

VASTAUKSIA USEIN KYSYTTYIHIN KYSYMYKSIIN EHDOLLISESTA VUORONVAIHTOKIELLOSTA YKSITYISELLÄ SOSIAALIPALVELUALALLA

Miksi ehdollinen vuoronvaihtokielto on julistettu?

Työehtosopimusneuvottelut eivät ole edenneet Terveystieteiden tutkimuskeskityksen tavoittelemalla tavalla. Vuoronvaihtokielto on tarkoituksenaan vauhdittaa työehtosopimusneuvotteluita ja auttaa saavuttamaan halutun sisältöinen sopimusratkaisu.

Mitä ehdollinen vuoronvaihtokielto tarkoittaa?

Työntekijällä ei ole velvollisuutta sopia työnantajan kanssa työvuoron vaihtamisesta vaan tällainen sopiminen on vapaaehtoista. Ehdollisen vuoronvaihtokielto on vuoronvaihtokielto, joka on voimassa vuorokauden kuluessa vuorokauden alusta alkaen ilman ylimääräistä 100 euron korvausta on kielletty.

Kiellon aikana Terveystieteiden tutkimuskeskityksen jäsenet voivat sopia työnantajan aloitteesta tapahtuvasta työvuorojen vaihtamisesta vain, jos työnantaja sitoutuu maksamaan heille kustakin vuorokauden kuluessa ylimääräisen 100 euron vuorokaudenkorvauksen. Jos työnantaja ei suostu sitoutumaan 100 euron vuorokaudenkorvauksen maksamiseen, vuorokauden kuluessa kieltäytyään kokonaan.

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

Kenellä on velvollisuus osallistua ehdolliseen vuoronvaihtokieltoon?

Ehdollinen vuoronvaihtokielto on laillinen työtaistelutoimenpide, jolla pyritään painostamaan työnantaja sopimaan paremmista työehtoista. Kaikkien kiellon piirissä olevien Terveystieteiden tutkimuskeskityksen jäsenten tulee osallistua ehdolliseen vuoronvaihtokieltoon. Yhdessä toimimalla toimenpiteellä saadaan mahdollisimman suuri vaikutus.

Voivatko myös järjestäytymättömät työntekijät ja muiden liittojen jäsenet osallistua?

Myös yksityisen sosiaalipalvelualan yrityksissä järjestäytymättömät työntekijät ja muiden liittojen jäsenet voivat osallistua vuoronvaihtokieltoon. Työntekijällä ei muutenkaan olisi velvollisuutta suostua vuoronvaihtoihin. Kannustamme tietysti osallistumaan ja tukemaan neuvotteluita. Ehdollinen vuoronvaihtokielto on sitä tehokkaampi, mitä useampi työntekijä siihen osallistuu. Se auttaa parantamaan koko alan työntekijöiden työehtoja.

Koskeeko ehdollinen vuoronvaihtokielto ennen kiellon alkamista sovittuja vuoronvaihtoja?

Ei koske. Ennen ehdollisen vuoronvaihtokielto on voimassa astumista työnantajan kanssa sovitut vuorokaudet ovat voimassa ja työvuorot tehdään sovitun mukaisesti. Uusia työnantajan aloitteesta tehtäviä vuorokauden kuluessa ei tule sopia ilman erillistä korvausta sen jälkeen, kun ehdollinen vuoronvaihtokielto on alkanut. Sinulla ei ole velvollisuutta sopia vuorokauden kuluessa myöskään tätä aiemmin, vaikka työnantaja yrittäisi sopia vuorokauden kuluessa vielä ennen kiellon alkamista.

Voinko omasta halustani sopia ehdollisen vuoronvaihtokielto on voimassa 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 vuoronsvaihtoon ryhdytään vain todellisesta tarpeesta.

Voiko lisätyöstä ja ylityöstä sopia ehdollisen vuoronsvaihtokiellon aikana?

Lisätyöstä ja ylityöstä voi sopia normaalisti. Vain työvuorojen vaihtaminen työnantajan aloitteesta ilman 100 euron ylimääräistä korvausta on kielletty.

Jos olet osa-aikatyöntekijä, sopinut kiinteästä osa-aikaisesta työajasta (esim. 80 % työaika, 90 tuntia/3 viikossa) ja antanut lisätyösuostumuksen työsopimuksessasi, voit olla myös velvollinen tekemään lisätyötä työvuoroluetteloon merkittynä vapaapäivänäsi. Ylityöhön tarvitaan aina työntekijän suostumus.

Voiko uusia varallaolosopimuksia tehdä ehdollisen vuoronsvaihtokiellon aikana?

Emme suosittele tekemään ehdollisen vuoronsvaihtokiellon aikana uusia varallaolosopimuksia. Varallaolon käyttönoton kautta työnantaja voi pyrkiä turvaamaan työvoimansaantia ja heikentämään vuoronsvaihtokiellon tehoa.

Voiko uusia paikallisia sopimuksia tehdä ehdollisen vuoronsvaihtokiellon aikana?

Sekä luottamusmiesten että työntekijöiden kannattaa yleensä pidättäytyä uusien paikallisten sopimusten tekemisestä ehdollisen vuoronsvaihtokiellon aikana. Jos työnantaja painostaa paikallisen sopimuksen tekemiseen esimerkiksi varallaoloa tai työaikajoustoja koskien, ole yhteydessä omaan liittoosi.

Määräaikaiset työntekijät, osa-aikatyö, koeaika, opiskelijat ja esimiehet ehdollisen vuoronsvaihtokiellon aikana

Koskeeko ehdollinen vuoronsvaihtokielto myös määräaikaisia työntekijöitä?

Kyllä, ehdollinen vuoronsvaihtokielto koskee myös määräaikaisella työsopimuksella työskenteleviä.

Koskeeko ehdollinen vuoronsvaihtokielto myös osa-aikatyöntekijöitä?

Ehdollinen vuoronsvaihtokielto koskee myös osa-aikatyöntekijöitä riippumatta siitä ovatko he sopineet osa-aikatyöstä kiinteällä työajalla vai vaihtelevalla työajalla. Myöskään osa-aikainen työntekijä ei voi vaihtaa työvuoroja työnantajan aloitteesta ilman ylimääräistä korvausta.

Koskeeko kielto koeajalla olevia työntekijöitä?

Kyllä. Työnantaja ei saa tehdä koeaikapurkua siitä syystä, että työntekijä osallistuu ehdolliseen vuoronsvaihtokieltoon. Käytännössä laittoman koeaikapurun toteennäyttäminen voi kuitenkin olla vaikeaa. Voit halutessasi olla yhteydessä omaan liittoosi ja pyytää lupaa jäädä kiellon ulkopuolelle.

Koskeeko kielto opiskelijoita?

Ehdollinen vuoronsvaihtokielto koskee kaikkia työsuhteisia työntekijöitä. Kielto koskee siis myös oppisopimusopiskelijoita, jotka ovat työsuhteessa ja saavat työstään palkkaa.

Koulutus sopimuksella opiskelevat ovat kiellon ulkopuolella, koska he eivät ole työsuhteessa eivätkä saa työstään palkkaa.

Voiko ehdollisen vuoronvaihtokiellon vuoksi vuorossa olla vain opiskelijoita?

Ei. 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.

Osallistuuko esihenkilö ehdolliseen ja vuoronvaihtokieltoon?

Esimiehen asemasta riippuu, kuuluuko hän työehtosopimuksen ja työaikalain soveltamisalan piiriin. Alemman portaan esimiesten/lähiesimiesten kohdalla näin yleensä on, jolloin kielto koskee myös heitä.

Työnantajan toiminta ehdollisen vuoronvaihtokiellon aikana

Työnantaja tiedustelee aikomustani osallistua ehdolliseen vuoronvaihtokieltoon tai kerää muutoin tietoa liittoon kuuluvista työntekijöistä. Miten tilanteessa toimitaan?

Työnantajalle ei tarvitse kertoa aikomuksistaan osallistua vuoronvaihtokieltoon tai kuuluuko liittoon. Ammattiliiton jäsenyys on arkaluonteinen henkilötieto eikä työnantaja saa sitä tiedustella. Työnantajan lakkoon osallistumista tai liittojäsenyyttä koskeviin tiedusteluihin ei tarvitse vastata. Tämän kaltaiset tiedustelut tulee ilmoittaa Terveystieteiden tutkimuskeskukseen.

Voiko työnantaja muuttaa yksipuolisesti työvuorolistaa ehdollisen vuoronvaihtokiellon aikana?

Työvuoroluettelo on saatettava kirjallisesti työntekijöiden tietoon viimeistään viikkoa ennen työvuoroluetteloon merkityn ajanjakson alkamista. Tämän jälkeen sitä saa SOSTES:n mukaan muuttaa sovittaessa tai työn teettämisedellytyksissä tapahtuvan painavan ennalta arvaamattoman muutoksen vuoksi.

Kynnys työvuorolistan yksipuoliseen muuttamiseen on korkea ja tehdessään yksipuolisen muutoksen työnantaja on velvollinen näyttämään tarvittaessa toteen, että sillä oli asianmukainen peruste työvuorolistan muutokseen.

Yleensä tarve työvuoroluettelon muuttamiseen voi tulla kyseeseen lähinnä sairausepidemiatilanteessa. Työnantajan tulee varautua normaaleihin sairauspoissaoloihin eivätkä yksittäiset sairauspoissaolot oikeuta muuttamaan työvuorolistaa. Työnantajan tulee myös varautua työehtosopimuskauden päättyessä mahdollisiin työtaisteluihin.

Jos työnantaja vuoronvaihtokiellon aikana tekee yksipuolisia työvuoroluettelon muutoksia, tulee niistä ilmoittaa luottamusmiehelle.

Emme kuitenkaan työnantajan tulkintaetuoikeudesta ja työsuhteen päättämismenettelyn aloittamiseen liittyvän riskin vuoksi suosittele sitä, että työntekijä jättäisi menemättä muutettuun vuoroon, vaikka vaikuttaisi siltä, että työnantaja on muuttanut työvuoroluetteloa työehtosopimuksen vastaisesti. Työnantajalle kannattaa tällaisissa tilanteissa toimittaa kirjallinen ilmoitus siitä, että varaa itselleen mahdollisuuden selvittää työvuorolistan muutoksen työehtosopimuksen mukaisuuden jälkikäteen.

Voiko työnantaja siirtää minut ehdollisen vuoronvaihtokiellon aikana työvuoroon yrityksen toiseen yksikköön?

Yleensä työntekopaikasta on työsopimuksissa sovittu varsin laajasti, esimerkiksi yrityksen toimipisteet tietyllä alueella. Työnantaja voi tällöin yleensä 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.

Työnantaja painostaa työntekijöitä olemaan osallistumatta vuoronvaihtokieltoon ja/tai eroamaan liitosta. Miten toimia?

Työntekijöitä ei saa yrittää painostaa vaihtamaan työvuoroja vuoronvaihtokiellon aikana tai eroamaan liitosta. Räikeimmillään painostamisessa voi olla kyse jopa rikoksesta (rikoslain 47 luku 3 §). Tällaisissa tapauksissa tulee aina ottaa yhteyttä Terveystieteiden liittoon. Työnantajan halutessa sopia kanssasi työvuoron vaihdosta, voit vastata työnantajalle mielelläsi vaihtavasi vuoroa erillistä 100 euron suuruista korvausta vastaan.

Voinko itse joutua vaikeuksiin osallistumisestani vuoronvaihtokieltoon?

Työtaisteluun osallistuminen on työntekijän perusoikeus. Vastuun työtaistelusta kantaa Terveystieteiden liitto.

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

Voiko työnantaja päättää työsuhteeni vuoronvaihtokieltoon osallistumisen vuoksi?

Työnantaja ei saa esimerkiksi irtisanoa tai purkaa työsuhdetta lailliseen työtaisteluun osallistumisen tai muun ammattiyhdistystoiminnan vuoksi. Myöskään koeaikapurkua ei voi tällä perusteella tehdä, sillä peruste olisi syrjivä.

Työsuhteen päättäminen työtaisteluiden yhteydessä on erittäin harvinaista. Kaikista työnantajan vastatoimista kannattaa ilmoittaa Terveystieteiden liittoon.