

Ohjeet ylityö- ja vuoronvaihtojen kieltoon ja lisätyökieltoon sekä hakusaartoon: Henkilökohtaisten avustajien Heta-tes

Huom. Nämä usein kysytyt kysymykset koskevat henkilökohtaisen avun työnantajamallia, eli tilannetta, jossa työntäjänsä toimii vammaisen henkilö tai hänen edustajansa. Ohjeet koskevat myös Heta-liittoon järjestäytymättömien työnantajien palveluksessa työskenteleviä henkilökohtaisia avustajia.

Kielto ei kuitenkaan koske niitä työnantajamallin työsuhteita, joissa noudatetaan jotain muuta työehtosopimusta kuin Heta-tesia, esimerkiksi Avainta-sopimusta, KVTESiä tai sotesopimusta.

Jos työskentelet henkilökohtaisena avustajana yksityisen palveluntuottajan kuten yrityksen palveluksessa, niin katso sinua koskevat ohjeet [yksityistä sosiaalipalvelualaa koskevasta ohjeistuksesta](#).

Ylityökielto tarkoittaa, että kiellon voimassaoloaikana tehdään vain normaalia työaika.

Lisätyökielto tarkoittaa sitä, että vahvistetun työvuoroluettelon tai muuten vakiintuneen työajan ylittäviä työtunteja ei oteta vastaan. Vuoronvaihtokiellon aikana noudatetaan vahvistettua työvuoroluetteloa. Hakusaarto (hakukiello) tarkoittaa, että kiellon voimassa ollessa ei tehdä uusia työsuhteita kiellon piirissä olevien työnantajien kanssa.

Miksi ylityö- ja vuoronvaihtokiello, lisätyökiello sekä hakusaarto järjestetään?

Näillä toimenpiteillä vauhditetaan päättyneitä työehtosopimusneuvotteluja. Henkilökohtaisen avun työnantajamallia koskevan Heta-tesin työehtosopimus on umpeutunut huhtikuun lopussa ja ala on ollut siitä lähtien sopimuksettomassa tilassa. Neuvottelut alkoivat tammikuun lopussa. Työnantajan esitykset ovat olleet toistaiseksi varsin kaukana JHL:n tavoitteista.

Milloin ylityö- ja vuoronvaihtokiello, lisätyökiello sekä hakusaarto alkaa ja kuinka kauan se on voimassa?

Ylityö- ja vuoronvaihtokiello alkaa 3.5.2023 klo 14:00. ja on voimassa 10.5 klo 06.00 asti. Tiedotamme muutoksista tai mahdollisista jatkotoimista liiton verkkosivuilla sekä jäsenkirjeillä.

Mitä sopimusaloja ylityö- ja vuoronvaihtokiello, lisätyökiello sekä hakusaarto koskee?

Nyt asetetut toimenpiteet koskevat henkilökohtaisen avun työnantajamallia koskevaa Heta-tesia sekä kaikkia henkilökohtaisen avun työnantajamallin työsuhteita riippumatta siitä, onko työnantaja järjestäytynyt Heta-liittoon vai ei.

Kielto ei kuitenkaan koske niitä työsuhteita, joissa noudatetaan jotain toista työehtosopimusta, esimerkiksi Avainta-sopimusta, KVTESiä tai sotesopimusta.

Vastauksia usein kysyttyihin kysymyksiin henkilökohtaisen avun työnantajamallia koskevaan ylityö- ja vuoronvaihtokieltoon, lisätyökieltoon sekä hakusaartoon:

Kenellä on velvollisuus osallistua ylityö- ja vuoronvaihtokieltoon, lisätyökieltoon sekä hakusaartoon?

Kyseessä on laillinen työtaistelutoimenpide, joka koskee kaikkia henkilökohtaisen avun työnantajamallilla työskenteleviä JHL:n jäseniä. Ylityö- ja vuoronvaihtokielto, lisätyökielto sekä hakusaarto *koskee kaikkea henkilökohtaisen avun työnantajamallilla tehtävää työtä, riippumatta siitä onko työnantaja järjestäytynyt Heta-liittoon vai ei.*

Kielto ei kuitenkaan koske niitä työsuhteita, joissa noudatetaan jotain toista työehtosopimusta, esimerkiksi Avainta-sopimusta, KVTESiä tai sotesopimusta.

Mitä ylityö- ja vuoronvaihtokielto, lisätyökielto sekä hakusaarto tarkoittaa?

Kiellon aikana työntekijät eivät sovi työnantajan kanssa lisä- ja ylitöiden tekemisestä eivätkä työvuorojen vaihtamisesta. Kiellon aikana noudatetaan jo sovittuja työvuoroluetteloita, eikä sovita niitä ylittävistä työvuoroista tai työvuorojen muutoksista.

Muuten jäsenet hoitavat työnsä normaalisti työvuoroluettelon mukaisesti. Työpaikalle saavutaan ja sieltä poistutaan täsmällisesti työvuoroluetteloon merkityn työvuoron mukaisesti.

Hakusaarto tarkoittaa sitä, että hakusaarron voimassaollessa ei haeta henkilökohtaisen avun työnantajamallin työpaikkoja, jotka kuuluvat kiellon piiriin.

Mikä on lisätyötä?

Lisätyöksi luetaan työ, jota osa-aikainen työntekijä tekee sovittun työajan lisäksi työehtosopimuksen mukaiseen enimmäistyöaikaan asti.

Yleistyöajassa työntekijän säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Jaksotyössä työntekijän säännöllinen työaika on kolmen viikon pituisena ajanjaksona enintään 120 tuntia tai kahden viikon pituisena ajanjaksona enintään 80 tuntia.

Esimerkiksi yleistyöajassa 20 tuntia viikossa työskentelevän osalta 20 tunnin ylittävät viikkotunnit 40 viikkotuntiin saakka ovat lisätyötä.

Vaihtelevalla työajalla työskentelevän kohdalla lisätyötä on työsopimukseen määritellyn vähimmäistuntimäärän ylittävä tuntimäärä. Esimerkiksi jos työsopimuksessa on sovittu 20-40 tuntia viikossa, on lisätyötä kaikki 20 tuntia ylittävä työ.

Ns. nollasopimuksen osalta lisätyökiellon piiriin lasketaan vakiintuneen tuntimäärän ylittävät tunnit, eli jos on säännöllisesti työskennellyt esimerkiksi 10 tuntia viikossa, kaikki sitä ylittävät tunnit lasketaan lisätyöksi.

Tarkemmat määräykset löytyvät työehtosopimuksen lisä- ja ylityötä koskevasta 10 §:stä.

Jos olet epävarma, mikä omalla kohdallasi on lisätyötä, voit myös olla yhteydessä aluetoimistoosi tai lähettää viestin osoitteeseen lakko@jhl.fi

Mikä on ylityötä?

Ylityötä on työnantajan aloitteesta ja työntekijän suostumuksella tehty työ, joka ylittää säännöllisen työajan enimmäismäärän.

Yleistyöajassa työntekijän säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Jaksotyössä työntekijän säännöllinen työaika on kolmen viikon pituisena ajanjaksona enintään 120 tuntia tai kahden viikon pituisena ajanjaksona enintään 80 tuntia.

Ylityöhön tarvitaan lähtökohtaisesti aina työntekijän erikseen antama suostumus.

Tarkemmat ylityötä koskevat määräykset löytyvät työehtosopimuksen lisä- ja ylityötä koskevasta 10 §:stä.

Jos olet epävarma, mikä omalla kohdallasi on ylityötä, voit myös olla yhteydessä aluetoimistoosi tai lähettää viestin osoitteeseen lakko@jhl.fi

Koskeeko ylityö- ja vuoronvaihtokielto ja lisätyökielto ja hakusaarto ennen kiellon alkamista sovittuja tilanteita?

JHL on linjannut, että tämä koskee myös ennen kiellon alkamista sovittuja ylitöitä ja lisätöitä.

Hakusaarto ei koske ennen saarron alkamista sovittuja työsuhteita.

Voinko omasta halustani sopia 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 työnantajasi kanssa. Suosittelemme, että tällaiseen vuoronvaihtoon ryhdytään vain poikkeustilanteessa. Työnantajan aloitteesta vuoroja ei saa vaihtaa!

Olen osa-aikatyössä. Koskeeko kielto minua?

Toimenpiteet koskevat myös osa-aikatyöntekijöitä riippumatta siitä ovatko he sopineet osa-aikatyöstä kiinteällä työajalla vai vaihtelevalla työajalla. Et siis voi tehdä lisätöitä tai ylitöitä etkä vaihtaa vuoroja. Kts. myös seuraava kysymys, jossa avataan lisä- ja ylityön eroja.

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

Et voi. Kiellon aikana työskennellään vain sovittujen työtuntimäärien mukaisesti, eikä niitä ylittäviä työvuoroja oteta vastaan. Työnantajan aloitteesta tapahtuvia työvuorojen vaihtoja ei myöskään tehdä.

Koskeeko kielto myös vaihtelevan työajan sopimuksella työskenteleviä työntekijöitä?

Kyllä. Lisätyön kielto koskee vakiintuneen työajan ylittäviä työtunteja.

Voinko ylityö- ja vuoronvaihtokiellon, lisätyökiellon ja hakusaarron aikana tehdä vuoroja toiselle henkilökohtaisen avun työnantajalle?

Et voi. Samat ohjeet koskevat myös toisen työnantajan palveluksessa työskentelyä. Kts. lisätyötä ja ylityötä koskevat kohdat.

Olen määräaikainen työntekijä. Koskeeko kielto minua?

Kyllä, kielto koskee myös määräaikaisella työ sopimuksella työskenteleviä.

Teen keikkaa yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen piirissä olevaan henkilökohtaisen avun työpaikkaan ja työnantaja pyytää minua yksityisellä sosiaalipalvelualalla käynnissä olevan ylityö- ja vuoronvaihtokiellon takia töihin. Mitä teen?

Emme suosittele ottamaan keikkoja vastaan, jos sinun on oma tilanteesi huomioiden mahdollista niistä kieltäytyä. Keikkailu heikentää yksityisen sosiaalipalvelualan ylityö- ja vuoronvaihtokiellon vaikutusta.

Olen koeajalla. Koskeeko kielto minua?

Kyllä. Toimenpiteet koskevat kaikkia työsuhteisia työntekijöitä. Työnantaja ei saa tehdä koeaikapurkua siitä syystä, että työntekijä osallistuu toimenpiteisiin. Käytännössä laittoman koeaikapurun toteennäyttäminen voi kuitenkin olla vaikeaa. Voit olla halutessasi yhteydessä aluetoimistoosi ja pyytää lupaa jäädä ylityö- ja vuoronvaihtokiellon ulkopuolelle.

Olen opiskelija. Koskeeko kielto minua?

Toimenpiteet koskevat kaikkia työsuhteisia työntekijöitä.

Voiko työnantaja muuttaa yksipuolisesti työvuorolistaani ylityö- ja vuoronvaihtokiellon, lisätyökiellon ja hakusaarron aikana?

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

Kun työntekijät kieltäytyvät työvuorojen vaihdosta, voi työnantaja toteuttaa Heta-TES:n piirissä vain ne työvuoroluettelon muutokset, joihin on edellytetty peruste.

Yleensä tarve työvuoroluettelon muuttamiseen voi tulla kyseeseen lähinnä sairausepidemiatilanteissa, joissa syntyy työvoimavajetta. Työnantajan tulee kuitenkin aina varautua sairauspoissaoloihin eivätkä yksittäiset sairauspoissaolot voi kiellon aikanakaan oikeuttaa muuttamaan työvuorolistaa. Sijaisjärjestelyistä vastaaminen on lähtökohtaisesti työnantajan vastuulla.

Lailliset työtaistelutoimenpiteet eivät ole ennalta-arvaamattomia muutoksia!

Voiko työnantaja vaatia jatkamaan jo alkanutta työvuoroa?

Työnantaja ei voi yksipuolisesti muuttaa työvuoroluetteloa 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 työvuoroluetteloa yksipuolisesti tai vaatii jatkamaan jo alkanutta työvuoroa. Mitä teen?

Tee työvuoro työnantajan ehdotuksen mukaisesti ja ota yhteyttä omaan JHL:n aluetoimistoosi.

Työnantajan tulkintaetuoikeudesta ja työsuhteen päättämismenettelyn aloittamiseen liittyvästä riskistä johtuen emme suosittele kieltäytymään työnantajan muuttamiin työvuoroihin menemisestä/työvuoron jatkamisesta. Näin siitäkkin 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 aluetoimistoosi

1. Pyydä työnantajalta määräys työvuoroluettelon muuttamisesta/työvuoron jatkamiseen velvoittamisesta kirjallisesti.
2. Toimita työnantajalle kirjallinen ilmoitus siitä
 - ettet hyväksy työnantajan yksipuolisesti tekemää työvuoroluettelon muutosta tai määräystä työvuoron jatkamisesta, mutta noudatat sitä työnantajan tulkintaetuoikeudesta johtuen
 - varaat itsellesi mahdollisuuden selvittää muutoksen/määräyksen työehtosopimuksen ja/tai lainmukaisuuden jälkikäteen.

[Käytä tätä lomaketta](#)

On tärkeää, että työnantaja saadaan kirjaamaan *Työnantajan määräys* -lomakkeeseen tarkasti mistä muutoksesta/muutoksista on kyse sekä työnantajan perusteet muutokselle/muutoksille.

Jos työnantaja ei suostu täyttämään lomakkeita, pyydä työnantajalta tiedot vuoromuutoksista ja niiden perustelut kirjallisesti esimerkiksi sähköpostilla. Jos olet saanut työnantajan määräyksen perusteluineen sähköpostilla tai tekstiviestillä, ei erillistä määräyslomaketta tarvita.

Katso myös kaksi edellistä kysymystä ja vastausta.

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.

Mikäli hätätyötä aiotaan teettää, työnantajan tulee tehdä välittömästi siitä ilmoitus työsuojeluviranomaiselle, joka arvioi täyttyvätkö hätätyön kriteerit ja reagoi sen perusteella.

Laillinen työtaistelu ei ole ennalta-arvaamaton tapahtuma.

Mikäli työnantaja pyrkii teettämään hätätyötä, ole viipymättä yhteydessä omaan aluetoimistoosi.

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.

JHL ei kuitenkaan halua omilla toimillaan vaarantaa kenenkään henkeä ja terveyttä. Tällaiset toimet rajataan ylityö- ja vuoronvaihtokiellon, lisätyökiellon ja hakusaarron ulkopuolelle. Palkkaryhmässä A tällaisia tehtäviä ei lähtökohtaisesti pitäisi olla.

Työvuoroon ei ole työntekijää ja työvuorolle ei löydy tekijää. Mitä teen?

Lähtökohtaisesti työntekijä ei ole vastuussa sijaisten hankkimisesta.

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

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 työvuoroluetteloön suunnitellun työajan. Esimerkkejä tällaisista tilanteista ovat

- äkilliset sairaskohtaukset

- hengityshalvauspotilaan hoito

Asiakasturvallisuus on kuitenkin lähtökohtaisesti työnantajan vastuulla.

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

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

Voivatko muiden liittojen jäsenet tai liittoihin kuulumattomat työntekijät osallistua lisätyö-, ylityö- sekä vuoronvaihtojen kieltoon ja hakusaartoon?

Voivat. Työntekijällä ei muutenkaan olisi velvollisuutta suostua näiden tekemiseen. Toimenpiteet ovat sitä tehokkaampia, mitä useampi työntekijä osallistuu niihin. Kysymys on kaikkien henkilökohtaisten avustajien työehtojen parantamiseen pyrkivistä toimista, joten sitä tärkeämpää saada mahdollisimman moni mukaan toimimaan yhdessä parempien työehtojen puolesta.

Työnantaja ryhtyi vastatoimiin. Mitä teen?

Työnantaja saattaa ylityö- ja vuoronvaihtokiellon, lisätyökiellon tai hakusaarron 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 tai lisätyökieltoon osallistumisen perusteella perua.

Työnantaja saattaa myös levittää virheellistä tai harhaanjohtavaa tietoa ylityö- ja vuoronvaihtokiellosta, lisätyökiellosta ja hakusaarrosta. Tästä syystä työtaistelun aikana kannattaa uskoa vain JHL:n viestintää.

Työnantaja perui jo vahvistetun vuosilomani, koska osallistun toimenpiteisiin. Mitä teen?

Vuosiloman 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 aluetoimistoon. Myös lakia valvovaan aluehallintovirastoon voi olla yhteydessä.

Työnantaja painostaa minua luopumaan lisätyö-, ylityö- sekä vuoronvaihtojen kiellosta ja hakusaarrosta ja/tai eroamaan liitosta. Miten toimin?

Työntekijöitä ei saa yrittää painostaa luopumaan ammattiliiton julistamista työtaistelutoimista tai eroamaan liitosta. Rärkeimmillään painostamisessa voi olla kyse jopa rikoksesta (rikoslain 47 luku 3 §). Tällaisissa tapauksissa tulee aina ottaa yhteyttä välittömästi aluetoimistoon. Voit ilmoittaa asiasta myös lakko@jhl.fi -osoitteeseen.

Saako työnantaja rangaista lisätyö-, ylityö-, sekä vuoronvaihtojen kieltoon ja hakusaartoon osallistuvaa työntekijää?

Työnantaja ei saa rangaista yksittäistä työntekijää hänen osallistumisestaan liiton toimeenpanemaan työtaisteluun.

Voiko työnantaja rankaista työntekijää osallistumisesta työtaisteluun?

Työnantaja ei voi rankaista työntekijää hänen osallistumisestaan JHL:n toimeenpanemaan työtaisteluun.