



# Vähimmäissuositus viestinnän ja markkinoinnin päivystämisen korvaamisesta

Säännöllisen työajan ylittävä kriisiviestinnän  
ja sosiaalisen median varallaolo sekä ylityö

# Sisällys

## Mitä on viestinnän ja markkinoinnin päivystystyö?

Viestinnän ja markkinoinnin päivystystyö.....	3
Viestinnän ja markkinoinnin päivystystyö on usein yhdistelmä varallaoloa ja työntekoa.....	4
Työaikalaki 4 §: Varallaolo .....	5
Työaikalaki: 5 § Yleistyöaika.....	5

## Vähimmäissuositus viestinnän ja markkinoinnin päivystyskorvauksista

Vähimmäissuositus varallaolokorvauksista viestinnässä ja markkinoinnissa.....	6
Työaikalaki 20 §: Ylityöstä ja sunnuntaityöstä maksettava korvaus .....	7
Viestinnän ja markkinoinnin päivystystyöstä sopiminen .....	8
Viestinnän hätätyö eli hälytystyö .....	8
Soveltamisala .....	9
Lisätietoja ja yhteystiedot.....	10

# Mitä on viestinnän ja markkinoinnin päivystystyö?

## Viestinnän ja markkinoinnin päivystystyö

- **Viestinnän ja markkinoinnin päivystystyö on arkikielinen ilmaisu** ja sillä tarkoitetaan työaikalain mukaista varallaoloa ja ylityötä.
- **Työaikaissa puhutaan varallaolosta (4 §)**, jonka aikana työntekijän on oltava työnantajan tavoitettavissa niin, että hänet voidaan tarvittaessa kutsua töihin. Varallaolosta säännellään myös joissakin työ- ja virkaehtosopimuksissa.
- **Viestinnän ja markkinoinnin päivystystyöhön sisältyy usein varallaolon lisäksi säännöllistä ylityötä**, joka on käytännössä esimerkiksi sosiaalisen median kanavien tarkistamista ja mahdollisiin kommentteihin reagoimista. Ennalta sovitun viestinnän päivystystyön lisäksi säännöllisen työajan ulkopuolella voi syntyä akuutteja, reagointia vaativia tilanteita tai työtehtäviä. Tällaisia ovat esimerkiksi median yhteydenotot tai kriisitilanteet, jotka vaativat viestintää.

- **Digitalisaatio, mediaympäristön muutos ja yhteiskunnan kehittyminen nopeatemposemmaksi ovat muuttaneet viestinnän työn tekemistä ja sen leviämistä säännöllisen työajan ulkopuolelle.** Työaikalaki ei ole pysynyt tässä kehityksessä mukana, eikä siksi tunne viestinnän päivystystyönkaltaista työtä.
- Viestinnän ja markkinoinnin päivystystyöstä pitää sopia työnantajan kanssa erikseen, mitä se sisältää ja miten se korvataan (lue lisää sivulta 8).

## Viestinnän ja markkinoinnin päivystystyö on usein yhdistelmä varallaoloa ja työntekoa

- Varallaololla tarkoitetaan työaikaissa sitä, että työntekijän on oltava säännöllisen työajan ulkopuolella tavoitettavissa niin, että hän voi **tarvittaessa ryhtyä töihin.**
- Varallaolo korvataan varallaolokorvauksella. **Jos varallaoloaikana tulee työtehtävä, siirrytään varallaolosta aktiivityöhön, josta korvataan erikseen.**
- Jos työntekijän on ryhdyttävä työhön varallaolon aikana, lasketaan työnteko työajaksi ja siitä maksetaan työaikalain **tai työehtosopimuksen** mukaiset korvaukset. Useimmiten kysymyksessä on ylityö.
- **Mikäli työntekijä on velvollinen oleskelemaan fyysisesti työpaikalla tai sen yhteydessä muussa kiinteässä paikassa kuin asunnossaan, ei kysymyksessä ole varallaolo, vaan tällaisessa tilanteessa suoritettava päivystystyö on työntekijän työaikaa.**



# Työaikalaki 4 §: Varallaolo

- Työnantaja ja työntekijä saavat sopia varallaolosta ja siitä maksettavasta korvauksesta. Varallaolon aikana työntekijän on oltava työnantajan tavoitettavissa niin, että hänet voidaan kutsua työhön. Varallaoloaika ei lueta työaikaan, ellei työntekijän ole oleskeltava työpaikalla tai sen välittömässä läheisyydessä.
- Varallaolo ei saa kohtuuttomasti haitata työntekijän vapaa-ajan käyttöä.
- Varallaolokorvauksen määrä tai sen määräytymisperusteiden sekä varallaolon ehtojen on oltava työntekijän tiedossa sopimusta tehtäessä. Korvauksen määrässä on otettava huomioon varallaolosta työntekijän vapaa-ajan käytölle aiheutuvat rajoitukset.
- Jos varallaolo on työn laadun ja erittäin pakottavien syiden vuoksi välttämätöntä, virkamies ja viranhaltija eivät saa kieltäytyä siitä.

# Työaikalaki: 5 § Yleistyöaika

- Työaikalaki säättää, että säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa ja enintään kahdeksan tuntia päivässä. Se voidaan järjestää myös viikoittain keskimäärin 40 tunniksi enintään 52 viikon pituisena ajanjaksona. Normaali työaika eli yleistyöaika on siis lain mukaan kalenterivuorokaudessa kahdeksan tuntia ja kalenteriviikoittain 40 tuntia.
- Työehtosopimuksissa voidaan sopia säännöllisestä työajasta toisin. Työaika on työhön käytettyä aikaa. Myös se aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä, on työaika. Useissa työehtosopimuksissa on sovittu normaaliksi työajaksi 37,5 tuntia viikossa.

**Ylityö on työtä, joka ylittää työaikalain mukaisen säännöllisen työajan enimmäismäärän.**

Lähde: Finlex, Työsuojelu.fi

# Vähimmäissuositus viestinnän ja markkinoinnin päivystyskorvauksista

## Vähimmäissuositus varallaolo- korvauksista viestinnässä ja markkinoinnissa

**Arki-iltais**in säännöllisen työajan ylittävästä kriisi- tai sosiaalisen median varallaolotyöstä korvataan 30 % tuntipalkasta.

- Lisäksi illasta maksetaan 1 tunnin palkka ylityökorvauksena ja tähän työhön sisältyy velvollisuus tarkistaa sovitut viestintäkanavat korkeintaan kaksi kertaa illan aikana. Jos kanavien tarkistamiseen, viesteihin reagoimiseen tai muuhun työhön kuluu enemmän aikaa kuin tunti, maksetaan ylityökorvaus toteutuneen työajan mukaan.

**Lauantaisin, sunnuntaisin ja arkipyhinä** säännöllisen työajan ylittävästä kriisi- tai sosiaalisen median varallaolotyöstä korvataan 30 % tuntipalkasta jokaiselta tunnilta.

- Lisäksi vuorokaudelta maksetaan 2 tunnin palkka ylityökorvauksena ja tähän työhön sisältyy velvollisuus tarkistaa sovitut viestintäkanavat korkeintaan neljä kertaa. Jos kanavien tarkistamiseen ja viesteihin reagoimiseen kuluu enemmän aikaa kuin kaksi tuntia, maksetaan ylityökorvaus toteutuneen työajan mukaan.
- **Varallaoloajan kestosta sovitaan työnantajan kanssa etukäteen.**
- **Suositamme varallaoloajan kestävän maksimissaan 6 tuntia kerrallaan.**
- **Jos työtehtäviä tulee usein eivätkä tehtävät ole kestoaltaan lyhytaikaisia, kyse voi olla myös kokonaan työajasta – ei pelkästä varallaolosta.**
- **Ylitöistä maksetaan sunnuntaisin ja arkipyhinä sunnuntaityökorvaus.**

## Työaikalaki 20 §: Ylityöstä ja sunnuntaityöstä maksettava korvaus

- Vuorokautisesta ylityöstä on maksettava kahdelta ensimmäiseltä työtunnilta 50 prosentilla ja niitä seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka.
- Viikoittaisesta ylityöstä on maksettava 50 prosentilla korotettu palkka.
- Sunnuntaityöstä on maksettava 100 prosentilla korotettu palkka. Jos tehty työ on samalla ylityötä, on siitä suoritettava ylityökorvaus, joka lasketaan työntekijän korottamattomasta palkasta.

# Viestinnän ja markkinoinnin päivystystyöstä sopiminen

Päivystyksen, varallaolon ja työhön ryhtymisen käytännöistä on hyvä tehdä kirjalliset ohjeet tai sopimus, johon kirjataan:

- Missä varallaolo tapahtuu, miten usein varallaoloa on, minä aikana ollaan varallaolossa ja kauanko se kestää? Miten sitovaa varallaolo on? Miten varallaolo korvataan?
- Kuinka pian työntekijän on ryhdyttävä töihin työnantajan otettua yhteyttä?
- Reagointiaika – missä ajassa päivystysvuorossa olevan pitää vastata esimerkiksi somekanavien tai median viesteihin?
- Mitkä ovat varallaoloon tai päivystysvuoroon liittyvät velvollisuudet ja oikeudet?
- Päivystystyö ei saa kuormittaa kohtuuttomasti yksilöä eikä painottua yhdelle tai harvoille tekijöille.

## Viestinnän hätätyö eli hälytystyö

- Hätätyötä (Työaikalaki 19 §) kutsutaan useissa työehtosopimuksissa hälytystyöksi.
- Hätätyöstä puhutaan silloin, kun työntekijä kutsutaan takaisin töihin säännöllisen työaikansa ulkopuolella, työvuoron päätyttyä ja työpaikalta poistuttuaan.



- Lain mukaan työnantaja saa teettää hätätyötä, jos ennalta arvaamaton tapahtuma on aiheuttanut keskeytyksen säännöllisessä toiminnassa tai vakavasti uhkaa johtaa sellaiseen keskeytykseen tai hengen, terveyden, omaisuuden tai ympäristön vaarantumiseen. Hätätyötä saa teettää säännöllisen työajan lisäksi vain siinä määrin kuin se on välttämätöntä ja enintään kahden viikon ajan.
- Hätätyöstä maksetaan ylityökorvaus ja sunnuntaina tai arkipyhinä lisäksi sunnuntaityölisä. Aiheettomasti teetetty hätätyö on laitonta.
- Työhön saapumisesta aiheutuneesta häiriöstä on mahdollista sopia myös erillinen korvaus eli hälytysraha, josta on sovittu myös joissakin työehtosopimuksissa.

## Soveltamisala

- **Tätä suositusta sovelletaan pääasiassa asiantuntijatyössä ja päällikkötyössä, ei esimerkiksi johtajasopimuksissa.**
- Tätä suositusta voidaan soveltaa viestinnän ja markkinoinnin työssä, jossa tarvitaan varallaoloa. Suositusta voidaan hyödyntää täydentämään työehtosopimusta ja työlainsäädäntöä.
- Työsuhteen ehtoja ei voi säätää lainsäädäntöä tai työehtosopimusta huonommiksi.
- Tämä suositus ei tällaisenaan sisälly mihinkään työehtosopimukseen, mutta sitä voidaan soveltaa paikallisesti työpaikoilla.





Viestinnän asiantuntijoiden ammattijärjestö Viesti ry ja Akavan Erityisalat ovat laatineet tämän vähimmäissuosituksen viestinnän ja markkinoinnin ammattilaisille.

**Siina Repo**  
toiminnanjohtaja  
Viesti ry  
toimisto@viesti.fi

**Tuire Torvela**  
lakimies  
Akavan Erityisalat

**Ota tarvittaessa yhteyttä työsuhdeneuvontaan**

- Julkinen sektori puh. 0800 135 380
- Yksityinen sektori puh. 0800 135 350