

Ylityö- ja vuorovaihtokielto

Suomen hallitus valmistelee työsuojelulain muutosta, joka keventäisi henkilöperusteisen irtisanomisen kriteerejä alle 10 hengen yrityksissä. Palkansaajajärjestö Pardia ry vastustaa esitystä, koska se heikentää työntekijöiden asemaa ja asettaa työntekijät eriarvoiseen asemaan yrityksen koon perusteella.

Tästä syystä Palkansaajajärjestö Pardia ry on päättänyt julistaa poliittisen työtaistelun jäsentensä osalta kaikilla Pardian sopimusaloilla. Pardian jäsenten osalta ylityö- ja vuorovaihtokielto alkaa keskiviikkona 10.10.2018 klo 06.00 ja päättyy perjantaina 12.10.2018 kello 23.59. **Poliittinen työtaistelu ei koske virkamiehiä.**

YHL on Pardian jäsenjärjestö, joten työtaistelu koskee myös kaikkia YHL:n jäseniä lukuunottamatta valtion virkamiehiä.

Ylityö- ja vuorovaihtokielton aikana

- ei tehdä ylityötä
- ei vaihdeta työvuoroja (esimies pyytää toimihenkilöä vaihtamaan jonkun työvuorosuunnitelmaan merkityn työvuoron)

Keitä ylityö- ja vuorovaihtokielto koskee?

Kyseessä on laillinen työtaistelutoimenpide, johon Pardian jäsenen on osallistuttava. **Yli- ja vuorovaihtokielto ei koske virkamiehiä eli he eivät osallistu yli- ja vuorovaihtokieltoon.**

Mitä tarkoittaa?

Ylityö- ja vuorovaihtokielton aikana Pardian jäsenet kieltäytyvät tekemästä ylityötä ja vaihtamasta työvuoroja. Kielton aikana työntekijät eivät sovi työnantajan kanssa ylityöiden tekemisestä eivätkä myöskään sovi työvuorojen vaihtamisesta. Työpaikalle saavutaan ja sieltä poistutaan täsmällisesti työvuoroluetteloon merkityn työvuoron mukaisesti.

Liukuvassa työajassa liukumasaldojen kerryttämistä on vältettävä. Luottamusmiehen tulee pidättäytyä työnantajan mahdollisesti esittämistä työaikaa koskevista paikallisista sopimuksista.

Mitä vastaan, jos minua pyydetään ylityöihin tai vaihtamaan työvuoroa?

Voit kertoa, että ammattiliittosi on asettanut ylityö- ja vuorovaihtokielton, jota sinun jäsenenä on noudatettava. Ylityötä saa lain mukaan teettää vain työntekijän jokaista kertaa varten erikseen antamalla suostumuksella.

Kuka on vastuussa työpaikan toiminnasta?

Työnantaja on aina vastuussa toiminnastaan. Työnantajan on huolehdittava, että työpaikalla on kaikissa tilanteissa sopimusten ja toimiluvan edellyttämä riittävä määrä työntekijöitä. Työnantajan tulee varautua siihen, että esim. sairastuneen työntekijän tilalla

on sijainen. Sinä työntekijänä et ole vastuussa sijaisen hankkimisesta, ellei se ole nimenomaisesti sinun toimenkuvaasi kuuluva tehtävä työyhteisössä.

Liiton jäsenyys suojaa ja velvoittaa

Kun ammattiliitto tekee päätöksen työtaistelusta, vastuu on liitolla. **Yksittäiselle jäsenelle ei saa tulla seuraamuksia työtaisteluun osallistumisesta.** Jäsenen on toimittava liittonsa päätöksen mukaisesti. Kaikenlainen työtaistelun alainen työ on kiellettyä. Työntekijä, joka toimii vastoin liittonsa päätöksiä ja työskentelee työtaistelun aikana, on rikkuri. Rikkuruuden seurauksista päättää ammattiliiton johto.

Työnantaja ei saa painostaa

Työnantaja saattaa ryhtyä vastatoimiin esim. kieltäytyä vahvistamasta **uusia** lomiam tai myöntämästä vapaita. Työtaistelun aikana tällaisiin toimiin pitää varautua ja sopeutua.

Toisinaan työntekijöitä tai luottamushenkilöitä voidaan yrittää painostaa luopumaan työtaistelusta tai eroamaan liitosta. Rärkeimmillään kyse voi olla jopa rikoksesta (RL 47 luku 3§). Tällaisissa tapauksissa tulee ottaa yhteyttä liittoon!

Jäsentä saattaa työtaisteluun ryhtyminen huolestuttaa, mutta pelkoon ei ole syytä. Työntekijällä on laillinen oikeus työtaisteluun. Yksittäisen jäsenen neuvotteluasema on heikko, siksi kuulumme ammattiliittoon. Työehtoja voimme puolustaa vain yhdessä. Vastuu onnistumisestamme riippuu meistä jokaisesta.

Lisätietoja:

Satu Henttonen, puheenjohtaja, p. 040 524 9199.