

Vastuulisän poistaminen irtisanomisaikana

Olen työskennellyt tavaratalossa tuoteryhmävastaavana yli kuuden vuoden ajan. Tavaratalossa käytiin yhteistoimintaneuvottelut ja minun työsopimukseni irtisanottiin taloudellisesta ja tuotannollisesta syystä päättyväksi kuuden kuukauden irtisanomisajan jälkeen, kuten monen muunkin työntekijän. Työnantaja kuitenkin ilmoitti, että maksettu vastuulisä poistetaan jo runsaan kuukauden päästä eikä sitä makseta koko irtisanomisajalta. Onko oikein, että menetän 300 euron suuruisen vastuulisän lähes viideltä kuukaudelta?

Tuoteryhmästä tai osastosta vastaavat eivät ole esimiesten työehtosopimusten piirissä. Kaupan alalla maksetaan peruspalkan lisäksi erityyppisiä kaupan työehtosopimuksessa mainittuja lisiä sen mukaan, minkälainen myyjän erityisvastuu kulloinkin on. Myyjälle maksetaan vastuulisää esimerkiksi hänen vastatessaan ja huolehtiessaan osastosta tai tuoteryhmästä.

Työnantajapuoli tulkitsee lisän poistamista toisinaan siten, että myyjä on työsopimuksen mukainen perustehtävä. Työnantaja on työnjohdollisesti nimittänyt tai siirtänyt työntekijän vastuuasemaan ja voi siten myös työnjohto-oikeutensa nojalla poistaa vastuuaseman ja siitä maksetun työehtosopimukseen perustuvan lisän. Lisä on tehtäväkohtainen ja poistuu tehtävän muuttuessa.

Eräiden osuuskauppojen toimintaohjeissa on määritelty tuoteryhmävastaavalta edellytetty osaaminen ja työtehtävät sekä vastuulisän muodostuminen (5 – 25 % peruspalkasta). Ohjeiden mukaan tuoteryhmävastaavan työtehtäviin kuuluu myyjän työtehtävien ja myyjän perusosaamisen lisäksi päävastuu tietyn tuoteryhmän tai osaston valikoiman toteuttamisesta sekä tuotteiden saatavuuden varmistamisesta, hävikin hallinnasta, vastuualueen operatiivisesta työnjohdosta, muiden työntekijöiden perehdyttämisestä ja kouluttamisesta, hinnoittelupäätöksistä sekä osallistumisesta työvuorosunnittelun laadintaan. Lisän suuruus puolestaan määräytyy vastuualueen koon (myynti), tiimin koon ja tuoteryhmävastaavan kokemuksen ja osaamisen mukaan. Tiimin koolla tarkoitetaan sitä henkilömäärää, joka työskentelee tuoteryhmävastaavan operatiivisessa työnjohdossa. Toimintaohjeista käy ilmi, että kysymyksessä on toimipaikassa itsenäisestä työtehtävästä (joskaan ei esimiesasemasta), joka edellyttää myös siihen nimitetyltä henkilöltä normaalia parempaa osaamista ja kokemusta sekä se eroaa tavallisesta myyjän tehtävästä. Kyse ei ole ”ylimääräisestä vastuusta” tai ”pienvastuusta” (termit erään kaupallisen johtajan).

Pääsäännön mukaan työtehtävä ja palkka on työsopimuksen/ työsuhteen olennainen ehto. Työnantaja tai työntekijä eivät saa ilman toisen suostumusta muuttaa mitään työsopimuksen olennaista ehtoa. Työsopimuksen olennaisten ehdon muuttaminen on mahdollista vain työsopimuslain mukaisella irtisanomisperusteella irtisanomisaikaa noudattaen. Käytännössä muutos tapahtuu siten, että työsopimus irtisanotaan ja tarjotaan uutta työsopimusta uusin ehdoin. Vaikka työntekijä olisi alun perin siirretty työnjohtovallan nojalla tuoteryhmävastaavaksi ja hänelle ryhdytty maksamaan vastuulisää, voi työtehtävä palkanlisineen vakiintua sopimuksen veroisen käytännön kautta työsuhteen olennaiseksi ehdoksi, jota työnantaja ei saa muuttaa yksipuolisesti ilman työsopimuksen irtisanomisperustetta.

Turun HO 4.12.2009 S 09/1279. Työsopimuksessa oli sovittu pääasialliseksi tehtäväksi myyjän tehtävä, joten Stockmann tulkitsi, että sillä oli direktio-oikeus siirtää A tiimiesimiehen tehtävästä takaisin perustehtävään ja poistaa tehtäväkohtainen palkanosa (15 % kokonaispalkasta). Hovioikeus katsoi, että vaikka siirtäminen tiimiesimiehen tehtäviin oli mahdollisesti tapahtunut työnantajan direktio-oikeuden nojalla, ratkaisevaa oli kuitenkin, oliko tiimiesimiehen tehtävä palkanlisineen muodostunut työsuhteen sellaiseksi olennaiseksi ehdoksi, jota työnantaja ei saanut yksipuolisesti ilman irtisanomisperustetta muuttaa. A:n tehtävät tiimiesimiehenä olivat olennaisesti poikenneet myyjän tehtävästä. Työtehtävien eroon vaikutti erityisesti se, että A:lle tehtävästä maksettu palkanlisä oli määrältään merkittävä. Tiimiesimiehen tehtävä palkanlisineen oli vakiintunut sopimuksen veroisena

käytäntönä A:n työsuhteen olennaiseksi ehdoksi, jota työnantaja ei olisi saanut yksipuolisesti ilman työsopimuksen irtisanomisperustetta muuttaa. Tiimiesimiehen tehtävä ei ollut sijaisuuden tai muun sen kaltaisen syyn takia väliaikainen.

Kysyjän tapauksessa on oikeudellisesti kysymys työsopimuksen irtisanomisesta kokonaan päättymään. Työnjohtovallan käyttäminen tilanteessa vaatisi jonkin työtehtävien hoitamiseen liittyvän asiallisen perusteen. Pelkkä kustannussäästö irtisanomisaikana tehtävän lakkauttamisen takia ei ole tällainen peruste. On keinotekoista selittää, että työnantaja voi irtisanomisajan kuluessa lakkauttaa vastuuaseman työnjohto-oikeutensa nojalla, kun se on käynyt yhteistoimintaneuvottelut organisaation muuttamisesta ja irtisanonut sen tuloksena työsopimuksen kokonaan päättymään.

Työntekijällä on oikeus saada täysi palkkansa irtisanomisajalta. Täydellä palkalla tarkoitetaan kaikkia palkkaetuja sekä työsopimustasoisesti sovittuja että työehtosopimukseen perustuvia palkkoja ja kaikkia palkan lisiä. Sovellettava kaupan työehtosopimus ei anna oikeutta (työnantajalle valtuutta) poistaa heti lisää työnantajan irtisanottua työsopimukset päättymään.

Kimmo Nieminen