

Tehy ry / Okkeri
päivitetty 31.8.2017

YKSITYISEN SOSIAALIPALVELUALAN TYÖEHTOSOPIMUS

Jaksotyö

Ylityö

Paikallinen sopiminen työaikajoustoista

SÄÄNNÖLLINEN TYÖAIKA JA YLITYÖ

Ylityöhön on aina pyydettävä työntekijän suostumus.

Ylityötä muodostuu, kun työehtosopimuksessa sovittu säännöllinen työaika ylittyy.

Sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen mukainen säännöllinen työaika on 116 tuntia / 3 viikkoa ja 233 tuntia / 6 viikkoa.

Jaksotyötä voidaan käyttää työaikalain 7 §:n mukaisessa jaksotyössä kuten ympäri vuorokauden toimivissa asumis- ja hoitoyksiköissä. Jaksotyössä työaika on enintään 10 tuntia vuorokaudessa, yövuorossa 12 tuntia ja 38 tuntia 50 minuuttia viikossa.

Ylityöstä maksetaan aina 50 %:lla tai 100 %:lla korotettua tuntipalkkaa. Työntekijän ei koskaan tarvitse suostua tekemään ylityötä ns. tunti-tunnista korvauksella. Työnantaja rikkoo työaikalakia ja työehtosopimusta korvatessaan ylityöt tuntitunnista. **Sopimukset, joiden mukaan työpaikalla korvataan ylityöt ns. tuntitunnista ovat mitättömiä.**

Tyypillisesti työnantaja vaatii työntekijää ”tasoittamaan” syntyneet ylityöt saman työvuoroluettelon aikana ns. tunti tunnista -korvauksella:

1. Ensin työnantaja pyytää, että työntekijä tekee ylimääräiseen vuoroon tai jää pidemmäksi aikaa työvuoroon.
2. Tämän jälkeen työnantaja edellyttää, että ylimääräiset tunnit tai ylimääräinen työvuoro tasoitetaan siten, että työntekijä ottaa vastaavasti jonkin jo työvuoroluetteloon sovitun vuoron pois. Tällöinhän ylityötä ei synny.

Työnantajalla ei ole oikeutta vaatia tällaista menettelyä työntekijältä.

Työntekijä on oikeutettu ylityökorvaukseen, kun työskentelee yli sovitun työvuoron.

Vastaavasti työnantaja saattaa esittää, että työaikajakson päättyessä kertyneet ylityöt tasoitetaan tuntitunnista seuraavalla työvuorolistalla. Menettely on työaikalain ja työehtosopimuksen vastaista. Kertyneestä ylityöstä on maksettava ylityökorvaus.

Lisätyö korvataan normaalina yksinkertaisena tuntipalkkana. Osa-aikaiselle työntekijälle muodostuu jaksotyössä lisätyötä esimerkiksi silloin, kun työntekijälle on sovittu työajaksi 90 tuntia / 3 viikon jakso. Työntekijän työskennellessä tunnit 90 ja 116 välillä / 3 viikon jakso, on kyseessä lisätyö. Vasta työehtosopimuksessa sovitun säännöllisen työajan ylittyessä muodostuu ylityötä.

Työvuoroluettelon käyttö

Työvuoroluettelot on annettava vähintään viikkoa ennen tiedoksi (SOSTES 6 §, kohdat 6 ja 7). Näin ollen kolmen viikon työvuoroluettelo on annettava tiedoksi viikkoa ennen työvuoroluettelon alkua.

Vastaavasti kuuden viikon työvuoroluettelo on annettava tiedoksi viikkoa ennen listan alkua (koko lista kerrallaan, ei 3+3). Sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen mukaan koko työvuoroluettelo on siis annettava kerralla tiedoksi.

Työvuoroluetteloihin merkitään kaikki työntekijän työvuorot. Kokoaikaiselle työntekijälle on merkittävä työvuorolistaan täydet tunnit (116 h 30 min). Työvuoroluettelo ei saa jättää vajaaksi. Osa-aikaiselle työntekijälle on merkittävä vastaavasti sovitun osa-aikaisuuden mukaisesti tunnit työvuoroluetteloon.

Ylityötä kertyy, kun listaan merkitty työvuoro ylittyy.

Työvuorolistaa voidaan muuttaa vain sovittaessa tai työn teettämisedellytyksissä tapahtuvan ennalta arvaamattoman muutoksen takia (SOSTES 6 § 7.kohta).

Työnantajan oikeus muuttaa työvuoroluettelo työnteettämisedellytyksissä tapahtuvan ennalta arvaamattoman syyn takia liittyy lähinnä poikkeuksellisiin epidemiatilanteisiin.

Ennalta arvaamaton muutos ei ole esimerkiksi se, että yksittäinen työntekijä sairastuu (se, että joku tai jotkut työntekijät ovat sairauslomalla on lähinnä ennalta-arvattavaa).

Lähtökohtana on siis se, että työvuoron ylittyessä työntekijälle maksetaan ylityökorvausta.

Ylityö jaksotyössä

Jaksotyössä muodostuu ns. jaksoylityötä, kun jakson säännöllinen työaika ylittyy. Näin ollen jaksotyössä muodostuu ylityötä vasta kun 116 tuntia / 3 viikkoa tai 233 tuntia / 6 viikkoa.

Ylityön korvaaminen

Ylityötä on työ, jota tehdään yli työvuoroluetteloön merkityn työehtosopimuksen mukaisen keskimääräisen viikoittaisen enimmäistyöajan. Siitä maksetaan kultakin kolmen viikon ajanjaksolta kahdeksaltatoista ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka. Jos

työnantaja ja työntekijä niin sopivat, voidaan rahakorvaus vaihtaa vastaavaan aikahyvitykseen säännöllisenä työaikana.

Ylityöstä maksetaan siis ensisijaisesti rahakorvaus. SOSTES 11 § 2. kohdan mukaan ylityö korvataan lähtökohtaisesti rahakorvauksella. Jos työnantaja ja työntekijä sopivat (sopiminen on vapaaehtoista), voidaan ylityö korvata vastaavana aikahyvityksenä. Kukin työntekijä voi siis halutessaan sopia vastaavasta korotetusta aikahyvityksestä. Huomio kuitenkin, että tämä vaikuttaa alentavasti myös Kelan maksamiin etuuksiin (vanhempainraha), ansiosidonnaiseen työttömyysturvaan (mm. vuorotteluvapaa) ja eläkkeen suuruuteen.

SOSTES 11 § 2.kohta

2. Lisä- tai ylityöstä maksettava palkka tai muu tuntikohtainen korvaus voidaan työnantajan ja työntekijän suostumuksella vaihtaa vastaavilla prosenteilla korotettuun vapaa-aikaan säännöllisenä työaikana.

- Jos työntekijä sopii vastaavasta aikahyvityksestä eli siitä, että ylityöt korvataan vastaavalla korotetulla aikahyvityksenä, on samalla sovittava, milloin aikahyvitys pidetään.
- Tällöin siis esim. 1 tunnin ylityö on korvattava 1 tunnin 30 min palkallisena vapaana.
- Estettä ei ole sille, että ylityö annetaan jo saman jakson aikana. Työnantajan ei luonnollisesti tarvitse tähän suostua (merkitsee muutoksia ja sijaistarpeita voimassa oleviin työvuoroluetteluihin).
 - HUOM: älä kuitenkaan suostu tasoittamaan tehtyjä ylityötunteja tunti-tunnista ja minuutti-minuutista saman jakson aikana. Ylityöstä on aina maksettava ylityökorotus!
- Keskeistä on, että jos ylityö korvataan vastaavana korotettuna aikahyvityksenä, kannattaa ajankohta sopia sellaiseksi, että se on työntekijälle edullinen.
- Lähtökohtana on kuitenkin aina se, että ylityöt korvataan rahakorvauksella.

Esimerkki: Työntekijän 6 viikon työvuoroluettelo oli ensimmäisen 3 viikon työajaksi suunniteltu 120 t ja jälkimmäisen 3 viikon työajaksi 110 t, yhteensä 230 t.

Työtä kuitenkin tehtiin ensimmäisen 3 viikon aikana 140 t ja jälkimmäisen 3 viikon aikana 115 t, yhteensä 255 t.

Ylityötä syntyy ensimmäisen

3 viikon ajalta 18 t 50 % korotettuna ja 2 t 100 % korotettuna

ja jälkimmäisen 3 viikon ajalta 5 t 50 % korotettuna, yhteensä 25 ylityötuntia.

Työaika ja ylityö arkipyhäviikoilla ja keskeytyvissä tasoittumisjaksoissa

Arkipyhät alentavat tasoittumisjakson ylityökynnystä (SOSTES 7 §) ja säännöllistä työaika.
Arkipyhäjaksolla työaika on siis lyhyempi ja ylityökynnys matalampi, mutta työntekijä saa oman palkkansa.

Ennalta tiedetyt poissaolot

Ennen työvuoroluettelon vahvistamista tiedossa olevat työpäiviksi osuvat poissaolopäivät alentavat tasoittumisjakson ylityökynnystä keskimääräisen päivittäisen työajan verran (viikkotyöaika/viikoittaisten työpäivien lukumäärä). Tällöin ylityökynnys on samalla työvuoroluettelon suunniteltavan säännöllisen työajan määrä (SOSTES 7§ 6. kohta)

Yllättävät poissaolot

Työvuoroluettelon vahvistamisen jälkeen tietoon tuleva poissaolo (esim. sairaus) alentaa ylityökynnystä tekemättä jääneiden työtuntien mukaisesti.

Säännöllinen viikkotyöaika	Arkipyhän arvo	Arkipyhäjakson säännöllinen työaika ja ylityöraja
38 tuntia 50 min -	7 tuntia 46 min =	31 tuntia 4 min
Säännöllinen työaika 3 viikon työaikajakso		
116 tuntia 30 min -	7 tuntia 46 min =	108 tuntia 46 min

PAIKALLINEN SOPIMINEN TYÖAIKAJOUSTOISTA

Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen mukaan voidaan tehdä paikallisia sopimuksia työaikajoustoista. Tämä edellyttää, että noudatetaan paikallisen sopimisen menettelytapoja (SOSTES s. 41).

Kaksiportainen sopimismenettely = pätevä sopiminen edellyttää kahta sopimusta

1. Yritys- tai yksikkötason paikallinen työaikasopimus
 - **Työnantaja ja luottamusmies** tai luottamusmiehen puuttuessa työntekijät yhdessä/muu työntekijöiden valitsema edustaja

Huomaa: Vain TSN ry:n luottamusmies voi edustaa Tehyn, Erton ja Superin jäseniä (JHL:n, Talentian tms. luottamusmiehen tekemä paikallinen sopimus ei riitä)

Huomaa: Luottamusmiehenä sinun ei tarvitse suostua työnantajan esittämään paikalliseen sopimukseen! Sopimuksen on oltava myös työntekijälle edullinen!

2. Yksilötason paikallinen työaikasopimus
 - **Työnantaja ja yksittäinen työntekijä**

Huomaa: Työnantaja ei voi liittää paikallista sopimusta työehtosopimuksen ehdoksi. Tällöin uudella työntekijällä ei ole todellista sopimisvapautta.

Huomaa: Työntekijänä sinun ei tarvitse suostua työnantajan esittämään (ja luottamusmiehen hyväksymään) paikalliseen sopimiseen. Sopiminen on vapaaehtoista!

Kaksiportaisuus tarkoittaa, että TA ja TSN ry:n LM tekevät ns. raamisopimuksen ja kukin yksittäinen työntekijä vapaaehtoisesti päättää, haluaako liittyä sopimuksen.

Sopia voidaan ”työaikajoustoista” ks. SOSTES 6 a §

Pohdittava, onko tarvetta?

LM:n tehtävänä on parantaa työntekijöiden etuja – EI heikentää niitä.

Sopimuksesta on oltava hyötyä molemmille osapuolille.

Mistä voidaan sopia? 6 a § 3. kohta

- A) Pidemmästä tasoittumisjaksosta (6 x 3 vk, erityisistä syistä 17 x 3 vk, erityinen syy nimettävä sopimuksessa)
- B) Pidemmästä työvuorosta yleis- ja toimistotyöajassa (max 12 h)
- C) Pidemmästä työvuoron pituudesta jaksotyössä (max 15 h)

- D) Jaksotyössä 6 viikon työvuoroluetteloä käytettäessä voidaan poiketa 126 tunnin enimmäisrajoituksesta kolmen viikon ajanjaksolla
- Työajan tasoittuva tasoittumisjaksolla työehtosopimuksen mukaiseen enimmäistyöaikaan

- Paikallisen sopimuksen (molempien tasojen sopimusten) + työaikasuunnitelman oltava kirjallinen
- Mistä halutaan sopia (vaihtoehdot A-D)
- Määräaikainen enintään vuoden pituinen
- Toistaiseksi voimassa oleva, irtisanomisaika 3 kk
- Paikallinen sopimus on lähetettävä tiedoksi Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN ry:lle. Tehy, Erto ja Super muodostavat Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestön.

PITKÄT TASOITTUMISJAKSOT

Työaikasuunnitelma

- Työnantaja suunniteltava koko tasoittumisjakson työaika (esim. puoli vuotta) eli laadittava työaikasuunnitelma
- Työaikasuunnitelma ei ole sitova
- Työaikasuunnitelma on laadittava koko jaksolle, jotta työntekijä näkee, kuinka työvuorot tulisivat suunnitelman mukaan asettumaan koko jaksolle. Tämä on työntekijän kannalta ainoa etu pitkissä tasoittumisjaksoissa eli työntekijä voi ennakoida kuinka työvuorot suunnitelman mukaan tulisivat sijoittumaan. Muista, että työaikasuunnitelma EI ole sitova. Työnantaja voi tehdä työaikasuunnitelmaan muutoksia. Tällöin työntekijä menettää ennakoitavuuden.
- Vahvistettu työvuoroluettelo annetaan - kuten muutoinkin - vähintään viikkoa ennen kunkin jakson alkua. Vahvistettu työvuoroluettelo annettava kerralla tiedoksi. Jos työpaikalla on käytössä kuuden viikon työvuoroluettelo, on siis koko kuuden viikon työvuoroluettelo annettava kerralla tiedoksi. Työvuoroluettelo on merkittävä täyteen eli työvuoroluetteloä ei saa jättää vajaaksi.
- Vahvistettua työvuoroluetteloä ei saa muuttaa, ellei työnantajalla ole ”työnteettämisedellytyksissä tapahtuvan ennalta arvaamattoman muutoksen takia” (ks. SOSTES 6 § 7. kohta) peruste vahvistetun työvuoroluettelon muuttamiselle. On syytä huomata, että yksittäisten työntekijöiden sairastuminen ja sijaistarve ei ole ennalta arvaamaton muutos vaan pikemminkin ennalta arvattavaa. Tällä perusteella työnantaja ei siis voi muuttaa vahvistettua työvuoroluetteloä.
- Pitkän tasoittumisjakson aikana työnantajalla on oikeus tasoittaa työvuoroluettelon aikana syntyneet ylityöt tasoittumisjakson aikana.

- Ylitöiden tasoittamisesta syntyy työntekijälle huomattavia taloudellisia menetyksiä. Ylityökorvausten menettäminen vaikuttaa myös sairaajan palkkaan, vuosilomalisään, Kelan maksamiin etuuksiin (mm. vanhempainraha), ansiosidonnaiseen työttömyysturvaan (mm. vuorotteluvapaakorvaus) ja eläkkeeseen.
- PITKIÄ TASOITTUMISJAKSOJA EI SUOSITELLA, ELLEI SAMALLA SOVITA, ETTÄ YLITYÖT MAKSETAAN kunkin työvuoroluettelon osalta!

Työvuoroluettelot ja työvuorosuunnitelmat on AINA laadittava täyteen: niitä ei saa jäädä vajaiksi. Työnantajat pyrkivät toisinaan jättämään työvuoroluetteloja vajaiksi, tarkoituksena on kiertää ylityömääräyksiä. Vajaa työvuoroluettelo on ns. ylityöpuskuri.

Paikallinen sopiminen on aina vapaaehtoista. Paikallinen sopiminen EI ole sitä, että työnantaja jättää sopimuspaperit esille ja ilmoittaa, että se on allekirjoitettava.

Ylitöiden korvaaminen:

Pitkien tasoittumisjaksojen ideana on, että ylityöt tasoitetaan pitkän tasoittumisjakson kuluessa. Ylityötä ei siis pääse edes syntymään pitkien tasoittumisjaksojen kuluessa.

Kysymyksessä on siis puhdas säästösopimus, joka on työntekijälle erittäin epäedullinen.

Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen 11 §:n 2. kohdan mukaan lisä- ja ylityöt maksetaan rahana, ellei työntekijä ja työnantaja ole sopineet vastaavasta aikahyvityksestä. Jokainen työntekijä voi siis halutessaan sopia aikahyvityksestä. Jos ylityöt korvataan vastaavalla aikahyvityksellä vaikuttaa tämä sairaajan palkkaan, Kelan maksamiin etuuksiin (mm. vanhempainraha), ansiosidonnaiseen työttömyysturvaan (mm. vuorotteluvapaa) ja eläkkeen suuruuteen. Matalapalkka-alalla ylityökorvaukset kannattaa siis ehdottomasti ottaa rahakorvauksena.