

Saimaan ammattikorkeakoulu
Liiketalous Lappeenranta
Liiketalouden koulutus
Yritysjuridiikka

Noora Hakala

Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet sekä niiden tunteminen kaupan alalla

Opinnäytetyö 2019

Tiivistelmä

Noora Hakala

Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet sekä niiden tunteminen kaupan alalla, 43 sivua, 3 liitettä

Saimaan ammattikorkeakoulu

Liiketalous Lappeenranta

Liiketalouden koulutus

Yritysjuridiikka

Opinnäytetyö 2019

Ohjaaja: Lehtori Jarmo Kempainen, Saimaan ammattikorkeakoulu

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, mitä työsuhteeseen perustuvia oikeuksia ja velvollisuuksia kaupan alan työntekijöillä on. Tämän lisäksi tavoitteena oli tutkia, kuinka hyvin nämä työntekijät tuntevat omat oikeutensa ja velvollisuutensa. Koska kaupan ala on käsitteenä laaja, työ rajattiin koskemaan suurten ja keskisuurten päivittäistavarakauppojen työntekijöitä.

Työn teoriaosuus koostui kolmesta eri kattavasta kokonaisuudesta. Ensimmäiseksi esiteltiin työsuhteen määritelmä ja sen viisi perustunnusmerkkiä. Tämän jälkeen käsiteltiin työlainsäädäntö sisältäen työsuhteen päämuodot sekä työntekijän oikeudet ja velvollisuudet. Lopuksi teoriaosuudessa määriteltiin työehtosopimuksen käsite eri muotoineen.

Tutkimuksen empiirinen osuus toteutettiin laadullisena tutkimuksena. Aineisto kerättiin eri haastatteluryhmille suunnatuilla puolistrukturoiduilla haastatteluilla. Haastattelut toteutettiin henkilökohtaisina haastatteluina, ja ne purettiin peruslitterointia hyödyntämällä. Tutkimuksen tulokset eivät ole yleistettävissä, sillä ne perustuvat haastateltavien omiin kokemuksiin ja arvioihin. Tutkimuksen otantaryhmä on pieni ja se on kohdennettu ainoastaan suuriin ja keskisuuriin kauppoihin.

Tutkielmassa selvisi, että työntekijät tuntevat omat oikeutensa ja velvollisuutensa kohtalaisen hyvin. Haastatteluiden perusteella voitiin tehdä myös muutama havainto niistä tekijöistä, mitkä vaikuttavat työntekijän tietotasoon. Näitä tekijöitä olivat työntekijän henkilökohtainen kiinnostus aiheeseen sekä esimiehen tiedotustapa työntekijöille heidän oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan.

Asiasanat: kaupan ala, oikeudet, työsuhde, velvollisuudet

Abstract

Noora Hakala

Employee's Rights, Obligations and Knowledge of Them in the Trade Sector

43 Pages, 3 Appendices

Saimaa University of Applied Sciences

Faculty of Business Administration, Lappeenranta

Degree Programme in Business Administration

Specialisation in Business Law

Bachelor's Thesis 2019

Instructor: Mr Jarmo Kemppinen, Senior Lecturer, Saimaa University of Applied Sciences

The purpose of this thesis was to find out what rights and obligations trade sector employees have based on their employment. In addition, the aim was to study how well these employees know their rights and obligations. Due to broadness of the definition "trade sector" the thesis was limited to concern employees of large and medium-sized grocery stores.

The theoretical part of the thesis consisted of three different larger entities. First, the definition of the employment relationship and its five basic features were presented and then the labor legislation including main forms of employment and employees' rights and obligations. Finally, the concept of collective agreement with its different forms was defined in the theoretical part.

The empirical part of the thesis was carried out as a qualitative study. The material was collected through semi-structured interviews directed to different interview groups. Interviews were implemented as personal interviews and were de-crypted using basic transcription. The results of the study cannot be generalized, as they are based on the interviewees' own experiences and assessments. The sample group is small and the study is focused only on large and medium-sized grocery stores.

The study discovered that employees know their rights and obligations fairly well. Based on the interviews a few observations could also be made about the factors that affect the employees' level of knowledge. These factors were the employee's personal interest in the subject and the way the manager informed the employees of their rights and obligations.

Keywords: trade sector, rights, employment, obligations

Sisällys

1	Johdanto	7
1.1	Tutkimusongelma ja työn rajaukset	8
1.2	Tutkimusmenetelmä ja työn toteutus	9
2	Työsuhte ja sen viisi perustunnusmerkkiä	10
2.1	Sopimustunnusmerkki ja työn tekeminen henkilökohtaisesti	10
2.2	Työn tekeminen työnantajan lukuun	11
2.3	Vastikkeellisuus	11
2.4	Työnantajan direktio-oikeus	12
3	Työoikeus	12
3.1	Työsuhteen päämuodot	14
3.1.1	Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus	14
3.1.2	Määräaikainen työsopimus	14
3.2	Työntekijän velvollisuudet	15
3.2.1	Työntekijän yleiset velvollisuudet	15
3.2.2	Työturvallisuusvelvoite	16
3.2.3	Kilpailukiello	16
3.2.4	Salassapitovelvollisuus	17
3.3	Työntekijän oikeudet	18
3.3.1	Oikeus palkkaan	18
3.3.2	Oikeus vuosilomaan ja lomarahaan	20
3.3.3	Oikeus lisätyöhön	21
3.3.4	Oikeus laissa säädettyihin perhevapaisiin	21
3.3.5	Oikeus opintovapaaseen	22
3.3.6	Oikeus ruoka- ja kahvitaukoon	23
3.3.7	Oikeus terveelliseen ja turvalliseen työympäristöön	24
3.3.8	Oikeus ammatilliseen järjestäytymiseen	24
4	Työehtosopimukset	25
4.1	Yleissitovat työehtosopimukset	25
4.2	Normaalisitovat- ja yrityskohtaiset työehtosopimukset	26
4.3	Kaupan alan työehtosopimus	27
5	Työntekijöiden tietoisuus omista oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan	27
5.1	Työntekijöiden haastattelut	28
5.1.1	Työntekijä A	28
5.1.2	Työntekijä B	29
5.1.3	Työntekijä C	30
5.2	Esimiesten haastattelut	31
5.2.1	Esimies A	31
5.2.2	Esimies B	32
5.3	Palvelualojen ammattiliiton edustajan haastattelu	33
6	Pohdinta	35
6.1	Yhteenveto ja johtopäätökset	35
6.2	Opinnäytetyöprosessi ja jatkotutkimusehdotukset	39
	Lähteet	41

Liitteet

Liite 1 Työntekijän haastattelulomake

Liite 2 Esimiehen haastattelulomake

Liite 3 Palvelualojen ammattiliiton edustajan haastattelulomake

Lyhenteet

PAM Palvelualojen ammattiliitto

TES Työehtosopimus

TSKL Laki oikeudesta työntekijän tekemiin keksintöihin 29.12.1967/656

TSL Työsopimuslaki 26.1.2001/55

1 Johdanto

Helsingin Sanomat kirjoitti 24.10.2018 tapauksesta, jossa työnantaja oli irtisano-
nut Helsinki-Vantaan lentoasemalla työskennelleen työntekijän, jonka työasussa
oli Roosa-nauha. Tapauksen taustalla oli pitkään taisteltu kiista siitä, että onko
työntekijällä oikeus pitää työasussaan kantaaottavaa merkkiä työnantajan vas-
tustuksesta huolimatta. Syöpäsäätiö kerää rintasyöpätutkimusta varten rahaa
nauhalla. Kyseinen tapaus toimii esimerkkinä siitä, että mitkä asiat kuuluvat työn-
tekijän päätäntävaltaan ja mitkä taas työnantajan. Työnantajalla on direktio-oi-
keus työntekijää kohtaan, mutta tämä oikeus ei ole rajaton. Tässä tapauksessa
irtisanominen oli perusteltua, mutta työntekijällä on kuitenkin esimerkiksi oikeus
käyttää uskontoonsa kuuluvaa päähinettä myös työaikana. (Luukka 2018, 13.)

Suomen työlainsäädäntö perustuu pitkälti pakottavan oikeuden käsitteeseen,
mikä tarkoittaa sitä, että lait määrittelevät vähimmäistason eikä sopimusosapuol-
ten välisellä sopimuksellakaan voida kiertää lainsäädäntöä. Työlainsäädäntö on-
kin rakennettu nimenomaan heikomman osapuolen eli työntekijän suojaksi. Sii-
hen kuuluu laajasti lakien, asetusten ja valtioneuvoston päätösten lisäksi myös
muita normilähteitä, kuten esimerkiksi yritysten omat ohjeet ja vakiintuneet käy-
tännöt. Myös työehtosopimukset sekä itse työsopimukset määräävät työsopimuk-
sen ehdoista. Näitä ehtoja ovat muun muassa palkka ja työaika. (Huhta 2017,
15.)

Tämä opinnäytetyö käsittelee työntekijän työsopimukseen perustuvia oikeuksia
ja velvollisuuksia kaupan alalla. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, mitä oi-
keuksia ja velvollisuuksia työntekijöille syntyy työsopimuksen solmimisen myötä.
Tämän lisäksi tutkimuksen tarkoituksena on tutkia, kuinka hyvin työntekijät tunte-
vat nämä omat oikeutensa ja velvollisuutensa.

Opinnäytetyö on kaksiosainen: ensimmäinen osa koostuu teoriaosuudesta ja toi-
nen tutkimusosuudesta. Raportin teoriaosuus käsittelee toisiaan täydentäviä ai-
healueita. Ensimmäiseksi käsitellään työsuhteen käsitettä ja sen viittä perustun-
nusmerkkiä. Tämän jälkeen esitetään tutkimusaihetta koskeva lainsäädäntö, joka
sisältää työsuhteen päämuodot sekä työntekijän oikeudet ja velvollisuudet. Tut-
kimuksen kolmas aihealue keskittyy työehtosopimukseen sekä sen eri muotoihin.

Lähdemateriaalina toimii alan kirjallisuus, lait ja kaupan alan työehtosopimus sekä internetartikkelit. Varsinainen tutkimusosuus toteutetaan hyödyntäen laadullista tutkimusmenetelmää.

1.1 Tutkimusongelma ja työn rajaukset

Tutkimuksen tavoitteena on auttaa työntekijää saamaan ajankohtaisen tiedon ja ymmärryksen lakien sekä työehtosopimuksen (TES) mukaisista oikeuksista ja velvollisuuksista.

Tutkimus hakee vastauksia seuraavaan päätutkimuskysymykseen:

- Mitä oikeuksia ja velvollisuuksia päivittäistavarakauppojen työntekijöillä on ja kuinka hyvin he tuntevat ne?

Alatutkimuskysymyksinä toimivat seuraavat kysymykset:

- Mistä ja miten työntekijät ovat saaneet oikeuksiinsa ja velvollisuuksiinsa liittyvää tietoa?
- Ovatko työntekijät kohdanneet oikeuksiinsa tai velvollisuuksiinsa liittyviä ongelmatilanteita?
- Mikä on työntekijä- ja työnantajapuolen näkemys siitä, kuinka hyvin työntekijät tuntevat oikeutensa ja velvollisuutensa?

Työ on rajattu koskemaan suurten ja keskisuurten päivittäistavarakauppojen työntekijöitä sekä niitä oikeuksia ja velvollisuuksia, jotka koskevat työntekijää työsuhteen ollessa voimassa. Täten työn ulkopuolelle on rajattu pienet tai yksityisomistuksessa olevat päivittäistavarakaupat, työntekijää työsuhteen päätyttyä koskevat oikeudet ja velvollisuudet sekä irtisanomistilanteet. Olen itse työskennellyt päivittäistavarakaupoissa noin kuuden vuoden ajan, joten tutkimuksen rajaaminen itselle tuttuun työympäristöön on luonnollinen valinta. Työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista on tehty lähivuosien aikana muutama muu opinnäytetyö, mutta niitä ei ole rajattu nimenomaisesti päivittäistavarakauppojen työntekijöihin. Täten rajaus on aiheellinen ja tarpeellinen.

1.2 Tutkimusmenetelmä ja työn toteutus

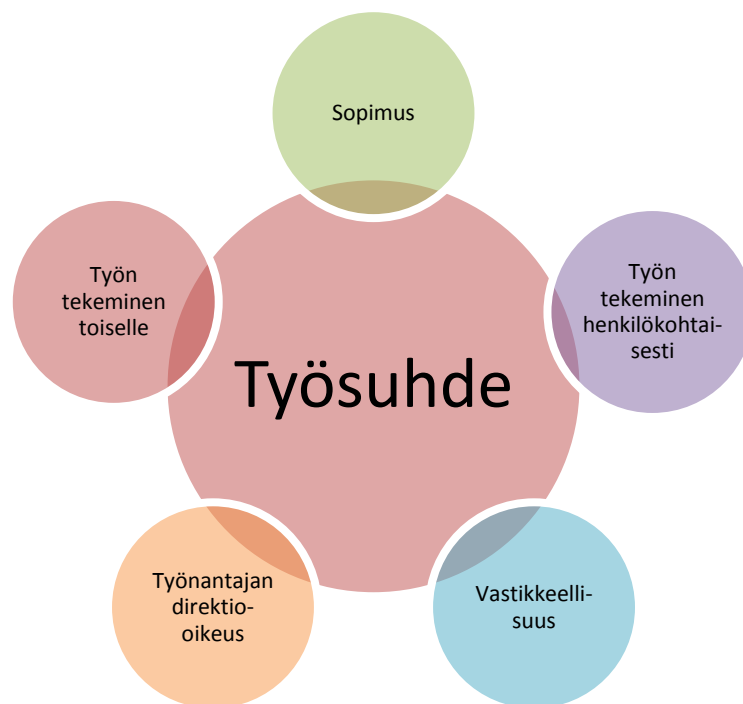
Tutkimus toteutetaan kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Laadullinen tutkimus on tieteellisen tutkimuksen menetelmäsuuntaus, jossa pyritään ymmärtämään tutkittavan kohteen laatua, ominaisuuksia ja merkityksiä kokonaisvaltaisesti (Jyväskylän Yliopisto 2015). Laadullisen tutkimusmenetelmän etuna on ennalta arvaamattomuus ja avoimuus. Tutkimuksen tarkoituksena on löytää tosiasioita eikä todentaa jo olemassa olevaa tietoa.

Laadullisen tutkimuksen aineiston keruu tapahtuu puolistrukturoitujen haastatteluiden avulla. Puolistrukturoitu haastattelu eli teemahaastattelu sisältää selvät raamit, vaikka se on muodoltaan vapaa. Tämä tarkoittaa sitä, että kysymykset tulevat olemaan kaikille haastateltavilla samat segmenteittäin, mutta valmiita vastausvaihtoehtoja ei ole annettu. Tämän haastattelutyyppin avulla haastateltavilta saadaan oikea tieto heidän tietämyksestään ja arviostaan haastateltavana olevasta aiheesta. Haastateltavina tahoina toimivat tässä tutkimuksessa työntekijät, esimiehet sekä Palvelualojen ammattiliiton edustaja. Päivittäistavarakaupan työntekijän oikeuksia ja velvollisuuksia ei ole aikaisemmin tutkittu, mikä puoltaa puolistrukturoidun haastattelutyyppin hyödyntämistä tässä tutkimuksessa. (Spoken 2017.)

Haastateltavat henkilöt edustavat eri yrityksiä. Työntekijöiden työsopimukset ovat muodoltaan erilaisia ja heidän työhistoriansa kaupan alalla poikkeaa toisistaan. Haastattelemalla monipuolisesti eri tahojen edustajia saadaan kattavampi ja varmempi tutkimustulos.

2 Työsuhde ja sen viisi perustunnusmerkkiä

Työsuhde, ja täten työsopimus, syntyy työnantajan ja työntekijän välisellä työtä koskevalla sopimuksella. Jotta kyseessä on lain määrittelemä työsuhde, sen tulee täyttää kaikki kuviossa 1. esitetyt lain edellyttämät viisi tunnusmerkkiä. Nämä viisi perustunnusmerkkiä ovat 1.) sopimus, 2.) työn tekeminen henkilökohtaisesti, 3.) työn tekeminen toiselle, 4.) vastikkeellisuus sekä 5.) työnantajan direktio-oikeus. Työsopimuslaissa (TSL) määritelty työsopimuksen käsite on pakottavaa oikeutta. Tämä tarkoittaa sitä, että mikäli nämä säädetyt tunnusmerkit täyttyvät, sopimusosapuolten ja työehtosopimusosapuolten on noudatettava työsopimuslakia. Arviointi tehdään kokonaisarvioinnin perusteella. (Tieteen termipankki 2015.)



Kuvio 1. Työsuhteen perustunnusmerkit. Lähde: Kuvio on tekijän oma.

2.1 Sopimustunnusmerkki ja työn tekeminen henkilökohtaisesti

Työsopimuksella työntekijä sitoutuu tekemään työtä henkilökohtaisesti työnantajaan lukuun palkkaa tai muuta vastiketta vastaan työnantajan johdon ja valvon-

nan alaisena (TSL luku 1 § 1). Työntekijällä ei ole oikeutta siirtää työsopimuksesta johtuvia oikeuksiaan tai velvollisuuksiaan kolmannelle osapuolelle ilman toisen sopimusosapuolen suostumusta, sillä ne sitovat häntä henkilökohtaisesti. Osapuolten välillä vallitsee sopimusvapaus, joten he voivat itse päättää sopimuksen sisällöstä ja muodosta. Työsopimus voidaan täten laatia niin suullisesti, kirjallisesti kuin sähköisestikin. Tärkeintä on molempien osapuolten ymmärrys siitä, että sopimus on nimenomaisesti syntynyt. Sopimusosapuolten tosiasiallista sopimusvapautta rajoittavat kuitenkin työlainsäädännön ja sovellettavan työehtosopimuksen pakottavat säännökset työsopimuksen sisällöstä. (Bruun & Von Koskull 2012.)

2.2 Työn tekeminen työnantajan lukuun

Työn teosta syntyvät työn tulokset ja niistä tuleva välitön hyöty kuuluvat työnantajalle. Työn tulokset ovat muuta hyötyä kuin palkka, kuten esimerkiksi työn taloudelliset tulokset tai työstä syntyvät keksinnöt. Tätä tukee laki oikeudesta työntekijän tekemiin keksintöihin (TSKL), jonka mukaan työntekijälle kuuluvien työtehtävien täyttämiseksi tapahtuvan toiminnan tuloksena syntynyt keksintö ja sen hyväksikäytön oikeus kuuluvat työnantajalle. Mikäli taas työnteosta syntyvä muu hyöty kuin palkka menee olennaisesti työntekijän omaan lukuun, kyseessä ei ole lain mukainen työsopimus. (Parnila & Tähtinen 2017; TSKL § 4.)

2.3 Vastikkeellisuus

Vastiketunnusmerkki on olennainen osa työsuhdetta. Työtä tehdään siis palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Muu vastike voi olla mikä tahansa suoritus, jolla on saajalleen eli työntekijälle taloudellista hyötyä, kuten esimerkiksi luontoissuoritus tai vastavuoroinen työ. Vaikka vastikkeesta ei tarvitse sopia nimenomaisesti, työsopimuslakia tulee noudattaa, mikäli tosiseikoista käy ilmi, että työtä ei ole tarkoitettu tehtäväksi vastikkeetta. Työn tekeminen ilmaiseksi ei täytä vastikkeellisuuden tunnusmerkkiä ja näin ollen kyseessä ei ole työsuhde. (Paanetoja 2015; TSL luku 1 § 1.)

2.4 Työnantajan direktio-oikeus

Työnantajalla on direktio- eli työnjohto- ja valvontaoikeus. Direktio-oikeus on kirjattu lakiin, mutta sen sisältö perustuu pitkälti oikeuskäytäntöön. Työnantaja on oikeutettu johtamaan ja jakamaan työtä yksipuolisesti sekä valvomaan työtekoa ja sen tuloksen laatua. Työnantajalla on myös oikeus määrätä työn sisällöstä, suoritustavasta, työajasta sekä työntekopaikasta. Direktio-oikeus ei ole kuitenkaan rajoittamaton, vaan työnantajaa velvoittavat erilaiset periaatteet, joita ovat esimerkiksi direktio-oikeuden koskeminen vain työaikaa sekä työntekijän yksityisyyden loukkaamattomuus. (Lahikainen 2018; Työsuojelu 2015)

3 Työoikeus

Työntekijän ja työnantajan sopimusvapaudesta huolimatta työsuhde on monin eri tavoin säänneltyä. Suomen työoikeus jakautuu normihierarkialtaan kuuteen eritasoiseen kansalliseen säännöstyskeinoon (Koskinen & Ullakonoja 2009, 41):

- 1.) *Lait ja asetukset*
- 2.) *Työehtosopimukset*
- 3.) *Työsäännöt ja muut yhteistoimintasopimukset*
- 4.) *Työsopimus*
- 5.) *Tapa ja sopimuksen veroiset käytännöt*
- 6.) *Työnantajan käskyt*

Kuten listauksesta ilmenee, tärkeimmät työsuhdetta määrittelevät säännökset ovat lait ja asetukset sekä työehtosopimukset. Perustuslaki on lainsäädännön normihierarkiassa korkeimmalla sijalla. Se ei vaikuta suoranaisesti itse työhönteeseen ja sen sisältöön, mutta se sääntelee kuitenkin yleisellä tasolla samoja kysymyksiä kuin työlainsäädäntö, kuten esimerkiksi säännökset yhdenvertaisuudesta ja oikeudesta työhön.

Työsopimuslaki sääntelee työsuhdetta konkreettisesti: laki sisältää yleiset työsuhdetta koskevat säännökset, säännökset työnantajan sekä työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista sekä säännökset työsuhteen päättymisestä. Työsuojelun

näkökulmasta tärkeimpiä työsuhdetta säänteleviä lakeja ovat erityisesti työturvallisuuslaki, työaikalaki ja vuosilomalaki. Työttömyysturvalaki ja työntekijän eläkelaki taas sisältävät säännöksiä työsuhteen päättymistilanteita varten. Työlainsäädännön säännökset ovat luonteeltaan joko pakottavia eli indispositiivisia tai tahdonvaltaisia eli dispositiivisia. Indispositiivisesta lainsäädännöstä sopimusosapuolet eivät voi nimensä mukaisesti poiketa: jos näin on tehty, sopimus on siltä osin mitätön. Työlainsäädäntö on pääosin pakottavaa oikeutta, joten työsopimuksen sopimusosapuolten sopimusvapaus on vain nimellinen. Tahdonvaltaisesta säännöksestä osapuolet voivat sopia toisin yhteisellä sopimuksella. Tämän kaltaisen sopimus syrjäyttää työlainsäädännön säännöksen. (Koskinen & Ullakonoja 2009, 40–42.)

Työehtosopimukset ovat alan ammattiliiton ja työnantajaliiton tekemiä määräaikaisia sopimuksia työn tekemiseen liittyvistä minimiehdoista. Sovellettavan työehtosopimuksen ehdot ovat suoraan lainsäädännön nojalla työsuhteessa sovellettavia, mikä tarkoittaa sitä, että työsopimuksen sopijapuolet eivät voi poiketa niistä. Työehtosopimusten keskeisimmät määräykset koskevat esimerkiksi palkan suuruutta, vuosilomia ja sairausajan palkkaa. Työehtosopimukset voivat olla joko yleissitovia, normaalisitovia tai yrityskohtaisia. (Koskinen, Nieminen & Valtonen 2008.)

Työsäännöt ovat tietyn tyyppisiä työpaikan pelisääntöjä, joita noudatetaan erilaisien menettelyiden yhteydessä. Ne voivat määrätä esimerkiksi sen, kuinka työsopimus on tehtävä tai mitä työsuhte-etuuksia työntekijöillä on. Työsuhteessa noudatettavista työsäännöistä tulee aina neuvotella henkilöstön edustajien kanssa, jotta ne ovat sitovia. Vaikka työsäännöt ovatkin hierarkkiselta asemaltaan työsopimusta ylempänä, niillä ei voi heikentää työsopimukseen perustuvia etuja. Työsäännöillä ei voi myöskään huonontaa työehtosopimuksen säännöksiä tai lakiin perustuvia etuja. (Minilex c.)

Työsopimus on hierarkkiajärjestyksessä neljäntenä. Työsuhteen ehdoista, kuten työtehtävistä ja irtisanomisajasta, saa lähtökohtaisesti sopia vapaasti lakien ja työehtosopimuksen sallimissa rajoissa. Tätä rajoittaa kuitenkin sääntö siitä, että ehdot eivät saa olla kohtuuttomia tai hyvän tavan vastaisia. Työsopimukseen pätee Pacta sunt servanda-periaate eli periaate siitä, että sopimus on pidettävä.

Periaate velvoittaa molempia työsopimuksen osapuolia, eikä sopimusta voida muuttaa yksipuolisesti ilman laissa säädettyä oikeutusta. (Koskinen ym. 2008.)

3.1 Työsuhteen päämuodot

Työsopimus voi olla kestoajaltaan joko toistaiseksi voimassa oleva tai määräaikainen. Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus on voimassa rajoittamattoman ajan, kun taas määräaikainen työsopimus päättyy tietyn ajan kuluttua. Määräaikaisen sopimuksen päättyminen määräytyy objektiivisin perustein, kuten esimerkiksi päivämäärän tai tietyn tehtävän loppuunsaattamisen perusteella. Työsopimus voidaan laatia myös määräaikaisen ja toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen yhdistelmäksi. Tällaisella sekamuotoisella sopimuksella tarkoitetaan esimerkiksi sellaista sopimusta, joka on laadittu määräaikaiseksi, mutta joka voidaan kuitenkin irtisanoa sopimuskauden aikana. (Fondia; Rautiainen & Äimälä 2017 b.)

3.1.1 Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus

Työsuhde on voimassa toistaiseksi, ellei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Näin ollen toistaiseksi voimassa oleva eli vakituinen työsopimus on sopimusmuodoista ensisijainen, eikä sen kesto ole etukäteen rajoitettu.

Toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen päättyminen edellyttää jommankumman sopimusosapuolen irtisanomista sopimussuhteesta tai työsopimuksen purkamista. Mikäli sopimusosapuoli irtisanoo toistaiseksi voimassa oleva sopimuksen, tulee hänen noudattaa työsopimuslain edellyttämää irtisanomisaikaa. Työnantajan irtisanomisoikeutta on kuitenkin rajoitettu työntekijään nähden, eikä hän voi irtisanoa työntekijää ilman työsopimuslain edellyttämää irtisanomisperustetta. (Rautiainen & Äimälä 2017 a; TSL luku 1 § 3.)

3.1.2 Määräaikainen työsopimus

Määräaikainen työsopimus on voimassa aina siihen saakka, kunnes sen määräaika umpeutuu tai sovittu työ on tehty. Määräaikaisen työsopimuksen solmimiselle tulee olla aina perusteltu, objektiivinen syy. Tällainen syy voi olla esimerkiksi työn sesonkiluonteisuus tai toisen työntekijän poissaolosijaisuus. Tällä pyritään

estämään työntekijän työsuhdeturvan kiertäminen useilla määräaikaisilla työsopimuksilla. Mikäli määräaikaisen työsopimuksen solmimiselle ei ole tosiasiallista perustetta, tulkitaan työsopimus tästä huolimatta toistaiseksi voimassa olevaksi.

Kumpikaan sopimuksen osapuolista ei voi irtisanoa määräaikaista työsopimusta, vaan se päättyy määräajan umpeuduttua. Määräaikainen sopimusmuoto siis sitouttaa molemmat osapuolet toisiinsa sovituksi määräajaksi. Osapuolilla on kuitenkin oikeus ottaa työsopimukseen sopimuslauseke, jonka mukaan irtisanominen on mahdollista ilman juridisia seuraamuksia. (PAM 2018 b.)

3.2 Työntekijän velvollisuudet

Työsopimuksen myötä työntekijälle syntyy erilaisia velvollisuuksia. Tärkein velvollisuuksista on työn tekeminen työnantajan lukuun, mutta siihen liittyy myös erilaisia sivuvelvoitteita, joita ovat:

- 1.) Yleiset velvollisuudet
- 2.) Työturvallisuusvelvoite
- 3.) Velvollisuus kieltäytyä työnantajan kanssa kilpailevasta toiminnasta
- 4.) Salassapitovelvollisuus

Työntekijän velvollisuudet perustuvat työsopimuslakiin ja sitä täydentäviin lakeihin eikä esimerkiksi kaupan alan työehtosopimus sisällä erityisiä säännöksiä työntekijän velvollisuuksista.

3.2.1 Työntekijän yleiset velvollisuudet

Työntekijän työsuhteesta johtuva päävelvollisuus on noudattaa työsopimuslain mukaisia yleisiä velvollisuuksia. Työntekijän on noudatettava työssään työtehtävien ja työolojen edellyttämää huolellisuutta ja varovaisuutta huolellisuusvelvoitteen mukaisesti. Huolellisuusvelvoite vaihtelee työtehtävien ja työntekijän aseman mukaan eli sen mukaan kuinka vaativaa työ on.

Työntekijän tulee myös välttää toiminnassaan kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa. Tämä lojaliteettivelvollisuudeksi kutsuttu velvoite velvoittaa työnteki-

jää koko työsuhteen aikana sekä työajalla että vapaa-aikanakin. Työntekijä ei täten saa esimerkiksi ilmaista yrityksen kannalta haitallisia mielipiteitä julkisissa foorumeissa. Työntekijän asema ja työnkuva vaikuttavat lojaliteettivelvollisuuden arviointiin. (Parnila 2013 c; TSL luku 3 § 1.)

3.2.2 Työturvallisuusvelvoite

Työntekijällä on velvollisuus huolehtia käytettävissään olevin keinoin omasta ja muiden työpaikalla olevien työntekijöiden turvallisuudesta. Työntekijän tulee ilmoittaa työnantajalleen, mikäli hän havaitsee työpaikan rakenteissa, koneissa, laitteissa tai työ- ja suojeluvälineissä vikoja taikka puutteita, jotka voivat aiheuttaa työtaturman tai sairastumisen vaaran. (TSL luku 3 § 2.)

Työturvallisuutta koskevia kysymyksiä käsitellään useissa eri laeissa, kuten esimerkiksi työsopimuslaissa, työturvallisuuslaissa ja työsuojelun valvontalaissa. Tämä merkitsee sitä, että työturvallisuutta koskevien säännösten rikkomista on pidettävä työsopimuksen vastaisena menettelynä. Seuraamuksena työturvallisuusvelvoitteen rikkomisesta saattaa seurata niin työoikeudellisia kuin siviilioikeudellisia seuraamuksia, kuten esimerkiksi varoitus tai työsuhteen purkaminen. Seuraamus ratkaistaan kussakin tapauksessa tapauskohtaisesti. (Hietala, Hurmalainen & Kaivanto 2017 b, 53.)

3.2.3 Kilpailukiello

Työntekijä ei saa työsuhteensa aikana harjoittaa työnantajaa vahingoittavaa kilpailevaa toimintaa. Kysymys on kilpailevasta toiminnasta, mikäli toiminta työn luonne ja työntekijän asema huomioon ottaen ilmeisesti vahingoittaa työnantajaa työsuhteissa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona. Kilpaileva toiminta voi tarkoittaa kilpailevaa työsopimusta, oman kilpailevan yrityksen perustamista tai kilpailijayrityksen konsultointia. Kilpailevan toiminnan kiellosta ei tarvitse erikseen sopia työnantajan ja työntekijän välillä, ellei työnantaja halua nimenomaisesti korostaa tai täsmentää kilpailevan toiminnan käsitettä taikka laajuutta. (Engblom 2013; Hietala ym. 2017 a, 53–54.)

Kielletty, työnantajaa vahingoittava kilpaileva toiminta saattaa muodostaa työsuhteen päättämis- tai jopa purkuperusteen. Oikeuskäytännössä kielletty kilpaileva

toiminta tulkitaan tapauskohtaisesti kokonaisharkinnan perusteella: huomioon otetaan työnantajan toimiala, työntekijän asema ja työtehtävät sekä muut asiaan vaikuttavat olosuhteet. Yleisen käytännön mukaan voidaan kuitenkin todeta, että suunnitteluasteen mukainen toiminta ei ole kiellettyä, eikä työnantaja voi kieltää esimerkiksi työpaikan vaihtoa tai oman yrityksen perustamista. (Engblom 2013.)

Sopimusosapuolet voivat laatia erityisen kilpailukieltosopimuksen, mikäli kilpailukiello halutaan ulottaa työsuhteen jälkeiseen aikaan. Kilpailukieltosopimuksen tarkoituksena on rajoittaa työntekijän oikeutta ryhtyä harjoittamaan työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa työsuhteen päätyttyä. Sopimuksen kesto voi ulottua enintään kuuden kuukauden ajaksi työsuhteen päättymisestä ja se voidaan laatia vain erityisen painavan syyn perusteella. Kuuden kuukauden määräaika voidaan kuitenkin laajentaa yhdeksi vuodeksi, mikäli työntekijä saa kohtuullisen korvauksen hänelle kilpailukiellosta aiheutuneesta haitasta. (Parnila 2013 a.)

3.2.4 Salassapitovelvollisuus

Työntekijä ei saa työsuhteen kestäessä oikeudettomasti käyttää hyödykseen tai ilmaista muille työnantajan liikesalaisuuksia. Mikäli työntekijä on hankkinut tiedot oikeudettomasti, kiello ulottuu myös työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan. (TSL luku 3 § 4.) Työntekijän rikkoessa salassapitovelvollisuuden alaisia liike- tai ammattisalaisuuksia, hän on korvausvastuussa työnantajalleen rikkomuksestaan. Tietyissä tilanteissa korvausvastuu ulottuu myös tiedon saaneeseen tahtoon, mikäli tämä on ollut tietoinen työntekijän lain vastaisesta menettelystä.

Sopimusosapuolet voivat solmia erityisen salassapitosopimuksen, jonka avulla salassapitovelvollisuus ulottuu myös työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan. Salassapitosopimuksen tekemistä ja sisältöä ei ole rajattu laissa: sopimusosapuolet voivat sopia vapaasti esimerkiksi sen kestosta ja sisällöstä. Sopimusta voidaan kuitenkin jälkeinpäin sovitella, mikäli se todetaan kohtuuttomaksi. Esimerkiksi korvausvastuu salassapitosopimuksen rikkomisesta saa olla enimmillään työntekijän kuuden kuukauden bruttopalkkaa vastaava sopimussakko. (Parnila 2013 b.)

3.3 Työntekijän oikeudet

Velvollisuuksien vastapainoksi, työsopimuksen myötä työntekijälle syntyy erilaisia oikeuksia. Työsopimuslaki sisältää kaikille työntekijöille kuuluvia oikeuksia, mutta sitä täydentää eri toimialojen sitovat työehtosopimukset. Työehtosopimukset on laadittu nimenomaisesti työntekijöiden suojaksi, ja siten ne sisältävät lakia edullisempia oikeuksia työntekijöille. Kaupan alan työntekijöiden oikeuksiin kuuluvat:

- 1.) Oikeus työehtosopimuksen mukaiseen palkkaan
- 2.) Oikeus vuosilomaan ja lomarahaan
- 3.) Oikeus lisätyöhän
- 4.) Oikeus laissa säädettyihin perhevapaisiin
- 5.) Oikeus opintovapaaseen
- 6.) Oikeus ruoka- ja kahvitaukoon
- 7.) Oikeus terveelliseen ja turvalliseen työympäristöön
- 8.) Oikeus ammatilliseen järjestäytymiseen.

3.3.1 Oikeus palkkaan

Työlainsäädännön lähtökohta ja yksi työsuhteen tunnusmerkeistä on, että työntekijä tekee työtä työnantajalleen palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Itse työlainsäädäntö ei suoranaisesti sisällä palkan määrää koskevia säännöksiä, mutta lain mukaan työntekijä on oikeutettu vähintään työehtosopimuksen mukaisesti määräytyvään palkkaan. Kaupan alan työehtosopimus sisältää palkkataulukon, jonka mukaan työntekijän palkan suuruus määräytyy. Siihen vaikuttavat työtehtävät, koulutus, palvelusvuodet sekä työntekemispäikkakunta. Peruspalkan lisäksi työntekijät ovat oikeutettuja työehtosopimuksen mukaisiin lisiin, joita ovat iltalisä, aattoiltalisä, yölisä, lauantailisä, lauantain inventaariolisä, vastuulisä, myymälänhoitajan sijaisuuslisä, kylmä- ja pakkashuonelisä sekä hälytysraha.

Työntekijän palkka on pääsääntöisesti maksettava maan käyvässä rahassa palkanmaksukauden viimeisenä päivänä eli työntekijän tilipäivänä. Palkanmaksukausi saa normaalisti olla enintään yhden kuukauden mittainen. Työsopimuslain mukaan rahapalkka on maksettava työntekijälle eräntymispäivänä käteisellä tai työntekijän osoittamaan rahalaitokseen. Kuitenkin yleisen käytännön mukaan

palkka maksetaan työntekijän osoittamalle rahalaitokselle. Työntekijällä on myös oikeus saada palkasta laskelma, josta käy ilmi palkan suuruus sekä sen määrätymisen perusteet.

Työntekijä on oikeutettu sairausajan palkkaan, mikäli hän estyy työnteosta sairastumisen vuoksi. Tämän ehtona on, että työntekijä ei ole aiheuttanut työkyvyttömyyttään tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella. Työehtosopimuksissa on sovittu yleisesti lakia paremmat ehdot etuuksista. Kuvan 1. mukaisesti kaupan alan TES:n mukainen palkallisen jakson pituus riippuu työsuhteen kestosta. Palkallisen jakson pituus voi olla kuitenkin enintään kolme kuukautta työsuhteen kestosta riippumatta, mikäli työkyvyttömyys johtuu työssä kohdatun väkivallan tai väkivallan uhkatilanteen vuoksi.

Työsuhteen kesto sairastumishetkellä	Palkallisen jakson pituus
alle kuukausi	sairausvakuutuslain karenssi-ajalta 50 % palkasta
vähintään kuukausi	sairausvakuutuslain karenssi-aika
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

Kuva 1. Palkallisen jakson pituuden määräytyminen. Lähde: PAM. Kaupan alan TES luku 5 § 16.

Mikäli työnantajan palkanmaksu viivästyy, työntekijällä on työsopimuslain mukainen oikeus purkaa työsopimus tai vaihtoehtoisesti oikeus velkoa saatavaansa työnantajalta. Viivästymisellä tarkoitetaan sellaista tilannetta, jossa työnantajan suoritus-aika on koittanut, muttei suoritusta ole kuitenkaan tapahtunut. Viivästyminen on kuitenkin kyseessä vasta, kun lain mukainen tai sovittu palkanmaksukausi on päättynyt. (Kairinen 2009, 386–388; Kaupan alan TES luku 4 § 12 ja 13.)

3.3.2 Oikeus vuosilomaan ja lomarahaan

Vuonna 2015 voimaan tullut vuosilomalaki sisältää säännökset työntekijän oikeudesta palkalliseen vuosilomaan sekä oikeudesta saada eräissä tapauksissa palkallista vuosilomaa vastaava lomakorvaus. Vuosilomalaki perustuu ansaintaperiaatteelle, eli lomaa ansaitaan lomanmääräytymisvuoden aikana työtä tekemällä. (Koskinen & Ullakonoja 2009, 155.) Kaupan alan TES:n mukaan lomaa ansaitaan kaksi arkipäivää lomanmääräytymiskuukaudelta työsuhteen kestänyttä alle vuoden lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä (1.4.–31.3.). Mikäli taas työntekijän työsuhde on kestänyt vähintään yhden vuoden lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä, lomaa ansaitaan kaksi ja puoli arkipäivää lomanmääräytymiskuukaudelta.

Pääsäännön mukaan työnantaja on oikeus määrätä työntekijän loman alkamisaikankohta vuosilomalain mukaisesti. Työntekijä tai tämän edustaja on kuitenkin oikeutettu esittämään oman mielipiteensä loman sijoittumisen ajankohdasta, eikä talvi- ja kesäloma saa seurata välittömästi toisiaan. Työntekijän tulee myös antaa nimenomainen suostumus, mikäli loman alkamispäiväksi on suunniteltu työntekijän vapaapäivää. Tästä poiketen vähintään kuuden päivän loma voi työnantajan päätöksestä alkaa ilman työntekijän suostumusta maanantaivapaapäivänä. Työntekijän lomapäiviksi ei lasketa pyhäpäiviä, pääsiäislauantaita, vapunpäivää, juhannusaattoa, itsenäisyyspäivää eikä jouluaattoa.

Lomarahaa on työntekijälle maksettava etuus, jota koskevat määräykset perustuvat joko työnantajaa sitovaan työehtosopimukseen tai osapuolten väliseen työehtosopimukseen. Vuosilomalaki ei sisällä nimenomaisia säännöksiä työntekijälle maksettavasta lomarahasta. (Saarinen 2015 a, 513.) Kaupan alan työntekijöiden TES:en mukainen lomarahaa on 50 % vuosilomalain mukaan ansaittua lomaa vastaavasta lomapalkasta. Loman aloittaminen ilmoitettuna ajankohtana sekä työhön paluu loman jälkeen ovat ehtoja tämän työehtosopimuksen mukaisen lomarahaa saamiseksi. (Kaupan alan TES luku 6 § 20.)

3.3.3 Oikeus lisätyöhön

Työnantajalla on työsopimuslain mukainen velvollisuus tarjota mahdollista lisätyötä yrityksen työntekijöille. Lisätyö tarkoittaa työntekijän aloitteesta sovitun työajan lisäksi tehtyä työtä, joka ei ylitä työaikalaisissa tai työehtosopimuksessa sovitua säännöllisen työajan enimmäismäärää. (Saarinen 2015 c, 449.) Kaupan alan työehtosopimuksen mukainen säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa. Käytännössä työntekijän oikeus lisätyöhön tarkoittaa sitä, että työnantajan tulee tarjota jo valmiiksi yrityksessä työskenteleville työntekijöille lisätöitä ennen kuin hän palkkaa lisätyövoimaa.

Työaikalain mukaisesti lisätyötä saa teettää vain työntekijän suostumuksella, ellei siitä ole sovittu nimenomaisesti työsopimuksessa. Lisätyöstä ei saa ylityön kaltaista korotettua korvausta, vaan lisätyötunneista maksetaan työntekijälle normaalin palkkauksen mukaista palkkaa. Ylityö tarkoittaa säännöllisen työajan enimmäismäärää ylittävää työtä. Tehtyä lisätyötä ei voida vähentää jäljellä olevan tasoittumisjakson tunneista. (PAM 2018 c.)

3.3.4 Oikeus laissa säädettyihin perhevapaisiin

Perhevapaoikeudet eli oikeudet jäädä kotiin hoitamaan lasta perustuvat työsopimuslakiin ja sairausvakuutuslakiin. Työntekijällä on subjektiivinen oikeus perhevapaoikeuksiin, mikä tarkoittaa sitä, että työnantaja ei voi sopimuksella tai muulla määräyksellä kieltää työntekijältä oikeiden käyttöä. Näillä vapaoikeuksilla tarkoitetaan erityisäitiys-, äitiys-, isyys-, ja vanhempainvapaata, hoitovapaata, osittaista vanhempainvapaata, osittaista hoitovapaata sekä tilapäistä hoitovapaata. (Saarinen 2015 b, 517.) Perhevapaat voidaan jakaa molempien vanhempien kesken. Kuitenkin isyysvapaa on nimenomaisesti tarkoitettu isälle ja äitiysvapaa äidille.

Perhevapaat ovat lähtökohtaisesti palkattomia. Alan työehtosopimus voi kuitenkin määrätä tästä toisin. Kaupan alan TES:n mukaan äitiys- tai adoptiovapaalle lähtevälle työntekijälle maksetaan palkka kolmelta kuukaudelta erotuksena sairausvakuutuslain äitiysraha tai vaihtoehtoisesti kolmen kuukauden palkka, jolloin työnantaja hakee itselleen sairausvakuutuslain äitiysrahan. Maksamisen edellytyksenä on se, että työsuhte on kestänyt vähintään yhdeksän kuukautta ennen

vapaan alkua. Työntekijän tulee myös palata perhevapaalta takaisin työhön. Vastaavasti isyysvapaalle lähtevälle maksetaan kuudelta ensimmäiseltä isyysvapaa-päivältä palkan ja sairausvakuutuslain mukainen isyysrahan erotus tai samalta ajalta palkka, jolloin työnantaja hakee itselleen sairausvakuutuslain isyysrahan. Muut perhevapaat ovat myös työehtosopimuksen mukaisesti palkattomia. (Kaupan alan TES luku 5 § 19.)

3.3.5 Oikeus opintovapaaseen

Opintovapaa on opintovapaalakiin perustuva työntekijän oikeus vapautua työnteosta opiskelua varten. Opintovapaalla työntekijän työsuhde jatkuu, mutta hän on vapautettu työstään koulutusta tai opiskelua varten. Opiskelun ei tarvitse liittyä työnantajan toimintaan, vaan työntekijä voi itse valita vapaasti sen, mitä hän haluaa opiskella. Opintovapaa on palkatonta aikaa työntekijälle, ellei palkasta ole nimenomaisesti sovittu työsopimuksessa tai työehtosopimuksessa. Kaupan alan työehtosopimus ei sisällä opintovapaaseen liittyviä määräyksiä, joten se on palkatonta vapaata päivittäistavarakauppojen työntekijöillä.

Mikäli työntekijän päätoiminen työsuhde samaan työnantajaan on kestänyt yhdessä tai useammassa jaksossa vähintään vuoden, hän on oikeutettu enintään kahden vuoden opintovapaaseen viiden vuoden aikana. Jos palvelussuhde on vaihtoehtoisesti kestänyt samaan työnantajaan yhdessä tai useammassa jaksossa vähintään kolme kuukautta, työntekijä on oikeutettu enintään viiden päivän opintovapaaseen. Ehtona opintovapaalle on, että opiskelun tulee olla julkisen valvonnan alaista. Opintovapaan voi käyttää yhdessä tai useammassa jaksossa, ja se voidaan jaksottaa siten, että työntekijä on osan työpäivästä töissä ja osan opintovapaalla.

Työntekijä on velvollinen itse hakemaan opintovapaata. Mikäli opintovapaa kestää yli viisi työpäivää, kirjallinen hakemus tulee antaa työnantajalle vähintään 45 päivää ennen opintojen alkamista. Työnantajan tulee vastaavasti ilmoittaa ratkaisustaan kirjallisesti vähintään 15 päivää ennen suunnitellun opintojakson aloittamista. Enintään viiden päivän opintovapaata tulee hakea työnantajalta suullisesti tai kirjallisesti vähintään 15 päivää ennen suunnitellun opintojakson alkamista,

elleivät osapuolet ole sopineet asiasta toisin. Työnantajan tulee ilmoittaa ratkaisustaan viimeistään seitsemän päivää ennen opintojen alkamista.

Niin työnantajalla kuin itse työntekijällä on oikeus siirtää työntekijän opintovapaata. Työnantaja voi siirtää opintovapaata, mikäli opintovapaan myöntäminen työntekijän anomalle ajalle tuottaisi tuntuvaa haittaa työnantajan toiminnalle, tai jos työntekijän edellisestä opintovapaasta on kulunut vähemmän kuin kuusi kuukautta eikä vapaan tarkoituksena ole saattaa aikaisemman opintovapaan aikana aloitettua opiskelua. Työntekijä voi siirtää yli viiden päivän opintovapaan käytön, mikäli siitä ei aiheudu työnantajalle tuntuvaa haittaa. (Työsuojelu 2018)

3.3.6 Oikeus ruoka- ja kahvitaukoon

Kaupan alan TES sisältää säännökset työntekijän oikeudesta ruoka- ja kahvitaukoon työpäivän aikana. Sopimuksen mukaan työntekijä on oikeutettu vähintään tunnin mittaiseen ruokataukoon, mikäli hänen säännöllinen työaikansa ylittää seitsemän tuntia yhtäjaksoisesti. Ruokatauko voidaan kuitenkin lyhentää enintään 30 minuutilla tai poistaa kokonaan, jolloin työntekijä voi ruokailla työaikana. Nämä muutokset tulee tehdä paikallisesti sopimalla. Ruokataukoa ei saa sijoittaa välittömästi työpäivän alkuun tai loppuun, eikä ruokatauko ole työaika työntekijän saadessa poistua esteettömästi työpaikalta.

Työpäivän pituus määrittelee työntekijän kahvitaukojen määrän työpäivän aikana. Kuvan 2. mukaisesti työntekijä ei ole oikeutettu kahvitauon pitämiseen, mikäli työpäivän pituus on alle neljä tuntia. Työpäivän kestäessä vähintään neljä, mutta alle kuusi tuntia, työntekijä on oikeutettu yhteen kahvitaukoon. Vähintään kuuden tunnin pituisina työpäivinä työntekijä on oikeutettu pitämään kaksi kahvitaukoa. Työntekijälle voidaan kuitenkin antaa yksi pidempi kahvitauko, mikäli kaksi kahvitaukoa työpäivän aikana vaikeuttaa töiden järjestelyä. Jatkuvasti kasalla työskentelevä työntekijä saa tällöin yhden ylimääräisen tauon, jonka aikana hänellä voidaan teettää muuta vaihtoehtoisia töitä. (Kaupan alan TES luku 3 § 8.)

alle 4 tuntia	ei kahvitaukoa
4 tuntia - alle 6 tuntia	1 kahvitauko
vähintään 6 tuntia	2 kahvitaukoa.

Kuva 2. Kahvitaukojen määräytyminen. Lähde: PAM. Kaupan alan TES luku 3 § 8.

3.3.7 Oikeus terveelliseen ja turvalliseen työympäristöön

Suomalainen työsuojelulainsäädäntö perustuu merkittävässä määrin Euroopan unionin lainsäädäntöön. Euroopan unionin peruskirjan mukaisesti jokaisella työntekijällä on oikeus terveellisiin, turvallisiin sekä ihmisarvoisiin työoloihin ja -ehtoihin. Vastuu terveellisestä ja turvallisesta työympäristöstä on nimenomaisesti työnantajalla, jota vahvistaa se, että työlainsäädännön säännöksistä yli puolet koskevat työturvallisuutta ja työterveyttä työnantajan työsuojeluvastuun mukaisesti. (Saarinen 2015 d, 239–240.)

Työsuojelun yhteistoiminnasta eli työnantajan ja työntekijöiden välisestä turvallisuutta ja terveellisyyttä edistävästä toiminnasta vastaa työnantajan nimeämä työsuojelupäällikkö, mikäli työnantaja itse ei hoida tätä tehtävää. Jos työpaikalla on vähintään kymmenen työntekijää, on lain mukaisesti myös valittava työsuojeluvaltuutettu sekä varavaltuutetut, jotka työntekijät ovat oikeutettu valitsemaan. Kaupan liitto ja Palvelualojen ammattiliitto (PAM) ovat solmineet yhteisen työsuojelun yhteistoimintasopimuksen. Sopimusta noudatetaan Kaupan liiton jäsenyrityksissä, ja se sisältää nimenomaisesti kaupan alalla noudatettavat säännökset työsuojelun yhteistoiminnasta. Sopimus on liitetty osaksi kaupan alan työehtosopimusta. (PAM 2018 e.)

3.3.8 Oikeus ammatilliseen järjestäytymiseen

Perustuslain 13. § mukaan jokaisella on yhdistymisvapaus. Tätä peruseriaatetta täydentää työsopimuslaki, jonka mukaan työntekijällä on positiivinen yhdistymisoikeus eli oikeus kuulua yhdistykseen sekä toimia siinä. Työntekijällä on vastavasti negatiivinen yhdistymisoikeus eli oikeus olla kuulumatta yhdistykseen.

Säännöksellä suojataan ensisijaisesti ammatillista järjestäytymisvapautta, mutta säännöksen sanamuodot ovat yleiset, joten se suojaa myös muuta yhdistymisvapautta työsuhteessa. Oikeudesta ammatilliseen järjestäytymiseen ei saa aiheutua haitallisia seurauksia. Se ei ole esimerkiksi perusteltu syy irtisanoa työntekijää. (Kröger & Tiitinen 2012.)

4 Työehtosopimukset

Työehtosopimukset ovat oikeudelliselta muodoltaan normisopimuksia eli velvoiteoikeudellisia sopimuksia, jotka ohjaavat muiden, tulevaisuudessa solmittavien sopimusten sisältöä, kuten esimerkiksi säännökset palkasta, arkipyhäkorvauksista ja työajasta. Työehtosopimusten tärkeimpiä tavoitteita ovat neuvottelu- ja sopimustasapainon edistäminen työsuhteen osapuolten välillä, minkä myötä yksittäisten työsopimusten solmiminen on yksinkertaisempaa ja työrauha säilyy. (Engblom 2012.)

Työehtosopimuslain 7. § mukaan työehtosopimukset ovat pakottavia eli mikäli työsopimus on joiltakin osiltaan ristiriidassa siinä noudatettavan työehtosopimuksen kanssa, työsopimus on näiltä osin mitätön. Työsopimuksella ei voida näin ollen sopia työntekijälle heikommista ehdoista. Osapuolet voivat kuitenkin sopia työntekijälle edullisemmista ehdoista, sillä työehtosopimusmääräykset ovat luonteeltaan vähimmäispakottavia. (Engblom 2013; PAM 2018 d.)

4.1 Yleissitovat työehtosopimukset

Työehtosopimukset sitovat lähtökohtaisesti vain työehtosopimuksen solmineita osapuolia, mutta tämän lisäksi työehtosopimus voi tulla noudatettavaksi yleissitovuuden perusteella. Tämä tarkoittaa sitä, että myös järjestäytymättömän työnantajan on noudatettava yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä niistä työsuhteen ehdoista ja työoloista, jotka koskevat työntekijän tekemää työtä. Kyseessä on työnantaja- ja työntekijäliiton välillä solmittu yksipuolinen järjestelmä, jossa työnantajapuoli ei ole oikeutettu minkäänlaiseen vastasuoritukseen, mikäli työrauhavelvollisuus ei vallitse.

Yleissitovissa eli valtakunnallisissa työehtosopimuksissa on lähtökohtana pakottavuus, yksipuolinen velvoittavuus ja vähimmäisehtoluonne. Työnantaja on velvollinen noudattamaan yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä työntekijöidensä työsuhteiden vähimmäismääräyksinä alusta asti riippumatta siitä, millainen työntekijän työsuhteen muoto on. Yleissitovan työehtosopimuksen määräykset ovat nimensä mukaisesti vähimmäismääräyksiä, mikä tarkoittaa sitä, että työsuhteessa voidaan myös soveltaa tätä edullisempia ehtoja työntekijän hyväksi.

Yleissitovat työehtosopimukset vahvistetaan työehtosopimusten yleissitovuuden vahvistamislautakunnassa. Jotta työehtosopimus voi olla yleissitova, tulee sen täyttää kolme perusedellytystä. Yleissitovuuden ensimmäinen perusedellytys on sopimuksen valtakunnallisuus eli työehtosopimus ei saa olla alueellisesti rajattu. Toisena edellytyksenä on se, että sopimus on voimassa asianomaisella alalla. Kolmas perusedellytyksistä on työehtosopimuksen edustavana pidettävyys, mikä täyttyy, mikäli kaikista asianomaisen alan työntekijöistä noin 50 % työskentelee sellaisten työnantajien palveluksessa, jotka ovat lain mukaan sidottuja kyseiseen työehtosopimukseen. (Helsingin seudun kauppakamari 2012; Minilex b.)

4.2 Normaalisitovat ja yrityskohtaiset työehtosopimukset

Normaalisitova työehtosopimus on eräänlainen erityinen työehtosopimus, joka velvoittaa vain niitä osapuolia, jotka ovat allekirjoittaneet sopimuksen taikka jotka kuuluvat työehtosopimuksen allekirjoittaneeseen palkansaajajärjestöön tai työnantajaliittoon. Se, että työnantaja on järjestäytynyt työnantajajyhdistykseen, ei kuitenkaan riitä vaan edellytyksenä on, että työnantajan on myös toimittava sillä alalla mitä normaalisitova työehtosopimus koskee. Suurin osa työnantajista on järjestäytynyt, joten ne noudattavat työehtosopimuksia niiden normaalisitovuuden perusteella. (Elinkeinoelämän keskusliitto; Minilex a.)

Työehtosopimuslaissa tarkoitettuna normaalisitovana työehtosopimuksena voi toisinaan olla myös nimenomainen itsenäinen yrityskohtainen eli paikallinen työehtosopimus. Tämän kaltaisen työehtosopimuksen solmiminen perustuu työehtosopimuslain määräykseen siitä, että yksittäinen työnantaja tai yritysryhmä sekä

palkansaajapuolen rekisteröity yhdistys voivat sopia yrityskohtaisen työehtosopimuksen. Yrityskohtaisia työehtosopimuksia solmitaan käytännössä joissakin suurissa yrityksissä kuten energiayhtiöissä, mutta myös monet pienet tai järjestäytymättömät yritykset saattavat solmia oman työehtosopimuksensa. (Kairinen, Hietala & Ojanen 2015.)

4.3 Kaupan alan työehtosopimus

Päivittäistavarakauppojen työntekijöitä turvaa kaupan alan työehtosopimus, jonka neuvotteluosapuolina ovat Palvelualojen ammattiliitto PAM ry sekä Kaupan liitto. Tämän yleissitovan sopimuksen piiriin kuuluvat muun muassa yritykset, joiden toimialana on vähittäiskauppa, tukkukauppa tai kioskikauppa. Siinä on sovittu nimenomaisesti kaupan alalla noudatettavista minimiehdoista, ja se koskee kaikkia työaikalain alaisia työntekijöitä. Tämänhetkinen kaupan alan työehtosopimus on voimassa vuoden 2018 helmikuun alusta vuoden 2020 tammikuun loppuun saakka. (PAM 2018 a.)

5 Työntekijöiden tietoisuus omista oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan

Tutkimuksen empiirisessä osassa selvitetään, kuinka hyvin päivittäistavarakauppojen työntekijät tuntevat omat oikeutensa ja velvollisuutensa. Laadullisen tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää työntekijöiden tuntemuksen taso työehtosopimukseen perustuvista oikeuksista ja velvollisuuksista niin työntekijä- kuin työnantaja-puolen näkökulmasta. Tulokset esitetään segmenteittäin, jotta eri osapuolten tietotaitoa sekä näkemystä asiasta voidaan verrata, ja esittää siten selkeässä ja johdonmukaisessa muodossa. Haastattelut toteutettiin puolistrukturoitujen haastatteluiden avulla: haastattelukysymykset oli laadittu etukäteen, ja ne esitettiin kaikille haastateltaville samassa järjestyksessä haastattelurungon mukaisesti. Työntekijöille, työnantajille ja Palvelualojen ammattijärjestön edustajalle oli laadittu omat kysymyksensä. Haastattelukutsut lähetettiin haastateltaville sähköpostitse. Viestissä kerrottiin tutkimuksen tarkoitus sekä tutkimusongelma.

5.1 Työntekijöiden haastattelut

Tässä luvussa tarkastellaan työntekijöiden vastauksia haastattelukysymyksiin. Tutkimuksessa haastateltiin kolmea eri työntekijää, jotka valittiin tarkoin valituin kriteerein: työntekijät työskentelevät eri työnantajien palveluksessa, heillä on erimuotoiset työsopimukset ja erilainen työhistoria päivittäistavarakaupoissa. Tämän avulla haastatteluihin saatiin erilaisia näkemyksiä ja kokemuksia haastateltavasta aiheesta. Haastattelukysymyksiä oli yhdeksän kappaletta, jotka etenevät kronologisessa järjestyksessä. Haastattelukysymykset löytyvät tutkimuksen lopusta liitteenä.

5.1.1 Työntekijä A

Työntekijä A on koulutustaustaltaan ylioppilas, ja hän suorittaa tällä hetkellä sairaanhoitajaopintoja ammattikorkeakoulussa. A on työskennellyt saman S-märketin kassaosastolla vuoden 2011 keväästä asti. Hän ei etsinyt nimenomaisesti työpaikkaa päivittäistavarakaupasta mielenkiintoonsa perustuen, vaan kyseisessä kaupassa oli sattumalta avoin työpaikka. Työntekijä A on aina pitänyt työtä päivittäistavarakaupassa epämielenkiintoisena ja väliaikaisena vaiheena, jonka vuoksi hän ei myöskään kuulu PAMiin: hän ei ole kokenut siihen liittymistä missään vaiheessa tarpeelliseksi. A on työskennellyt erilaisilla työsopimuksilla kaupan työvoimatarpeen mukaan: kesäisin A:lla on ollut osa-aikainen 20 tunnin työsopimus, ja muutoin osa-aikainen kymmenen tai viiden tunnin työsopimus. Tällä hetkellä A:lla on osa-aikainen viiden tunnin työsopimus.

A tuntee omasta mielestään työsopimukseen perustuvat oikeutensa ja velvollisuutensa huonosti. Hän ei ole koskaan perehtynyt asiaan, sillä hän ei ole kokenut työtä päivittäistavarakaupassa itselleen tärkeäksi. Hänellä on kuitenkin yleinen käsitys muun muassa työturvallisuus- ja huolellisuusvelvoitteesta, mutta esimerkiksi lisättyöoikeus sekä perhevapaoikeudet eivät ole hänelle tuttuja. A:n mukaan työnantaja on tiedottanut työsopimukseen perustuvista oikeuksista ja velvollisuuksista huonosti, mikä on saattanut vaikuttaa hänen tietotaitoonsa. Ensimmäisen työpäivän aikana A oli saanut kansion luettavakseen, jossa käytiin työsuhteeseen perustuvia asioita läpi. A ei kuitenkaan kokenut tapaa mielekkääksi tai mielenkiintoa herättäväksi, joten kansiossa käsiteltävät asiat eivät myöskään

jääneet hänen mieleensä. Muutoin työsuhteen aikana ei ole käsitelty työntekijän oikeuksia tai velvollisuuksia.

A:n työsuhde on sujunut vuosien mittaan ongelmitta, joten hän ei ole koskaan kohdannut työssään tilannetta, jossa olisi tarvinnut lisätietoa omista oikeuksista tai velvollisuuksista. Tämän vuoksi hän ei ole myöskään etsinyt tietoa esimerkiksi internetistä tai ottanut yhteyttä muuhun tahoon.

Työntekijä A:n oman arvion mukaan suurin osa päivittäistavarakauppojen työntekijöistä tuntee omat oikeutensa ja velvollisuutensa huonosti: ”Kaupan alalla työskentelee paljon nuoria työntekijöitä, jotka työskentelevät opiskeluiden ohessa osa-aikaisesti. Tämänkaltaiset työntekijät ottavat oman arvioni mukaan huonosti selvää omista oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan. Kokopäiväisesti, useita vuosia päivittäistavara-kaupoissa työskennelleet henkilöt tuntevat varmasti paremmin omat oikeutensa ja velvollisuutensa”. A myös toteaa, että työntekijöiden vaihtuvuus on kaupan alalla suuri, jonka vuoksi myöskään työnantajat eivät ole kiinnostuneet jakamaan tietoa oikeuksista ja velvollisuuksista työntekijöille eteenpäin.

5.1.2 Työntekijä B

Työntekijä B on koulutukseltaan ylioppilas, ja opiskelee tällä hetkellä kansainvälistä liiketaloutta ammattikorkeakoulussa. B aloitti työskentelyn päivittäistavara-kaupoissa vuonna 2010, jolloin hän sai viiden kuukauden määräaikaisen ja kokopäiväisen työsuhteen Prisman (S-ryhmä) kassaosastolta. Tämän jälkeen B siirtyi turvamyynnin työtehtäviin K-ryhmän kauppoihin. Työsuhde oli toistaiseksi voimassa oleva ja tarvittaessa töihin kutsuttava. Kyseinen työsuhde kuitenkin päättyi irtisanomiseen työnantajan puolelta kahden vuoden kuluttua. Tällä hetkellä B työskentelee K-Citymarketissa osa-aikaisena työntekijänä. Työsuhde on määräaikainen ja se on voimassa vuoden 2019 helmikuun loppuun saakka.

B liittyi PAMIin nykyisen työsuhteen solmimisen myötä. Hän uskoo, että liittoon kuulumisesta on hyötyä mahdollisten ongelmatilanteiden varalta: ammattiliitosta saa muun muassa neuvontapalveluita liittyen työsuhteeseen sekä työttömyystilanteessa ansiosidonnaista päivärahaa. Haastateltavan mukaan hänen tietotonsa työsuhteen perusteella syntyneistä oikeuksista ja velvollisuuksista on ”ihan

hyvällä tasolla”. Myös työntekijä B sai nykyisen työpaikan ensimmäisenä työpäivänä kansion luettavakseen, jossa käytiin työsuhteeseen liittyviä asioita läpi, kuten esimerkiksi salassapitovelvollisuus ja työturvallisuusvelvoite. Hänen mukaansa kyseinen perehdyttämistapa työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista ei ole työntekijän mielenkiintoa herättävä, mutta hän ei myöskään nähnyt sille vaihtoehtoja tai mielenkiintoisempaa menetelmää. Edellisten työpaikkojen käytäntöä hän ei enää muistanut.

B ei ole koskaan nimenomaisesti etsinyt tietoa omista oikeuksistaan tai velvollisuuksistaan muulta taholta tai lähteestä: ”Näin jälkepäin ajateltuna edellisen työsuhteen irtisanomistilanteen jälkeen minun olisi kannattanut ottaa tarkemmin selvää omista oikeuksistani. Irtisanominen perustui ristiriitaiseen tietoon työpaikan käytännöistä, joten potkut eivät olleet mielestäni täysin perustellut”. Haastateltava ei ole kohdannut muita ongelmatilanteita edellä mainitun lisäksi.

B:n arvion mukaan päivittäistavarakauppojen työntekijöiden tuntemuksen taso omista oikeuksista ja velvollisuuksista on yleisesti hyvällä tasolla. Hänen tiedossaan ei ole tapauksia, joissa kollega olisi ollut tietämätön omista oikeuksistaan tai velvollisuuksistaan. Työntekijä B on työskennellyt useiden eri yritysten palveluksessa eikä koe, että työntekijöiden tietotasossa olisi merkittäviä yrityskohtaisia eroavaisuuksia.

5.1.3 Työntekijä C

Työntekijä C on työskennellyt noin kymmenen vuotta päivittäistavarakaupassa. Työnantajana on toiminut koko tämän ajan sama Hong Kong -tavaratalo. Hän on työskennellyt työsuhteensa aikana vaihtelevissa työtehtävissä vaihtelevilla työsuhteen muodoilla niin varastopuolella kuin asiakaspalvelutehtävissä. Tällä hetkellä hän toimii osastovastaavana. Työtehtäviä ovat monipuolisesti muun muassa asiakaspalvelu, tavaroiden tilaus sekä tavaroiden esillepano. Työntekijä C:llä on täysipäiväinen toistaiseksi voimassa oleva työsopimus, joten työtunteja hänellä kertyy viikossa 37,5. C ei kuulu PAMIin, mutta hän on yleisen työttömyyskassan jäsen. Haastateltava ei ole kokenut ammattiliittoon kuulumista tarpeelliseksi, sillä hänen mielestään liittymiskustannukset ja edut eivät kohtaa.

Työntekijä C tuntee omasta mielestensä omat työsopimukseen perustuvat oikeutensa ja velvollisuutensa hyvin. Tähän vaikuttaa vahvasti se, että työnantaja on ilmoittanut niistä selkeällä tavalla: taukuhuoneen seinällä on suuret julisteet työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista. Myös työsopimuksen solmimisen yhteydessä esimies kävi C:n kanssa yhteisesti läpi kaikki työsuhteen tärkeimmät oikeudet ja velvollisuudet. Työntekijä C ei ole etsinyt muualta tietoa oikeuksista ja velvollisuuksista, sillä työpaikan tiedottaminen on ollut niin hyvää eikä hänen kohdalleen ei ole sattunut sellaista tilannetta tai ongelmaa, että lisätietojen etsimiseen olisi ollut erityistä tarvetta. Työntekijä C:n arvion mukaan toimialan työntekijät tuntevat oikeutensa ja velvollisuutensa hyvin: ”Ainakin meidän myymälän vakituiset työntekijät tuntevat ne hyvin, sillä perehdytys ja tiedottaminen asiasta on ollut selkeää. Sesonkityöntekijöiden tietotasoa on vaikea arvioida, sillä he työskentelevät kaupassa vain muutamista viikoista pariin kuukauteen”.

5.2 Esimiesten haastattelut

Tässä luvussa käsitellään esimiesten vastauksia haastattelukysymyksiin. Tutkimuksessa haastateltiin kahta eri esimiestä, joista molemmat edustavat eri yritystä. Molemmat haastateltavat halusivat pitää työnantajayrityksen salassa. Toinen haastatteluista toteutettiin kasvotusten ja toinen sähköpostiviestinnän välityksellä. Haastattelukysymyksiä oli yhdeksän kappaletta. Kysymykset löytyvät tutkimuksen lopusta liitteenä.

5.2.1 Esimies A

Esimies A aloitti työuran päivittäistavarakaupoissa noin kymmenen vuotta sitten vuonna 2008. Hän aloitti hyllytystyötehtävistä, joista hän eteni haastavampiin rahastus ja asiakaspalvelutehtäviin. Tämän jälkeen Esimies A on työskennellyt kahdessa eri päivittäistavarakaupassa myymäläpäällikkönä, joista molemmat kuuluvat saman ketjun alle. Nykyisessä kaupassa A on työskennellyt esimiestehtävissä kahdeksan vuotta. A ei halunnut kommentoida, kuuluuko hän mihinkään ammattiliittoon.

A tuntee oman arvionsa mukaan työntekijän oikeudet ja velvollisuudet hyvin: työpaikan järjestämissä erilaisissa esimieskoulutuksissa teemaa on käsitelty moni-

puolisesti. Hän ei tunne mielestään kaikkia lakien ja työehtosopimuksen yksityiskohtaisia määräyksiä, mutta suuret linjat sekä tärkeimmät työntekijän oikeudet ja velvollisuudet ovat hallussa.

Esimies A:n mukaan työntekijän työsopimukseen perustuvat oikeudet ja velvollisuudet ovat kohtuulliset, eikä hän koe niissä olevan mitään erityisiä ongelmakohtia. A ei ole tiedottanut työntekijöille erityisesti heidän oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan, sillä hänen mielestään myös työntekijöitä tulee vastuuttaa asiassa. Hänen mukaansa työntekijöiden tulisi siis itse selvittää omat oikeutensa ja velvollisuutensa, mikäli työntekijät kokevat sen tarpeelliseksi.

Oikeuksiin ja velvollisuuksiin liittyvät ongelmatilanteet on pystytty selvittämään lähes poikkeuksetta Esimies A:n ja työntekijän kesken yhteisesti keskustelemalla ilman kolmatta osapuolta. Pääasialliset ongelmatilanteet ovat liittyneet virheellisiin palkkalaskelmiin, mutta A:n on pitänyt puuttua myös muun muassa työturvallisuusvelvoitteen rikkomisiin sekä toistuviin myöhästymisiin. Palkkalaskelmavirheet on saman tien korjattu, ja ne ovat liittyneet esimerkiksi tiedonkulun katkoksiin työtuntien kirjaamisessa. Esimies A:n arvion ja kokemuksen mukaan päivittäistavarakauppojen työntekijät tuntevat oikeutensa ja velvollisuutensa pääpiirteittäin hyvin. Hänen mukaan tietotaitoon vaikuttaa vahvasti työntekijän oma mielenkiinto asiaan, eikä työsuhteen muodolla tai työntekijän iällä ole suurempaa vaikutusta siihen.

5.2.2 Esimies B

Esimies B aloitti uransa päivittäistavarakaupoissa vuonna 1986, jolloin hän sai paikallisesta myymälästä kesätyön hyllyttäjänä. Tämän jälkeen hän teki osa-aikaisesti myymälätöitä opiskeluiden ohella, ja valmistuttuaan merkonomiksi hän sai vakituisen työsuhteen samaisesta kaupasta. Esimiestehtävissä hän on toiminut vuodesta 1999 lähtien, yhteensä kahdeksassa eri toimipaikassa. Kaikki työsuhteet ovat olleet saman ketjun palveluksessa. Esimies B kuuluu Kaupan alan esimiesliittoon KEY ry:hyn.

Esimies B tuntee omasta mielestään työntekijöiden oikeudet ja velvollisuudet hyvin. Hän on saanut niistä tietoa erilaisista koulutustilaisuuksista, yrityksen henki-

löstöhallinnosta, itseopiskelun avulla sekä ajan myötä virheistä oppimalla. Tiedotus työntekijöille heidän oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan tapahtuu Esimies B:n työpaikalla käytössä olevien Reilun Pelin Sääntöjen avulla. Reilun Pelin Säännöt ovat kaikille yrityksen työntekijöille näkyvillä olevat yrityskohtaiset säännöt, jotka ohjaavat yrityksen päivittäistä toimintaa. Yhteisten sääntöjen lisäksi Esimies B kertoo henkilökohtaisesti työntekijän kanssa työehtosopimusta ja sen määräyksiä, mikäli hän katsoo sille olevan erityistä tarvetta. Uusien työntekijöiden kanssa Esimies B käy työntekijän oikeudet ja velvollisuudet perusteellisesti läpi heti työsuhteen alkaessa.

Esimies B:n mielestä työntekijän oikeudet ja velvollisuudet ovat kohtuulliset. Hänen arvionsa mukaan työntekijät tuntevat omat oikeutensa ja velvollisuutensa varsin hyvin. Tavanomaisimmat ongelmatilanteet liittyvät pääsääntöisesti työntekijöiden velvollisuuksien rikkomiseen, kuten myöhästelyihin tai töiden laiminlyöntiin. Tilanteet ratkotaan tapauksesta riippuen joko kaksin esimiehen ja työntekijän välillä tai vaihtoehtoisesti isommalla kokoonpanolla. Työntekijän aiheuttaman laiminlyönnin seuraukset ovat vastaavasti tapauskohtaisia, ja ne riippuvat pitkälti siitä, mitä asia koskee.

5.3 Palvelualojen ammattiliiton edustajan haastattelu

Edustaja X työskentelee toimitsijana Palvelualojen ammattiliitossa. PAM tarjoaa jäsenilleen muun muassa oikeus- ja lakimiespalveluita, ansiosidonnaisen työttömyysturvan, ilmaisia koulutuksia sekä työsuhde- ja jäsenneuvontapalveluita eri palvelukanavien välityksellä. Ongelmatilanteissa liiton jäsenet voivat ottaa liiton neuvontapalveluun yhteyttä puhelimitse, kirjallisesti nettilomakkeen välityksellä taikka käymällä paikan päällä aluetoimistossa. PAM saa vuosittain noin 50 000 yhteydenottoa jäseniltään, joista suurin osa koskee työsuhdetta, palkkaa, työaikaa tai vuosilomaa. Tämä lukumäärä sisältää kaikki liittoon kuuluvat toimialat, kuten esimerkiksi kaupan alan, ohjelmapalvelualan ja kiinteistöpalvelualan. Valtaosa näistä jäsenten yhteydenotoista tapahtuu edelleen puhelimitse, sillä he kokevat sen useimmiten helpoimmaksi ja mielekkäimmäksi tavaksi käsitellä asiaa.

Vuonna 2018 edellä mainitusta 50 000:sta yhteydenotosta 900 vaati toimitsijan aktiivista edunvalvontapalvelua työnantajan ja työntekijän erimielisyyden vuoksi.

Näistä 200 otettiin oikeusapukokouksen käsittelyyn ja 100 tapausta eteni käräjäoikeuteen. Kaupan alalla erimielisyyksiä oli 202 kappaletta vuonna 2018.

Edustaja X luettelee kaupan alan tyypillisemmiksi ongelmatilanteiksi seuraavat tilanteet:

- Työnantaja ei maksa palkkoja oikein tehdystä työstä.
- Työnantaja vaatii työntekijöitä tekemään työtä työajan ulkopuolella, jotta työt ehdittäisiin tehdä.
- Työnantaja ei tarjoa osa-aikaisille työntekijöille lisätyötä.
- Työnantaja palkkaa yritykseen uusia työntekijöitä vakituiseen työsuhteeseen, vaikka yrityksen palveluksessa on määräaikaista työntekijöitä.
- Yritykseen palkataan uusia työntekijöitä sellaisiin työtehtäviin, joita jo yrityksen omat työntekijät ovat aikaisemmin tehneet.
- Työntekijät eivät osaa laskea itse omia palkkojaan ja vuosilomapalkkojaan.
- Työntekijät eivät saa pitää työehtosopimuksen mukaisia taukoja.

PAM on ratkonut ongelmatilanteet opastamalla työntekijää esimerkiksi siinä, miten oma palkka lasketaan ja kehottanut työntekijää olemaan yhteydessä työnantajaan. Mahdolliset palkkariidat liitto neuvottelee jäsenen puolesta, mikäli riita ei ratkea paikallisesti sopimalla.

Edustaja X:n arvion mukaan toimialan työntekijät tuntevat omat velvollisuutensa melko hyvin: työntekijät ymmärtävät, että työnantajalla on direktio-oikeus työntekijöitä kohtaan ja työtehtävät hoidetaan hyvin sekä tunnollisesti huolellisuusvelvoitteen mukaisesti. Haastateltavan mukaan oikeudet puolestaan tunnetaan heikosti. Työntekijät eivät tunne työehtosopimusta, sillä siihen ei olla edes tutustuttu. Myöskään työsuhdetta koskevia lakeja tai niiden määräyksiä ei tunneta. Edustaja X nosti työnantaja- ja esimiespuolelta vastaavan ongelman esiin: esimiehetkään eivät tunne työehtosopimusta, joten myös esimiespuolen tulisi perehtyä siihen. Hänen mukaan ongelmana on myös se, että pienyritysten yrittäjät eivät kuulu työnantajaliittoon.

Edustaja X ehdottaa, että työnantajat voisivat pitää koulutusta kaikille työntekijöille työehtosopimuksesta yhteisesti työntekijäliiton kanssa. Valtakunnallisilla

ketjuilla on omat työsuhteisiin erikoistuneet henkilöstöjohtajat, joten heiltä löytyisi ammattitaitoa tämänkaltaiseen toimintaan. Haastateltava myös toteaa, että edistääkseen työntekijöiden tietoisuutta omista oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan, myös esimiesten itse tulisi tutustua työehtosopimukseen ja sen eri määräyksiin.

6 Pohdinta

Tässä luvussa tarkastellaan laadullisen tutkimuksen tutkimustuloksia, käsitellään opinnäytetyöprosessia kokonaisuutena ja ehdotetaan jatkotutkimusaiheita.

6.1 Yhteenveto ja johtopäätökset

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia, mitä työ sopimukseen perustuvia oikeuksia ja velvollisuuksia päivittäistavarakauppojen työntekijöillä on ja kuinka hyvin he tuntevat ne. Päättökysymystä täydentävinä alatutkimuskysymyksiä toimivat:

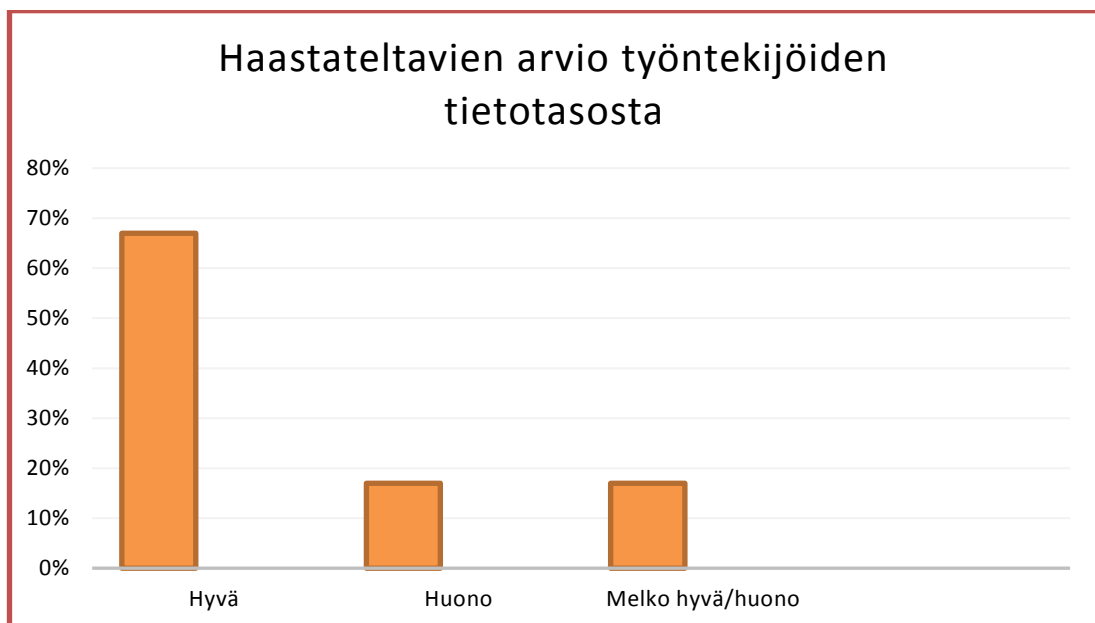
- Mistä ja miten työntekijät ovat saaneet oikeuksiinsa ja velvollisuuksiinsa liittyvää tietoa?
- Ovatko työntekijät kohdanneet oikeuksiinsa tai velvollisuuksiinsa liittyviä ongelmatilanteita?
- Mikä on työntekijä- ja työnantajapuolen näkemys siitä, kuinka hyvin työntekijät tuntevat oikeutensa ja velvollisuutensa?

Puolistrukturoitujen ja henkilökohtaisten haastatteluiden avulla pyrittiin selvittämään eri haastatteluryhmien näkemyksiä ja kokemuksia tutkittavasta aiheesta.

Haastatteluvastauksista ei voida tehdä suoria johtopäätöksiä, sillä tutkimuksen otantaryhmä on suhteellisen pieni ja tutkimus on kohdennettu ainoastaan suuriin sekä keskisuuriin päivittäistavarakauppoihin. Haastateltavat henkilöt kertoivat henkilökohtaisista kokemuksistaan, eikä niitä voida yleistää kaikkia päivittäistavarakaupoissa työskenteleviä koskeviksi. Täten tutkimustulokset ovat vain suuntaa antavia. Se, kuinka hyvin työntekijät tuntevat omat työsuhteeseensa perustuvat oikeutensa ja velvollisuutensa, perustuu tässä tutkimuksessa haastateltavien

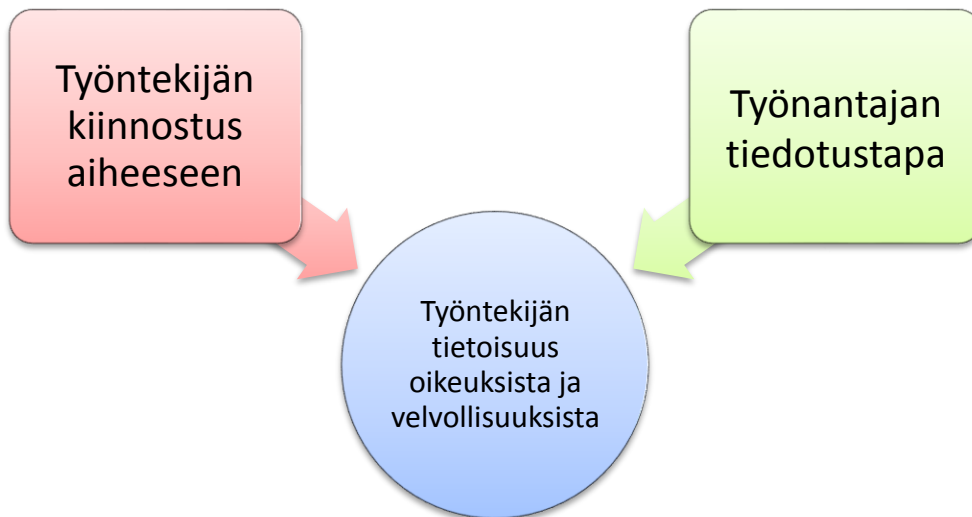
omaan arvioon. Työntekijöiden osaamisen tasosta ei ole laadittu virallista taulukkoa tai kaavaa, jonka perusteella voitaisiin määrittellä, kuinka hyvin he tuntevat omat oikeutensa ja velvollisuutensa.

Tutkimus osoitti, että työntekijät tuntevat omat työsopimukseen perustuvat oikeutensa ja velvollisuutensa kohtalaisen hyvin: 66 % haastatelluista henkilöstä (Työntekijä B ja C sekä Esimies A ja B) arvioi työntekijöiden tietoisuuden tason hyväksi. 16 % haastatelluista eli Työntekijä A taas arvioi oman ja kollegoiden tietotason huonoksi. Edustaja X (16 % haastatelluista) arvioi, että työntekijät tuntevat omat velvollisuutensa melko hyvin, mutta oikeuksien tuntemisessa on puutteellisuutta. Edustaja X:n arvioista ei voida kuitenkaan tehdä suoraa vertailua muiden haastateltavien arvioon, sillä hän kohtaa työnsä puolesta heikon tietotason omaavia työntekijöitä korostetun paljon. Ammattiliittoon kuuluvat työntekijät ottavat PAMiin yhteyttä vasta, kun he kohtaavat ongelmatilanteita omassa työsuhteessaan. Useimmat liiton jäsenistä eivät ole koskaan PAMiin yhteydessä puutteellisen tietotaidon tai ongelmatilanteiden vuoksi.



Kuvio 2. Arvio työntekijöiden tietotasosta. Lähde: Kuvio on tekijän oma.

Haastatteluiden perusteella voitiin myös tehdä muutama havainto niistä tekijöistä, jotka vaikuttavat työntekijän tietotasoon. Vaikuttavia tekijöitä ovat kuvion 3. mukaisesti työntekijän kiinnostus tutkittavaan aiheeseen sekä työnantajan tiedotustapa työntekijälle hänen oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan.



Kuvio 3. Työntekijän tietotaitoon vaikuttavat tekijät. Lähde: Kuvio on tekijän oma.

Haastatteluista ilmeni, että työntekijän henkilökohtainen kiinnostus omista oikeuksista ja velvollisuuksista vaikuttaa hänen tietotasoonsa. Työntekijä A:n arvio omasta tietotasosta poikkesi selvästi työntekijä B:n ja C:n vastaavasta. Tähän vaikutti merkittävästi työntekijä A:n alhainen työmotivaatio ja kiinnostuksen puute: hän koki työn väliaikaisena ja epämielenkiintoisena eikä siksi ollut selvittänyt omia oikeuksiaan ja velvollisuuksiaan. Tätä vahvistaa myös Esimies A:n arvio siitä, että työntekijän tietotasoon vaikuttaa työntekijän henkilökohtainen kiinnostus aiheeseen, eikä esimerkiksi työntekijän ikä tai työsuhteen muoto.

Haastatteluiden perusteella selvisi, että työntekijät saavat pääasiallisesti tiedon omista oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan esimieheltä. Esimies A:n ja B:n toimintatavat poikkesivat toisistaan merkittäväällä tavalla siinä, miten he tiedottavat työntekijöille heidän oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan: Esimies A vastuuttaa työntekijöitä itse selvittämään omat oikeutensa ja velvollisuutensa eikä tiedota niistä erityisesti alaisilleen. Esimies B taas käy ne työntekijän kanssa henkilökohtaisesti läpi työsuhteen alkaessa sekä toimii ketjun toimintaohjeiden mukaisesti.

Työntekijöiden haastatteluiden perusteella Esimies B:n toimintatapa on työntekijöiden tietotason kannalta selkeästi parempi ja kiinnostavampi tapa menetellä. Vastaavasti kansion luetuttaminen työntekijällä, taikka asian ohittaminen kokonaan, ei herätä työntekijän mielenkiintoa tai edistä työntekijän tietoisuutta hänen oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan. Tätä vahvistaa Työntekijä A:n kokemus kollegoidensa tietotasosta ja esimiehen kiinnostuksen puutteesta tiedottaa aiheesta alaisilleen sekä toisaalta Työntekijä C:n positiiviset kokemukset työpaikan tiedottamisesta.

Kuukaan haastateltavista työntekijöistä ei ollut kohdannut omiin oikeuksiinsa tai velvollisuuksiinsa liittyviä huomionarvoisia ongelmatilanteita. Täten he eivät myöskään olleet joutuneet tilanteeseen, jossa omia oikeuksia tai velvollisuuksia olisi pitänyt erityisesti selvittää muulta taholta tai lähteestä. Myöskään haastatellut esimiehet eivät olleet kohdanneet työhistoriansa aikana merkittäviä tai hankalia ongelmatilanteita alaistensa kanssa liittyen työntekijöiden oikeuksiin tai velvollisuuksiin. Ongelmatilanteet ovat liittyneet lähinnä virheellisiin palkkalaskelmiin tai työntekijän toistuviin myöhästelyihin. Tämän vuoksi he eivät voineet myöskään tunnistaa oman tai alaisen tietotaidon puutteellisuutta. Mikäli haastateltavat olisivat kohdanneet ongelmatilanteita, heidän arvionsa omasta tai alaistensa tietotasosta saattaisi olla toisenlainen.

Työntekijän elämäntilanne saattaa vaikuttaa myös siihen, kuinka hyvin ja mitkä oikeudet sekä velvollisuudet työntekijä tuntee. Perhevapaoikeudet tulevat työntekijälle ajankohtaisiksi vasta tietyssä elämäntilanteessa. Lapseton työntekijä ei välttämättä koskaan joudu tilanteeseen, jossa hänen tulisi tuntea niihin perustuvat oikeudet. Samoin työsuhteen muoto saattaa vaikuttaa siihen, onko työntekijä tietoinen oikeudesta lisätyöhön. Säännöllisen työajan omaavalla työntekijällä ei ole vastaavanlaista oikeutta lisätyöhön kuin työntekijällä, jolla on osa-aikainen työsuhde.

Edustaja X luetteli kaupan alan yleisimmiksi ongelmatilanteiksi muun muassa palkkojen väärin laskemisen ja maksamisen, työntekijöiden puutteellisen taidon laskea oma palkka ja vuosilomapalkka sekä lisätyön tarjoamatta jättämisen. Luettellut ongelmatilanteet vastasivat joiltakin osin niitä ongelmatilanteita, mitä myös haastatellut esimiehet olivat kohdanneet työuransa aikana. Väärin maksettu

palkka saattaa kuitenkin usein johtua inhimillisestä virheestä tai tiedonkulun puutteesta, joten sen kaltaista ongelmatilannetta ei voida aina suoranaisesti yhdistää työnantajan tai työntekijän puutteelliseen tietotaitoon. Tätä vahvistaa Esimies A:n kertomus siitä, että väärin maksetut palkat perustuvat tietokatkokseen tuntikirjauksissa, ja että virheet korjataan aina saman tien.

Edustaja X:n mukaan työntekijöiden lisäksi myös esimiespuoli omaa puutteellisen tiedon työntekijöiden oikeuksista ja velvollisuuksista. Hän ehdottikin ratkaisuksi, että esimiesten tulisi perehtyä kaupan alan työehtosopimukseen ja työlainsäädäntöön. Kuitenkin edellä mainitusta poiketen, tässä tutkimuksessa haastatellut esimiehet arvioivat oman tietotaitonsa hyväksi. Poikkeavuus haastateltavien välillä saattaa johtua haastateltujen esimiesten työnantajien panostuksesta koulutukseen: Esimies A ja B ovat kerryttäneet tietoisuutta työntekijöiden oikeuksista ja velvollisuuksista koulutustenväylien myötä. Koulutukset ovatkin hyvä keino edistää esimiesten tietoisuutta työntekijöiden oikeuksista ja velvollisuuksista, ja niitä voitaisiin hyödyntää laajemmin myös työntekijäpuolella koko kaupan alalla.

6.2 Opinnäytetyöprosessi ja jatkotutkimusehdotukset

Opinnäytetyön tekeminen oli kokonaisuutena mielenkiintoinen ja opettavainen prosessi. Tutkimuksen aihe oli ajankohtainen ja kaikkia päivittäistavarakaupoissa työskenteleviä koskeva. Opinnäytetyöprosessi koostui aiheanalyysin teosta, tutkimuslupahakemuksesta, opinnäytetyösuunnitelman laatimisesta, opinnäytetyösuunnitelmaseminaarista, haastatteluista ja niiden purkamisesta litteroinnin avulla sekä itse kirjoittamisvaiheesta. Tutkimus valmistui ajallaan tarkkaan ja realistisesti laaditun aikataulun avulla.

Työn teoriaosuus onnistui hyvin, sillä se antaa lukijalle ajankohtaisen tiedon päivittäistavarakauppojen työntekijän tärkeimmistä oikeuksista ja velvollisuuksista selkeässä ja johdonmukaisessa muodossa. Teoriaosuudessa määriteltiin myös teemaan liittyvät tärkeät käsitteet, kuten esimerkiksi työehtosopimus ja sen eri muodot. Tämän avulla lukija ymmärtää tutkittavan aiheen kokonaisvaltaisesti eikä hänelle jää epäselvyyksiä tutkittavasta aiheesta. Tutkimuksen empiirinen- eli

tutkimusosuus tukee teoriaosuutta täydentävästi antaen vastauksen niin päätutkimuskysymykseen kuin alatutkimuskysymyksiin. Kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän avulla tutkittavaa aihetta pystyttiin kuvaamaan ja ymmärtämään kokonaisvaltaisesti.

Tutkimuksen pohjalta havaittiin, että työntekijät tuntevat omat työsuhteeseensa perustuvat oikeutensa ja velvollisuutensa kohtalaisen hyvin. Haastatteluiden perusteella myös selvisi, että esimiehen tiedottamistavalla on merkitystä siinä, kuinka hyvin alaiset tuntevat omat oikeutensa ja velvollisuutensa. Tiedottamistavoissa oli hyvinkin radikaalejakin kauppakohtaisia eroavaisuuksia. Tämän myötä heräsi kysymys siitä, miten esimies voisi edistää työntekijöiden tietoisuutta omista oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan. Aiheesta voitaisiin tehdä toiminnallinen opinnäytetyö, jossa kehitetään projektiluonteisesti tietyn päivittäistavarakaupan työntekijöiden tietoisuutta omista oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan.

Lähteet

Bruun, N. & Von Koskull, A. 2012. Työoikeuden perusteet. Työsopimusoikeus. Helsinki: Alma Talent Oy.

EK. Elinkeinoelämän keskusliitto. Työelämä. Työehtosopimukset. <https://ek.fi/mita-teemme/tyoelama/tyoehtosopimukset/>. Luettu 27.01.2019.

Engblom, M. 2012. Työsuhteen ehdot: määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen. Työehtosopimusten merkitys työsuhteen ehtojen määräytymiselle. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Engblom, M. 2013. Työsuhteen ehdot: määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen. Työsopimuksen ehtojen sovittelu. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Fondia. Virtuaalilakimies. Artikkelit. Sekamuotoinen työsopimus. <https://virtuallawyer.fondia.com/fi/articles/sekamuotoinen-tyosopimus>. Luettu. 19.10.2018.

Helsingin seudun kauppakamari 2012. Asiantuntija- ja lakiartikkelit. Työehtosopimusten yleissitovuus. <https://jasentiedote.fi/fi/jasentiedote/helsingin-seudun-kauppakamari/2012/1/tyoehtosopimusten-yleissitovuus/>. Luettu 27.01.2019.

Hietala, H. Hurmalainen, M. & Kaivanto, K. 2017 a. Työsopimus ja ehdot erityis-tilanteissa. Kilpaileva toiminta. Helsinki: Alma Talent Oy.

Hietala, H. Hurmalainen, M. & Kaivanto, K. 2017 b. Työsopimus ja ehdot erityis-tilanteissa. Työturvallisuus. Helsinki: Alma Talent Oy.

Huhta, H-V. 2017. Suomen työlainsäädäntö 60 minuutissa. Johdanto. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Jyväskylän Yliopisto 2015. Koppa. Laadullinen tutkimus. <https://koppa.jyu.fi/avoi-met/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimus-strategiat/laadullinen-tutkimus>. Luettu 7.11.2018.

Kairinen, M. 2009. Työoikeus perusteineen. Työpalkka. Masku: Työelämän tietopalvelu Oy.

Kairinen, M. Hietala, H. & Ojanen, P. 2015. Paikallinen sopiminen ja sopimukset. Yrityskohtaisen työehtosopimuksen solmiminen. Helsinki: Alma Talent Oy. Kaupan alan TES. Kaupan alan työehtosopimus 1.2.2018-31.1.2020.

Koskinen, S. Nieminen, K. & Valkonen, M. 2008. Työhönotto ja työsopimuksen ehdot. Työsopimuksen ehdoista sopiminen. Helsinki: Alma Talent Oy.

Koskinen, S. & Ullakonoja, V. 2009. Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. Työlainsäädäntö. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Kröger, T. & Tiitinen, K-P. 2012. Työsopimusoikeus. Järjestäytymisvapaus. Helsinki: Alma Talent Oy.

Laki24. Työoikeus, virkasuhteet. Työsuhde. Työsopimus: Työsuhteen tunnusmerkit. www.laki24.fi/tyvi-tyosuhde-tunnusmerkistooppi/. Luettu 3.9.2018.

Lahikainen, T. 2018. Myynti & Markkinointi. Mitä tarkoittaa työnantajan työjohto-oikeus? <https://lehti.mma.fi/tyo-ura/mita-tarkoittaa-tyonantajan-tyonjohto-oikeus>. Luettu 26.9.2018.

Luukka, T. 2018. Työnantaja saa määrätä asioista muttei syrjiä. Helsingin Sanomat. Kotimaa A 13. 24.10.2018.

Minilex a. Työehtosopimus- ja työrauhavelvollisuus. Mitä tarkoittaa työehtosopimuksen normaalisitovuus? <https://www.minilex.fi/a/mita-tarkoittaa-tyoehtosopimuksen-normaalisitovuus>. Luettu 27.1.2019.

Minilex b. Työehtosopimus- ja työrauhavelvollisuus. Mitä tarkoittaa työehtosopimuksen yleissitovuus? <https://www.minilex.fi/a/mita-tarkoittaa-tyoehtosopimuksen-yleissitovuus>. Luettu 27.1.2019.

Minilex c. Työsopimus. Työsäännöt on neuvoteltava työntekijöiden kanssa. <https://www.minilex.fi/a/tyosaaennot-on-neuvoteltava-tyontekijoiden-kanssa>. Luettu 26.01.2019.

Paanetoja, J. 2015. Tieteen termipankki. Oikeustiede. Työsuhde. www.tieteen-termipankki.fi/wiki/Oikeustiede:tyosuhde. Luettu 3.9.2018.

PAM 2018 a. Palvelualojen ammattiliitto. Wiki. Kaupan alan työehtosopimus. www.pam.fi/wiki/kaupan-alan-tyoehtosopimus.html. Luettu 1.10.2018.

PAM 2018 b. Palvelualojen ammattiliitto. Wiki. Määräaikainen työsopimus. www.pam.fi/wiki/maaraaikainen-tyosopimus.html. Luettu 25.10.2018.

PAM 2018 c. Palvelualojen ammattiliitto. Osa-aikaiset työntekijät. Wiki. www.pam.fi/wiki/osa-aikaiset-tyontekijat-ja-lisatyo.html. Luettu 10.10.2018.

PAM 2018 d. Palvelualojen ammattiliitto. Wiki. Työehtosopimus. www.pam.fi/wiki/tyoehtosopimus.html. Luettu 24.9.2018.

PAM 2018 e. Palvelualojen ammattiliitto. Wiki. Työsuojelun yhteistoiminta. www.pam.fi/wiki/tyosuojelun-yhteistoiminta.html. Luettu 19.11.2018.

Parnila, K. 2013 a. Työsuhde tutuksi – esimiehen selviytymisopas. Kilpaileva toiminta. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari.

Parnila, K. 2013 b. Työsuhde tutuksi – esimiehen selviytymisopas. Liike- ja ammattisalaisuudet. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari.

Parnila, K. 2013 c. Työsuhde tutuksi – esimiehen selviytymisopas. Työntekijän velvollisuudet työsuhteessa. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari.

Parnila, K. & Tähtinen, O. 2017. Työsopimuslaki käytännönläheisesti. Työsuhteen tunnusmerkit ja täytyminen käytännössä. Helsinki: Helsingin seudun kaup-pakamari.

Rautiainen, H. & Äimälä, M. 2017 a. Työsopimuslaki. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus. Helsinki: Alma Talent Oy.

Rautiainen, H. & Äimälä, M. 2017 b. Työsopimuslaki. Työsopimuksen kesto-aika. Helsinki: Alma Talent Oy.

Saarinen M. 2015 a. Työsuhteen pelisäännöt. Lomaltapaluuraha ja lomarahaa. Helsinki: Talentum Pro.

Saarinen, M. 2015 b. Työsuhteen pelisäännöt. Perhevapaat. Helsinki: Talentum Pro.

Saarinen, M. 2015 c. Työsuhteen pelisäännöt. Säännöllisen työajan ylittäminen. Helsinki: Talentum Pro.

Saarinen, M. 2015 d. Työsuhteen pelisäännöt. Työnantajan työsuojeluvastuu. Helsinki: Talentum Pro.

Spoken 2017. Blogi. Haastattelun lajityypit. <https://www.spoken.fi/2180/>. Luettu 7.11.2018.

TSKL. Laki oikeudesta työntekijän tekemiin keksintöihin 1967/656. Annettu Hel-singissä 29.12.1967.

TSL. Työsopimuslaki 2001/55. Annettu Helsingissä 26.1.2001.

Työsuojelu 2015. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Työsuhde. Oikeudet ja velvollisuudet työssä. www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/oikeudet-ja-velvollisuudet-ty-ossa/tyonjohto-oikeus. Luettu 23.9.2018.

Työsuojelu 2018. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Työsuhde. Opintovapaa. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/muut-vapaat-tyosta/opintovapaa>. Luettu 20.12.2018.

Vähtäri, H. 2017. Palvelualojen ammattiliitto. Yrittäjä vai työntekijä? Työsuhteen tunnusmerkit. www.pam.fi/wiki/yrittaja-vai-tyontekija-tyosuhteen-tunnusmerkit-artikkeli.html#vo1. Luettu 23.9.2018.

Työntekijän haastattelulomake:

1. Kerro työhistoriastasi päivittäistavarakaupoissa?
2. Kuulutko Palvelualojen ammattiliittoon?
3. Kuinka hyvin tunnet työntekijöiden oikeudet ja velvollisuudet?
4. Mistä olet saanut tiedon työntekijöiden työ sopimukseen perustuvista oikeuksista ja velvollisuuksista?
5. Oletko tiedottanut niistä uusille/vanhoille työntekijöille? Jos olet, niin miten?
6. Ovatko työntekijän oikeudet ja velvollisuudet kohtuulliset työnantajan näkökulmasta?
7. Oletko kohdannut ongelmatilanteita, jotka liittyvät työntekijän oikeuksiin tai velvollisuuksiin? Miten nämä ongelmatilanteet on ratkottu?
8. Mikä on oma arviosi siitä, kuinka hyvin tämän toimialan työntekijät tuntevat oikeutensa ja velvollisuutensa?
9. Opitko jotain uutta työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista tämän haastattelun myötä?

?

?

Esimiehen haastattelulomake:

?

1. Kerro työhistoriastasi päivittäistavarakaupoissa?
2. Kuulutko Palvelualojen ammattiliittoon?
3. Kuinka hyvin tunnet työntekijöiden oikeudet ja velvollisuudet?
4. Mistä olet saanut tiedon työntekijöiden työsopimukseen perustuvista oikeuksista ja velvollisuuksista?
5. Oletko tiedottanut niistä uusille/vanhoille työntekijöille? Jos olet, niin miten?
6. Ovatko työntekijän oikeudet ja velvollisuudet kohtuulliset työnantajan näkökulmasta?
7. Oletko kohdannut ongelmatilanteita, jotka liittyvät työntekijän oikeuksiin tai velvollisuuksiin? Miten nämä ongelmatilanteet on ratkottu?
8. Mikä on oma arviosi siitä, kuinka hyvin tämän toimialan työntekijät tuntevat oikeutensa ja velvollisuutensa?
9. Opitko jotain uutta työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista tämän haastattelun myötä?

?

Palvelualojen ammattiliiton edustajan haastattelulomake:

1. Kuinka paljon saatte yhteydenottoja työntekijöiden oikeuksista ja velvollisuuksista vuositasolla?
2. Mitä nämä yhteydenotot koskevat pääsääntöisesti?
3. Millaisia ovat tyypillisimmät ongelmatilanteet? Miten nämä ongelmatilanteet on ratkottu?
4. Mikä on arviosi siitä, kuinka hyvin tämän toimialan työntekijät tuntevat oikeutensa ja velvollisuutensa?
5. Miten työnantajat voisivat edistää työntekijöiden tietoisuutta omista oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan?