

Usein kysytyt kysymykset

Mehiläinen Länsi-Pohja, ylityö- ja vuoronvaihtokielto / TERVEYSPALVELUALAN TES 2020

Päivitetty 17.6. kello 11.22

www.erto.fi/ajankohtainen-neuvottelutilanne

MIKSI YLITYÖ- JA VUORONVAIHTOKIELTO ASETETTIIN?

Työehtosopimusneuvottelut Hyvinvointiala HALI ry:n kanssa ovat olleet erittäin vaikeat ja ne ovat edelleen kesken. Sote ry:n eräänä keskeisenä tavoitteena on ollut palkkausjärjestelmää koskevien määräysten selkeyttäminen ja täsmentäminen. Työehtosopimusneuvottelut työnantajaliiton kanssa jatkuvat, mutta neuvotteluiden vauhdittamiseksi tarvitsemme nyt tukitoimia.

Terveyspalvelualan soveltamisalalle on ensimmäistä kertaa siirtynyt vaativaa erikoissairaanhoidon kesäkuussa 2018. Mehiläinen Länsi-Pohja Oy on siirtynyt Terveyspalvelualan työehtosopimuksen soveltamisalalle kokonaisuudessaan 1.4.2020.

Mehiläinen Länsi-Pohja Oy ei huomioi erikoissairaanhoidon vaativia tehtäviä asianmukaisesti palkkauksessa. Näin ollen työehtosopimusneuvotteluissa on sovittava erikoissairaanhoidon työn vaatavuuden huomioimisesta ja estettävä työehtosopimuksen palkkausta koskevien määräysten kiertäminen.

Lisäksi neuvotteluissa ovat hiertäneet työnantajaliiton tavoittelemat tekstihekennykset.

YLITYÖ- JA VUORONVAIHTOKIELTOON LIITTYVÄT KYSYMYKSET

1. Yleistä ylityö- ja vuoronvaihtokiellosta
2. Työaika
3. Varallaolo
4. Esimiehet
5. Töiden järjestely ja siirrot
6. Erityistilanteita
7. Häätä- ja suojelutyö
8. Paikalliset sopimukset
9. Työnantajan vastatoimet

1. YLEISTÄ YLITYÖ- JA VUORONVAIHTOKIELLOSTA

Mitä tarkoittaa ylityö- ja vuoronvaihtokielto?

ERTO, SuPer ja Tehy (Sote ry) ovat julistaneet Mehiläinen Länsi-Pohja Oy:n työpaikoille ylityö- ja vuoronvaihtokiellon.

Ylityö- ja vuoronvaihtokiellon aikana tehdään töitä normaalisti ennalta suunniteltujen työvuorolistojen mukaisesti, mutta ei tehdä ylitöitä eikä vaihdeta tai muuteta vuoroja.

Milloin ylityö- ja vuoronvaihtokielto alkaa?

Ylityö- ja vuoronvaihtokielto **alkaa keskiviikkona 17.6.2020 klo 14.00 ja päättyy tiistaina 30.6.2020 klo 23.59** Mehiläinen Länsi-Pohja Oy:n työpaikoilla. Ylityö- ja vuoronvaihtokielto päättyy 30.6.2020 ellei toisin ilmoiteta. Seuraa aktiivisesti liittojen viestintää.

Keitä ylityö- ja vuoronvaihtokielto koskee?

ERTO, SuPer ja Tehy ovat julistaneet Mehiläinen Länsi-Pohja Oy:n työpaikoille ylityö- ja vuoronvaihtokiellon. Kielto koskee kaikkia työsuhteisia liittojen jäseniä Mehiläinen Länsi-Pohja Oy:n työpaikoilla.

Koskeeko ylityö- ja vuoronvaihtokielto määräaikaisia tai henkilöstön edustajia?

Ylityö- ja vuoronvaihtokielto koskee kaikkia työsuhteisia, myös määräaikaisia sekä henkilöstön edustajia.

Olen koeajalla. Koskeeko kielto minua?

Ylityö- ja vuoronvaihtokielto koskee kaikkia työsuhteisia työntekijöitä. Kielto koskee siis myös koeajalla olevia työntekijöitä. Työnantaja ei saa tehdä koeaikapurkua siitä syystä, että työntekijä osallistuu ylityö- ja vuoronvaihtokieltoon. Jos näin tapahtuu, pitää ottaa välittömästi yhteys omaan liittoon.

Olen opiskelija. Koskeeko kielto minua?

Ylityö- ja vuoronvaihtokielto koskee kaikkia työsuhteisia työntekijöitä. Kielto koskee siis myös oppisopimusopiskelijoita ja työharjoittelijoita, jotka ovat työsuhteessa ja saavat työstään palkkaa. Palkattomassa harjoittelussa olevat harjoittelijat ovat kiellon ulkopuolella.

Minulla on vakituinen työ, jonka lisäksi teen satunnaisesti keikkaa ko. sopimusallalla. Voinko tehdä vastaavia keikkoja jatkossakin?

Keikkojen tekemistä ei suositella koska se heikentää ylityö- ja vuoronvaihtokiellon vaikutusta. Ylityö- ja vuoronvaihtokiellon tarkoituksena on työntekijöiden työsuhteen ehtojen parantaminen ja työnantajan painostaminen.

2. TYÖAIKA

Voiko työnantaja vaatia allekirjoittamaan sopimuksen ylitöiden tekemisestä?

Jäsenet eivät sovi ylityö- tai vuoronvaihdosta kiellon aikana. Ylityö vaatii aina työntekijän suostumuksen.

Olen sopinut tekeväni ylitöitä seuraavassa työvuorolistassa, voinko tehdä ne ylityökiellosta huolimatta? Entä jatkossa?

Ennen ylityökiellon voimaan astumista työnantajan kanssa sovitut ylityöt voi tehdä, mutta uusista ylitöistä ei saa sopia.

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

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

Esimiehiä on ohjeistettu antamaan vain yhden viikon työvuoroluettelo kerrallaan, vaikka työvuoroluettelo on ehditty julkaista. Miten toimin?

Työvuoroluettelo on julkaistava vähintään kolmeksi viikoksi kerrallaan. Työvuoroluettelo on annettava työntekijöiden tietoon viimeistään viikkoa ennen sen alkamista.

Olen liukuvassa työajassa. Voinko käyttää tai kartuttaa "saldoja"?

Et voi kartuttaa saldoja, mutta voit pitää aikaisemmin kartutettuja. Liukuvassa työajassa työntekijä on velvollinen olemaan työssä vain työnantajan määrittelemänä kiinteänä työaikana.

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

Osa-aikaisilla työntekijöillä lisätyötä on työvuorolistalle suunnitellun työajan ylittävä työ kokoaikaisen työntekijän säännölliseen työaikaan eli ylityörajaan saakka. Tämä koskee sekä kiinteällä osa-aikaisella työajalla että vaihtelevalla työajalla, kuten nollasopimuksella, työskenteleviä.

Lisätyö ei ole ylityö- ja vuoronvaihtokiellon piirissä. Osa-aikainen työntekijä voi kiellon estämättä ottaa vastaan lisätyötä aina kokoaikaisen työntekijän täyteen työaikaan saakka. Ylityötä osa-aikainen työntekijä ei saa tehdä eikä myöskään sopia työvuorojen vaihtamisesta.

Osa-aikainen työntekijä voi työsopimuksensa asettamissa rajoissa kieltäytyä lisätyöstä. Jos työntekijä ei ole antanut lisätyösuostumusta työsopimuksessaan, osa-aikainen työntekijä voi aina kieltäytyä lisätyöstä.

Jos työntekijä on antanut lisätyösuostumuksen työsopimuksessaan, saa lisätyöstä kieltäytyä ainoastaan työvuoroluetteloon merkittynä vapaapäivänä perustellusta henkilökohtaisesta syystä. Perusteltu henkilökohtainen syy voi olla esimerkiksi opiskelu, lastenhoitojärjestelyt tai terveydelliset syyt.

Voiko työnantaja perua työaikapankin pankkivapaita?

Työnantaja ei voi perua suunnitellun työvuoroluettelon mukaista pankkivapaita. Jos se perutaan, työnantaja on vahingonkorvausvastuussa aiheuttamastaan vahingosta.

Minulla on suullisesti sovittu työaikapankin saldovapaapäivä. Olen merkannut sen ajanvarauskirjalleni vapaapäiväksi ennen ylityö- ja vuoronvaihtokiellon alkamista. Työvuorolistaan muutosta ei ole tehty, vaan minulle sanottiin, että merkitse se toteumalistan saldovapaaksi. Nyt työnantaja haluaa minun olevan töissä ko. päivänä. Kuinka toimin?

Suullinen sopimus vapaan pitämisestä on sitova, johon voit perustellusti vedota. Kiistatilanteissa sitä on kuitenkin vaikea näyttää toteen.

Voiko ylityö - ja vuoronvaihtokiellon aikana pitää ylityö-, saldo- tai työaikapankkivapaita?

Ylityö- ja vuoronvaihtokiello ei estä näiden vapaiden pitämistä, jos vapaat on suunniteltu vahvistettuun työvuoroluetteloon. Uusien vapaiden pitämisestä on sovittava esimiehen kanssa.

Onko sovittuun työvuoroon mahdollista hakea loma- tai palkaton päivä?

Voit hakea, mutta työnantaja päättää, myöntääkö.

3. VARALLAOLO

Työhöni sisältyy varallaoloa, jonka aktiivisuudesta muodostuu ylityötä, mitä teen?

Suunniteltu varallaolo tehdään ylityökiellosta huolimatta, ja siitä muodostuu väistämättä ylityötä, jotka tässä tapauksessa hyväksytään. Ylityökiellon aikana varallaolon tavanomaista määrää tai sen tarkoitusta ei saa muuttaa. Mikäli työnantaja alkaa ylityö- ja vuoronvaihtokiellon aikana käyttämään varallaoloa tavanomaista enemmän ja teettää tätä kautta runsaasti ylityötä, ohjaamme ottamaan yhteyttä luottamusmieheen tai omaan liittoon.

Voiko uusia varallaolosopimuksia tehdä ylityö- ja vuoronvaihtokiellon aikana?

Tukitoimien aikana ei tehdä uusia varallaolosopimuksia.

4. ESIMIEHET

Osallistuuko esimies ylityö- ja vuoronvaihtokielloon?

Esimiehen asemasta riippuu, kuuluuko hän työehtosopimuksen ja työaikalain soveltamisalan piiriin. Lähiesimiesten kohdalla näin yleensä on, jolloin myös ylityö- ja vuoronvaihtokiello koskee heitä. Kts. johtajien osalta seuraava kysymys ja vastaus.

Toimin yksikköni johtajana. Koskeeko kiello minua?

Johtajat 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. Mikäli asian suhteen on epäselvyyttä, voit tarvittaessa olla yhteydessä omaan liittoon. Tilanteet tutkitaan työehtosopimus- ja tapauskohtaisesti.

Olen työsuhteinen esimies. Mistä saan työntekijöitä ylityökiellon aikana?

ERTO:n, SuPerin ja Tehyn jäsenet eivät saa jäädä ylitöihin. He noudattavat heille tehtyä työvuorosuunnitelmaa. Työ on suunniteltava siten, että se on mahdollista toteuttaa työvuoron aikana, poissaoloihin tulee olla muita vaihtoehtoja kuin "tuplavuorot" ja yllättäviin potilastilanteisiin tulee olla varajärjestelmät.

Ellei organisaatiossanne ole toimivia varajärjestelmiä, tulee siitä välittömästi ilmoittaa resursseista päättävälle taholle kirjallisesti (talleta itsellesi kirjeenvaihto). Siirrä vastuu ylemmälle esimiehelle. Sinä et voi jäädä myöskään itse ylitöihin.

5. TÖIDEN JÄRJESTELY JA SIIRROT

Viikonloppuisin on usein henkilöstövajetta johtuen sairaustapauksista. Kenen vastuu on hankkia työntekijöitä, kun esimies ei ole töissä? Mikä tässä olisi oikea menettelytapa?

Tällaisia tilanteita varten pitää varautua ennakkoon ja tehdä toimintaohjeet, miten henkilökunta toimii, jos tulee yllättäviä sairauspoissaoloja. Henkilöstövajeesta ilmoitetaan aina työnantajalle. Työnantaja vastaa henkilöstömäärästä ja potilasturvallisuudesta.

Voiko työnantaja siirtää työntekijän toiseen yksikköön ylityö- ja vuoronvaihtokiellon aikana? Voiko työnantaja siirtää työntekijän esim. vastaanotosta akuutille vuodeosastolle tai leikkaussalin varallaolijoista vuodeosastolle sairauslomien paikkaajiksi?

Mikäli työnantaja tekee siirron, se täytyy olla suunnitellun työajan puitteissa. Siirron vuoksi työvuoroa ei voi pidentää, eikä muuttaa. Näissä tilanteissa on huolehdittava työntekijän perehdyttämisestä ja osaamisen varmistamisesta.

Työskentelen vuodeosastolla iltavuorossa. Yövuorolainen on sairastunut. Mitä teen?

Teet sinulle suunnitellun työvuoron. Ilmoita tilanne heti esimiehellesi ja/tai osastosta vastaavalle lääkärille. Potilas- ja työturvallisuutta ei saa vaarantaa, joten osastosta vastaavien tulee ryhtyä tarvittaviin toimiin osaston henkilökuntamitoituksen ja potilasmäärän korjaamiseksi.

Ensisijaisesti puuttuvan työntekijän vuoron tekijäksi olisi löydettävä joku muu kuin liittojen jäsen. Jos mitään muuta vaihtoehtoa ei ole, liiton jäsenkin voi vuoron tehdä. Tällaisessa tilanteessa tee tapauksesta ilmoitus omaan liittoon.

Meillä suunnitellut työvuorot venyvät aina, koska asiakkaat täytyy hoitaa loppuun. Miten nyt toimitaan?

On paljon työpaikkoja, joissa työskennellään päivätyössä. Työvuorosuunnittelussa tulee huomioida mahdollinen asiakkaasta johtuva työvuoron pidentyminen. Työnantajan vastuulla on suunnitella työvuorot siten, ettei ylitöitä tule. Työaika ei voi päättyä samanaikaisesti kuin viimeinen asiakas/potilas jne. poistuu. Jos työvuoro venyy yli suunnitellun, tehdään ilmoitus omaan liittoon.

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

Se, että työpaikalla on riittävästi työvoimaa, on työnantajan vastuulla. Työnantajan on huolehdittava, että työpaikalla on kaikissa tilanteissa sopimusten ja toimiluvan edellyttämä riittävä määrä työntekijöitä.

Työnantajan tulee varautua siihen, että esim. sairastuneen työntekijän tilalle on sijainen. Työntekijä ei ole vastuussa sijaisten hankkimisesta, ellei se ole nimenomaisesti määritelty työntekijän työtehtäväksi. Suosittelemme tilanteessa ilmoittamaan työnantajalle, että työvuoron mitoitus ei täyty.

Mikäli joudutte työskentelemään vajaalla miehityksellä vuoronvaihtokiellon aikana toistuvasti, ohjaamme olemaan yhteydessä aluehallintovirastoon liian vähäisen henkilöstömäärän vuoksi. Myös oman organisaation työsuojelu seuraa kuormittumista ja työaika-suojelua.

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. Esimerkkejä ovat äkilliset sairaskohtaukset, leikkaussali-työ ja hengityshalvauspotilaan hoito. Esimerkiksi nämä saattavat edellyttää työn jatkamista yli työvuoroluettelon suunnitellun työajan.

Työnantaja soittaa/lähetää tekstiviestin minulle vapaa-aikanani, jossa kehottaa tulemaan vuoronvaihtoon tai ylityöhön. Miten reagoin?

Et mitenkään. Sinulla ei ole velvollisuutta olla tavoitettavissa ellet ole varallaolossa.

Haluaisin vaihtaa omasta halustani työtoverini kanssa vuoroa, voinko sen tehdä?

Työvuoron vaihtaminen on mahdollista, mikäli se tapahtuu työntekijöiden omasta toiveesta ja aloitteesta ja työnantajan suostumuksella. Kuitenkin suosittelemme, että työntekijät pyrkisivät noudattamaan mahdollisimman tarkasti suunniteltua työvuorolistaa.

Voiko työnantaja muuttaa yksipuolisesti työvuorolistaani ylityö- ja vuoronvaihtokiellon aikana?

Terveyspalvelualan työehtosopimuksen mukaan työnantaja ei voi muuttaa työvuorolistaa yksipuolisesti.

Voiko työnantaja julkaista työvuorolistan viikon kerrallaan?

Terveyspalvelualan työehtosopimuksen mukaan työvuorolista on laadittava aina vähintään kolmen viikon ajalle.

Minulla on suunniteltu vapaat, voiko esimies määrätä minut vapaalta töihin?

Vapaa-aikana ei tarvitse vastata työnantajan yhteydenottoihin (paitsi varallaolossa).

Työnantaja ryhtyi vastatoimiin ja perui vuosilomani. Mitä teen?

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

Työsuhteisen työntekijän vahvistetun vuosiloman ajankohtaa ei voi muuttaa. Ilmoita työnantajallesi, ettei vahvistettua vuosilomaa voida yksipuolisesti perua. Ota tarvittaessa yhteys luottamusmieheen tai omaan liittoon.

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 työehtosopimuksessa mainittuun työhön rajoittuu työvuoroluettelossa mainittuun työaikaan tai varallaoloon.

Vapaa-ajalla terveydenhuollon ammattilaisella on velvollisuus auttaa siviiliolosuhteissa kiireellisen hoidon tarpeessa olevia sivullisia esim. onnettomuustilanteissa.

6. ERITYISTILANTEITA

Työskentelen leikkaussalissa. Miten ylityökielto käytännössä toteutetaan?

Liittojen jäsenet tekevät työvuoroluettelossa merkityt työvuorot eikä mitään muuta. Suunniteltua leikkausta aloitettaessa tulee varmistaa, että se varmasti ehditään tehdä työvuoron päättymiseen mennessä. Aikaa on varattava myös mahdollisiin komplikaatioihin. Päivystyspotilaita varten organisaatioissa on päivystys-/varallaolojärjestelmät.

Olen leikkausosastolla vastaava hoitaja. Leikkauksen aikana tulee ilmoitus seuraavasta toimenpiteestä, joka vaatii välitöntä leikkaushoitoa. Työpaikalla ei ole varajärjestelmää. Miten toimin? Aikaisemmin soitettu vapaana oleville hoitajille ja sitä kautta saatu tekijät

Kysymys on välittömästä leikkaushoidosta, jota ei voi siirtää toiseen ajankohtaan tai toiseen sairaalaan (esim. yliopistosairaala). Vastaavana hoitajana sinun on ilmoitettava tilanteesta esimiehellesi, joka ratkaisee ongelman. Työnantaja kantaa vastuun potilasturvallisuudesta.

Olen leikkaussalissa työssä. Työvuoroluettelossa on ollut tapana merkitä muutamat vuorot koodilla, josta työntekijät tietävät joutuvansa varautumaan sinä päivänä ylityöhön. Onko tämä sallittua ylityökiellon aikana?

Ei ole nyt eikä muulloinkaan. Liittojen jäsenet eivät anna suostumusta ylityöhön, vuoro loppuu suunnitellusti.

Olen leikkaussalisairaanhoitaja. Kiireellisiä leikkauksia varten on päivätyön lisäksi suunniteltu varallaoloa. Voidaanko suunnitelmallisia leikkauksia siirtää varallaoloajan aktiivivityöksi, jos niitä ei ehditä tekemään varsinaisen työajan puitteissa leikkausten venymisen tai kiireellisten leikkausten vuoksi?

Päiväaikainen suunniteltu leikkaustoiminta tulee järjestää siten, että leikkaukset voidaan varmuudella saada valmiiksi työajan puitteissa. Jos kiireelliset leikkaukset ohittavat suunnitellut leikkaukset, siirretään suunnitellut leikkaukset toisille päiville normaalina työaikana tehtäväksi. Toiminnalliset järjestelyt tulee tarvittaessa selvittää luottamusmiehen kanssa.

7. HÄTÄ- JA SUOJELUTYÖ

Milloin työnantaja voi määrätä hätätyöhön?

Hätätyö on ennalta arvaamaton tapahtuma (esim. suuronnettomuus), joka on aiheuttanut keskeytyksen säännöllisessä toiminnassa tai vakavasti uhkaa vaarantaa henkeä, terveyttä tai omaisuutta. Tällöin työnantaja voi määrätä hätätyöhön. Ennalta ilmoitettu työtaistelu ei täytä hätätyön tunnusmerkkejä.

Työnantajan pitää hätätyötilanteessa tehdä viivytyksettä työsuojeluviranomaiselle kirjallinen ilmoitus hätätyön syystä, laajuudesta ja todennäköisestä kestoajasta. Ilmoituksessa on oltava luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun lausunto asiasta. Mikäli työnantaja vetoaa hätätyöhön, tulee työntekijän ottaa yhteyttä luottamusmieheen tai Tehyyn . Jos kyse on oikeasti hätätyöstä, voi työnantaja pidentää säännöllistä työaikaa.

Voiko työnantaja vedota suojelutyöhön?

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.

Työnantajan kanssa voidaan tarvittaessa neuvotella suojelutyöstä kansalaisen henkeä ja terveyttä vaarantavissa tilanteissa. Ota tällaisessa tilanteessa heti yhteyttä omaan liittoon.

8. PAIKALLISET SOPIMUKSET

Voidaanko paikallisesti sopia tukitoimenpiteiden rajaamisesta?

Rajauksista ei sovita paikallisesti. Noudatetaan liittojen keskustoimistosta tulevia ohjeita.

Jononpurusta on tehty paikallinen sopimus. Onko se voimassa ylityökiellon aikana?

Jononpurkua saa suunnitellusti tehdä, jos se ei ole ylityötä.

Jos ylityö- ja vuoronvaihtokielto tulee päälle, niin voiko työnantaja vedota hälytys- ja tuplavuorosopimukseen vai pitääkö sopimus irtisanoa?

Paikallisia sopimuksia ei irtisanoa. Sote ry:n (ERTO, SuPer, Tehy) asettaman ylityö- ja vuoronvaihtokiellon aikana ylityötä ei voida tehdä paikallisen sopimuksen perusteellakaan.

9. TYÖNANTAJAN VASTATOIMET

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 työpaikan luottamusmieheen.

Saako työnantaja rangaista ylityö- ja vuoronvaihtokieltoon osallistuvaa työntekijää?

Työnantaja ei saa rangaista yksittäistä työntekijää hänen osallistumisestaan Sote ry:n toimeenpanemaan ylityö- ja vuoronvaihtokieltoon.

Jos et löytänyt vastausta kysymykseesi, voit olla yhteydessä ERTOn työsuhdeneuvontaan, puh. 09 613 231 (arkisin 9.30-13.30) tai lakko@erto.fi. Mikäli asiasi on kiireellinen, olethan ensisijaisesti yhteydessä työsuhdeneuvontaan.