa, koska käräjäoikeuden kautta korkeimpaan oikeuteen saakka edenneen erimielisyyden ratkaisuun voi mennä jopa seitsemän vuotta. (Salmivuori 28.4.2014, puhelinhaastattelu.)

Kaikista erimielisyyksistä irtisanomisasiat ovat usein kaikkein hankalimpia selvittää. Syy saattaa olla se, ettei työnantaja halua myöntää toimineensa väärin irtisanoessaan työntekijän. (Salmivuori 28.4.2014, puhelinhaastattelu.) Työnantaja voi työsopimuslain (55/2001 7.2 § 1. kohta) mukaan irtisanoa työntekijän vain asiallisesta ja painavasta syystä. Joten työnantajan myöntäessä irtisanoonsa työntekijän perusteetta tai väärällä perusteella, myöntää hän rikkoneensa lakia (Salmivuori 28.4.2014, puhelinhaastattelu).

Työnantaja voi irtisanoa työntekijän muun muassa tuotannollisin ja taloudellisin syin tai työntekijästä johtuvien syin. Erimielisyys irtisanomisasioissa, joissa on käytetty työntekijästä johtuvia syitä, on irtisanomiserimielisyyksistä yleensä hankalin näyttää toteen. Esimerkiksi, jos työntekijälle on annettu varoituksia ennen irtisanomista, on usein hankala näyttää toteen, ettei varoitukselle todellisuudessa ole ollut aiheutta. Pienemmät erimielisyydet on luonnollisesti helpompi ratkaista jo työpaikalla. (Salmivuori 28.4.2014, puhelinhaastattelu.)

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Opinnäytetyöni tavoitteena oli selvittää, miten kaupan työehtosopimusta noudatetaan. Tämän lisäksi selvitettiin, minkälaisia erimielisyyksiä työehtosopimuksesta syntyy ja mitä syitä erimielisyyksien taustalla on.

Tutkimus osoitti, että Palvelualan ammattiliiton käsiteltäväksi tulevat kaupan alan erimielisyystapaukset liittyvät yleensä joko palkkasaataviin tai työsuhteeseen. Tämän lisäksi selvisi, että suurin ammattiryhmä kaupan alalla, joka tuo erimielisyyksiä käsiteltäväksi, on myyjien ammattiryhmä. Tämä selittyy tutkimuksen mukaan sillä, että se on suurin ammattiryhmä kaupan alan työehtosopimuksen piiristä. Tutkimuksen perusteella näyttäisi myös siltä, että työsuhteeseen liittyvät asiat ovat hankalammin selvitettävissä ja johtavat sen vuoksi useammin oikeuteen saakka, kun taas palkkasaataviin sekä työyhteisöön ja työsuojeluun liittyviä asioita saataisiin useammin selviteltyä viimeistään liittojen välisissä neuvotteluissa.

Tutkimuksen perusteella voidaan päätellä suurimpien erimielisyyksien koskevan irtisanomisia, eriarvoiseen asemaan asettamista sekä alipalkkausta ja kielilisiä. Yleisten puheiden perusteella odotinkin irtisanomisiin ja palkkaukseen liittyvien asioiden olevan suurimpia erimielisyyksiä työehtosopimusasioissa. Irtisanomisasioista vaikeasti selvitettäviä tekee se, että yleensä on hyvin hankala näyttää toteen, että on irtisanottu väärin perustein tai että työntekijälle annetut varoitukset eivät ole olleet aiheellisia.

Kielilisiäerimielisyyteen liittyen löytyi muun muassa kaksi työtuomioistuimen ratkaisua, TT 2013-153 ja TT 2001-66. Nämä ratkaisut osoittivat sen, etteivät asiat ole yksiselitteisiä, ja helpottivat näkemään myös perusteet työnantajan kannalle. Vaikka työehtosopimukset selvästi kertovat, miten sopimusta tulisi noudattaa, näkyy sopimuksen tulkinta tuottavan erimielisyyksiä. Ratkaisut herättävät kuitenkin kysymyksen, että mikäli ratkaisussa TT 2001-66 olisi myös ollut työntekijän kertomuksen lisäksi näyttää todistusaineistona esimerkiksi työtuomioistuimen ratkaisussa 2013-153 käytetyt päiväkirjat vieraan kielen käytöstä, olisiko ratkaisu kuitenkin tässäkin tapauksessa kääntynyt työntekijän hyväksi ja hänelle olisi myös maksettu kielilisiä takautuvasti? Ja toisaalta taas, kun ratkaisussa TT 2013-153 myyjillä oli näyttää todistusaineistonaan päiväkirjat vieraan kielen käytöstä, miksi työnantaja ei voinut uskoa kielen käyttämiseen asiakaspalvelussa ja maksanut kielilisiä, vaan asia piti viedä oikeuteen asti?

Esitutkimus osoitti, että tutkimuksessa käsiteltyjen työtuomioistuimen ratkaisuihin oli paljolti kyse työehtosopimustekstin tulkintaa liittyvistä erimielisyyksistä. Myös puhe- linhaastattelussa kävi ilmi, että usein työehtosopimustulkinnat johtavat suurempiin ja hankalammin selvitettäviin erimielisyyksiin. Tutkimuksessa kävi myös ilmi, että suuret, työnantajaliittoon kuuluvat yritykset noudattavat hyvin työehtosopimuksia. Pienet ja järjestäytymättömät yritykset taas eivät noudata työehtosopimuksia yhtä hyvin. Tutkimuksen perusteella tämä selittyi sillä, että pienillä yrityksillä ei välttämättä ole tietoa yleissitovan työehtosopimuksen kautta olemassa olevasta minimipalkasta ja muista vähittäisehdoista, joita tulisi noudattaa.

Tutkimuksesta voi päätellä, että työehtosopimuksen noudattamisesta syntyviä erimielisyytapauksia tulee esille runsain määrin. Suuri osa erimielisyyksistä saadaan sovittua paikallisesti, mutta hyvin suuri määrä etenee myös laajempiin neuvotteluihin ja useita erimielisyyksiä jopa oikeuteen saakka. Syyt näihin työehtosopimukseen liittyviin erimielisyyksiin tulevat tutkimuksen perusteella tulkintavaikeuksista ja tietämättömyydestä. Voiko kuitenkin olla kyse vain tulkintavaikeuksista ja tietämättömyydestä? Entä jos työnantaja ei vain halua tai voi maksaa sopimuksen mukaista palkkaa ja mitkä taas ovat pohjimmiltaan syyt siihen? Miksi työntekijät hyväksyvät työnantajilta noudattamattomuuden työehtosopimuksen määräyksiä kohtaan? Onko kyseessä vain pelko oman työpaikan puolesta, löytyykö työntekijöidenkin puolelta tietämättömyys yleissitovan työehtosopimuksen sitovuudesta vai onko kyse jostain muusta? Tutkimus antoi ymmärtää, että työehtosopimuserimielisyyksiltä voitaisiin välttyä, jos esimerkiksi pienille työnantajille saataisiin enemmän tietoutta työelämää varten jo, kun uusia yrityksiä perustetaan. Mutta tästä tietoudesta ei mielestäni olisi haittaa myöskään työntekijöille, varsinkin kun on kyse yleissitovasta työehtosopimuksesta.

Työehtosopimusten yleissitovuuden poistamisesta ja kaikkia aloja koskevan vähimmäispalkan käyttöönotosta tai työehtosopimuksen ehdottoman velvoittavuuden luopumisesta on tänä keväänä ollut puhetta mediassa (Nalbantoglu 2014, hakupäivä 14.5.2014). Minkälainen vaikutus sillä olisi työntekijöihin? Entä työnantajiin? Jos työehtosopimusten määrittämää minimipalkkaa ei makseta aina tälläkään hetkellä, maksettaisiinko kaikille aloille määriteltä vähimmäispalkkaakaan työntekijöille työehtosopimusten yleissitovuuden poistamisen jälkeen? Pienille työnantajille yleissitovuuden poistamisesta voisi ollakin hyötyä, kun he voisivat esimerkiksi sovittaessa poiketa työehto-

sopimuksen määräyksistä, jos tilanne on sellainen, ettei määräyksiä juuri sillä hetkellä niin kattavasti voida noudattaa (Yrittäjät 2014, 7, hakupäivä 14.5.2014). Mutta muuttaisiko tällainen muutos käytännössä tämän hetken tilannetta noudattavuuden osalta miksiään? Laillisesti työnantajilla voisi olla helpompaa, koska työehtosopimus ei velvoittaisi heitä niin voimakkaasti, mutta noudattaisivatko he edelleenkin asetettuja vähimmäisehtoja?

LÄHTEET

- Avoimet erimielisyystapaukset. Erimielisyystapaukset. Apua työsuhdeasioissa. Työ. Palvelualojen ammattiliitto. Hakupäivä 15.2.2014.
<<https://www.pam.fi/fi/tyo/apu/erimielisyys/Sivut/Avoimeterimielisyystapaukset.aspx>>
- Avoimet oikeustapaukset. Erimielisyystapaukset. Apua työsuhdeasioissa. Työ. Palvelualojen ammattiliitto. Hakupäivä 15.2.2014.
<<https://www.pam.fi/fi/tyo/apu/erimielisyys/Sivut/Avoimetoikeustapaukset.aspx>>
- Erimielisyystapaukset. Apua työsuhdeasioissa. Työ. Palvelualojen ammattiliitto. Hakupäivä 15.2.2014.
<<https://www.pam.fi/fi/tyo/apu/erimielisyys/Sivut/Default.aspx>>
- Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita. 15., uudistettu painos. Helsinki: Tammi.
- Ilkka.fi 2013. Tolppanen kysyy työehtosopimuksen huomiotta jättämisestä. Ilkka.fi 28.2.2013. Hakupäivä 18.1.2014. <<http://www.ilkka.fi/uutiset/maakunta/tolppanen-kysyy-tyoehtosopimuksen-huomiotta-jattamisesta-1.1346724>>
- Järvenpää, Pirkko & Kandolin, Irja 2003. Kaupan alan työaikaopas. 1. painos. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kaivanto, Keijo 2008. Käytännön työlainsäädäntö. Helsinki: Kiinteistöalan Kustannus Oy.
- Kananen, Jorma 2011. Kvantti: Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 2011:118.
- Kaupan työehtosopimus ja palkkaliite 1.4.2012 - 30.4.2014. Palvelualojen ammattiliitto PAM ry ja Kaupan liitto 2012.
- Kauppa. Keskitetty ratkaisu 2013. Työehtosopimukset. Työ. Palvelualojen ammattiliitto. Hakupäivä 8.3.2014.
<<http://www.pam.fi/fi/tyo/tessit/keskitetty/kauppa/Sivut/Default.aspx>>
- Keskitetty ratkaisu 2013. Työehtosopimukset. Työ. Palvelualojen ammattiliitto. Hakupäivä 8.3.2014. <<http://www.pam.fi/fi/tyo/tessit/keskitetty/Sivut/Default.aspx>>
- Keskusjärjestö ja ammattiliitot 2012. Perustietoa. Tämä on SAK. Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö. Hakupäivä 8.2.2014. <<http://www.sak.fi/tama-on-sak/perustietoa/keskusjarjesto-ja-ammattiliitot>>
- Liitto. Kaupan liitto. Hakupäivä 8.2.2014. <<http://www.sak.fi/tama-on-sak/perustietoa/keskusjarjesto-ja-ammattiliitot>>
- Luottamusmies. Apua ja turvaa työelämässä. STTK ry. Hakupäivä 8.2.2014.
<<http://www.tyoelamaan.fi/fi-FI/tyoelamaan/yhteystiedot/>>
- Nalbantoglu, Minna 2014. SAK arvostelee yrittäjien vaatimusta yleissitovuuden poistamisesta. Helsingin Sanomat 9.4.2014. Hakupäivä 14.5.2014.
<<http://www.hs.fi/kotimaa/SAK+arvostelee+yritt%C3%A4jien+vaatimusta+yleissitovuuden+poistamisesta/a1397010759267>>
- Ongelmia työsuhteessa. Miten toimia ongelmatilanteissa? Apua työsuhdeasioissa. Työ. Palvelualojen ammattiliitto. Hakupäivä 15.2.2014.
<<https://www.pam.fi/fi/tyo/apu/ongelmatilanteet/Sivut/Default.aspx>>
- Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2009. Menetelmäopetuksen tietovaranto KvaliMOTV - Kvalitatiivisten menetelmien verkko-oppikirja. Yhteiskuntatieteellisen tietoarkiston julkaisuja 2009. Hakupäivä 19.11.2013.
<http://www.fsd.uta.fi/fi/julkaisut/motv_pdf/kvalimotv.html>
- Salmivuori, Marja, Pohjanmaan alueen aluepäällikkö, Palvelualojen ammattiliitto. Puhelinhaastattelu 28.4.2014.

- Saloheimo, Jorma 2012. Työ- ja virkaehtosopimusoikeus. 2., uudistettu painos. Helsinki: Talentum.
- Tolppanen, Maria 2013. Lakialoite 36/2013 vp - Laki työsopimuslain 13 luvun 11 §:n muuttamisesta. Hakupäivä 18.1.2014.
<<http://www.eduskunta.fi/triphome/bin/akx3000.sh?haku=ALOY&kanta=utaaloitteet&paluuhaku=/triphome/bin/akxhaku.sh%3Flyh=ALOY%3Flomake=akirjat/akx3050&kieli=su&AKTYYPPI=LA&ALLEKIRJ=Eka&EDSUKUNIMI=tolppanen&EDETUNIMI=maria&EKRYHMA=%24&VPVUOSI=%282011%20or%202012%20or%202013%20or%202014%29&>>
- Työtuomioistuimen ratkaisu TT 2001-66.
- Työtuomioistuimen ratkaisu TT 2013-153.
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2011. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 8. uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.
- Työehtosopimuslaki 7.6.1946/436
- Työ- ja virkaehtosopimus 2012. Edunvalvonta. Työelämä. Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö. Hakupäivä 3.12.2013.
<<http://www.sak.fi/tyoelama/edunvalvonta/tyo--ja-virkaehtosopimus>>
- Työnantajien rikkeet rinnastettava työtaisteluihin 2011. Uutiset. Palvelualojen ammattiliitto 12.1.2011. Hakupäivä 24.1.2014.
<<http://www.pam.fi/fi/uutiset/Sivut/Tyonantajienrikkeetrinnastettavatyotaisteluihin.aspx>>
- Työsopimuslaki 26.1.2001/55.
- Vuosilomalaki 162/2005.
- Yleissitovat työehtosopimukset 2013. Työehtosopimuksen yleissitovuus. Työsuojelu. Sosiaali- ja terveysministeriö. Hakupäivä 8.2.2014.
<<http://www.stm.fi/tyoelama/tyosuojelu/tyoehtosopimus>>
- Yrittäjät 2014. Työmarkkinat toimiviksi, työnteko kannattavaksi, työllistäminen helpoksi. Hakupäivä 14.5.2014. <http://www.yrittajat.fi/File/c147c7f2-af83-451c-a1ce-d54d998a479d/SY_tyoelamapaperi_2014.pdf>

LIITTEET

Liite 1. Vaativuustasojen yleiskuvaus

Vaativuustasojen yleiskuvaus (Kaupan työehtosopimus ja palkkaliite 1.4.2012 - 30.4.2014, 113)

VAATIVUUSTASOJEN YLEISKUVAUS						
	Perustehtävät	Ammattitehtävät		Vaativat ammattitehtävät		Erikoisammatti tehtävät
Osaaminen	Osaamista tehtävässä, jossa korostuvat rutiininomaiset työmenetelmät Työ hallitaan perehdytyksellä.	Ammatillista osaamista tehtävässä, jossa korostuvat käytännön työmenetelmät. Työ hallitaan työpaikkakoulutuksella, tavanomaisella tuote- ja palvelutietoudella sekä käytännön kokemuksella.		Ammatillista osaamista tehtävässä, jossa korostuu ammatillisten erityistietojen ja -taitojen käyttö. Työ hallitaan tehtävään sopivalla koulutuksella, syvällisellä tuote- ja palvelutietoudella sekä monipuolisella kokemuksella.		Ammatillista osaamista tehtävässä, jossa korostuu ammatillisten erityistietojen ja -taitojen vankka hallinta ja soveltaminen. Työ hallitaan tehtävään sopivalla koulutuksella, teoreettisten tietojen käytöllä ja vankalla kokemuksella.
Harkinta	Työ tehdään työohjeiden mukaan. Tilanteet toistuvat samankaltaisina.	Työ tehdään väljien työohjeiden mukaan käyttäen harkintaa ja menettelytapojen valintaa. Tilanteet vaihtelevat.		Työ tehdään yleisohjeiden tai osittain toimeksiantojen mukaan käyttäen valintoja ja vaihtoehtoja. Tilanteet vaihtelevat usein asiakaskohtaisesti.		Työ tehdään itsenäisesti tai vaativien ja vaihtelevien toimeksiantojen mukaan käyttäen valintoja ja tulkintoja.
Vastuu	Tehtävään liittyy vastuu omasta työstä.	Tehtävään liittyy ammatillinen vastuu, johon voi liittyä osavastuiden hoito.		Tehtävään liittyy vastuu työ- tai palvelukokonaisuudesta.		Tehtävään liittyy vastuu vaativasta työ- tai palvelukokonaisuudesta.
Palkkaryhmät	A	B1	B2	C1	C2	D
Tesnimikkeet	Konttori-työntekijä A Siivooja	Myyjä I Konttori-työntekijä B Somistaja I	Varasto-työntekijä	Myyjä II Konttori-työntekijä C Somistaja II	Konttori-työntekijä D	Konttorityöntekijä E Tukkumyyjä I