



**Opas työnantajille**

**Ohjeita  
työtaistelun varalta**

# Johdanto oppaaseen



*Tämä opas on tarkoitettu työnantajien tueksi työtaistelutilanteita varten. Opas on suunnattu kaikille KT:n jäsenyhteisöille: kunnille, kuntayhtymille, hyvinvointialueille ja -yhtymille sekä KT:n yritysjäsenille.*

---

Ohjeita työtaistelun varalta. Opas työnantajille. • 6. uudistettu painos. Julkaistu 3/2025  
ISBN 978-952-7465-4 (verkkojulkaisu) • Taitto Kubo Oy, kuvat iStock

# Milloin työtaistelu on laillinen ja milloin laitton?

Lue tarkemmin. s. 12–16

Työmarkkinajärjestelmään kuuluu mahdollisuus käyttää laillisia työtaistelukeinoja. Tämä koskee myös KT:n jäsenyhteisöjä sitovaa työ- ja virkaehtosopimusjärjestelmää.

Työtaisteluihin varautuminen on tärkeää, koska työnantajan toiminta häiriintyy kaikissa työtaistelu-toimenpiteissä. Palveluiden tuottaminen voi vaikeutua tai jopa keskeytyä kokonaan.

KT:n jäsenyhteisöjen toimintoihin kuuluu myös palveluita, jotka täytyy turvata aina työtaisteluista huolimatta. Muuten esimerkiksi kansalaisten terveys ja henki voisivat vaarantua vakavasti. Välttämättömien toimintojen turvaamisesta säädetään laissa työriitojen sovittelusta ja eräiden työtaistelutoimenpiteiden edellytyksistä (työriitalaki). Lakimuutokset tulivat voimaan vuonna 2025. Työnantajien on tärkeää tunnistaa tällaiset toiminnot ja tehtävät, vaikka ammattijärjestöt ovat pääsääntöisesti pyrkineetkin huolehtimaan turvallisuudesta työtaistelujen rajaamalla.



## Oppaan rakenne ja lukuohjeet

*Oppaan rakenne perustuu pitkälti joulukuussa 2021 tarkistetun edellisen painoksen rakentamiseen, mutta oppaan sisältöä on päivitetty paikoin huomattavastikin.*

*Opas jakautuu osioihin A–F. Osioihin A–C on koottu työtaistelua koskevia yleisiä tietoja sekä työtaisteluun varautumiseen ja työtaistelun alkamiseen liittyviä tietoja ja ohjeita. Osiossa D käsitellään palvelussuhteen ehtoja koskevia kysymyksiä ja osiossa E työtaistelun päättymiseen liittyviä kysymyksiä. Lopuksi käsitellään laittomaan työtaisteluun liittyviä kysymyksiä.*

*Kun oppaassa puhutaan työnantajasta, sillä tarkoitetaan kaikkia KT:n jäsenyhteisöjä, jollei erikseen ole muuta todettu. Huomioi kuitenkin, että virkaehtosopimuslakia ja viranhaltijoita koskevaa sääntelyä sovelletaan ainoastaan kuntiin ja hyvinvointialueisiin sekä niiden yhtiöihin, ei siis yrityksiin.*

# Oppaan sisältö

## **A** PERUSTIETOA TYÖTAISTELUISTA

1. **Kunta- ja hyvinvointialan työ- ja virkaehtosopimusjärjestelmä** ..... 8
2. **Työrauhavelvollisuus** ..... 9
  - 2.1 Passiivinen työrauhavelvollisuus ..... 9
  - 2.2 Aktiivinen työrauhavelvollisuus..... 9
  - 2.3. Sopimukseton tila ..... 10
3. **Mikä on työtaistelu?**..... 10
4. **Työtaistelun laillisuus** ..... 12
  - 4.1 Sallitut työtaistelukeinot ..... 12
  - 4.2 Työtaistelun aloittamiseen liittyvät ilmoittamismääräykset ja lakkorajat ..... 12
  - 4.3 Viranhaltijoiden ja työntekijöiden toimeenpanemien työtaistelujen laillisuuden erot ..... 13
    - 4.3.1 Viranhaltijoiden laillinen työtaistelu ..... 13
    - 4.3.2 Viranhaltijoiden laitton työtaistelu ... 14
    - 4.3.3 Työntekijöiden laillinen työtaistelu ..... 14
    - 4.3.4 Työntekijöiden laitton työtaistelu ..... 15
    - 4.3.5 Joukkortisanoutuminen työtaistelukeinona ..... 15
  - 4.4 Yhteenveto työtaistelun laillisuudesta ja laittomuudesta ..... 16
5. **Yhteiskuntavaarallinen työtaistelu**..... 17
  - 5.1 Työ- ja elinkeinoministeriön kielto (viranhaltijat ja työntekijät)..... 17
  - 5.2 Virkariitalautakuntamenettely (viranhaltijat)..... 17
6. **Suojelutyö** ..... 17
7. **Erytyslainsäädäntö**..... 18

## **B** TYÖTAISTELUIHIN VARAUTUMINEN

1. **Suunnitelma työtaisteluiden varalta** ..... 22
2. **Päätökset toiminnan järjestämisestä työtaistelun uhatessa**..... 23
3. **Työtaistelusta kerättävät tiedot**..... 24
  - 3.1 Erimielisyystilanteiden ja vastuukysymysten selvittämiseksi kerättävät tiedot..... 24
  - 3.2 Tilastokeskukselle kerättävät tiedot ..... 24

4. **Viestintä**..... 24
  - 4.1 Viestintä paikallisten työnantajien ja KT:n välillä..... 24
  - 4.2 Viestintää tulee suunnitella etukäteen..... 24

## **C** PALVELUJEN TURVAAMINEN TYÖTAISTELUSSA

1. **Toimintojen jatkaminen työtaistelusta huolimatta**..... 28
2. **Välttämättömien toimintojen turvaaminen** .... 28
3. **Neuvottelemisen ja oikeuskeinot** ..... 29
4. **Suojelutyön teettäminen käytännössä ja sen korvaaminen** ..... 29
5. **Työtaistelutilanteessa työnjohto-oikeus säilyy työnantajalla** ..... 29
6. **Työntekovelvollisuus työtaistelun aikana**..... 30
  - 6.1 Työtaistelun piiriin kuuluvan työntekijän tai viranhaltijan työntekovelvollisuus..... 30
  - 6.2 Työtaistelun piiriin kuulumattomat viranhaltijat ja työntekijät..... 30
    - 6.2.1 Työtehtävien muuttaminen ..... 30
    - 6.2.2 Työntekopaikan muuttaminen..... 31
    - 6.2.3 Työvuoroluettelon muuttaminen työtaistelutilanteessa..... 31
    - 6.2.4 Neutraliteettiperiaate ja sen merkitys työtaistelutilanteissa ..... 31
    - 6.2.5 Työtaistelun piiriin kuulumattoman viranhaltijan velvollisuus tehdä suojelutyötä..... 32
7. **Ylityö- ja vuorovaihtokielto työtaistelutoimenpiteenä**..... 33
8. **Hätätyön teettäminen** ..... 33
  - 8.1 Hätätyön teettäminen työtaistelutilanteessa..... 33
  - 8.2. Mistä säännöksistä hätätyön teettäminen oikeuttaa poikkeamaan? ..... 34
  - 8.3 Ilmoitus työsuojeluviranomaiselle ..... 34
9. **Paikallinen sopiminen työtaistelun aikana** .... 34
10. **Työsuojelu työtaistelun aikana** ..... 35
11. **Terveysturvallisuuden ammattihenkilöiden avunantovelvollisuus**..... 35

## **D** PALVELUSSUHDESIAT TYÖTAISTELUN AIKANA

<b>1. Palkkaus</b> .....	38
1.1 Palkkojen maksaminen työtaistelun aikana .....	38
1.1.1 Palkanmaksu, kun työtaistelu estää muiden työnteon.....	38
<b>2. Työaika</b> .....	39
2.1 Ylityökorvaukset ja epämukavan työajan korvaukset .....	39
2.2 Työtaistelu ja varallaolo .....	39
2.2.1 Varallaoloon määrääminen ja sen aikaiset lisä- ja ylityöt .....	39
2.2.2 Varallaolokorvauksen maksaminen	40
<b>3. Vuosilomat</b> .....	41
3.1. Vuosilomat työtaistelun aikana .....	41
3.1.1 Vuosiloman ajankohta ja siirtäminen (työsuhteiset työntekijät).....	41
3.1.2 Vuosiloman ajankohta ja siirtäminen - viranhaltijat .....	41
3.1.3 Vuosiloman päättymisen lakon aikana .....	43
3.2 Lomaraha ja lakko .....	43
3.2.1 Lomarahan laskentapohja.....	43
3.2.2 Lomarahan menettäminen.....	43
3.3 Lakko ja vuosilomaan oikeuttavat työssäolon veroiset päivät .....	44
<b>4. Virka- ja työvapaat</b> .....	44
4.1 Sairauspoissaolot.....	44
4.2 Perhevapaat.....	45
4.3 Muiden vapaiden alkaminen ja päättymisen.....	45
<b>5. Muut edut ja etuudet</b> .....	46
5.1 Työterveyshuolto .....	46
5.2 Asuntoetu .....	46
<b>6. Palvelussuhteiden päättäminen ja päättymisen</b> .....	47
6.1 Työtaistelu ja palvelussuhteiden päättäminen.....	47
6.2 Työtaistelu ja palvelussuhteen päättymisen.....	47

## **E** TOIMENPITEET TYÖTAISTELUN PÄÄTTYESSÄ

<b>1. Työtaistelun päättäminen</b> .....	50
<b>2. Työhön palaaminen</b> .....	50

## **F** LAITTOMAT TYÖTAISTELUT JA KT:LLE TOIMITETTAVAT TIEDOT

<b>1. Laittomaan työtaisteluun liittyvät neuvottelut</b> .....	54
<b>2. Työtuomioistuinkäsittely</b> .....	54
<b>3. Seuraamukset yhdistyksille</b> .....	54
<b>4. Seuraamukset yksittäisille viranhaltijoille</b> .....	54
<b>5. Seuraamukset yksittäisille työntekijöille</b> .....	54
<b>6. KT:lle toimitettavat tiedot laittomasta työtaistelusta</b> .....	56



Tätä oppaan sisällysluetteloä voit käyttää käteväenä tiedonhaun apurina. Perusteellisen sisällysluettelon avulla löydät helposti tiedon, millä sivulla etsimääsi aihetta käsitellään.



# Perustietoa työtaisteluista

*Tässä osiossa kerrotaan tärkeät perustiedot työrauhavelvollisuudesta ja työtaisteluista: mikä työtaistelu on, millaisia työtaistelun muotoja on olemassa ja milloin työtaistelu on laillinen ja milloin se on laitton.*





## Työtaistelua koskeva lainsäädäntö ja muut määräykset

**Tässä oppaassa viitataan usein erilaisiin lakeihin ja määräyksiin. Koska monien lakien nimet ovat hyvin pitkiä, niistä käytetään lyhenteitä. Tästä listasta voit tarkistaa lakien lyhenteet.**

- *Kunta- ja hyvinvointialan pääsopimus 14 ja 15 §*
- *Laki kunnan ja hyvinvointialueen työehtosopimuksista (670/1970)*
- *Laki kunnan ja hyvinvointialueen virkaehtosopimuksista (669/1970) 8–23 ja 25 § (KVESL)*
- *Työehtosopimuslaki (436/1946) 4 ja 7–10 § (TEhtoL)*
- *Laki työriitojen sovittelusta ja eräiden työtaistelutoimenpiteiden edellytyksistä (420/1962) 7–15, 17, 18 a ja 18 b § (TRIital)*
- *Valtioneuvoston asetus työriitojen sovittelusta (1085/2024)*
- *Työsopimuslaki (55/2001) (TSL)*
- *Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta (304/2003) (KVhL)*
- *Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (449/2007)*
- *Yhteistoimintalaki (1333/2021)*
- *Laki oikeudenkäynnistä työtuomioistuinmessä (646/1974)*
- *Voimassa olevat kunta- ja hyvinvointialan virka- ja työehtosopimukset*

## 1. Kunta- ja hyvinvointialan työ- ja virkaehtosopimusjärjestelmä

Työmarkkinaosapuolet sopivat työ- ja virkaehtosopimusjärjestelmän kautta palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehtoista eri aloilla. Näitä työmarkkinaosapuolia ovat työntekijöitä ja viranhaltijoita edustavat ammattijärjestöt sekä työnantajat tai työnantajajärjestöt. Osapuolet neuvottelevat niin sanotut kollektiivisopimukset.

Perustuslain 13 §:n mukaisen yhdistymisvapauden osana on turvattu myös ammatillinen järjestäytymisvapaus eli oikeus vapaasti perustaa ammattijärjestöjä sekä liittyä tai olla liittymättä niihin. Työnantajan järjestäytymisvapaus ei koske julkisyhteisöjä, kuten kuntia, kuntayhtymiä, hyvinvointialueita ja hyvinvointiyhtymiä, vaan nämä on laissa määritelty KT:n jäsenyhteisöiksi.

Ammatillinen järjestäytymisvapaus koskee sekä työntekijöitä ja viranhaltijoita että yksityisiä työnantajia. Järjestäytymisvapautta käyttäville ei saa aiheutua tästä haitallisia seuraamuksia. Siten ammattiyhdistystoimintaan tai lailliseen työtaistelutoimenpiteeseen osallistuminen tai osallistumatta jättäminen ei ole hyväksyttävä peruste työstä erottamiseen tai erilaiseen kohteluun työelämässä.

### Työ- ja virkaehtosopimukset

Työ- ja virkaehtosopimuksia sovelletaan niihin osallisen työnantajayhdistyksen jäsenten palveluksessa olevaan henkilöstöön kokonaisuudessaan. Työnantajaa sitovaa sopimusta sovelletaan myös järjestäytymättömiin työntekijöihin ja viranhaltijoihin. Lisäksi sitä sovelletaan niihin työntekijöihin ja viranhaltijoihin, jotka kuuluvat sellaiseen työntekijäyhdistykseen, joka ei ole työnantajan soveltaman sopimuksen osapuoli tai sidottu siihen.

Työ- ja virkaehtosopimukseen ovat sen voimassaoloajan sidottuja osalliset eli sopimuksen tehneet työnantaja- ja työntekijäyhdistykset sekä näiden rekisteröidyt alayhdistykset. Sopimukseen ovat sidottuja myös ne työnantajat ja työntekijät, jotka ovat tai ovat olleet sopimukseen sidotun yhdistyksen jäseniä sopimuksen voimassa ollessa.

Kunta- ja hyvinvointialan valtakunnalliset työ- ja virkaehtosopimukset sovitaan KT:n sekä kunta- ja hyvinvointialan pääsopijajärjestöjen välillä. Kunnat, kuntayhtymät, hyvinvointialueet ja hyvinvointiyhtymät ovat lainsäädännön kautta KT:n jäseniä ja sidottuja valtakunnallisiin sopimuksiin. Näi-

den julkisyhteisöjen perustamat yritykset tai muut yksityisoikeudelliset yhteisöt voivat työnantajina järjestäytyä KT:hen tai muihin työnantajajärjestöihin.

## 2. Työrauhavelvollisuus

Kunta- ja hyvinvointialan työ- ja virkaehtosopimuksiin ovat osallisia KT sekä kunta- ja hyvinvointialan pääsopijajärjestöt. Näihin sopimukseen sidottuja ovat työnantajan puolelta kunnat, kuntayhtymät, hyvinvointialueet, hyvinvointiyhtymät ja KT:n yritysajajat. Viranhaltija- ja työntekijäpuolelta näihin sopimukseen sidottuja ovat pääsopijajärjestöjen rekisteröidyt alayhdistykset (yhdessä tai useammassa asteessa) sekä ne viranhaltijat ja työntekijät, jotka sopimuksen voimassa ollessa ovat tai ovat olleet pääsopijajärjestön tai sen alayhdistyksen jäseniä.<sup>1</sup>

### 2.1 Passiivinen työrauhavelvollisuus

Passiivinen työrauhavelvollisuus tarkoittaa kieltoa ryhtyä työ- tai virkaehtosopimuksen voimassaoloaikana kiellettyihin työtaistelutoimenpiteisiin. Passiivinen työrauhavelvollisuus velvoittaa työnantajan ja ammattiyhdistyksiä, jotka ovat osallisia tai muuten sidottuja sopimukseen.

Kun virkaehtosopimus on voimassa, siihen sidottuja viranhaltijoita koskee työrauhavelvollisuus, joka on lähes ehdoton. Tämän velvollisuuden rikkoneet yksittäiset viranhaltijat voidaan tuomita hyvityssakkoon työrauhavelvollisuuden rikkomisesta.<sup>2</sup>

Kun työehtosopimus on voimassa, työntekijät eivät saa ryhtyä työtaistelutoimenpiteeseen, joka kohdistuu työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksittäiseen määräykseen. Työrauhavelvollisuutta rikkova työntekijä voidaan määrätä maksamaan työnantajalle 200 euron suuruisen hyvityksen tietyissä tilanteissa.<sup>3</sup>

### 2.2 Aktiivinen työrauhavelvollisuus

Aktiivinen työrauhavelvollisuus eli valvontavelvollisuus tarkoittaa työnantajan- ja työntekijäjärjestö-

jen velvollisuutta valvoa, etteivät niiden jäsenet, yhdistykset tai yksittäiset henkilöt ryhdy kiellettyihin työtaistelutoimenpiteisiin. Valvontavelvollisia ovat virka- ja työehtosopimukseen osalliset ja sidotut ammattiyhdistykset, joiden täytyy valvoa alaisiaan yhdistyksiä ja yksittäisiä jäseniä. KT:lla on vastaava velvollisuus valvoa jäsenyönantajiaan.<sup>4</sup>

Valvontavelvollisuus merkitsee, ettei ammattiyhdistys saa tukea tai avustaa kiellettyjä työtaistelutoimenpiteitä esimerkiksi julkaisemalla työtaistelua rohkaisevia kannanottoja. Yhdistys ei saa muutoinkaan myötävaikuttaa työtaistelutoimenpiteisiin vaan on velvollinen pyrkimään niiden lopettamiseen. Valvontavelvollisen yhdistyksen pitää ryhtyä tehokkain toimenpiteisiin nopeasti ja viivyttämättä, kun se on saanut tiedon työtaistelun alkamisesta. Pelkkä toimenpiteiden tuominen tai pelkkä kehoitus lopettaa työtaistelua eivät välttämättä riitä. Valvontavelvollisuuden riittävässä toteuttamisessa kyseeseen tulevat muun muassa erilaiset muistutukset ja kehotukset sekä tarvittaessa käynnit työpaikalla. Näihin liittyy myös velvollisuus varmistua siitä, että toimenpiteet ovat tehonneet.<sup>5</sup>

Yhdistyksen toimintaa ei arvioida vain sen virallisten päätösten perusteella, vaan myös sen edustajien toiminnan perusteella. Erityisesti pääluottamusmiehen ja muut luottamusmiehet, ammatiosaston tai yhdistyksen muut toimihenkilöt (puheenjohtaja, varapuheenjohtaja, sihteeri ja taloudenhoitaja) sekä hallituksen jäsenet ovat järjestön edustajina velvolliset toimimaan työrauhavelvoitteiden mukaisesti.<sup>6</sup> Yhdistysten edustajien henkilökohtaiset käynnit työpaikalla ja neuvottelut työntekijöiden kanssa on katsottu tehokkaamiksi työtaistelun estämistoimenpiteiksi kuin esimerkiksi sähköpostin lähettäminen työntekijöille.<sup>7</sup> Jos yhdistyksen toimihenkilöt ja edustajat eivät työtaistelun uhatessa tai sen puhjettua ryhdy tarpeellisiin tai riittäviin toimenpiteisiin työrauhan turvaamiseksi, kyseessä on valvontavelvollisuuden laiminlyönti.<sup>8</sup>

<sup>1</sup> KVESL 5 §, TEhtol 4 §

<sup>2</sup> KVESL 20 §

<sup>3</sup> TSL 3 luvun 6 §

<sup>4</sup> KVESL 10-11 §, TEhtol 8 §

<sup>5</sup> Esim. TT 2023:81, TT 2023:36, TT 2022:38, TT 2003:26

<sup>6</sup> TT 2023:36

<sup>7</sup> TT 2003:26

<sup>8</sup> TT 1990:125 ja TT 1990:132

Valvontavelvollisten yhdistysten täytyy huolehtia myös siitä, että niiden alayhdistykset täyttävät oman aktiivisen työrauhavelvollisuutensa. Valvontavelvollisuus oman alayhdistyksen kielletyn työtaistelutoimenpiteen johdosta voi syntyä jo virka- ja työehtosopimuksen vastapuolen tekemän ilmoituksen perusteella.<sup>9</sup> Kunta- ja hyvinvointialan pääsopimuksen 14 §:n mukaan pääsopijajärjestön alayhdistys ei saa ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin ilman pääsopijajärjestön lupaa.

Sekä aktiivisen että passiivisen työrauhavelvollisuuden rikkomisen seuraamuksena on hyvityssakko, jonka työtuomioistuin tuomitsee.

### 2.3. Sopimukseton tila

Kun irtisanottujen työ- ja virkaehtosopimusten irtisanomisaika on päättynyt, alkaa sopimukseton tila. Sopimuksettomana tilana aikana sovelletaan niin sanotun jälkivaikutuksen perusteella päättyneiden työ- ja virkaehtosopimusten määräyksiä. Näitä määräyksiä noudatetaan myös mahdollisessa työtaistelutilanteessa, jollei KT toisin ilmoita.

Sopimuksettomassa tilassa ei ole voimassa työrauhavelvollisuutta, joten tuona aikana myös viranhaltijat voivat turvautua KVESL:ssä sallittuihin työtaistelutoimenpiteisiin.

<sup>9</sup> TT 1979:88, TT 1977:99

<sup>10</sup> TT 2017:22: Paikallisyhdistyksen tiedotteita sijaistamiskiellosta pidettiin painostustarkoituksessa laadittuina uhkauksina.

## 3. Mikä on työtaistelu?

Työtaistelutoimenpidettä ei määritellä laissa, mutta sille on kehittynyt vakiintunut tunnusmerkistö: joukkoluonne, painostustarkoitus ja tehokkuus.

Joukkoluonnekriteeri täyttyy, jos kysymys on työntekijöiden yhteiseen päätökseen perustuvasta toimenpiteestä. Päätöksen taustalla on oltava useiden työntekijöiden tai työntekijöiden yhdistyksen (liitto tai ammattiyhdistys) päätös. Työntekijän toimen joukkoluonteisuus ratkaistaan sen mukaan, kohdistuuko se yksittäiseen työntekijään vai työntekijöiden joukkoon.

Työtaistelu on kollektiivinen toimenpide eli joukkotoimenpide, jolla pyritään tietyn tarkoituksen toteuttamiseen painostamalla tai uhkaamalla yhteisesti palvelussuhteen toista osapuolta. Niin sanotuissa järjestäytyneissä työtaisteluissa ratkaisevaa on työntekijäyhdistyksen tarkoitus. Toimenpiteen täytyy liittyä ainakin välillisesti palvelussuhteeseen, jotta olisi kysymys työtaistelutoimenpiteestä. Lisäksi toimenpiteeltä edellytetään tehokkuutta, mutta työtaistelun kestoajalla ei ole merkitystä. Pelkkä uhkauskin työtaisteluun ryhtymisestä, esimerkiksi uhkaus työnteon lopettamisesta, voi olla itsenäinen työtaistelutoimenpide, jos uhkaa on pidettävä todellisena.<sup>10</sup>

## Työtaistelun eri muodot

- **Ammattiyhdistyksen toimeenpanemalla lakolla eli työnseisauksella** keskeytetään lakon piiriin kuuluvien työntekijöiden ja viranhaltijoiden kaikkien tehtävien tekeminen.
- **Kiertävässä lakossa** työtaistelu toteutetaan siten, että työpäivät ja lakossaolojaksot seuraavat määräjain toisiaan etukäteen ilmoitetulla tavalla.

- **Osittaisessa lakossa** kieltäydytään suorittamasta osaa virka- tai työtehtävistä.
- **Tilapäisen siirron kieltö** tarkoittaa, että henkilöstö kieltäytyy siirtymästä työskentelypaikasta toiseen tai työtehtävästä toiseen.
- **Ulosmarssissa** henkilöstö poistuu työpaikalta kesken työvuoron.

- **Hakukiellon** julistamisella ammattiyhdistys pyrkii estämään tiettyyn virkaan tai tehtävään hakeutumisen.<sup>11</sup>
- **Saarrolla** ammattiyhdistys kehottaa olemaan tekemättä avoimena olevaan virkaan kuuluvia tehtäviä tai pyrkii estämään työntekijöiden ottamisen tiettyyn tehtävään.
- **Joukkoirtisanoutumista** ammattiyhdistyksen päätöksellä toimeenpantuna voidaan käyttää painostuskeinona neuvotteluratkaisuun pääsemiseksi. Viranhaltioilla joukkoirtisanoutuminen on kielletty työtaistelukeino KVESL:n mukaan.<sup>12</sup>
- **Myötätuntotyötaistelulla** (myös tukityötaistelu) tarkoitetaan toisen työntekijäryhmän työtaistelun tukemista. Nämä työtaistelutoimenpiteet ovat työsuhteisille työntekijöille sallittuja edellyttäen, että tuettava työtaistelu on laillinen. Lisäksi edellytetään, etteivät työtaistelutoimenpiteet kohdistu edes välillisesti omaan työehtosopimukseen.
- **Poliittisella työtaistelulla** pyritään vaikuttamaan poliittisiin päätöksentekijöihin kuten esimerkiksi eduskuntaan, valtioneuvostoon, kunnanvaltuustoon. Tällaisella toimenpiteellä ei saa edes välillisesti vaikuttaa omaan työehtosopimukseen.
- Työnseisauksena toteutettava poliittinen työtaistelu saa kestää enintään yhden vuorokauden, eli yli 24 tuntia kestävät poliittiset työtaistelut ovat kiellettyjä.
- Muut poliittiset työtaistelutoimenpiteet kuin työnseisaus saavat kestää enintään kaksi viikkoa.
- **Työnsulku** täydellisenä tai osittaisena on työnantajanpuolen sallittu työtaistelutoimenpide. Työnsulun tarkoituksena on vastapuolen painostaminen työriidassa keskeyttämällä työnseisauksen piiriin kuuluvien työntekijöiden ja viranhaltijoiden kaikkien tehtävien tekeminen.

**Myötätuntotyötaistelua** ei saa toimeenpanna työrauhavelvollisuuden aikana, jos työtaistelulla on suhteettoman vahingollisia seurauksia ulkopuolisiin osapuoliin. Kun työrauhavelvollisuus ei ole voimassa, edellä mainittu suhteellisuusvaatimus koskee ainoastaan tilanteita, joissa tuettavan työtaistelun tavoitteena on muu kuin työehtosopimuksen solmiminen.<sup>13</sup>

**Poliittisen työtaistelun** toimeenpano uudelleen vuoden sisällä alkuperäisen työtaistelun alkamisesta on kiellettyä, jos kyse on aiemman työtaistelun jatkamisesta saman tavoitteen saavuttamiseksi.

**Työnsululla** pyritään yleensä vaikuttamaan työntekijöiden ja viranhaltijoiden jo aloittaman työtaistelun nopeaan lopettamiseen. Työnantaja voi käyttää työnsulkua sopimuksettoman tilan aikana myös muuten, esimerkiksi keinona nopeuttaa meneillään olevia neuvotteluja. KT päättää työnsulusta jäsen-työnantajensa puolesta. Jäsenet ovat sidottuja KT:n työnsulkupäätökseen eivätkä voi irtautua siitä.

<sup>11</sup> TT 2014:165: Ammattijärjestö oli asettanut sairaanhoitopiiriin avoimia virka- ja työsuhteita koskevan hakukiellon. Työtaistelulla pyrittiin painostamaan työnantajaa hoitotyön johtamisen organisaatiomuutosta koskevassa asiassa. Työtaistelu kohdistui siten virka- ja työehtosopimuksen työnjohto-oikeutta koskevaan määräykseen.

<sup>12</sup> TT 2007:105

<sup>13</sup> Tällainen muu tarkoitus voisi liittyä esimerkiksi järjestöriitaan tai protestiin sellaisia työnantajan päätösvaltaan kuuluvia päätöksiä vastaan, joissa ei ole kyse työehtosopimusneuvotteluihin liittyvistä asioista. Kyseessä voisi olla myös solidaarisuuden osoitus toisen työntekijöiden yhdistyksen jäsenille (HE 12/2024 vp, s. 83).

## 4. Työtaistelun laillisuus

Työntekijöiden ja viranhaltijoiden työtaistelu-oikeus on sen toteuttamistavan ja laillisuuden kannalta erilainen. Viranhaltijoille sallittuja työtaistelukeinoja ovat lakko, hakukielto ja saarto. Työntekijät voivat käyttää myös muunlaisia työtaistelukeinoja.

### 4.1 Sallitut työtaistelukeinot

Kielletyn työtaistelukeinon käyttäminen on aina

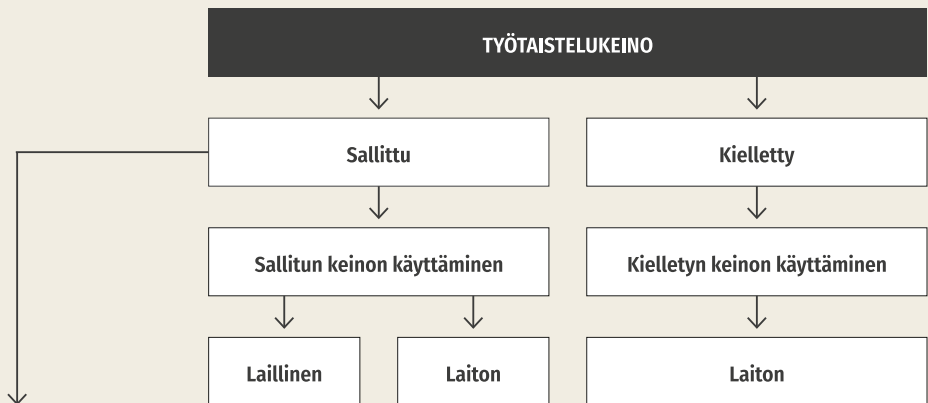
laitonta. Sallitun työtaistelukeinon käyttäminen voi olla joko laillista tai laitonta.

### 4.2 Työtaistelun aloittamiseen liittyvät ilmoittamismääräykset ja lakkorajat

Edellytyksenä työnseisauksen eli lakon tai sen laajentamisen laillisuudelle on, että noudatetaan työriitalain säännöksiä työtaistelun toimeenpanemisesta.<sup>14</sup>

Aiotusta työnseisauksesta tai sen laajentamisesta täytyy toimittaa kirjallinen työnseisausilmoi-

<sup>14</sup> TRIital 7-8 §



Sallitut työtaistelukeinot	Viranhaltijat	Työntekijät
Täydellinen työnseisaus eli lakko (käsittää viranhaltijan ja työntekijän kaikki tehtävät)	Kyllä	Kyllä
Osittainen lakko	Ei	Kyllä
Ulosmarssi	Ei	Kyllä
Hakukielto/saarto	Kyllä	Kyllä
Työn hidastaminen	Ei	Kyllä
Ylityökielto	Ei	Kyllä
Vuoronvaihtokielto	Ei	Kyllä
Joukkoirtisanoutuminen	Ei	Kyllä
Työnantajan määräyksen rikkominen joukolla	Ei	Kyllä
Poliittinen työtaistelu	Ei	Kyllä, rajoituksia
Myötätuntotyötaistelu eli tukityötaistelu	Ei	Kyllä, rajoituksia
Tilapäisen siirron kielto	Ei	Kyllä

tus valtakunnansovittelijan toimistoon ja vasta-puolelle viimeistään kaksi viikkoa ennen työnseisauksen alkamista.

Työnseisausilmoituksessa täytyy mainita aiotun työnseisauksen tai sen laajentamisen syyt, alkamishetki ja laajuus.

Työnseisauksen laajuuden eli lakkorajojen ilmoittamisella tarkoitetaan työnseisauksen piiriin kuuluvien viranhaltijoiden, työntekijöiden ja tehtävien tarkkaa yksilöimistä. Ilmoitetut lakkorajat sitovat työnseisausilmoituksen tekijää. Ilmoituksen tekijä voi siirtää työnseisausilmoituksessa mainittua työtaistelun aloittamisen tai laajentamisen ajankohtaa ilmoitettua myöhemmäksi tai rajoittaa työtaistelun ilmoituksessa mainittua suppeammaksi vain vastapuolen suostumuksella.

Lakkorajat täytyy määritellä työnseisausilmoituksessa täsmällisesti. Viranhaltijat ja työntekijät, jotka kuuluvat yhdistyksen ilmoituksen mukaisen lakon piiriin, ovat lakossa ilmoitetusta alkamisajankohdasta lakon päättymiseen saakka, ellei asiasta sovita toisin keskustasolla tai paikallisesti.

Ilmoitus työnseisauksena järjestettävästä myötätuntotyötaistelusta täytyy antaa työtaistelun kohteena olevalle työnantajalle ja työehtosopimuksen osapuolelle sekä valtakunnansovittelijan toimistoon viimeistään seitsemän päivää ennen sen aloittamista.

Työnseisauksena järjestettävästä poliittisesta työtaistelusta täytyy antaa ilmoitus valtakunnansovittelijalle viimeistään seitsemän päivää ennen sen aloittamista. Työrauhan vallitessa ilmoitus pitää antaa myös työehtosopimuksen osapuolelle.

Työnseisauksen toimeenpanoa koskevien velvoitteiden rikkomisesta on säädetty sakkorangaistus. Jos työtaistelutoimenpide on lainvastainen ilmoitusten tai määräaikojen laiminlyönnin vuoksi, laiminlyöjä voidaan tuomita käräjäoikeudessa sakkorangaistukseen. Syytteen nostaminen näiden rikkomusten osalta edellyttää asianomistajan eli KT:n tekemää rikosilmoitusta.

Laki työriitojen sovittelusta ei kuitenkaan koske laittomia työtaisteluita, jotka tapahtuvat virka- ja työehtosopimukseen liittyvän työrauhavelvoitteen voimassa ollessa. Siten tällaisista työtaisteluista ei myöskään tehdä ennakoilmoitusta

eivätkä ne kuulu työriitojen sovittelun piiriin.

Laittomat työtaistelut kuuluvat työtuomioistuimen toimivaltaan.

### 4.3 Viranhaltijoiden ja työntekijöiden toimeenpanemien työtaistelujen laillisuuden erot

#### 4.3.1 Viranhaltijoiden laillinen työtaistelu

Viranhaltijoiden työtaistelu on laillinen, kun kaikki seuraavat edellytykset täyttyvät:

- 1 Työtaistelun kohteena olevan kunta- ja hyvinvointialan virkaehtosopimuksen voimassaolo on päättynyt, jolloin on syntynyt sopimukseton tila. Virkaehtosopimukset ovat voimassa irtisanomisesta huolimatta siihen saakka, kunnes ainakin yksi sopijaosapuoli on ilmoittanut neuvottelut uudesta virkaehtosopimuksesta päättyneiksi. Sopimukseton tila alkaa tämän ilmoituksen tekemisestä.
- 2 Työtaistelu kohdistuu lain mukaan sopimuksenvaraisiin asioihin. Sopimuksenvaraisia asioita ovat esimerkiksi palkkaus, työaika, vuosiloma ja sairauspoissaolo, joista on määräykset esimerkiksi KVTEsissa ja HYVTEsissa.<sup>15</sup>
- 3 Työtaistelu perustuu viranhaltijayhdistyksen päätökseen tai sen alayhdistykselleen antamaan lupaan järjestää työtaistelu.<sup>16</sup>
- 4 Työtaistelu toteutetaan täydellisenä työnseisauksena eli lakkona tai sellaisena hakukieltana tai hakusaartona, joka ei koske voimassa olevaa virkasuhdetta. Työnantajan toimeenpanema työnsulku voidaan järjestää vain täydellisenä.
- 5 Työtaistelusta on tehty työriitalaissa säädetty kirjallinen ilmoitus valtakunnansovittelijan toimistoon ja vastapuolelle viimeistään kaksi viikkoa ennen työnseisauksen alkua.

<sup>15</sup> KVESL 2 §

<sup>16</sup> Kun yksittäinen viranhaltija ryhtyy omin päin työtaisteluun, seuraamuksena on varoitus tai irtisanominen.

### 4.3.2 Viranhaltijoiden laiton työtaistelu

Viranhaltijoiden työtaistelu on laiton seuraavissa tapauksissa:

- 1 Lakko on laiton, kun siihen ryhtyy virkaehtosopimukseen sidottu viranhaltija tai yhdistys virkaehtosopimuksen ollessa voimassa ja lakko kohdistuu
  - a) virkaehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai sen yksittäiseen määräykseen tai
  - b) ei-sopimuksenvaraisiin asioihin. Tällaisia asioita ovat esimerkiksi viran perustaminen ja lakkauttaminen, viran kelpoisuusehdot, virkavelvollisuudet, työnantajan työnjohto-oikeus ja eläkeasiat sekä asiat, joista ei voida sopia virkaehtosopimuksellaan.
- 2 Hakukielto ja saarto ovat laittomia, kun niihin ryhtyy virkaehtosopimukseen sidottu virkaehtosopimuksen ollessa voimassa ja työtaistelu kohdistuu sopimuksenvaraisiin asioihin.<sup>17</sup>

Hakukielto ja saarto ovat lisäksi laittomia kunta- ja hyvinvointialan pääsopimuksessa mainituissa tapauksissa: Yleiseen virka- ja työehtosopimukseen sidotut eivät saa sen voimassaoloaikana toimeenpanna hakukieltoa tai saartoa, joka kohdistuu

- a) kunnan tai kuntayhtymän 1.11.1992 voimassa olleeseen johtosääntöön tai muuhun päätökseen tai
- b) sopimukseen sidotun hyväksymän suositussopimuksen, suosituksen tai mallin mukaiseen sääntöön tai muuhun viranomaisen päätökseen.<sup>18</sup>

Pääsopijajärjestöjen on muutoinkin pyrittävä yleisen virka- ja työehtosopimuksen voimassaoloai-

kana niiden käytettävissä olevin keinoin estämään tai rajoittamaan alayhdistystensä muihin kuin sopimuksenvaraisiin asioihin kohdistuvan haku kiellon tai saarron käyttöä siten, että työnantajan tärkeät toiminnot eivät vakavasti häiriinny haku kiellon tai saarron vuoksi.<sup>19</sup>

- 3 Työtaistelu on laiton, kun siihen on ryhdytty ilman viranhaltijayhdistyksen päätöstä tai kun sopijajärjestön alayhdistys on ryhtynyt työtaisteluun ilman pääsopijajärjestönsä lupaa.
- 4 Työtaistelu on laiton, kun se toteutetaan kielellä keinolla, kuten joukkoirtisanoutumisella.<sup>20</sup>
- 5 Työtaistelu on laiton, kun se kohdistuu muuhun asiaan kuin omaan virkaehtosopimukseen. Näitä ovat esimerkiksi myötätuntolakot tai poliittiset lakot.
- 6 Työtaistelu on laiton, kun sen aloittamisesta tai laajentamisesta ei ole tehty työriitalaissa säädettyä ilmoitusta tai näihin toimenpiteisiin laissa liittyviä määräaikoja ei ole noudatettu.

### 4.3.3 Työntekijöiden laillinen työtaistelu

Työntekijöillä on laajempi työtaisteluoikeus kuin viranhaltijoilla. Työntekijöiden työtaistelu tai työtaistelukeino voi olla laillinen myös esimerkiksi seuraavissa tapauksissa:

- 1 Työtaistelu kohdistuu muuhun kuin sellaiseen asiaan, josta voidaan sopia työehtosopimuksella.
- 2 Kysymys on poliittisesta lakosta<sup>21</sup> tai myötätuntotyötaistelusta laissa säädettyjen edellytysten täytyessä.<sup>22</sup>

<sup>17</sup> TT 1999: 36, 46, 52, 53 ja 63. Hakukiellon ja saarron tarkoituksena oli ollut painostaa kaupunkia luopumaan henkilöstön lomautuksista. Viranhaltijoiden lomauttamisesta oli KVTES:n VIII luvun 1 §:ssä määräys, jonka mukaan viranhaltijan lomauttamiseen sovelletaan sopimusmääräyksiä laissa olevia lomauttamista koskevia säännöksiä.

<sup>18</sup> Ks. KPS 15 § 1 mom.

<sup>19</sup> Ks. KPS 15 §:n 2 mom.

<sup>20</sup> TT 2007:105, jossa joukkoirtisanoutuminen todettu viranhaltijoiden osalta laittomaksi.

<sup>21</sup> Poliittisella työtaistelulla ei pyritä vaikuttamaan omiin palvelussuhteen ehtoihin, vaan jonkin poliittisen elimen, esim. kunnanvaltuuston tai valtakunnan hallituksen, muita asioita koskevaan päätöksentekoon. TT 2014:137: poliittiseksi ilmoitetulla työnseisauksella vastustettiin yhtiöittämistä. TT katsoi, ettei työtaistelu ollut poliittinen vaan se kohdistui työnantajan työnjohto-oikeutta koskeviin sopimusmääräyksiin. Lakon kohdistumisesta ks. esim. TT 2014:184: Järjestöjen työnseisaus koski kaikkia kaupungin toimintoja ja sen tarkoituksena oli vastustaa kaupungin palvelutuotannon yhtiöittämistä. Työtaistelu kohdistui työntekijöiden osalta kunnallisten työehtosopimusten työnjohto-oikeutta koskeviin määräyksiin. Viranhaltijoiden osalta työnjohto-oikeus ei kuulu KVESL:n 2 §:n mukaan sopimuksenvaraisiin asioihin, joten työtaistelulla oli rikottu pysyvää työrauhavelvollisuutta (KVESL 8 §).

<sup>22</sup> Ks. oppaan osio A luku 3

- 3 Työtaistelu toteutetaan muulla tavalla kuin täydellisenä työnseisauksena: esimerkiksi kieltäytymällä työnteosta osittain, hidastamalla työnteokoja tai kieltäytymällä ylityöstä, työvuoron vaihtamisesta tai tilapäisestä siirrosta toiseen tehtävään.

#### 4.3.4 Työntekijöiden laiton työtaistelu

Työntekijöiden työtaistelu on laiton vain, jos

- 1 se kohdistuu voimassa olevaan työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai voimassa olevan työehtosopimuksen yksittäiseen määräykseen tai
- 2 työtaistelussa on rikottu lainsäädäntöä, kun sen aloittamisesta tai laajentamisesta ei ole tehty työriitalaissa edellytettyä ilmoitusta tai työtaistelun aloittamiseen ja laajentamiseen liittyviä määräaikoja ei ole noudatettu tai
- 3 työtaistelutoimella on rikottu poliittisia työtaisteluja tai myötätuntotyötaisteluja koskevia säännöksiä.

#### 4.3.5 Joukkoirtisanoutuminen työtaistelukeinona

Joukkoirtisanoutuminen on aina kielletty työtaistelutoimenpide viranhaltijoilla, mutta työntekijöillä se on sallittu työtaistelukeino.

- 1 Joukkoirtisanoutumiseen ei liity lailliseen lakoon kuuluvaa ilmoitusvelvollisuutta työtaistelun piiriin kuuluvista henkilöistä eli niin sanotuista lakkorajoista.
- 2 Mahdollinen kirjallinen irtisanoutuminen sitoo työntekijää siitä lähtien, kun se on tullut työnantajan tietoon. Työsuhte päättyy automaattisesti irtisanomisajan jälkeen tai myöhempänä ajankohtana, jonka työntekijä on irtisanomisilmoituksessaan ilmoittanut. Sillä, että kyseessä on työntekijäjärjestön järjestämä työtaistelutoimenpide, ei ole merkitystä.
- 3 Irtisanoutuminen ei edellytä työnantajan toimenpidettä, kuten esimerkiksi päätöstä irtisanomisen hyväksymisestä tai merkintää irtisanomisen tiedoksisaamisesta. Irtisanomisilmoitukset pitää kuitenkin kirjata saapuneiksi ja merkitä niihin saapumispäivä.



#### 4.4 Yhteenveto työtaistelun laillisuudesta ja laittomuudesta

LAILLINEN TYÖTAISTELU	
Viranhaltijat	Työntekijät
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Täydellinen työnseisaus eli lakko (käsittää kaikki virkatehtävät)</li> <li>• Hakukielto/saarto</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Täydellinen työnseisaus eli lakko (käsittää kaikki työtehtävät)</li> <li>• Osittainen lakko</li> <li>• Työn hidastaminen</li> <li>• Ylityökielto</li> <li>• Vuorovaihtokielto</li> <li>• Tilapäisen siirron kielto</li> <li>• Ulosmarssi</li> <li>• Joukkoirtisanoutuminen</li> <li>• Työnantajan määräysten rikkominen joukolla</li> <li>• Hakukielto/saarto</li> <li>• Poliittinen työtaistelu</li> <li>• Myötätuntotyötaistelu</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perustuu viranhaltijayhdistyksen päätökseen (lakko)</li> </ul>	-
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kohdistuu sopimustenvaraisiin asioihin (lakko)</li> </ul>	-
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Virkaehtosopimuksen voimassaolo on lakannut</li> </ul>	-
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Työnseisauksesta on ilmoitettu 2 viikkoa ennen sen alkamista</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Työnseisauksesta on ilmoitettu 2 viikkoa ennen sen alkamista. Poliittisesta tai myötätuntotyötaistelusta on ilmoitettu viikko ennen alkamista.</li> </ul>

LAITON TYÖTAISTELU	
Viranhaltijat	Työntekijät
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Osittainen lakko</li> <li>• Työn hidastaminen</li> <li>• Ylityökielto</li> <li>• Vuorovaihtokielto</li> <li>• Tilapäisen siirron kielto</li> <li>• Ulosmarssi</li> <li>• Joukkoirtisanoutuminen</li> <li>• Työnantajan määräysten rikkominen joukolla</li> <li>• Poliittinen työtaistelu</li> <li>• Myötätuntotyötaistelu</li> </ul>	-
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ei perustu viranhaltijayhdistyksen päätökseen (lakko)</li> </ul>	-
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kohdistuu muihin kuin sopimustenvaraisiin asioihin (lakko)</li> </ul>	-
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kohdistuu voimassa olevaan virkaehtosopimukseen (lakko, hakukielto/saarto)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kohdistuu voimassa olevaan työehtosopimukseen</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Työnseisauksesta ei ole ilmoitettu 2 viikkoa ennen sen alkamista</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Työnseisauksesta ei ole ilmoitettu 2 viikkoa ennen sen alkamista. Poliittisesta tai myötätuntotyötaistelusta ei ole ilmoitettu viikkoa ennen sen alkamista.</li> </ul>

## 5. Yhteiskuntavaarallinen työtaistelu

### 5.1 Työ- ja elinkeinoministeriön kieltö (viranhaltijat ja työntekijät)

Työ- ja elinkeinoministeriö voi työriitalain mukaan sovittelijan esityksestä kieltää työtaistelun aloittamisen tai sen laajentamisen enintään 14 vuorokauden ajaksi työtaistelun ilmoitetusta alkamis- hetkestä. Tämä edellyttää, että aiotun työtaistelun tai sen laajentamisen katsotaan sen laajuuden tai työalan laadun vuoksi kohdistuvan yhteiskunnan elintärkeisiin toimintoihin tai vahingoittavan huomattavasti yleistä etua.

Työriidan koskiessa viranhaltijoiden palvelus- suhteiden ehtoja työ- ja elinkeinoministeriö voi sovittelijan esityksestä erityisistä syistä edellä todetun lisäksi kieltää työtaistelun vielä enintään seitsemän vuorokauden ajaksi.

### 5.2 Virkariitalautakuntamenettely (viranhaltijat)

Kuntien ja hyvinvointialueiden virkariitalautakun- tien<sup>23</sup> tehtävänä on arvioida, voiko aiottu viran- haltijoiden työtaistelutoimenpide saattaa yhteis- kunnan tärkeät toiminnot vakavaan häiriötilaan eli onko se yhteiskunnalle vaarallinen.

Jos KT tai viranhaltijayhdistys pitää työtaiste- lua yhteiskunnalle vaarallisena, niiden on pyrittävä keskinäisin neuvotteluin yksimielisyyteen työtais- telusta luopumisesta tai sen rajoittamisesta niin, ettei työtaistelu saata yhteiskunnan tärkeitä toi- mintoja vakavaan häiriötilaan.

Jos näissä neuvotteluissa ei päästä yksimie- lisyyteen, KT:lla tai viranhaltijayhdistyksellä on oikeus viiden vuorokauden kuluessa työtaisteluil- moituksen saamisesta ilmoittaa kirjallisesti val- takunnansovittelijan toimistoon, että se saattaa asian virkariitalautakunnan käsiteltäväksi.

Virkariitalautakunnan pitää käsitellä asia 14 vuorokauden kuluessa työnseisausilmoituksen antamisesta valtakunnansovittelijan toimistoon tai siitä, kun työtaistelun aikana yhteiskuntavaa- ralliseksi muodostunut työtaistelutoimenpide on ilmoitettu saatettavaksi lautakunnan käsittelyyn.

Jos virkariitalautakunta tai sen enemmistö toteaa työtaistelun yhteiskunnalle vaaralliseksi,

sen täytyy päätöksessään kehottaa työtaistelun toimeenpanijaa luopumaan työtaistelusta koko- naan tai rajoittamaan työtaistelua päätöksestä ilmenevin tavoin.

KT lähettää virkariitalautakunnan päätökset tiedoksi työnantajille, jonka toimintaa aiottu työ- taistelu koskee. Päätös pitää ottaa huomioon, kun neuvotellaan paikallisesti lakkorajoista. Virkariita- lautakunnan päätös ei sido osapuolia oikeudelli- sesti.

Virkariitalautakunnan käsiteltäväksi saatettuun työtaistelutoimenpiteeseen ei saa ryhtyä aikaisem- min kuin kahden viikon kuluttua alun perin ilmoi- tetusta työtaistelun alkamis- tai laajentamisajan- kohdasta.

## 6. Suojelutyö

Suojelutyöllä tarkoitetaan työtä, jonka suoritta- minen työtaistelun aikana on välttämätöntä kan- salaisten hengen tai terveyden vaarantamisen ehkäisemiseksi tai sellaisen omaisuuden suojele- miseksi, joka työtaistelun vuoksi erityisesti vaa- rantuu.<sup>24</sup> Suojelutyöksi voidaan lukea myös edellä mainittujen kriittisten toimintojen toteuttamiseksi välttämättä tarvittavien palvelu- ja tukitoiminto- jen sekä käyttö- ja kunnossapitotehtävien keskey- tymätön saatavuus sekä tieto- ja viestintäjärjes- telmien keskeytymättömän toimivuuden ylläpitä- minen. Suojelutyöksi voidaan määritellä myös sen suorittamista varmistava varallaolo tai päivystys.

Suojelutyön tekeminen voi alkaa ennen työ- taistelua ja päättyä sen jälkeen.



**Lue lisää osiosta C, jossa suojelutyön teettämistä on selostettu tarkemmin.**

Suojelutyöstä säädetään myös työriitalain 8 d §:ssä. Sen mukaan työntekijä- ja viranhaltijayhdis- tyksen on työtaistelua toimeenpannessaan huo- lehdittava työtaistelun rajauksella tai suojelutyöllä siitä, ettei työtaistelu välittömästi, konkreettisesti ja vakavasti vaaranna laissa lueteltuja välttämättö- miä toimintoja ja tehtäviä.

<sup>23</sup> Molemmissa virkariitalautakunnissa on kahdeksan jäsentä, jotka valtakunnansovittelija nimeää kolmeksi kalenterivuodeksi kerrallaan. Neljä jäsentä nimitään KT:n ja neljä jäsentä edustavimpien viranhaltijajärjestöjen esityksestä. Virkariitalautakunnista säädetään KVESL:ssä.

<sup>24</sup> KVESL 12 § 2 mom.



**Huom! Sääntely ei ole vielä voimassa tämän oppaan julkaisuhetkellä.**

## 7. Erityislainsäädäntö

Erityislainsäädäntöön perustuva työnteko- ja auttamisvelvollisuus koskee kaikkia lakonkin piiriin kuuluvia ja kuulumattomia henkilöitä. Esimerkiksi terveydenhuollon ammattihenkilöistä säädetyn lain mukaan jokainen terveydenhuollon ammattihenkilö on velvollinen antamaan apua kiireellisen hoidon tarpeessa olevalle.<sup>25</sup>


### Laiton työtaistelutoimi? Ota yhteyttä KT:hen

*Työtaistelutoimet, joihin ryhdytään työrauhan vallitessa sopimuskauden aikana, ovat pääsääntöisesti laittomia. Tällaisessa tilanteessa työnantajan on syytä olla välittömästi yhteydessä KT:hen.*

*KT käyttää lain nojalla valvontavelvollisuuttaan ammattijärjestöön ja vie asian työtuomioistuimen käsittelyyn. Oppaan lopussa on muistilista tiedoista, jotka työnantajan täytyy toimittaa KT:lle.*

<sup>25</sup> Ks. laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä (559/1994) 3 luvun 15 § 3 mom. Vastaavista jokaiselle tietyt ehdot täyttävälle henkilölle kuuluvista velvoitteista on säädetty myös pelastuslain (379/2011) 37 §:ssä.





---

Työnantajalla on syytä olla ajan tasalla oleva suunnitelma työtaisteluita varten. Työtaistelutoimenpide voi kohdistua työnantajaan myös yllättäen.

Lue tarkemmin. s. 20–25



# Työtaisteluihin varautuminen

*Tässä osiossa kerrotaan, miksi ja miten työnantajan kannattaa varautua työtaisteluihin jo ennalta ja mihin asioihin on hyvä kiinnittää huomiota varautumissuunnitelmaa laadittaessa.*

---



## Suunnitelmaa laadittaessa olisi hyvä kiinnittää huomiota ainakin seuraaviin asioihin:

1. *Toimintatavat ja työnjako työtaistelutilanteessa*
2. *Toimintatavat ja työnjako yhteydenpidossa ja työtaistelun estämistä, rajoittamista ja lopettamista koskeissa neuvotteluissa henkilöstön edustajien kanssa*
3. *Toimintatavat ja työnjako tiedottamisessa eri tahoille sekä yhteydenpidossa KT:hen*
4. *Toimintatavat ja työnjako työtaistelua koskevien tietojen keräämisessä*
5. *Työnantajan toiminnot, jotka on välttämättä pidettävä käynnissä työtaistelun aikana ja mahdollinen suojelutyön teettämisen tarve*
6. *Toimintojen jatkumisen turvaamisen edellyttämä henkilöstön vähimmäismäärä (tarvittaessa eri vaihtoehdot eri järjestöjen lakkojen varalta)*
7. *Käytännön toimenpiteet, joihin on ryhdyttävä esimerkiksi seuraavien asioiden varmistamiseksi:*
  - *toimintojen jatkumisen turvaaminen mahdollisimman laajasti*

- *hengen, terveyden ja omaisuuden vaarantumisen ehkäiseminen*
- *paloturvallisuuden, työturvallisuuden ja järjestyksen ylläpitäminen*
- *toimintavalmiuden turvaaminen työnseisauksen jälkeen (koneet, laitteet, yms.)*
- *työnantajan omaisuuden huollon turvaaminen ja katoamisen estäminen*
- *veden, sähkön ja lämmön saannin turvaaminen*
- *tietoliikenneyhteyksien ja hälytysjärjestelmien toiminnan turvaaminen*
- *maksuliikenne*
- *lakon ulkopuolelle jäävän henkilöstön töiden mahdollinen uudelleen järjesteleminen (vuosilomat, koulutus, siirrot muihin tehtäviin jne.)*
- *työnantajan toiminnan jatkuvuuden turvaaminen niiltä osin, kun toiminnot jäävät työtaistelun ulkopuolelle*
- *töiden jatkumiseksi välttämättömien työkalujen ja työvälineiden jääminen työnantajan haltuun (työpaikkojen avaimet, ajoneuvot, jne.)*

## 1. Suunnitelma työtaisteluiden varalta

Työnantajalla on syytä olla ajan tasalla oleva suunnitelma työtaisteluita varten. Työtaistelutoimenpide voi kohdistua työnantajaan yllättäen tai siitä voi olla tieto etukäteen.

Hyvä suunnitelma tukee toimintojen ja palveluiden järjestämistä työtaistelutilanteessa. Suunnitelmasta on hyötyä myös lakkorajoja ja suojelutyötä koskeissa neuvotteluissa.

Työnantajan on hyvä arvioida, missä määrin sen on tarvetta olla yhteydessä lähikuntiin, muihin hyvinvointialueisiin tai mahdollisiin eri yhteistyöalueisiin tai yrityksiin ja kirjata suunnitelmaan työtaistelun aikaisen mahdollisen yhteistoiminnan muodot.

Vastuun- ja työnjakoa on hyvä pohtia nimenomaan työtaistelutilanteita tai niiden uhkaa silmällä pitäen. Vastuuhenkilöitä ei tule kuitenkaan nimetä suunnitelmassa.<sup>26</sup>

<sup>26</sup> Ks. tuomio TT 2022:47, jossa asiassa kuultavana olleet kaupungit olivat antaneet hallintopäätöksiä tai ohjeita, joissa oli nimetty työnantajan vastuuhenkilöitä työtaistelutilanteita varten. Työtuomioistuin katsoi, että varautumista lakkoon ja kuntien palveluiden turvaamiseen häiriötilanteessa oli sinänsä pidettävä hyväksyttävänä. Viranhaltijat olivat kuitenkin voineet perustellusti kokea riidanalaisten KT:n ja kaupunkien päätösten ja ohjeiden estävän tai rajoittavan heitä käyttämästä lakko-oikeuttaan. Tuomiosta tarkemmin ilmenevillä perusteilla työtuomioistuin katsoi, että KT ja kuultavana olleet kaupungit olivat menettelleet työrauhavelvoitteensa vastaisesti, ja tuomitsi ne hyvityssakkoihin.

## 2. Päätökset toiminnan järjestämisestä työtaistelun uhatessa

Työnantaja voi joutua tekemään päätöksiä toiminnasta ja sen sujuvuuden varmistamisesta jo ennen työtaistelun alkamista. Tilannetta saatetaan joutua arvioimaan ja päätöksiä tekemään myös työtaistelun alkamisen jälkeen. Jotkut päätökset, kuten tehtäväjärjestelyjä tai vuosilomia koskevat päätökset, voivat edellyttää myös kuulemismenettelyjä ja määräaikaisten noudattamista.

Työnseisauksella voi olla vaikutusta myös työtaistelutoimenpiteen ulkopuolisten työntekijöiden ja viranhaltijoiden työllistämiseen. Jos lakon ulkopuolisten työntekijöiden ja viranhaltijoiden tarkoituksenmukainen työllistäminen ei lakon ajaksi ole mahdollista, heidät voidaan tarvittaessa määrätä vuosilomalle. Vuosiloman määrittämisessä pitää huomioida asiaa koskevat työ- ja virkaehtosopimusmääräykset. Työtaistelun aikana voidaan myös järjestää esimerkiksi täydennyskoulutusta.

Työntekijöihin, jotka jäävät lakon vuoksi ilman työtä, voidaan soveltaa työsopimuslakia palkan maksamisesta enintään seitsemältä päivältä. Sen jälkeen palkkaa ei makseta.<sup>27</sup> Työnteon ja palkanmaksun loppumisesta täytyy kuitenkin ilmoittaa työntekijöille hyvissä ajoin. Kyse ei ole tällöin lomauttamisesta. Kun henkilöstöä lomautetaan, täytyy noudattaa virka- ja työehtosopimusten määräyksiä sekä kulloinkin sovellettavan yhteistoimintalain säännöksiä. Menettelyyn liittyvien määräaikaisten vuosien lomauttaminen voi tulla kyseeseen lähinnä hyvin pitkien työtaistelujen yhteydessä.

<sup>27</sup> TSL 2 luvun 12 §:n mukaan työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijälle täyden palkan, jos hän on ollut sopimuksen mukaisesti työnantajan käytettävissä voimatta kuitenkaan tehdä työtä työnantajasta johtuvasta syystä. Jos työnteon estymisen työsopimuksen osapuolista riippumattomana syynä on toisten työntekijöiden työtaistelutoimenpide, jolla ei ole riippuvuussuhdetta hänen työehtoihinsa tai työoloihinsa, työntekijällä on oikeus saada palkkansa kuitenkin enintään seitsemältä päivältä.



## 3. Työtaistelusta kerättävät tiedot

### 3.1 Erimielisyystilanteiden ja vastuukysymysten selvittämiseksi kerättävät tiedot

Työnantajan on hyvä varautua myös erilaisten tietojen keräämiseen ja dokumentointiin työtaistelun aikana. Työnantajan täytyy kerätä tiedot työtaistelutoimenpiteen aikana työtaistelun toimeenpanevan yhdistyksen kanssa käydyistä neuvotteluista. Työnantajan täytyy myös säilyttää laaditut muistiot, työvuoroluettelot, kulunvalvontatiedot, pöytäkirjat sekä muut yksityiskohtaiset tiedot työtaistelusta. Kaikki henkilöt, tapahtumat ja tiedot, päivämäärät ja kellonajat on syytä kirjata yksityiskohtaisesti.

Yksityiskohtaisilla tiedoilla, esimerkiksi siitä, kuka on kulloinkin ollut työvuorossa, on merkitystä, kun myöhemmin selvitetään työtaistelun aikaisia palvelussuhteen ehtoja. Tiedoilla on merkitystä myös esimerkiksi silloin, kun selvitetään työtaistelun jälkeen esille tulevia erimielisyysasioita.

Henkilötietoja saa säilyttää vain niin kauan kuin ne ovat tarpeen henkilötietojen käyttötarkoituksen kannalta. Tämän vuoksi kunkin työnantajan pitää itse arvioida ja määritellä henkilötietojen säilytysajan pituus niiden käyttötarkoitus huomioon ottaen. KT suosittelee kolmea vuotta.

### 3.2 Tilastokeskukselle kerättävät tiedot

Tilastokeskus kerää vuosittain tiedot työtaisteluista (käytännössä lakoista), niiden ajankohdasta ja kestosta sekä työtaisteluihin osallistuneiden työntekijöiden sekä menetettyjen työpäivien lukumääristä.

## 4. Viestintä

### 4.1 Viestintä paikallisten työnantajien ja KT:n välillä

Työtaistelun uhatessa ja sen aikana on tärkeää, että tieto kulkee KT:n ja paikallisten työnantajien välillä. KT:lle on tärkeää saada välittömästi tieto etenkin sellaisista paikallisista työtaisteluista, joista palokansajärjestö ei ole ennalta ilmoittanut. Tällaisia ovat esimerkiksi paikalliset ulosmarssit.

Lisäksi työnantajan tulisi ilmoittaa KT:lle sellai-

sista työtaisteluilmoituksista, joista ei ilmene, että ilmoitus on annettu myös KT:lle. Toivomme näistä kiireellistä sähköpostia KT:n palveluosoitteisiin tai suoraan KT:n neuvottelujohtajille.

KT pitää yhteyttä asiakkaidensa kanssa KT-yhteyshenkilöverkoston avulla. Jokaisella KT:n jäsenorganisaatiolla tulee olla nimetty KT-yhteyshenkilö ja 1–2 varahenkilöä. Yhteyshenkilö koordinoi henkilöstöasioita ja edustaa työnantajaa muun muassa paikallisissa neuvotteluissa.

Kun työmarkkinoilla kuohuu, yhteyshenkilöiden rooli korostuu. Jos KT saa työtaisteluilmoituksen, se ohjeistaa yhteyshenkilöitä työtaisteluun varautumisesta sähköpostilla. Tarkistathan, että organisaatiosi yhteyshenkilön ja varayhteyshenkilöiden tiedot ovat ajan tasalla. Tiedot voi tarkistaa KT:n asiointipalvelussa Linjassa.

Lisäksi KT hyödyntää työtaisteluihin liittyvässä viestinnässä kaikkia viestintäkanaviaan. Näistä keskeisiä ovat KT:n verkkosivut Kt.fi ja työnantajan edustajille tarkoitettu asiointikanava Linja. Organisaatiokohtaisia neuvoja annetaan KT:n palvelusähköposteissa.

### 4.2 Viestintää tulee suunnitella etukäteen

Työmarkkinahäiriöt lisäävät asukkaiden, median, yritysten ja viranomaisten tiedontarvetta. Mahdollisen työtaistelun varalta tulisi laatia etukäteen suunnitelma siitä, kuinka palvelut ja toiminnot turvataan työtaistelun aikana. Suunnitelma pitää laatia, vaikkei työtaistelu-uhkaa olisikaan. Esimerkiksi laiton työtaistelu voi alkaa täysin yllättäen, jolloin valmistautumiseen ei jää aikaa.

Lisäksi organisaation on hyvä varautua työmarkkinahäiriöiden viestintään joko omana suunnitelmanaan tai osana muita suunnitelmia. Viestintäsuunnitelmassa on huomioitava muun muassa kuntalain ja hyvinvointialuelain viestintää koskevat säännökset, mahdollisuudet tehostaa viestintää ja viestintävastuut poikkeustilanteissa.<sup>28</sup>

Vastuu viestinnästä on organisaation johdolla, viestinnästä vastaavalla tai tehtävään erikseen määrätyillä viranhaltijoilla tai työntekijöillä. KT vastaa työmarkkinaneuvotteluiden valtakunnallisesta viestinnästä.

<sup>28</sup> KuntaL 29 § ja hyvinvointialuelaki 34 §

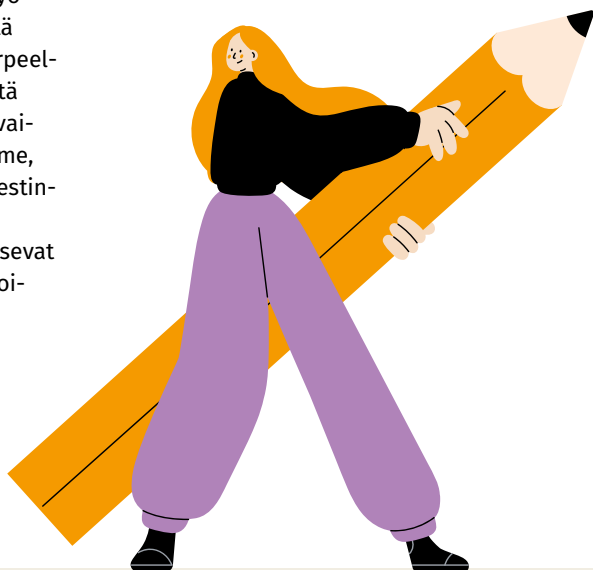
Asukkaille ja palvelujen käyttäjille tulee tietoa mahdollisimman hyvissä ajoin ja tehokkaasti siitä, miten työtaistelu vaikuttaa palvelujen tarjontaan ja mitä korvaavia järjestelyjä on tarjolla. Palveluista ja niihin liittyvistä rajoituksista on kerrottava hyvissä ajoin ennen työtaistelua ja sen aikana. Viestintää tarvitaan erityisesti, jos palveluissa tapahtuu muutoksia.

Organisaation verkkosivut, sosiaalisen median kanavat ja paikalliset tiedotusvälineet ovat työtaistelutilanteissa tärkeitä tietolähteitä. Niistä asukkaat, yritykset ja viranomaiset saavat tarpeellista tietoa palveluista. On hyvä tiedostaa, että median välittämä tieto ja julkinen mielipide vaikuttavat työtaistelujen kulkuun. Siksi toivomme, että paikalliset työnantajat seuraavat KT:n viestintää ja pysyvät ajan tasalla tilanteesta.

Tietoa työtaistelusta tai sen uhasta tarvitsevat myös ne viranomaiset, yritykset ja yhteisöt, joi-

den kanssa tehdään yhteistyötä tai joiden toiminta riippuu kunta- ja hyvinvointialan palveluista. Tällaisia muihin vaikuttavia palveluita ovat esimerkiksi varhaiskasvatus ja julkinen liikenne.

Työtaistelutilanne tai sen uhka edellyttävät myös hyvää sisäistä viestintää. On tärkeää, että koko henkilöstö tietää, ketkä työnantajan edustajat vastaavat viestinnästä, mistä tietoa saa ja miten muutoksista kerrotaan.

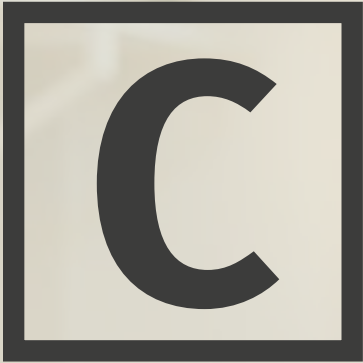


## Seuraa näitä KT:n kanavia:

- Verkkosivu: [Kt.fi](https://www.kt.fi)
- KT X:ssä: [@KTtyonantaja](https://twitter.com/KTtyonantaja)
- KT LinkedInissä: [Kunta- ja hyvinvointialue-työnantajat KT](https://www.linkedin.com/company/kunta-ja-hyvinvointialue-tyonantajat-kt)
- KT:n uutiskirje: <https://www.kt.fi/ajankohtaista/uutiskirje>
- KT-lehti: [ktlehti.fi](https://www.kt.fi/ajankohtaista/kt-lehti)
- Asiointipalvelu työnantajille: <https://linja.kt.fi> (tunnukset [toimisto@kt.fi](mailto:toimisto@kt.fi))

## KT:n palveluosoitteet työnantajan edustajille:

- Työtaisteluita koskevat kysymykset: [tyotaistelut@kt.fi](mailto:tyotaistelut@kt.fi)
- Kunta-ala: [kvtes@kt.fi](mailto:kvtes@kt.fi), [ovtes@kt.fi](mailto:ovtes@kt.fi), [ts@kt.fi](mailto:ts@kt.fi), [ttes@kt.fi](mailto:ttes@kt.fi), [vaka@kt.fi](mailto:vaka@kt.fi)
- Hyvinvointialueet: [soster@kt.fi](mailto:soster@kt.fi)
- Yritykset: [palveluyritykset@kt.fi](mailto:palveluyritykset@kt.fi), [opetusyritykset@kt.fi](mailto:opetusyritykset@kt.fi), [soteyritykset@kt.fi](mailto:soteyritykset@kt.fi)



# Palvelujen turvaaminen työtaistelussa

*Tässä osiossa kerrotaan, miten työnantaja saa ja voi toimia turvatakseen palvelut työtaistelun aikana ja miten suojelutyötä voi teettää.*



# 1. Toimintojen jatkaminen työtaistelusta huolimatta

Työtaistelusta aiheutuu yleensä aina haittaa työnantajan toiminnalle. Työtaistelun varalta laaditun suunnitelman avulla on syytä tehdä yksityiskohtainen päätös siitä, miten turvataan työtaistelun kohteena olevien palvelujen, kuten sairaaloiden, päiväkotien, koulujen, palo- ja pelastuslaitosten ja muiden laitosten, toiminnan jatkuminen mahdollisimman vähin keskeytyksin ja häiriöin. Vastuu toiminnosta ja palveluista on aina työnantajalla. Työtaistelun yhteydessä täytyy selvittää kaikki mahdollisuudet jatkaa toimintaa. Päätöksen toimintayksikön tai laitoksen sulkemisesta voi tehdä vain työnantaja.

Palvelujen turvaamiseksi voidaan käynnistää myös yhteistyö kunta- ja hyvinvointialan ja yrityssektorin työnantajien välillä. Yhteistyössä alueen kuntien, hyvinvointialueiden ja yritysten kanssa voidaan esimerkiksi tiettyjä toimintoja keskittää ja ohjata alueen tiettyihin yksiköihin sekä korvata ja kohdistaa resursseja uudelleen. Palveluja voidaan myös hankkia yksityisiltä palveluntuottajilta. Vuokratyövoimaa ja ostopalveluja voidaan käyttää kuten tavallisesti käytettäisiin.

Toimintojen käynnissä pitämisen arvioimiseksi ja suojelutyön teettämistä varten työnantaja tarvitsee käyttöönsä työtaistelun piiriin kuuluvien henkilöiden nimet. Työmarkkinakäytännön mukaista on ollut antaa työnantajalle työtaistelun piiriin kuuluvien henkilöiden nimet ja kiertävissä lakoissa se, ketkä ovat milloinkin lakossa. Viimeisimmissä työtaisteluissa tietoja ei ole kuitenkaan toimitettu työnantajille.

## 2. Välttämättömien toimintojen turvaaminen

Työriitalain 8 d §:ssä säädetään välttämättömien toimintojen turvaamisesta. Sen mukaan työntekijä- ja viranhaltijajyhdistyksen on työtaistelua toimeenpannessa huolehdittava työtaistelun rajauksella tai suojelutyöllä siitä, ettei työtaistelu välittömästi, konkreettisesti ja vakavasti vaaranna laissa mainittuja toimintoja ja tehtäviä.

Laissa on tältä osin yksityiskohtainen 13-kohmainen luettelo välttämättömistä toiminnoista ja tehtävistä. Näitä ovat muun muassa

- välttämättömät terveyden- ja sosiaalihuollon palvelut potilasturvallisuuden kannalta mukaan lukien välttämättömät tukipalvelut
- ihmisten hengen ja terveyden turvaamiseksi välttämättömät hälytystehtävät, pelastustoimi
- ympäristövahinkojen torjumiseksi välttämättömät tehtävät esim. vesi- ja jätteenkäsittelylaitoksissa
- eläinten huolenpidon kannalta välttämättömät eläinlääkäri- ja lomituspalvelut
- ihmisten hengen ja terveyden kannalta välttämättömän energian, lämmön ja veden saatavuuden varmistamiseksi tarpeelliset jakelu- ja tuotantotehtävät.<sup>29</sup>

Työnantajien on syytä tutustua lain yksityiskohtaiseen luetteloon.

Työntekijäjyhdistyksen huolehtimisvelvollisuus koskee kaikkia työtaistelumuotoja, mutta vain työnteisaukseen liittyy laissa säädetty ilmoitusaika.

Velvollisuuden vastaisesti toimeenpantava työtaistelutoimenpide on kielletty, ellei työnantaja voi välttää laissa tarkoitettuja seurauksia kohtuudella käytettävissään olevilla muilla keinoilla. Näitä keinoja voivat olla muun muassa joissain tilanteissa asiakkaiden siirrot ja toiminnan uudelleen organisointi sekä työtaisteluun osallistumattomien työntekijöiden työtehtävä- ja työaikajärjestelyt silloin, kun ne ovat työsopimuksen perusteella mahdollisia tai perustuvat vapaaehtoisuuteen.

Neutraliteettiperiaate rajoittaa kuitenkin edelleen sekä työntekijöiden että viranhaltijoiden velvollisuutta tehdä työtaistelun alaisia töitä.



**Lue lisää neutraliteettiperiaatteesta oppaan kohdasta 6.2.4.**  
**Lue lisää työtaistelun piiriin kuulumattoman viranhaltijan velvollisuudesta tehdä suojelutyötä oppaan kohdasta 6.2.5.**

<sup>29</sup> Työtaistelujen aikana turvattavista oikeushyvistä säädetään työriitojen sovittelusta ja eräiden työtaistelutoimenpiteiden edellytyksistä annetun lain 8 d §:ssä.

### 3. Neuvottelemisen ja oikeuskeinot

Työntekijä- ja viranhaltijajyhdistys voi huolehtia työtaistelun toimeenpannessaan laissa tarkoitetuista välttämättömistä toiminnoista joko työtaistelua rajaamalla tai huolehtimalla suojelutyöstä.

Molemmat tavat edellyttävät kuitenkin paikallisesti asian läpikäyntiä ja/tai neuvottelemista työnantajan ja yhdistyksen kesken.

Lakkorajat on ilmoitettava täsmällisesti työnseisausilmoituksessa, eikä näitä rajoja saa muuttaa ilman työnantajan suostumusta.<sup>30</sup> Jos työnseisauksen rajat eivät kuitenkaan ilmene työnseisausilmoituksesta toimintojen jatkamisen kannalta riittävän yksiselitteisesti, lakkorajat täytyy selvittää työnantajan ja paikallisen lakkojärjestön kesken.

Huolehtimisvelvollisuuden vastaisesti toimeenpantu työtaistelu on kielletty, ellei työnantaja voi välttää laissa tarkoitettuja seurauksia kohtuudella käytettävissään olevilla keinoilla. Jos työnantaja arvioi, että keinoja ei ole käytettävissä, työnantajan ja yhdistyksen on neuvoteltava siitä, kuinka laissa tarkoitettuja seurauksia vältetään työtaistelun aikana. Neuvotteluiden käynnistämiseksi työnantajan on viipymättä ilmoitettava yhdistykselle välttämättömän toiminnon vaarantumisesta.

Työnantajan on annettava työntekijöiden ja viranhaltijoiden yhdistykselle riittävät tiedot välttämättömän henkilöstön tarpeesta ja sen perusteista sekä työnantajan käytettävissä olevista muista keinoista laissa tarkoitettujen seurausten välttämiseksi. Neuvottelut ja annetut tiedot on syytä dokumentoida hyvin täsmällisesti samoin kuin työnantajan kaikki neuvottelupyrkimykset asiassa.

Jos suojelutyöstä ei neuvotteluissa päästäisi yksimielisyyteen, työnantaja voi joutua hakemaan huolehtimisvelvollisuuden vastaisen työtaistelu-toimenpiteen väliaikaista kieltämistä. Tätä varten neuvottelut ja neuvottelupyrkimykset sekä tietojen antaminen ja käsittely on syytä dokumentoida erittäin huolellisesti.

Huolehtimisvelvollisuuden vastaisesti toimeenpantu työtaistelu on kielletty, ellei työnantaja voi välttää laissa tarkoitettuja seurauksia kohtuudella käytettävissään olevilla keinoilla. Jos työnantaja arvioi, että keinoja ei ole käytettävissä, työnantajan ja yhdistyksen on neuvoteltava siitä,

kuinka laissa tarkoitettuja seurauksia vältetään työtaistelun aikana. Neuvotteluiden käynnistämiseksi työnantajan on viipymättä ilmoitettava yhdistykselle välttämättömän toiminnon vaarantumisesta.

Jos työnantaja joutuu harkitsemaan olosuhteiden niin vaatiessa väliaikaisen kiellon tai kiellon hakemista tuomioistuimesta, sen on hyvä olla erittäin hyvissä ajoin yhteydessä myös KT:hen.

### 4. Suojelutyön teettäminen käytännössä ja sen korvaaminen

Suojelutyöstä, sen kohteesta ja tarvittavista henkilöstömääristä pitää sopia selkeästi. Työnantajan on syytä neuvotteluissa huolehtia siitä, että sovituista asioista tehdään selkeät pöytäkirjat. Työnantajan on myös syytä varmistaa neuvotteluissa, että ammattijärjestö sitoutuu huolehtimaan siitä, että sen jäsenistö osallistuu suojelutyöhön sovituksi.

Suojelutyöstä ja työtaistelun aikaisesta hätätyöstä kunta- ja hyvinvointialalla on sovittu erillisessä työ- ja virkaehtosopimuksessa. Sen mukaan suojelutyön ajalta maksetaan tuntipalkkaa. Suojelutyötä tekevällä on oikeus saada vähintään 1,3 xertainen tuntipalkka laskettuna hänen varsinaisesta palkastaan. Tämän lisäksi suojelutyön ajalta maksetaan mahdolliset epämuokavan työajan korvaukset sekä lisä- ja ylityökorvaukset työ- ja virkaehtosopimuksen mukaisesti. Korvaukset lasketaan yllä mainitusta suojelutyön tuntipalkasta.

### 5. Työtaistelutilanteessa työnjohto-oikeus säilyy työnantajalla

Työnantaja vastaa tuottamiensa ja vastuullaan olevien palvelujen tuottamisesta ja turvaamisesta. Päätösvalta ja ratkaisut palvelujen järjestämisestä ja niiden sisällöstä säilyvät työnantajalla.

Samoin työnantajalla säilyy työnjohto- ja valvontaoikeus työtaistelun aikana. Työnantajalla on normaali työnjohto-oikeus myös silloin, kun yhdistys huolehtii työtaistelun aikana turvattavista oikeushyvistä suojelutyön kautta. Esimerkiksi työnantaja suunnittelee työvuoroluettelot sen tiedon mukaan, joka on käytettävissä työvuoroluetteloa laadittaessa. Työnantajalla on myös oikeus muuttaa työvuoroluetteloa työ- ja virkaehtosopimusten määräysten mukaisesti.

Työnantajan täytyy huolehtia myös siitä, että

<sup>30</sup> TRIital 7 §

työtaistelun ulkopuolella oleva henkilöstö voi jatkaa työtään. Työtaisteluun osallistumattomalla viranhaltijalla tai työntekijällä on oikeus saapua työpaikalle ja suorittaa virka- ja työtehtäviään. Työtaisteluun osallistuvat työntekijät ja viranhaltijat eivät saa häiritä ja painostaa työssä olevia eivätkä estää työtaistelun ulkopuolella olevia tai asiakkaita pääsemästä toimitiloihin. Häirintä on rangaistavaa ja viime kädessä poliisilta voidaan pyytää apua järjestyksen palauttamiseen.

Lakkoon osallistuvilla ei ole oikeutta oleskella työpaikalla tai muuallakaan työnantajan tiloissa

tai alueella. Sama koskee myös lakkovahteja. Työpaikalla tarkoitetaan virantoimitus- tai työpaikkaa ja myös koko laitosta tai yksikköä, jossa henkilö työskentelee (esimerkiksi sairaala, koulu tai päiväkot). Lakossa olevilla ei ole oikeutta myöskään kokousta työnantajan tiloissa tai käyttää työpaikan vapaa-ajan tiloja, esimerkiksi kuntosalia.

## 6. Työntekovelvollisuus työtaistelun aikana

Työnseisauksen järjestäjän pitää määritellä ja ilmoittaa etukäteen työtaisteluilmoituksessa lakon laajuus eli se, mitä töitä ja työpaikkoja lakko koskee.

Jos henkilö ei lukeudu työtaisteluilmoituksessa työtaistelun piiriin kuuluvaksi, työstä poissaolo katsotaan lähtökohtaisesti muuksi kuin lakosta tai työnsulusta johtuvaksi poissaoloksi. Henkilö voisi tällöin osallistua lakkoon, jos työnantaja poikkeuksellisesti suostuisi ilmoitettujen tai sovittujen lakkorajojen muuttamiseen. Työtaistelun alkaessa sen ulkopuolelle rajattu viranhaltija tai työntekijä ei voi osallistua lakkoon myöskään myöhemmin, jos työnantaja ei tähän suostu.

Työtaistelun piiriin kuuluva voi aina olla osallistumatta työtaisteluun. Jos henkilö on jo ryhtynyt työtaisteluun, hän voi lopettaa osallistumisensa työtaisteluun keskustelemalla tästä työnantajan kanssa.

### 6.1 Työtaistelun piiriin kuuluvan työntekijän tai viranhaltijan työntekovelvollisuus

Työtaistelun piiriin kuuluvalla työntekijällä tai viranhaltijalla ei ole työntekovelvollisuutta lakon

aikana. Jos työtaisteluun piiriin kuuluva työntekijä tai viranhaltija osallistuu työtaisteluun, jonka toimeenpannut yhdistys huolehtii suojelutyön kautta työtaistelun aikana turvattavista oikeushyvästä, hänen täytyy kuitenkin suojelutyöstä sovittun mukaisesti tulla töihin ja noudattaa muutenkin työnantajan työajohto-oikeudella antamia ohjeita ja määräyksiä tavanomaisesti.

Myös työtaistelun piiriin kuuluvalla, joka ei halua osallistua työtaisteluun, voidaan kuitenkin suostumuksen mukaan määrätä työtaistelun aikana mitä tahansa työtä, myös työtaistelun piiriin kuuluvien henkilöiden tehtäviä.

### 6.2 Työtaistelun piiriin kuulumattomat viranhaltijat ja työntekijät

#### 6.2.1 Työtehtävien muuttaminen

Työtaistelun aikana työajohto- ja valvontaoikeus on kaikissa tilanteissa työnantajalla. Työnantaja arvioi toimintojen edellytysten sekä viranhaltijan tai työntekijän ammattitaidon, kyvyn ja kokemuksen perusteella, onko työtaistelun aikana tarvetta ja mahdollisuuksia muuttaa viranhaltijan tehtäviä ja virantoimitusvelvollisuutta tai työntekijän tehtäviä. Toimintojen turvaamiseksi voidaan myös itse työtä ja työtehtäviä siirtää muualle kuin tavanomaisessa työpaikassa tehtäväksi. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi potilaiden siirtoa toiseen hoitopaikkaan, joka ei ole työtaistelun piirissä.

Työtaistelun piiriin kuulumattoman **viranhaltijan** täytyy työtaistelun aikana täyttää tavanomaiset virkavelvollisuutensa. Sen lisäksi hän on velvollinen tekemään suojelutyötä. Työnantaja voi työtaistelun aikana yksipuolisesti päättää virantoimitusvelvollisuuden muuttamisesta lain mukaisesti.<sup>31</sup> Muutos voi koskea esimerkiksi tehtävien sisältöä.

Työnantaja voi myös siirtää viranhaltijan toiseen virkasuhteeseen. Sitä ennen viranhaltijalle tulee varata tilaisuus tulla kuulluksi.<sup>32</sup>

Myös työtaistelun piiriin kuulumaton **työntekijä** on työtaistelun aikana velvollinen suorittamaan kaikki tavanomaiset työtehtävänsä. Jos työntekijät eivät työtaistelun vuoksi voi suorittaa tavanomaisia tehtäviään, työnantaja osoittaa heille mahdollisuuksien mukaan muita tehtäviä, joita he koulutuksensa ja ammattitaitonsa perus-

<sup>31</sup> KvhL 23 §

<sup>32</sup> KvhL 24 § 2 mom.

teella voivat suorittaa. Tarvittaessa tehtävät voivat olla toiselta osastolta tai toisesta yksiköstä.

Työtaistelun ulkopuolisten työllistäminen ja mahdollinen koulutuksen järjestäminen pitäisikin sisällyttää työtaisteluun valmistautumiseen ja niihin liittyviin suunnitelmiin.

Työtaistelun ulkopuolella oleva kuukausipalkkainen työsuhteinen työntekijä on velvollinen tarvittaessa siirtymään tilapäisesti, enintään kahdeksaksi viikoksi kerrallaan muihinkin kuin työsopimuksensa mukaisiin tehtäviin (myös esimerkiksi suojelutyöksi katsottaviin työtehtäviin). Näiden tilapäisten tehtävien pitää olla työntekijän koulutus ja työkokemus huomioon ottaen hänelle sopivia.<sup>33</sup> Lisäksi rajoituksia saattaa seurata neutraliteettiperiaatteesta.



**Lue lisää neutraliteettiperiaatteesta oppaan kohdasta 6.2.4.**

### 6.2.2 Työntekopaikan muuttaminen

Myös työntekijän työntekopaikan muuttaminen on mahdollista työnjohto-oikeuden perusteella työsopimuksessa sovitut mahdolliset rajoitukset huomioiden. Esimerkiksi työsopimuksen työntekopaikkaa koskeva laaja ehto ”kunnan/kuntayhtymän alue tai yhteistoiminta-alue” mahdollistaa työntekijän siirtämisen työtaistelun ajaksi tarvittavaan työpisteeseen. Jos työsopimuksessa on työntekopaikaksi sovittu esimerkiksi tietty sairaala, päiväkotia tai koulu, ei työntekopaikkaa voida muuttaa toiseksi työnjohto-oikeuden perusteella.

Viranhaltijoiden osalta työnantaja voi muuttaa virantoimituspaikkaa yksipuolisesti.<sup>34</sup>

### 6.2.3 Työvuoroluettelon muuttaminen työtaistelutilanteessa

Työtaistelutilanteessa sovelletaan samoja työvuoroluettelon ja tasoittumissuunnitelman muuttamisperiaatteita kuin muulloinkin. Esihenkilöt suunnittelevat työvuoroluettelot sen tiedon mukaan, joka on käytävissä silloin, kun työvuoroluettelo laaditaan.

Lähtökohtana myös työtaistelun aikana on, että kumpikin osapuoli noudattaa työnantajan laatimaa työvuoroluetteloä eikä siihen tehdä muutok-

sia. Tästä pääsäännöstä voidaan työ- ja virkaehtosopimusmääräysten mukaan poiketa kolmella eri perusteella:

- 1 työnantajalla on oikeus muuttaa yksipuolisesti jo vahvistettua työvuoroluetteloä, jos työnantajalla on muutokseen perusteltu syy
- 2 työntekijän suostumuksella työnantaja voi muuttaa työvuoroluetteloä mistä tahansa syystä
- 3 työvuoroluettelon muutosintressi voi olla myös työntekijälähtöinen, mutta työnantaja harkitsee ja päättää, muutetaanko työvuoroluetteloä

Työnantajalla on tulkintaetuoikeutensa perusteella oikeus tapauskohtaisesti tehdä tulkinta siitä, onko käsillä perusteltu syy työvuoroluettelon muuttamiseen. Jos henkilö kieltäytyy noudattamasta työnantajan vahvistamaa uutta työvuoroluetteloä, tämä on syytä dokumentoida.

Myös noudatettua tasoittumissuunnitelmaa voidaan tarvittaessa muuttaa. Luottamusmiehelle täytyy tällöin varata tilaisuus esittää mielipiteensä asiasta ja työntekijälle tai viranhaltijalle on ilmoitettava muutoksesta hyvissä ajoin.<sup>35</sup>

Varallaolo ja ylityön tekeminen edellyttävät työntekijän suostumusta. Työntekijän aiemmin antamat suostumukset sitovat häntä myös työtaistelutilanteessa.

Viranhaltija ei voi kieltäytyä välttämättömästä ylityöstä tai varallaolosta.<sup>36</sup>

Varallaolosuostumus pitää sisällään suostumuksen varallaoloaikana tehtävään lisä- ja ylityöhön.

### 6.2.4 Neutraliteettiperiaate ja sen merkitys työtaistelutilanteissa

Neutraliteettiperiaate tarkoittaa sitä, että työtaistelun piiriin kuulumaton viranhaltija tai työntekijä ei ole velvollinen suorittamaan sallitun työnsulun, lakon tai sopimuksenvaraisia asioita koskevan saaron alaisia tehtäviä, jos nämä tehtävät eivät normaalisti kuulu hänen toimenkuvaansa. Työtaistelun piiriin kuulumattomalle työntekijälle tai viranhaltijalle voidaan osoittaa myös työtaistelun piiriin kuuluvia tehtäviä, jos hän siihen suostuu.

Viranhaltija tai työntekijä on kuitenkin velvol-

<sup>33</sup> Ks. esim. KVTES/HYVTES I luvun 10 §

<sup>34</sup> KvhL 23 §

<sup>35</sup> Ks. esim. KVTES/HYVTES III luvun 27 §

<sup>36</sup> TAL 4 § ja 17 §

linen tekemään kaikki normaalit virka- tai työtehtävänsä eli samat tehtävät kuin muulloinkin ja vastaavassa laajuudessa muita, tavanomaisesta poikkeavia tehtäviä, joita hän on tehnyt myös normaaliaikana. Yleensä yksittäisten työntekijöiden ja viranhaltijoiden tehtävät koostuvat erityyppisistä töistä. Työt vaihtelevat myös normaalioloissa sisältäen esimerkiksi toisten työntekijöiden ja viranhaltijoiden sijaistamista ja toimimista useissa työpisteissä tai yhteisessä päivystyspisteessä.

Neutraliteettiperiaatetta sovelletaan vain laillisissa työtaistelussa. Oikeus kieltäytyä työtaistelun alaisten tehtävien suorittamisesta ei koske laittomia työtaisteluita, vaan viranhaltija tai työntekijä on velvollinen suorittamaan laittoman työtaistelun alaisia tehtäviä. Lisäksi neutraliteettiperiaatteen soveltaminen edellyttää käytännössä, että laillisen työtaistelun rajat ovat selvät.

Viranhaltijoiden osalta neutraliteettiperiaate perustuu lakiin ja työntekijöiden osalta yleiseen työmarkkinakäytäntöön.

Neutraliteettiperiaatetta ei sovelleta, jos kyseessä on suojelutyö,<sup>37</sup> hätätyö<sup>38</sup> tai terveydenhuollon ammattihenkilön yleinen auttamisvelvollisuus.<sup>39</sup>

Jos lakon piiriin kuulumaton viranhaltija tai työntekijä kieltäytyy virka- tai työtehtävistä, joita hän on velvollinen suorittamaan, työnantaja voi ryhtyä samoihin viranhaltijalain ja työsopimuslain mukaisiin toimenpiteisiin kuin muulloinkin.

### **6.2.5 Työtaistelun piiriin kuulumattoman viranhaltijan velvollisuus tehdä suojelutyötä**

Työtaistelun piiriin kuulumattoman viranhaltijan on täytettävä tavanomaiset virkavelvollisuutensa myös työtaistelun aikana. Lisäksi hänen täytyy tehdä suojelutyötä.

Työtaistelun piiriin kuulumattoman viranhaltijan velvollisuudesta tehdä suojelutyötä on säädetty kunnan ja hyvinvointialueen virkaehtosopimuksista annetussa laissa.<sup>40</sup> Tässä laissa suojelutyö on määritelty työksi, jonka suorittaminen työtaistelun aikana on välttämätöntä kansalaisten hengen tai terveyden vaarantumisen ehkäisemiseksi taikka sellaisen omaisuuden suojelemiseksi, joka työtaistelun vuoksi erityisesti vaarantuu.

Suojelutyöksi voidaan lukea myös edellä todettujen kriittisten toimintojen toteuttamiseksi välttämättä tarvittavien palvelu- ja tukitoimintojen sekä käyttö- ja kunnossapitotehtävien keskeytymätön saatavuus sekä tieto- ja viestintäjärjestelmien keskeytymättömän toimivuuden ylläpitäminen. Suojelutyöksi voidaan määritellä myös edellä todetun työn suorittamista varmistava varallaolo ja päivystys.

Työnantaja tekee päätöksen siitä, millaista suojelutyötä pitää tehdä ja siitä, kuinka paljon henkilöstöä siihen tarvitaan eri yksiköissä.

Suojelutyöpäätös ei ole muutoksenhakuelpöinen hallintopäätös, vaan työnjohdollinen määräys. Kirjallisen vapaamuotoisen suojelutyömääräyksen antaa kullekin viranhaltijalle hänen esihenkilönsä tai muu työnantajan edustaja. Suojelutyömääräys voidaan antaa viranhaltijalle myös sähköpostitse.

Kirjallinen suojelutyömääräys annetaan paikallisten olosuhteiden edellyttämäksi määräajaksi, yleensä kuitenkin vähintään yhdeksi vuorokaukeksi. Suojelutyön tekeminen voi alkaa ennen työaisteluja ja päättyä sen jälkeen. Suojelutyömääräystä voidaan muuttaa uudella korjatulla määräyksellä.

Työnantajalla on oikeus teettää suojelutyötä viranhaltijan omien tehtävien ohella niin laajasti kuin suojelutyön tarkoituksen toteuttaminen edellyttää. Suojelutyönä tehtävä työ voi tarvittaessa poiketa viranhaltijan tavanomaisista tehtävistä olennaisestikin edellyttäen, että viranhaltijalla on tehtäviin vaadittava riittävä ammattitaito.

Suojelutyötä voidaan teettää sen työvuoroluettelon ja työaikamuodon mukaisesti, jota siinä työssä normaalistikin sovelletaan ja teetetään. Toisin sanoen suojelutyötä voidaan teettää muunkin työaikamuodon mukaan kuin mitä viranhaltijan tai työntekijän varsinaisessa työssä noudatetaan. Tällöin täytyy luonnollisesti noudattaa suojelutyönä tehtävässä työssä sovellettavia työaikamääräyksiä.

Jos työtaistelun piiriin kuulumaton viranhaltija kieltäytyy hänelle määrätystä suojelutyöstä, työnantajan tulee vedota viranhaltijan henkilökohtaiseen vahingonkorvaus- ja rikosoikeudelliseen vastuuseen.

Mahdolliset suojelutyöstä kieltäytymiset täyttyy kirjata. Kieltäytyjältä pitää myös vaatia kirjallinen ilmoitus kieltäytymisestä tai varmistaa muulla

<sup>37</sup> KVESL 12 §

<sup>38</sup> TAL 19 §

<sup>39</sup> Terveydenhuollon ammattihenkilölain 3 luvun 15 § 3 mom.

<sup>40</sup> Ks. KVESL 12 §:n 2 mom.

tavoin se, että kieltäytyminen voidaan tarvittaessa todistaa. Tämä on välttämätöntä, kun aikanaan selvitetään vahingonkorvausvastuuta ja rikosoikeudellisia seuraamuksia.

Työtaistelun piiriin kuuluva viranhaltija ei ole velvollinen tekemään suojelutyötä virkaehtosopimuslain nojalla.<sup>41</sup> Jos viranhaltija kuitenkin suostuu tekemään suojelutyötä, työnantaja voi määrätä hänet sitä tekemään. Suojelutyön tekemistä koskeva määräys onkin syytä antaa kullekin viranhaltijalle hyvissä ajoin, jotta tällainen suojelutyöstä kieltäytyvä henkilöstö voidaan korvata muilla järjestelyillä.

## 7. Ylityö- ja vuoronvaihtokielto työtaistelutoimenpiteenä

Ylityö- ja vuoronvaihtokielto on työtaistelutoimenpide, jossa työntekijät kieltäytyvät tekemästä ylityötä ja vaihtamasta työvuoroja.

Kun työtaistelukeinona käytetään ylityö- ja vuorovaihtokieltoa, työntekijäyhdistyksen pitäisi pyydettyäessä tarkentaa, koskeeko kielto sekä sopimiseen perustuvia muutoksia että muutoksia, joita työnantaja voi tehdä perustellusta syytä.

Työnantajalla on oikeus muuttaa työvuoroluetteloa työ- ja virkaehtosopimusten määräysten mukaisesti.<sup>42</sup> Työntekijällä ja viranhaltijalla on velvollisuus noudattaa muutettua työvuoroluetteloa. Ylityö- ja vuoronvaihtokiellon piirissä olevienkin työvuoroluetteloa voidaan yksipuolisesti muuttaa, jos toiminnan järjestäminen sitä vaatii. Työnantajan pitää tarvittaessa pystyä näyttämään se, millä perusteella työvuoroluetteloa on muutettu ja että muutokselle oli riittävät perusteet.

Jos työntekijä kieltäytyy tekemästä työnantajan muuttamaa työvuoroa ja työvuorosta kieltäytyminen johtuu osallistumisesta työntekijäyhdistyksen järjestämään lailliseen työtaisteluun eli ylityö- ja vuoronvaihtokieltoon, työntekijälle ei saa aiheutua kieltäytymisestä seuraamuksia työnantajan taholta, kuten esimerkiksi varoitusta. Työntekijän kieltäytyminen ja sen syy on syytä kirjata muistiin.

Työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa

palkkaa niiltä tunneilta, joina työntekijä on ollut poissa työstä työtaistelun vuoksi.<sup>43</sup>

Työntekijä voi antaa suostumuksensa varallaoloon työsopimuksessa tai erikseen yksittäistapusta varten. Kun työntekijä sopii varallaolosta, hän sitoutuu samalla tekemään ylityötä, kun hän tulee varallaolosta töihin. Ylityökiellon aikana on syytä varmistaa, että työntekijä tietää, että varallaolositoumus sisältää ylityösoustumuksen.

Työsuhteinen työntekijä voidaan siirtää työpaikan sisällä toisiin tehtäviin ylityö- ja vuoronvaihtokielton aikana työ- ja virkaehtosopimusmääräysten mukaisesti.<sup>44</sup> Työntekijän tehtävistä sovitaan työsopimuksella, mutta hän on tarvittaessa velvollinen tilapäisesti siirtymään muihinkin tehtäviin, joita voidaan hänen koulutuksensa huomioon ottaen pitää hänelle sopivina. Tilapäinen siirto voi kestää enintään kahdeksan viikkoa kerrallaan.

## 8. Hätätyön teettäminen

### 8.1 Hätätyön teettäminen työtaistelutilanteessa

Työaikalain 19 §:ssä säädetään erikseen hätätyön teettämisestä työtaistelutilanteessa. Sen mukaan hätätyötä saa teettää, jos työriitojen sovittelusta ja eräiden työtaistelutoimenpiteiden edellytyksistä annetun lain 8 d §:n 1 momentin 1–10 tai 13 kohdassa tarkoitettujen toimintojen keskeytymisestä johtuva henkeä, terveyttä, omaisuutta, ympäristöä, eläinten hyvinvointia tai kansallista turvallisuutta koskevan vahinkoseurauksen uhka on siinä määrin välitön, ettei sen aiheutumista voida mainitussa laissa säädetyillä eikä millään muillakaan kohtuullisilla keinoilla välttää.

Hätätyön teettämisen kynnys on säännöksessä huomattavan korkealla, vaikka siinä ei edellytetä ennalta-arvaamattomuutta. Hätätyö voi kuitenkin tulla kysymykseen lähinnä sellaisissa työtaistelutilanteissa, joissa työnantaja ei enää ehdi reagoimaan tilanteeseen muulla tavoin esimerkiksi sen vuoksi, että suojelutyötä koskevat neuvottelut päättyvät tuloksettomina hieman ennen työtaistelun alkamista tai suojelutyötä tekemään ei yllättäen saavu riittävästi työntekijöitä. Joskus kyse voi

<sup>41</sup> Vrt toisin jos kyse olisi lakiehdotuksen mukaisesta työriitojen sovittelusta ja eräiden työtaistelutoimenpiteiden edellytyksistä annetun lain 8 d §:stä.

<sup>42</sup> Esim.KVTES/HYVTES/SOTE-sopimuksen III luvun 28 §:n mukaisesti

<sup>43</sup> Esim.KVTES/HYVTES II luvun 1 §

<sup>44</sup> Esim.KVTES/HYVTES I luvun 10 §

olla myös siitä, että työtaistelu alkaa äkillisesti ilman riittävän aikaisin annettua ennakoilmoitusta.<sup>45</sup>

Hätätyön teettäminen on pakkotilaa rinnastuvassa akuutissa vaaratilanteessa työnantajan viimesijainen keino sääntelyn piiriin kuuluvien perus- ja ihmisoikeuksien kannalta merkittävien vahinkoseurausten estämiseksi. Hätätyömääräys on työntekijää velvoittava.

Hätätyöstä työtaistelutilanteessa maksettava korvauksesta ks. kappale 4. Suojelutyön teettäminen käytännössä ja sen korvaaminen.

## 8.2. Mistä säännöksistä hätätyön teettäminen oikeuttaa poikkeamaan?

Hätätyötä saa teettää säännöllisen työajan lisäksi vain siinä määrin kuin se on välttämätöntä ja enintään kahden viikon ajan. Hätätyössä saa poiketa siitä, mitä työaikalaisissa on säädetty

- yötyöstä (8 §)
- työntekijän/viranhaltijan suostumuksesta (17 §)
- lepoajoista (24–27 §)

Kun hätätyö on päättynyt, työaika pitää kuitenkin tasoittaa enintään työaikalain 18 §:ssä säädettyyn enimmäismäärään. Työntekijälle täytyy antaa korvaava lepoaika työaikalain 25 §:n 4 momentissa ja 28 §:n 2 momentissa säädetyllä tavalla.

Hätätyön teettämistä ei ole työaikalaisissa rajoitettu sen perusteella, syntyykö hätätyön teettämisen tarve työntekijän säännöllisenä työaikana vai sen ulkopuolella.<sup>46</sup>

Vaikka hätätyötilanne oikeuttaa poikkeamaan työaikalain 19 §:ssä mainituista säännöksistä, se ei muutoin muuta sitä, mitä aiemmin on sanottu virantoimitusvelvollisuudesta ja työntekovelvollisuudesta. Se ei siis laajenna työntekovelvollisten työntekijöiden ja viranhaltijoiden piiriä.

## 8.3 Ilmoitus työsuojeluviranomaiselle

Työnantajan täytyy tehdä viivytyksettä työsuojeluviranomaiselle kirjallinen ilmoitus hätätyön syystä, laajuudesta ja todennäköisestä kestosta. Työnantajan täytyy varata myös henkilöstön edustajille mahdollisuus liittää lausuntonsa ilmoitukseen.<sup>47</sup>

Ilmoituksessa on erityisen tärkeää kuvata yksityiskohtaisesti, minkälaisiin toimenpiteisiin työnantaja on ryhtynyt hätätyön teettämisen välttämi-

**1. Hätätyö on vain hyvin rajallisesti työnantajan käytettävissä oleva keino työtaistelutilanteissa.**

**2. Hätätyö oikeuttaa edellytysten täytyessä poikkeamaan eräistä työaikasäännöksistä. Se ei kuitenkaan laajenna työntekovelvollisten henkilöpiiriä.**

**3. Tee ilmoitus ja mahdolliset lisäselvitykset hätätyöstä huolella työsuojeluviranomaiselle.**

seksi. Ilmoituksessa pitää myös selvittää, millainen seuraus on vaarassa syntyä, jos hätätyötä ei teetetäisi. Työsuojeluviranomainen ei voi tuntee tehtäviä ja ammatteja niin yksityiskohtaisesti, että tehtävien tekemättä jäämisen seuraukset olisivat todennettavissa itsestään selvästi.

Työsuojeluviranomainen voi tutkittuaan asian joko jättää sen saamansa ilmoituksen varaan tai ryhtyä toimenpiteisiin hätätyön rajoittamiseksi tai lopettamiseksi. Hätätyösäännöksen rikkominen tahallisesti tai tuottamuksellisesti on työaika rikkomus ja rangaistava teko.<sup>48</sup>

## 9. Paikallinen sopiminen työtaistelun aikana

Paikalliset sopimusratkaisut saattavat vaikeuttaa valtakunnallisen työ- ja virkaehtosopimuksen syntymistä. Työnantajien pitääkin yleisen työmarkkinakäytännön mukaan pidättäytyä työtaistelun aikana käymästä paikallisia palkkaneuvotteluita ja tekemästä paikallisia palkkaratkaisuja, kunnes valtakunnallinen työ- ja virkaehtosopimus on saatu aikaan.

Työtaistelun aikana ei pidä myöskään lakkojärjestön vaatimuksista huolimatta neuvotella lakkojärjestön jäseniä koskevista erityisuuksista.

Jos kyseessä on laitton työtaistelutoimenpide, neuvottelu voi koskea vain työrauhan palauttamista. Itse työtaistelun kohteena olevasta kysymyksestä ei pitäisi neuvotella.

<sup>45</sup> TyVM 4/2025

<sup>46</sup> Työneuvoston lausunto TN 1492-22

<sup>47</sup> TAL 19§

<sup>48</sup> TAL 44§, Itä-Suomen hovioikeus 21.5.2025 tuomio 25/104915

## 10. Työsuojelu työtaistelun aikana

Työnantajalla säilyy työtaistelunkin aikana vastuu työsuojelusta. Näin siitäkkin huolimatta, että toimintaa joudutaan järjestämään usein vajaalla henkilöstöllä tai muuten normaalista poikkeavissa olosuhteissa.

Jos työsuojeluvaltuutettu ei voi hoitaa tehtäviään tilapäisen esteen vuoksi, varavaltuutettu huolehtii välttämättömistä työsuojeluvaltuutetun tehtävistä, joita ei voida siirtää odottamaan työsuojeluvaltuutetun esteen päättymistä. Lailista työtaistelua on pidetty tällaisena tilapäisenä esteenä. Välttämätön tehtävä on esimerkiksi työsuojelutarkastukseen osallistuminen, tapaturman tutkinta, työn keskeyttämisosoikeuden käyttäminen tai muu niihin verrattava syy.

Jos sekä työsuojeluvaltuutettu että varavaltuutetut osallistuvat lakkoon, työntekijöillä ei ole edustajaa työsuojelun yhteistoiminnassa. Henkilöstön edustajien voidaan tällöin katsoa luopuneen oikeudestaan henkilöstön edustajaan työsuojelun yhteistoiminnassa lakon aikana.


On kuitenkin suositeltavaa keskustella paikallisesti siitä, mitkä ovat lakon aikana työsuojeluvaltuutetun välttämättömiä tehtäviä ja miten näiden osalta lakon aikana toimitaan. Jos esimerkiksi työsuojelutarkastusta ei ole välttämätöntä tehdä lakon aikana, sen voisi siirtää lakon jälkeiseen aikaan. Työnantajalla on joka tapauksessa aina velvollisuus huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä.

## 11. Terveydenhuollon ammattihenkilöiden avunantovelvollisuus

Lain<sup>49</sup> mukaan jokainen terveydenhuollon ammattihenkilö on velvollinen antamaan aina apua kiireellisen hoidon tarpeessa olevalle. Velvollisuus koskee jokaista tavoitettua terveydenhuollon ammattihenkilöä, kuuluipa hän työtaistelun piiriin tai ei.

Tämän säännöksen vastaisista kieltäytymisistä ilmoitetaan tilanteen ja seurausten vakavuudesta riippuen sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto Valviraan. Kieltäytymisen seurausten vakavuudesta riippuen kieltäytyjä voi menettää ammatinharjoittamisoikeutensa.

<sup>49</sup> Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 15 §



Työnantajalla säilyy työtaistelunkin aikana vastuu työsuojelusta.



# Palvelussuhdeasiat työtaistelun aikana

*Tässä osiossa tarkastellaan erilaisten työtaisteluiden vaikutuksia palvelussuhteen ehtoihin. Eri työtaistelumuodot vaikuttavat eri tavoin työtaistelun piirissä olevan henkilöstön työntekoon, palvelussuhteen ehtoihin ja työnantajan mahdollisuuksiin käyttää työnjohto-oikeuttaan.*

---



# 1. Palkkaus

## 1.1 Palkkojen maksaminen työtaistelun aikana

Jos viranhaltija tai työntekijä on ilman pätevää syytä poissa työstä, hänelle ei makseta palkkaa tältä ajalta.<sup>50</sup> Työtaisteluun osallistuminen ei ole pätevä syy poissaololle, joten poissaoloajalta ei makseta palkkaa.

Palkanmaksuvelvollisuuteen niille, joiden työnteke on estynyt työnantajaan kohdistetun työtaistelutoimenpiteen vuoksi, vaikuttaa ratkaisevasti se, onko työtä vaille jääneillä yhteisiä etuja työtaisteluun osallistuneiden kanssa. Ratkaiseva vaikutus on myös sillä, onko työtä vaille jäänyt työntekijä vai viranhaltija.

Palkkaa ei makseta työnantajan julistaman työnsulun ajalta niille, joiden työ kuuluu työnsulun piiriin.

Lakkoon osallistuvalla ei myönnetä palkkaennakkoa eikä makseta etukäteen palkkaa lakon ajalta. Jos lakon aikaan kohdistuvaa palkkaa koskeviin maksutoimenpiteisiin on jo ehditty ryhtyä, aiheettomasti maksettu palkka peritään takaisin seuraavan tai seuraavien palkanmaksujen yhteydessä.<sup>51</sup>

Lakkoa edeltävään aikaan liittyvät erääntyneet palkka-, palkkio- ja muut palvelussuhdesaavat maksetaan tavalliseen tapaan. Jos palkanlaskenta vaikeutuu lakon vuoksi, palkat voidaan joutua maksamaan lakon aikana työssä oleville esimerkiksi edellisen kuukauden tai palkanmaksukauden perusteita käyttäen. Mahdolliset virheet oikaistaan myöhemmin.

Jos lakko alkaa kesken päivän, palkka maksetaan lakon alkamishetken saakka, jos henkilölle muutenkin maksettaisiin palkka tältä ajalta. Lakon alkamisen vuoksi kyseisenä päivänä tekemättä jäänyt säännöllinen työaika vähennetään lakkoon jäävän palkasta sopimusmääräysten mukaisesti.<sup>52</sup> Jos lakko päättyy kesken päivän, palkanmaksu käynnistyy vastaavasti.

Kun lakko päättyy, palkanmaksun aloittaminen edellyttää, että lakossa ollut tulee työhön välittömästi lakon päätyttyä alkavaan työvuoroonsa. Jos hän ei tule, palkanmaksu jatkuu vasta, kun työntekijä on tosiasiallisesti palannut töihin. Pelkkä

ilmoitus työnantajalle työhön tulosta ei riitä palkanmaksun aloittamisen perusteeksi.

Jos lakossa olleelle viranhaltijalle tai työntekijälle on merkitty työvuoroluetteloon välittömästi lakon jälkeen yksi tai useampi vapaapäivä tai hän on sairauden vuoksi poissa, hänelle maksetaan palkka lakon päättymisestä alkaen edellyttäen, että hän tulee työhön heti työvuoroluettelon mukaisen vapaajakson jälkeen.

Jos viranhaltija tai työntekijä on ilmoittanut työhön esimerkiksi puhelimitse, mutta esihenkilö on työnjohto-oikeutensa perusteella määrännyt työhöntulopäiväksi ilmoittautumispäivää myöhemmän päivän tai työvuoron, palkanmaksu alkaa lakon päättymisestä lukien. Esihenkilö on näin toimiessaan vahvistanut työvuoroluettelon tai muuttanut työvuoroluetteloa ja ilmoittanut siitä.

***Palkka maksetaan lakon vuoksi vajaaksi jääneeltä kuukaudelta päiväpalkkana lakon ulkopuolelle jäävien päivien perusteella. Tällaiselta osakuukaudelta maksettavasta palkasta on määräys esimerkiksi HYVTES/SOTE-sopimuksen II luvun 19 §:ssä ja KVTESin II luvun 21 §:ssä.***

### 1.1.1 Palkanmaksu, kun työtaistelu estää muiden työnteon

Työntekijä voi olla työhön sinänsä käytettävissä, mutta työtä ei voida teettää työtaistelutoimenpiteestä johtuvasta, työnantajasta riippumattomasta syystä.

Palkanmaksuvelvollisuuteen niille, joiden työnteke on estynyt työtaistelun vuoksi, vaikuttaa ratkaisevasti se, onko työtä vaille jääneillä yhteisiä etuja työtaisteluun osallistuneiden kanssa.

Toinen tärkeä asia on se, onko työnteke estynyt työntekijältä vai viranhaltijalta. Työntekijän kohdalla asiasta on erikseen säädetty laissa.

**Työntekijän** kohdalla työnantajan pitää maksaa palkka työnteon estymisen ajalta enintään seitsemältä päivältä, jos työntekijä olisi työhön käytettävissä, mutta hän on

- estynyt tekemästä työtään johtuen toisten työntekijöiden työtaistelutoimenpiteestä

<sup>50</sup> esim. KVTES/HYVTES/SOTE-sopimus II luku 1 § 3 mom.

<sup>51</sup> TSL 2:17 §, KvHL 56 §

<sup>52</sup> esim. HYVTES/SOTE-sopimus II luku 19 § 3 mom. ja KVTES II luku 21 § 3 mom.

- eikä kyseisellä työtaistelutoimenpiteellä ole riippuvuussuhdetta hänen työehtoihinsa tai työoloihinsa.<sup>53</sup>

Työntekijä on työnteon estymisen aikana velvollinen tekemään myös muuta kuin työ sopimuksessa määriteltyä työtä.

Lain mukaan työnantaja saa vähentää työntekijälle maksettavasta palkasta määrän, joka työntekijältä on säästynyt työsuorituksen estymisen vuoksi sekä määrän, jonka hän on ansainnut muulla työllä tai jättänyt tahallaan ansaitsematta.<sup>54</sup> Kun työnantaja vähentää palkkaa, sen täytyy noudattaa työ sopimuslain säännöksiä kuittausoikeuden rajoituksista.<sup>55</sup>

Työpaikalla on syytä todeta selvästi se ajankohta, jolloin työnteko työtaistelun takia estyy. Työnantajan on myös syytä varautua näyttämään toteen työnteon estyminen ja sen alkamisajan kohta.

Työnteon estyminen ja palkanmaksun päättymisen pitää todeta kunkin työntekijän osalta erikseen. Työnteon ja palkanmaksun lopettamisesta edellä mainitun säännöksen perusteella ilmoitetaan työntekijöille hyvissä ajoin. Kun työntekijän palkanmaksu keskeytetään työnteon estymisen vuoksi, lomauttamisen menettelymääräyksiä ei sovelleta eikä lomautusilmoitusta anneta.

Jos työtaistelu aiheuttaa työnteon konkreettisen estymisen vasta myöhemmin, edellä todettu seitsemän päivän aika luetaan tästä myöhemmästä ajankohdasta alkaen.

Jos työtaistelutoimenpiteellä pyritään vaikuttamaan työntekijän työehtoihin, työnantajalla ei ole edellä kuvailtua palkanmaksuvelvollisuutta työnteon estyessä työtaistelutoimenpiteen vuoksi. Tämä tarkoittaa, että työnteon estymisen ajalta ei makseta ollenkaan palkkaa työntekijöille, joille on odotettavissa työtaistelutoimenpiteestä selvää hyötyä. Tällaisten työntekijöiden palkanmaksu päättyy työtaistelutoimenpiteestä johtuvan työn tekemisen esteen ajaksi suoraan lain perusteella.<sup>56</sup>

**Viranhaltijoiden**, joiden työnteko työtaistelun vuoksi estyy, palkanmaksun keskeyttäminen

edellyttää heidän lomauttamistaan. Viranhaltijoille maksetaan palkka lomautusilmoitusajan päättymiseen saakka. Käytännössä lomautus voi tulla kyseeseen vain hyvin pitkien työtaisteluiden kohdalla, sillä lomautusilmoitusaika on kunta- ja hyvinvointialalla kolmen viikon mittainen<sup>57</sup> ja sitä edeltää yhteistoimintamenettely.

## 2. Työaika

### 2.1 Ylityökorvaukset ja epämukavan työajan korvaukset

Virka- ja työehtosopimusten mukaisia lisä- ja ylityökorvauksia maksetaan työtaistelun aikana vasta asianomaisten työaikamääräysten mukaan määräytyviltä tunneilta. Työtaistelu ei aiheuta keskeytystä työaikajaksoon eikä alenna jakson säännöllistä työaika. Työtaisteluun osallistuvan viranhaltijan tai työntekijän lisä- ja ylityörajat eivät näin ollen muutu työtaistelun vuoksi.

Myös suojelutyötä tekeväälle ylityökorvausta maksetaan vain, jos työ- tai virkaehtosopimuksen mukainen ylityöraja ylittyy. Jos suojelutyötä tehdään niin sanottuna epämukavana työaikana, siitä maksetaan lauantai-, sunnuntai-, ilta- ja yötyökorvaukset normaalisti.

Työtaistelu voi aiheuttaa tilanteen, jossa viranhaltijalla ei ole oikeutta kieltäytyä lisä- ja ylityön tekemisestä.<sup>58</sup>

### 2.2 Työtaistelu ja varallaolo

#### 2.2.1 Varallaoloon määrääminen ja sen aikaiset lisä- ja ylityöt

Lakossa olevat viranhaltijat ja työntekijät eivät ole työnantajan työnjohto-oikeuden piirissä, eikä työnantaja siis voi yksipuolisesti ilman viranhaltijan ja työntekijän suostumusta määrätä heitä varallaoloon. Varallaolosta ja varallaolokorvaukseen oikeuttavasta ajasta ei ole kyse myöskään silloin, kun lakossa olevat oma-aloitteisesti varautuvat siihen, että voivat tarvittaessa ryhtyä tekemään suojelutyötä tai muuta tilapäistä työtä.

<sup>53</sup> TSL 2:12 § 2 mom.

<sup>54</sup> TSL 2:12 § 3 mom.

<sup>55</sup> TSL 2:17 §

<sup>56</sup> TSL 2:12 §

<sup>57</sup> esim. KVTES/HYVTES VIII luku 2 §

<sup>58</sup> Ks. TAL 17 § 6 mom.

Jos työntekijä on joko työsopimuksella sitoutunut tarvittaessa varallaoloon tai työsopimuksen teon jälkeen erikseen sopinut työnantajan kanssa varallaolosta, hän on samalla sitoutunut tekemään myös lisä- ja ylityötä, jos varallaolon aikana tulee tarve ryhtyä töihin. Tähän ei vaikuta se, että työntekijäjärjestö on julistanut ylityökiellon.

Ylityökiellon aikana työnantajan kannattaa kuitenkin varmistaa varallaoloa tekevältä työntekijältä, että hän tietää varallaolositoumuksen sisältävän myös ylityösuostumuksen, jos varallaolo sellaiseksi aktivoituu.

### 2.2.2 Varallaolokorvauksen maksaminen

Varallaolokorvauksia maksettaessa menetellään seuraavasti:

#### **Lakon tai ylityökiellon aikaisesta varallaolosta maksetaan varallaolokorvausta,**

- jos työnantaja on kirjallisesti määrännyt varallaoloon (esimerkiksi vahvistetun työvuoroluettelon mukaan) ja
- viranhaltija tai työntekijä on henkilökohtaisesti suostunut varallaoloon ja myös tarvittaessa tulemaan varallaolosta töihin.

**Varallaoloaikana tehdystä aktiiviyöstä maksetaan palkkaa varallaolokorvauksen sijasta.**

#### **Kun lakko päättyy ja käytössä on yhä sama työvuoroluettelo, jossa on myös lakkoaikaa:**

- työaikajaksossa on säännöllisen työajan vajausta lakon vuoksi (lakko ei ole alentanut työaikajakson säännöllistä työaikaa)
- työnantajan on hyvä huomata, ettei varallaolosta johtuva aktiiviyö muodostu ylityöksi yhtä helposti kuin työrauhan aikana, sillä lakossa olleella on säännöllisen työajan vajausta lakon vuoksi
- varallaoloa lakon aikana tehneelle maksetaan varallaolokorvausta ja korvaus mahdollisesta aktiiviyöstä tehtyjen tuntien mukaan.

## 3. Vuosilomat

### 3.1. Vuosilomat työtaistelun aikana

Kun työtaistelu uhkaa, siihen osallistuville tai sen ulkopuolelle jääville viranhaltijoille ja työntekijöille ei suositella vahvistettavan uusia vuosilomia, jotta henkilöstöresurssi olisi työtaistelun aikana-kin mahdollisimman suuri. Työtaisteluiden vuoksi pitämättä jääneet vuosilomat annetaan myöhemmin, kuitenkin työ- tai virkaehtosopimuksen määräyksiä noudattaen.

#### 3.1.1 Vuosiloman ajankohta ja siirtäminen (työsuhteiset työntekijät)

Vuosilomalain sekä työ- ja virkaehtosopimusten perusteella pääsääntö on, että työntekijälle vahvistettua vuosilomaa ei voida siirtää tai keskeyttää työnantajasta johtuvasta syystä. Sen sijaan siirtäminen tai keskeyttäminen edellyttää yleensä työntekijän suostumusta.

Lakko ja työnsulku aiheuttavat tähän työntekijää koskevan poikkeuksen, jos se alkaa vuosiloman ajankohdan vahvistamisen jälkeen, mutta ennen vuosiloman alkamista. Tällaisissa tapauksissa ilmoitus työtaistelun ajaksi sattuvasta vuosilomasta on vaikutukseton riippumatta siitä, peruutetaanko ilmoitus erikseen vai ei. Työtaistelun ajalle sattuva vuosiloma peruuntuu automaattisesti. Tältä ajalta ei myöskään makseta lomapalkkaa. Pitämättä jäänyt vuosiloman osuus pidetään myöhemmin.<sup>59</sup>

#### **ESIMERKKI:**

**Lakko kestää tiistaista 5.4. sunnuntaihin 10.4. Työntekijän vuosiloma on tätä ennen vahvistettu keskiviikosta 6.4. tiistaihin 12.4. Mitä tapahtuu lakkoon osallistuvan työntekijän vuosilomalle?**

*Työntekijä on lakossa tiistaista 5.4. sunnuntaihin 10.4. Työntekijä on vuosilomalla maanantaista 11.4 tiistaihin 12.4. Vuosilomapäivät keskiviikosta 6.4 sunnuntaihin 10.4. peruuntuvat automaattisesti. Työntekijä pitää lomapäivät myöhemmin.*

Jos sen sijaan vuosiloma ehtii alkaa ennen työtaistelun alkamista, vuosiloma annetaan vahvistetun mukaisesti.



**Lue lisää vuosiloman päättymisestä lakon aikana kohdasta 3.1.3 Vuosiloman päätyminen lakon aikana.**

#### **ESIMERKKI:**

*Työntekijän vuosiloma on vahvistettu maanantaista sunnuntaihin. Lakko alkaa saman viikon keskiviikkona jatkuen seuraavan viikon keskiviikkoon. Työntekijä on vuosilomalla maanantaista sunnuntaihin ja voi jäädä halutessaan lakkoon lomansa jälkeen maanantaista keskiviikkoon.*

Jos työntekijä itse ilmoittaa haluavansa osallistua lakkoon vahvistetun vuosiloman pitämisen sijasta, työnantaja harkitsee, suostuuko se sopimaan vahvistetun vuosiloman siirtämisestä.

#### 3.1.2 Vuosiloman ajankohta ja siirtäminen (viranhaltijat)

Jos viranhaltijan vuosiloman ajankohta on vahvistettu ennen lakon alkamista, viranhaltijan vuosiloma annetaan vahvistetun mukaisesti lakosta huolimatta, ellei vuosilomaa ole peruutettu tai keskeytetty. Vuosiloma annetaan vahvistetusti, vaikka viranhaltija ilmoittaisi itse jäävänsä lakkoon ennen vuosiloman alkamista, ellei työnantaja suostu siirtämään vuosilomaa. Siirtäminen ei välttämättä ole työnantajalle kannattavaa, jos se tietää viranhaltijan jäävän vuosiloman sijasta lakkoon.

Viranhaltijan jo alkanut vuosiloma voidaan siirtää tai keskeyttää erityisen painavasta syystä.<sup>60</sup> Uhkaava lakko aiheuttaa toimintojen kokonaisvaltaisen uudelleen arvioinnin ja järjestämisen tarpeen. Tästä syntyy useimmiten toiminnallinen peruste eli sopimuksessa tarkoitettu syy. Työnantaja harkitsee tapauskohtaisesti, onko vuosiloman siirtämiseen tai keskeyttämiseen toiminnallista syytä. Vuosiloma voidaan keskeyttää myös molempien osapuolten suostumuksella.

<sup>59</sup> TN 1974:975 ja TT 2005:106

<sup>60</sup> Ks. esim. KVTES/HYVTES IV luku 11 § 5 mom.

Keskeyttäminen ja siirtäminen voi koskea sekä lakon piirissä että sen ulkopuolella olevia viranhaltijoita.

Vuosiloman siirtämistä tai keskeyttämistä puoltaa suojelutyöhön tarvittavan ammattitaitoisen henkilökunnan saatavuus ja yleensä lakon aikaisen supistuneen työvoimaresurssin riittävyys, kokemus ja toimintojen tuntemus. Lisäksi on otettava huomioon, että vuosilomasijaisiksi kaavailut viranhaltijat tai työntekijät saattavat myös osallistua lakkoon. Samat perusteet voivat tulla kyseeseen myös muunlaisen työtaistelun kohdalla.

Kun vuosiloman ajankohtaa siirretään, muutoksesta on pyrittävä ilmoittamaan viranhaltijalle vähintään kaksi viikkoa ennen loman tai sen osan alkamista.<sup>61</sup> Erityisen painavasta syystä muutos voidaan tehdä kahden viikon ilmoitusaikaa noudattamatta. Myös viranhaltijan jo alkanut vuosiloma voidaan keskeyttää erityisen painavasta syystä edellä mainittua ilmoitusaikaa noudattamatta.

Viranhaltijalle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi ennen loman siirtämistä tai keskeyttämistä. Suullinen kuuleminen riittää. Viranhaltijan ei tarvitse käyttää hänelle varattua tilaisuutta tulla kuulluksi. Jos viranhaltijaa ei ole kuultu, vuosiloma peruuntuu silti edellyttäen, että hän on saanut asiasta tiedon. Jos viranhaltijalle ei ole varattu tilaisuutta tulla kuulluksi, työnantaja rikkoo virkaehtosopimuksen menettelytapamääräystä, josta voi seurata hyvityssakko vaatimus työtuomioistuimessa.

Kun työnantaja ilmoittaa viranhaltijalle tilaisuudesta tulla kuulluksi, loman peruuntuminen täytyy yksilöidä riittävän yksityiskohtaisesti, jotta viranhaltija ymmärtää hänen vahvistetun vuosilomansa tai sen osan olevan peruutettu. Näyttövelvollisuus asian tiedoksisaannin tapahtumisesta on työnantajalla. Esimerkiksi kun ilmoitus annetaan sähköpostilla, täytyy varmistua siitä, että ilmoitus on saatu tiedoksi. Jos viranhaltija ei ole saanut tietoa vuosiloman peruuntumisesta, loma ei ole peruuntunut. Tällöin loman ajalta täytyy maksaa vuosilomapalkka.

Takautuvia päätöksiä vuosilomien peruuttamisesta ei voida tehdä. Viranhaltija on alkaneella vuosilomallaan, kunnes vuosiloman mahdollisesta keskeyttämisestä on ilmoitettu viranhaltijalle

todisteellisesti, esimerkiksi erityistiedoksiannolla. Jos vuosilomaa ei ole peruutettu ja vuosiloma on annetun ilmoituksen mukaisesti alkanut ennen lakon alkamista, lakko ei keskeytä jo aloitettua lomaa. Tällöin vuosiloma annetaan siis alkuperäisen ilmoituksen mukaisesti lakosta huolimatta.

Jos viranhaltijoiden vuosilomien siirtämiseen ei ole toiminnallisia perusteita tai lomaa ei muusta syystä haluta ennen lakon alkamista siirtää, työnantaja voi toimia seuraavasti:

- 1** Lomat pidetään aiemmin vahvistetun mukaisesti. Viranhaltijat ovat vahvistettujen vuosilomiensa aikana lomalla eivätkä lakossa ja saavat muun ohessa vuosilomansa palkka-edut. Sitä vastoin työntekijöiden vuosilomat peruuntuvat automaattisesti ilman eri ilmoitusta siltä osin, kuin ne menevät päällekkäin lakon kanssa. Lue lisää kohdasta 3.1.1 Vuosiloman ajankohta ja sen siirtäminen (työsuhteiset työntekijät).
- 2** Vuosilomalla olevan viranhaltijan vuosiloma voidaan erityisen painavasta syystä keskeyttää ja viranhaltija kutsua työhön.<sup>62</sup> Tällainen tilanne voi syntyä esimerkiksi, jos lakkojärjestö ei ole rajannut toimintoja riittävästi lakon ulkopuolelle eikä asianmukaisesti koulutettua ja ammattitaitoista henkilökuntaa saada muuten riittävästi. On kuitenkin syytä varautua siihen, että keskeytetyltä vuosilomalta palaava ilmoittaa jäävänsä välittömästi lakkoon. Tällöin myös palkanmaksu keskeytetään.  
Lakon piiriin kuulumaton viranhaltija, jonka vuosiloma keskeytetään, määrätään tekemään joko tavanomaisia virkatehtäviään tai näiden ohella/yksinomaan suojelutyötä. Suojelutyöpäivät ovat virantoimituspäiviä eivätkä vuosilomapäiviä.



**Lue lisää suojelutyöstä osiosta C kohdasta 6.2.5.**

<sup>61</sup> Ks. esim. KVTES/HYVTES IV luku 11 § 5 mom.

<sup>62</sup> Ks. esim. KVTES/HYVTES IV luku 11 § 5 mom.

**3** Jos vuosilomalla oleva viranhaltija ilmoittautuu kesken vuosilomaansa vapaaehtoisesti suojelutyöhön, vuosiloman keskeyttämisen katsotaan tapahtuneen viranhaltijan suostumuksella. Vuosiloman keskeyttämiseen ei tällöin tarvita erityisen painavaa syytä.

Koska vuosiloman siirtämistä ja keskeyttämistä koskevilla erimielisyyksissä on kysymys työ- ja virkaehtosopimuksen määräyksen tulkinnasta, nämä erimielisyydet käsitellään kunta- ja hyvinvointialan pääsopimuksen mukaista neuvottelutietä eli viime kädessä työtuomioistuimessa. Vuosiloman siirtämistä ja keskeyttämistä koskevaan päätökseen sovelletaan viranhaltijalain määräystä muutoksenhausta.<sup>63</sup>

### 3.1.3 Vuosiloman päättyminen lakon aikana

Jos ennen lakkoo alkanut vuosiloma päättyy lakon aikana ja työntekijä tai viranhaltija jää vuosiloman päättyttyä lakkoon, palkanmaksu päättyy lakkoon osallistumisen vuoksi. Jos vuosiloma päättyy esimerkiksi torstaina, perjantai on lakkopäivä ja tämän vuoksi palkaton päivä. Ilmoittautuminen työnantajalle vuosiloman loputtua suojelutyöhön tai suojelutyön tekeminen ei muuta asiaa.

## 3.2 Lomaraha ja lakko

### 3.2.1 Lomarahan laskentapohja

Jos lakko ajoittuu osittain heinäkuulle ja heinäkuun varsinainen palkka on lomarahan laskentapohja,<sup>64</sup> lomarahan laskentapohja määräytyy sen mukaan, mitä lakon ulkopuoliselta ajalta heinäkuussa maksetaan. Lisäksi heinäkuulle ajoittuneen lakkoajan mahdollinen suojelutyön palkka otetaan lomarahan laskentapohjassa huomioon samalla tavalla kuin muukin palkka eli varsinainen palkka virantoimitus- tai työssäoloajalta.

Jos paikallisesti on sovittu, että lomarahan laskentapohjana käytetään jonkin muun kuin heinäkuun varsinaista palkkaa, sovelletaan yllä todettua vastaavasti.

### 3.2.2 Lomarahan menettäminen

Lomarahaa ei makseta lomalta tai sen osalta, jos

viranhaltija tai työntekijä on ollut lakossa tai muuten virantoimituksesta tai työstä poissa luvattomasti tai ilman pätevää syytä

- välittömästi ennen vuosiloman tai sen osan alkamista tai
- välittömästi vuosiloman tai sen osan päätyttyä.<sup>65</sup>

Lakko ei ole KVTESissa ja HYVTESissa tarkoitettu pätevä poissaolon syy.<sup>66</sup>

Jos viranhaltija tai työntekijä on välittömästi ennen vuosilomaa ollut poissa virantoimituksesta tai työstä laillisen tai laittoman lakon vuoksi taikka välittömästi vuosiloman jälkeen jäänyt lailliseen tai laittomaan lakkoon, hänen lomarahansa vähenee asianomaiseen lomanosaan sisältyviä lomapäiviä vastaavasti.

Jos viranhaltijan tai työntekijän vuosiloma päättyy lakon aikana esimerkiksi torstaina ja hän tulee suojelutyöhön vasta lauantaina, hän menettää lomarahansa tältä lomajaksolta, koska perjantai on lakkopäivä. Suojelutyöhön ilmoittautuminen ei oikeuta viranhaltijaa tai työntekijää saamaan tästä lomasta lomarahaa, jollei työnantaja ole samalla määrännyt häntä suojelutyöhön perjantaina.

#### **ESIMERKKI lomarahan vähentämisestä**

*Työntekijän kahden viikon pituinen vuosilomajakso (10 lomapäivän jakso), on alkanut ennen lakkoo ja päättyy lakon aikana. Viranhaltija tai työntekijä jää lakkoon. Viranhaltijan tai työntekijän vuosilomaoikeus on 38 lomapäivää. Hänen lomarahastaan vähennetään lakon vuoksi 10/38.*

Jos työntekijälle tai viranhaltijalle on jo maksettu asianomaisen lomanmääräytymisvuoden lomaraha täysimääräisenä, häneltä peritään liikaa maksettu lomarahan osa takaisin esimerkiksi vähentämällä vastaava summa myöhemmin eräntyvistä palkasta. Työnantajan täytyy noudattaa saatavan kuittausoikeutta koskevia rajoituksia.<sup>67</sup>

Lomarahan menettämiseen liittyvät ohjeet koskevat samalla tavoin tilanteita, joissa lomarahaa

<sup>63</sup> KvhL 50 §

<sup>64</sup> Ks. esim. KVTES/HYVTES IV luku 18 § 1 mom.

<sup>65</sup> Ks. esim. KVTES/HYVTES IV luku 18 § 3 mom.

<sup>66</sup> Ks. TT 1985:7 ja TT 1997:36

<sup>67</sup> Ks. esim. HYVTES/SOTE-sopimus II luku 20 § ja KvhL 56 §

## Lomarahaa ei menetetä seuraavissa tapauksissa:

- 4. Työntekijä tai viranhaltija on ollut suojelutyössä välittömästi ennen vuosiloman alkamista tai välittömästi sen päätyttyä. Tällöin vuosiloman ja suojelutyössä olon väliin ei saa jäädä yhtään päivää. Lomarahaa maksetaan, jos sen maksamisen muut edellytykset täyttyvät.*
- 5. Työntekijän tai viranhaltijan vuosiloma on päättynyt lakon alkamispäivää edeltävänä päivänä. Hän on jäänyt lakkoon seuraavana päivänä lakon alettua esimerkiksi kello 12.00. Tällöin hän ei ole jäänyt välittömästi vuosiloman jälkeen lakkoon.*
- 6. Jos lakossa olevan työntekijän tai viranhaltijan palvelussuhde päättyy lakon aikana, lomakorvaukseen maksettavaa lomarahaa ei menetetä.*

on vaihdettu vapaaksi ja lomarahavapaata on jo ehditty pitää.

### 3.3 Lakko ja vuosilomaan oikeuttavat työssäolon veroiset päivät

Lakossaoloaika ei ole työssäolon veroista aikaa täysiä lomanmääräytymiskaukua laskettaessa. Se ei siis oikeuta vuosilomaan.

Ainoastaan niissä tapauksissa, joissa jokin muu hyväksyttävä poissaolo (esimerkiksi vuosiloma, sairauspoissaolo, perhevapaa, lomautus, muu virkattai työvapaa) on alkanut ennen lakon alkamista, ja työntekijä tai viranhaltija on lakon aikana vahvistetusti tällaisesta syystä poissa, aika on työssäolon veroista laskettaessa täysiä lomanmääräytymiskaukua. Näissä tapauksissa työntekijä tai viranhaltija ei ole ollut lakossa, vaan poissa muusta syystä.

## 4. Virka- ja työvapaat

### 4.1 Sairauspoissaolot

Lakkoon osallistuvien sairauspoissaolon myöntämisen ja palkallisuuden yleiset edellytykset koskevat myös lakon aikaan sattuvia sairauspoissaoloja.<sup>68</sup>

Eri perusteista johtuvan poissaolon vaikutuksia arvioidaan sen poissaoloperusteiden nojalla, joka on alkanut ensimmäisenä. Tätä kutsutaan aikaprioriteettiperiaatteeksi. Ratkaisevaa on se, milloin ja millä perusteella työntekijä on jäänyt pois työstä.

Jos lakon piiriin kuuluva työntekijä tai viranhaltija on sairastunut ennen lakon alkamista, poissaolon perusteena on sairauspoissaolo eikä lakko.

Jos lakon piiriin kuuluva työntekijä tai viranhaltija on lakon alkamisen jälkeen sairastunut, poissaolon perusteena on lakko eikä sairauspoissaolo.

Jos taas poissaoloperusteet alkavat samanaikaisesti, ratkaisua ei tehdä aikaprioriteetin nojalla. Tällöin täytyy noudattaa yleistä työntekijän suojelun periaatetta ja valita työntekijälle edullisin vaihtoehto.

Aikaprioriteettiperiaatetta sovelletaan myös suojelutyön kohdalla. Jos lakko on alkanut ja lakkoon osallistuva työntekijä tai viranhaltija on ilmoittanut tulevansa kuitenkin tekemään suojelutyötä, lakkoaikaan tai suojelutyöaikaan kohdistuvaa sairauspoissaoloa ei myönnetä eikä sairauspoissaolon ajalta makseta palkkaa, jos suojelutyö ei ole ehtinyt alkaa ennen työkyvyttömyyden alkamista. Tällaisessa tilanteessa poissaolon perusteena suojelutyön aikana on lakko, ei sairauspoissaolo.

Sairauspoissaoloajan palkan maksaminen siis edellyttää sitä, että työnteko suojelutyörupeaman aikana on alkanut ennen viranhaltijan tai työntekijän sairastumista. Sairauspoissaoloajalta maksetaan palkkaa enintään suojelutyörupeaman päättymiseen saakka. Palkan maksamisen edellytyksenä on lisäksi, että palkallisuuden edellytykset täyttyvät.<sup>69</sup>

Seuraavia ohjeita sovelletaan sekä viranhaltijoihin että työntekijöihin:

- 1** Ennen lakon alkamista alkaneessa työkyvyttömyydessä myönnetään palkallinen sairauspoissaolo lääkärintodistuksen mukaisesti työkyvyttömyysajaksi. Palkallisen sairauspoissaolon myöntäminen edellyttää, että asianomaisessa virka- tai työehtosopimuksessa määrätyt muut palkallisen sairauspoissaolon saamisen edellytykset täyttyvät.

<sup>68</sup> Ks. esim. KVTES/HYVTES V luku 1 § ja 2 §

<sup>69</sup> Ks. esim. KVTES/HYVTES V luku 1 § ja 2 §

- 2 Lakon aikaan ajoittuvan ja silloin kirjoitetun työkyvyttömyystodistuksen perusteella lakoon osallistuvalla henkilöllä ei ole oikeutta sairauspoissaoloon lakon aikana.
- 3 Sairauspoissaoloa täytyy tarkastella yhtenäisenä sairauspoissaolona, jos työntekijän tai viranhaltijan sairauspoissaolo on alkanut ennen lakon alkamista, se jatkuu yhtäjaksoisesti ja kyse on samasta sairaudesta. Näin toimitaan, vaikka jatko yhtenäiselle sairauspoissaololle haettaisiin lakon aikana.
- 4 Lakkotilanteessakaan ei pääsääntöisesti hyväksytä taannehtivasti kirjoitettuja lääkärintodistuksia. Viranhaltijalla ja työntekijällä ei lähtökohtaisesti ole oikeutta sairausajan palkkaan lakon aikana, jos lääkärintodistus on kirjoitettu vasta lakon alettua, vaikka työkyvyttömyys sen mukaan olisikin alkanut ennen lakkoa. Taannehtivakin todistus voi olla hyväksyttävä tilanteissa, joissa lääkäri on perustellut todistuksen taannehtivuuden.
- 5 Jos työkyvyttömyys lakon aikana kirjoitetun lääkärintodistuksen perusteella jatkuu lakon päätyttyä, sairauspoissaolo myönnetään ja sairausajan palkka maksetaan lakon päättymisestä lukien virka- ja työehtosopimuksessa ja mahdollisesti lakon lopettamissopimuksessa määrätyn edellytyksin.
- 6 Kun työnantaja myöntää suojelutyörupeaman aikaan sattuvaa sairauspoissaoloa, ratkaisevaa on, onko suojelutyö ehtinyt alkaa ja kuinka pitkäksi ajanjaksoksi työnantaja on vahvistanut suojelutyörupeaman. Jos suojelutyö ei ole ehtinyt alkaa ennen työkyvyttömyyden alkamista, ei sairauspoissaoloa myönnetä. Sairauspoissaoloa myönnetään joka tapauksessa enintään suojelutyörupeaman päättymiseen saakka.
- 7 Jos työtaistelu on suunniteltu toteutettavaksi siten, että työjaksot ja lakossaolojaksot seuraavat toisiaan, ja työntekijä sairastuu lakkomallin mukaisella työjaksolla ollessaan, hänelle myönnetään sairauspoissaolo lääkärintodistuksen mukaisesti työkyvyttömyysajaksi. Työjaksoa seuraavan, etukäteen

tiedossa olleen lakossaolojaksosairausajan palkallisuus arvioidaan erikseen.

#### 4.2 Perhevapaat

Perhevapaajaksojen alkamisen ja päättymisen kohdalla noudatetaan perhevapaan myöntöpäätöksestä ilmeneviä ajankohtia, vaikka työtaistelu osuisi niiden kohdalle. Näin ollen perhevapaa alkaa ja päättyy myönnetyn päätöksen mukaisesti huolimatta siitä, miten työtaistelun alkaminen, kestäminen tai päättymisen ajoittuu. Työntekijä tai viranhaltija voi perhevapaansa päättymisen jälkeen jäädä lakkoon, jos vapaa päättyy ennen lakon päättymistä.

Perhevapaan palkallisuus määräytyy työ- ja virkaehtosopimusten määräysten mukaisesti. Jos työntekijä tai viranhaltija perhevapaansa päätyttyä osallistuu lakkoon, häneen sovelletaan samoja palkanmaksun periaatteita kuin muihinkin lakkoon osallistuviin.

#### 4.3 Muiden vapaiden alkaminen ja päättymisen

Harkinnanvaraisia virka- ja työvapaita ei ole tarkoituksenmukaista myöntää lakkoon osallistuville viranhaltijoille ja työntekijöille, koska se auttaisi kiertämään lakkoon osallistumisesta koituvia menetyksiä. Jos viranhaltijan tai työntekijän todennäköinen lakkoon osallistuminen on tiedossa jo virka- tai työvapaahakemusta käsiteltäessä, vapaata myönnetään vain lakon alkamisajankohtaan saakka.

Myös esimerkiksi ylityö- ja vuoronvaihtokielon aikana työnantajan kannattaa harkita tarkkaan, onko harkinnanvaraisten palkattomien vapaiden myöntäminen mahdollista toiminnan turvaamisen näkökulmasta.

Kun muu työnantajan harkinnassa oleva vapaa, kuten perusteltua syytä varten myönnetty harkinnanvarainen vapaa tai työaikakorvauksiin tai -saldoihin perustuva vapaapäivä osuu samaan ajankohtaan lakon kanssa, ratkaisevaa on vapaan myöntämispäivämäärä.

Jos vapaata on myönnetty ennen lakon alkamista, henkilö on vapaalla myönnetysti. Aiemmin myönnetty vapaa annetaan, vaikka se alkaisi vasta lakon jo kestäessä ja työntekijä tai viranhaltija olisi osallistunut lakkoon ennen vapaansa alkua. Jos vapaa päättyy lakon kestäessä, henkilön katsotaan olevan vapaalla siihen saakka, kunnes vapaa päättyy.

### **ESIMERKKI:**

*Työntekijälle on 15.1. myönnetty harkinnanvarainen palkallinen työvapaa ajalle 1.–5.4. Hän päättää osallistua laksoon, joka osuu ajalle 30.3.–7.4. Työntekijä on lakossa 30.–31.3., harkinnanvaraisella vapaallaan 1.–5.4., ja lakossa jälleen 6.–7.4.*

Jos virka- tai työvapaa on jo myönnetty, sen peruuttaminen voi olla mahdollista, jos viranhaltija tai työntekijä ei käytäkään virka- tai työvapaaat siihen tarkoitukseen, jota varten se on myönnetty.

Päätös virka- tai työvapaan peruuttamisesta tai keskeyttämisestä tehdään kuten muissakin tilanteissa, joissa myönnettyjä vapaita joudutaan muuttamaan.

## **5. Muut edut ja etuudet**

Palvelussuhteen perusteella saatavien etujen ja etuuksien (esimerkiksi työpaikkaruokailu, työterveyshuolto, työnantajan matkapuhelimen ja ajoneuvon käyttöoikeus) osalta lähtökohtana on, ettei niitä suoriteta lakossa oleville työntekijöille tai viranhaltijoille työtaistelun kestäessä.

Työnantaja voi käyttää harkintaa siinä, mihin toimiin sen on tarkoituksenmukaista ryhtyä estääkseen etujen käyttämisen. Esimerkiksi kaikkien laksoon osallistuvien työntekijöiden tai viranhaltijoiden käyttöön annettujen työpuhelinten poiskerääminen lakon ajaksi – ja niiden palauttaminen heti lakon päätyttyä – voi olla käytännössä toteutukseltaan työnantajalle niin hankalaa, ettei siihen ole tarkoituksenmukaista ryhtyä lakosta huolimatta.

### **5.1. Työterveyshuolto**

Työnantajalla on velvollisuus järjestää palveluksessaan oleville työterveyshuolto työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi sekä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi. Tästä säädetään työterveyshuoltolaissa.

Lakisääteiseen työterveyshuoltoon kuuluvat työhön liittyvät terveystarkastukset, työpaikkaselvitys, työkyvyn tukeminen ja sairauksien tai oireiden selvittely, joilla on yhteyttä työhön.

Työnantaja on voinut myös halutessaan järjestää henkilöstölleen henkilökuntaetuna sairaanhoitopalveluja, jotka eivät sisälly työterveyshuoltona korvattavaan lakisääteiseen toimintaan.

Työnantajalla on lähtökohtaisesti oikeus pidättää palkattomien poissaolojen ajalta palkkaan verrattavissa olevat työsuhde-etuudet. Henkilöstöetuna tarjottavat työterveyshuollon sairaanhoitopalvelut voivat olla tällaisia palkkaan verrattavissa olevia työsuhde-etuja.

***Työnantajan täytyy huomioida, ettei se voi kohdella henkilöstönsä jäseniä eri tavoin lailliseen työtaisteluun osallistumisen vuoksi.<sup>70</sup> Näin ollen työnantajan pitäisi kohdella laksoon osallistuvia samoin kuin muitakin palkattomasti poissaolleita myös vapaaehtoisen työterveyshuollon osalta.***

### **5.2 Asuntoetu**

Viranhaltijalla ja työntekijällä on oikeus käyttää lakon aikana hänelle palkkaetuna annettua asuinhuoneistoa.

Työnantajalla on oikeus periä työsuhteiselta työntekijältä asunnon käytöstä vastike, kun palkanmaksuvelvollisuus keskeytyy, mutta työsuhde jatkuu.

Vastiketta saa periä aikaisintaan palkanmaksuvelvollisuuden päättymistä seuraavan toisen täyden kalenterikuukauden alusta. Vastikkeen perimisestä täytyy ilmoittaa työntekijälle viimeistään kuukautta ennen maksuvelvollisuuden alkamista.<sup>71</sup> Näin ollen esimerkiksi lakon tulisi olla käytännössä huomattavan pitkä, jotta vastikkeen periminen palvelussuhdeasunnosta voisi tulla kyseeseen.

<sup>70</sup> Yhdenvertaisuuslaki 8 §

<sup>71</sup> TSL 13:5 §

## 6. Palvelussuhteiden päättäminen ja päättyminen

### 6.1 Työtaistelu ja palvelussuhteiden päättäminen

Perustuslaki turvaa jokaiselle yhdistymisvapauden ja sen myötä lailliseen työtaisteluun osallistumisen. Siten osallistuminen lailliseen työtaistelutoimenpiteeseen ei ole hyväksyttävä peruste esimerkiksi työstä erottamiseen tai erilaiseen kohteluun työelämässä. Asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena ei voida pitää työntekijän osallistumista työehtosopimuslain mukaiseen tai työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen.

Työnantaja siis ei voi koskaan käyttää työtaisteluun osallistumista tai sen mukaisesti toimimista perusteena työ- tai virkasuhteen päättämiselle. Vastaavasti työnantaja ei voi antaa työtaisteluun osallistuvalla varoitusta esimerkiksi lakkoon osallistumisesta tai vuoronvaihtokiellon mukaisesti toimimisesta. Koeajan käynnissä oleminen ei myöskään tuo tähän poikkeusta.

Palvelussuhteiden päättäminen työtaisteluiden aikana muista syistä kuin työtaisteluun osallistumisesta johtuen on mahdollista normaaliin tapaan.

Jos tällaisia päättämisiä on tarpeen tehdä esimerkiksi lakon aikana, noudatetaan organisaation tavanomaista irtisanomis- tai purkuprosessia. Työtaistelut eivät myöskään vaikuta irtisanomisaikojen kulumiseen tai muihin palvelussuhteen päättymisen ajankohtaan liittyviin seikkoihin.

i

**Lisää irtisanomisen toteuttamisesta KT:n oppaissa Kunnallisen esimiehen työsuhde opas ja Kunnallisen esimiehen virkasuhdeopas, jotka ovat ladattavissa KT:n verkkosivuilta [kt.fi](http://kt.fi)**

### 6.2 Työtaistelu ja palvelussuhteen päättyminen

Työ- ja virkasuhteet päättyvät myös työtaisteluiden aikana tavanomaiseen tapaan. Esimerkiksi määräaikaosuudet päättyvät ja eläkkeelle jäädään sovittuna ajankohtana työtaisteluista huolimatta.

Irtisanomisaika kuluu normaalisti huolimatta siitä, onko työntekijä tai viranhaltija irtisanoutunut ennen työtaistelua vai sen aikana.

Työnantaja on tavanomaiseen tapaan vastuussa palvelussuhteesta johtuvista saatavista, vaikka palvelussuhde päättyisi työtaistelun aikana. Tämä tarkoittaa muun muassa lopputilin ajankohdantaa ja määrään liittyviä velvollisuuksia.

Myöskään lomakorvauksen yhteydessä maksettavaa lomarahaa ei vähennetä, vaikka henkilö olisi ollut lakossa ennen palvelussuhteen päättymistä.





# Toimenpiteet työtaistelun päättyessä

*Tässä osiossa kerrotaan, miten toimitaan ja palataan töihin,  
kun työtaistelu päättyy.*

---





## 1. Työtaistelun päättäminen

Yleensä lakon lopettamissopimuksessa todetaan lakon päättymisajankohta eli päivämäärä ja kellonaika.

Työnantajan täytyy varautua käynnistämään toiminnot mahdollisimman nopeasti.

Työvuoroluettelot (niin sanotut ”tausta-” tai ”mallilistat”) täytyy pitää lakon aikana ajan tasalla, jotta lakon päättyessä tiedetään työvuorot ja saadaan toiminta käyntiin. Lakon päättymisen varalta on syytä laatia työvuoroluettelo normaalitilannetta varten, jotta voidaan välittömästi ryhtyä noudattamaan tätä työvuoroluettelo.

Siirtymävaiheessa voidaan noudattaa lyhytaikaisesti esimerkiksi suojelutyötä varten laadittua työvuoroluettelo tai muuta tilapäisesti laadittua

työvuoroluettelo, kunnes työvuoroluettelot normaaliolosuhteita varten on ehditty laatia.

## 2. Työhön palaaminen

Yleensä lakon lopettamissopimuksissa todetaan, mihin päivämäärään ja kellonaikaan mennessä lakossa olleiden viranhaltijoiden ja työntekijöiden pitää viimeistään palata työhön tai ilmoittaa henkilökohtaisesti työnantajalle olevansa tosiasiallisesti työhön käytettävissä, jotta he säilyttävät etuutensa niin sanottuina vanhoina viranhaltijoina ja työntekijöinä.

Sillä ei ole merkitystä, onko viranhaltija ja työntekijä esimerkiksi saanut tiedon työvuoroistaan.



Lakkoon osallistuneen viranhaltijan ja työntekijän pitäisi palata lakon päätyttyä välittömästi seuraavaan säännönmukaiseen työvuoroluettelon mukaiseen työvuoroonsa. Lakkoon osallistuneilla on velvollisuus ottaa selkoa työvuoroistaan. Työnantaja voi silti näistä ilmoittaa, jotta toiminnot saadaan käynnistymään mahdollisimman nopeasti.

Jos viranhaltija tai työntekijä ei voi palata työhön sairauden, perhevapaan tai muun pakottavan esteen vuoksi, hänen pitää ilmoittaa työhön paluun esteestä työnantajalle viimeistään lakon lopettamissopimuksessa mainittuun työhön paluun ajankohtaan mennessä.

Jokaisen lakossa olleen viranhaltijan ja työntekijän työhön paluun ajankohta tai työhön paluun esteestä ilmoittamisen ajankohta kirjataan päivän

ja kellonajan tarkkuudella, koska tällä on vaikutusta palvelussuhteen ehtoihin.

Ne viranhaltijat ja työntekijät, jotka palaavat työhön tai ilmoittavat työhön paluunsa esteestä edellä todettua myöhemmin, voivat saada palkkansa aikaisintaan työhön palaamisestaan lukien. Jos viranhaltija tai työntekijä palaa työhön lakon lopettamissopimuksessa todetun päivämäärän jälkeen tai ei palaa lainkaan, poissaoloa tarkastellaan kuten muutakin luvaton poissaoloa.



# Laittomat työtaistelut ja KT:lle toimitettavat tiedot

*Tässä osiossa neuvotaan, miten työnantajan tulee toimia laittomien työtaistelujen yhteydessä ja mitä tietoja tulee toimittaa KT:lle.*

---



## 1. Laittomaan työtaisteluun liittyvät neuvottelut

Laittoman työtaistelun aikana ei työmarkkinäkäytännön mukaisesti neuvotella työtaistelun kohteena olevista kysymyksistä. Neuvottelut voivat koskea vain työrauhan palauttamista. Neuvotteluja työ- ja virkaehdoista ei käydä myöskään uhkavaatimuksen esittämisen jälkeen, sillä uhkavaatimusta on jo sinänsä pidettävä työtaistelutoimenpiteenä.

## 2. Työtuomioistuinkäsittely

Laittoman työtaistelun toimeenpanija voidaan tuomita työtuomioistuimessa hyvityssakkoon. Kanetta ajaa työnantajien puolesta KT.

Viranhaltija- ja työntekijäyhdistys voi puolestaan saattaa työnantajan toimeenpaneman työnsulun luvallisuuden työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

## 3. Seuraamukset yhdistyksille

Työrauhavelvollisuuden rikkonut työntekijöiden tai viranhaltijoiden yhdistys ja niiden alayhdistys voidaan tuomita maksamaan hyvityssakkoa. Lisäksi tällainen yhdistys tai sen alayhdistys voidaan tuomita maksamaan hyvityssakkoa valvontavelvollisuuden rikkomisesta, jos se ei ole riittävän aktiivisesti pyrkinyt estämään tai lopettamaan työtaistelua.<sup>72</sup>

Hyvityssakkoa voivat saman työtaistelun yhteydessä joutua maksamaan keskenään ylä- ja alayhdistyksiä olevat yhdistykset useassa asteessa. Hyvityssakkoon voidaan tuomita myös toistuvasti, jos työtaistelu jatkuu.

## 4. Seuraamukset yksittäisille viranhaltijoille

Jos virkaehtosopimuksessa on työrauhavelvollisuutta koskeva määräys, kuten esimerkiksi KVTES:issä<sup>73</sup>, työtuomioistuin voi tuomita myös yksittäisen viranhaltijan maksamaan vastapuolelle hyvityssakkoa sopimusperusteisen työrauhavelvollisuuden rikkomisesta.

Jos viranhaltija osallistuu lakkoon muutoin kuin siihen ryhtyneen viranhaltijayhdistyksen päätöksen perusteella, voi myös virkasuhteen päättäminen tulla kysymykseen, jos viranhaltijalain edellytykset täyttyvät.

Viranhaltijan osallistumista viranhaltijayhdistyksen päätöksen perusteella yhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen, oli se laillinen tai laitton, ei pidetä virkarikoksena eikä muutoin rangaistavana tekona.<sup>74</sup> Viranhaltijan palvelussuhdetta ei voida päättää siksi, että hän on osallistunut viranhaltijayhdistyksen päätöksen perusteella yhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen.<sup>75</sup>

Lakon piiriin kuulumaton viranhaltija on neutraliteettioikeudesta huolimatta velvollinen suorittamaan kielletyn työtaistelun alaisia tehtäviä. Jos viranhaltija kieltäytyy näistä tehtävistä, hän voi tällöin syyllistyä virantoimitusvelvollisuuden rikkomiseen.<sup>76</sup>

Virkavelvollisuuksiaan laiminlyöneelle viranhaltijalle voidaan antaa varoitus. On suositeltavaa kuulla viranhaltijaa ennen varoituksen antamista ja antaa se kirjallisena.

Jos virantoimitusvelvollisuuden laiminlyönti kuitenkin jatkuu, voidaan ryhtyä toimiin palvelussuhteen päättämiseksi, jos viranhaltijalain edellytykset täyttyvät.

## 5. Seuraamukset yksittäisille työntekijöille

Työntekijä ei ole henkilökohtaisesti vastuussa työrauhasta, vaan hänen vastuunsa perustuu työ sopimuslakiin. Myös työntekijä voidaan määrätä maksamaan työnantajalle 200 euron suuruinen hyvitys

- jos tuomioistuin on todennut työtaistelutoimenpiteenä toteutetun työnseisauksen lainvastaiseksi ja
- työnantaja on kirjallisesti informoinut työntekijää tuomiosta ja sen sisällöstä mutta
- työntekijä on siitä huolimatta jatkanut lainvastaiseksi todettua työtaistelutoimenpidettä.<sup>77</sup>

<sup>72</sup> KVESL 4 luku, TEhtoL 8–10 §

<sup>73</sup> KVTES 1 luku 3 §

<sup>74</sup> KVESL 23 §

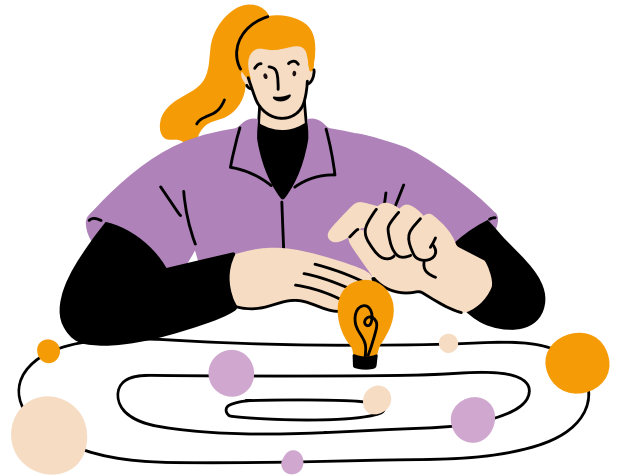
<sup>75</sup> KVhL 35 §:n 2 momentin 2 kohta

<sup>76</sup> KVhL 17 §

<sup>77</sup> TSL 3 luku 6 §

Työntekijän palvelussuhdetta ei voida päättää sillä perusteella, että hän on osallistunut työehtosopimuslain mukaiseen tai työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen.<sup>78</sup>

Jos työntekijä osallistuu laittomaan työtaisteluun ilman työntekijäyhdistyksen myötävaikutusta, tämä voi kuitenkin yksittäistapauksessa olla työ sopimuslaisa tarkoitettu asiallinen ja painava syy työ sopimuksen irtisanomiseen tai erittäin painava syy työ sopimuksen purkamiseen. Lievässä tapauksessa voidaan antaa huomautus tai varoitus.



<sup>78</sup> TSL 7 luku 2§ 2 mom. 2. kohta

## 6. KT:lle toimitettavat tiedot laittomasta työtaistelusta

- **Työnantajatiedot ja täyttäjän nimi ja yhteystiedot.**
- **Työtaisteluun osallistuneiden henkilöiden määrä yhteensä riippumatta siitä, onko kyse järjestäytyneestä tai järjestäytymättömästä tai onko henkilö osallistunut suojelutyöhön (työntekijät ja viranhaltijat erikseen).**
- **Tiedot paikallisista ammattijärjestöistä, joihin työtaisteluun osallistuneet ovat järjestäytyneet:**
  - järjestön nimi (täsmällisesti), puheenjohtajan nimi sekä järjestön tai puheenjohtajan osoite
  - tieto siitä, onko paikallinen ammattijärjestö tehnyt nimenomaisen päätöksen työtaisteluun osallistumisesta ja milloin päätös on tehty
  - työtaisteluun osallistuneiden määrä (viranhaltijat ja työntekijät erikseen).
- **Tiedot työtaisteluun osallistuneista ammattijärjestöjen puheenjohtajista ja varapuheenjohtajista sekä ao. järjestöjen luottamuselimissä (hallitus tai vastaava toimielin, työvaliokunta tms.) toimivista henkilöistä (nimi, järjestö, asema järjestössä, palvelussuhteen laatu).**
- **Tiedot työtaisteluun osallistuneista luottamusmiehistä ja varaluottamusmiehistä (nimi ja järjestö, asema järjestössä, palvelussuhteen laatu).**
- **Kuinka kauan työtaisteluun osallistuneet olivat poissa työpaikaltaan (päivämäärä, alkamis- ja päättymisaika)?**
- **Ilmoitettiin ko työnantajalle etukäteen työtaistelusta ja miten?**
- **Esitettiin ko mahdollisissa työtaistelua koskevissa neuvotteluissa työnantajalle vaatimuksia ja neuvoteltiin ko työtaistelun rajaamisesta?**
- **Työtaistelun seuraukset eri työyksiköissä (aiheutuneet vahingot, tekemättä jääneet työtehtävät, muutokset ja siirtämiset työtehtävissä, sijaisten ja varahenkilöstön palkkaaminen, muut työnantajalle aiheutuneet kustannukset).**
- **Liitteet: kaikki asiaan liittyvät tiedotteet, pöytäkirjat, lehtiartikkelit ym. kirjallinen aineisto.**



# Ohjeita työtaistelun varalta. Opas työnantajille.

Tämä opas on tarkoitettu kunta- ja hyvinvointialan työnantajille tueksi työtaistelutilanteisiin. Työtaisteluihin on tärkeää varautua ennalta, koska lakisääteisiä palveluita on tarjottava työtaisteluista huolimatta. Opas on suunnattu kaikille KT:n jäsenyhteisöille: kunnille, kuntayhtymille, hyvinvointialueille ja -yhtymille sekä KT:n yritysjäsenille. Oppaan sisältöä on päivitetty, ja se korvaa vuonna 2021 ilmestyneen oppaan.

**Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT**  
**[www.kt.fi](http://www.kt.fi)**