

16.5.2018

## Työvuoroluettelon muuttaminen

Ympäri vuorokautisessa päivähoidossa ongelmaksi muodostuu usein työvuoroluettelon muuttaminen tilanteissa, joissa ainut/ainoat hoitoon tulevat lapset jäävätkin pois hoidosta. Erityisen hankalia ovat ilta-, yö- ja viikonloppuvuorot. Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry edellyttää, että työnantajat, joita tällaiset ongelmat koskevat, ottavat ne tosissaan ja ryhtyvät kaikkiin niihin toimenpiteisiin, joilla työvuoroluettelon muutoksia voidaan vähentää.

KVTES:n Työaikaluvun 28 §:n 2 momentissa on määräykset työvuoroluettelon muuttamisesta. Työnantaja voi muuttaa aina työvuoroluetteloa työntekijän suostumuksella. Ilman työntekijän suostumusta työvuoroluetteloa voidaan muuttaa vain perustellusta syystä.

Aikoessaan muuttaa työvuoroluetteloa tulee työnantajan aina ensin keskustella muutoksesta työntekijän kanssa ja pyrkiä saamaan yksimielisyys muutoksesta. Mikäli muutoksesta ei päästä yksimielisyyteen, tulee työvuoroluetteloon tehdä vain ne muutokset, jotka ovat laitoksen kannalta välttämättömiä. Päiväkodissa tämä tarkoittaa muutoksia joilla turvataan lasten hoito päivähoitolain edellyttämällä tavalla.

Perusteltuna syynä työvuoroluettelon muuttamiseen voidaan pitää toiminnallisia syitä esimerkiksi ennalta arvaamattomia poissaoloja. Perusteltu syy ei sinänsä kuitenkaan ole työtuntien muodostuminen ylitöksi tai vahvistetun työvuoroluettelon työtuntien alittuminen.

Työtuomioistuimen päätöksen **TT:2007-47** mukaan ympäri vuorokauden toimivassa päiväkodissa myös ainoan lapsen hoidosta pois jääminen ja siitä aiheutunut työn vähyys **voi oikeuttaa** työnantajan **yksittäisessä tilanteessa** muuttamaan työvuoroluetteloa.

KVTES:n soveltamisohjeesta ilmenevin tavoin tällaiseen muutokseen oikeuttavan **perustellun syyn olemassaolo harkitaan aina tapauskohtaisesti**. Tämän perusteella **työvuoroluettelon muuttaminen automaattisesti aina, kun ainut lapsi jää pois hoidosta, ei ole mahdollista**.

KVTES:issä ei ole sovittu siitä, missä ajassa työvuoroluettelon muuttamisesta on viimeistään ilmoitettava työntekijälle. Sopimuksen 28 §:n 2 momentin soveltamisohjeessa on tältä osin todettu, että muutoksesta on ilmoitettava mahdollisimman pian sille, jota muutos koskee.

Työvuoroluettelon tarkoituksena on saattaa työntekijän tiedoksi etukäteen työvuorojen alkamis- ja päättymisajankohdat.

Tämän vuoksi sopimusmääräysten tarkoitusta vastaavana ei voida pitää sellaista menettelyä, että työvuoroluetteloa muutetaan tilanteessa, jossa muuttamisen syy ilmenee vasta työntekijän tultua työvuoroon tai työvuoron alkamisen jälkeen.

16.5.2018

Työnantaja voi työtuomioistuimen mielestä toteuttaa muutokset edellä mainituin rajoituksin myös saman päivänä kun työvuoron on ollut määrä alkaa. Tällöinkin muutoksen tekeminen edellyttää perustellun syyn olemassaoloa, mikä edellyttää, että työnantaja selvittää myös mahdollisuudet tarjota työntekijälle muuta työtä.

Muun työn tarjoamisvelvoite koskee paitsi työntekijän omaa työpistettä tai toimialaa myös laajalti koko kunnan alueella tehtäviä muita töitä.

Ympäri vuorokauden toimivissa päiväkodeissa tulee selvittää mahdollisuus työskennellä muissa ympärivuorokauden toimivissa yksiköissä kuten esimerkiksi vanhainkodeilla. Kelpoisuudet eivät yleensä ole esteenä työskennellä eri toimialoilla kunhan tehtävät niissä ovat avustavia tehtäviä tai tehtäviä joihin ei ole olemassa kelpoisuusehtoa. Työntekijällä on KVTES:n I luvun 10 §:n perusteella velvollisuus siirtyä tilapäisesti (max. 8 viikkoa) muihin kuin työsopimuksensa mukaisiin tehtäviin, joita voidaan hänen koulutuksensa ja työkoemuksensa huomioon ottaen pitää hänelle sopivina.

**Työvuoroluettelon muuttamisessa on kyse myös työsuojelusta.** Työsuojelullisesti työvuoroluettelo turvaa työntekijälle tiedon työ- ja vapaa-ajoista, jolloin oman henkilökohtaisen elämän ja työn yhteensovittaminen mahdollistuu sekä työstä palautuminen tapahtuu. Jatkuvat työvuoroluettelon muutokset lyhyin varoajoin stressaavat ja kuormittavat henkilöstöä. Oman henkilökohtaisen elämän, perheen ja kodin yhteensovittaminen käy ylivoimaiseksi.

Työstä palautuminen eli elpymisaika on työsuojelullisesti tärkeä asia. Vuorokausilevon tulee toteutua jokaisen vuoron jälkeen. (Jaksotyössä vuorokausilepo on 9 tuntia ja yleistyöajassa 11 tuntia). Ei ole tarkoitus, että työntekijä pohtii työvuorojaan vapaa-ajallaan saatikka, että hän suunnittelee silloin työvuoroluettelon muutoksista aiheutuneiden työtuntien alittumisen takaisin tekemistä. Työntekijän vapaa-aika on tarkoitettu työntekijän omaksi ajaksi jolloin hän ei ole velvollinen vastaamaan työnantajan puheluihin, sähköposti- tai tekstiviesteihin.

Työvuoroluettelo on tarkoitettu sitovaksi sen jälkeen, kun se on saatettu työntekijöiden tietoon viikkoa ennen siinä tarkoitettun ajanjakson alkamista. Työnantajan on ryhdyttävä kaikkiin toimenpiteisiin, joilla työvuoroluettelon muutoksia voidaan vähentää. Työnantaja vastaa aina työvuoroluettelosta, vaikka sen suunnitteleminen olisikin annettu jonkun muun tehtäväksi.