



SUOMEN KONEPÄÄLLYSTÖLIITON TYÖTAISTELUOHJEISTUS

TYÖTAISTELUOIKEUS

Suomen työtaisteluoikeus pohjautuu kansainvälisiin ihmisoikeussopimuksiin ja Suomen perustuslain ammatillista yhdistymisvapautta koskevaan säännökseen.

Työtaisteluoikeus on viime kädessä palkansaajapuolen viimeinen keino työnantajan valta-aseman käyttöä vastaan.

TYÖTAISTELUTOIMENPIDE

Suomen työlainsäädännössä ei ole yleistä työtaistelutoimenpiteen määritelmää. Oikeuskäytännössä ja kirjallisuudessa on työtaistelutoimenpiteeksi vakiintuneesti katsottu työntekijäpuolen kollektiiviset, joukkoluontoiset painostustoimet, jotka suunnataan vastapuoleen tämän tai ehkä kolmannen taivuttamiseksi hyväksymään esitetyt vaatimukset yhteisen tavoitteen edistämiseksi.

Työtaistelutoimenpiteet vaikuttavat yleensä työsuhteissa. Työajan ulkopuolella järjestetty mielenosoitus ei ole työtaistelutoimenpide.

Työtaistelutoimenpiteitä voivat olla esimerkiksi:

- työnseisaus eli lakko
- osittainen työstä tai työtehtävistä kieltäytyminen
- ylityökielto
- tuotannon keskeyttäminen
- työn hidastaminen eli jarrutus
- avointa työpaikkaa koskeva hakusaarto
- kieltäytyminen käsittelemästä saartoon julistetun yrityksen tuotteita tai palveluja
- joukkoirtisanoutuminen
- ostoboikotti
- ulosmarssi
- työtaistelulla uhkaaminen

Kun työehtosopimus ei ole voimassa, työtaistelutoimenpide on laillinen kun toimeenpanijana on liitto tai yhdistys. Lakko on laitton, jos se on toimeenpantu työehtosopimuksen ja sopimuksen mukaisen työrauhavelvoitteen aikana ja lakkotoimenpiteillä yritetään vaikuttaa työehtosopimuksella sovittuihin asioihin.

Jos työtaistelu todetaan työtuomioistuimessa laittomaksi eli työrauhavelvollisuuden rikkomiseksi tai valvontavelvollisuuden laiminlyömiseksi, ammattiosasto/paikallisyhdistys ja/tai liitto voidaan tuomita hyvityssakkoihin.

Liiton päätös työtaistelusta sitoo työtaistelun piiriin kuuluvan työpaikan työntekijöitä. Työtaisteluun osallistuvat kaikki työpaikan työntekijät, ellei muusta rajauksesta ole sovittu. Liiton päättämästä työtaistelusta vastaa liitto.

Liitto vastaa jäsentensä toimista, liitolle syntyy vastuu myös laittomasta työtaistelusta, jos se on tietoinen laittomasta työtaistelusta eikä ryhdy riittäviin toimiin työrauhan palauttamiseksi. Jos liitto päättää laittomasta työtaistelusta, on se myös siitä suoraan vastuussa – eivät sen jäsenet.

TYÖTAISTELUTOIMENPIDE VIRKASUHTEET

Virkasuhteiselle ainoa laillinen lakkomuoto on ns. totaalinen työtaistelu – ei. esim. tukilakko, hidastuslakko tms. Sallitun työtaistelutoimenpiteen tulee kohdistua virkaehtosopimuslain 2 §:n mukaisiin sopimuksenvaraisiin asioihin eli asioihin, joista voidaan sopia virkaehtosopimuksin. Virkaehtosopimuslaissa on myös määräys asioista, joista ei voida sopia ja joihin kohdistuvat työtaistelutoimenpiteet ovat kiellettyjä myös sopimuksettomana aikana. Laittomia ovat myös erilaiset osittaiset työtaistelutoimenpiteet sekä myötätunto- ja mielenosoituslakot.

Valtion virkaehtosopimuslain 22 §: Virkamiehen osallistuminen virkamiesyhdistyksen päätöksen perusteella yhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen ei ole pidettävä virkarikoksena, kurinpidollisesti rangaistavana tekona eikä perusteena virkasuhteen purkamiselle.

TYÖTAISTELUUN LIITTYVÄT TYÖ- JA SOSIAALIOIKEUDELLISIA SEIKKOJA

Työsuhdeturva ja työsuhteen päättäminen

Työnantajalla ei ole oikeutta irtisanoa tai purkaa työsopimusta työtaisteluun osallistumisen takia, jos työtaistelu on liiton tai paikallisyhdistyksen toimeenpanema riippumatta siitä, onko työtaistelu laitton tai laillinen. Vastuun kantaa yhdistys, ei lakkoon osallistunut työntekijä.

Jos laittomasta lakosta ei ole työntekijäyhdistyksen päätöstä, työstä poissaolo on työveloitteen laiminlyömistä ja siitä voi seurata työsopimuslain mukaiset henkilökohtaiset seuraukset (työsuhteen päättäminen).

Työnantajalla on oikeus irtisanoa työsuhte lakon aikana esim. tuotannollisin ja taloudellisin perustein.

Työntekijällä on oikeus irtisanoa toistaiseksi voimassa oleva työsopimus, milloin vain, myös lakon aikana.

Lakko ei vaikuta määräaikaisen työsopimuksen pituuteen. Määräaikainen työsopimus päättyy myös lakon aikana, jos työsopimuksen päättymisajankohta samaan aikaan kuin lakko.

Koeaikapurku voidaan tehdä myös lakon aikana, jos siihen on pätevä syy.

Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen työsuhdeturva määräytyy työehtosopimuksen määräysten tai lain mukaan myös lakon aikana.

Palkka ja luontoisedut

Työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta lakon aikana. Mikäli työntekijät ovat osittain lakossa, heillä on oikeus saada palkkansa siltä osin, kun he ovat suorittaneet sopimuksenmukaista työtään.

Työnantaja ei ole velvollinen myöskään maksamaan luontaisetuja lakon aikana, mm. puhelin-, auto- ja lounasetu voidaan poistaa lakon aikana. Työsuhdeasunnon käyttöoikeus säilyy.

Mikäli tulospalkkion edellytys on työsuhteen voimassaolo koko kalenterivuoden ajan, säilyy oikeus tulospalkkaeriin, koska työsuhde on voimassa työtaistelun ajan. Mikäli tulospalkkion määrä riippuu työpanoksesta, pienenee se lakon ajan osalta.

Työnantaja voi keskeyttää myös muiden kuin lakossa olevien palkanmaksun, jos työtaistelusta aiheutuu työnantajalle kohtuutonta haittaa. Palkanmaksu keskeytyy välittömästi niiltä työntekijöiltä, jotka ovat kyseisen työtaistelun kohteena olevan työehtosopimuksen piirissä tai joilla on yhteinen intressi työtaistelussa olevan työntekijän kanssa. Muiden osalta palkanmaksu keskeytyy yleensä vasta viikon kuluttua.

Erääntyneet palkkasaatavat on maksettava lakon aikana esim. palkkapäivänä, jos se on lakon aikana. Suorituksen viivästyessä saataville on maksettava korkolain mukainen viivästyskorko. Mikäli työsuhde päättyy lako aikana, on palkkasaatavat maksettava normaalisti työsuhteen viimeisenä päivänä tai työ sopimuksessa sovittuna ajankohtana. Mikäli maksu viivästyy, on työntekijällä oikeus palkkaan odotusajalta, enintään kuitenkin kuudelta päivältä.

Lakon kanssa samanaikaiset poissaolot

Jos lakon kanssa sattuu joku muu töistä poissaolosyy, katsotaan poissaolon johtuvan siitä syystä, joka tosiasiasa on alkanut ensiksi (aikaprioriteettiperiaate).

Sairautapaukset

1. Jos sairaus alkaa ennen lakko ja päättyy lakon päättymisen jälkeen, palkka maksetaan koko sairausajalta, mikäli työnantajalla on velvollisuus maksaa palkkaa työehtosopimuksen mukaan koko sairausajalta.
2. Jos sairaus alkaa ennen lakkoa ja päättyy lakon aikana, palkka maksetaan myös niiltä sairausajan päiviltä, jotka osuvat päällekkäin lakon kanssa
3. Jos sairaus alkaa lakon aikana, palkkaa ei tällöin makseta lakon ajalle osuvilta sairauspäiviltä, riippumatta milloin sairaus päättyy. Kuitenkaan sairausajan työnantajan palkanmaksuvelvollisuus aika ei kulu lakon aikana, vaan jakson laskeminen aloitetaan vasta lakon päättymisestä eli siitä hetkestä, josta alkaen työntekijä on taas oikeutettu sairausajan palkkaan. Lakon aikana sairastuneen oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan säilyy (ns. peruspäivärahalla olevat).

Lakko ja vuosiloma

Lakon ajalta ei kerry vuosilomaa, koska silloin ei tehdä työtä. Jos poissaolon katsotaan johtuvan muusta syystä, lomaa kertyy siten, kun kyseisen poissaoloperusteen mukaan muutenkin.

Mikäli lakossa oleva työntekijä sairastuu lakon alkamisen jälkeen, sairausaikaan sisältyviä työpäiviä ei lueta vuosilomalain mukaisiksi työssäolopäivien veroisiksi päiviksi.

Työnantajalla ei ole oikeutta sijoittaa työntekijän vuosilomaa sille ajalle, jona työntekijä osallistuu lailliseen työtaisteluun (työneuvoston kanta). Työnantaja ja työntekijä voivat sopia loman pitämisestä kesken lakonkin.

Lakon uhka ei estä työnantajaa määräämästä vuosilomaa alkamaan ennen lakon alkamista, mutta työntekijälle tulee varata tilaisuus esittää mielipiteensä ja työnantajan on ilmoitettava loman ajankohdasta vähintään kuukausi tai viimeistään kaksi viikkoa ennen loman alkamista.

Vuosiloma tai sen osa, jota lakon vuoksi ei ole voitu pitää, annetaan myöhemmin työnantajan määräämänä ajankohtana.

Mikäli työtaistelu alkaa työntekijän vuosiloman aikana, on työntekijällä oikeus saada vuosilomapalkkansa normaalisti samoin muut etuudet kertyvät normaalisti ja lomalla oloajalta kertyy uutta lomaa.

Mikäli loma ja lakko alkavat samana päivänä, loma alkaa klo 00.00 ja lakko todennäköisesti myöhemmin.

Lakko ja lomautus

Jos lomautus alkaa ennen lakkoa, työntekijä on lomautettuna lakonkin aikana, jolloin poissaolopäivät luetaan lomautuspäiviksi ja vuosilomalain mukaan työssööloveroiksi päiviksi lomaa ansaittaessa. Jos lomautus ja lakko alkavat samanaikaisesti, työntekijän on katsottavan olevan lomautettuna.

Äitiysvapaa

Jos äitiysvapaa ja työnantajan palkanmaksuvelvollisuus ovat alkaneet ennen lakon alkamista, äitiysvapaan ajalta maksetaan palkka normaalisti eli myös lakon ajalta.

Työajanlyhennys eli pekkaset

Lakon aikana pidettäväksi määrätyt työajan lyhennysvapaat eivät kulu lakon aikana. Työntekijällä on oikeus saada uudet vapaat lakon jälkeen. Lyhennysvapaiden pitämiskakson ylittyminen ei vaikuta asiaan. (Tästä on myös toisenlaista tulkintaa eli että työtaistelun aikana noudatetaan ennalta laadittua työvuorolistaa ja jos siinä on merkitty pekkasia, ne kuluvat lakon aikana!!)

Opintovapaa

Sovittuun opintovapaaseen lakko ei vaikuta.

Vuorotteluvapaa

Vuorotteluvapaalle pääsy voi estyä vain, jos lakko kestää yli 30 päivää, koska lakkoaika on palkatonta. Jos vuorotteluvapaan hakijalla on ollut yli 30 päivän palkaton poissaolo viimeisten 13 kuukauden aikana, oikeutta vuorottelukorvaukseen ei ole.

”Sosiaalimaksut”

Työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa lakon ajalta työeläke- ja työttömyysvakuutusmaksua. Työntekijän tapaturmavakuutus ei ole voimassa lakon aikana.

Työvapaa

Mikäli työntekijälle on ennen lakkoa myönnetty työstä vapaata (palkallista tai palkatonta), joka jatkuu lakon aikana, ei työantaja voi yksipuolisesti peruuttaa vapaata.

Lakko ja eläke

Eläkettä kertyy palkasta. Lakon ajalta ei makseta palkkaa, joten eläkettä ei kerry.

Osa-aikaeläke

Osa-aikaeläkkeellä voi työstä olla yhtäjaksoisesti poissa enintään kuusi viikkoa. Eläketurvakeskuksen ohjeiden mukaan lakon tai työsulun vaikutus osa-aikaeläkeoikeuteen arvioidaan sen mukaisesti, onko eläkkeensaaja yhdenjaksoisesti työstä pois enintään kuusi viikkoa vai kauemmin. Jos poissaolo on yli kuusi viikkoa, eläke lakkautetaan kuuden viikon päättymiskuukauden loppuun.

Epäselvissä tapauksissa ja lisäkysymyksissä kannattaa olla yhteydessä suoraan omaan työeläkelaitokseen ja selvittää tätä kautta poissaolojen ja ansion aleneman vaikutus osa-aikaeläkkeeseen.

Osittainen varhennettu vanhuuseläke

Osittainen varhennettu vanhuuseläke ei vaadi työntekoa, joten työtaisteluilla ei ole vaikutusta sen maksuun.

Osatyökyvyttömyyseläke

Osatyökyvyttömyyseläkkeellä olevan eläkkeeseen ei lakolla ole vaikutusta.

Työterveyspalvelut

Työnantajat saattavat pyrkiä estämään lakkolaisilta yrityksen työterveys- ja lääkäripalvelujen käytön. Toimenpide on mahdollinen, mutta se aiheuttaa työnantajille huomattavia kustannuksia menetettyinä KELA:n korvauksina työterveyshuollon kustannuksista. Tämä mahdollisuus on syytä ottaa huomioon.

Äitiyspäiväraha ja isyysloman päiväraha

Mikäli äitiysvapaa on alkanut lakon aikana, työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa äitiysvapaa-ajan palkkaa ennen lakon päättymistä. Äitiysvapaan palkallinen jakso ei kuitenkaan kulu lakon aikana, työnantajan maksuvelvoite vain siirtyy lakon alkamisen jälkeiseen aikaan.

Lakko ei vaikuta vanhempainrahojen maksamiseen. Lakisääteiset äitiys- ja vanhempainlomat ovat työtaistelun ajoittumisesta riippumatta työssäolon veroista aikaa myös vuosilomaa ansaittaessa.

Muun työn tekeminen lakon aikana

Koska työsuhde jatkuu lakon aikana, ilman työnantajan lupaa ei saa tehdä toiselle työnantajalle sellaista työtä joka kilpailutekona ilmeisesti vahingoittaa työnantajaa.

Lakkoavustus

Lakkoavustus on liiton maksama veroton tai verollinen korvaus lakon takia ansiotuloa vaille jääneille jäsenille. Liittohallitus päättää lakkoavustuksen suuruudesta. Avustusta haetaan erillisellä lomakkeella liitolta. Lomake on saatavilla mm. liiton www-sivuilta.

Veroton lakkoavustus on 16 €/lakkopäivä.

Avustusta maksetaan liiton jäsenille, jotka ovat hakeutunut liiton jäseneksi ennen lakkoa.

Jäsenmaksun perintä

Jäsenmaksun perintä jatkuu työtaistelun ajan normaaliin tapaan työssä olevien ja lakossa olevien maksamattomien palkkojen osalta.

Työkalut ym.

Henkilöiden, joilla on nimiinsä kirjattuja varastoja, työkaluja tai koneita (esim. työkännykät), on syytä luovuttaa nämä pois, jotta lakon aikana tapahtuvat katoamiset tai vahingot, joiden ajoittumista lakon ajalle ei ehkä voida todeta, eivät tulisi heidän vastuulleen.

LAKON ALAINEN TYÖ

Lakkovaroituksessa ilmoitetaan työt, joita lakko koskee sekä mahdolliset rajoitukset näihin. Kun työpaikalla on ilmoitettu tietyn työehtosopimuksen alainen työ lakkoon, niin kyseistä työtä ei saa tehdä riippumatta siitä onko työn suorittaja liiton jäsen vai ei.

Hätätyö

Työnantaja ei voi velvoittaa työntekijää lakon aikana hätätyöhön. Hätätyön teettäminen on lakon aikanakin sallittua töissä oleville vain silloin, kun työaikalain 21 §:n mukaiset edellytykset täyttyvät.

Ts. hätätyötä saa teettää, kun ennalta arvaamaton tapahtuma on aiheuttanut keskeytyksen säännöllisessä toiminnassa tai vakavasti uhkaa johtaa sellaiseen keskeytykseen tai hengen, terveyden tai omaisuuden vaarantumiseen.

Lakko tai ylityökielto sinänsä eivät ole laissa tarkoitettu ennalta arvaamaton tapahtuma, mutta niiden seuraamukset saattavat aiheuttaa sellaisen keskeytyksen tai vaaratilanteen, jossa hätätyö tulee mahdolliseksi.

Työnantajan on tehtävä hätätyöstä välittömästi kirjallinen ilmoitus aluehallintovirastoon. Lausunnossa on oltava luottamusmiehen lausunto.

Jos työntekijä on kutsuttu hätätööhön lakon aikana, maksetaan tältä ajalta tehdyn työajan palkkaa ja näiltä työpäiviltä kertyy vuosilomaa.

Maapuolen työpaikoissa työntekijällä on oikeus saada palkkansa esteen ajalta (enintään 7 päivältä), jos työnteko estyy sen takia, että toinen liitto aloittaa työtaistelun eikä tällä työtaistelulla ole riippuvuussuhdetta työntekijöiden palkkaehtoihin.

Jos on olemassa riippuvuussuhde, työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvoitetta.

Jos meripuolella työntekijän estyminen työsopimuksen osapuolista riippumattomasta syystä on toisten työntekijöiden työtaistelutoimenpide, jolla ei ole riippuvuussuhdetta työntekijän työehtoihin tai työoloihin, työntekijällä on oikeus saada palkkansa enintään 14 päivältä, jos alus on työntekijän estyessä ulkomailla tai 7 päivältä, jos alus on Suomen satamassa.

Lakko ei koskaan voi alkaa aluksella sen ollessa merellä. Alus on tuotava aina ensin satamaan, vaikka lakko olisikin alkanut aluksen ollessa vielä merellä.

VIESTINTÄ

Lakon järjestelyä ja ohjeistusta varten perustetaan lakkotoimikuntia liittotasolla ja tarvittaessa työpaikkatasolla.

Luottamusmiehillä on tärkeä rooli ohjeiden ja viestinnän välittämisessä työtaistelutilanteessa.

Liitto tiedottaa luottamusmiehiä lakkoasioissa.

HUOM!

Työnantajan puhelin ja sähköposti eivät välttämättä ole käytössä lakon aikana. Ilmoita lakkotilanteesta liittoon ja luottamusmiehelle toinen sähköposti tai puhelinnumero.

15.1.2020