

PITKÄT TASOITTUMISJAKSOT MALLIVASTAUS  
Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus  
Tehy ry/ Okkeri  
päivitetty 14.8.2017

#### PITKÄT TASOITTUMISJAKSOT

Yleisesti ottaen pitkät tasoittumisjaksot ovat työntekijälle epäedullisia. Pitkien tasoittumisjaksojen aikana työnantaja saa - aivan luvan kanssa - tasoittaa syntyneet ylityöt tasoittumisjakson kuluessa. Tämä merkitsee työntekijälle huomattavia ylityökorvausten menetyksiä. Ylityökorvausten menetys heijastuu myös mm. sairaajan palkkaan, Kelan maksamiin etuuksiin (mm. vanhempainraha), ansiosidonnaiseen työttömyysturvaan (mm. vuorotteluvapaakorvaus) ja eläkkeeseen.

On yksittäisiä työpaikkoja, joissa pitkät tasoittumisjaksot toimivat ja työntekijät ovat tyytyväisiä, mutta näissä työpaikoissa työnantaja on sitoutunut noudattamaan työaikasunnitelmaa ja ylityömenetyksiä ei synny.

#### PAIKALLISEN SOPIMISEN MENETTELYTAVAT

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 yksikötason 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)

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

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

**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 työvuorosta jaksotyössä (max 15 h)
- D) Jaksotyössä 6 viikon työvuoroluetteloa käytettäessä voidaan poiketa 126 tunnin enimmäisrajoituksesta kolmen viikon ajanjaksolla
  - Työajan tasoituttava 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 työvuoroluettelo ei saa jättää vajaaksi.
- Vahvistettua työvuoroluettelo 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 työvuoroluettelo.
- Pitkän tasoittumisjakson aikana työnantajalla on oikeus tasoittaa työvuoroluettelon aikana syntyneet ylityöt tasoittumisjakson aikana.
- Ylitöiden tasoittamisesta syntyy työntekijälle huomattavia taloudellisia menetyksiä. Ylityökorvausten menettäminen vaikuttaa myös sairastajan 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 sairastajan palkkaan, Kelan

maksamiin etuuksiin (mm. vanhempainraha), ansiosidonnaiseen työttömyysturvaan (mm. vuorotteluvapaa) ja eläkkeen suuruuteen. Matalapalkka-alalla ylityökorvaukset kannattaa siis ehdottomasti ottaa rahakorvauksena.