

18.6.2020 KLO 9.00 ALKAVA YLITYÖ- JA VUORONVAIHTOKIELTO YKSITYISELLÄ SOSIAALIPALVELUALALLA

Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen voimassaolo päättyi 31.03.2020.

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

Koska neuvottelut uudesta työehtosopimuksesta eivät ole edenneet, julistavat SuPer, ERTO ja Tehy yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen (SOSTES) piirissä oleville työpaikolle ylityö- ja vuoronvaihtokiellon, joka alkaa torstaina 18.06.2020 klo 9.00 ja päättyy 3.7.2020 kello 23.59. Ylityö- ja vuoronvaihtokielto koskee kaikkia SOSTES:n piirissä olevia työpaikkoja.

VASTAUKSIA USEIN KYSYTTYIHIN KYSYMYKSIIN YLITYÖ- JA VUORONVAIHTOKIELLOSTA

- Mitä sopimusaloja ylityö- ja vuoronvaihtokielto koskee?

ERTO, SuPer ja Tehy muodostavat yhdessä Sosiaali- ja terveysalan neuvottelujärjestö Sote ry:n. Nyt asetettu ylityö- ja vuoronvaihtokielto koskee yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimusta (SOSTES).

Tämän lisäksi käynnissä on erilliset ylityö- ja vuoronvaihtokiellot terveyspalvelualan työehtosopimuksen ja Avaintyöntantajat Avainta ry:n työehtosopimuksen piirissä oleville jäsenille.

- Kenellä on velvollisuus osallistua ylityö- ja vuoronvaihtokieltoon?

Ylityö- ja vuoronvaihtokielto koskee kaikkia SOSTES:n piirissä työskenteleviä ERTOn, SuPerin ja Tehyn jäseniä. Kyseessä on laillinen työtaistelutoimenpide, johon jokaisen SOSTES:n piirissä työskentelevän jäsenen on osallistuttava.

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

Ylityö- ja vuoronvaihtokielto alkaa 18.6.2020 klo 9.00 ja on voimassa 3.7.2020 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 ylityö- ja vuoronvaihtokieltojen 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 työvuoroluettelon 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 kolme kuukautta. Hyvinvointiala HALI ry:n kanssa edelleen neuvotellaan ja etsitään ratkaisua neuvottelupöydässä, mutta Sote ry:n keskeisimmät tavoitteet eivät etene toivotulla tavalla.

Olemme vuonna 2018 sopineet yhdessä työnantajaliiton kanssa, että tavoittelemme kannustavaa palkkausjärjestelmää, joka huomioi tehtävien vaativuuden. Vaikka olemme näin sopineet, ei työnantajapuoli halua pitää siitä kiinni. Sovimme myös, että perusteettomia palkkaeroja kuntasektoriin nähden pitää pienentää. Reilut palkankorotukset ja kannustava palkkausjärjestelmä ovat asioita, joiden tulee tällä sopimuskierröksellä edistyä. Henkilöstön edustajien toimintaedellytysten parantamisen osalta neuvottelupöydässä on myös selviä näkemyseroja.

Nyt on tullut aika vauhdittaa neuvotteluja julistamalla ylityö- ja vuoronvaihtokielto.

- Mikä on ylityötä?

Ylityötä on työnantajan aloitteesta työntekijän suostumuksella tehty, kokoaikaisen työntekijän säännöllisen työajan ylittävä työ. Ylityöhön tarvitaan lähtökohtaisesti aina työntekijän kutakin kertaa varten 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?

Tukitoimien aikana ei tehdä uusia varallaolosopimuksia.

Uusia varallaolosopimuksia ei tehdä ylityö- ja vuoronvaihtokiellon aikana, mutta voiko työnantaja määrätä työntekijän varallaoloon, jos suostumus siihen on annettu ennen liikkeen luovutusta solmitussa työsopimuksessa?

Ennen liikkeen luovutusta solmitut työsopimukset sitovat työsuhteen osapuolia. Jos uutta työsopimusta ei ole solmittu, annettu suostumus varallaoloon sitoo työntekijää.

- Koskeeko ylityö- ja vuoronvaihtokiello ennen kiellon alkamista sovittuja ylityöitä ja vuoronvaihtoja?

Ei koske. Ennen ylityö- ja vuoronvaihtokiellon voimaan astumista työnantajan kanssa sovitut ylityöt ja vaihdetut vuorot tulee tehdä sopimuksen mukaisesti, ellei toisin sovita. Uusien ylityöiden tekemisestä ja vuorojen vaihtamisesta ylityö- ja vuoronvaihtokiellon alkamisen jälkeiselle ajalle ei saa kuitenkaan enää 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. Työnantaja-aloitteisesta vuoron vaihdosta ylityö- ja vuoronvaihtokiellon alkamisen jälkeiselle ajalle et voi sopia.

-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 ylityöitä 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-aikatyössä työaika on sovittu alemmaksi kuin työehtosopimuksessa määritelty alan säännöllinen työaika (yleis- ja jaksotyöajassa 38 h 50 min /vk sekä toimistotyöajassa 38 h / vk). Kun osa-aikatyöntekijä tekee enemmän työtä kuin hänen työnsopimuksessaan on sovittu, on kyse lisätyöstä kokoaikaisen työntekijän tuntimäärään asti. Vasta kokoaikaisen työntekijän tuntimäärän ylittymisen jälkeen tehty työ on ylityötä. Osa-aikaisella työntekijällä lisätyötä on siis työvuorolistalle suunnitellun työajan ylittävä työ kokoaikaisen työntekijän säännölliseen työaikaan eli ylityörajaan saakka. Tämä koskee sekä kiinteällä osa-aikaisella työajalla että vaihtelevan työajan sopimuksella työskentelevää osa-aikatyöntekijää.

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

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

Kiinteä osa-aikainen työaika:

Jos olet antanut suostumuksen lisätyöstä työnsopimuksessasi, 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 työnsopimukseen merkitty joksikin tiettyksi, kokoaikaista työaikaan alemmaksi tuntimääräksi per viikko tai tasoittumisjakso (esim. 90 tuntia kolmessa viikossa) tai joksikin täyttä työaikaan 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 työnsopimuksen mukaisen vähimmäismäärän ja enimmäismäärän välillä tai sitoudut tekemään työnantajalle työtä erikseen kutsuttaessa. Työajaksi työnsopimukseen voi olla merkitty esim. ”erikseen töihin kutsuttava”, 0–116,5 tuntia kolmessa viikossa tai 5–90 tunniksi kolmessa viikossa.

- Koskeeko kieltä myös vaihtelevan työajan sopimuksella työskenteleviä työntekijöitä?

Kyllä, ylityö- ja vuoronvaihtokieltä koskee myös vaihtelevan työajan sopimuksella työskenteleviä ja alan kokoaikaisen työntekijän säännöllisen työajan (yleis- ja jaksotyöajassa 38 h 50 min /vk sekä toimistotyöajassa 38 h / vk) ylittävä työ on ylityötä.

- 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 kielto minua?

Kyllä, ylityö- ja vuoronvaihtokielto koskee myös määräaikaisella työsuhteella työskenteleviä.

- Koskeeko kielto myös runkosopimuksella työskenteleviä työntekijöitä?

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

Runkosopimus ei ole varsinainen työsuhteinen, vaan siinä on sovittu myöhemmissä määräaikaisissa työsuhteissa sovellettavista työsuhteen ehdoista. 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.

Huomioithan, että tällä hetkellä on voimassa ylityö- ja vuoronvaihtokiellot myös AVAINTES ja TPTES sopimusaloilla. Näin ollen emme suosittele ottamaan vastaan keikkatyötä näiden sopimusalojen piirissä olevilta työpaikoilta.

- Olen koeajalla. Koskeeko kielto minua?

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

- Olen opiskelija. Koskeeko kielto minua?

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

- Osallistuuko esimies ylityö- ja vuoronvaihtokieltoon?

Esimiehen asemasta riippuu, kuuluuko hän työehtosopimuksen ja työaikalain soveltamisalan piiriin. Alemman portaan esimiesten/lähiesimiesten kohdalla näin yleensä on, jolloin myös ylityö- ja vuoronvaihtokielto koskee heitä. Kts. palvelutalon johtajien osalta seuraava kysymys ja vastaus.

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

Ylityö- ja vuoronvaihtokielto 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 sovit- taessa 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 aikanaan oikeuttaa muuttamaan työvuorolistaa.

- Voiko työnantaja vaatia jatkamaan jo alkanutta työvuoroa?

Työnantaja ei voi yksipuolisesti muuttaa työvuoroluetteloja 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 työvuoroluetteloja 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 siitäkin huolimatta, vaikka työnantajalla ei olisi perustetta muuttaa työvuoroluetteloa 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?

Ennalta ilmoitettu ylityö- ja vuoronvaihtokielto EI täytä hätätyön tunnusmerkkejä.

Pyydä nähtäväksi **aluehallintovirastoon tehty ilmoitus hätätyöstä**, jollainen työnantajalla pitäisi olla esittää. Jos kyse on oikeasti hätätyöstä, voi työnantaja pidentää työaika. Ylityönä tehdystä hätätyöstä tulee maksaa normaalit ylityökorvaukset.

Jos on epäselvää, onko kyse hätätyötilanteesta:

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

Hätätyötä on työ, jota työnantaja teettää ennalta arvaamattomien syiden takia poikkeuksellisissa, työaikalaisissa säädetyissä olosuhteissa. Hätätyössä saadaan poiketa yötyötä, työntekijän lisä-, yli- ja sunnuntai-työsuostumuksia sekä lepoaikoja koskevista säännöksistä.

Työnantaja voi teettää hätätyötä vain, kun ennalta arvaamaton tapahtuma on aiheuttanut keskeytyksen säännöllisessä toiminnassa tai vakavasti uhkaa johtaa sellaiseen keskeytykseen tai hengen, terveyden, omaisuuden tai ympäristön vaarantumiseen. Kyse on uhan tai vahingon torjumisesta, mikä edellyttää riittävää työvoiman saatavuutta myös säännöllisen työajan ulkopuolella.

Hätätyötä saadaan teettää säännöllisen työajan lisäksi vain siinä määrin kuin se on välttämätöntä ja enintään kahden viikon ajan. Hätätyön taustalla on oltava äkillinen syy, jota ei ole voitu ennakolta tietää. Tarve hätätyöhön syntyy odottamatta. Työn tekemistä ei näissä tilanteissa voida siirtää tehtäväksi myöhempänä ajankohtana. Tällainen tilanne voisi olla kyseessä esimerkiksi luonnonkatastrofin tai suuronnettomuuden yhteydessä.

Työnantajan tulee hätätyötilanteessa tehdä viivytyksettä työsuojeluviranomaiselle (aluehallintovirasto) kirjallinen ilmoitus hätätyön syystä, laajuudesta ja todennäköisestä kestoajasta. Työnantajan on varattava hätätyötä tekeviä työntekijöitä edustavalle luottamusmiehelle tai, jos luottamusmiestä ei ole valittu, työsuojeluvaltuutetulle tai luottamusvaltuutetulle tilaisuus liittää ilmoitukseen lausuntonsa. Asian tutkimisen jälkeen työsuojeluviranomainen voi joko jättää tilanteen saamansa ilmoituksen mukaiseksi tai ryhtyä rajoittamaan hätätyötä tai lopettamaan sen.

- Voiko työnantaja vedota suojeletyöhön?

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

- Voiko työnantaja vedota valmiuslakeihin tai koronatilanteeseen?

Ei voi. Valmiuslain asetukset kumottiin 16.6.2020. Työnantaja ei voi vedota valmiuslakeihin tai koronatilanteeseen.

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

Lain mukaan terveydenhuollon ammattihenkilön tulee aina antaa kiireellisen hoidon tarpeessa olevalle apua. Tämä ei kuitenkaan tarkoita velvollisuutta olla työnantajan käytettävissä jatkuvasti. Työntekijän velvollisuus työsuhteen puitteissa 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 työaika-suojelua.

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 ei- vätkä esimiehen esimiehet vastaa puhelimeen. Mitä teen?

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

-Miten toimin henkeä uhkaavissa tai asiakasturvallisuutta vakavasti vaarantavissa tilanteissa?

Henkeä uhkaavissa tai asiakkaan turvallisuutta vakavasti vaarantavissa tilanteissa sinun tulee toimia siten, ettei asiakas-/potilasturvallisuus vaarannu. Nämä tilanteet saattavat edellyttää työn jatkamista yli työvuoroluetteloon suunnitellun työajan. Esimerkkejä tällaisista tilanteista ovat

- äkilliset sairaskohtaukset
- vanhempi ei hae lasta päivähoidosta ja olet yksin vastuussa lapsiryhmästä
- hengityshalvauspotilaan hoito.

- 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 päättymisajankohtia ei kuitenkaan saa muuttaa. Näissä tilanteissa on myös huolehdittava työntekijän perehdyttämisestä ja osaamisen varmistamisesta.

Olen yleistyöajassa ja ruokailen omalla ajalla. Työ on osittain päivystysluontoista, eikä työpaikalta pysty poistumaan ruokatauon 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 ylityötä. 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 kiello 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. 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.

Työsuhteisen työntekijän vahvistettua vuosiloman ajankohtaa ei voi muuttaa. 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 valvovaan aluehallintovirastoon voi olla yhteydessä.

- Työnantaja painostaa minua luopumaan ylityö- ja vuoronvaihtokiellosta ja/tai eroamaan liitosta. Mitä 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 vuoronvaihtokielloon osallistuvaa työntekijää?

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

- Työnantaja on lähettänyt työntekijöille ylityö- ja vuoronvaihtokiellon alettua kyselyn siitä, että ketkä ovat käytettävissä mahdollisen lakon aikana. Pitääkö kyselyyn vastata?

Työnantajan työntekijöiden lakon aikaista käytettävyyttä koskeviin kyselyihin ei tarvitse vastata. Emme suosittele vastaamaan tällaiseen kyselyyn.

- 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. Rikkuruudesta voi seurata sanktio.

- Voiko työnantaja rangaista työntekijää osallistumisesta työtaisteluun?

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