

Provisio-opas



VIESTINNÄN KESKUSLIITTO RY
TEAM TEOLLISUUSALOJEN AMMATTILIITTO RY
AMMATTILIITTO PRO RY

Sisällys

Alkusanat	3
1 PROVISIOTYÖN PELISÄÄNNÖT VIESTINTÄALALLA	4
2 TYÖSOPIMUKSEN TEKEMINEN	5
2.1 Provision määrittely: tavoitepalkka - myyntitavoite - provisioprosentti	5
2.2 Kiinteän palkan osuus	6
2.3 Takuupalkka	7
2.4 Vähimmäispalkka	7
2.5 Provisioperusteet	8
2.6 Provisioehdon elementtejä	8
2.7 Provisiosta tehtäviä vähennyksiä	9
2.7.1 Hinnanalennukset	9
2.7.2 Myyjän virheet	9
2.7.3 Työnantajan virheet	10
2.7.4 Asiakkaan peruutukset	10
2.8 Ryhmäprovisio	10
2.9 Provisioperusteiden muuttaminen	10
2.10 Provisio-oikeuden syntyminen	11
2.11 Palkkalaskelma	11
2.12 Raportointi	11
3 PALKANKOROTUKSET	12
4 POISSAOLOT	14
4.1 Vuosiloma	14
4.2 Talviloma	14
4.3 Sairaus	15
4.4 Äitiys- ja isyysvapaa	15
5 TYÖNTEKIJÖIDEN TASAPUOLINEN KOHTELU	16
6 TYÖSUHTEEN PÄÄTTYMINEN	17
6.1 Loppupalkka	17
6.2 Työsopimuksen päättäminen huonon myyntituloksen vuoksi	17

Alkusanat

Tämän oppaan ovat laatineet yhteistyössä Viestinnän Keskusliitto ry, TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry ja Ammattiliitto Pro ry. Tavoitteena on kertoa yrityksille ja niiden työntekijöille, mitä tulee ottaa huomioon provisiopalkkauksesta sovittaessa. Oppaassa käsitellään lisäksi provisiopalkkaukseen liittyviä käytännön kysymyksiä.

Provisiopalkkausta koskevia työehtosopimusmääräyksiä on viestintäalalla toimihenkilöitä koskevissa työehtosopimuksissa. Provisiopalkkausta käytetään viestintäalalla erityisesti tilaus-, ilmoitus- ja muuhun mediamyyntiin.

Oppaassa käsitellään ainoastaan työsuhteessa tehtävää työtä. Esimerkiksi yrittäjinä työskenteleviin lehtimyyjiin ei sovelleta työehtosopimusta eikä työ-lainsäädäntöä.

Provisiopalkan käsitettä ei ole yleisesti määritelty. Työehtosopimuksen mukaan ”provisio-palkkatyö on työtä, jossa palkka tai osa siitä on sovittu määräytyväksi muun kuin työhön käytettyyn aikaan sidotun kiinteän palkan perusteella”.

Silloin, kun kyse on niin sanotusta yhdistelmäpalkasta, jossa palkka määräytyy kiinteästä osasta ja provisio-osasta, kiinteän palkan osaan voidaan noudattaa aikapalkkaa koskevia pelisääntöjä ja provisio-osaan provisiota koskevia normeja. Työehtosopimuksen lähtökohtana on perinteisesti ollut se, että yhdistelmäpalkkaa on käsitelty kokonaisuutena, jossa ei ole erotettu kiinteän ja provisiopalkan osuutta toisistaan. Näin on menetelty esimerkiksi vuosilomapalkan ja sairausajan palkan määräytymisen osalta. Molemmat tavat ovat mahdollisia.

Helsingissä syksyllä 2014

VIESTINNÄN KESKUSLIITTO RY
TEAM TEOLLISUUSALOJEN AMMATTILIITTO RY
AMMATTILIITTO PRO RY

1 PROVISIOTYÖN PELISÄÄNNÖT VIESTINTÄALALLA

Provisiota koskevia määräyksiä on työlainsäädännössä erittäin niukasti. Työlainsäädäntö perustuu lähinnä aikapalkka-ajatteluun. Työehtosopimuksessa on provisiopalkkausta koskevia määräyksiä sen sijaan enemmän ja ne muodostavat sellaisen kokonaisuuden, jollaista ei muilla aloilla ole. Niinpä liittojen välisellä työehtosopimuksella onkin keskeinen merkitys provisiopalkkauksen sääntelyssä.

Työsopimuksella työnantaja ja työntekijä sopivat työsuhteen ehtoista. Tärkeimpänä ehtona on palkka ja sen määräytyminen. Provisiopalkasta sovittaessa tulisi pyrkiä siihen, että osapuolet tekevät selkeän sopimuksen, jonka molemmat osapuolet ymmärtävät.

Sen lisäksi, että sopijapuolet ymmärtävät työsuhteen sisällön, heidän tulisi myös ottaa huomioon se, miten työehtosopimus vaikuttaa työsuhteen ehtoihin. Osapuolet eivät voi täysin vapaasti sopia työsuhteen ehtoista, vaan työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan silloin kun ne johtavat työntekijän kannalta parempaan lopputulokseen. Tätä työoikeudellista edullisemmussääntöä noudatetaan toki laajemminkin: työntekijän kannalta edullisinta normia sovelletaan, on se sitten peräisin pakottavasta laista, työehtosopimuksesta, työsuhteen tai vaikkapa yrityksen noudattamasta vakiintuneesta käytännöstä.

Provisio on yksi tulospalkkauksen muodoista. Provisio sekoittuu terminä usein bonukseen. Kumpaakaan ei ole terminä määritetty yksiselitteisesti. Bonuksella tarkoitetaan useimmiten sellaista erää, jonka työnantaja maksaa työntekijälle ilman että siihen on velvollisuutta työsuhteen perusteella. Työsuhteissa saatetaan puhua bonuksesta, vaikka kyse on todellisuudessa provisiosta. Suorituksen todellinen luonne on kuitenkin aina ratkaisevaa.

Laki kauppaedustajista ja myyntimiehistä sisältää provisiopalkkausta koskevaa sääntelyä, jota voidaan käyttää tulkinta-apuna provisiopalkkaan liittyvissä ongelmatilanteissa.

2 TYÖSOPIMUKSEN TEKEMINEN

Provisiopalkan tavoitteena on kannustaa työntekijää hyvin työsuoituksiin. Työsopimuksessa voidaan sopia provisiopalkasta hyvinkin monella tavalla. Työehtosopimuksessa on seuraavan sisältöinen määräys:

Sovittaessa provisiopalkasta samalla sovitaan yksityiskohtaisesti palkan määräytymiseen liittyvät tekijät. Näitä voivat olla muun muassa

- myyntitavoite
- myytävät tuotteet
- myyntialue
- myyntimiehen nimetyt asiakkaat
- myyntimiehen toimivalta
- yksinoikeus
- raportointi
- toimen vaatavuustaso
- vähimmäispalkka
- takuupalkka
- kiinteän palkan suuruus
- provisio-osuuden erääntymisajankohta ja
- myyntimiehen vastuu sopimusrikkomuksissa yms.

Viestintäalalla provisiopalkkausta käytetään erityisesti yrityksille tapahtuvassa ilmoitus-myyntissä ja kuluttaja-asiakkaille kohdistuvassa tilausmyyntissä. Provisiosopimusten ehdot vaihtelevat hyvinkin paljon. Palkkaus voi perustua pelkkään provisiioon tai se voi koostua kiinteästä palkanosasta ja provisiosta. Provision määrittelyyn voi vaikuttaa se, kohdistuuko myynti vanhoille asiakkaille vai onko kyseessä uusasiakashankinta.

Provisio ja sen maksamisen perusteet voivat muuttua. Provisiopalkkauksen kannustavuuden säilyttämiseksi on syytä aina työsopimuksessa sopia siitä, että provisioperusteet tarkistetaan vähintään vuosittain.

On muistettava, että työehtosopimus sisältää määräyksen vähimmäispalkasta. Viestintäalalla ei siten ole mahdollista sopia täysin puhtaasta provisioperusteisesta palkasta.

Provisiopalkkauksen erityisluonteesta johtuen palkkaa ei välttämättä koroteta työehtosopimuksen määrittämällä tavalla.

Seuraavassa käsitellään niitä seikkoja, joita tulee ottaa huomioon provisiosta sovittaessa:

2.1 Provision määrittely: tavoitepalkka - myyntitavoite - provisioprosentti

Yksi tapa provisioprosentin määrittelylle on tavoitepalkan käyttäminen. Tällöin provisiopalkkauksesta sovittaessa määritellään aluksi tavoitepalkka. Tavoitepalkan on oltava vähintään työehtosopimuksen vähimmäispalkan suuruinen, käytännössä se on vähimmäispalkkaa suurempi.

Tavoitepalkan määrittelyn jälkeen määritellään myyntitavoite. Se asetetaan niin, että työntekijän on realistista saavuttaa tavoite normaalilla työsuorituksella.

Provisioprosentti määräytyy yleisimmin myytävän tuotteen myyntihinnasta, joko verollisesta tai verottomasta, mistä on sovittava erikseen. Kun tiedetään tavoitepalkka ja myyntitavoite, voidaan laskea provisioprosentti.

Esimerkki

1. Myyjä työskentelee pelkällä provisiopalkalla.
Tavoitepalkka on 2500 euroa.
2. Myyntitavoite on 25000 euroa kuukaudessa laskettuna verottomasta myyntihinnasta.
3. Provisio on 10 % verottomasta myyntihinnasta,
koska $10\% \times 25000 = 2500$ euroa (=tavoiteprovisio).

Kun provisioprosentti on sovittu, sitä noudatetaan, ellei toisin sovita. Saavuttaessaan myyntitavoitteen myyjä ansaitsee tavoitepalkkansa. Jos hän onnistuu työssään ennakoitua paremmin palkka nousee ja vastaavasti jos hän epäonnistuu, palkka jää alle tavoiteansion.

Provisioprosentti voidaan määrittellä erisuuruiseksi esimerkiksi asiakkaiden tai myytävien tuotteiden perusteella.

Koska työsuhteen aikana tapahtuu jatkuvasti muutoksia, työsuhteessa on tavallista sopia siitä, että myyntitavoite määritetään kutakin vuotta varten erikseen. Vuosittainen myyntitavoitteiden tarkastelumahdollisuus on useissa tapauksissa toimivan provisiopalkkauksen edellytys: muun muassa muutokset tuotevalikoimassa, myyntihinnoissa, asiakaskunnassa ja yleisessä taloustilanteessa voidaan tällöin ottaa huomioon. Myös työntekijöiden yhdenvertaisuus puoltaa myyntitavoitteiden vuositarkastelua.

Vuositarkastelun lisäksi myyntitavoitetta voidaan sopia tarkasteltavaksi useamminkin, esimerkiksi ¼-vuoden jaksoissa.

Työsuhteen aikana voidaan sopia esimerkiksi kuukausikohtaisista kampanjoista.

2.2 Kiinteän palkan osuus

Provisiopalkan lisäksi sovitaan usein kiinteästä palkanosasta. Kiinteä palkka maksetaan silloinkin, kun työntekijä ei saisi lainkaan provisiota. Palkkaus-tapaa, jossa palkka muodostuu kiinteästä osuudesta ja provisi-osuudesta, kutsutaan yhdistelmäpalkkaukseksi.

Työsopimusta tehtäessä tai provisiosta sovittaessa provision määrittely tapahtuu yhdistelmäpalkkauksessa seuraavasti:

1. Myyjän kiinteä palkka on 1500 euroa kuukaudessa. Lisäksi maksetaan provisiota niin, että myyjän tavoitepalkka on 2500 euroa. Tavoiteprovisio on siis 1000 euroa kuukaudessa.
2. Myyntitavoite on 25000 euroa kuukaudessa laskettuna verottomasta myyntihinnasta.
3. Provisio on 4 % verottomasta myyntihinnasta, koska $4\% \times 25000 = 1000$ euroa (=tavoiteprovisio).
Jos kuukauden myynti olisi esimerkiksi 35000 euroa, yhdistelmäpalkka määräytyisi seuraavasti:
 - kiinteä palkka 1500 euroa
 - provisiio $4\% \times 35000$ 1400 euroa

Yhteensä 2900 euroa

2.3 Takuupalkka

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia takuupalkasta. Takuupalkka on kiinteä summa, joka maksetaan aina vähintään siitä riippumatta, paljonko provisiota kertyy. Takuupalkasta sovitaan yleisimmin määräaikaaisesti työsuhteen alussa.

Esimerkki

Työntekijän kanssa on sovittu, että hän työskentelee provisiopalkalla provisioprocentin ollessa 10 % verottomasta myynnistä.

Lisäksi on sovittu, että takuupalkkana maksetaan 2000 euroa kuukaudessa neljän ensimmäisen kuukauden aikana.

Niinä kuukausina, joina provisiopalkka jää alle 2000 euron, työntekijälle maksetaan kuitenkin 2000 euroa kuukaudessa takuupalkkana. Provisiota ei tällöin makseta eivätkä ne siirry myöhemmin maksettaviksi.

2.4 Vähimmäispalkka

Vähimmäispalkka määräytyy tehtävän vaativuuden perusteella. Viisi vuotta saman vaativuustason tehtävässä työskennelleen palkan on lisäksi ylitettävä vähimmäispalkka viidellä prosentilla (henkilökohtaisen palkan kokemusosa). Työsopimukseen kirjataan tehtävän vaativuustaso myös provisiopalkkaisen työntekijän osalta, koska vähimmäispalkkamääräystä sovelletaan myös heihin. Työehtosopimuksessa on seuraava määräys (TES 4.12.3):

”Vähimmäispalkan toteutumisen tarkastelujakso on kalenterivuosi, ellei muuta ole sovittu. Kuukausittain on kuitenkin maksettava ulos vähintään 80 % vähimmäispalkasta.”

Jos työsuhde päättyy ennen kuin vuosi on kulunut, vähimmäispalkan toteutumista tarkastellaan koko työsuhteen ajalta.

Käytännössä työehtosopimus turvaa provisiopalkkaisille vähimmäispalkan suuruisen takuupalkan.

Esimerkki 1

Työntekijällä on puhdas provisiopalkka.

Oletetaan selkeyden vuoksi, että vähimmäispalkka on 2000 euroa kuukaudessa. Siitä on maksettava ulos kuukausittain vähintään 80 %, eli 1600 euroa. Vuoden aikana palkan pitää tasaantua keskimäärin vähintään vähimmäispalkan suuruiseksi, eli 2000 euroksi/kk (24000 euroksi/vuosi).

	Provisiokertymä	Maksetaan	Vähim.palkkasaldo
tammi	1400	1600	200
helmi	1200	1600	600
maalis	2000	1600	200
huhti	2700	2500	0
touko	1200	1600	400
kesä	3000	2600	0
heinä	1300	1600	300
elo	2000	1700	0
syys	1100	1600	500
loka	1500	1600	600
marras	1400	1600	800
joulu	1500	1600	900
Yhteensä		<u>21200</u>	

Koska vuotuinen palkkaa jää alle vähimmäispalkan, (keskimäärin 2000 euroa/kk), maksetaan työntekijälle lisäksi 2800 euroa, eli vähimmäispalkasta 24000 euroa vähennetään toteutunut palkka 21200, josta saadaan täydennyksenä maksettava 2800 euroa.

2.5 Provisioperusteet

Provisioperusteilla tarkoitetaan tässä oppaassa niitä osatekijöitä, joilla on vaikutusta lopullisen provision määrään. Provisioperusteista voidaan sopia työ sopimuksessa tai ne voidaan määritellä vuosittain, mikäli työ sopimuksessa on niin sovittu.

Provisioperusteina voivat myynnin lisäksi olla esimerkiksi kate tai työntekijän tekemien suoritteiden määrä (esimerkiksi asiakaskontaktien tai yrityskäyntien määrä). Provisioperusteita ovat myös esimerkiksi myytävät tuotteet, myyntialue tai asiakaskunta. Joskus on voitu sopia, että myyjällä on yksinoikeus johonkin tuotteeseen, alueeseen tai asiakkaaseen. Tällöin hänellä on oikeus saada provisio kaikesta myynnistä silloinkin kun kaupan on tehnyt joku muu. Viestintäalalla tällaiset sopimukset ovat tosin erittäin harvinaisia.

2.6 Provisioehdon elementtejä

Provisioehtoon voidaan sopia pelkän provisioprosentin lisäksi erilaisia ehtoja. Edellä on jo selostettu yhdistelmäpalkkaa, eli provisiopalkan ja kiinteän palkan yhdistelmää. Itse provisioon voidaan sisällyttää esimerkiksi kynnys, portaat tai katto.

Esimerkki provisiokynnyksestä:

Oikeus provisioon syntyy vasta 10.000 euroa ylittävstä kuukausimyynnistä.

Esimerkki provisioportaista:

Työntekijällä on oikeus provisioon seuraavasti:

Myynti euroa/kk

10.000 asti	10–25.000	yli 25.000
9%	10 %	12%

Esimerkki provisiokatosta:

Provisio määrä on enintään 4000 euroa kuukaudessa.

Kovin monimutkaista provisiiosopimusta ei kannata laatia, koska se lisää ongelmien mahdollisuutta. Mikäli esimerkiksi provisioprosentti nousee jyrkästi kuukausittaisen myynnin kasvaessa, riskinä voi olla kauppohen keskittyminen tietyille kuukausille. Provisiokatosta käyttäminen kannattaa myös tarkoin harkita, koska lisämyynnistä hyötyvät molemmat osapuolet.

2.7 Provisiosta tehtäviä vähennyksiä

Provisiosta voidaan joutua tekemään eri syistä vähennyksiä. Yleiset pelisäännöt eivät ole aina selvät ja onkin suositeltavaa, että provisiosopimukseen kirjataan, millä perusteilla palkan perusteena olevasta myynnistä voidaan tehdä vähennyksiä. Kyseeseen voivat tulla esimerkiksi myönnetyt hinnanalennukset, myyjän virheet, työnantajan virheet ja asiakkaan peruutukset.

2.7.1 Hinnanalennukset

Provisio lasketaan siitä hinnasta, jonka perusteella kauppa tehdään. Mikäli joillakin asiakkailla on omia erityisalennuksia, ne otetaan huomioon jo kaupantekohetkellä. Mikäli työnantaja vasta kaupanteon jälkeen myöntää asiakkaalle alennuksen, josta myyjä ei ole sopinut, on myyjällä oikeus saada provisio alentamattomasta kauppahinnasta, ellei toisin ole sovittu. Työnantajan tai myyjän virheistä johtuvia alennuksia käsitellään alla.

2.7.2 Myyjän virheet

Myyjän virheistä johtuvat menetykset johtavat siihen, että myyjällä ei ole oikeutta provisioon toteutumattoman kaupan osalta. Jos myyjän tekemän virheen vuoksi joudutaan esimerkiksi antamaan asiakkaalle alennus, myyjällä on oikeus provisioon vain alennetusta hinnasta.

Paitsi provisio-oikeuden menetykseen, myyjän virhe voi johtaa joissakin tilanteissa myyjän vahingonkorvausvelvollisuuteen työnantajaa kohtaan.

Esimerkki:

Työnantaja on antanut selkeät hinnoitteluohjeet, joita myyjä on rikkonut. Myyjän menettely on aiheuttanut työnantajalle vahinkoa. Jos myyjä on tahallaan toiminut vastoin annettuja ohjeita, hän on velvollinen korvaamaan työnantajalle aiheutuneen vahingon.

Esimerkki:

Työntekijä on saanut ohjeet asiakkaan luottokelpoisuuden tarkistamisesta. Tiettyjen asiakkaiden osalta on vaadittu etukäteismaksua tai kaupanteko on kokonaan kielletty. Myyjän rikkoessa ohjeita hän on velvollinen korvaamaan työnantajalle aiheutuneen vahingon.

2.7.3 Työnantajan virheet

Kauppa voi jäädä toteutumatta sen vuoksi, että työnantajan toiminnassa on jokin virhe: kaupan kohde ei esimerkiksi ole sellainen kuin on sovittu tai toimitus tapahtuu väärään aikaan. Virheistä, jotka eivät liity myyjän toimintaan vaan ovat selkeästi työnantajan syytä, myyjä ei menetä oikeuttaan provisioon; hänellä on siis oikeus saada provisio koko alkuperäisestä kauppahinnasta.

Jos asiakas ei ole maksanut tuotetta ja siitä uhkaa tulla luottotappio, työnantajalla on velvollisuus periä saatavaa asiakkaalta. Jos työnantaja laiminlyö kohtuullisen perinnän, työntekijällä voi tämän työnantajan laiminlyönnin perusteella olla oikeus provisioon.

2.7.4 Asiakkaan peruutukset

Asiakas saattaa peruuttaa kaupan, jolloin myyjän oikeus provisioon riippuu siitä, onko asiakkaalla kaupan sopimusehtojen mukaan peruutusoikeutta vai ei. Mikäli peruutusoikeus on, kauppa jää toteutumatta ja myyjällä ei ole provisio-oikeutta. Jos taas työnantaja hyväksyy asiakkaan peruutuksen, vaikka hänellä ei ole siihen velvollisuutta, myyjä ei menetä provisio-oikeuttaan, ellei toisin sovita tai ole sovittu.

2.8 Ryhmäprovisio

Kahdella tai useammalla myyjällä voi olla yhteinen provisio, jonka he jakavat keskenään. Tällaisessa ns. ryhmä- tai tiimiprovisiossa provisio jaetaan kaikkien tiimin jäsenten kesken tasan riippumatta heidän henkilökohtaisesta myynnistään. Ryhmäprovisiion ohessa voidaan maksaa osa provisiosta myös henkilökohtaisen tuloksen perusteella, jolloin lopullinen provisio riippuu koko ryhmän ja henkilökohtaisen myynnin onnistumisesta.

2.9 Provisioperusteiden muuttaminen

Provisioperusteista sovitaan työsopimuksessa. Työsopimuksessa voidaan myös viitata erilliseen asiakirjaan, jonka mukaan provisio määräytyy. Työsopimukseen voidaan ottaa ehto, jonka mukaan ”provisioperusteita tarkastellaan vuosittain, mahdollisista muutoksista neuvotellaan ja niistä sovitaan. Ellei sopimusta synny, voi työnantaja viime kädessä tehdä päätöksen muutoksesta.”

Mikäli edellä kuvatun kaltaista sopimusehtoa ei ole, työnantajan mahdollisuuden sopimuksen muuttamiseen ovat rajalliset. Provisiopalkkaus on järjestelmänä haavoittuva, ellei siihen voida tehdä aika ajoin muutoksia. Myös työntekijöiden yhdenvertaisuuden kannalta on tärkeää, että jotkut ulkoiset tekijät, kuten tietyn tuotteen raju kysynnän muutos, eivät vääristä työntekijöiden keskinäisiä palkkasuhteita.

2.10 Provisio-oikeuden syntyminen

Provisio-oikeuden syntymisestä on syytä tarkoin sopia työ sopimuksessa. Provisio-oikeus voi syntyä esimerkiksi silloin kun kauppa on tehty tai silloin, kun asiakas on maksanut kauppahinnan.

2.11 Palkkalaskelma

Maksaessaan palkan työnantaja on velvollinen antamaan työntekijälle palkkalaskelman. Siitä pitää käydä ilmi palkan suuruus ja sen määräytymisen perusteet.

2.12 Raportointi

Työnantaja voi kehittää yrityksen järjestelmiä ja muuttaa tapojaan seurata työn kulkua ja tuloksia. Työntekijän kannalta voidaan esimerkiksi ottaa käyttöön uusi raportointijärjestelmä. Tällaisia muutoksia työnantaja saa tehdä ja työnantajalla on oikeus vaatia niiden käyttöönottoa. Esimerkiksi se, että aikaisemmin ei ole vaadittu raportointia asiakaskäynneistä ei merkitse sitä, että työnantajalla ei olisi oikeutta vaatia sitä jatkossa.

Ennen uusien raportointijärjestelmien käyttöönottoa asiasta on neuvoteltava yhteistoimintalain edellyttämällä tavalla. Tavoitteena on, että uudet järjestelmät helpottavat ja tehostavat myyntityötä ja työn johtamista, vaikka käytännössä uusien järjestelmien käyttöönottoon voi liittyä myös tilapäistä työn vaikeutumistakin.

3 PALKANKOROTUKSET

Työehtosopimuksen yleiskorotusten tärkein tehtävä on kompensoida yleistä kustannusten nousua/inflaatiota.

Silloin kun proviisio on sidottu myytävän tuotteen hintaan tai katteeseen, nousee proviisio hintojen ja katteen kasvaessa automaattisesti. Palkankorotukseen liittyvä keskeinen ongelma provisiopalkkaisten osalta on se, että palkat voivat nousta kahta kautta: hintojen nousun ja tes-korotusten perusteella. Palkkojen korottuminen sekä hintojen nousun että tes-korotuksen perusteella johtaa liian suureen korottumiseen, mikäli provisioperusteeseen (esim. asiakkaisiin, myytäviin tuotteisiin, provision perusteena olevaan myyntitavoitteeseen) tai provisioprosenttiin ei puututa. Myyntiin perustuvassa provisiopalkkauksessa onkin tavanomaista se, että myyntitavoitteet ja mahdolliset provisioporaat määritetään vuosittain.

Käytännössä myyntitavoitteita määritellään myös kuukausi- tai kampanjakohtaisesti. Tällöin kyseessä on usein työsopimuksen lisäksi maksettavat lisäprovisiot kampanjan kohteena olevasta myynnistä.

Mikäli työsopimuksessa ei ole sovittu vähintään vuosittaisesta provisioperusteiden tarkastelusta, ei työehtosopimuksen mukaisia palkankorotuksia voida automaattisesti soveltaa palkan proviisiosuuteen.

Myös silloin kun provisioperusteita tarkastellaan määräajoin, voidaan palkan proviisiosuuden kehitystä tarkastella vuositasolla (kalenterivuosittain), palkankorotuskausittain (työehtosopimuksen mukaisina korotusajankohtina) tai jonakin muuna ajanjaksona. Tällöin seurattaisiin sitä, onko palkkakehitys vastannut työehtosopimuksen mukaista korotustasoa keskimäärin.

Provisiopalkan korottaminen ei ole järkevää provisioprosenttia korottamalla. Provisioprosentin jatkuva korottaminen johtaisi siihen, että se nousisi lopulta 100:aan.

Provisiopalkan kiinteää osuutta tulisi lähtökohtaisesti korottaa tes-korotuksen yhteydessä.

Korotusjärjestelmä voi olla myös sellainen, jossa seurataan kokonaispalkan kehittymistä (kiinteä palkka + provisiopalkka), jolloin palkankorotusten ajankohdat määräytyvät seurantajaksojen mukaan. Tällöin kiinteään palkanosaan kohdistuva korotus korottaa palkkaa pysyvästi.

On muistettava, että työntekijällä on kuitenkin aina oikeus työehtosopimuksen mukaiseen vähimmäispalkkaan, jota korotetaan työehtosopimuksen mukaisina korotusajankohtina.

Palkan provisio-osuuden korottaminen vuosikohtaisella tai sovitulla tarkastelujaksolla voidaan tehdä kertaerällä. Se on ainoa neutraali tapa korottaa provisio-osuutta silloin, kun palkka ei hinnannoususta tms. syystä nouse vähintään tes-korotuksen verran. Keskimääräisen palkankorotustason seuraamiseksi voidaan noudattaa seuraavan kaltaista menettelyä:

Silloin kun palkan provisio-osuus nousee enemmän kuin yleiskorotukset, palkkaa ei enää erikseen koroteta yleiskorotuksella. Vastaavasti jos palkka laskee, toteutetaan siitä huolimatta yleiskorotus provisio-osuuteen. Korotus on kertaerä, joka ei siirry tulevien vuosien palkkoihin.

Eriyistilanteissa, kuten pitkissä poissaoloissa, voidaan tehdä laskennallisia korjauksia oikeudenmukaisen lopputuloksen saavuttamiseksi.

4 POISSAOLOT

Luvussa selvitetään tyypillisimmät poissaolot ja työnantajan palkanmaksuvelvollisuus. Käsiteltävänä ovat vuosiloma, sairauspoissaolot, perhevapaat ja arkipyhät.

4.1 Vuosiloma

Provisiopalkkaisella työntekijällä on oikeus saada palkka keskimääräisenä lomansa ajalta. Ensiksi lasketaan provisiosumma niiltä kuukausilta, joilta työntekijälle on kertynyt lomaa (14 päivän tai 35 tunnin sääntö). Näin saatu palkkasumma jaetaan näiden kuukausien lukumäärällä, jolloin saadaan keskimääräinen provisiio kuukaudessa. Päiväkohtainen provisiio saadaan jakamalla keskimääräinen kuukausiprovisio 25:llä.

Jos työntekijälle maksetaan provision lisäksi kiinteää palkkaa (yhdistelmäpalkka), työntekijällä on oikeus saada se myös loman ajalta lomapalkkana. Kiinteän palkan osuuteen sovelletaan kiinteää palkkaa koskevia määräyksiä.

Vuosiloman aikana työntekijälle saattaa kertyä provisioita työssäoloaikanaan tekemistään kaupoista. Näiden osalta työntekijällä on oikeus saada provisiio, joka maksetaan loma-ajan palkan lisäksi. Työntekijän provisiotulo jää vastavasti pienemmäksi hänen palattuaan lomalta, koska hänellä ei ole lomansa aikana ollut mahdollisuutta tehdä kauppvoja.

Työehtosopimuksen lähtökohtana on perinteisesti ollut se, että yhdistelmäpalkkaa on käsitelty kokonaisuutena, jossa ei ole erotettu kiinteän ja provisiio-palkan osuutta toisistaan. Näin on menetelty esimerkiksi vuosilomapalkan osalta. Molemmat tavat ovat mahdollisia.

Joissakin tilanteissa yllä selostettu laskentatapa voi johtaa väärään lopputulokseen. Lomapalkkaan voidaan joutua tekemään korjauksia eri syistä. Yleisin tilanne on se, että työntekijän provisiokertymä ei pienenekään loman vuoksi täysimääräisesti.

Esimerkki:

Työntekijällä on ryhmäprovisio. Työntekijän ollessa lomalla muu ryhmä tekee kauppvoja normaalisti. Työntekijällä ei ole oikeutta saada loma-ajan palkkaa sekä keskiprovisiona että ryhmän tekemien kauppojen perusteella.

4.2 Talviloma

Provisiopalkkaisella työntekijällä on oikeus työehtosopimuksen mukaiseen talvilomaan. Työehtosopimuksessa ei ole ohjetta talvilomapalkan laskemiseksi. Talvilomapalkka lasketaan yrityksen käytännön mukaan. Periaatteena on se, että työntekijällä on oikeus saada talvilomapalkkansa lasketuksi jollakin perusteella määräytyvän keskiansion mukaan. Laskennassa voidaan käyttää esimerkiksi edellisen lomanmääräytymisvuoden ansiota (kuten vuosilomassa) tai esimerkiksi edellistä kalenterivuotta tai lomaa edeltävää kuutta kuukautta.

4.3 Sairaus

Myös provisiopalkkaisella työntekijällä on oikeus sairausajan palkkaan työehtosopimuksen mukaisilta ajoilta (ks. TES 6.3). Sairausajan palkka määräytyy keskiansion mukaan. Työehtosopimuksen mukaan laskentaperusteena käytetään 12 edellisen kalenterikuukauden keskiansiota, ellei lyhyemmästä jaksosta ole sovittu.

Tarkoituksena on, että työntekijälle ei sairauden vuoksi tulisi palkanmenetyksiä. Sairausajan palkkaa koskevan määräyksen soveltaminen ei saa myöskään johtaa siihen, että työntekijä hyötyisi sairastamisesta.

4.4 Äitiys- ja isyysvapaa

Provisiopalkkaisella työntekijällä on oikeus myös palkalliseen äitiys- ja isyysvapaajaksoon. Palkka määräytyy keskiansion mukaan, joka lasketaan samalla tavalla kuin sairausajan palkka: perusteena käytetään 12 edellisen kalenterikuukauden keskiansiota, ellei lyhyemmästä jaksosta ole sovittu.

5 TYÖNTEKIJÖIDEN TASAPUOLINEN KOHTELU

Myyntityössä myyjän henkilökohtaiset myyntitaidot vaihtelevat. Provisiopalkkauksen tarkoituksena on, että hyvin työssään onnistuva työntekijä saa parempaa palkkaa.

Laki ei anna yksiselitteisiä ohjeita siihen, miten provisiopalkkaisten yhdenvertaisuus pitäisi toteuttaa. Yhdenvertaisuutta voidaan tarkastella erilaisten työvälineiden ja henkilökuntaetujen kannalta. Mikäli niissä on eroja, työnantajan on voitava ne perustella samalla tavoin kuin kiinteäpalkkaistenkin työntekijöiden osalta.

Myyntityössä tulokseen vaikuttavat myyjän henkilökohtaisen panoksen lisäksi myös monet ulkoiset tekijät, kuten esimerkiksi asiakkaan tilanne, tuotteen kysyntä/kilpailukyky ja yleinen taloustilanne. Nämä seikat tekevät provisiopalkkaisten työntekijöiden yhdenvertaisuusarvioinnin kiinteäpalkkaista työntekijää huomattavasti vaikeammaksi.

Lähtökohtana voitaneen pitää sitä, että työnantajan tulisi pyrkiä tilanteeseen, jossa kaikilla myyjillä on mahdollisuus yhtä suureen ansioon samalla työmäärällä. Mikäli tästä periaatteesta poiketaan, työnantajalla tulisi olla poikkeamiseen hyväksyttävä syy.

6 TYÖSUHTEEN PÄÄTTYMINEN

Tässä luvussa käsitellään provisiopalkkaisen työntekijän työsuhteen päättymistä. Käsiteltävänä on lopputilin maksaminen ja työsopimuksen irtisanomisen työntekijästä johtuvan riittämättömän tuloksen vuoksi.

6.1 Loppupalkka

Työnantaja on velvollinen maksamaan kaikki työsuhteesta johtuvat saatavat viimeisenä työpäivänä, koska työsuhteen päättyessä päättyy myös palkanmaksukausi. (ks. TSL 14:1). Usein on sovittu, että loppupalkka voidaan maksaa työsuhteen päättymistä seuraavana yrityksen palkanmaksupäivänä.

Provisiot eivät ole välttämättä erääntyneet vielä työsuhteen päättymishetkellä. Oikeus provisioon voi syntyä vasta työsuhteen päättymisen jälkeen. Provisiosaatavia voi tulla maksettavaksi kuukausienkin kuluttua työsuhteen päättymisen jälkeen.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että provisosaatavat arvioidaan ja maksetaan kertakaikkisena korvauksena työsuhteen päättymisen yhteydessä. Työnantajalla ei kuitenkaan ole velvollisuutta tällaiseen sopimukseen, vaan provisiot voidaan maksaa jälkikäteen aina niiden erääntyessä.

6.2 Työsopimuksen päättäminen huono myyntituloksen vuoksi

Työsopimus voidaan päättää taloudellis-tuotannollisilla perusteilla tai henkilöön liittyvillä syillä. Työntekijän huono myyntitulo voi johtaa siihen, että työnantaja harkitsee työsuhteen päättämistä jommallakummalla perusteella. Taloudellis-tuotannollisissa irtisanomisissa työnantajalla ei ole mahdollisuutta rekrytoida uusia työntekijöitä irtisanotun tilalle laillisesti. Työnantaja on myös velvollinen tarjoamaan 9 kuukauden ajan työsuhteen päättymisestä lukien samaa tai samankaltaista työtä irtisanomallaan työntekijälle, jos sellaista ilmaantuu.

Pelkkä huono myyntitulo ei ole peruste irtisanoa työ sopimusta. Irtisanomiselle pitää olla aina asiallinen ja painava peruste. Työnantajan tulee selvittää, mistä huono myyntitulo johtuu. Työntekijälle tulee tarvittaessa antaa ohjasta työsuorituksen parantamiseksi. Irtisanominen on mahdollista vain, jos huono tuloksen voidaan katsoa johtuneen myyjän virheestä tai laiminlyönnistä eikä tilanne muutu ohjauksen jälkeenkään. Jos myyjä ei ole päässyt tavoitteeseen sen vuoksi, että tavoite on ollut alun perin epärealistinen, syy ei ole työntekijän. Mahdollista irtisanomista tulee edeltää varoitus. Varoituksella työntekijän aikaisempi toiminta "annetaan anteeksi" ja työntekijällä on tämän jälkeen mahdollisuus niiden virheiden korjaamiseen, joista huono myyntitulo on johtunut.



Provisio-opas

VIESTINNÄN KESKUSLIITTO RY
TEAM TEOLLISUUSALOJEN AMMATTILIITTO RY
AMMATTILIITTO PRO RY