

21.06.2022 KLO 12.00 ALKAVA YLITYÖ- JA VUORONVAIHTOKIELTO YKSITYISELLÄ SOSIAALIPALVELUALALLA

Koska neuvottelut uudesta työehtosopimuksesta eivät ole edenneet, julistavat SuPer, ERTO ja Tehy yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen (SOSTES) piirissä oleville työpaikolle ylityö- ja vuoronvaihtokiellon, joka alkaa tiistaina 21.06.2022 klo 12.00 ja päättyy perjantaina 01.07.2022 kello 23.59. Ylityö- ja vuoronvaihtokielto koskee kaikkia SOSTES:n piirissä olevia työpaikkoja ja tehtäviä.

Työehtosopimusta noudatetaan voimassaolon päättymisen jälkeen kuitenkin ns. jälkivaikutuksen nojalla siihen saakka, kunnes uusi sopimus saadaan aikaan.

Huom. Nämä usein kysytyt kysymykset koskevat **yksityistä sosiaalipalvelualaa**.

VASTAUKSIA USEIN KYSYTTYIHIN KYSYMYKSIIN YLITYÖ- JA VUORONVAIHTOKIELLOSTA

Voimassaolo ja tarkoitus

- Mitä sopimusaloja ylityö- ja vuoronvaihtokielto koskee?

Nyt asetettu ylityö- ja vuoronvaihtokielto koskee yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimusta (SOSTES).

- Kenellä on velvollisuus osallistua ylityö- ja vuoronvaihtokieltoon?

Ylityö- ja vuoronvaihtokielto on laillinen työtaistelutoimenpide, joka koskee kaikkia yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen (SOSTES) piirissä työskenteleviä SuPerin, Tehyn ja ERTOn jäseniä. Ylityö- ja vuoronvaihtokielto koskee kaikkea yksityisellä sosiaalipalvelualalla tehtävää työtä.

- Milloin ylityö- ja vuoronvaihtokielto alkaa ja kuinka kauan se on voimassa?

Ylityö- ja vuoronvaihtokielto alkaa 21.06.2022 klo 12.00 ja on voimassa 01.07.2022 klo 23.59 asti. Tiedotamme ylityö- ja vuoronvaihtokiellon muutoksista tai mahdollisista jatkotoimista liittojen verkkosivuilla sekä liittojen jäsenkirjeillä.

- Mitä ylityö- ja vuoronvaihtokielto tarkoittaa?

Ylityö- ja vuoronvaihtokiellon aikana ERTOn, SuPerin ja Tehyn jäsenet kieltäytyvät tekemästä ylityötä ja vaihtamasta työvuoroja. Kiellon aikana työntekijät eivät sovi työnantajan kanssa ylitöiden tekemisestä eivätkä työvuorojen vaihtamisesta.

Myös ”harmaan ylityön” tekeminen ja liukuvassa työajassa liukumasaldojen kerryttäminen on kiellettyä. Muuten jäsenet hoitavat työnsä normaalisti. Työpaikalle saavutaan ja sieltä poistutaan täsmällisesti työvuoroluetteloon merkityn työvuoron mukaisesti.

Harmaa ylityö on ylityötä, josta ei saada ylityökorvausta, vaan esimerkiksi vapaata samassa suhteessa kuin ylityötä on kertynyt (”tunti tunnista”).

Miksi ylityö- ja vuoronvaihtokielto tehdään?

Työehtosopimusneuvottelut ovat jatkuneet pitkään ja sopimukseton tila on jatkunut jo lähes kaksi kuukautta. Hyvinvointiala HALI ry:n kanssa edelleen neuvotellaan ja etsitään ratkaisua neuvottelupöydässä, mutta Sote ry:n keskeiset tavoitteet liittyen palkankorotuksiin ja työolojen kehittämiseen eivät ole edenneet. Neuvotteluja vaikeuttavat myös työnantajaliiton tekemät merkittävät heikennysesitykset. Ylityö- ja vuoronvaihtokiellolla vauhditamme neuvotteluja.

Osallistamalla ylityö- ja vuoronvaihtokieltoon jäsenistö viestittää työnantajalle, että se tukee Sote ry:n tavoitteiden toteutumista ja vastustaa työnantajan sopimusheikennyksiä.

- Mikä on ylityötä?

Ylityötä on työnantajan aloitteesta ja työntekijän suostumuksella tehty työ, joka ylittää kokoaikaisen työntekijän työajan. Ylityöhön tarvitaan lähtökohtaisesti aina työntekijän erikseen antama suostumus (kts. kuitenkin tämän ohjeen varallaolosuostumusta käsittelevä kohta).

Tarkemmat ylityötä koskevat määräykset löytyvät kunkin työehtosopimuksen työaikoja koskevasta osiosta.

Jos olet epävarma, mikä omalla kohdallasi on ylityötä, voit myös olla yhteydessä työpaikkasi Sote ry:n luottamusmieheen tai oman liittosi edunvalvontaan.

- Olen antanut työsopimuksessani varallaolosuostumuksen. Voinko kieltäytyä varallaolon aikana syntyvästä ylityöstä?

Et voi, jos olet antanut varallaolosuostumuksen työsopimuksessasi/erillisessä varallaolosopimuksessa. Varallaolosuostumuksella olet samalla suostunut varallaolon aikana syntyvään lisä- ja ylityöhön.

Jos työnantaja käyttää varallaoloa tavanomaista enemmän ja teettää tätä kautta runsaasti ylityötä ylityö- ja vuoronvaihtokiellon aikana, ota yhteyttä oman liittosi edunvalvontaan.

Voiko uusia varallaolosopimuksia tehdä ylityö- ja vuoronvaihtokiellon aikana?

Ei voi. Ylityö- ja vuoronvaihtokiellon aikana ei tehdä uusia varallaolosopimuksia.

- Koskeeko ylityö- ja vuoronvaihtokielto ennen kiellon alkamista sovittuja ylitöitä ja vuoronvaihtoja?

Ei koske. Ennen ylityö- ja vuoronvaihtokiellon voimaan astumista työnantajan kanssa sovitut ylityöt ja vaihdetut vuorot tehdään sovitun mukaisesti.

Uusia ylitöitä ja vuoronvaihtoja ei saa sopia sen jälkeen, kun olet saanut tiedon alkavasta ylityö- ja vuoronvaihtokiellosta.

-Voinko omasta halustani sopia ylityö- ja vuoronvaihtokiellon aikana vuoron vaihtamisesta työkaverin kanssa?

Jos tarve vuoron vaihtamiseen lähtee työntekijän omasta tai työkaverin pakottavasta tarpeesta (esim. lastenhoitojärjestelyt) ja työnantaja hyväksyy vuoron vaihtamisen, voit sopia asiasta työkaverisi ja esimiehesi kanssa. Suosittelemme, että tällaiseen vuoronvaihtoon ryhdytään vain poikkeustilanteessa. Työnantajan aloitteesta vuoroja ei saa vaihtaa!

-Olen liukuvassa työajassa. Voinko kartuttaa "saldoja"?

Et voi kartuttaa saldoja ylityö- ja vuoronvaihtokiellon aikana.

- Olen osa-aikatyössä. Koskeeko kiello minua?

Ylityö- ja vuoronvaihtokiello koskee myös osa-aikatyöntekijöitä riippumatta siitä ovatko he sopineet osa-aikatyöstä kiinteällä työajalla vai vaihtelevalla työajalla. Et siis voi tehdä ylityötä etkä vaihtaa vuoroja. Kts. myös seuraava kysymys, jossa avataan lisä- ja ylityön eroja.

- Olen osa-aikatyössä. Voinko ottaa vastaan työvuorolistalle suunnitellun työajan ylittävää lisätyötä?

Kyllä voit. Lisätyö ei ole ylityö- ja vuoronvaihtokiellon piirissä. Voit siis ottaa vastaan lisätyötä aina kokoaikaisen työntekijän täyteen työaikaan saakka. Ylityötä osa-aikainen työntekijä ei saa kuitenkaan tehdä eikä myöskään sopia työvuorojen vaihtamisesta.

Osa-aikaisessa työssä työaika on sovittu pienemmäksi kuin kokoaikainen työaika. Tällöin saat tehdä lisätyötä kokoaikaiseen työaikaan asti. (yleis- ja jaksotyöajassa 38 t 20 min/vko ja toimistotyöajassa 37 t 30min/vko). Tämä koskee sekä kiinteällä että vaihtelevan työajan sopimuksella työskenteleviä osa-aikatyöntekijöitä.

- Olen osa-aikatyössä. Voinko kieltäytyä työvuorolistalle suunnitellun työajan ylittävästä lisätyöstä?

Kyllä voit, jos et ole antanut lisätyösuostumusta työsopimuksessasi. Toivomme, että kieltäydyt lisätyöstä, jos se on oma tilanteesi huomioiden mahdollista.

Kiinteä osa-aikainen työaika:

Jos olet antanut suostumuksen lisätyöstä työsopimuksessasi, saat kieltäytyä lisätyöstä ainoastaan työvuoroluetteloon merkittynä vapaapäivänä perustellusta henkilökohtaisesta syystä. Syy voi olla esimerkiksi opiskelu, lastenhoitojärjestelyt, terveydelliset syyt, omat tai lähisukulaisten juhlapäivät tai matka, jota ei voi enää kuluja aiheuttamatta peruuttaa. Kieltäytymisoikeutta ei ole työvuoroluettelon mukaisina työpäivinä.

Kiinteällä osa-aikaisella työajalla tarkoitetaan sitä, että työaika on työsopimukseen merkitty joksikin tietyksi, kokoaikaista työaika alemmaksi tuntimääräksi per viikko tai tasoittumisjakso (esim. 90 tuntia kolmessa viikossa) tai joksikin täyttä työaika alemmaksi prosentiksi (esim. 50% työaika).

Vaihteleva työaika:

Voit kieltäytyä ylityöstä, koska lain mukaan et ole voinut antaa lisätyösuostumusta etukäteen.

Jos olet esimerkiksi osittaisella hoitovapaalla tai osatyökyvyttömyyseläkkeellä ja työnantaja vetoaa etukäteen annettuun lisätyösuostumukseen, ole yhteydessä omaan liittoosi. Annamme sinulle tarkempia ohjeita.

Vaihtelevasta työajasta on kyse silloin, kun työaikasi vaihtelee työsopimuksen mukaisen vähimmäismäärän ja enimmäismäärän välillä tai sitoudut tekemään työnantajalle työtä erikseen kutsuttaessa. Työajaksi työsopimukseen voi olla merkitty esim. ”erikseen töihin kutsuttava”, 0–115 tuntia kolmessa viikossa tai 5–90 tunniksi kolmessa viikossa.

- Koskeeko kieltö myös vaihtelevan työajan sopimuksella työskenteleviä työntekijöitä?

Kyllä, voit tehdä lisätyötä täyteen työaikaan asti (täysi työaika yleis- ja jaksotyöajassa: 38 t 20 min per viikko sekä toimistotyöajassa 37 t 30 min per viikko).

- Voinko ylityö- ja vuoronvaihtokiellon aikana tehdä vuoroja lisä- tai ylityönä työnantajayrityksen toiseen yksikköön?

Et voi. Samat lisä- ja ylityön tekemistä koskevat ohjeet koskevat myös saman yrityksen toisessa yksikössä työskentelyä. Kts. lisätyötä ja ylityötä koskevat kohdat.

- Olen määräaikainen työntekijä. Koskeeko kieltö minua?

Kyllä, ylityö- ja vuoronvaihtokieltö koskee myös määräaikaisella työsopimuksella työskenteleviä.

- Koskeeko kieltö myös runkosopimuksella työskenteleviä työntekijöitä?

Suosittellemme, etteivät runkosopimuksella työskentelevät ota ylityö- ja vuoronvaihtokiellon ajalle tarjottavia keikkoja vastaan, mikäli työntekijän on oma tilanteensa huomioiden mahdollista niistä kieltäytyä.

Runkosopimus ei ole varsinainen työsopimus, vaan siinä on sovittu myöhemmissä määräaikaisissa työsuhteissa sovellettavista työsuhteen ehtoista. Runkosopimuksissa on usein esim. seuraavanlainen kirjaus: ”Kukin kerralla sovittava sijaisuus/keikka muodostaa oman määräaikaisen työsuhteensa.”

-Teen keikkaa SOSTES:in piirissä olevaan työpaikkaan ja työnantaja pyytää minua ylityö- ja vuoronvaihtokiellon takia töihin. Mitä teen?

Emme suosittele ottamaan keikkoja vastaan, jos sinun on oma tilanteesi huomioiden mahdollista niistä kieltäytyä. Tämä koskee esimerkiksi keikkailevia eläkeläisiä, opiskelijoita ja perhevapaalla olevia. **Keikkailu heikentää ylityö- ja vuoronvaihtokiellon vaikutusta.**

- Olen koeajalla. Koskeeko kiello minua?

Kyllä. Ylityö- ja vuoronvaihtokiello koskee kaikkia työsuhteisia työntekijöitä. Työnantaja ei saa tehdä koeaikapurkua siitä syystä, että työntekijä osallistuu ylityö- ja vuoronvaihtokielloon. Käytännössä laittoman koeaikapurun toteennäyttäminen voi kuitenkin olla vaikeaa. Voit olla halutessasi yhteydessä omaan liittoosi ja pyytää lupaa jäädä ylityö- ja vuoronvaihtokiellon ulkopuolelle.

- Olen opiskelija. Koskeeko kiello minua?

Ylityö- ja vuoronvaihtokiello koskee kaikkia työsuhteisia työntekijöitä. Kiello koskee siis myös oppisopimusopiskelijoita, jotka ovat työsuhteessa ja saavat työstään palkkaa. Koulutussopimuksella opiskelevat ovat kiellon ulkopuolella, koska he eivät ole työsuhteessa eivätkä saa työstään palkkaa.

- Osallistuuko esihenkilö ylityö- ja vuoronvaihtokielloon?

Esihenkilön asemasta riippuu, kuuluuko hän työehtosopimuksen ja työaikalain soveltamisalan piiriin. Alemman portaan esihenkilöiden/lähiesihenkilöiden kohdalla näin yleensä on, jolloin myös ylityö- ja vuoronvaihtokiello koskee heitä. Kts. palvelutalon johtajien osalta seuraava kysymys ja vastaus.

- Toimin johtajana palvelutalossa. Minulla on johtajasopimus. Koskeeko kiello minua?

Ylityö- ja vuoronvaihtokiello ei lähtökohtaisesti koske palvelutalon johtajia. He eivät välttämättä ole työehtosopimuksen eivätkä työaikalain soveltamisalan piirissä. Tällöin heidän työsuhdettaan eivät koske työehtosopimuksen määräykset ja työaikalain säännökset työajoista eikä näin ollen heille voi muodostua lisä- tai ylityötä, josta voisi kieltäytyä. Jos asian suhteen on epäselvyyttä, voit tarvittaessa olla yhteydessä omaan liittoosi. Tilanteet tutkitaan työehtosopimus- ja tapauskohtaisesti.

- Voiko työnantaja muuttaa yksipuolisesti työvuorolistaani ylityö- ja vuoronvaihtokiellon aikana?

Työvuoroluettelo on saatettava kirjallisesti työntekijöiden tietoon viimeistään viikkoa ennen työvuoroluetteloon merkityn ajanjakson alkamista. Tämän jälkeen sitä saa muuttaa SOSTES:in mukaan vain sovittaessa tai työn teettämisedellytyksissä tapahtuvan ennalta-arvaamattoman muutoksen takia.

Kun työntekijät kieltäytyvät työvuorojen vaihdosta, voi työnantaja toteuttaa SOSTES:in piirissä vain ne työvuoroluettelon muutokset, joihin on SOSTES:issä edellytetty peruste.

Yleensä tarve työvuoroluettelon muuttamiseen voi tulla kyseeseen lähinnä sairausepidemiatilanteissa, joissa syntyy työvoimavajetta. Työnantajan tulee aina varautua sairauspoissaoloihin eivätkä yksittäiset sairauspoissaolot voi ylityö- ja vuoronvaihtokiellon aikanakaan oikeuttaa muuttamaan työvuorolistaa.

- Voiko työnantaja vaatia jatkamaan jo alkanutta työvuoroa?

Työnantaja ei voi yksipuolisesti muuttaa työvuoroluettelo enää sen jälkeen, kun työntekijä on saapunut työvuoroon tai kun työvuoro on alkanut. Näin ollen työvuoroluettelon muutosta ei voida tehdä, jos se koskee työvuoron pidentämistä tai lyhentämistä työvuoroon saapumisen tai sen alkamisen jälkeen.

- Työnantaja muutti työvuoroluettelo yksipuolisesti tai vaatii jatkamaan jo alkanutta työvuoroa. Mitä teen?

Tee työvuoro työnantajan ehdotuksen mukaisesti ja ota yhteyttä omaan liittoosi.

Työnantajan tulkintaetuoikeudesta ja työsuhteen päättämismenettelyn aloittamiseen liittyvästä riskistä johtuen emme suosittele kieltäytymään työnantajan muuttamiin työvuoroihin menemisestä/työvuoron jatkamisesta. Näin siitakin huolimatta, vaikka työnantajalla ei olisi perustetta muuttaa työvuoroluettelo tai vaikka työnantaja olisi velvoittanut perusteetta jatkamaan työvuoroa.

Kaikista työvuoroluettelon yksipuolisista muutoksista ja velvoittamisista työvuoron jatkamiseen tulee ilmoittaa omaan liittoosi.

- Työnantaja vetoaa hätätyöhön vaatiessaan minua jatkamaan työvuoroa. Mitä teen?

Hätätyö on työtä, johon työnantaja voi määrätä työntekijän ilman työntekijän suostumusta. Työnantaja voi teettää hätätyötä vain, jos **ennalta arvaamaton** tapahtuma on aiheuttanut tai vakavasti uhkaa aiheuttaa keskeytyksen säännöllisessä toiminnassa tavalla, joka vaarantaa hengen, terveyden tai omaisuuden, eikä työtä voi siirtää myöhemmin suoritettavaksi. Hätätyön edellytyksistä säädetään työaikalain 19 §:ssä.

Laillinen työtaistelutoimi ei voi täyttää hätätyön edellytyksiä. Lounais-Suomen AVI on linjannut aiemmin tänä keväänä, että ylityö- ja vuoronvaihtokiello ei ollut sellainen ennalta arvaamaton tapahtuma, jota työaikalaisissa tarkoitetaan, koska työehtosopimusten päättymisen on ollut työnantajan tiedossa.

Myöskään henkilöstövaje, joka ei ole ennalta arvaamaton, ei täytä hätätyön edellytyksiä. Jos henkilövaje on pysyvää, tulee työnantajan lähtökohtaisesti järjestellä toimintoja siten, että potilaiden henki tai terveys ei ole vaarassa ja että hätätyötä ei tarvitse teettää.

Hätätyötä teettävän työnantajan on välittömästi tehtävä kirjallinen ilmoitus hätätyöstä työsuojeluviranomaiselle. Ilmoituksessa on mainittava hätätyön syy, laajuus ja oletettu kesto. Työnantajan on varattava hätätyötä tekeviä työntekijöitä edustavalle luottamusmiehelle tai, jos luottamusmiestä ei ole

valittu, työsuojeluvaltuutetulle tai luottamusvaltuutetulle tilaisuus liittää ilmoitukseen lausuntonsa. Henkilöstön edustaja voi pyytää apua lausunnon tekemiseen omasta liitostaan.

Mikäli työnantaja vetoaa hätätyöhön, pyydä nähtäväksi aluehallintovirastoon tehty ilmoitus hätätyöstä. Tehdystä hätätyöstä tulee maksaa normaalit ylityökorvaukset.

Jos on epäselvää, onko kyse hätätyötilanteesta:

- suostu työvuoron jatkamiseen (koska epäselvässä tilanteessa on olemassa riski työsuhteen päättämisestä)
- toimita työnantajalle kirjallinen ilmoitus siitä, että selvität jälkikäteen liittosi avustuksella, onko työnantajalla ollut oikeus velvoittaa jatkamaan työtä.

On myös huomattava, että jos työnantaja teettää hätätyötä ilman, että lainkohdassa mainitut hätätyön edellytykset täyttyvät, voidaan työnantajan edustajat tuomita hätätyösäännösten rikkomisesta sakkorangaistukseen.

- Voiko työnantaja vedota suojelutyöhön?

Ei. Suojelutyövelvoite ei koske työsuhteessa olevia eikä voi tulla kyseeseen yksityisellä sektorilla työskenneltäessä. Suojelutyöllä tarkoitetaan virkasuhteessa tehtävää työtä, jonka tekeminen on työtaistelua toimeenpantaessa välttämätöntä kansalaisten hengen tai terveyden vaarantumisen ehkäisemiseksi tai taistelun vuoksi erityisesti vaarantuvan omaisuuden suojelemiseksi.

- Minua vaaditaan tulemaan vapaa-ajalta työhön terveydenhuollon ammattilaisista annettuun lakiin vedoten, mitä teen?

Sinun ei tarvitse tällä perusteella tulla vapaa-ajalta työhön.

Lain mukaan terveydenhuollon ammattihenkilön tulee aina antaa kiireellisen hoidon tarpeessa olevalle apua. Tämä ei kuitenkaan tarkoita velvollisuutta olla työnantajan käytettävissä jatkuvasti. Työntekijän velvollisuus työsuhteen mainittuun työhön rajoittuu työvuoroluettelossa mainittuun työaikaan tai varallaoloon. Vapaa-ajalla ollessaan terveydenhuollon ammattilaisella on velvollisuus auttaa siviiliolosuhteissa kiireellisen hoidon tarpeessa olevia sivullisia esim. onnettomuustilanteissa.

- Työvuoroon ei ole hoitajaa ja mitoitus ei täyty. Mitä teen?

Ilmoita työnantajalle, että työvuoron mitoitus ei täyty. Jos työpaikalla joudutaan työskentelemään vajaalla miehityksellä ylityö- ja vuoronvaihtokiellon aikana toistuvasti, ole yhteydessä aluehallintovirastoon. Myös oman työpaikan työsuojeluorganisaation tehtävänä on seurata kuormittumista ja työaikasuojelua.

Lähtökohtaisesti työntekijä ei ole vastuussa sijaisten hankkimisesta, ellei se ole nimenomaisesti määritelty työntekijän työtehtäväksi.

Se, että työpaikalla on riittävästi työvoimaa, on työnantajan vastuulla. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työpaikalla on kaikissa tilanteissa sopimusten ja toimiluvan edellyttämä riittävä määrä työntekijöitä. Työnantajan tulee varautua siihen, että esimerkiksi sairastuneen työntekijän tilalle on sijainen.

- Iltavuoroni on päättymässä eikä yövuoroon ole saatu sijaista sairastuneen hoitajan tilalle. Esimies eivätkä esimiehen esimiehet vastaa puhelimeen. Mitä teen?

Voit soittaa työpaikan sijaintikunnan sosiaalipäivystykseen ja pyytää apua sekä ohjeita, miten toimia tilanteessa. Sosiaalipäivystysten yhteystiedot löytyvät kuntien nettisivuilta.

- Voiko ylityö- ja vuoronvaihtokiellon vuoksi vuorossa olla vain opiskelijoita?

Ei voi olla. Jokaisella opiskelijalla tulee olla nimetty ohjaaja, jonka valvonnan alla opiskelija työskentelee eli vuorossa tulee olla vähintään yksi valmistunut sosiaali- tai terveydenhuollon ammattihenkilö.

Lisäksi työnantajan velvollisuus on arvioida tapauskohtaisesti opiskelijoiden valmiudet ja se, millaisten tehtävien hoitamiseen hänellä on riittävät edellytykset.

- Voinko tehdä suunnitellun työvuoroni toisessa yksikössä, jossa on vajausta sairaustapauksen takia?

Voit tehdä vuoron toisessa yksikössä, jos työvuoron alkamis- ja päättymisaika on edelleen sama. Vuoronvaihtokiello ei koske työntekopaikan tai työtehtävien muutoksia.

- Voiko työnantaja siirtää minut ylityö- ja vuoronvaihtokiellon aikana työvuoroon yrityksen toiseen yksikköön?

Yleensä työntekopaikasta on työsopimuksissa sovittu varsin laajasti, esimerkiksi yrityksen toimipisteet tietyllä alueella. Työnantaja voi tällöin siirtää työntekijän työskentelemään toiseen työpisteeseen. Siirron yhteydessä työvuoron alkamis- tai päättymisaikojen ei kuitenkaan saa muuttua. Näissä tilanteissa on myös huolehdittava työntekijän perehdyttämisestä ja osaamisen varmistamisesta.

Olen yleistyöajassa ja ruokailen omalla ajalla. Työ on osittain päivystysluntoista, eikä työpaikalta pysty poistumaan ruokataukon ajaksi. Jos ruokataukoja ei pysty pitämään, syntyy ylityötä. Onko työpäivää lyhennettävä loppupäästä, ettei ylityötä syntyisi?

Työpäivää ei lyhennetä, mutta syntyneet ylityöt kirjataan ylös niiden korvaamista varten.

- Olen tehnyt ennen ylityökiellon alkamista ylitöitä. Voinko ottaa ne vapaana ylityökiellon aikana?

Voit ottaa ylityöt joko aikana tai rahana. Vapaan ottaminen edellyttää kuitenkin sopimista työnantajan kanssa. Ylityökiellon ideana on, että ylimääräistä työtä ei tehdä. Vapaiden pitämistä kielto ei estä.

- Meillä on käytössä työaikapankki ja pankkiin on kertynyt ilta- ja viikonloppulisiä sekä ylityökorvauksia. Voinko ylityökiellon aikana pitää työaikapankkivapaita?

Ylityökielto ei estä pankkivapaiden pitämistä, jos työnantaja niistä suostuu sopimaan. Ylityökiellon ideana on, että ylimääräistä työtä ei tehdä.

Olen jo tässä listassa tehnyt ylitöitä, pitääkö minun nyt lyhentää loppulistan työvuoroja, jotta ylitöitä ei synny?

Ei tarvitse. Työvuorolistaan jo merkittävät työvuoroja ei muuteta, vaan ne tehdään suunnitellusti.

- Työnantaja esittää uuden paikallisen sopimuksen tekemistä ylityö- ja vuoronvaihtokiellon aikana. Mitä teen?

Sekä luottamusmiesten että työntekijöiden tulee pidättäytyä uusien paikallisten sopimusten tekemisestä ylityö- ja vuoronvaihtokiellon aikana. Jos työnantaja painostaa paikallisen sopimuksen tekemiseen esimerkiksi varallaoloa koskien, ole yhteydessä omaan liittoosi.

- Voivatko muiden liittojen jäsenet tai liittoihin kuulumattomat työntekijät osallistua ylityö- ja vuoronvaihtokieltoon?

Voivat. Kannustamme kaikkia osallistumaan ja tukemaan neuvotteluja. Työntekijällä ei muutenkaan olisi velvollisuutta suostua ylityöhön tai vuoronvaihtoihin. Ylityö- ja vuoronvaihtokielto on sitä tehokkaampi, mitä useampi työntekijä siihen osallistuu. Se auttaa parantamaan työehtoja myös heille, jotka eivät ole jäseniämme.

- Työnantaja ryhtyi vastatoimiin. Mitä teen?

Työnantaja saattaa ylityö- ja vuoronvaihtokiellon aikana ryhtyä erilaisiin vastatoimiin, esimerkiksi kieltäytyä vahvistamasta uusia lomia tai myöntämästä vapaita. Tähän täytyy varautua ja sopeutua. Kuitenkaan esimerkiksi jo vahvistettua lomaa ei saa ylityö- ja vuoronvaihtokieltoon osallistumisen perusteella perua.

Työnantaja saattaa myös levittää virheellistä tai harhaanjohtavaa tietoa ylityö- ja vuoronvaihtokiellosta. Tästä syystä työtaistelun aikana kannattaa uskoa vain ERTOn, SuPerin ja Tehyn viestimää informaatiota.

- Työnantaja perui jo vahvistetun vuosilomani, koska osallistun ylityö- ja vuoronvaihtokieltoon. Mitä teen?

Vuosiloma ajankohdasta ilmoitetaan viimeistään yhtä kuukautta (tai ellei tämä ole mahdollista, viimeistään 2 viikkoa) ennen loman alkamisajankohtaa.

Ilmoita työnantajallesi, ettei vahvistettua vuosilomaa voida yksipuolisesti perua tai siirtää toiseen ajankohtaan. Mikäli työnantaja yksipuolisesti muuttaa jo vahvistetun vuosiloman ajankohtaa, voi työnantaja joutua vahingonkorvausvastuuseen tästä työntekijälle aiheutuvasta vahingosta. Ota tarvittaessa yhteys oman työpaikkasi Sote ry:n luottamusmieheen tai omaan liittoosi. Myös lakia valvoaan aluehallintovirastoon voi olla yhteydessä.

- Työnantaja painostaa minua luopumaan ylityö- ja vuoronvaihtokiellosta ja/tai eroamaan liitosta. Miten toimin?

Työntekijöitä ei saa yrittää painostaa luopumaan ylityö- ja vuoronvaihtokiellosta ja eroamaan liitosta. Rärkeimmillään painostamisessa voi olla kyse jopa rikoksesta (rikoslain 47 luku 3 §). Tällaisissa tapauksissa tulee aina ottaa yhteyttä omaan liittoon.

- Saako työnantaja rangaista ylityö- ja vuoronvaihtokieltoon osallistuvaa työntekijää?

Työnantaja ei saa rangaista yksittäistä työntekijää hänen osallistumisestaan liittojen toimeenpanemaan ylityö- ja vuoronvaihtokieltoon.

- Onko liittojen jäsenillä velvollisuus osallistua Sote ry:n työtaisteluun?

Päätös työtaisteluun ryhtymisestä sitoo ERTOn, SuPerin ja Tehyn jäseniä. Kaikki (myös järjestäytymättömät), jotka tekevät työtaistelun alaista työtä rikkovat työtaistelua eli heikentävät sen tehoa.

- Voiko työnantaja rangaista työntekijää osallistumisesta työtaisteluun?

Työnantaja ei voi rangaista työntekijää hänen osallistumisestaan Sote ry:n toimeenpanemaan työtaisteluun.