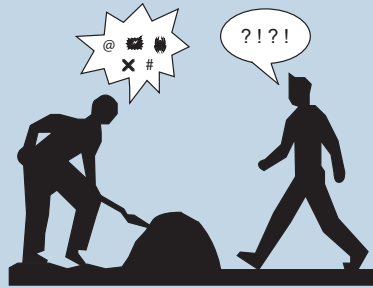




OPAS ERIMIELISYYKSIEN KÄSITTELYYN TYÖPAIKOILLA

SISÄLTÖ

Osapuolina työnantaja ja työntekijä(t) – miten erimielisyydestä eteenpäin?	3
Luottamusmiehen tehtävät ja rooli erimielisyystilanteissa.....	4
Työehtosopimuksen määräystä koskeva erimielisyys	4
Neuvottelujärjestys	5
Vinkkejä erilaisten erimielisyyksien käsittelyyn työpaikoilla.....	7
Riidan ratkaiseminen oikeusteitse ja kustannukset.....	10
Erimielisyysmuistio	12
Erimielisyysmuistion täyttöohjeet	14



OPAS ERIMIELISYYKSIEN KÄSITTELYYN TYÖPAIKOILLA

Osapuolina työnantaja ja työntekijä(t) – miten erimielisyydestä eteenpäin?

Työpaikalla tulee välillä eteen tilanteita, joissa työntekijä ja työnantaja ovat eri mieltä siitä, miten asia menee. Välillä erimielisyys voi koskea työntekijälle maksettavaa palkkaa ja välillä esimerkiksi työntekijän työtehtäviä. Joskus kyse voi olla vain yhtä työntekijää koskevasta asiasta ja joskus sama asia voi koskea koko osastoa tai jopa koko työpaikan työntekijöitä.

Tämän oppaan tarkoituksena on antaa käytännön keinoja erimielisyyksien ja epäselvyyksien selvittämiseen työpaikoilla. Isolta tuntuvassa ongelmas- sa voi joskus olla kyse vain väärinkäsityksestä, joka ratkeaa heti, kun asia otetaan puheeksi. Tämän takia on tärkeää, että työntekijä tuo epäselväksi kokemansa asian tai käytännön heti työnantajan tietoon.

Oppaan tavoitteena on, että kommunikoinnin keinoin suurin osa erimielisyyksistä voitaisiin ratkaista esimiehen ja työntekijän välillä työpaikalla. Kun epäselvyyksistä puhutaan heti, ne saadaan selvitettyä mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Näin pitkäkestoisia erimielisyyksiä ei toivottavasti synny. Nopeasti esille otetut ja selvitetty erimielisyydet eivät turhaan myöskään vaikuta työn tekemiseen ja työpaikan ilmapiiriin. Pitkien prosessien ja asian viemisen tuomioistuimeen pitäisi olla viimeisiä keinoja, joita käytetään vain silloin, kun asiaa ei ole saatu muuten selvitettyä.

Luottamusmiehen tehtävät ja rooli erimielisyystilanteissa

Luottamusmiehen tehtävänä on kehittää työntekijöiden ja työnantajan välistä yhteistyötä. Luottamusmiehen ja työnantajan on hyvä pitää yllä avointa ilmapiiriä työpaikalla ja rohkaista työntekijöitä selvittämään epäselvyydet suoraan esimiehen kanssa.

Työntekijöillä on aina mahdollisuus keskustella asioistaan luottamusmiehen kanssa. Luottamusmiehen puoleen voi kääntyä esimerkiksi silloin, jos työntekijä ei ole saanut vastausta kysymykseensä esimieheltään ja tarvitsee tukea asian selvittämiseen. Luottamusmies voi myös osallistua paikallisten erimielisyyksien käsittelyyn työntekijän tukena.

Luottamusmies ei voi kuitenkaan toimia itsenäisesti ilman esimiehen kantaa tai tehdä päätöksiä koskien työpaikalla ohjeistettuja käytäntöjä. Työnantajan ja luottamusmiehen välisellä yhteistyöllä erimielisyyksien ja epäselvyyksien ratkominen on mahdollista monesti jo niiden syntyvaiheessa.

Luottamusmiehen tehtävistä, oikeuksista ja velvollisuuksista on sovittu Kaupan liiton ja Pamin välisessä luottamusmiessopimuksessa (Kaupan työehtosopimuksen liitteenä).

Työehtosopimuksen määräystä koskeva erimielisyys

Työehtosopimusmääräystä koskevat erimielisyydet voivat koskea esimerkiksi työaika, sairausajan palkkaa tai vastuulisää. Yhteistä näille erimielisyyksille on se, että ne perustuvat Pamin ja Kaupan liiton välillä sovitun työehtosopimuksen johonkin yksittäiseen määräykseen. Usein kyse on siitä, että työntekijä ja työnantaja tulkitsevat määräystä eri tavalla. Näiden erimielisyyksien selvittelyssä on erityisen tärkeää, että osapuolet pääsevät yhteisymmärrykseen edes siitä, mistä ollaan erimielisiä. Kun työnantajalla ja työntekijällä on sama käsitys erimielisyyden syystä, on helpompi lähteä selvittämään asiaa. Tämän jälkeen voidaan kuulla molempien perustelut näkemyksilleen, edetä neuvottelujärjestyksen mukaisesti ja yrittää löytää asiaan ratkaisu.

Neuvottelujärjestys

Kaupan työehtosopimuksen 25 §:ssä on määritelty neuvottelujärjestys, jota työehtosopimuksen määräykseen perustuvissa erimielisyyksissä pitää noudattaa. Neuvottelujärjestyksen noudattaminen on edellytys myös sille, että asiaa voidaan käsitellä sen viimeisessä vaiheessa työtuomioistuimessa. Liitot toimivat osapuolille taustatukena heti neuvottelujen alusta alkaen.

1. Neuvottelut työnantajan ja työntekijän (tai työntekijöiden välillä)

Aloite erimielisyyden selvittelyyn tulee työntekijältä. Erimielisyydestä ei voida työpaikkatasolla neuvotella ennen kuin myös työnantaja on tietoinen vallitsevasta erimielisyydestä ja sen syystä. Mikäli työpaikalla on luottamusmies, työehtosopimuksen tulkintaan liittyvistä erimielisyyksistä tulee neuvottelujärjestyksen mukaisesti neuvotella luottamusmiehen ja työnantajan välillä. Työntekijän ja työnantajan on hyvä tarkistaa liitoistaan liittojen näkemys omalle tulkinnalleen. Tässä vaiheessa on tärkeää, että molempiin liittoihin välittyy samat tiedot epäselvästä asiasta. Molempien osapuolten tulee jo tässä vaiheessa antaa kaikki tarvittavat tiedot toiselle osapuolelle sekä liitoille. Näin saadaan varmemmin oikea tieto siitä, onko liitoilla sama tulkinta asiassa. Työntekijäpuoli ei voi lähteä viemään erimielisyyttä eteenpäin ennen, kuin sitä on yritetty ratkaista työpaikalla osapuolten kesken.

Jos työnantaja ja työntekijä(t) eivät saa sovittua erimielisyyttä työpaikalla, heidän tulee täyttää erimielisyyksimuistio. Erimielisyyksimuistioon kirjataan mm. mitä erimielisyys koskee sekä molempien osapuolten näkemykset asiasta. Lisäksi erimielisyyksimuistioon pitää kirjata työpaikalla käydyt erimielisyysneuvottelut. Erimielisyyksimuistio lähetetään samansisältöisenä Kaupan liittoon ja Pamiin. Erimielisyyden siirtäminen liittojen välille edellyttää, että erimielisyydestä on aidosti neuvoteltu jo työpaikalla.

2. Pyrkimys riidan sovinnolliseen ratkaisemiseen liittojen avustuksella ja liittojen välillä

Liitot tukevat erimielisyyksien selvittelyä jo siinä vaiheessa, kun erimielisyydestä neuvotellaan työpaikalla. Jos periaatteelliset kannat ovat hyvin erilaisia ja myös liitot näkevät erimielisyydessä tarvetta laajemmalle selvittelylle, voidaan erimielisyys siirtää työpaikalla käytyjen neuvottelujen jälkeen liittojen välille. Tässä vaiheessa liitot pyrkivät löytämään asiaan ratkaisun ja mahdollisuuksien mukaan sopimaan asian.

Mikäli liittojen tulkinnat ovat erilaiset eikä erimielisyyttä voida liittojen välillä sopia, asia voidaan viedä työtuomioistuimeen. Asian vieminen työtuomioistuimeen edellyttää, että erimielisyyden käsittely liittojen välillä on päätetty ja asiasta on laadittu erimielisyysspöytäkirja. Erimielisyyden aihetta tai osapuolia ei voi tässä vaiheessa enää muuttaa.

3. Viimeisenä vaihtoehtona työtuomioistuin

Työtuomioistuimeen voidaan viedä ne erimielisyydet, joita ei ole työpaikalla eikä sen jälkeen liittojen välillä saatu ratkaistua. Näissä tapauksissa voi olla kyse sellaisesta työehtosopimuksen tulkintaerimielisyydestä, ettei siitä pääse edes määräyksen sopijapuolet yhteisymmärrykseen. Viimeisenä vaihtoehtona on viedä tällaiset tapaukset työtuomioistuimen ratkaistavaksi. Työtuomioistuimeen ei kuitenkaan pitäisi viedä juttuja, jotka pystytään sopimaan ilman työtuomioistuinkäsittelyä.



Vinkkejä erilaisten erimielisyyksien käsittelyyn työpaikoilla

Palkkasaatavat

Työnantajan tärkein velvollisuus työsuhteessa on maksaa tehdystä työstä palkkaa. Työnantajan tulee antaa työntekijälle palkkaerittely palkanmaksu-kausittain.

Työntekijän pitää tarkistaa palkkaerittely. Mikäli palkka ei vastaa tehtyjä tunteja tai palkasta puuttuu esimerkiksi työehtosopimuksen mukaisia lisiä, asiasta tulee viipymättä ilmoittaa työnantajalle. Epäselvyydet ja väärinymmärrykset palkan osalta kannattaa selvittää ajoissa. Ei ole kenenkään etu riidellä palkasta vasta vuosia palkan maksamisen jälkeen.

Sairauspoissaolot

Työntekijällä on oikeus olla sairauslomalla sairaudesta tai tapaturmasta aiheutuneen työkyvyttömyyden vuoksi.

Sairastumisesta aiheutuvasta poissaolosta on ilmoitettava viipymättä työnantajalle. Ongelmien välttämiseksi työnantajan tulisi antaa kaikille työntekijöille selkeät ohjeet siitä, miten ja kenelle työkyvyttömyydestä ilmoitetaan.

Työntekijän esittämää lääkärintodistusta pidetään pääsääntöisesti riittävänä selvityksenä hänen työkyvyttömyydestään. Lääkärintodistus ei kuitenkaan aina oikeuta sellaisenaan palkkaan työkyvyttömyysajalta. Jos työnantaja epäilee työntekijän työkyvyttömyyttä, hän voi vaatia työntekijältä lisäselvitystä. Tällöin työntekijän tulee pyytää lisäselvitys työkyvyttömyydestä häntä hoitaneelta lääkäriltä. Lisäselvitystä voidaan tarvita esimerkiksi sellaisissa tilanteissa, joissa lääkärintodistukseen kirjattu diagnoosi ei suoraan kerro työntekijän olevan työkyvytön sairauden perusteella. Lisäselvitystä voidaan tarvita myös, jos työnantaja epäilee työntekijän käyttävän väärin sairauspoissaolo-oikeuttaan. Työnantaja voi pyytää työntekijää hankkimaan palkanmaksuvelvollisuuden edellytyksenä myös uuden lääkärinlausunnon nimeämältään lääkäriltä. Työnantajan nimetessä lääkärin työnantaja maksaa lääkärintodistuksen hankkimiskustannukset.

Asioiden selvittelyä helpottaa, jos työntekijä on sairauslomalla työnantajan tavoitettavissa.

Liian usein sairausloimat aiheuttavat turhia erimielisyyksiä työntekijöiden ja työnantajan välille. Yksittäistä sairauslomaa koskeva erimielisyys ei saa johtaa puheyhteyden katkeamiseen työnantajan ja työntekijän välillä.

Muiden erimielisyyksien eteneminen työpaikalta eteenpäin

Jos työntekijän ja työnantajan välillä on erimielisyys muusta kuin kaupan työehtosopimuksia koskevasta asiasta, työntekijä voi viimeisimpänä keinonaan halutessaan riitauttaa asian kärjäoikeudessa. Ennen sitä on kuitenkin myös muiden erimielisyyksien osalta hyvä pyrkiä sovinnolliseen ratkaisuun työnantajan kanssa.

Erimielisyyksissä, jotka koskevat esimerkiksi työsuhteen päättämistä, Kaupan liitolla ei ole työehtosopimukseen perustuvaa velvollisuutta neuvotella erimielisyydestä Pamin kanssa. Näissä erimielisyyksissä työntekijä voi olla suoraan yhteydessä työnantajaansa tai mikäli hän valtuuttaa Pamin hoitamaan asiaa, Pam voi olla yhteydessä työnantajaan.

Kaupan liitto neuvoo ja auttaa jäsenyrityksiään myös näissä tapauksissa, jos jäsenyritys toivoo asiassa apua. Työnantajan on tällöin otettava yhteyttä Kaupan liittoon.



Työsopimuksen päättäminen

Työsuhteen päättäminen on aina inhimillisesti katsoen ikävä tapahtuma. Työnantaja voi päättää työntekijän työsuhteen joko taloudellisista ja tuotannollisista syistä tai työntekijän henkilöön liittyvillä perusteilla. Irtisanomisperusteista säädetään työsopimuslaissa.

Työntekijää pitää kuulla työsuhdetta päätettäessä. Kuulemisella varmistetaan työsuhteen päättämisperusteista.

Työntekijällä on aina oikeus riitauttaa työsuhteensa päättäminen. Riittävän huolellisella perusteiden läpikäymisellä voidaan välttää riidan syntyminen jo alkuvaiheessa.

Lisätunnit

Jos työnantaja tarvitsee lisää työntekijöitä hänen osa-aikatyötä tekeville työntekijöilleen sopiviin tehtäviin, työnantajan on tarjottava näitä töitä osa-aikatyöntekijöille.

Laissa ei ole määräystä siitä, mitä tarkoitetaan ”osa-aikatyöntekijöille sopivilla tehtävillä”. Laissa ei myöskään ole määräystä siitä, kenelle osa-aikaiselle lisätunteja tarjotaan ensin. Tällaisten määräysten puuttuminen aiheuttaa käytännön työelämässä haasteita. Työntekijöitä tulee kohdella tasapuolisesti. Toisaalta työnantaja joutuu usein melko nopeastikin reagoimaan lisääntyneeseen työvoiman tarpeeseen.

Olisikin suotavaa, jos lisätöiden tarjoamisesta pystyttäisiin paikallisesti sopimaan molempia osapuolia tyydyttävällä käytännöllä. Sopia voidaan mm. lisätöiden tarjoamistavasta (soitto, sähköposti, tekstiviesti). Lisäksi voidaan keskustella kenelle lisätöitä tarjotaan ensimmäisenä.

Kaupan työehtosopimuksessa (s. 102) on lisätyön tarjoamista koskeva pöytäkirja, jossa on malleja työpaikkakohtaisiksi sopimuksiksi lisätyön tarjoamiseen.

Riidan ratkaiseminen oikeusteitse ja kustannukset

Riidan ratkaiseminen sovintoteitse ei aina ole mahdollista. Työnantajan ja työntekijän näkemykset voivat olla sen verran kaukana toisistaan, ettei riidan sovinnollinen ratkaiseminen tule kyseeseen.

Riidan ratkaiseminen oikeusteitse on sovintoon verrattuna hidas vaihtoehto. Oikeusprosessit voivat pahimmillaan kestää vuosia. Oikeudenkäynnissä toinen osapuoli voittaa ja toinen häviää. Sekä työntekijää että työnantajaa tyydyttävällä sovinnolla päästään monesti parempaan lopputulokseen.

Riita-asian ratkaiseminen tuomioistuimessa lisää myös merkittävästi kustannuksia. Riita-asian hävinnyt osapuoli maksaa kulut. Hävinnyt osapuoli joutuu korvaamaan sekä omat että vastapuolen oikeudenkäyntikulut. Kulut yhden riita-asian osalta ovat tuhansia euroja. Kulut yhden riita-asian osalta voivat olla tuhansia ja laajemmissa asioissa jopa kymmeniätuhansia euroja.

Järjestäytymätön työntekijä

Järjestäytymätön työntekijä neuvottelee paikallisesti työsuhdettaan koskevasta erimielisyydestä työnantajan edustajan kanssa.

Järjestäytymättömällä työntekijällä ei ole mahdollisuutta käyttää neuvotteluissa luottamusmiehen palveluja.

Jos asia jää paikallistasolla erimieliseksi, työntekijällä on mahdollisuus viedä asiaa yksityisesti eteenpäin ottamalla yhteys asianajajaan.

Järjestäytymätön työnantaja

Työnantajaliittoon kuulumattomassa yrityksessä työsuhdetta koskevista erimielisyyksistä neuvotellaan paikallisesti.

Neuvottelut käydään joko suoraan lähimmän esimiehen kanssa tai luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välillä.

Ellei erimielisyysasiassa päästä paikallisesti sovintoon, voi työntekijä ottaa yhteyttä Palvelualojen ammattiliittoon. Ellei sovinnollista ratkaisua saavuteta työnantajan ja ammattiliiton välillä, voi liitto viedä asian tuomioistuimen käsiteltäväksi.

Erimielisyysmuistio täyttöohjeineen työehtosopimusta koskevan erimielisyyden siirtämiseksi liittoon ja sopimus pohja erimielisyyden sopimiseen työpaikalla

ERIMIELISYYSMUISTIO

Yritys.....

Toimipaikka.....

Työnantaja tai työnantajan edustaja, joka on hoitanut työpaikalla erimielisyyttä

Työnantajan edustajan asema yrityksessä

Puhelin.....

Sähköpostiosoite

Työntekijä, jota erimielisyys koskee

Työntekijän tehtävä yrityksessä

Puhelin.....

Sähköpostiosoite

Työntekijää on edustanut neuvotteluissa luottamusmies /pääluottamusmies

Puhelin.....

Sähköpostiosoite

Erimielisyyden aihe.....

Paikalliset neuvottelut erimielisyydestä käyty / 20.....

Neuvottelijat.....

Erimielisyydestä on oltu yhteydessä

Kaupan liittoon

Pamiin

Osapuolet ovat paikallisesti neuvotelleet erimielisyydestä. Erimielisyyden ratkaisemisesta ei ole päästy yksimielisyyteen. Sen vuoksi asia on päätetty siirtää liittojen välillä neuvoteltavaksi.

Yhteisesti todettu tapahtumien kulku. Siihen liittyvät dokumentit ovat muistion liitteinä.

.....
.....
.....

Työntekijän vaatimus (tarvittaessa voidaan käyttää erillistä liitettä).

.....
.....
.....

Työntekijän perustelut vaatimukselle (työehtosopimuksen / lain kohdat).

.....
.....
.....

Työnantajan vastaus ja perustelut (työehtosopimuksen / lain kohdat). Tarvittaessa voidaan käyttää erillistä liitettä).

.....
.....
.....

Paikka ja aika

Työnantajan / työnantajan edustajan allekirjoitus ja nimen selvennys

.....

Työntekijän / työntekijän edustajan allekirjoitus ja nimen selvennys

.....

Tätä muistiota on tehty kaksi samansisältöistä kappaletta. Työnantaja toimittaa toisen Kaupan liittoon ja työntekijä toisen Palvelualojen ammattiliittoon.

Liitteet kpl

Luettelo liitteistä

.....
.....

ERIMIELISYYSMUISTIION TÄYTTÖOHJEET

Yleistä

Erimielisyysmuistiomenettely koskee vain Kaupan liiton jäsenyritysten palveluksessa olevia Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n jäseniä, joiden työsuhteessa noudatetaan Kaupan työehtosopimusta.

Työntekijöiden työ- ja palkkaehtoja koskevat riitaisuudet tulee ensisijaisesti selvittää työpaikalla työehtosopimuksen 25 §:n mukaista paikallista neuvottelujärjestystä noudattaen. Työpaikkakohtaisissa neuvotteluissa kumpikin osapuoli voi käyttää hyväkseen oman liittonsa neuvontapalveluita. Liittojen mahdollisesti antaman tuen ja neuvonnan tarkoituksena on auttaa paikallisten neuvottelujen sujumista ja ratkaisun löytämistä erimielisyyteen jo työpaikalla.

Erimielisyysmuistion laatimiseen tulee ryhtyä vasta riittävän huolellisten paikallisten neuvottelujen jälkeen, kun osapuolet haluavat saattaa erimielisyyden liittotasolla ratkaistavaksi.

Erimielisyyden aihe

Erimielisyyden aihe ilmaistaan lyhyesti otsikkotasolla, esimerkiksi sairauspoissaolon palkallisuus, kielillisän maksaminen, olosuhdelisän maksaminen jne.

Yhteisesti todettu tapahtumien kulku

Tapahtumien kulkuun kirjataan ne riidattomat tosiasiat, jotka ovat erimielisyyden taustalla. Tämä selvitys nopeuttaa liittokäsittelyä, koska sen perusteella asiaa hoitavat henkilöt saavat nopeasti kokonaiskuvan tapahtuneesta ilman lisäselvityspyyntöjä. Nämä riidattomat taustatiedot on kummankin osapuolen syytä tuoda esille jo pyytäessään oman liittonsa näkemystä tapahtuneesta.

Esimerkiksi, jos kyse olisi työntekijän poissaolon palkallisuudesta alle 10-vuotiaan lapsen äkillisen sairastumisen vuoksi (erimielisyyden aihe) tapahtumien kulku voitaisiin kirjata seuraavasti: Työntekijä on ollut pois

töistä maanantaina 6.10. 3-vuotiaan lapsensa flunssan vuoksi. Työntekijä toimitti poissaolosta neuvolan terveydenhoitajan antaman todistuksen. Todistus erimielisyysmuistion liitteenä nro 1. Yrityksen ohjeistuksessa on todettu, että poissaolon palkanmaksun edellytyksenä on aina lääkärin-todistus. Työntekijän kanssa on perehdyttämävaiheessa käyty läpi ko. pelisääntö. Yrityksen ohjeistus muistion liitteenä nro 2. Työntekijän palkasta on vähennetty yhden työpäivän palkka. Työntekijän kyseisen kuukauden palkkalaskelma muistion liitteenä nro 3.

Paikallisten osapuolten kannat yksityiskohtaisine perusteluineen

Työntekijän tulee esittää jo paikallisissa neuvotteluissa oma yksilöity vaatimuksensa ja perustelut sille. Samoin neuvotteluissa käydään läpi työnantajan vastaus ja sen perustelut.

Yllä olevan esimerkkitapauksen osalta työntekijä esittää vaatimuksenaan hänen palkastaan vähennetyin yhden työpäivän palkan xx,xx euron takaisin maksamista.

Vaatimustaan hän perustelee sillä, että kyseessä on tavanomainen infektiosairaus ja hän ei ole saanut vastaanottoaikaa julkisen terveydenhuollon piiriin kuuluvalta lääkäriltä, josta hänellä on esittää todistus (liite nro 4). Hän esittää vaatimuksensa perusteluna työehtosopimuksen 16 §:n 2. kohdan. Työnantaja tuo vastauksessaan esille sen, että työpaikan ohjeistuksessa on todettu, että alle 10-vuotiaan lapsen äkillisestä sairastumisesta aiheutuissa poissaoloissa palkanmaksun edellytyksenä on aina jo ensimmäisestä poissaolopäivästä lääkärin-todistus. Työehtosopimus 17 § 2. kohta. Tästä on myös yhteisissä henkilökunnan palavereissa keskusteltu ja ohjeistusta on johdonmukaisesti noudatettu. Työntekijän perusteluissa esittämää työehtosopimuksen 16 §:n 2. kohta koskee vain työntekijän omaa sairastumista.

Muistion lähettäminen liitoille

Jos muistiota ei lähetetä liitoille sähköisesti, kumpikin osapuoli toimittaa muistion liitteineen omalle liitolle.



KAUPAN LIITTO

Kaupan liitto
Eteläranta 10
PL 340
00131 HELSINKI

p. (09) 172 850



Palvelualojen ammattiliitto
Servicefacket

Palvelualojen ammattiliitto PAM
Keskustoimisto
Paasivuorenkatu 4-6 A, PL 54
00531 HELSINKI

p. 020 774 002