

Kaupan liiton ja Palvelualojen ammattiliitto PAMin yhteiset suositukset paikallisesta sopimisesta

Koronaviruksesta johtuva tilanne on pitkittyessään johtanut merkittäviin haasteisiin ja kriiseihin useissa kaupan alan yrityksissä. Lainsäädännössä ja Kaupan työehtosopimuksessa on useita mahdollisuuksia paikalliseen sopimiseen, jonka avulla voidaan saada helpotusta tällaisessa tilanteessa.

Kaupan liitolla ja Palvelualojen ammattiliitto PAMilla on yhteinen huoli Kaupan alan yritysten elinvoimaisuudesta ja työpaikkojen säilymisestä palvelualoilla. Tilanne on erityisen vaikea ennen kaikkea erikoiskaupassa. Tämän vuoksi on hyvin tärkeää, että työnantajat ja työntekijät yhdessä varautuvat mahdollisiin haasteisiin jo hyvissä ajoin.

Työnantajat ja työntekijät voivat ennakkollisesti sopien varautua äkillisiin muutostilanteisiin siten, että niistä aiheutuu mahdollisimman vähän haittaa. Liitot suosittelevat yhdessä, että työnantaja ja työntekijät sekä heidän edustajansa hyödyntävät paikallisen sopimisen mahdollisuuksia kussakin tilanteessa tarkoituksenmukaisella tavalla.

4.3.2021

Sisällys

1. Vapaita koskevat sopimismahdollisuudet	3
1.1. Lomarahan vaihtaminen vapaaksi	3
1.2. Lomarahan maksuajankohdasta sopiminen	3
1.3. Vuosiloman ajankohdasta sopiminen	4
1.4. Työaikapankkivapaat	4
1.5. Saldovapaat	5
2. Työvuorosunnittelua koskevat sopimismahdollisuudet	5
2.1. Työvuoroluettelon julkaisuajankohdasta sopiminen	5
2.2. Vuosivapaiden ajankohdasta sopiminen	6
3. Lomauttamista koskevat sopimismahdollisuudet	6
3.1. Lomauttaminen	6
4. Yhteistoimintalokia koskevat sopimismahdollisuudet	7
4.1. Neuvottelukutsusta toisin sopiminen	7
4.2. YT-neuvotteluajoista toisin sopiminen	8

4.3.2021

1. Vapaita koskevat sopimismahdollisuudet

1.1. Lomarahen vaihtaminen vapaaksi

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia kirjallisesti lomarahen pitämisestä vastaavana palkallisena vapaana. Tällöin työntekijä on palkallisella vapaalla sen sijaan, että lomaraha maksettaisiin normaalisti vuosilomapalkan lisäksi.

Esimerkki: Työntekijän lomaraha on 750 euroa ja tuntipalkka 11,59 euroa. Työntekijän työsopimustunnit ovat 30 t/viikko. Työntekijä ja työnantaja ovat sopineet, että työntekijä pitää 2 viikkoa lomarahavapaata.

Työntekijän koko lomarahavapaa olisi 64,71 tuntia, josta vähennetään 2 viikon työtunnit (60 t/2viikkoa). Jäljelle jäävät tunnit (4,71 tuntia) maksetaan rahana. Työntekijä saa palkallista vapaa-aikaa 2 viikkoa (30 t/viikko) ja tämän lisäksi hänelle maksetaan lomarahaa 54,59 euroa.

Lomarahen vaihtaminen lasketaan tuntipalkan kautta, mikä edellyttää kuukausipalkkaisen työntekijän kohdalla tuntipalkan määrittämisestä. Tämä tehdään seuraavasti:

1. Kokoaikainen kuukausipalkkainen työntekijä: Kuukausipalkka jaetaan 160:llä ja näin saadaan tuntipalkka
2. Suhteutettua kuukausipalkkaa saava osa-aikainen työntekijä: Suhteutetusta kuukausipalkasta lasketaan kokoaikaisen kuukausipalkka, josta taas voidaan lasketa tuntipalkka seuraavalla kaavalla:

$$\text{Suhteutettu kuukausipalkka} / \text{sovittu viikkotyöaika} * 37,5 = \text{kokoaikainen kuukausipalkka}$$

$$\text{Kokoaikainen kuukausipalkka} / 160 = \text{tuntipalkka}$$

Soveltuvat säännökset: Kaupan työehtosopimus TES 21 § (s. 79)

1.2. Lomarahen maksuajankohdasta sopiminen

Puolet kesäloman lomarahasta voidaan maksaa viimeistään joulua edeltävänä palkanmaksupäivänä. Työsuhteen päättyessä ennen sitä lomaraha maksetaan lopputilissä.

Esimerkki: Työntekijän lomaraha on 600 euroa. 300 euroa maksetaan ennen kesäkuussa pidettävää vuosilomaa ja 300 euroa joulukuun palkassa.

4.3.2021

Lisäksi lomarahen maksuajankohdasta voidaan sopia toisin. Jos yrityksessä on luottamusmies, asiasta sovitaan hänen kanssaan TES 23 §:n mukaisesti.

Esimerkki: Kaikki Kaupan työehtosopimuksen alaisten työntekijöiden lomarahat maksetaan lokakuun palkanmaksun yhteydessä.

Soveltuvat säännökset: Kaupan työehtosopimus TES 21 § (s. 79)

1.3. Vuosiloman ajankohdasta sopiminen

Työntekijä ja työnantaja voivat sopia vuosiloman sijoittamisesta varsin laajasti. Lomakaudelta 1.4.2020-31.3.2021 kertyvä loma voidaan sopia pidettäväksi aikavälillä 1.1.2021-30.4.2022.

Edellytyksenä on, että yksi loman osa kestää vähintään 12 arkipäivää (esim. ma 1.3 - su 14.3.).

Soveltuvat säännökset: Vuosilomalaki 21 §

1.4. Työaikapankkivapaat

Mikäli työntekijälle on kertynyt työaikapankkivapaata, osapuolet voivat sopia niistä Kaupan työehtosopimuksen määräyksiä noudattaen.

Esimerkki: Työaikapankkiin on kertynyt 37,5 tuntia vapaata. Työnantaja ja työntekijät sopivat, että työntekijä on palkallisella vapaalla kokonaisen työviikon 8.-14.3, jolloin 37,5 tuntia tulee pidetyksi.

Mikäli osapuolet ovat käyttäneet työaikalain mukaista työpankkia, noudatetaan sitä koskevia määräyksiä.

Molemmissa tapauksissa vapaiden pitäminen voidaan aloittaa välittömästi, jos niin sovitaan.

Soveltuvat säännökset: Kaupan TES työaikapankki -pöytäkirja (s. 121-123), Työaikalaki 14 §

4.3.2021

1.5. Saldovapaat

Mikäli työntekijälle on kertynyt liukuvassa työajassa ns. plussatunteja, voidaan sopia niiden vapaana pitämisestä. Vapaiden pitäminen voidaan aloittaa välittömästi, jos niin sovitaan.

***Esimerkki:** Työaikasaldo on 15 tuntia plussalla. Työnantaja ja työntekijät sopivat, että työntekijä on palkallisella vapaalla kaksi kokonaista työpäivää 8.-9.3., jolloin 15 tuntia tulee pidetyksi, ja saldon määrä on tämän jälkeen nolla.*

Soveltuvat säännökset: Työaikalaki 12 §

2. Työvuorosuunnittelua koskevat sopimismahdollisuudet

2.1. Työvuoroluettelon julkaisuajankohdasta sopiminen

Ilmoitusaika

Kaupan työehtosopimuksessa työvuoroluettelo tulee antaa normaalisti kaksi viikkoa ennen työviikon alkua. Työajan tasoittumisjakson ollessa vähintään 19 viikkoa työvuoroluettelo annetaan tiedoksi viimeistään 3 viikkoa ennen työviikon alkamista.

Työpaikkakohtaisesti sopien (23 §:n mukaisesti) työvuoroluettelo voidaan antaa tiedoksi **viimeistään viikkoa ennen työviikon alkamista**.

- Jos työpaikalla on luottamusmies, asiasta sovitaan hänen kanssaan.
- Muussa tapauksessa sopimus tulee tehdä asianomaisen henkilöstöryhmän kanssa.

Työvuoroluettelon ilmoitusajan lyhentäminen voi olla erityisen tärkeää silloin, kun tilanne on niin epävarma, että vuoroja on vaikeaa tai lähes mahdotonta suunnitella useita viikkoja etukäteen. Mikäli vuorot voidaan julkaista lyhyemmällä ajalla, työvoiman tarve saadaan arvioitua paremmin ja lomauttamisen tarve vähenee.

Lyhyempää ilmoitusaikaa koskeva sopimus voidaan tehdä esimerkiksi määräaikaiseksi.

Työvuoroluettelon muuttaminen

Työvuoroluetteloä muutettaessa voidaan jo ilmoitettuja työvuoroja siirtää esimerkiksi myöhempään ajanjaksoon viikolla tai tasoittumisjakson aikana. Niitä ei voida kuitenkaan kokonaan poistaa.

Mahdollisesta muutostarpeesta tulee ilmoittaa mahdollisimman pian.

- Julkaistua työvuoroluetteloä voidaan aina muuttaa sopimalla siitä työntekijän kanssa.

4.3.2021

- Lisäksi muuttaminen on mahdollista töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä, vaikka asiasta ei sovittaisi. Tällöin kyseessä tulee olla tilanne, jota ei voitu ennakoita luetteloita laadittaessa.

Työvuoroluetteloita laadittaessa koronaviruksen aiheuttama tilanne tulee pyrkiä jo etukäteen huomioimaan mahdollisimman hyvin.

Mikäli tilanne työvuoroluettelon julkaisun jälkeen on muuttunut esimerkiksi pahenevan koronavirustilanteen tai siihen liittyvien viranomaispäätösten vuoksi, voi usein kyseessä olla peruste työvuoroluettelon muuttamiseen.

Soveltuvat säännökset: Kaupan TES 6 § (s. 26), Työaikalaki 30 §

2.2. Vuosivapaiden ajankohdasta sopiminen

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia vuosivapaiden pitämisestä. Vuonna 2021 kertyneiden vapaiden pitämisestä vuoden 2021 kuluessa voidaan sopia vapaasti. Mikäli vapaasta kuitenkin sovitaan työnantajan aloitteesta ja työsuhte ehtii päättyä ennen kuin vapaa on ansaittu, vuosivapaalta maksettua palkkaa ei voida periä takaisin.

Esimerkki: Työntekijä on 5.3.2021 mennessä kerännyt yhden vuosivapaan vuodelta 2021. Työnantaja ja työntekijä sopivat työnantajan aloitteesta, että työntekijä pitää viisi vuosivapaapäivää 8.-12.3. Mikäli työsuhte kuitenkin päättyisi ennen kuin työntekijä on ansainnut viisi vuosivapaapäivää vuodelta 2021, vuosivapaalta maksettua palkkaa ei voisi periä vastaavalta osin takaisin.

Soveltuvat säännökset: Kaupan TES 7 § (s. 33-34)

3. Lomauttamista koskevat sopimismahdollisuudet

3.1. Lomauttaminen

Lomautusilmoitusaika on lähtökohtaisesti 14 päivää. Kaupan työehtosopimus mahdollistaa ilmoitusajan lyhentämisen sopimalla seitsemään päivään. Jos työpaikalla on luottamusmies, asiasta sovitaan hänen kanssaan.

Sopimus voidaan tehdä joko toistaiseksi, määräajaksi tai vain yksittäistä tilannetta varten.

- Jos tällainen sopimus on tehty luottamusmiehen kanssa, se koskee lähtökohtaisesti kaikkia työehtosopimuksen piirissä olevia.
- Jos sopimusta taas on tehty henkilöstöryhmän kanssa, se koskee koko henkilöstöryhmää.

4.3.2021

- Jos taas sopimus on tehty yksittäisen työntekijän kanssa, sopimus koskee vain kyseistä työntekijää.

Lisäksi työnantaja ja työntekijä saavat sopia määräaikaisesta lomauttamisesta silloin, kun se on tarpeen työnantajan toiminnan tai taloudellisen tilan vuoksi. Tällainen peruste on usein olemassa, kun työ vähenee koronaviruksesta tai siihen liittyvistä viranomaistoimenpiteistä johtuen.

Työvuorosuunnittelun ja työttömyysturvan näkökulmasta kaikkein selkeintä on käyttää mahdollisuuksien mukaan koko kalenteriviikon kestäviä kokoaikaisia lomautuksia (ma-su, työaika 0 tuntia).

Kesken viikon alkavat tai päättyvät lomautukset, sekä osittaiset lomautukset (x tuntia) johtavat työvuorosuunnittelussa ja työttömyysturvassa hankalampiin tulkintatilanteisiin. Mikäli osittaisia lomautuksia käytetään, työttömyysturvan kannalta on selkeämpää toimia siten, että työskentely tapahtuu vuoroviikoin (viikko 1: ma-su, työaika 0 tuntia, viikko 2: ma-su, työaika työsopimustuntien mukainen, jne.)

On huomattava, että työnantaja saa lomauttaa määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän vain, jos tämä tekee työtä vakituisen työntekijän sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä, jos hän olisi työssä.

Mahdollista tilapäistä työhön kutsumista sekä määräaikaisen lomautuksen aiempaa keskeyttämistä koskevat tilanteet on syytä käydä etukäteen läpi jo lomauttamisen yhteydessä, esimerkiksi lomautusilmoituksessa.

Esimerkki:

- Mikäli työnantajalla ilmenee tarjolla olevaa työtä lomautuksen aikana, kutsutaan työntekijän X päivän ilmoitusaikaa noudattaen töihin.

- Mikäli työnantajalla ilmenee lyhytaikaista tilapäistä työtä lomautuksen aikana, kutsutaan työntekijän X päivän ilmoitusaikaa noudattaen töihin. Lyhytaikainen tilapäinen tarjottu työ ei katkaise lomautusta, vaan lomautus jatkuu tämän jälkeen automaattisesti lomautusilmoituksen mukaisesti.

Soveltuvat säännökset: Kaupan TES 5 § (s. 22), Työsopimuslaki 5:2 §.

4. Yhteistoimintalakia koskevat sopimismahdollisuudet

4.1. Neuvottelukutsusta toisin sopiminen

Työnantajan tulee antaa kutsu työvoiman vähentämistä koskeviin yt-neuvotteluihin viimeistään viisi päivää ennen neuvottelujen aloittamista.

4.3.2021

Yllättäen syntyvässä kriisitilanteessa osapuolilla on mahdollisuus sopia toisin neuvottelukutsua koskevasta viiden päivän ajasta. Asiasta on syytä sopia kirjallisesti.

Esimerkki: YT-neuvotteluja koskeva kutsu on annettu 8.3.2021. Osapuolet sopivat, että neuvottelut voidaan aloittaa lain mukaisesti viiden päivän ajasta poiketen jo 9.3.2021.

4.2. YT-neuvotteluajoista toisin sopiminen

Yhteistoimintalaissa määritellyt neuvotteluajat ovat seuraavat:

- Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat alle kymmeneen työntekijään taikka enintään 90 päivää kestävät lomauttamiset kohdistuvat vähintään kymmeneen työntekijään, neuvottelu-aika on 14 päivää
- Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset, 90 päivää pidemmät lomauttamiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat vähintään kymmeneen työntekijään, neuvottelu-aika on 6 viikkoa
- Neuvotteluajanjakso on kuitenkin 14 päivää yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 20 mutta alle 30
- Yrityksen ollessa yrityksen saneerausesta annetussa laissa tarkoitetun saneerausmenettelyn kohteena neuvottelu-aika on 14 päivää neuvottelujen alkamisesta.

Yhteistoimintalain mukaan neuvottelujen kestosta voidaan sopia toisin. Käytännössä tätä asiaa on hyvä käsitellä ensimmäisellä neuvottelukerralla. Osapuolet voivat sopia missä tahansa yt-neuvottelun vaiheessa, että neuvotteluja on käyty riittävästi ja ne voidaan päättää.

Tästä tulee ottaa nimenomainen kirjaus neuvottelujen pöytäkirjaan:

Esimerkiksi: ”Työnantaja ja työntekijöiden edustajat (työntekijät) totesivat yksimielisesti, että suunniteltujen toimenpiteiden perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista on neuvoteltu riittävästi, eikä tarvetta jatkoneuvotteluille ole. Neuvottelut sovitaan päätettäväksi, vaikka yt-lain 51 §:ssä tarkoitettu aika ei ole vielä täyttynyt. Molemmat osapuolet toteavat neuvotteluvaiheen täytetyksi.”

Yhteenvedo yt-neuvotteluajoista toisin sopimisesta

Käytännössä osapuolet voivat kriisin yllättäessä äkillisesti osapuolet voivat siten sopia siitä, että neuvottelut aloitetaan välittömästi ja ne voidaan myös todeta käydyksi jo samana päivänä. Asiasta neuvoteltaessa on tärkeää käsitellä sitä, mistä kriisi johtuu ja mitä vaikutuksia pitkittyvällä prosessilla olisi. Näin voidaan välttää taloudellisia vahinkoja, jotka saattaisivat pakottaa yrityksen esimerkiksi irtisanomisiin tai pahimmillaan jopa konkurssiin.

Soveltuvat säännökset: Yhteistoimintalaki 45 §, 51 §