



Professori Seppo Koskinen vastaa

JOS S-RYHMÄN KAUPAN ESIMIESTEN TYÖEHTOSOPIMUS LAKKAA

S-ryhmä on ilmoittanut siirtyvänsä soveltamaan yksityisen vähittäiskaupan esimiesten työehtosopimusta 1.2.2018 lukien S-ryhmän oman kaupan esimiesten työehtosopimuksen sijasta. Ellei kaupparyhmittymän omaa esimiesten työehtosopimusta enää solmita, helmikuun alusta lukien sovelletaan maan kaikkiin kaupan esimiehiin samaa yleissitovaa työehtosopimusta. Työsuhteen ehdot S-ryhmän esimiesten osalta muuttuisivat tällöin olennaisesti, vaikka työehtosopimussuoja sinänsä edelleen olisi. Suoja pakkosiirtoja vastaan ja oikeus olla tekemättä tiettyjä työaikoja muuttuisivat ja tilalle tulisi mm. kaupparyhmittymän soveltava oma palkkausjärjestelmä. Kysyimme työoikeuden asiantuntijalta, mitä työehtosopimuksen vaihtuminen tarkoittaisi, mitä ei.

Voiko työnantaja ylipäättään yksipuolisesti päättää työehtosopimuksen vaihtamisesta toiseen?

- Työnantaja valitsee nykyisin sovellettavan työehtosopimuksen yleensä sen mukaan, mikä on työnantajan pääasiallinen toimiala. Tämän jälkeen työnantaja joko liittyy siihen työnantajajärjestöön, joka on kyseisen työehtosopimuksen tehnyt tai jättäytyy noudattamaan alla sovellettavaa yleissitovaa työehtosopimusta. Varsinkin jos työnantajan toiminnot ovat moninaisia ja erilaisia, työnantajalla on melko suuri valta valita se työehtosopimus, jota hän haluaa noudattaa. Tällaisissa tilanteissa työnantajat ovat myös ryhtyneet ns. tes-shoppailuun eli etsivät itselleen edullisimman työehtosopimuksen. Työnantaja tuskin valitsee koskaan vaihtoehdoista itselleen eniten velvoitteita mukanaan tuomaa sopimusta.

Kun vähittäiskaupan esimiesten työehtosopimuksessa ei ole mitään palkkamääräyksiä S-ryhmä on ilmoittanut alkavansa soveltaa omaa tehtävän vaativuuteen perustuvaa palkkausmallia erillisten myyntiin perustuvien palkkatalukoiden sijaan? Voiko näin menetellä?

- Jos palkkauksesta ei ole työehtosopimuksessa määräyksiä, määräytyy palkkaus työehtosopimuksen mukaan. Jos aikaisemman työehtosopimuksen mukaiset palkkamääräykset eivät ole enää voimassa, sovelletaan työsuhteen ehtona sopimuskauden päättyessä voimassa olleen työehtosopimuksen mukaisia ehtoja. Työnantaja ei voi yksipuolisesti alkaa soveltaa uutta palkkausmallia, joka perustuisi esimerkiksi tehtävi-

en vaativuusluokitukseen. Kokonaispalkkaa ei voida alkaa jakaa esimerkiksi henkilökohtaiseen osaan ja peruspalkan osaan. Tällaiset muutokset edellyttävät asiasta sopimista tai irtisanomisperusteen olemassaoloa, jota pelkästään työehtosopimuksen vaihtuminen ei tarkoita. Näistä asioista ei voida sopia myöskään esimerkiksi yhteistoimintaneuvotteluissa tai luottamusmiehen kanssa.

- Käytännössä voimassa olevien työehtosopimusten osalta työnantaja ei yksipuolisesti saa toteutettua palkkausjärjestelmän muutosta kuin uusissa työehtosopimussuhteissa. Tällöinkin työnantajan on huomioitava se, että hänen tulee kohdella työntekijöitään tasapuolisesti ja poikkeamiselle pitää esittää työntekijöiden tehtävä ja asema huomioiden perusteltu syy. Kokonaispalkka ei voi työnantajan yksipuolisista toiminnoista alentua edes työpaikkaa vaihdettaessa, ellei asiasta sovita. Jos muutosta ei halua kohdaltaan sovellettavan, työehtosopimuksen muutosta ei tule allekirjoittaa tai muutoin hyväksyä.

S-ryhmän esimiesten työehtosopimuksessa on ollut määräys, jonka mukaan toimipaikan esimies on voitu pysyvästi siirtää toiseen toimipaikkaan vain irtisanomisperusteella tai heikon kannattavuuden ollessa kyseessä tietyin helpommin perustein. Nyt työnantaja on ilmoittanut, että siirrot voivat jatkossa tapahtua pelkän työnantajan työnjohtovallan nojalla ja esimies voidaan työnantajan päätöksin siirtää myös toiseen myymälään. Jos S-ryhmän työehtosopimusta ei enää solmittaisi, voisiko työnantaja kertomallaan tavalla menetellä?

- Jos työehtosopimuksissa ei ole enää siirtosuoja koskevia määräyksiä, siirrytään pakottavan lainsäädännön mukaiseen tilaan. Tämä tarkoittaa, että työnantajan tulee huomioida siirtomahdollisuutta arvioidessaan se, että siirto on asiallinen ja kohtuullinen ratkaisu. Oikeuskäytännössä on mm. katsottu, ettei siirto työnjohtovallan nojalla ole sallittu esimerkiksi työmatkan pidennettyä 50 km suuntaansa.

- Asiallisuus tarkoittaa esimerkiksi sitä, ettei pelkästään se, että työnantaja vain kokee, että toimipaikassa joko kaivataan uudenlaista johtamista tai että esimies ei muutoin pärjää parhaiten juuri tietyssä toimipaikassa ja että joku muu pärjäisi siinä paremmin, ole laillinen peruste siirtää ketään toiseen paikkaan.

- Esimiesten osalta siirtoratkaisu ja arvioitaessa on huomioitava työehtosopimuslain pakottavien säännösten takia myös, ettei siirto saa heikentää merkittävästi esimiehen statusta. Vaikka palkkakin nousisi, siirto ei ole työnjohtovallan puitteissa mahdollinen, jos se merkitsee olennaisista muutosta esimiehen asemaan suhteessa alaisiin tai asiakkaisiin taikka työskentelyolosuhteisiin.

- Voi myös olla, ettei siirto ole mahdollinen työnjohtovallan nojalla siksi, että työpaikkaa koskeva ehto on ehtinyt vakiintua työsuhteen ehdoksi. Se, että työehtosopimuksessa on ollut siirron estävä työehtosopimusmääräys, ei sellaisenaan vielä tarkoita, etteikö tietty työpaikka voisi olla sellainen työsuhteen ehto, jota ei voi ilman

irtisanomisperustetta muuttaa. Ellei työnantaja konkreettisesti kykene osoittamaan, että työehtosopimuksen määräys on siirron estänyt, on työpaikkaa koskeva ehto voinut vakiintua kuten normaalistikin.

- Vaikka työehtosopimuksessa olisi ehto, että henkilö on velvollinen työskentelemään muissa yrityksen toimipaikoissa, ei tällainen ehto oikeuskäytännön mukaan oikeuta työnantajaan määräämään työpaikasta vapaasti. Esimerkiksi yleiset rotaatioperustelut eivät yksin kelpaa. Ketään ei voida siirtää vastentahtoisesti muualle tehtäviin, jotka olennaisesti poikkeavat sovitusta. Kaupan ala, kun työtä tehdään kiinteässä toimipaikassa, ei ole sellainen toimiala, jossa siirtoa voisi puoltaa myöskään alan luonteella.

S-ryhmän esimiehillä on ollut työehtosopimuksen mukaan oikeus olla tekemättä iltat-, lauantai- ja sunnuntai työtä, ellei palvelutilanne ole sitä välttämättä edellyttänyt, sekä oikeus poiketa työvuoroi-
Lisäksi ruokatunnin pituutta ei ole ollut määritelty. Miten tällaiset asiat muuttuvat, jos työehtosopimus vaihtuu?

- Jos työsuhteen ehdot määräytyvät jatkossa sellaisen työehtosopimuksen mukaan, joissa ei ole määräyksiä kyseisistä asioista, kuuluu työajan sijoittelu lähtökohtaisesti työnantajan työnjohtovallan piiriin. Oikeus tietynpituisen ruokatuntiin tai työn tekemiseen vain päivisin on kuitenkin voinut aikaisemman työehtosopimuksen määräyksistä huolimatta vakiintua työsuhteen sellaiseksi ehdoksi, jota ei pelkin määräyksiin saada muuttaa. S-ryhmän työehtosopimuksen mukaan työaikaosuoja ei ole koskenut kaikkia kaupan esimiehiä. Työnantaja ei voi vedota kaikkien kohdalla siihen, että jokin työaika-
muoto (oikeus olla tekemättä tiettyinä aikoina työtä) ei ole voinut vakiintua työehtosopimuksen ehdoksi.

- Jos sovellettavaksi tulee vähittäiskaupan esimiesten työehtosopimus, on siellä määräys, jonka mukaan ”tämä sopimus ei muuta esimiesten yritys-
kohtaisia työaikaajajärjestelyjä”. Tämän huomioiden muutokset työaika-

ajajärjestelyihin eivät ole vapaasti välttämättä määrättävissä.

S-ryhmän työehtosopimuksessa on muun ohessa ollut määräys, jonka mukaan ”jos toimihenkilön vastuulla olevat tehtävät edellyttävät, että hän on tavoitettavissa myös säännöllisen työaikansa ulkopuolella, työnantaja ja toimihenkilö sopivat työasioiden hoidosta aiheutuvien puhelinkulujen korvaustavasta. Kysymykseen voi tulla joko matkapuhelin luontoisetuna tai muu osapuolten sopima järjestely”. Kun määräys poistuu, onko esimiehellä enää velvollisuutta vastata puhelimeen tai sähköposteihin säännöllisen työajan ulkopuolella?

- Työehtosopimuksen määräys on velvoittanut olemaan tavoitettavissa työasioissa korvauksetta myös työajan ulkopuolella. Jos tällaista määräystä ei ole, ei työnantaja voi määrätä esimiehen vapaa-ajasta sillä tavoin, että tämä olisi velvollinen korvauksetta olemaan työasioissa tavoitettavissa. Velvoitetta vastata puhelimeen ei enää säännöllisen työajan ulkopuolella ole.

- Jos kiistaa syntyy siitä, että matkapuhelin on luontoisetu, siitä voi esimies aina luopua. Noudatettu käytäntö ei muodostu työnantajan kannalta vakiintuneeksi ehdoksi silloin, kun käytäntö on perustunut työntekijän vapaa-ajasta luopumiseen velvoittaneisiin työehtosopimusmääräyksiin.

- Työasiassa vastatun puhelun aika on työaika, mahdollisesti myös työaikalain mukaan korvattavaa ylityötä. Ellei työnantaja suostu ajan katsomiseksi työajaksi, ei puhelimeen tarvitse siirtäkään syytä vastata. - Sähköposteihin ei myöskään tarvitse vastata korvauksetta työajan ulkopuolella. Muutakaan työtehtäviä ei voida edellyttää suoritettavaksi vapaa-ajalla korvauksetta.

- Työnantajan edellyttämä työ vapaa-ajalla tulee merkitä virallisiin työaikaajajärjestelmiin ja työnantajan velvollisuutena on pitää kaikista tehdystä työstä työaikaajajärjestelyä.

Työehtosopimuksen vaihtuminen tai lakkaaminen voi merkitä myös muutoksia edustusorganisaation suhteen. S-ryhmä on joissakin yhteyksissä todennut, etteivät S-ryhmän esimiesten työehtosopi-

muksen mukaan valitut luottamusmiehet voisi jatkaa toimessaan. Miten tämä asia määräytyy?

- Jos tietyllä henkilöstöryhmällä ei ole kyseistä henkilöstöryhmää erikseen edustavaa luottamusmiestä, tähän ryhmään kuuluvat toimihenkilöt voivat valita ns. luottamusvaltuutetun. Työpaikoilla voidaan valita luottamusvaltuutettu edustamaan myös oman henkilöstöryhmän ammattiliiton jäseniä, vaikka työpaikalle olisi valittu toisen liiton luottamusmies. Korkeimman oikeuden tänä keväänä antama uusi tuomio merkittävällä tavalla kumoaa toisenlaiset hallituksen esityksen maininnat ja työtuomioistuimen vahvistamat periaatteet. Tuomio oikeuttaa työelämässä monissa uusissa tilanteissa järjestäytyneet työntekijät valitsemaan itselleen luottamusvaltuutetun.

- Muun ohessa KEY:hynkin kuuluvat oman henkilöstöryhmän muodostavat esimiehet voivat siis valita itseään edustamaan luottamusvaltuutetun siinäkin tilanteessa, että työnantaja sitovan työehtosopimuksen mukaan työhön sovellettaisiin muuta kuin KEY:n kanssa solmittua työehtosopimusta. Jos työehtosopimus vaihtuu, estettä siihen, että KEY valitsee tilalle luottamusvaltuutetun, ei ole, kun kyseistä henkilöstöryhmää edustavaa työehtosopimuksen mukaista erillistä luottamusmiestä ei ole valittu. Jos työnantaja tämän estää, työnantaja syyllistyy rikoslaisa kiellettyyn ammattiyhdistysoikeuksien loukkamiseen. Työnantaja ei voi ohjeistaa ja toimia lakia rikkomatta asiassa toisin.

- Luottamusvaltuutetun toimivalta on joissakin asioissa erilainen kuin työehtosopimuksen mukaan valitun luottamusmiehen. Hän ei mm. voi solmia työehtosopimuksessa tarkoitettuja paikallisia sopimuksia työnantajan kanssa.

Jos S-ryhmän kaupan esimiesten työehtosopimusta ei enää solmita, tilalle tulee yleissitovana noudatettavaksi vähittäiskaupan esimiesten työehtosopimus, jota sovelletaan muualla kaupan kentässä.

VÄHITTÄISKAUPAN ESIMIESTEN TYÖEHTOSOPIMUS

1 § Sopimuksen ulottuvuus

- Sopimusta noudatetaan vähittäiskauppaa harjoittavissa yrityksissä.
- Sopimus koskee työaikalaian alaisia vähittäiskaupan esimiehiä sekä Kaupan työehtosopimuksessa tarkoitettujen pika- ja noutotukujen esimiehiä.

2 § Esimies

- Esimies toimii myymäläpäällikkönä, myymälän- tai osastonhoitajana tai vastaavanlaisessa tehtävässä.
- Esimies vastaa toimivaltansa rajoissa myymälän tai osaston toiminnallisesta tuloksesta sekä palvelu- tai muusta toimintavalmiudesta.

3 § Työsopimus

Kirjallinen työehtosopimus tehdään oheisen mallilomakkeen mukaan.

4 § Työehdot

- Työehdot määräytyvät Kaupan työehtosopimuksen myyjien määräysten mukaan.
- Tämä sopimus ei muuta esimiesten yrityskohtaisia työaikaajajärjestelyjä.

5 § Palkat

- Esimiehen palkka määräytyy sopimuksen mukaan.
- Kiinteäpalkkaisen esimiehen palkkaa korotetaan vähintään samalla yleiskorotuksen määrällä kuin myyjien palkkaa, ellei työehtosopimuksesta tai yrityskohtaisesta käytännöstä muuta johdu.
- Esimiesten palkkoja tulisi korottaa siten, että palkkasuhteet muuhun henkilöstöön nähden eivät aiheettomasti muutu.

6 § Erinäiset määräykset

Sosiaaliset edut

- Tämä sopimus ei koske yrityksen sosiaalisia etuja.

Ohjesäännöt

- Esimiehen on noudatettava yrityksen voimassa olevia ohjesääntöjä.
- Ohjesäännöt eivät saa olla ristiriidassa tämän sopimuksen kanssa.

7 § Erimielisyydet

Paikalliset neuvottelut

- Työehtosopimukseen liittyvistä erimielisyyksistä neuvotellaan ensin työnantajan ja esimiehen tai työnantajan ja luottamusmiehen välillä.

- Asian jäädessä erimieliseksi laaditaan 2 kappaleena oheisen mallin mukainen erimielisyyssuostus.

Liittoneuvottelut

- Paikalliset osapuolet voivat jättää asian liittojen ratkaistavaksi.

Neuvottelujen toteutus

- Paikalliset ja liittoneuvottelut aloitetaan ja käydään viivyytystä.

Työtuomioistuin

- Asian jäädessä liittoneuvotteluissa erimieliseksi se voidaan jättää työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

8 § Työrauha ja sopimusrikkomukset

- Kaikki sopimuksen kohdistuvat työtaistelutoimenpiteet on kielletty.
- Tämän sopimuksen rikkomisen seuraamukset määräytyvät allekirjoituspäivänä voimassa olevan työehtosopimuslain mukaan.