

Kauppanalan esimiesliitto KEY ry:n jäsenlehti | 3/2017

PALVELUESIMIES



PÄÄKIRJOITUS



Mika Valkonen, päätoimittaja

Kunnianvastaista ja arvotonta

S-ryhmä on ilmoittanut irtisanovan sa kaupparyhmän oman kaupan esimiesten työehtosopimuksen ja siirtävänsä soveltamaan esimiesten osalta yksityisen vähittäiskaupan työehtosopimusta ensi vuoden helmikuun alusta. S-ryhmän tapa toimia on lakoninen ilmoitus. Kaupanalan esimiesliitto KEY:lle asiasta kerrotaan samana aamuna kuin tiedotustilaisuuksia kentällä pidetään, sopimuksen myös solmineelle Palvelualan ammattiliitto PAM:lle vielä vähän myöhemmin. Toiminta on ollut kuin suoraan kiinalaisen Sunzin opuksesta Sodankäynnin taito. Teoksen keskeisimpiä neuvoja on kehoitus pyrkiä kukistamaan vihollinen ilman taistelua. Tämä tapahtuu etenkin harhaanjohtamisella: huijauksella, petoksella, propagandal-la ja mielikuvien muokkauksella.

Viesti on, että kaikki halutaan sanella eikä mistään sopia. S-ryhmä tietää itsekin, että siirtyminen yksityisen vähittäiskaupan työehtosopimuksen soveltamiseen poistaisi suojan mieltävaltaisilta toimipaikkasiirroilta, pärs-täkerroinpalkkaukselta ja estää liiallisen kotona olemisen. Sama asia ilmaistaan siten, että on tasapuolista, että kaikilla kaupan esimiehillä on samat työehdot. Jos asiantuntijoita on tullut kuunneltua oikein, muillakin tulisi pikemminkin olla samat ehdot kuin S-ryhmän esimiehillä nyt. Työntekijöiden ja varsinkin esimiesten jaksamisesta tulisi olla huolissaan. Hömpällä ja jumpalla tätä ei enää hoideta.

Yritys, joka viestii mielellään arvoistaan, ei toimi tällä tavalla, jos se oikeasti edustaa niitä. Teot kertovat enemmän kuin sanat. Neuvottelut työehtosopimuksesta katkaistaan ennen kuin niitä on aloitettu. Vuosikymmenten yhteistyö aiotaan lakais-ta maton alle ilmoitusasiana. Osa väestä ollaan myös siirtämässä työehtosopimustoiminnan ulkopuolelle. Kun

asiaan tarttuu, julkisuuteen tarkennetaan, ettei kohteena ole kuin vaivaiset 20 päällikköä. Ammattiliitoille kuitenkin yhdenkin asia on tärkeä. Asia vääristetään niin, että liitto on ollut itse mukana sopimassa siitä, että ko-päälliköt ovat matkailu- ja ravintoalan alan esimiesten työehtosopimuksen ulkopuolella. Tämä väite on yllättäen oikea. Mutta asiasta on sovittu siksi, että heitäkin jokin suoja koskisi. Ongelmaa ei S-ryhmän kannalta siis olisi, jos he olisivat olleet koko ajan ilman suojaa.

S-ryhmälle oman esimiesten työehtosopimuksen piirissä olevan 1.300 toimihenkilön asia ei ole tärkeä. Esimiehille halutaan osoittaa paikkansa arvoketjussa. S-ryhmä on vastannut KEY:n ja PAM:n kritiikkiin perustelemalla, että vanha työehtosopimus irtisano-taan, koska se asettaa osan esimiehistä erityisasemaan, jossa heidän ei ole tarvinnut tehdä ilt- eikä viikonloppuvuoroja. Tämän on katsottu S-ryhmässä sopivan huonosti nykyisiin vapautuneisiin aukioloaikoihin. Oikeuden tasata pitkää päivää ja jaksaa työssä on nähty hiertävän kellon mukaan toimivaa alaista. Alaisten on kerrottu harmistuneen siitä, ettei esimiesten työaika ole ollut heidän valvottavissa. Ketään ei ole kiinnostanut se, että esimiehet tekevät kotonaan, lomillaan ja vapaalla palkatonta työtä saamatta siitä mitään korvausta. Jos työaika on voinut työehtosopimuksessa määritellyn tiukoin edellytyksin itse säännellä, on se auttanut arkea ja kaikkien jaksamista työpaikalla. Tätä ei tunnusteta. S-ryhmään mahtuu vain yksi totuus eikä se ole kohtuus tai oikeudenmukaisuus.

S-ryhmä ei niele menettelystään saamansa kritiikkiä ja huomauttaa, että tapa tuskin on koskaan oikea. S-ryhmän työnantajien mukaan hiertäneistä kysymyksistä on väännetty vuosikau-

det. Esimiesten työehtosopimuksesta neuvottelemista on verrattu julkisuudessa teatteriin, ja kerrottu ennalta, ettei kuitenkaan oltaisi päästy niihin tavoitteisiin, joihin olisi haluttu ja sekin olisi ollut epäreilua. Tahtoa sanella ei voi ilmaista paremmin. Keskustella ei huvita. Jaksaminen ei kiinnostaa. Pöydän tällä puolella voi kummastelun lisäksi hämmästellä, ovatko S-ryhmän työnantajat vuosikaudet keskustelleet vain keskenään, kun KEY tai PAM eivät ainakaan ole olleet samassa tilassa. Päinvastoin tulevaa sopimuskierrosta varten selvästi on ennalta kerrottu, että työaika-suojaa ollaan valmiita muuttamaan niin, että ilt-, lauantai- ja sunnuntaityötä täytyy olla tasoittumisjaksossa. Muita hiertäneitä asioita työnantaja ei ole koskaan ottanut edes esityksinä pöydälle ja tietää sen itsekin. Teatteriver-tauksen sijaan voisi puhua farssista.

Farssin pitäisi päättyä onnellisesti. Farssin tarkoitus on selitysteoksen mukaan saada nauramaan ja hymyilemään. Ehkä näin on työnantajapuolella esimiehiin kohdistuen tehtykin, kun päätöksiä on tehty siitä, mistä onkaan tullut tehtyä. S-ryhmän esimiehiä ei suoritettuna jäsenkyselyn perusteella kuitenkaan naurata. Kaksi kolmesta pitää S-ryhmän toimintaa kunniantomana ja arvottomana ja vain neljä sadasta ymmärtää sen varauksetta. Tällaista jälkeä ei yleensä enää tavoitella. S-ryhmässä työnantaja ei näe peilissä kuitenkaan mitään. Esimiesten odotetaan kumartuvan niin alas, että päätyy lopulta kynnyksmatoksi.

Jos haluaisi jatkaa työnantajan noudattamaa perustelemisen tasoa, voisi suunnitelmata korvata työehtosopimus toisella mainiosti puolustella sillä, ettei sopimuksia haluta enää rikkoa. Tämähän varmasti toteutuu, jos muutos tapahtuu. Jos vaivautuu lukemaan työehtosopimuksen, johon S-

ryhmä suunnittelee siirtyvänsä, havaitsee, että S-ryhmän henkilöstöpolitiikka paranee kerralla. Ei ole enää mitä rikkoa.

S-ryhmä, joka on peräänkuuluttanut vuosien saatossa avoimuutta myös yhteiskumppaneiltaan, osoittaa toiminnallaan, ettei se itse elä kuten opettaa. Omalle henkilökunnalleen se lähettää selkeän viestin. Pelolla johtaminen ei ole perseestä toisin kuin Kissconsultingin äskettäin sillä nimellä julkaistu kirja virheellisesti väittää ja pääkaupungissa pyörinyt samanniminen teatteriesitys myös antaa ymmärtää. Näin ainakin sanoman kokevat jäsenkyselyyn vastaajat vapaassa palautteessaan, vaikka tarkoitus olisi muuta.

S-ryhmä on ilmoittanut, ettei neuvottelupöytänsä palata. Silti asia ainakin on jo siellä.

TÄSSÄ LEHDESSÄ



Seuraava lehti ilmestyy viikolla 50/2017.

Puheenjohtajalta.....sivu 4

Selvempää viestiä suhtautumisesta esimiesten jaksamiseen ei oma työnantaja voisi esimieskunnalleen lähettää. S-ryhmän työehtosopimuksen lakaessa katoaisi esimiehen oikeus päättää palvelutilanteen salliessa itse työajoistaan ja olla tekemättä työtä aikana, jolloin siihen ei ole välttämätöntä tarvetta, sanoo puheenjohtaja Riitta Nordman kirjoituksessaan.

Esimiesten jaksamisasiat huolestuttavat.....sivu 5

Työsuojeluvaltuutettuja valitaan taas.....sivu 6

Irtisanomistilanteessa työnhakua ei voi sysätä työntekijän harteille.....sivu 7

Professorilta.....sivu 8

Seppo Koskinen kirjoittaa aiheista:

Työnantajan oikeus vaihtaa työntekijän työpaikkaa on rajoitettu

Työtehtäviä ei saa olla liikaa

Lakimiehet vastaavat.....sivu 10

Irtisanomisen peruuttaminen ja työ sopimuksen muuttaminen mietityttävät jäseniä ja lakimiehet Kimmo Nieminen ja Teemu Närhi vastaavat.

Lasten kanssa kotona

- haastattelussa Petri Pikkarainen.....sivu 11

Lomaosakkeet haussa.....sivu 12

Syksyn kouluttajana Mato Valtonen.....sivu 16

Työttömyyskassa tiedottaa.....sivu 20

Vuorotteluvapaan yläikäraja

Päiväraha kauden enimmäisaika

Piiriyhdistykset kutsuvat mukaan toimintaansa&syksyn vuosikokoukset.....sivu 22

NÄINKÖ TÄMÄ ON?



Verkkovetelehtimiseen syyllistyy uusien kainsainvälisten tutkimustulosten mukaan 89 % työntekijöistä – eli viettää työaika verkossa työhön liittymättömästi. Syyllistytkö itse verkkovetelehtimiseen edes ajoittain?

✓ Kyllä 32,5%

✗ Ei 67,5%

Tuoreen viestintätoimiston teettämän kyselytutkimuksen (5/2017) mukaan 56 prosenttia suomalaisista vastaa työpuhelimeen ja sähköposteihin lomalla ainakin jossain kohtaa. Vastaatko sinä?

✓ Kyllä 76%

✗ Ei 24%



Vuosien 2018 - 2020 jäsenkortit postitetaan marraskuun alussa. Muista päivittää osoitetietosi, jotta korttisi löytää oikealle omistajalleen!



Puheenjohtaja Riitta Nordman

LUOTTAMUS MENI

Kaikki tietävät, että kun esimiehen suoja myös yksipuolisia siirtoja vastaan katoaisi, pelolla johtamiselle jäisi enemmän sijaan. Jos niskuroit, sinut siirretään ja arvatenkaan ei suurempaan paikkaan. Hetken päästä voidaan havaita, että palkkaus ei enää vastaa uuden toimipaikan vaativuu- ta. Pelolla johtamisen viesti annetaan niin omille kuin palvelukseen hakeutuville, kun tähän asti S-ryhmä on kulkenut henkilöstöpolitiikassa muita edellä.

S-ryhmä on elokuun alussa ilmoittanut siirtyvänsä oman S-ryhmän esimiehiä koskevan työehtosopimuksen sijasta noudattamaan vähittäiskaupan esimiesten työehtosopimusta ensi vuoden helmikuun alusta lukien. Se, ettei oma esimiesten työehtosopimus vastaa työnantajan mielestä nykyajan vaatimuksia, johtuu mm. siitä, että esimiehet saavat päättää osin itse työajoistaan eikä heitä voida siirrellä mielen mukaan mihin ja kun huvittaa. Myös liian korkea palkkaus hier- tää. Se nyt on vain niin hölmöä mak- saa liikaa ja halpuuttamisen kohteeksi joutuvat siksi esimiehet. Näin ainakin kattavan jäsenkyselyn perusteella koetaan. Vielä sopimuksia ei ole aina- kaan virallisesti irtisanottu.

Selvempää viestiä suhtautumisesta esimiesten jaksamiseen ei oma työn- antaja voisi esimieskunnalleen lähettää. S-ryhmän työehtosopimuksen lakatessa katoaisi esimiehen oikeus päättää palvelutilanteen salliessa itse työajoistaan ja olla tekemättä työtä aikana, jolloin siihen ei ole välttämätöntä tarvetta. S-ryhmän työnantaja ei siten kiinnosta arjen sujuvuus eikä esimiehen oikeus lepoon. Se, että S-ryhmän esimies tekee keskimäärin kuutisen tuntia viikossa palkaton- ta työtä työpaikallaan ja kymmenisen tuntia kuukaudessa kotonaan vapaalla ja lomillaan muuta työhön liittyvää, ei kiinnosta enää edes S-ryhmässä. Esimiehen odotetaan hoitavan vapaa- aikana ilmaantuvat työt ja sen lisäksi tehtävät työpaikalla. Se on kerrottu monessa talossa esimerkein, kun viisaammat ovat tohtineet sitä tiedustella. Muutoin on vaiettu, jotta kukaan ei ajattelisi tai uskoisi mitään pahaa.

Luovuttaessa palkkataulukoista halutaan läpinäkyvyydestä siirtyä harkintaan perustuvaan palkkaukseen. Hölmö voi olla, mutta ei sentään niin hölmö, ettei miellä, että jos palkka- taulukoista halutaan eroon, on sillä varmasti tavoite, vaikka siasta yrittäisi kuinka ajokoiraa hieroa. Esimiesten palkat halutaan myös alemmaksi. Asian voi toki ilmaista niin, että palkat halutaan saada vastaamaan tehtävän vaativuu- ta. Käärepaperia vaihtamalla asia ei muuksi kuitenkaan muutu.

Toiminnallaan S-ryhmä viestii ainakin tunnetasolla sitä, että esimiehet eivät ole työnantajien edustajia. Jos tarkoituksena on ollut kertoa, että esimies on vain tavallinen rivityöntekijä, siinä on onnistuttu. Se, mikä on ollut teko, ei enää sanoilla korjaannu. Jos työnantajan kaavailema muutos periaatetasolla toteutuu, paikallistasolla on paljon todistettavaa.

S-ryhmää viestii päin naamaa, ettei se luota esimiehiinsä ja että heille on maksettu palkattomasta työstä liikaa. S-ryhmä kertoo, ettei se kunnioita 60-vuotista perinnettä solmia työehtosopimus ja huomioida esimiesten jaksaminen. Se, että kaikki valmistellaan salassa selän takana, kertoo enemmän arvoista kuin paperille printattu ja syljen suusta juhlapuheissa tuoma. Ei kukaan toimi sivistyneessä maailmassa niin kuin S-ryhmä nyt aikoo.

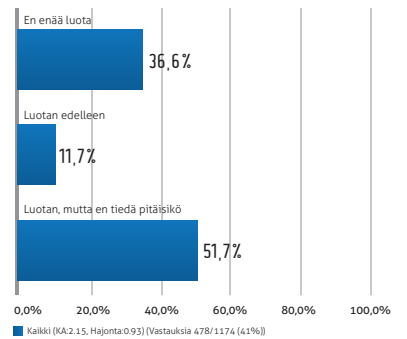
Selitys siitä, että oma esimiesten työehtosopimus on jääne kivikaudelta, tuntuu hämmäntävältä, kun paikallistasolla selitellään, ettei ainakaan meidän talossa juuri mikään muutu. Tällaista ei pitäisi puski- ta kuulua, jos todellinen tarve päästä eroon työehtosopimuksesta on ollut myös elävässä

elämässä. Ainoa järkeen mahtuva selitys kaikelle on, että asioista on päätetty johdattelun jälkeen ja lentokonekin on ollut juuri lähdössä. Sen jälkeen on koettu tärkeänä sitouttaa kaikki päätökseen, kun sellainen on kerran tehty. Tähän asti ainakaan liiton toimiston tietoon ei ole tullut ensimmäistään tahoa, joka osaisi liian vaikeita kysyt- täessä kertoa mitä on päättänyt. Työn- antajan puutteellista tiedottamista asi- an suhteen on oitettu kaiken lisäksi nyt kohta kuukauden päivät.

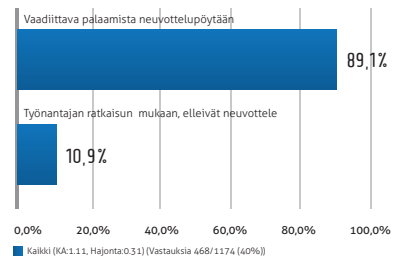
Jos S-ryhmä on oikeasti selvittänyt esimiestensä tunteja yhtään, se tietää sen saman, mikä ilmenee liiton suorittamasta jäsenkyselystä. Jäsenkyselyyn on vastannut liki puolet kaikissa mahdollisista tulosvastuullisista S-ryhmän esimi- ehistä eli sijaa vääristelyyn ei juuri jää. Vastausten perusteella S-ryhmän esimiehiinsä kohdistama kohtelu ei ole koskaan ollut historiansa aikana näin syvällä suossa kuin se nyt on: kaksi kolmesta S-ryhmän esimi- ehistä pitää S-ryhmän toimintaa arvottamana ja vain neljä sadasta ymmärtää sen. Vain joka kymmenes ilmoittaa luottavansa työnantajaan edelleen varauksetta. Kolme neljästä vaatii asiassa liitolta järjestöllisiä toimenpiteitä. Jäsenkyselyn ohessa annetuissa yli kahdessa sadassa vapaassa palautteessa puhutaan silkkää suomea.

S-ryhmän toimintavan muutoksen seurauksena moni voi alkaa miettiä missä onkaan työssä. Joku voi kokea, että posket loppuvat kuitenkin kahteen. On todennäköistä, että valmius palkattoman työn tekemiseen hiipuu, jos muutos toteutuu. Puhelimen voisi toki pitää vapaa-ajalla kiinni ihan laillisesti, kun vastaaminen ei enää olisi työehtosopimukseen perustuva velvollisuus. Mikään ihme ei olisi sekään, että esimiesten sairauslomat alkaisivat olla arkea. S-ryhmän esimi- esten työehtosopimus on mahdollistanut nyky muodossaan palkan alentu- misen laskevan myynnin mukaan ja erillistuiden poistuessa hetikin, mahdollistanut siirron toiseen toimi- paikkaan heikon tuloksen takia lakia lievemmin, velvoittanut puhelimeen vastaamiseen vapaa-ajalla työasiois- sa palkatta yms. Mutta kun maailma ei riitä...

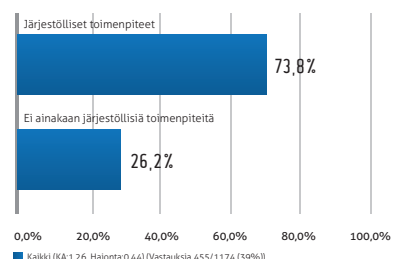
Luottamus omaan työnantajaan (osuuskauppaan)



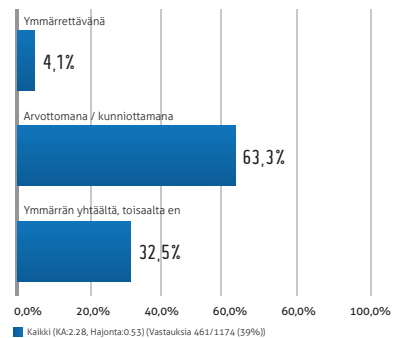
Riidassa eteneminen



Kiistan kärjistyminen



Pidän S-ryhmän työnantajien toimintaa



ESIMIESTEN JAKSAMISASIA JA TYÖPAIKASSA VIIHTYMISEN TASO HUOLESTUTTAVA

KEY toteutti kesällä jäsenille perinteisen kyselyn, jonka painopisteenä oli selvittää vähittäiskaupan esimiesten palkkoja ja työaikoja. Lisäksi vapaa-aikana tehtävän työn määrä ja luonne sekä työssä jaksaminen oli painopisteenä. Käytännössä kyselyn tulokset ovat läpileikkaus esimiesten tilanteeseen vähittäiskaupan yritysissä.

Jaksaminen

Työssä jaksamisen ja työpaikassa viihtymisen tasot ovat alhaisia kaupan esimiesten keskuudessa. Jopa 65 % on harkinnut työpaikan vaihtoa viimeisen kahden vuoden aikana. Vastanneista 40 % kertoo kokeneensa painostusta tai epäasiallisuutta viimeisen kahden vuoden aikana. Täysin tyytyväisiä työskentelyolosuhteisiin on vain vajaat 40 % esimiehistä, mutta kuitenkin vaihtelevasti puolet vastaajista on ainakin välillä tyytyväisiä. Jaksamiseen vaikuttaa sekin, että hallinnollisen työn osuus on kasvanut 55 %:lla esimiehistä ja keventämään sitä on pyritty vain neljänneksen kohdalla. Saamaansa koulutusta piti riittävänä vain 40 % vastanneista. Kuitenkin koulutusta sentään oli järjestetty 70 %:lle esimiehistä (melko tyyppillinen määrä 3 päivää).

Palkat

Kyselyyn vastanneiden vähittäiskaupan esimiesten keskiarvopalkka oli 3130 €/kk kesäkuussa 2017 (mediaani tasan 3000 €). Vuonna 2017 ei ole kaupan alalla työehtosopimusratkaisuun perustuva palkankorotusta. Vastanneista runsas 10 % on saanut tänä vuonna henkilökohtaisen palkankorotuksen (keskiarvo vajaat 200 €). Tulospalkkiota vuodelta 2016 oli maksettu 40 %:lle vastaajista, keskimäärin 2100 euroa.. Matkapuhelinetu on noin 40 % vastanneista vähittäiskaupan esimiehistä. Muita luontoisetuja ovat esimerkiksi liikunta- tai kulttuuriseteli, sairauskuluvakuutus sekä joillakin esimiehillä myös autoetu.

Työajat ja jakautuminen

85 % vastaajista on 37,5 h/vko työajan piirissä. Vajaat 10 % on 38 h/

vko piirissä, ilmeisesti Kiky-ratkaisun ja paikallisen sopimisen seurauksena, arkipyhien säilyessä heillä. Todelliseksi työajakseen esimiehet ilmoittivat kuitenkin keskiarvona aika tarkalleen 40 h/vko.

Päivänsä pituutta saattoi säädellä 60 % esimiehistä ja 85 % teki työvuo-ronsa yhdenjaksoisesti.

Iltatyö (runsaat 70 % ja 4 iltaa/kk) on esimiehillä yleistä. Huomattavaa on, että lauantaisin työskentelee niinkin moni kuin 85 % esimiehistä, noin kahtena lauantaina kuukaudessa ja myös puolet työskentelee sunnuntaisin (ainakin yksi sunnuntai kuukaudessa). Vain 30 %:lla esimiehistä epäsuunnollisena työaikana työskentely perustuu omaan harkintaan ja muut on määrätty tai heitä suositeltu työskentelemään ko. aikoina ja määrät. Aukioloaikojen vapautuminen ja asiakastarpeet ovat siis lisänneet esimiehillä epäsuunnollista työtä ja sen osuus on huomattava. Tosin sen osuus ei ole viimeisen vuoden aikana lisääntynyt 70 %:lla vastaajista.

Iltaisin- ja lauantaisin tehdystä työstä saa korvauksen vajaa 40 % vastaajista ja sunnuntaityöstä 55 % (vaikka sunnuntaityökorvauksen maksaminen euroissa on pakottavaa ja vapaanakin sen piti kokonaan alle 50 % tehneistä).

Ylityön tekeminen

Lähes 80 % ilmoitti tekevänsä ylityötä (keskimäärin ylityötä 12 h/vko) satunnaisesti. Vastanneista 20 % tekee ylityötä säännöllisesti, mutta satunnaisesti se on siis 80 %:lla. Vajaalla 60 % esimiehistä heidän työnantajansa (esimiehen esimies) on kiinnostunut ylityön tekemisestä ja vain runsaan 30 %:n osalta ylityöiden tekemiseen puututaan. Todettakoon kuitenkin, että ylityöiden tekemisen seuraaminen ja tarvittaessa siihen puuttuminenkin on työnantajan työsuojeluvaikeus (jaksamisasia myös). Ilmaisen työn osuus on myös esimiehillä turhan suuri, sillä vain 60 % vastanneista ilmoittaa jokaisen tekemänsä tunnin.

Vapaa-aikana tehtävä työ

	KYLLÄ	EN
Teetkö työtä, jota ei korvata, varsinaisen työajan ulkopuolella? keskiarvo 7 h/kk ilmaista työtä	54%	46%
Teetkö työtä korvauksetta vuosilomalla?	25%	75%
Teetkö työtä sairauslomalla?	43%	57%
Soitatko työpuheluja tai vastaat niihin myös vapaa-ajalla?	85%	15%
Luetko sähköposteja tai vastaatko niihin myös vapaa-ajallasi?	59%	41%
Edellytetäänkö sinulta työpuheluihin ja/tai sähköposteihin vastaamista vapaa-ajalla?	20%	80%
Edellytetäänkö sinulta varsinaisen työajan ulkopuolella somen seuraamista?	15%	85%



KYSELY
2017

Työsuojeluv valtuutettuja valitaan taas pian

MUISTATHAN
ÄÄNESTÄÄ!

Osuuskauppa Suur-Savon esimiesten työsuojeluv
valtuutettuna (ja luottamusmiehenäkin) on jo vuosi-
toiminut S-Market Ristiinan päällikkö Antti Hän-
ninen. Kävimme kyselemässä hänen kuulumisiaan
työsuojeluv
valtuutetun vaalien lähestyessä. Antin
oma pesti ei tänä syksynä ole katkolla.

Mitä olet työsuojeluv
valtuutettuna pääs-
syt tekemään tai mihin kaikkeen olet
joutunut osallistumaan? - Meillä oli
AVIn työsuojelutarkastus viime vuoden
puolella, se oli konkreettinen asia, missä
on tullut viran puolesta toimittua. Lisäk-
si tavoitteenani on tehdä kaikkiin toimi-
paikkoihin työsuojelulliset toimipaikka-
kierrokset. Aloitin kierrokset kevätpuo-
lella ja tarkoituksena on kiertää kaikki
yksiköt, joissa on tulosvastuullinen esi-
mies. Tavoitteena olisi saada tietää, mi-
tä on mielen päällä, erityisesti fyysisen ja
henkisen jaksamisen kannalta.

Tuliko AVIn tarkastuksessa esiin mitään
hälyttävää? – Ei oikeastaan. Vain pien-
tä huomautettavaa toimenkuvissa. Ja yli-
töistä puhuttiin tietenkin. Teemme tun-
nollisesti töitä, mutta emme aina muis-
ta yhtä tunnollisesti merkitä tuntejam-
me ylös. Toki pitää joissain tilanteissa
venyäkin, mutta täytyy myös tajuta va-
paa-ajan merkitys.

Miten esimiehet Suur-Savossa voivat?
– Kun kiristetään tunteja ja tuntibud-
jetteja, henkilökunta on paljon tiukem-
malla, kun tekee enemmän ja kiireessä.
Tämä heijastuu suoraan esimieheenkin.
Häneenhan henkilökunta kiukkunsa
suuntaa. Esimies on puun ja kuoren vä-
lissä, ja moni esimies kokee asian hen-
kisesti stressaavaksi. Esimies rasittuu ki-
reistä tunteista yhtä lailla kuin henki-
lökunta ja tätä tunnelmien kiristymistä
on ollut havaittavissa.

Otetaanko sinuun usein yhteyttä työsu-
ojeluasioissa? – Pääsääntöisesti saan olla ai-
ka rauhassa. On myös vaikeaa erottaa asi-
oita, joissa otetaan yhteyttä luottamus-
mieheen ja toisaalta taas työsuojeluv
valtuutettuun. Ei mitään isompia ole ollut.

Se minkälaiset välit on lähiesimiehiin, on
tärkeää. Jos päällikköä joku asia vaivaa,
hän saa sen yleensä purettua jo lähiesi-
miehensä (eli ryhmäpäällikön) kautta ei-
vältä murheet ehdi paisua kovin suuriksi.

Ottaako työnantaja esimiehen työssä jak-
samisen tosissaan? – Siinä mielessä, että
esimerkiksi ylitöihin on puututtu ja an-
netaan sellainen vaikutelma, että ollaan
aidon kiinnostuneita jaksamisesta. Kysel-
lään kuulumisia ja painotetaan erityisesti
henkistä puolta. Johdon kanssa käymäni
keskustelun perusteella Tessin muuttumi-
nen ei tule vaikuttamaan meidän osuus-
kaupassa esimiehen arkeen millään tavalla.
Muutokset tulisivat vaikuttamaan niin
oleellisesti esimiehen henkiseen jaksami-
seen, eikä sen eteen tehtyä työtä haluta
vetää vessanpöntöstä alas.

Miten kiire sinun työssäsi tulee esiin? –
Kun henkilöstöä on vähemmän käytettä-
vissä, omaa aikaa menee enemmän myy-
mälän puolella, toki on tähänkin asti rat-
toisasti mennyt. Kiire on lähinnä tava-
ran kanssa puljaamista ja henkilökunnan
tsemppaamista. Se on myös henkilökun-
nan ajatusmaailman muuttamista siihen
suuntaan, että emme ehdi kaikkea pur-
kaa ja työ on koko ajan kesken. Ei saa jää-
dä stressaamaan sitä, ettei enää ehdi saada
tavaroita purettua ajallaan. Ajattelua on
muutettava siihen suuntaan, että töitä jää
tekemättä ja kuormia purkamatta. Her-
kempi menettää yöunensa.

Mikä omassa työssäsi kuormittaa eniten?
– Työntekijöiden väliset konfliktit ja nii-
den selvittäminen on aika rankkaa. Nii-
hin menee uskomattoman paljon aikaa
eivätkä ne ole asioita miellyttävimmistä
päästä. Keksisin työajalleni jotain järke-
vämpääkin tekemistä.

JOKO ESIMIEHILLÄ ON OMA EHDOKAS TYÖSUOJELUV VALTUUTETUKSI?

Tämän vuoden syksyllä valitaan työsuojeluv
valtuutetut seuraavaksi
toimikaudeksi. Vaalissa valittujen työsuojeluv
valtuutettujen toimi-
kausi on määräaikainen (2017-2019 tai pidempikin). Työsuojeluv
valtuutettu edustaa toimihenkilöitä turvallisuutta, työkykyä ja ter-
veellisyttä koskevissa asioissa. Esimiesten jaksamisasiat kuuluvat
työsuojeluv
valtuutetun agendaan.

Toimipaikkojen tulosvastuulliset esimiehet ja ylempät toimihenkilö-
t saavat valita oman yhteisen työsuojeluv
valtuutetun ja varavaltuutetun edustajikseen työsuojelun yhteistoiminnassa. Työsuojeluv
valtuutettu edustaa virallisesti toimipaikkojen tulosvastuullisia
esimiehiä ja ylempiä toimihenkilöitä eri työsuojeluorganisaation
elimissä ja kokouksissa. Valintaa ei tehdä minkään tietyn am-
mattiliiton jäsenten keskuudesta, vaan ehdokkaaksi ja valituksi voi
tulla kuka tahansa tulosvastuullinen esimies tai ylempi toimihenkilö.
Alaiset valitsevat itselleen oman työsuojeluv
valtuutetun.

Työnantajan kanssa on neuvoteltava (yleensä nykyinen työsuojeluv
valtuutettu tai esimiesten luottamusmies) yrityksen työsuojeluor-
ganisaation rakenteesta. Käytännössä prosessi käynnistyy normaali-
sti yrityksen työsuojelupäällikön toimesta. Työnantaja ei järjestä
varsinaisia työsuojeluv
valtuutetun vaaleja, mutta mahdollistaa niiden toteutuk-
sen tarpeellisin toimin (nimilistat, tilat, ajankäyttö, materiaalit).

Ns. vaalitoimikunta hoitaa vaalin käytännön järjestelyt. Se myös tar-
vittaessa järjestää äänestyksen, mikäli samoihin tehtäviin on useita
ehdokkaita ja suorittaa äänlaskun. Vaalitoimikunta voi muodostua
työsuojeluv
valtuutetun vaalitoimikunnassa olevista työntekijöiden edustajista tai
paikallisesti sovitulla ja todetulla muulla tavalla. Tehtävää hoitava
työsuojeluv
valtuutettu tai esimiesten luottamusmies sopii aseman-
sa puolesta hyvin vaalitoimikunnan koollekutsujaksi.

Vaalista ja ehdokasasettelusta ilmoitetaan yleensä erillisellä tiedot-
teella. Vaali käynnistyy ehdokasasettelulla. Ehdokkaat ilmoitetaan
vaalitoimikunnalle sovittuun määräaikaan mennessä. Ehdokasluet-
telo ja vaalimenettely saatetaan äänestäjien tietoon hyvissä ajoin
ennen vaalipäivää. Ehdokkaaksi voi ilmoittautua periaatteessa kuka
tahansa työsuhteessa oleva esimies tai ylempi toimihenkilö.

Mikäli kuhunkin tehtävään on asetettu määräaikaan mennessä vain
yksi suostumuksensa antanut ehdokas, ei vaaleja tarvitse järjestää.
Vaalitoimikunta vahvistaa valinnat.

Vaalitoimikunta ilmoittaa tuloksen työnantajalle ja ammattiliiton.
Työnantaja ilmoittaa työsuojeluv
valtuutetuiksi valittujen nimet ja
toimipaikan Työturvallisuuskeskukseen.

Irtisanomistilanteessa työnhakua ei voi sysätä työntekijän harteille

-Yleiset rekrytointikirjeet, massasähköpostit ja intranetti eivät riitä

Työnantajan vähentäessä työvoimansa sen on tarjottava irtisanomisen vaihtoehtona avoinna olevaa työntekijän kokemukseen, ammattitaitoon ja osaamiseen soveltuvaa muuta työtä. Työtä on tarjottava henkilökohtaisesti ja tarjouksen tulee olla asiallinen ja selkeä. Olennaista on, että työtä tarjotaan nimenomaan irtisanomisen vaihtoehtona niin, että työntekijäkin sen varmasti ymmärtää. Yleisluonteiset työn tarjoamiset ovat yritysmaailmassa yleisiä eivätkä täytä lain vaatimusta työn tarjoamisesta.

Rekrytointikirjeiden lähettäminen

Henkilökohtaisten rekrytointikirjeiden lähettämistä irtisanotuille työntekijöille ei voida pitää lainvastaisena tapana tarjota muuta työtä, kunhan kirjeistä tai olosuhteista muutoin yksiselitteisesti ilmenee työtä tarjottavan irtisanomisen vaihtoehtona ja se, että työntekijä tämän myös ymmärtää. Näin ei useinkaan ole asian laita.

Työtuomioistuin on ratkaisussaan TT 2013:106 pitänyt sinänsä riittävänä sitä, että työnantaja lähettää kirjeellä tiedon yhtiössä vapautuneista työpaikoista työn tarjoamisveloitteen piirissä olleille. Edellytyksenä on kuitenkin se, että työntekijä riittävän selvästi ymmärtää kirjeiden merkityksen ja sisällön ja sen, että työnantajan nimenomainen tarkoitus on täyttää lakiin perustuva veloitteensa.

Rekrytointikirjeen lähettämistä voidaankin pitää asianmukaisena tapana ilmoittaa vapaana olevista tehtävistä, jos veloite muutoin täytetään henkilökohtaisesti (lisäksi erikseen keskustellaan tai muutoin tarkennetaan asiaa riittävästi). Yksinään yleisluontoisen rekrytointikirjeen lähettäminen, jossa on annettu tiedot ilmaista hakukautensa eri tehtäviin, ei sen sijaan yksin riitä missään tilanteessa.

Helsingin HO 22.2.2013 S 12/1323.

Kaikille kantajille oli riidattomasti lähetetty "Tervehdys rekrytoinnista" -otsikoitu kirje, joka oli sisältänyt tiedot kaikista avoimista työpaikoista konsernin eri paikkakunnilla. Kirje oli sisältänyt ohjeet työpaikan hakemiseen. Siinä ei nimenomaisesti tarjottu työntekijälle tiettyä työpaikkaa, vaan työn hakeminen ja saaminen

edellyttivät työntekijän omaa aktiivisuutta. Mainittu kirje ei täyttänyt työnantajan työn tarjoamisvelvollisuutta.

Sekään, että työpaikat ovat nähtävillä ilmoitustaululla tai yrityksen intranetissä, ei riitä. Jos työpaikkailmoituksesta tai sen saatekirjeestä ei riittävän selvästi ilmene, että kyse on työn tarjoamisesta irtisanomisen vaihtoehtona, kirjeiden lähettäminen ja näkyminen intranetissä ei täytä lain vaatimusta työn tarjoamisesta.

Vastaavassa asemassa kuin kirje on myös sähköposti. Työn tarjoaminen sähköpostilla on sekin sellaiseenaan hyväksyttävä työn tarjoamisen tapa, jos työtä tarjotaan tavalla, jonka työntekijäkin mieltää työn tarjoamiseksi irtisanomisen vaihtoehtona. Massasähköpostitus irtisanotuille ei vielä ole riittävää.

Sisäinen hakumenettely

Työnantaja vastaa turvautuessaan sisäiseen hakumenettelyyn siitä, että yksittäinen työntekijä ymmärtää sisäisen hakumenettelyn merkityksen työllistymisen suhteen. Vastuu tästä on työnantajalla. Työnantaja ei täytä veloitetta ilmoittamalla avoimista työpaikoista työntekijän omaa aktiivisuutta edellyttävässä hakumenettelyssä.

Pyrkimys sellaisen menettelytavan kehittämiseen, jossa vältytään joutumasta tarjoamaan jokaista vapautuvaa työtehtävää jokaiselle uudelleensijoitusvelvollisuuden piirissä olevalle työntekijälle ja kohdennetaan yhteydenotot niihin työntekijöihin, jotka heiltä itseltään työsuhteen päättämisen jälkeen saatujen tietojen mukaan todellisuudessa voivat olla kyseistä työtehtävästä kiinnostuneita, on sinänsä ymmärrettävä. Tämä ei kuitenkaan riitä. Työnantajan käyttämän mallin tulee olla niin yksiselitteinen, ettei tulkinnanvaraa siitä, että kyse on yhteisesti sovitusta tavasta tarjota työtä irtisanomisen vaihtoehtona, jää.

Turun HO 12.12.2012 S 12/1504

(perustelut). Esimerkiksi lomakkeen kohta, jossa kysytään, onko työntekijä kiinnostunut avautuvista työpaikoista, on sikäli selkeä, että siinä on kaksi vaihtoehtoa: kyllä ja ei. Mikäli työntekijä vastaa siihen myöntävästi ja jatkaa

lomakkeen täyttämistä, lomakkeessa tulee jäljempänä kuitenkin monivalintavaihtoehtoja ja tiedustellaan muun muassa minkälaiset tehtävät vastaajaa ensisijaisesti kiinnostavat. Kysymyksen sanamuoto huomioon ottaen ainakaan viimeksi mainitun osalta kysymys ei ole tiettyjen tehtävien rajaamista pois. Tätä taustaa vasten N:n kertomus siitä, ettei hän ole mieltänyt lomakkeen täyttämällä kieltäytyvänsä edes harkitsemasta tuotannon tehtäviä, mikäli niitä tulee tarjolle, on uskottava. Näillä perusteilla hovioikeus katsoo, ettei V Oy ole täyttänyt työn tarjoamisvelvollisuuttaan N:lle.

Velvoitetta ei voi siirtää työntekijälle

Työnantaja ei voi vedota siihen, että työntekijä ei ole ilmoittanut hakukauttaan tiettyyn työhön ja hakenut sitä, ellei kyse ole työntekijän passiivisuudesta jo saatuaan yksilöityyn työtarjoukseen (Helsingin HO 23.12.2009 S 08/2681). Esimerkiksi irtisanotun työntekijän tietojen ilmoittaminen työnantajan ylläpitämään "työvoimapankkiin" ei ole riittävä järjestely veloitteen täyttämiseksi (Vaasan HO 29.12.2008 S 08/507).

Työnantajan on aktiivisesti toimenpiteillään (esimerkiksi erillisillä henkilökohtaisilla haastatteluilla (Helsingin HO 15.10.2015 S 14/3361) varmistuttava yksittäisen työntekijän tahdosta tai haluttomuudesta työllistyä avoinna olevissa toimissa. Oikeuskäytännössä on myös katsottu, että ns. osajakeskusmenettelyn, jossa työntekijä saa hakea työtä työpisteestään käsin työsuhteensa aikana, (Turun HO 9.7.2013 S 12/1422, Rovaniemen HO 1.2.2016 S 14/1100) voivan täyttää työnantajalta edellytetyn työntarjoamisvelvollisuuden, kun työntekijöille annetaan menettelyssä myös henkilökohtaisesti riittävän selvä opastus ja informaatio siitä, miten työpaikkaa haetaan ja tarjotaan.

Työnantaja ei päättää yksin tavasta

Työnantajalta voidaan edellyttää työn tarjoamisen suhteen helposti käytettävissä olevia ja työntekijät nopeasti ja totutulla tavalla tavoitettavia rat-

kaisuja. Työnantaja ei saa valita muodoista pelkästään itselleen sopivinta.

Turun HO 8.11.2013 S 13/251.

Lisäksi on otettava huomioon se, että työntekijöiden entisessä työpaikassa oli ollut avoimia työpaikkoja ja ainakin näitä olisi tullut tarjota heille esimerkiksi pubelimitse, mikä oli ollut todistelun perusteella yleisesti käytetty viestintätapa työnantajan ja työntekijöiden välillä.

Työnantaja ei voi siirtää vastuutaan muun työn tarjoamisveloitteen täyttämistä työntekijälle itselleen. Yhteistoimintaneuvotteluissakaan ei voida luoda työntekijän työsuhdeturvaa sivuuttaen rekrytointijärjestelmiä, jotka sitoisivat yksittäistä työntekijää (Rovaniemen HO 10.3.2006 S 05/291). Se, että työn tarjoamisen tavasta sovitaan erikseen yt-neuvotteluissa, ei riitä (TT 2005-77).

Vaasan HO 28.3.2011 S 09/1065.

B Oy:ssä on ollut käytössä sisäinen järjestelmä, jossa ilmoitetaan avoimet työpaikat. Irtisanottujen työntekijöiden on edellytetty seuraavan kyseistä intranettiä ja hakevan siellä avoimeksi ilmoitettuja työpaikkoja. Vaikka työnhakua palveleva sisäinen järjestelmä on joukkomittaisissa irtisanomistilanteissa, ja erityisesti työnantajan kannalta, tarkoituksenmukainen, se siirtää tosiasiaa vastuun sen arvioinnista tai selvittämisestä, suoriutuuko työnhakija avoimista työtehtävistä, työnantajalta työntekijälle. Käytetty järjestelmä johtaa edelleen siihen, että työntekijän on aktiivisesti etsittävä ja haettava niitä työtehtäviä, joita työnantaja olisi työsuhteen 7 luvun 4 §:n ja 9 luvun 3 §:n perusteella velvollinen oma-aloitteisesti tarjoamaan eli siirtää aktiivisen toimimisvelvollisuuden työnantajalta työntekijälle. Työnantaja ei voi jättää, edes kysymyksessä olevan kaltaisessa joukkomittaisessa irtisanomistilanteessa, täyttämättä muun työn tarjoamisvelvollisuuttaan ilmoittamalla avoimet työpaikat yksinomaan sisäisessä intranetissään eikä työnantaja voi torjua muun työn tarjoamisvelvollisuuden laiminhyöntein perustuvaa korvausvelvollisuuttaan sillä perusteella, ettei irtisanottu työntekijä ole hakenut intranetissä avoimeksi ilmoitettua työtä.

PROFESSORI

SEPPO KOSKINEN | Kirjoittaja toimii työoikeuden professorina Turun yliopistossa



Työnantajan oikeus vaihtaa työntekijän työpaikkaa on rajoitettu

Työnantajalla ei välttämättä ole oikeutta yksipuolisesti muuttaa työntekijän työpaikkaa koskevaa ehtoa pelkän työnjohto-oikeutensa nojalla. Vaikka työsuhteessa tai -ehtosopimuksessa ei olisi asiasta mitään määräystä, ei yleinen työnjohto-oikeutta koskeva määräys oikeudesta johtaa ja jakaa työtä aina oikeutta siirtämään työntekijää toisesta toimipisteestä toiseen. Työ tiettyssä paikassa on voinut työsuhteen aikana vakiintua sellaiseksi työsuhteen ehdoksi, jota ei voida kuin irtisanomisperusteella muuttaa. Jos työntekijä on vuosikautia työskennellyt vain samassa toimipisteessä, ei työnantajalla ole lähtökohtaisesti enää oikeutta siirtää häntä yksipuolisesti muualle edes esimerkiksi koulutuksellisin perustein tai ns. työnkiertoon perustuen.

Se esim. että työehtosopimukseen on aikaisemmin sisällytynyt määräykset työnantajan oikeudesta muuttaa työtehtäviä, ei tarkoita, ettei työnantajan tulisi noudattaa työsuhteen pakottavia säännöksiä. Sovelletavan työehtosopimuksen vaihtuessa ei suojamääräysten poisjääminen vastaavasti lisää työnantajan oikeuksia siitä, miten ne muutoin määräytyvät. Jos työntekijä on alusta työskennellyt vain tietyssä toimipaikassa, ei hänen siirtämiseen yksipuolisesti voida ryhtyä vain siksi, että suojamääräykset poistuvat.

Työskentely toimipaikassa on voinut vakiintua työntekijän työsuhteen sellaiseksi ehdoksi, jota työnantaja ei voi enää päätöksellään muuttaa. Jos työntekijä on vasten tahtoaan siirtynyt aikaisemmin toisesta toimipisteestä toiseen, ei siirtyminen edelleen seuraavaan toimipaikkaan ole myöskään työsuhteen ehto.

Arvioinnin lähtökohta

Mikäli työpaikasta on sovittu nimenomaisesti, työnantajalla ei ole oikeutta ilman päättämisperustetta yksipuolisesti muuttaa työntekopaikkaa koskevaa ehtoa, vaikka työmatkan pituus säilyisi samana tai lyhenisi (TT 1981-16). Esimerkiksi esimiestehtävissä työpaikan muutos voi samalla merkitä statuksen muuttumista (mm. alaisten lukumäärän oleellinen muutos, ulkoisen arvostuksen heikkeneminen yms.) eikä siirto senkään takia ole laillinen. Samoin arvioidaan myös vakiintumisen

kautta syntyneitä ehtoja. Jos työpaikkaa koskeva ehto on työsuhteen ehto, muutosta ei voida toteuttaa vielä irtisanomisaikana (KKO 2016:80).

Yleensä työsuhteissa on vain määräys, jonka mukaan työntekijä on velvollinen tekemään työnantajan hänelle osoittamaa työtä työnantajan palveluksessa tai että työpaikka työsuhteen alkaessa on tietty toimipaikka. Tällaiset määräykset sisältävät työsuhteen alussa laajan veloitteen siirtyä muihinkin työpisteisiin, mutta ehdon merkitys voi supistua tai muuttua kokonaan toiseksi ajan kuluessa.

Ehdon vakiintuminen

Mikäli työntekopaikkaa koskeva ehto on ns. vakiintunut osaksi työsuhteen, työnantaja ei saa yksipuolisesti ilman irtisanomisperustetta ja irtisanomisaikaa noudattamatta muuttaa työsuhteen nimenomaiseksi osaksi muodostunutta ehtoa. Vakiintumisen toisen sisältöiseksi voi tapahtua vastoin työsuhteen alkuperäistä nimenomaista ehtoa. Vakiintumisesta on usein kysymys, jos työtä on tehty työsuhteen alusta lukien tai ainakin vuosikautia vain samassa paikassa.

Helsingin HO 21.9.2011 S 11/599.

Ottaen huomioon, että K on viimeiset vuodet työskennellyt ainoastaan Länsi-Uudenmaan alueella, kyseisen alueen on katsottava vakiintuneen työntekopaikkana osaksi K:n työsuhteen. Tässä suhteessa merkitystä ei ole sillä, että K:n työsuhteessa on alun perin määritelty työn suorittamispaikaksi pääkaupunkiseutu.

Olenaisuus este muuttaa

Vaikka työntekopaikasta ei olisi määräystä työsuhteessa, olennaiset muutokset eivät ole yksipuolisesti ilman irtisanomisperustetta välttämättä mahdollisia. Jos muutokset esim. työmatkaan käytetyn ajan suhteen merkitsevät oleellista muutosta, työnantajalla ei ole yksistään työnjohto-oikeutensa perusteella oikeutta siitä määrätä (TT 1986-63). Esimerkiksi työtuomioistuimen tuomiossa TT 1989-9 työntekijöiden siirtyminen työskentelemään toiseen tuotantolaitokseen olisi pidentänyt heidän päivittäistä edestakaista työmatkaa noin 100 km ja työmatkaan kulunut aika olisi pidentynyt puolitoista tuntia. Kyseis-

tä muutosta ei voitu toteuttaa pelkästään direktio-oikeuden nojalla.

Ellei työnantaja voi ehtoa olosuhteiden olennaisesti muuttuessa (esim. toimipaikan lopetus) noudattaa, työntekijä voidaan irtisanoa, jos hän kieltäytyy työstä toisella paikkakunnalla. Työsuhteen irtisanojana pidetään näissä tilanteissa työnantajaa, vaikka taustalla olisikin työntekijän kieltäytyminen siirrosta (KKO 13.5.1987 S 86/1213).

Asiallisuus ja kohtuullisuus

Työnantajan työnjohtovaltansa rajoissa antama määräys ei saa olla kohtuuton, ja sen tulee perustua aina asiallisiin syihin. Määrätessään työntekijän siirtymään työnjohto-oikeutensa nojalla toiseen toimipaikkaan työnantajan tulee arvioida sitä, vaikeutuuko työhön kulkeminen julkisten liikenneyhteyksien puuttuessa tai muuttuvien työaikojen tms. syiden vuoksi esim. lasten hoitojärjestelyjen osalta.

Työpaikan muuttuminen on työntekijän kannalta olennainen, jos se merkitsee työmatkan huomattavaa ja siten myös yleensä siihen tarvittavan ajan pidentymistä. Myös tiestön kunto, lauttayhteyksien käyttö yms. seikat vaikuttavat arviointiin (Itä-Suomen HO 3.5.2016 S 15/286). Työnantaja ei voi kyseisissä olosuhteissa määrätä henkilöä toiseen toimipisteeseen, jos se on vältettävissä. Työntekijälle voi olla merkitystä muun elämän järjestelyn takia sillä, ettei uusi työpaikka ole kauempana kotoa kuin senhetkinen. Muutoksen olennaisuuden arviointiin ei normaalisti vaikuta pelkästään työmatkakustannusten nousu.

Asiallisuuden vaatimus estää työnantajan vaihtamasta samankin työssäkäyntialueen puitteissa työntekijöidensä työpaikkoja ilman syytä. Esimerkiksi koulutuksellisin perustein siirto voi olla mahdollinen, ellei työsuhteen ehto sitä estä. Työnantaja voi muun ohessa haluta aidosti perehdyttää samaa työtä tekeviä työntekijöitään laajemmin yrityksensä toimintaan ja asiakaskuntaan sekä näin lisätä heidän monitaitoisuutta ja käytettävyyttä mahdollisissa muutostilanteissa. Tavoitteet ovat hyväksyttävissä, mutta eivät yksipuolisesti toteutettavissa, jos työpaikkaa koskeva ehto on ehtinyt vakiintua.

Jos työntekopaikkaa koskeva ehto on työsuhteen nimenomainen ehto tai sellaiseksi vakiintunut, se ei ole muutettavissa yksipuolisesti asiallisinakaan perustein edes tilapäisesti. Työnantaja ei voi perustella tarvetta myöskään esim. resurssipulalla toisissa toimipisteissä.

Konkreettinen arviointi

Pelkästään se, että henkilö on pääasiallisesti työskennellyt vain tietyssä toimipisteessä, ei ratkaise työntekopaikkaa koskevan ehdon sisältöä. Kun asiaa tulee aina viime kädessä tarkastella kunkin yksittäisen työntekijän työsuhteen ehtojen valossa, voi työpaikkaa koskeva ehto olla vain toisten kohdalla työnantajaa sitova.

Jos työntekopaikasta ei ole työsuhteessa mitään mainintaa, alan luonne ja työn konkreettinen sisältö vaikuttavat vakiintumiseen. Alan luonteeseen voi kuulua esim. edustajan työssä siirtyminen työpisteestä toiseen. ”Samojen seinien sisällä työskenneltäessä” oletama on päinvastainen.

Kohtuusarviointiin ei vaikuta työvoimaviranomaisen määrittelemän ns. työssäkäynti-alueen laajuus (Itä-Suomen HO 3.5.2016 S 15/286). Niissä tilanteissa, joissa työssäkäyntialueen laajuus mahtuu muutoinkin työnjohdovallan alaan, voidaan työvoimaviranomaisen työssäkäyntialueiden määrittelyä käyttää toki lisäperusteena (Itä-Suomen HO 16.9.1999 S 98/380). Työssäkäyntialueen sisältö muotoutuu työsuhteen ja yrityksessä noudatettujen käytännön mukaan (Vaasan HO 20.6.2012 S 11/257).

Työntekopaikkaa koskeva ehto voi hämärtyä työsuhteen kestäessä useista toiminnallisista syistä. Tilanteen vaihteellinen kehitys ja työpaikan vaihtumisen peruste (esimerkiksi sijaisuus toisessa toimipaikassa) voivat olla osoitus siitä, ettei tarkoitus ole muuttaa sovittua ehtoa.

Se, että työntekijä työskentelypaikan ollessa sovittu työsuhteen tekemiseksi väliaikaisesti työtä myös muualla, ei muuta työsuhteen ehtoa työskentelypaikasta. Sekään, että väliaikaisia työskentelypaikkoja olisi useampia, ei muuta asiaa (Kouvola HO 12.7.2013 S 12/711).

Työtehtäviä ei saa olla liikaa

Meillä ei ole vielä oikeuskäytäntöä siitä, voiko ja millaisin edellytyksin työtehtävien liiallinen määrääminen tai liian yksityiskohtainen määrittely olla työntekijän epäasiallista kohtelua. Oikeuskäytäntöä siitä, että liialliset vaatimukset voivat olla työturvallisuuslain kieltämiä ja myös kohtuuttomia sopimusehtoja, sen sijaan on. Myös rikosoikeudelliset seuraamukset työn liiallisesta teettämisestä ovat mahdollisia.

Rikosoikeudelliset seuraamukset

Työn määrän lisääminen niin, ettei työhön kuluva aikaa seurata, voi olla rikoskin. Rikoslain mukaan (47:2: työaika-suojelurikos) työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai törkeästä huolimattomuudesta työntekijän vahingoksi laiminlyö työaika- tai vuosilomakirjanpidon, pitää sitä väärin, muuttaa, kätkee tai hävittää sen taikka tekee sen mahdottomaksi lukea, tuomitaan työaika-suojelurikoksesta sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.

Työturvallisuusrikoksesta vuorostaan tuomitaan työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo työturvallisuusmääräyksiä tai aiheuttaa työturvallisuusmääräysten vastaisen puutteellisuuden tai epäkohdan taikka mahdollistaa työturvallisuusmääräysten vastaisen tilan jatkumisen laiminlyömällä valvoa työturvallisuusmääräysten noudattamista alaisessaan työssä. Tämä rikos toteutuu myös siten, että työnantaja tai tämän edustaja jättää huolehtimatta taloudellisista, toiminnan järjestämistä koskevasta tai muista työsuojelun edellytyksistä. Työturvallisuusrikoksesta tuomitaan sakkoon tai vankeuteen enintään yhdeksi vuodeksi.

Laaja toimenkuva voi olla kohtuuton

Työsopimuslain kannalta tarkka ja samalla laaja-alainen toimenkuva on sinänsä vapaasti sovittavissa. Toisaalta esimerkiksi esimiehen tulostavoitteen koskevat laaja-alaiset tehtävät voidaan yksittäistapauksellisissa arvioinnissa katsoa kohtuuttomiksi sopimusehdoiksi. Lain hyväksymä tulostavoite ei ole koskaan kokonaisuudessaan yksittäisellä esimiehellä vaan aina viime kädessä työnantajalla.

Työnantajan oikeus johtaa työtä (antaa työtehtäviä) ei oikeuta työnantajan yksipuolisesti lisäämään työtehtäviä olennaisesti eikä myöskään vaatimaan työntekijältä liikaa. Korkein oikeus on vahventanut tämän periaatteen viimeksi tuomiossaan KKO 2010:60. Liiallinen työn tehokkuuden tavoittelu toimenkuvan muutoksin oli työsuopimuslaissa kiellettyä toimintaa. Työnantaja ei voinut asiassa

vedota siihenkään, että henkilö mahdollisesti kykeni suoriutumaan työtehtävistään säännöllisellä työajallaan saamallaan ohjauksella. Työnantaja voi suorittaa tällaisen muutoksen ainoastaan irtisanomisperusteella irtisanomisaikaa noudattaen.

Oikeuskäytännössä on katsottu, että työntekijällä ei ollut velvollisuutta suorittaa työnantajan määräämää työtehtävää liian suuresta työmäärästä johtuen (RHO 22.9.1995 S 94/437), että työntekijän työmäärä oli jo niin suuri, ettei työntekijä olisi ehtinyt hoitaa työnantajan määräämää tehtävää säännöllisen työajan puitteissa (HHO 30.11.1995 S 94/1968) ja että työntekijälle ei olisi jäänyt aikaa suorittaa määrättyä työtä (HHO 30.3.1994 S 93/1635).

Myös esimiesasemassa olevan toimihenkilön osalta työnantajan on uusien vastuuden osalta huolehdittava, että niiden hoitoon jää aikaa. Vaikka asia olisi ohjeistettu, henkilö ei välttämättä ole ohjeesta huolimatta riittävästi selvillä vastuistaan ja velvollisuuksistaan esimerkiksi ajan puutteen takia.

Työnantajan on näytettävä paitsi, että ohjeet ovat selviä, myös se, että tehtävien suorittamiseen on objektiivisesti arvioiden ollut kohtuudella aikaa. Tällöin ei riitä, että työnantaja esimerkiksi vetoaa siihen, että ohjeet ovat olleet esimiehen tutustuttavissa kansiossa tai intranetissä.

VHO 24.10.1991 S 91/132.

Markknpäällikkönä toiminut toimihenkilö oli irtisanottu sen jälkeen kun hänen kanssaan oli käyty havaittujen epäkohtien korjaamiseksi keskusteluja. Muistioihin oli palaverissa kirjattu useita työnantajan kokemia puutteita ja tavoitteita. Toiminnallisesti ei ollut toteutunut esimerkiksi "alaispalaverien pitäminen, liikeidea-asiat, panossuunnittelun pitkäjänteinen suunnittelu, seuranta ja reagointi, hinnoitteluperiaatteista sopiminen, kokonaisvaltainen hoidon tason parantaminen eikä markkinoinnin pitkäjänteinen suunnittelu". Lisäksi työvuorosuunnittelua ei ollut tehty "sopimusten hengen mukaisesti toiminnalliset asiat huomioiden". Osuuskaupan mukaan myös mm. työvuorolistat oli laadittu myöhässä ja panossuun-

nittelu oli puutteellista ja sen olisi ehtinyt tehdä ajoissa. Toimihenkilön mukaan mm. panossuunnittelu ei olisi ollut mahdollista asetetussa aikataulussa eikä häntä ollut siihen liioin erityisesti perehdytetty. Myynnin ja tuloksen heikon kehityksen ei voitu osoittaa johtuneen esimiehen viaksi luettavista seikoista. Kun osaston yleisen hoitotason ei näytetty poikenneen normaalista eikä kouluttamisen suhteen ollut annettu huomautusta, perustetta irtisanomiselle ei ollut esimiehelle kuuluvien tehtävien kokonaisuus huomioiden yksittäisistä mm. työvuorolistojen ja panossuunnitteluun liittyvistä laiminlyönneistä huolimatta. Esimiehen viaksi luettujen puutteiden ja laiminlyöntien katsottiin olevan sitä laatu, ettei niitä käytännön esimiestyössä "työn kiikan" takia voitu kokonaan välttää. Oikeus totesi, että vastaavissa työpaikoissa on aina mahdollista pitkällä aikavälillä tarkastuskäynnillä löytää, kerätä ja kirjata yksittäisiä vähäisiä puutteita osaston toiminnassa, esimerkiksi järjestyksessä vilkkaana työpäivänä, puutteellisia hintatietoja tavarassa, puutteita tiedonkulussa yms. Perustetta irtisanoa ei ollut.

Velvollisuus seurata kuormittavuutta

Työnantaja ei voi asettaa esimiehelle epärealistisia ja siten häntä liiallisesti kuormittavia tavoitteita. Työnantajan tulee oma-aloitteisesti vähentää työn kuormitustekijöiden aiheuttamaa vaaraa ja haittaa terveydelle. Työnantajalla on velvollisuus ryhtyä toimenpiteisiin saatuaan tiedon työntekijän kuormittuvan terveyttä vaarantavalla tavalla työssään.

Työnantajan on huolehdittava siitä, että vastuut on määritelty asianmukaisesti, perehdyttämisestä on huolehdittu ja että henkilöllä on asianmukaiset edellytykset hoitaa tehtäviään. Työn suunnittelussa ja mitoituksessa on otettava huomioon fyysiset ja henkiset edellytykset, jotta työn kuormitustekijöistä työntekijän turvallisuudelle tai terveydelle aiheutuvaa haittaa tai vaaraa voidaan välttää tai vähentää. Aina-kin palvelualoilla esimiesten toimenkuvat ovat usein niin laajoja, että työnantajan vastuu seurata työn kuormittavuutta korostuu. Seuranta jää helposti toteuttamatta, jos esim. työohjeet vain siirretään nettiin.

Työturvallisuuslain mukaan jos työntekijän todetaan työssään kuormittuvan hänen terveyttään vaarantavalla tavalla, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi. Työnantajan on voitava näyttää, että hän on toteuttanut säännöksen tarkoittaman toimimisvelvollisuuden.

Yleistä on, että työtehoja kiristetään ja hoidettavia tehtäviä tulee koko ajan lisää. Tällaisessa tilanteessa työnantajan täytyy seurata esimiesten jaksamista ja tosiasiallista mahdollisuutta hyödyntää esim. työaika-suunnittelua kohdaltaan. Pelkkä kehoitus tehostaa toimintaa ja yleiset kehittämiskeskustelut tai opastukset eivät riitä.

Liialliset tavoitteet eivät sido

Liiallinen työmäärä tai epärealistisen tavoitteen asettaminen voi yksittäistapauksissa olla kohtuutonta esimiehen kannalta, jolloin hänellä voi olla jopa oikeus purkaa työsuhteensa yksipuolisen ehtomuutoksen takia ja saada korvaus sopimussuhteen ennenaikaisesta päättymisestä. Pelkästään esim. se, että toimihenkilö on nimenomaisesti sitoutunut tietyn tuloksen saavuttamiseen, ei oikeuta päättämään hänen työsuhdettaan tuloksen jäädessä saavuttamatta (TT 1987-88).

Kohtuutonta on esim. myös se, että työnantaja asettaa ajan, jonka kuluessa täytyy saavuttaa jokin tulostavoite, jos mahdollisuudet tähän ovat esimiehen vaikutusvallan ulkopuolella. Myös muun muassa työilmiöpiirin parantumistavoite voi olla kohtuuton vaatimus (KouHO 23.11.2006 S 06/226).

VHO 24.10.1991 S 91/132.

Hovioikeus katsoo, että K on laiminlyönyt huolehtia siitä, että työvuorolistat ja panossuunnitelmat olisi tehty ajoissa. K:n mukaan hän ei ollut ehtinyt työtalanteen takia määräajassa niitä aina tekemään. HO katsoo kuitenkin, etteivät nämä laiminlyönnit yksinään ole sellainen erityisen painava syy, joka olisi oikeuttanut osuuskaupan irtisanomaan K:n työsuopimuksen.

LAKIMIES VASTAA



Kimmo Nieminen
lakimies, OTT, VT

Irtisanomisen peruuttaminen ?

Minut on irtisanottu tuotannollisista ja taloudellisista syistä jokin aika sitten. Nyt työnantaja on ilmoittanut, että irtisanominen peruutetaan, koska asiaa on tarkastettu uudelleen. Olen kuitenkin laittanut jo asuntoni myyntiin ja muuttamassa mieheni luokse toiselle paikkakunnalle. Pitääkö minun suostua irtisanomisen peruuttamiseen?

Epätietoinen

Työsopimuslaissa ei säännellä erikseen irtisanomisen peruuttamista. Oikeuskäytännössä on kuitenkin katsottu, että työnantajalla on velvollisuus peruuttaa irtisanominen, jos tuotannolliset ja taloudelliset syyt poistuvat irtisanomisen jälkeen. Peruuttaminen on tehtävä irtisanomisajan kuluessa.

Irtisanomisen peruuttamisvelvollisuus on eri asia kuin velvollisuus suostua siihen. Lähtökohtaisesti suoritettu irtisanominen sitoo työnantajaa eikä työnantaja voi sitä perua yksipuolisesti. Työntekijän tulee myös itse suostua peruuttamiseen.

Korkein oikeus on katsonut, että ellei työntekijä suostu irtisanomisen peruuttamiseen, työsuhteeseen päättyy irtisanomisajan kuluttua työnantajan irtisanomana eikä työnantaja voi sitä siis lähtökohtaisesti estää. Irtisanomisen peruuttamiseen suostumatta jättäminen voi sen sijaan vaikuttaa laittomuudesta määrättävän korvauksen suuruuteen, mutta velvollisuutta suostua peruuttamiseen ei siis normaalisti ole.

Vain tilanteessa, jossa työnantaja voi poikkeuksellisesti osoittaa erehtyneensä ja siksi irtisanoneensa työntekijän puutteellisin perustein, työntekijällä on velvollisuus suostua irtisanomisen peruuttamiseen. Tällöin kyse on ns. oikeustoimilain mukaisista tilanteista, joissa työntekijän katsotaan kohtuudella olevan velvollinen ymmärtämään työnantajan virhearvioinnit. Peruuttaminen ei tule kysymykseen yksipuolisesti esimerkiksi silloin, jos työnantajalla on ollut mahdollisuudet arvioida irtisanomisen edellytyksiä käsillä olevan tiedon perusteella ja jossa työnantaja vain katuu tekemänsä ratkaisua esimerkiksi sen pelossa, että työntekijä nostaa asiassa oikeusriidan.

Oikeuskäytännössä on todettu, että ns. yksipuolisena oikeustoimena irtisanominen sitoo työnantajaa myös aina, jos se ehtii ”määräävästi vaikuttaa työntekijän toimiin”. Sitä, että työnantajan menettely olisi vaikuttanut jotenkin erityisen määräävästi työntekijän toimiin, ei voida edellyttää. Kyse voi hyvin olla esimerkiksi työntekijän irtisanomisen yhteydessä noudattamasta loukkaavasta menettelystä, minkä vuoksi työntekijä ei koe enää voivansa jatkaa työnantajansa palveluksessa.

Konkreettisesti työntekijä on voinut esimerkiksi hakeutua toisiin töihin, koulutukseen taikka muuttaa paikkakunnalta. Oikeuskäytännössä on katsottu, että kääntymisen asianajajan puoleen merkitsee aiheuttaessaan kustannuksia sen, ettei irtisanominen ole yksipuolisesti peruutettavissa. Vastaavasti oikeuksien perääminen viranomaisten tai ammattiliiton välityksin tarkoittaa, että irtisanominen on määräävästi vaikuttanut työntekijän toimiin.



Teemu Närhi
lakimies, VT

Selvää on, että työsuhteen päätyttyä irtisanomisen peruuttaminen ei oikeustoimena ole edes mahdollinen. Peruuttaminen voi liittyä vain tilanteeseen, jossa työsuhte on vielä voimassa ja sen jatkamista esitetään.

Asunnon laittaminen myyntiin ja muutto toiselle paikkakunnalle on siis esimerkiksi peruste, jonka nojalla irtisanomisen peruuttamisesta voi kieltäytyä. Työnantaja ei voi kieltäytymisen perusteella päättää työsuhdetta eikä vapautua maksamasta irtisanomisajan palkkaa. Jos irtisanominen on lisäksi vastoin työsopimuslakia, joutuu työnantaja suorittamaan siitä vaadittaessa korvauksen, vaikka onkin yrittänyt peruuttaa suorittamansa irtisanomisen.

Työsopimuksen muuttaminen ?

Yhtiön henkilöstöpäällikkö lähetti kaikille työntekijöille sähköpostitse uudet ”nykyajan vaatimuksia paremmiin vastaavat” työsuhteet kehoituksen palauttaa ne hänelle allekirjoitettuna. Huomasin, että sopimukseen oli lisätty aikaisemmassa toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessäni sovitun palkanlisän perään teksti: ”Lisä on sidoksissa työtehtävään/olosuhteisiin ja voidaan poistaa tai muuttaa työnantajan yksipuolisella päätöksellä” sekä heikennyksiä mm. työaikaani ja työtehtäviini. Soitin henkilöstöpäällikölle ja ilmoitin, etten voi tällaista sopimusta allekirjoittaa, minkä jälkeen hän alkoi huutamaan minulle, että haluanko mieluummin työnantajan ryhtyvän irtisanomaan työntekijöitä. Koin tilanteen painostavana ja ahdistavana, mutta pysyin tästä huolimatta kannassani. Seuraavana päivänä töihin tultuani minut ohjattiin henkilöstöpäällikön luo, joka ilmoitti, että työnantajalla on oikeus tulkita uuden työsuhteen allekirjoittamisesta kieltäytyminen irtisanomiseksi ja että rikon näin menettelemällä myös työnantajan antamaa työnjohtomääräystä, mikä oikeuttaisi myös irtisanomaan työsuhteeni. Onko minulla oikeus kieltäytyä allekirjoittamasta uutta työsuhteistä huonommilla ehdoilla ja onko työnantajalla oikeus irtisanoa minut tämän vuoksi?

Omiin ehtoihinsa tyytyväinen

Työsopimus sitoo sellaisena kuin se on tehty sekä työnantajaa että työntekijää. Työsuhteen kestäessä saattaa ilmetä tarve muuttaa työsuhteesta ja sopijapuolet voivat halutessaan milloin tahansa muuttaa työsuhteesta uudella sopimuksella, mutta minkäänlaiseen painostukseen työsuhteen muuttamiseksi ei tarvitse eikä tule suostua. Työntekijä voi kokea tällaiset tilanteet äärimmäisen painostaviksi ja työnantaja voi käyttää menetelmiä, kuten uhkailuja, joissa työntekijä saattaa kokea, ettei hänellä ole muuta mahdollisuutta kuin allekirjoittaa sopimus. Sopimus voidaan mitätöidä myöhemmin, jos työntekijä pystyy osoittamaan, että häntä on sopimuksentekotilanteessa uhkailtu tai painostettu asiattomasti. Toteen näyttäminen voi kuitenkin olla mahdotonta eli kannattaa mieluummin muistaa, ettei ole velvollinen vastoin tahtoaasi allekirjoittamaan uutta työehtoja heikentävää työsuhte-

musta. Työnantajan on oikeuskäytännössä katsottu tällaisessa tilanteessa syyllistyneen jopa kiellettyyn työtaistelutoimenpiteeseen ja on selvää, ettei kysyjän kieltäytymisen allekirjoittamasta uutta työsuhteesta huonommilla ehdoilla merkitse hänelle väitetyllä tavalla omaa irtisanoutumista.

TT 2013-188: ”Vaikka työsuhteiden ajan tasalla pitäminen on sinänsä suositeltavaa, työtuomioistuimien katsoo, ettei F Oy:llä ole ollut perusteltua aihetta vaatia toimihenkilöiden allekirjoituksia sopimuksiin irtisanomisen uhalla... Yhtiön vaatimukset on esitetty sellaisin tavoin, että toimihenkilöt ovat perustellusti voineet kokea ne painostukseksi työehtosopimuksen soveltamista koskevassa asiassa. Menettely on katsottava työnantajan työtaistelutoimenpiteeksi...”

Työnjohto-oikeuden laajuus kussakin yksittäistapauksessa vaihtelee. Keskeinen peruste työnantajan työnjohto-oikeuden laajuuden arvioinnille on työsuhteeseen. Työnjohto-oikeutta käyttäen ei voida pysyvästi muuttaa työsuhteessä nimenomaisesti sovitun ehtoja, vaan ne katsotaan yleensä olennaisiksi työsuhteen ehdoiksi ja niiden muuttamiseen edellytetään työsuhteen päättämisperusteiden olemassaoloa.

Oikeuskäytännössä on katsottu, että edes tilanteessa, jossa ilmenee tarvetta päivittää työnteon ehtoja, ei ole välttämätöntä laatia ja allekirjoittaa uusia työsuhteitä.

RHO S 13/326, joka hyväksyi KäO:n ratkaisun perusteluineen: ”Uusi työnantaja voi muuttaa työsuhteen ehtoja pääsääntöisesti vain sopimalla niistä työntekijöiden kanssa. Vähäisissä määrin työnantajalla on mahdollisuus direktio-oikeutensa perusteella yksipuolisesti määrätä ehtoihin muutoksia... Liikkeen luovutustilanteessa ei ole sinänsä välttämätöntä laatia ja allekirjoittaa uusia työsuhteitä työntekijöiden ja luovutuksensaaja-yrittäjän kesken... Selventävänä toimenpiteenä uudet työsuhteet saattaa olla järkevää tehdä, mutta työnantaja ei voi niihin sisällyttää aikaisemman työsuhteen ehtoja poikkeavia ehtoja ellei niistä nimenomaisesti sovi.”

Kysyjän tapauksessa ei ole kysymys direktiolla tehtävissä olevista muutoksista, vaan työsuhteessä nimenomaisesti ja vastikkeellisesti sovitun ehtojen muuttamisesta työntekijän vahingoksi. Työnantajalla ei ole perustetta vaatia kysyjää allekirjoittamaan tällaista aikaisemman työsuhteen ehdoista poikkeavaa uutta työsuhteistä eikä allekirjoittamisesta kieltäytyminen ole asiallinen ja painava syy irtisanoa työsuhteestä.

Iskän kanssa kotona

Järvenpäässä, omakotialueen kodikkaassa nurkassa seisoo kaunis, vanha puutalo. Portaalla heiluttaa parrakas mies nauravainen taapero sylissään. Olen tullut haastattelemaan varastoiesimies Petri Pikkaraista, joka kuuluu alle kymmeneen prosenttiin suomalaisista miehistä: hän on halunnut olla lasten kanssa kotona, hoito- ja vanhempainvapaalla.

Vanhimman lapsen, nyt jo kouluikäisen pojan kanssa Petri oli vain vanhempainvapaalla noin vajaan vuoden. – Kun keskimäinen lapsista syntyi, puolisoni piti äitiysloman, ja minä jäin sen jälkeen vanhempainvapaalle. Kävin siinä välissä tekemässä muutaman kuukauden töitä, ja nuorimmasta lapsesta jäin taas vanhempainvapaalle. Yritimme viedä lapset vuoropäiväkotiin ja kävin kolme kuukautta töissä, mutta se kävi niin raskaaksi sekä meille että lapsille, että hoitovapaalle jääminen oli helpompi ratkaisu kaikille, kertoo Petri Pikkarainen perheensä valinnoista.

Yrittäjänä, parturi-kampaajana Järvenpäässä ja Helsingissä työskentelevä vaimo on tilanteesta pelkäämättä hyvilläään ja lasten kannalta ajateltuna kotona olemisen on Petrin mielestä paras ratkaisu. – Minä tykkään näitten kanssa täällä veuhkata menemään. Olen nauttinut täysillä. Olen kuullut monen isän sanoneen, että olisi pitänyt olla lapsen elämässä läsnä silloin, kun se oli mahdollista. Eipähän tarvitse jossitella, naurahtaa Petri. Töitä ehtii tehdä elämänsä aikana ihan riittävästi.

Suunnitelmassa on, että Petri olisi hoitovapaalla siihen asti, kun nuorin lapsista täyttää kolme. – Sitten palaan töihin ihan kokonaan. Tässä on siis nyt vielä semmoiset puolitoista vuotta jäljellä nauttia ajasta lasten kanssa, Petri sanoo.

Petri Pikkarainen on saanut työnantajansa Kesko Logistiikan kanssa sovittua, että tekee 'tuotannon vuoroja' myös hoitovapaansa aikana: kaksi yötä ja sunnuntain päivävuoron, kun vaimo on vapaalla. – Esimiessopimukseeni on tehty hoitovapaan ajaksi lisäys, että teen 22,5h/vko ihan työntekijähommia. Esimiehen hommia ei ihan löydy tuommoiselle tuntimäärälle, ja toisaalta tiedämpähän nyt, mitä varaston puolella tapahtuu.

Petri työskentelee varastoiesimiehenä Kesko Logistiikan Vantaan varastolla. Se on jättäjäismäinen noin 1600 työntekijän yksikkö, josta lähtee vuorokaudet ympäriinsä rekkoja eri puolille Suomea. Hänellä ei omien sanojensa mukaan ole ollut minikäänlaisia ongelmia järjestää asioita tai saada niistä sovittua työnantajan kanssa. Petri myöntää kyllä itse joskus miettineensä, onko paluu esimiestyöhön enää mahdollinen. Maaliskuussa, kun hän lähti

hoitovapaalle, hänen alaisuudessaan työskenteli 62 henkilöä. – Kukaan ei ole kysynyt 'miksi?', kaikki ovat olleet kannustavia ja pikemminkin harmitelleet sitä, miksei aikanaan tullut itse käytettyä mahdollisuutta hyväkseen. Eihän se nykyäänkään mitään yleistä ole, mutta meille tämä kyllä sopii, Petri sanoo.

Kun kysyn asiaa hänen puolisoltaan Henniltä, hän kertoo luottavansa Petrin lastenhoitotaitoihin jopa enemmän kuin omiinsa. – Hän on hyvä lasten kanssa ja tykkää siitä itsekin ja se näkyy. Tämä on sopinut meille paljon paremmin. Eikä yrittäjän oikeastaan ole mahdollista olla töistä pitkiä aikoja pois ilman, että asiakassuhteet kärsisivät.

Vanhempainraha

Molemmat vanhemmat voivat pitää vanhempainvapaata. Vanhempainvapaan ajalta Kela maksaa vanhempainrahaa 158 arkipäivää eli noin puoli vuotta. Arkipäiviä ovat päivät maanantaista lauantaihin pois lukien arkipyhät.

Lapsi on noin 9 kuukautta, kun vanhempainraha päättyy. Vanhempainraha päättyy aikaisemmin, jos saat seuraavan lapsen ja hänestä äitiys- tai isyysrahaa.

Vanhempainrahaa maksetaan yli 158 arkipäivää, jos lapsi on syntynyt ennen äitiysrahan alkamista. Tällöin vanhempainrahaa maksetaan lisää niin monta arkipäivää kuin äidin äitiysrahakausi aikaistui.

Vanhempainvapaa on tarkoitettu molemmille vanhemmille

Vanhemmat voivat sopia keskenään vanhempainvapaan käytöstä. He voivat jakaa vanhempainrahakauden, tai vaihtoehtoisesti vanhempainvapaalle voi jäädä vain toinen vanhemmista.

Vanhemmat eivät kuitenkaan voi olla yhtä aikaa vanhempainvapaalla (poikkeuksena monikkoperheet). Kumpikin vanhempi voi jakaa vanhempainrahakautensa enintään kahteen jaksoon.

Opiskelu ja työskentely vanhempainvapaalla

Äiti ja isä voivat työskennellä vanhempainvapaan aikana. Vanhempainraha maksetaan työskentelyn ajalta vähimmäismääräisenä. Työskentely sunnuntaina tai arkipyhinä ei vaikuta vanhempainrahaan.

Työskentelyä on kaikki ansiotyö, myös esim. kotona tehtävä etätyö ja päivystys- ja varallaoloaika. Työskentelyä on tämän lisäksi myös esim. työskentely omassa tai perheenjäsenen yrityksessä, maa- tai metsätaloustyö, itsenäinen tieteellinen työ ja luottamustehtävän hoitaminen, kun se liittyy omaan työhön tai siitä maksetaan palkkiota. Omaishoitajana tai perhehoitajana toimiminen voidaan myös katsoa ansiotyöksi.

Osittaista vanhempainvapaata äiti ja isä voivat pitää samaan aikaan, jolloin molemmat tekevät osa-aikatyötä ja saavat osittaista vanhempainrahaa.



Uno saa viettää aikansa kolmivuotiaaksi asti isän kanssa kotona.

Jos äiti tai isä opiskelee päätoimisesti ja saa opintotukea, maksetaan vanhempainraha vähimmäismääräisenä opintotuen lisäksi. Jos vanhempi ei nosta opintotukea, maksetaan vanhempainraha tavalliseen tapaan täysimääräisenä.

Perhevapaat jakautuvat epätasaisesti

Suomessa naiset pitävät valtaosan perhevapaista. Vuonna 2016 äidit pitivät vanhempainpäiväraha-päivistä 90,5 % ja isät 9,5 %. Lasten kotihoidon tuen saajista naisia on 93 %.

Jokainen isien oikeuksia parantanut perhevapaauudistus on lisännyt isien vapaiden käyttöä. Silti viidennes isistä ei pidä lainkaan perhevapaata. Vanhempainrahasta, jota kummatkin vanhemmat voivat käyttää, isien käyttämä osuus on vain 1,7 %.

Lomaosakkeet viikoille 1 - 26/2018



Pyhäntunturin komeissa maisemissa on kaksi kelohonkaista lomaosaketta. 2 h+sauna, 38 m² + 10 m²:n parvi. Tilaa kuudelle hengelle. Mökit sijaitsevat rinnealueella, eli alueen palvelut ovat käden ulottuvissa.



Kittilän Levitunturi on yksi maamme suosituimmista matkailu- ja virkistys-alueista. Levillä jäsenistön käytössä on 63,5 m² kelohuoneisto (3 h+s), tilaa 6 hengelle.



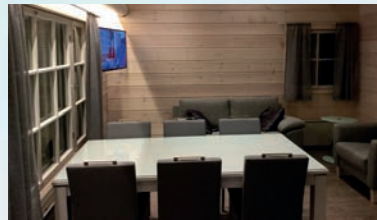
Vuokatissa on monipuoliset liikuntamahdollisuudet kaikkina vuoden aikoina: rinteitä, hiihtoa tunnelissa ja luonnonlumella, patikointia, sisäurheilua, kylpylä yms. Kelohonkainen huoneisto, 1 h+k+s+parvi, yhteensä 54 m². Vuoteet parvella neljälle, sohva saa lisävuoteen viidennelle.



Rukatunturin juurella sijaitseva ke-lomökki on kooltaan 52 m² +8 m²:n parvi(2 h+s). Alueella on toimintaa, näkemistä ja kokemista ympäri vuoden. Huoneistossa tilaa max. 6 hengelle.



Saariselällä on monipuolista toimintaa kaiken vuotta ja oikeat Lapin maisemat luonnossa liikkumiseen. Jäsenemme käytössä 40 m² rivitalo-osake (2 h+s) kävelymatkan päässä palveluista. Tilat enintään neljälle.



Himoksella Jämsässä voi rentoutua niin kesä- kuin talviaikaan. Mökki on remontoitu hyvällä maulla uusiksi vuonna 2017. Mökki on ns. kytketty pientalo ja sen koko on noin 60 m² (2 h+alk+kk+s+ph+parvi). Majoitustilaa on 8 hengelle.



Nilsin Tahkavuorella on jäsenien käytössä 45 m² rivitalohuoneisto (2 h+k+s, ei parvea). Lomaosake sijaitsee lähellä alueen monipuolisia majoitus-, ravintola- ja vapaa-ajanpalveluja. Huoneistossa mahtuu majoittumaan 4 henkeä ja se remontoidaan ajanmukaiseksi syksyllä 2017.



Punkaharjun lomakeskus on komeissa maisemissa. Huoneistot on remontoitu tyylikkäästi alkuvuonna 2017. Alueella on virkeää toimintaa ympäri vuoden. Jäsenien käytössä on kaksi huoneistoa: 35 m²:n Tuunaantupa (1 h+tpk+mh/alkovi+s) 4 (rivitalo) sekä 43 m²:n Pankkotupa (3h+parvi+s) 6 lomailijalle (paritalo).



Meri-Teijossa jäsenien käytössä 35 m²:n vastikään remontoitu, viehättävä rivitalo-osake meren rannalla. Kesäaikaan lomailijoiden käytössä on soutuvene. Huoneistossa on tilaa enintään neljälle henkilölle, mutta parhaimmillaan se on kahdestaan lomaileville.



Vain keväästä syksyyn vuokrataan Rymättylässä sijaitsevaa mökkiämme, joka sijaitsee kivenheiton päässä Naantalista. Yhtiöllä on mm. oma venesatama ja hiekoitettu uimaranta. Asukkaiden käytössä on soutuvene. Höylähirsinen huvila on 42 m²:n suuruinen ja soveltuu 6 henkilölle (huom! kompostoituva siisti ulko-wc).



Jos haluat päästä oikeasti luonnon rauhaan, lähde Rokualle, pienen Kivi-Ahveroisen rantaan. 30 m²:n mökissä on keitto- ja makuunurkkaukset, varusteina kaasuliesi ja -jääkaappi. Tilaa 6 hengelle. Oma kaivo, ulkokuusi ja ranta-sauna. Ei juoksevaa vettä. Mökkiä vuokrataan noin loka-kuulle. Suositellaan vain vaatimattomantasoiseen luontomökkeilyyn valmistautuneille.

Mökkien varustetaso

Rokuan erämökkiä lukuun ottamatta lomaosakkeiden varustelutaso on hyvä. Mökkeissä on muun muassa jääkaappi, liesi, tv (kaapeli/antenni), mikroaaltouuni, astianpesukone (ei Rymättylässä eikä Rokualla) sekä hiihtokohteissa kuivauskaappi. Huomioithan myös, että kohteissamme ei ole pyykinpesukonetta. Ruokailuvälineet vähintään kuudelle hengelle, ruuanvalmistusvälineet sekä vuodevaatteet, ei liinavaatteita.

Oathan huomioon seuraavan:

Rokuan erämökkiä vuokrataan kalenteriviikoittain eli vuokra-aika on maanantaista sunnuntaihin. Pyhäntunturin ja Punkaharjun mökkien vuokra-aika on lauantai – lauantai. Muiden lomaosakkeiden vuokra-aika on perjantai - perjantai. Lomaviikko alkaa siis aina, Rokuaa lukuun ottamatta, edeltävän viikon puolella (esim. viikko 9 alkaa viikon 8 perjantaina tai lauantaina).

Annamme mielellämme lisätietoja lomakohteistamme ja meiltä voit myös kysellä mahdollisesti täyttämättä jääviä viikkoja tai peruutuspaikkoja numerosta (03) 875 8040. Haussa vapaaksi jäävät viikot löytyvät nettisivuiltamme joulukuunkuun alussa.

Kylpylälomalle Ikaalisiin!

Termen huoneissa on jälleen majoitusta tarjolla edulliseen hintaan kylpylälomasta haaveileville.

Ikaalinen I (max 4 h)

Saunallinen kattohuone Hotelli Termen ylimmässä kerroksessa Ikaalisten Kylpylän alueella odottaa kylpylälälmästä ja luonnosta nauttavia Esimiesliiton jäseniä perheineen. Huoneistoon voi majoittua enimmäkään neljä henkilöä (2+2), mutta silloin ollaan jo kuin sillit suolassa.

Huoneistosta ja parvekkeelta on hieno näköala Kyrösjärvelle. Huoneiston pinta-ala on 35 m² ja alkovissa on vuoteet kahdelle. Vuodesohvasta saa 120 cm lisävuoteen.

Ikaalinen II (max 2h),

sis. 2 kylpylälipuketta!

Kolmannen kerroksen huone Hotelli Termessä on piiriyhdistysten omistuksessa. Huone on kooltaan 33m² yksiö keittosyvennyksellä, kylpyhuoneella ja parvekkeella. Huoneessa on kaksi vuodetta.

Huoneistojen vuokraan ei kuulu ravintolapalveluita tai linavaatteita eikä kylpylälipukkeita. Keittokoneissa on jääkaappi, sähkölevy ja mikroaaltouuni sekä perusvälineistö ruuan valmistukseen.

Huoneistohotelli Termestä on päärakennus Mainigissa sijaitsevaan vesitropiikkiin (kylpylä) matkaa noin 400 metriä. Hotelli Termen vieressä sijaitsee Ti-Ti Nallen alo, jonne kaikki taaperoiikäiset varmasti haluavat.

Arkea ja sunnuntaita

Lomajaksot on jaettu arkijaksoihin (ma-pe) ja viikonloppujaksoihin (pe-ma). Huoneiston saa käyttöönsä tulopäivänä kello 15 ja se pitää luovuttaa lähtöpäivänä kello 12 mennessä.

Kattohuoneessa lomailusta peritään 200 e/ jakso. 3. kerroksen huoneen hinta on 100 e/ jakso. Jaksojen hintaan ei sisälly muita palveluita kuin lähtösiivous (eli liinavaatteet eivät sisälly vuokraan). Huoneistoa ei siivota majoitusjaksojen aikana. Kaikki viikot on aina jaettu jo edellä mainittuihin kahteen jaksoon. Omistavien piirien jäsenet ovat omille jaksoilleen etusijalla, merkinnällä KEY varustettuja viikkoja haettaessa kaikki jäsenet ovat samoissa lähtöasemissa.

Haku aika päättyy 13.10.2017. Kaikille hakijoille pyritään ilmoittamaan haun tuloksesta heti pyhäinpäivän jälkeen. Jos tiedolla

on kiire, sen voi ilmoittaa hakemuslomakkeen Tarkennuksia-kohdassa. Pyrimme tällöin huomioimaan tiedon kiireellisuuden käsitellessämme hakemuksia.

Annamme mielellämme lisätietoja kylpyläkohteestamme ja meiltä voit myös kysellä mahdollisesti täyttämättä jääviä jaksoja tai peruutuksia numerosta (03) 875 8040.

Huomio!

Kaikki viikkokiertoilistat löytyvät nykyään netistä. Jos haluat tarkistaa hakemasi viikon omistuksen tai oman piirisi omistuksia, katso

www.esimiesliitto.com.

HAKUOHJEET

Näillä sivuilla esitetyt lomaosakkeita voivat hakea kaikki Kaupalan esimiesliiton ja Kaupan Esimiesveteraanien jäsenet. Etusijalla lomaosakeviikkoja myönnettäessä ovat hakijat, jotka eivät aikaisemmin ole etua käyttäneet ja jotka kuuluvat omistavaan piiriin.

Netissä löytyvissä viikkokiertoilistoissa on kunkin lomaosakeviikon omistava piiriyhdistys. Liiton omistamat viikot on merkitty lyhenteellä KEY. Lomaosakkeita, jotka ovat kokonaisuudessaan liiton omistuksessa, ei ole mainittu listalla lainkaan. Tällaisia kohteita ovat Meri-Teijo, Punkaharju II ja Rokuan erämökki.

Piiriyhdistysten viikoille ovat etusijalla oman yhdistyksen jäsenet, mutta ainakin sesonkien ulkopuolella viikkoja kannattaa hakea myös muiden. Liiton omistamia viikkoja voivat hakea kaikkien piiriyhdistysten jäsenet ja viikot jaetaan arpomalla ensikertalaisten joukosta.

Lomaosakkeiden haku on siirtynyt kokonaan sähköiseksi. Osoitteessa www.esimiesliitto.com on hakulomake, jolla voi hakea kaikkia lomavaihtoehtoja (lomaosakkeet, Tallinnan huoneisto, Ikaalisen kylpylälomaosakkeet, Ruka Chalet). Lomahakemuksensa voi laittaa myös osoitteeseen marjo.leutola@esimiesliitto.com, kunhan muistaa liittää siihen kaikki tarvittavat tiedot.

Haku aika päättyy 13.10.2017. Kaikille hakijoille pyritään ilmoittamaan haun tuloksesta heti pyhäinpäivän jälkeen. Jos tiedolla on kiire, sen voi ilmoittaa hakemuslomakkeen Tarkennuksia-kohdassa. Pyrimme huomioimaan kiireen käsitellessämme hakemuksia.

LOMAOSAKKEIDEN VIIKKO- JA JAKSOHINNAT

Hiihtolomakohteet:

SAARISELKÄ, LEVI, PYHÄ, RUKA, VUOKATTI, TAHKO, HIMOS

RUKA CHALET

Viikot					
1-2	3-7	8-10	11-17	18-25	26-32
325 €	250 €	325 €	250 €	200 €	250 €
300 €	250 €	300 €	250 €	250 €	250 €

Viikot					
33-36	37-38	39-41	42-43	44-51	52
200 €	325 €	250 €	325 €	250 €	325 €
250 €	300 €	250 €	300 €	250 €	300 €

Viikot	26-32	Muu aika
MERI-TEIJO	250 €	200 €
PUNKAHARJU 1	250 €	200 €
PUNKAHARJU 2	325 €	250 €
ROKUA, n. vkot 22-40	250 €	200 €
RYMÄTTYLÄ, viikot 16-43	325 €	250 €
IKAALINEN 652, kaikki jaksot		200 €
IKAALINEN 309, kaikki jaksot		100 €
TALLINNAN HUONEISTO, kaikki jaksot		200 €

Haku Tallinnan lomahuoneiston jaksoille viikoilla 1 - 26/2018

Tallinnan ydinkeskustassa sijaitseva huoneisto (40m²) on nykyaikainen, viehättävä ja melko uusikin vielä. Yksiö on jaettu lasisella väliseinällä olo- ja makuutiloiksi. Makuuhuoneessa on parisänky ja oleilutilan kahdesta vuodesohvasta saa makuupaikan lisäksi yhteensä jopa neljälle.

Ololeskelutilassa on avokeittiö astianpesukoneineen. Keittiössä on mikroaaltouuni ja pieni ke-raaminen liesi. Astiasto on mitoitettu pienimuotoista ruokailua ja ruuan laittoa varten kuudelle hengelle. Asunnossa on vain korkea baaripöytä ja kaksi jakkaraa.

Valoisasta asunnosta avautuu viistottain näköala Tallinnan vanhaan kaupunkiin portille. Huoneisto sijaitsee keskustassa parin sadan metrin päässä Sokos Hotel Virusta, Viru-keskuksesta

ja Kaubamajasta. Asunnossa ei ole parveketta. Asunto on hyväkuntoinen, modernisti sisustettu ja koneellisesti ilmastoitettu.

Talon porraskäytävällä on 24h vartiointi eikä asuntoon pääse ohittamatta vartijaa. Vartijat eivät enää huolehdi huoneiston avainpalvelusta, vaan se hoidetaan postitse. Huoneisto sijaitsee talon kahdeksannessa kerroksessa ja siihen kuuluu oma autopaikka vartioidulla sisäpihalla.

Huoneiston käyttö on jaettu arkijaksoihin (ma - pe) ja pidennettyyn viikonloppuun (pe - ma). Huoneistoon voi majoittua tulopäivänä kello 17.00 ja se pitää luovuttaa lähtöpäivänä kello 14.00. Tämä kannattaa ottaa huomioon laivamatkoja tilatessa.

Huoneiston hinta on 200€/jakso. Jakson hinta kattaa vain ma-

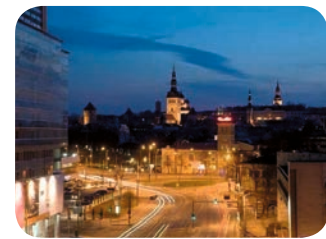
joittumisen. Lähtösiivouksesta ja roskien poisviemisestä talonyhtiön roskasäiliöihin tulee huolehtia itse. Huoneistoon tultaessa myös omat liinavaatteet sekä siivousaineet on oltava mukana. Huoneistossa on peitteet ja tyyntynyt valmiina kuudelle hengelle.

Lomahuoneistoa haetaan netissä osoitteessa www.esimiesliitto.com samalla kupongilla kuin muitakin kohteita.

Hakuaika päättyy 13.10.2017. Kaikille hakijoille pyritään ilmoittamaan haun tuloksesta viimeistään pyhäpäivän jälkeen. Jos tiedolla on kiire, sen voi ilmoittaa hakemuslomakkeen Tarkennuksia-kohdassa. Pyrimme huomioimaan kiireen käsitellessämme hakemuksia.



Asunto sijaitsee aivan keskimmäisen kuppulin kyljessä Tallinnan keskustassa kerrostalon kahdeksannessa kerroksessa.



Näkymät ikkunasta sivuttain Tallinnan vanhan kaupungin suuntaan.

Hommaa itsellesi ilmainen lomaviikko!

Jäsentemme joka syksyinen suosikki on täällä taas. Kun nyt hankit jäsenen, saat valita yhden ilmaisen lomajakson edellä esitellyistä kohteistamme.

**LOMAOSAKE
KAMPANJA**

Kampanja-aika

Ilmoituksia mahdollisten jäsenten nimistä ja lomaviikko-varauksia otetaan vastaan lehden ilmestymisestä aina 6.10.2017 asti. Uudelle jäsenelle annetaan aikaa liittyttyä (eli toimittaa paperinsa) lokakuun loppuun mennessä ja vahvistaa jäsenyytensä marraskuun loppuun 2017 mennessä. Vahvistumisella tarkoitetaan joko jäsenmaksuperinnän alkamista tai ensimmäistä jäsenmaksusuoritusta. Ilman jäsenyyden vahvistamista liittymisen ei oikeuta palkkioon ja varaus raukeaa automaattisesti. Samoin, jos uuden jäsenen paperit eivät ole toimistollamme ko. ajankohtaan mennessä, lomavaraus raukeaa ja siirtyy hakemukseksi.

Kampanjan palkkiot

Tarjolla on kaikkea kylpylajaksoista kaupunkilomiin. Myös juhannus 2018 jaetaan nyt.

Jokainen kampanja-aikana jäsenen hankkinut saa valita liiton lomaosake-tarjonnasta käyttöönsä ilmaiseksi joko yhden kylpylä- tai kaupunkilomajakson tai viikon lomaosakkeissa. Palkkion voi valita vain nyt haussa olevan kauden jaksoista, siis viikoista tai jaksoista välillä 1 - 26/2018. Palkkiota ei voi siirtää jakson yli tai antaa toiselle.

Lomajaksoja jaetaan palkkioksi vain 1/jäsenhankkija. Jäsenen voi osoittaa vain yhteen kampanjaan ja hänestä voi saada vain yhden palkkion, vaikka päällekkäisiä kampanjoita olisi käynnissä.

Toimintaohjeet

Ilmoita mahdollisen liittävän jäsenen nimi joko puhelimitse (03) 875 8040/Marjo Leutola tai sähköpostilla marjo.leutola@esimiesliitto.com. Samalla kun ilmoitat hankkimasi jäsenen nimen, voit varata toivomasi lomaviikon.

Pelkkä jäsenhankkijan nimen kirjoittaminen liittymisilmoituksen kulmaan ei riitä. Hankitun jäsenen nimi on aina erikseen ilmoitettava, jotta osaamme reagoida asiaan. Vahvistuneista lomavaruksista ilmoitamme jäsenille sitä mukaa, kun niitä tulee. Kannattaa myös itse seurata tilannetta aktiivisesti. Ilmoitamme myös niille, joiden varaukset raukeavat ja pyrimme hälyttämään ennalta niitä, joiden ilmoittamat jäsenet eivät hyvissä ajoin ole liittyneet.

Koska palkkion arvo on suuri, seuraamme niiden jäsenten jäsenyyksiä tavallista pidempään, jotka tässä kampanjassa liittyvät. Mikäli hankittu jäsen eroaa tai erotetaan ennen palkkiojaksoa, jaksot katsotaan maksulliseksi ja siitä lähetetään automaattisesti lasku.

Mikäli on tarpeen, liiton toimistolta voidaan postittaa esitteitä mahdollisille uusille jäsenille. Sähköinen liit-

tymisilmoitus kotisivuillamme www.esimiesliitto.com on näppärä, samoin tässä lehdessä (s. 18) oleva jäsenhakemus, jonka voi postittaa liittoon kuultua.

Uuden jäsenen liittymisilmoitus on aina toimitettava ensin liiton toimistolle joko postitse (Kaupalan esimiesliitto KEY ry; PL 30; 15101 LAHTI), faxilla numeroon (03) 734 9002 tai sähköisesti osoitteeseen jasenrekisteri@esimiesliitto.com. Liittymisilmoituksia/perintäsopimuksia ei saa toimittaa suoraan palkanlaskentaan, ennen kuin liitto on hyväksynyt henkilön jäsenekseen.

Kaupalan esimiesliitto KEY ry:n jäseniksi voivat pyrkiä kaupan-, majotus- ja ravitsemisalan esimiehet. Mikäli et ole varma uuden jäsenen jäsenkelpoisuudesta, se kannattaa tarkistaa soittamalla liiton toimistoon (03) 875 800.

Nyt haussa talvi ja kevät 2018



RUKA!
KUUSAMO

Ruka Ski Chalets -huoneisto lomaosakkeeksi jäsenten käyttöön

Liitto on muutamien piiriyhdistystensä (Kymi, Etelä-Suomi, Pohjois-Suomi, Pirkanmaa-Häme ja Keski-Suomi) kanssa ostanut omistukseensa Ruka Ski Chalets -huoneiston Rukan keskustasta.

Huoneisto on jaettu lomajaksoihin. Jaksot ovat pituudeltaan joko 3 vrk (pe – ma) tai 4 vrk arkijakso (ma – pe).

Chalet64-huoneisto

Huoneiston koko on 64m². Huoneistossa on kaksi makuutilaa, joissa on 4 erillistä sänkyä. Olohuoneessa on lisäksi levitettävä vuodesohva, josta saa petipaikan enintään kahdelle.

Tilavat ja viihtyisät, raikkaalla ja ajattomalla skandinaavisella tyyllillä uusi huoneisto odottaa ensimmäisiä vieraitaan. Täysin varusteltu keittiö, sauna, erillinen wc ja parveke sekä ajanmukainen viihde-elektronikka, wlan, kuivauskaappi ja pyykinpesukone tekevät lomailusta helppoa ja vaivatonta. Eikä sijaintikaan ole pahitteeksi: keskeiseltä paikalta Rukan kylän ytimestä on mukava katsella mahtavia näkymiä rinteisiin tai kylän yli.

Lomajaksoasi sisältää liinavaatteet, pyyhkeet ja loppusiivouksen.

Haku kuten muissakin lomaosakkeissa
www.esimiesliitto.com hakulomakkeen kautta.
Muista merkitä hakemasi jakso!



Ruka Chalets viikkokierto 2018

KEY	9	22	35	48
KEY	10	23	36	49
KEY	11	24	37	50
KEY	12	25	38	51
KEY	13	26	39	52
KEY	14	27	40	1
Etelä-Suomi	15	28	41	2
KEY	16	29	42	3
Pohjois-Suomi	17	30	43	4
Pirkanmaa-Häme	18	31	44	5
Kymi	19	32	45	6
Kymi	20	33	46	7
Keski-Suomi	21	34	47	8



Kaupalanalan esimiesliitto järjestää paikallisyhdistystensä kanssa syksyllä 2017 koulutussarjan teemalla

MAAILMA MUUTTUU – PYSYMMEKÖ MUKANA?

Mato Valtonen - luovuuden asiamies

Markku "Mato" Valtonen on taiteen ja liike-elämän monitoimimies. Hän on Sleepy Sleepers- ja Leningrad Cowboys-bändien perustajajäsen ja pitkäaikainen johtotähti. Suuri yleisö pitää häntä enemmän humoristisena show-miehenä, mutta Mato on myös taitava organisaattori ja liikemies.

Mato on ideoinut ja johtanut menestyksekkäästi useita taiteen ja liike-elämän organisaatioita ja projekteja. Menestyksen ohessa hän on kohdannut myös vaikeita hetkiä urallaan. Mato on ihminen, joka on elämässään tehnyt ja nähnyt paljon. Hän on puhuja, joka sopii niin johtoryhmälle kuin hyvää oloa ja motivaatiota hakevalle työporukalle. Nyt hänet on kutsuttu puhumaan Esimiesliiton jäsenille.

Luennoissaan hän painottaa luovuuden ja motivaation merkitystä kriittisenä osana yrityksen menestystä. Kiristyvässä kilpailussa on luovia ideoita ja ajatuksia löydyttävä kaikilta organisaation tasoilta. Mato osaa ja uskaltaa pölyttää sekä omia että muiden näkemyksiä ja hän on poikkeuksetta saanut huippupalautteen esiintymisistään.

Mato on valittu Vuoden Puhujaksi 2008 sekä Vuosikymmenen Puhujaksi.

TILAISUUS ON MAKSUTON. VÄLIAJALLA ON TARJOLLA VIRVOKKEITA JA PIENTÄ ILTAPALAA

Tampere	4.10.2017	keskiviikko	klo 18 – 20 Original Sokos Hotel Ilves
Helsinki	10.10.2017	tiistai	klo 18 – 20 Original Sokos Hotel Presidentti
Oulu	17.10.2017	tiistai	klo 18 – 20 Vanha Paloasema
Jyväskylä	24.10.2017	tiistai	klo 18 – 20 Original Sokos Hotel Alexandra
Turku	26.10.2017	torstai	klo 18 – 20 Holiday Club Caribia

Ilmoittaudu osoitteessa www.esimiesliitto.com tai suoraan sähköpostilla marjo.leutola@esimiesliitto.com. Netin ilmoittautuminen sulkeutuu, kun tila on täynnä. Tule kuuntelemaan Matoa ystäväsi, puolisoasi tai työkaverisi kanssa. Ilmoitathan ilmoittautuessasi seuralaistesi lukumäärän. Tarvitsemme osallistujamäärän hotellia varten.



KEY ry
maksaa
postimaksun

Kaupalan esimiesliitto KEY ry

Tunnus 5006904

15003 VASTAUSLÄHETYS



PALVELUESIMIES

Kaupalan esimiesliitto KEY ry:n jäsenlehti | 66. vuosikerta

Päätoimittaja:

Mika Valkonen

Toimitus:

PL 30, 15101 Lahti

Puhelin:

(03) 875 800

Telefax:

(03) 734 9002

Painopaikka:

Kirjapaino Euraprint,
Antinkuja 1, 27510 Eura
Puh. (02) 838 2700

Seuraava lehti ilmestyy
viikolla 50/2017.

Osoitelähde:

Kaupalan esimiesliiton jäsenrekisteri
ISSN 1455-7894

**KAUPANALAN
ESIMIESLIITTO KEY ry**

Postiosoite:
PL 30, 15101 Lahti

Käyntiosoite:
Harjulankatu 4 A 1, Lahti

Puhelin: (03) 875 800

Telefax: (03) 734 9002

Sähköposti:
etunimi.sukunimi@esimiesliitto.com

Internet: www.esimiesliitto.com

Pankki: FI1980001000426024

TOIMINNANJOHTAJA

OTT, VT Mika Valkonen
0500 493 578

LAKIMIES

OTT, VT Kimmo Nieminen
(03) 8758 060, 040 581 2172

LAKIMIES

Oik.kand. Maarit Elonen
(03) 8758 050, 0500 844 473

LAKIMIES

VT Teemu Närhi
(03) 8758 030, 044 554 7777

JÄSENREKISTERI

Leena Öztürk
Puh. (03) 8758 010

**TIEDOTUS, PALVELUESIMIES-LEHTI,
VAPAA-AJANTOIMINTA**

Tiedottaja Marjo Leutola
(03) 8758 040, 050 331 7135

TYÖTÖMYYSKASSA

Erityisalojen toimihenkilöiden
työttömyyskassa, Lahden toimipiste.
Postiosoite: PL 30, 15101 LAHTI
Sähköposti: lahdentoimipiste@erto.fi
Apulaiskassanjohtaja Mika Valkonen



- Jäsenhakemus
- Jäsenmaksun perintäsopimus
- Jäsentietojen muutosilmoitus

JÄSENYYS

Haen

- Kaupalanalan esimiesliitto KEY ry:n ja Erityisalojen Toimihenkilöiden työttömyyskassan jäsenyyttä
- vain Kaupalanalan esimiesliitto KEY ry:n jäsenyyttä
- vain Erityisalojen Toimihenkilöiden työttömyyskassan jäsenyyttä

- uusi jäsen
- työnantajatietojen muutos
- liiton vaihto

Liittymispäivä pv kk vvvv (jäsen täyttää)

Jäsennumero / Yhdistysnumero (liitto täyttää)

Liittonumero

028

TYÖNTEKIJÄN HENKILÖTIEDOT

Henkilötunnus	Sukunimi ja etunimet (kutsumanimi alleiviivattava)	
Sähköpostiosoite koti	Sähköpostiosoite työ	
Lähiosoite	Postinumero ja postitoimipaikka	
Puhelin toimeen	Matkapuhelin	Äidinkieli, ellei suomi

TYÖNTEKIJÄN MUUT TIEDOT

Ammattinimike Työsuhde vakinainen määräaikainen Työaika kokoaikainen osa-aikainen tuntia/vko

Edellinen liitto / työttömyyskassa Palkka euroa/kk (brutto)

Vanhana jäsenenä siirtyminen edellyttää siirtymistä toiseen työttömyyskassaan tai liittoon kuukauden kuluessa, työttömyysturvassa säädetyt työaika- ja palkkaedellytykset täyttymistä sekä ansioiden vakuutuksenalaisuutta (ennakonpidätys sekä eläke- ja sosiaaliturvamaksut suoritettuina).

TIEDOT TYÖNTEKIJÄN TAI HÄNEN PERHEENJÄ- SENTENSÄ YRITYSTOI- MINNASTA TYÖTÖ- MYYSTURVAOIKEUDEN SELVITTÄMISEKSI

Yritysomistus

omistan itse _____ % samassa taloudessa asuva perheeni omistaa _____ %

Yritysmuoto

osakeyhtiö kommandiittiyhtiö avoin yhtiö muu, mikä _____

Asema

toimitusjohtaja hallituksen jäsen muu, mikä _____

JÄSENMAKSUN PERINTÄ

Jäsenmaksun työntekijä maksaa itse työnantaja perii

Jäsenmaksusuorituksen saaja: Kaupalanalan esimiesliitto KEY ry, PL 30, 15101 Lahti | Y-tunnus 0288901-8 | Puh. 03 875 800, fax 03 734 9002

VALTUUTUS JA VOIMASSAOLO

Tällä valtakirjalla työnantaja perii liiton ja sen paikallisyhdistyksen sekä työttömyyskassan jäsenmaksun liiton vuosittain ilmoittaman jäsenmaksuperusteen mukaisesti. Tällä valtakirjalla valtuutetaan samalla työttömyyskassa perimään jäsenmaksu työttömyyskassan maksamista ennakonpidätyksen alaisista etuuksista voimassa olevien päätösten ja määräysten mukaisesti sekä vastaavasti liitto perimään jäsenmaksut sen paikallisyhdistysten ja työttömyyskassan puolesta. Tämä sopimus on voimassa työnantajan allekirjoituspäivää lähinnä seuraavan täyden perintäkauten alusta lukien toistaiseksi. Valtuutukset ovat voimassa toistaiseksi valtakirjassa mainittuun työnantajaan tai kunnes ne kirjallisesti peruutetaan. Työntekijä voi irtisanoa sopimuksen päättyväksi irtisanomista lähinnä seuraavan täyden perintäkauten kuluttua umpeen. Tällä valtakirjalla kumotaan mahdollisesti aiemmin muulle taholle annettu jäsenmaksun perintäsopimus. Tällä sopimuksella valtuutetaan ammattiliitto/työttömyyskassa ilmoittamaan erosta aiempaan ammattiliittoon/työttömyyskassaan.

TYÖNANTAJAN TIEDOT

Työnantajan nimi	Työntekijän työpaikka
Lähiosoite	Työpaikan osoite
Postinumero	Postitoimipaikka
Postinumero	Postitoimipaikka

PÄIVÄYS JA ALLEKIRJOITUS

Päiväys	Allekirjoitus
---------	---------------

PALKKAKONTTORI TÄYTTÄÄ

(liitto toimittaa lomakkeen palkkakonttoriin)

Työnantajan Y-tunnus	Työnantajan perintä alkaa
Palkkakonttori / käytetty tilitoimisto	Palkkakonttorin / tilitoimiston sähköposti
Yhteyshenkilö (tilitysten ja perinnän suorittaja)	Puhelin

TYÖNANTAJAN PÄIVÄYS JA ALLEKIRJOITUS

Päiväys	Allekirjoitus	Nimen selvitys ja asema
---------	---------------	-------------------------

Kuljettaja kaikilla lisäominaisuuksilla

1. Sama bonus kaikille autoillesi

Voit saada ykkösauton bonuksen myös kakkosautollesi, sillä bonukset ovat henkilökohtaisia.

2. Maksimibonus 80 %

Maksimibonus Turvan liikennevakuutukselle on nyt 80 % aiemman 70 %:n sijaan. Maksimibonus on mahdollista saavuttaa aiempaa ripeämmin.

3. Vahinko kirpaisee aiempaa vähemmän

Jos vahinko sattuu, bonuksesi putoaa enää vain 15 prosenttiyksikköä, kun aikaisemmin bonus laski pääsääntöisesti 20 prosenttiyksikköä. Voimassaolevista vakuutuksistasi bonus alenee vain siinä vakuutuksessa, josta korvaus on maksettu.

4. Hymy

Turvassa on tutkitusti Suomen tyytyväisimmät vakuutusasiakkaat, joiden mielestä Turvasta saa myös eniten vastinetta rahalle. Turvan asiakkaan tunnustat siis ratin takana loistavasta hymystä. (EPSI Rating Vakuutus 2016 -tutkimus)



Turvan uudella liikennevakuutuksella päivität autoilusi uudelle tasolle. Mainion liikennevakuutuksen paras aisapari on ammattiliiton jäsenille räätälöity Liittokasko. Sen laaja sijaisautoetu takaa vara-auton käyttöösi jopa tunnissa, jos oma ajopelisi saa kohtalokkaan kolhun tai simahtaa teknisen vian takia kesken matkan.

Lisää hyviä syitä hymyyn voit lukea osoitteessa turva.fi/liikennevakuutus.

Vuorotteluvapaan yläikäraja

Vuorotteluvapaalle jääville on yläikäraja. Vapaalle ei voi jäädä enää sen kalenterikuukauden jälkeen, kun työntekijän eläkelain mukaiseen vanhuuseläkkeen alaikärajan täyttymiseen on aikaa 3 vuotta tai vähemmän. Vuorottelijan yläikärajaa ei sovelleta ennen vuotta 1957 syntyneisiin. Vuorotteluvapaalle jäävän yläikärajan tutkiminen kuuluu TE-toimiston tehtäviin.

Eläkkeelle jäämiseen liittyvä yläikäraja koskee sekä niitä, jotka pitävät vuorotteluvapaan yhtäjaksoisesti, että niitä, jotka pitävät sen jaksotetusti. Jaksotettu vuorotteluvapa tulee pitää niin, että vapaa on pidetty kokonaisuudessaan 2 vuoden kuluessa vapaan alkamisesta.

Vapaajärjestelmä pähkinänkuoressa

Vuorotteluvapaan pitäminen ei ole työntekijän ehdoton oikeus, vaan siihen tarvitaan aina työnantajan kanssa tehty sopimus. Lisäksi edellytyksinä on, että työntekijä

- on ollut työelämässä ennen vuorotteluvapaan alkamista vähintään 20 vuotta.
- on ollut saman työnantajan kokoaikaisessa palveluksessa yhtäjaksoisesti vähintään 13 kuukautta. Tähän ajanjaksoon voi sisältyä enintään 30 päivän palkaton poissaolojakso.
- on ollut työttömyyskassan jäsenenä vähintään 6 kuukautta ennen vapaan alkamista.

Jos työnantaja myöntää vuorotteluvapaan, siitä tehdään kirjallinen sopimus. Sopimuksessa työnantaja sitoutuu palkkaamaan sijaisen vuorotteluvapaan ajaksi. Vuorottelusopimus on toimitettava myös työ- ja elinkeinotoimistolle ennen vuorotteluvapaan alkamista. Lisäksi sinne on toimitettava työsopimus tai muu luotettava selvitys siitä, että sijainen on palkattu vuorotteluvapaan ajaksi.

Vuorottelukorvauksen suuruus on 70 % siitä työttömyyspäivärahasta, johon on oikeus työttömänä ollessa. Korvauksen suuruuden voi laskea osoitteessa: www.tyj.fi. Vapaa kestää vähintään 100 ja enintään 180 kalenteripäivää. Vuorotteluvapaalle jääville on yläikäraja.

Vuorotteluvapaan tarkoitus on tukea työssä jaksamista ja tarjota määräajaksi vapautuva työpaikka työttömälle. Muun työn tekeminen vuorotteluvapaan aikana on näin ollen ristiriidassa järjestelmän tarkoituksen kanssa. Työntekoa vapaan aikana ei ole kuitenkaan täysin kielletty.

Vuorottelukorvausta vähentävät palkka- ja muut työtulot, joita henkilö saa vapaan aikana. Tällöin korvaus perustuu sovitettuun päivärahaan. Vuorottelukorvauksen suuruuteen eivät vaikuta ennen vuorotteluvapaata ansaitut ja vapaan aikana maksettavat korvaukset, joita vastaan ei saa vapaata.

Työttömyysturvaan vaikuttavat lakisääteiset etuudet, kuten lasten kotihoidontuki, vähentävät vuorottelukorvausta. Vuorottelukorvaukseen eivät vaikuta muun muassa perhe-eläkkeet, asumistuki, lapsilisä, toimeentulotuki eikä omaishoidon tuki.

Yläikärajamuutos vuoden 2017 alusta

Eläkelait muuttuivat vuoden 2017 alusta lukien. Tämä aiheutti muutoksia vuorotteluvapaalle jäävän yläikärajoihin. Vuorotteluvapaalaissa on säädetty, että vuorotteluvapaata ei voi aloittaa sen kalenterikuukauden päättymisen jälkeen, jonka aikana vuorottelija täyttää iän, joka vastaa työntekijän eläkelain mukaista vanhuuseläkkeen alkamisen alaikärajan vähennettynä kolmella vuodella. Vuoden 2016 loppuun saakka tämä ikäraja oli kaikilla 60 vuotta.

Ikäraja on siis laskettu työntekijän eläkelain mukaisesta vanhuuseläkkeen alaikärajasta. Vuorotteluvapaata ei voi siksi aloittaa sen kalenterikuukauden päättymisen jälkeen, jonka aikana vuorottelija täyttää iän, joka vastaa työntekijän eläkelain mukaista vanhuuseläkkeen alkamisen alaikärajan vähennettynä kolmella vuodella.

Yläikäraja on sama kaikille riippumatta siitä, minkä eläkejärjestelmän piiriin henkilö kuuluu. Sama yläikäraja tulee sovellettavaksi paitsi yksityisellä sektorilla myös julkisella sektorilla työskentelevien osalta. Ennen vuotta 2017 voimassa olleen työntekijän eläkelain mukaan laskettuna yläikäraja vuorotteluvapaalle jääville on 60 vuotta (työntekijän eläkelain mukainen vanhuuseläkkeen alaikäraja 63 vähennettynä kolmella vuodella).

Samaa 60 vuoden yläikärajaa on sovellettu myös henkilöihin, jotka ovat voineet siirtyä vanhuuseläkkeelle niin sanotun ammatillisen eläkejärjestelmän tai lisäeläkejärjestelmän perusteella jo ennen kuin työntekijän eläkelain mukainen vanhuuseläkkeen alaikäraja täyttyy. Käytännössä siis henkilö, jonka eläkeikä on esimerkiksi ammatillisen eläkejärjestelmän tai lisäeläkejärjestelmän ehtojen mukaan alempi kuin työntekijän eläkelain mukainen vanhuuseläkkeen alaikäraja, voi jäädä vanhuuseläkkeelle suoraan vuorotteluvapaalta.

Vanhuuseläkeiän vuosirajat

Vuoden 2017 voimaan tulleen työntekijän eläkelain 11 §:ssä on säädetty alimmasta vanhuuseläkeiästä. Työntekijän alin vanhuuseläkeikä määräytyy hänen syntymävuotensa mukaan seuraavasti:

1. vuonna 1954 ja sitä ennen syntyneellä 63 vuotta;
2. vuonna 1955 syntyneellä 63 vuotta ja 3 kuukautta;
3. vuonna 1956 syntyneellä 63 vuotta ja 6 kuukautta;
4. vuonna 1957 syntyneellä 63 vuotta ja 9 kuukautta;
5. vuonna 1958 syntyneellä 64 vuotta;
6. vuonna 1959 syntyneellä 64 vuotta ja 3 kuukautta;

7. vuonna 1960 syntyneellä 64 vuotta ja 6 kuukautta;
8. vuonna 1961 syntyneellä 64 vuotta ja 9 kuukautta;
9. vuosina 1962–1964 syntyneellä 65 vuotta.

Vuonna 1965 ja sen jälkeen syntyneen työntekijän alin vanhuuseläkeikä sopeutetaan eliniän muutokseen 82 ja 83 §:n mukaisesti ja ikä vahvistetaan sosiaali- ja terveysministeriön asetuksella vuodelle, jona työntekijä täyttää 62 vuotta. Näiden osalta yläikärajan rajoitteet eivät ole vielä ajankohtaisia.

Eläkelakien muutoksesta johtuen vanhuuseläkkeelle jäämisikä ei ole siis enää sama kaikille ikäluokille. Näin ollen vanhuuseläkkeen alkamisajankohdalla on vaikutusta myös vuorotteluvapaan yläikärajaan. Kun aiemmin alin ikäraja vuorotteluvapaalle jäämiselle oli kaikille 60 vuotta, on se nyt esimerkiksi vuonna 1959 syntyneellä 64 vuotta 3 kk vähennettynä kolmella vuodella eli 61 vuotta 3 kuukautta. Ammatillisen eläkejärjestelmän tai lisäeläkejärjestelmän perusteella vanhuuseläkkeelle siirtyvien kohdalla noudatetaan myös em. syntymävuoden perusteella määräytyvää alinta eläkeikää vähennettynä kolmella vuodella.

Vuorotteluvapaan yläikärajat ikäluokittain

Syntymävuosi	Alin vanhuuseläkeikä	Vuorotteluvapaan yläikäraja
1956 tai aiemmin	63 v	60
1957	63 v 9 kk	60 v 9 kk
1958	64 v	61 v
1959	64 v 3 kk	61 v 3 kk
1960	64 v 6 kk	61 v 6 kk
1961	64 v 9 kk	61 v 9 kk
1962-1964	65 v	62 v

Uusia yläikärajoja sovelletaan vuonna 2017 tai myöhemmin alkaneisiin vuorotteluvapaisiin.

Päiväraha-kauden enimmäisaika

300
400
500

Ansiopäivärahaa maksetaan yhteensä enintään 300 työttömyyspäivältä henkilölle, joka on ollut 17 vuotta täytettyään työssä yhteensä enintään kolme vuotta ennen työttömyyspäivärahoikeuden alkamista; 400 työttömyyspäivältä henkilölle, joka on ollut 17 vuotta täytettyään työssä yhteensä yli kolme vuotta ennen työttömyyspäivärahoikeuden alkamista ja 500 työttömyyspäivältä henkilölle, jonka työssäoloaika on täyttynyt hänen täytettyään 58 vuotta ja jolla on työssäoloaika täyttyessä laissa tarkoitettua työssäoloaika vähintään viisi vuotta viimeisen 20 vuoden aikana.

Enimmäisaikaan luetaan myös sellaiset työttömyyspäivät, joilta henkilölle on maksettu työttömyysetuutta sellaisessa valtiossa, jossa sovelletaan sosiaaliturva-asetusta tai perusasetusta tai jonka kanssa Suomella on työttömyysturvaa koskeva sopimus. Laskettaessa enimmäisaikaa otetaan sovelletuna työttömyyspäivärahana maksettu määrä huomioon muunnettuna täysiksi työttömyyspäiväpäiviksi.

300, 400 tai 500 päivää

Työttömyyspäivärahaa maksetaan yhtä työssäoloaikaa kohti enintään 300, 400 tai 500 päivältä (enimmäisaika) riippuen henkilön työhistoriasta ja iästä. Täyttämällä vakuutus- ja työssäoloaikaan henkilö siis vakuuttaa itsensä työttömyyden varalta ansioturvajärjestelmässä enintään edellä mainitulta enimmäisajalta. Työssäoloaika uudelleen täytyessä enimmäisaika alkaa alusta.

Enimmäisaikaan lasketaan mukaan maksetut ansiopäivärahat ja peruspäivärahat. Myös työttömyyskassan maksama peruspäivärahan suuruinen ansiopäiväraha lasketaan mukaan enimmäisaikaan. Vuorottelukorvausta ei oteta huomioon enimmäisaikaa laskettaessa. Enimmäisaikaan otetaan huomioon myös sellaiset työttömyyspäivät, joilta henkilölle on maksettu työttömyysetuutta sellaisessa valtiossa, jossa sovelletaan sosiaaliturva-asetusta (ETY) N:o 1408/71 tai perusasetusta (EY) N:o 883/2004 tai jonka kanssa Suomella on työttömyysturvaa koskeva sopimus.

Vain maksettu päivä kerryttää

Enimmäisaikalaskuria kerryttää jokainen maksettu työttömyyspäiväraha yhdellä päivällä. Tämän takia esimerkiksi omavastuu-, karenssi- tai jaksotuspäivät eivät kuluta enimmäisaikaa, vaan tällaisissa tilanteissa ansiopäivärahausi vain siirtyy eteenpäin. Vaikka etuus olisikin maksettu ns. vähennettynä sosiaalietuudella, enimmäisaikalaskuri kertyy jokaisella maksupäivällä. Jos työttömyyspäiväraha on maksettu ns. soviteltuna, enimmäisaikalaskuri kertyy siten, että soviteltu työttömyyspäiväraha muunnetaan määrän perusteella täysiksi työttömyyspäiväpäiviksi.

Jos henkilö saa soviteltua ja vähennettyä ansiopäivärahaa, hänen enimmäisaikalaskurinsa kertyy kuin hän saisi pelkästään soviteltua työttömyyspäivärahaa. Henkilölle maksetaan luonnollisesti soviteltua ja vähennettyä ansiopäivärahaa. Hänen enimmäisaikalaskurinsa kertyy kuitenkin siten, että pelkästään sovitellun ansiopäivärahan määrä muunnetaan täysiksi työttömyyspäiväpäiviksi.

Enimmäisaika 300 työttömyyspäivää

Työttömyyspäivärahaa maksetaan yhteensä enintään 300 päivältä henkilölle, joka on ollut 17 vuotta täytettyään työssä enintään kolme vuotta ennen työttömyyspäivärahoikeuden alkamista. Työttömyyspäivärahoikeus alkaa enimmäismaksuajan ensimmäisestä maksupäivästä.

Työttömyyskassa tutkii kolmen vuoden työssäoloedellytyksen täyttymisen enimmäisajan alkaessa. Jos työssäolo on enintään kolme vuotta, työttömyyspäivärahan enimmäiskesto on 300 päivää. Jos enimmäisajan laskeminen on kesken eli yli kolmen vuoden työssäolo täyttyy myöhemmin päivärahakauden kuluessa, päivärahan enimmäiskesto ei tämän johdosta muutu. Enimmäisaika voi nousta 400 päivään vasta, kun henkilön työssäoloaika on täyttynyt uudelleen ja hänellä on enimmäisajan alkaessa työssäoloa yli kolme vuotta.

Työssäoloedellytykseen voidaan lukea työssäoloa siitä alkaen, kun henkilö on täyttänyt 17 vuotta. Työssäoloedellytys voidaan täyttää saman tai eri työnantajan palveluksessa eikä työssäolon tarvitse olla yhdenjaksoista. Myöskään työsuhteen kestolle tai työajalle työsuhteen aikana ei ole asetettu mitään edellytystä. Työssäoloedellytykseen voidaan lukea kaikkea työssäoloa työsuhteiden päättymisyydestä riippumatta ja myös sellaista työtä, joka ei välttämättä ole työssäoloa täyttävää.

Myös kaikki työsuhteen sisään jäävä aika voidaan lukea mukaan. Siten esimerkiksi ns. nollatyösopimuksen voimassaoloaika voidaan lukea mukaan työssäoloedellytykseen. Ansiopäivä-

rahan saaminen edellyttää tietysti, että myös työssäoloaika erikseen täytyy.

Työssäoloajan selvittäminen

Työssäoloaika selvitetään työtodistuksilla tai muulla työnantajan laatimalla luotettavalla selvityksellä. Jos tällaista luotettavaa selvitystä ei ole saatavissa esimerkiksi sen vuoksi, että työnantaja ei ole enää olemassa, työssäolo voidaan osoittaa muulla luotettavalla selvityksellä, kuten esimerkiksi verottajan tai eläkelaitoksen tiedolla työssäolosta. Työssäoloajan selvittämiseen voidaan käyttää myös esimerkiksi eläketurvakeskuksen rekisteritietoja.

Työssäoloksi katsotaan myös aika, jona henkilöllä on ollut yrittäjän eläkelain tai maatalousyrittäjän eläkelain mukainen vakuutus. Tätä sovelletaan myös apurahansaajiin eli maatalousyrittäjän eläkelain mukaisesti vakuutettua apurahalla työskentelyä pidetään työssäolona.

Työskentelyyn rinnasteisia aikoja ei voida ottaa huomioon työhistoriaa laskettaessa. Toisaalta erilaisista vapaisista, esimerkiksi perhevapaista johtuvat työstä poissaolot luetaan työssäolovaihtumukseen, jos henkilöllä on sinä aikana voimassa oleva työsuhte.

Myös toisessa jäsenvaltiossa tehty työ voi perusasetuksen 5 artiklan tulojen, tapahtumien ja tosiseikkojen rinnastamisen perusteella kerryttää työhistoriaa.

Enimmäisaika 400 työttömyyspäivää

Työttömyyspäivärahaa maksetaan enintään 400 päivältä henkilölle, joka on ollut 17 vuotta täytettyään työssä yli kolme vuotta. Työttömyyspäivärahoikeus alkaa enimmäismaksuajan ensimmäisestä maksupäivästä. Työssäoloedellytyksen täyttyminen tutkitaan samoin kuin 300 päivän enimmäisajan osalta.

Enimmäisaika 500 työttömyyspäivää

Työttömyyspäivärahaa maksetaan enintään 500 päivältä henkilölle, joka on täyttänyt työssäoloaika 58 vuotta täytettyään ja jolla on työssäoloaika täyttyessä työssäoloaika vähintään viisi vuotta viimeisen 20 vuoden aikana.

Enimmäisaika on sidottu sekä ikäedellytykseen että työssäoloaikaan.

Työssäoloaika lasketaan eri tavalla kuin edellä on todettu 300 tai 400 päivän enimmäisajan osalta. Työssäoloaika lasketaan samalla tavalla kuin lisäpäiväoikeuden edellytyksenä oleva työssäoloaika. Lisäksi edellytetään, että henkilö on täyttänyt työssäoloaika 58 vuotta täytettyään. Jos henkilö täyttää 58 vuotta vasta myöhemmin päivärahakauden kuluessa, sillä ei ole vaikutusta enimmäisaikaan eikä enimmäisaika tällöin pitene 500 päivään. Enimmäisaika on 500 päivää, jos viimeinen työssäoloaikaan laskettava viikko täytyy samana päivänä, kun henkilö täyttää 58 vuotta.

Enimmäisajan alkaminen uudestaan

Usein henkilö työllistyy työttömyyden alkamisen jälkeen ennen enimmäisajan kulumista loppuun ja henkilö palaa päivärahan hakijaksi tällaisen työllistymisen jälkeen. Tällöin työttömyyskassa tarkistaa, onko henkilö täyttänyt uuden työssäoloaikaan.

Jos näin on tapahtunut, henkilön ansiopäivärahan perusteena oleva palkka määritellään pääsääntöisesti (poikkeustilanteita on) uudelleen, hänelle määrätään omavastuu-aika ja enimmäisaika alkaa alusta. Jos työskentely ei vielä täytä työssäoloaika, päivärahan maksaja vie tiedot työskentelystä työssäolo-seurantaan. Kun työssäoloaika täyttyy, päivärahakausi alkaa alusta, määrätään omavastuu-aika ja päivärahan taso määrätään uudelleen.

Saattaa myös käydä niin, että henkilö saa enimmäisajan työttömyyspäivärahaa eikä täytä työssäoloaika uudelleen enimmäisajan kuluessa. Henkilölle syntyy uudelleen oikeus ansiopäivärahaan, kun hän on uudelleen täyttänyt työssäoloaikaan.

Henkilö voi ns. lisäpäivillä ollessaan myös työskennellä työssäoloaikaan vaadittavalla tavalla. Vaikka henkilö lisäpäivillä ollessaan täyttääkin uudelleen työssäoloaikaan, enimmäisaika ei heidän kohdallaan kuitenkaan ala alusta, henkilölle ei määrätä omavastuu-aikaa eikä ansiopäivärahan tasoa määritellä uudelleen.



Keskipojalaiset teatteriin...

Keski-Pohjanmaan piiri kutsuu jäseniään seuralaisineen 18.11.2017 Kokkolan kaupunginteatteriin klo 18 seuraamaan näytöstä Linnan juhlat, joka on tarkkanäköinen tragikomediala suomalaisten unelman tavoittelusta.

Teatteri-ilta sisältää lipun ja väliaikakahvituksen hintaan 15€/henkilö. Sitovat lippuvaraukset liiton toimistolle marjo.leutola@esimiesliitto.com viimeistään 6.10 mennessä.

Tervetuloa teatteriin!

Hannu haluaa presidentin itsenäisyyspäivän vastaanotolle. On aina halunnut. Joka vuosi hän katsoo televisioista kättelyseremoniaa, kunnes viimein alkaa tapahtua.

Kun satavuotiaan Suomen synttärät lähenevät, Mikon kierrokset kiihtyvät. Maria ihmettelee muuttanutta Hannua, tämä entistä vaimoaan. Kuka pääsee juhliin, mitä haaveet maksavat, kuka heiluttaa ketä?

...eteläsavolaiset elokuvvii...

Etelä-Savon Esimiehet tarjoavat jäsenilleen yhden ilmaisen elokuvalipun per jäsen joko Mikkelin, Savonlinnan tai Pieksämäen elokuvateattereihin. Tilaukset miulle eli Marjolle marjo.leutola@esimiesliitto.com tai 03 875 8040 15.10. mennessä. Lippujen nouto 23.10. alkaen Mikkelin kauppakeskus Stellan S-Stella-kioskista, Savonlinnasta Sokoksen infosta tai Pieksämäeltä S-market Pieksämäen infopisteestä.



...ja kulttuuria Etelä-Pohjanmaalle!

Etelä-Pohjanmaan piirin Esimiehet tarjoavat jäsenilleen kulttuurilipusta (teatteri, Rytmikorjamo, Vaasa Arena, Seinäjoki Arena, Ws Arena jne.) 31.12.17 saakka 10€ edun. Enintään 1 etu/jäsen/vuosi 2017.

Lähetä tapahtuman maksukuitti ja käytetty lippu, tilinnumero ja jäsennumero 31.12.2017 mennessä osoitteeseen Kristina Kontola, Metsäläntie 3 A 1, 60510 HYLKYKALLIO. Huom! Pankkikorttikuitti ei pelkää riittä, kuitissa oltava tieto ostetusta palvelusta. Kysy lisätietoja 03 875 8040.

ESIMIES, OLETKO JÄÄMÄSSÄ ELÄKKEELLE? Liity Esimiesveteraaneihin!

Yhdistyksemme toimii yhdysittään eläkkeelle jääneiden kaupan esimiesten välillä. Alhaisella jäsenmaksulla (vuonna 2017 50€/vuosi) tarjoamme runsaasti jäseniämme hyödyntäviä jäsenetuja, joista tärkeimpänä mainittakoon jatkuvasti voimassa oleva matkavakuutus Vakuutusyhtiö Turvassa. Muina etuina voidaan mainita Palveluesimieslehti, joka postitetaan myös veteraanijäsenille.

Yhteydenpitoa työtovereihin ja kollegoihin kautta maan voit jatkaa työurasi jälkeen osallistumalla Kaupan Esimiesveteraanit yhdistyksen järjestämille edullisille virkistysmatkoille, joista ilmoittelemme Palveluesimieslehdessä ja yhdistyksemme kotisivuilla, osoitteessa: www.elisanet.fi/esimiesveteraanit/

Liittyminen Kaupan Esimiesveteraanit ry:hyn käy helposti. Ilmoitat vain Esimiesliiton toimistolle, jäsenrekisteriin (03 875 8010) halukkuudestasi liittyä yhdistyksemme jäseneksi. Voit liittyä suoraan työurasi jälkeen tai myöhemmin, jos kiinnostut. Jos haluat jutella asiasta henkilökohtaisesti tai kysyä tarkemmin veteraanien jäseneduista tai toiminnasta yleensä, voit ottaa yhteyttä joko liiton toimistolle tai seuraaviin hallituksemme jäseniin:

Eva Rasi, puheenjohtaja

eva.rasi@pp2.inet.fi

puh. 0500 818 597

Hilkka Koivisto-Kokko, sihteeri

hilkka.koivistokokko@gmail.com

puh. 040 510 9504

Teuvo Kailanen, varapuheenjohtaja

teuvo.kailanen@phnet.fi

puh. 040 736 1030



Keski-Pohjanmaan veteraanit järjestävät

Keski-Pohjanmaan piirin esimiesveteraanit kutsuu jäseniään seuralaisineen konserttiin Akustiikkaan, Ylivieskaan torstaina 19.10.2017 klo 19:00 alkaen. Saamme nauttia kruunaamatoman tangokuninkaan muistokonsertista, kunnianosoituksesta vuonna 2007 kuolleen Esko Rahkoselle.

Ikivihreitä kappaleita tulkitsevat mm. Kauko Simonen (ensimmäinen tangokuningas), Kalle Jussila (tangoprinsssi 2015) sekä Pasi Kaunisto. Säestyksestä vastaa Legenda-orkesteri.

Lipun hinta per henkilö on 15€ ja se sisältää väliaikatarjoilun (kahvi makean tai suolaisen palan kanssa). Lippujen normaalihinta on 25/23€ ja esityksen kesto n. 2 tuntia (sis. 30 min tauon).

Sitovat lippuvaraukset syyskuun loppuun mennessä joko Maija Laapotille 050 5622 242 tai liiton toimistolle 03 875 8040/Marjo Leutola. Liput jaetaan ravintolassa 18.15 alkaen.

Tervetuloa mukaan!

Etelä-Suomen piiri risteilee!



Perinteinen pikkujouluristeily järjestetään tänä vuonna Tallinnaan Silja Euroopalla 18. - 19.11.2017. Ehdit ensimmäisten joukossa Raatihuoneentorin Joulumarkkinoille!

Laiva lähtee Länsisatamasta lauantaina klo 18.30 ja palaa sunnuntaina klo 16. Matkan hinta jäsenelle 50 €/hlö B4-hytissä (4 hlöä/hytti) tai 70 €/hlö B2-hytissä (2 hlöä/hytti). Avec, ei-jäsen 70 €/hlö B4-hytissä (4hlöä/hytti) tai 90 €/hlö B2-hytissä (2hlöä/hytti). Hinnat nousevat, jos hyteissä vähemmän porukkaa.

Hinta sisältää risteilyn, infon klo 19, jouluisen illallisbuffetin juomineen klo 20.30 ja mahdollisuuden Tallinnassa käyntiin klo 8-12.00. 20 €/hlö lisämaksusta voi varata menopalukuljetuksen Lahdesta tai Orimattilasta Länsisatamaan. Mukaan mahtuu vielä. Sitovat ilmoittautumiset marjo.leutola@esimiesliitto.com viimeistään 6.10.2017.

Tervetuloa. Etelä-Suomen piirin johtokunta



Piiriyhdistystemme vuosikokouksia syksyllä 2017

Kaupanalalan esimiesliitto KEY ry jakautuu alueellisiin piiriyhdistyksiin, joiden on pidettävä sääntömääräinen vuosikokouksensa syys – marraskuuden välisenä aikana. Käsiteltävänä ovat mm. edellisen vuoden tilinpäätös, seuraavan toimintavuoden talousarvio ja toimintaohjelma. Paikalla on aina myös liiton toiminnanjohtaja.

Satakunnan piirin Kaupan Esimiehet ry:n sääntömääräinen vuosikokous pidetään Viking Gracen kokoustiloissa perjantaina 13.10.2017 klo 21.00 alkaen. Kokouksessa esillä sääntömääräiset asiat.

Tervetuloa. Johtokunta

Pohjois-Karjalan piirin Kaupan esimiehet ry:n sääntömääräinen vuosikokous pidetään Original Sokos Hotel Kimmelin kokoustiloissa, osoitteessa Itäranta 1, Joensuu, sunnuntaina 29.10.2017 klo 13 alkaen. Kokouksessa esillä sääntömääräiset asiat.

Tervetuloa. Johtokunta

Keski-Suomen piirin Kaupan Esimiehet ry:n sääntömääräinen vuosikokous pidetään Sokos Hotel Alexandran kokoustiloissa, osoitteessa Hännikaisenkatu 35, Jyväskylä, tiistaina 24.10.2017 klo 20 alkaen. Kokouksessa esillä sääntömääräiset asiat.

Tervetuloa. Johtokunta

Keski-Pohjanmaan piirin Kaupan Esimiehet ry:n sääntömääräinen vuosikokous pidetään Koskihoivissa, osoitteessa Uunilanrantatie 2, Himanka, keskiviikkona 18.10.2017 klo 18.00 alkaen. Aloitetaan ruokailulla. Kokouksessa esillä sääntömääräiset asiat.

Tervetuloa. Johtokunta

Kymen piirin Kaupan Esimiehet ry:n sääntömääräinen vuosikokous pidetään Ravintola Viljamaalla, osoitteessa Alaportintie 226A, Liikkala, keskiviikkona 29.11.2017 klo 18 alkaen. Aloitamme joululounaalla. Kokouksessa esillä sääntömääräiset asiat.

Tervetuloa. Johtokunta

Pohjois-Savon piirin Kaupan Esimiehet ry:n sääntömääräinen vuosikokous pidetään Sokos Hotel Koljonvirrasa, osoitteessa Savonkatu 18, Iisalmi, sunnuntaina 22.10.2017 klo 17 alka-

en. Kokouksessa esillä sääntömääräiset asiat.

Tervetuloa. Johtokunta

Etelä-Savon piirin Kaupan Esimiehet ry:n sääntömääräinen vuosikokous pidetään ABC Tuukkala Mikkelin kokoustiloissa, osoitteessa Annilantie 2, Mikkeli, keskiviikkona 8.11.2017 klo 17 alkaen. Kokouksessa esillä sääntömääräiset asiat.

Tervetuloa. Johtokunta

Pohjois-Suomen piirin Kaupan Esimiehet ry:n sääntömääräinen vuosikokous pidetään Vanhan paloaseman ullakolla, osoitteessa Kauppurienkatu 24 A, 3. krs, Oulu, tiistaina 17.10.2017 klo 20 alkaen. Kokouksessa esillä sääntömääräiset asiat.

Tervetuloa. Johtokunta

Etelä-Suomen piirin Kaupan Esimiehet ry:n sääntömääräinen vuosikokous pidetään Original Sokos Hotel Presidentin kokoustiloissa, osoitteessa Eteläinen Rautatiekatu 4, Helsinki, tiistaina 10.10.2017 klo 20 alkaen. Kokouksessa esillä sääntömääräiset asiat.

Tervetuloa. Johtokunta

Pirkka-Hämeen piirin Kaupan Esimiehet ry:n sääntömääräinen vuosikokous pidetään Original Sokos Hotel Ilveksen kokoustiloissa, osoitteessa Hatanpään valtatie 1, Tampere, keskiviikkona 4.10.2017 klo 20 alkaen. Kokouksessa esillä sääntömääräiset asiat.

Lounais-Suomen piirin Kaupan Esimiehet ry:n sääntömääräinen vuosikokous pidetään Holiday Club Caribbean kokoustiloissa, osoitteessa Kongressikuja 1, Turku, torstaina 26.10.2017 klo 20 alkaen. Kokouksessa esillä sääntömääräiset asiat.

Tervetuloa. Johtokunta

Etelä-Pohjanmaan piirin Kaupan Esimiehet ry:n sääntömääräinen vuosikokous pidetään Original Sokos Hotel Vaakunan kokoustilassa, osoitteessa Kauppatori 3, Seinäjoki, keskiviikkona 11.10.2017 klo 18 alkaen. Kokouksessa esillä sääntömääräiset asiat.

Tervetuloa. Johtokunta

Pirkka-Hämeen piirin Kaupan Esimiehet ry:n sääntömääräinen vuosikokous pidetään Original Sokos Hotel Ilveksen kokoustiloissa, osoitteessa Hatanpään valtatie 1, Tampere, keskiviikkona 4.10.2017 klo 20 alkaen. Kokouksessa esillä sääntömääräiset asiat.

Tervetuloa. Johtokunta

HETKIÄ JOILTA VOIT ODOTTAA VÄHÄN ENEMMÄN

Piristä syksyä lomalla Punaisilla laivoilla – tule tanssimaan, pitämään hauskaa ja nauttimaan hyvästä ruuasta niin à la carte -ravintoloissamme kuin uudistetussa buffetissa. Joulushoppailut hoituvat siinä ohessa. Tervetuloa – astu laivaan!

Katso tarkemmat tiedot, kaikki edut ja hinnat sekä varaa matkasi:
vikingline.fi/sak → vapaa-ajan matkat



Vikingline.fi

Edut ovat voimassa 22.12.2017 saakka.

Kuponki luovutetaan terminaalin lähtöselvitykseen. Paikkoja rajoitetusti.



**HELSINKI-
TUKHOLMA-
RISTEILY**

**Jopa -50 %
päivän hinnasta**

A-C-hyttiluokissa.
Maks. 2 hyttiä/kuponki. Ikäraja 21 v.
Tuotetunnus: FPKRY

Panosta herkutteluun

Matkalla Helsingistä Tukholmaan voit valita Viking Buffetin ja à la carte -ravintolan lisäksi grilliravintolan tai maistelumenun Plate ja No Name -ravintoloissa sekä tuoreita äyriäisiä Bistrotekissa Gabriellalla.



**PÄIVÄRISTEILY
TALLINNAAN
3,5 TUNTIA MAISSA**

**Jopa -50 %
päivän hinnasta**

Lähtö klo 11.30, paluu 18.00 (su klo 16.30). Maks. 8 hlöä/kuponki.
Ikäraja 18 v.
Tuotetunnus: FPKRY

Tilaa juhla juomat

Ennakkotilaus eli Preorder säästää aikaa ja vaivaa! Helsinki-Tallinna-reitillä voit tehdä Ennakkotilauksen myös verkkokaupassa: preorder.vikingline.com.



**REITTIMATKA
HELSINKI-
TALLINNA-HELSINKI**

**Jopa -50 %
päivän hinnasta**

Maks. 1-5 hlöä + 1 auto. Ikäraja 18 v.
Tuotetunnus: FPREIT

Viron hotellit automatkan päässä

Varaa kätevästi matkat ja hotelli yhdellä kertaa – maun, budjetin ja sijainnin mukaan!