

Ohjeet ylityö- ja vuoronvaihtokieltoon: yksityinen sosiaalipalveluala

Huom. Nämä usein kysytyt kysymykset koskevat yksityistä sosiaalipalvelualaa. Jos työskentelet julkisella sektorilla, niin katso sinua koskevat [usein kysytyt kysymykset täältä](#).

Ylityökielto tarkoittaa, että kiellon voimassaoloaikana tehdään vain normaalia työaika. Vuoronvaihtokieltona aikana noudatetaan vahvistettua työvuoroluetteloa.

Miksi ylityö- ja vuoronvaihtokielto tehdään?

Näillä toimenpiteillä vauhditetaan päätyneitä työehtosopimusneuvotteluja. Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus on umpeutunut huhtikuun lopussa ja ala on ollut siitä lähtien sopimuksettomassa tilassa. Neuvottelut alkoivat helmikuun puolivälissä. Työnantajan esitykset ovat olleet toistaiseksi varsin kaukana JHL:n tavoitteista.

Mitä sopimusaloja ylityö- ja vuoronvaihtokielto koskee?

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

Kenellä on velvollisuus osallistua ylityö- ja vuoronvaihtokieltoon?

Ylityö- ja vuoronvaihtokielto on laillinen työtaistelutoimenpide, joka koskee kaikkia yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen (YSOS TES) piirissä työskenteleviä JHL:n jäseniä. Ylityö- ja vuoronvaihtokielto koskee kaikkea yksityisellä sosiaalipalvelualalla tehtävää työtä.

Mitä ylityö- ja vuoronvaihtokielto tarkoittaa?

Ylityö- ja vuoronvaihtokiellon aikana 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”).

Mikä on ylityötä?

Ylityötä on työnantajan aloitteesta ja työntekijän suostumuksella tehty työ, joka ylittää kokoaikaisen työntekijän työajan. Ylityöhön tarvitaan lähtökohtaisesti aina työntekijän erikseen antama suostumusta.

Tarkemmat ylityötä koskevat määräykset löytyvät kunkin työehtosopimuksen työaikoja koskevasta osiosta.

Jos olet epävarma, mikä omalla kohdallasi on ylityötä, voit myös olla yhteydessä luottamusmieheesi, päivystysnumeroon, jonka löydät jäsenkirjeestä tai lähettää viestin osoitteeseen lakko@jhl.fi

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

Kyllä, mikäli varallaolosta johtuva työ ylittää säännöllisen työajan. Mikäli olet työsopimuksessa tai erillisessä varallaolosopimuksessa suostunut varallaoloon, voit tehdä työtä säännölliseen työajan puitteissa. Jos sinua pyydetään jatkamaan työvuorossasi, vaihtamaan tai tekemään ylimääräinen työvuoro, kieltäydy vedoten ylityö- ja/tai vuoronvaihtokieltoon. Mikäli työnantaja kuitenkin määrää sinut jatkamaan työvuoroa sinun kannattaa jäädä töihin. Vaadi työnantajaa antamaan määräys todistettavasti sähköpostilla, tekstiviestillä tai lomakkeella [Työnantajan määräys työvuoron jatkamisesta](#). Ilmoita asiasta välittömästi luottamusmiehelle tai liiton aluetoimistolle. Säilytä saamasi viesti ja toimita se luottamusmiehellesi tai aluetoimistoosi.

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?

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

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 vuoronvaihtokielto koskee myös osa-aikatyöntekijöitä riippumatta siitä ovatko he sopineet osa-aikatyöstä kiinteällä työajalla vai vaihtelevalla työajalla. Et siis voi tehdä ylitöitä etkä vaihtaa vuoroja.

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 koko-aikaisen 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. Toivomme, että kieltäydyt lisätyöstä, jos se on oma tilanteesi huomioiden mahdollista.

Koskeeko kieltö myös vaihtelevan työajan sopimuksella työskenteleviä työntekijöitä?

Kyllä, voit tehdä lisätyötä täyteen työaikaan asti (täysi työaika yleistyöajassa: 38 t 20 min per viikko, toimistotyöajassa 37 t 30 min per viikko sekä jaksotyössä jaksokohtainen ylityöraja on 115 tuntia/3vk tai 230/6vk, jota ei saa ylittää).

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

Jos olet osa-aikainen, voit ottaa vastaan lisätyötä kokoaikaisen työntekijän täyteen työaikaan saakka. Et voi kuitenkaan tehdä ylityötä saman yrityksen toisessa yksikössä.

Olen määräaikainen työntekijä. Koskeeko kieltö minua?

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

Teen keikkaa YSOS TES: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 kieltö minua?

Kyllä. Ylityö- ja vuoronvaihtokieltö koskee kaikkia työsuhteisia työntekijöitä. Työnantaja ei saa tehdä koeaikapurua siitä syystä, että työntekijä osallistuu ylityö- ja vuoronvaihtokieltöön. Käytännössä laittoman koeaikapurun toteennäyttäminen voi kuitenkin olla vaikeaa. Voit olla halutessasi yhteydessä aluetoimistoosi 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. Koulutusopimuksella 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.

Voiko työnantaja muuttaa yksipuolisesti työvuorolistaani ylityö- ja vuoronvaihtokiellon aikana?

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

Kun työntekijät kieltäytyvät työvuorojen vaihdosta, voi työnantaja toteuttaa YSOS TES:in piirissä vain ne työvuoroluettelon muutokset, joihin on YSOS TES: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. Lailliset työtaistelutoimenpiteet eivät ole ennalta-arvaamattomia muutoksia.

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 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 täytyykö hätätyönkriteerit ja reagoi sen perusteella. Laillinen työtaistelu ei ole ennalta-arvaamaton tapahtuma.

Voiko työnantaja vedota suojelutyöhön?

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 taistelun vuoksi erityisesti vaarantuvan omaisuuden suojelemiseksi.

Työvuoroon ei ole työntekijää 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.

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.

JHL kehottaa tekemään ilmoituksen aluehallintovirastoon, jos asiakasturvallisuus vaarantuu ylityö- ja vuoronvaihtokiellon takia.

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.

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. Tarkista työsopimuksestasi mitä siinä on sovittu työntekopaikasta. Siirron yhteydessä työvuoron alkamis- tai päättymisajankohtia ei kuitenkaan saa muuttaa. Näissä tilanteissa on myös huolehdittava työntekijän perehdyttämisestä ja osaamisen varmistamisesta.

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. Kielto on tullut voimaan 2.5. klo 13.

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 luottamusmieheesi tai omaan aluetuomistoosi.

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.

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 JHL:n ja lakko-organisaation viestintää.

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 luottamusmieheen tai aluetoimistoon. Myös lakia valvovaan 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. Räikeimmillään painostamisessa voi olla kyse jopa rikoksesta (rikoslain 47 luku 3 §). Tällaisissa tapauksissa tulee aina ottaa yhteyttä välittömästi luottamusmieheen tai aluetoimistoon. Voit ilmoittaa asiasta myös lakko@jhl.fi -osoitteeseen.

Saako työnantaja rangaista ylityö- ja vuoronvaihtokieltoon osallistuvaa työntekijää?

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

Voiko työnantaja rankaista työntekijää osallistumisesta työtaisteluun?

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