

The logo consists of the letters 'KT' in a bold, white, sans-serif font, centered within a solid orange square. The background of the entire page is a close-up photograph of numerous irregular, light-brown and grey stones or pebbles, creating a textured, natural-looking surface.

KT

Ohjeita työtaistelun varalta

OPAS TYÖNANTAJILLE

Ohjeita työtaistelun varalta

Opas työnantajille

*Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT
Helsinki 2022*

LUKIJALLE

Kunnallisten toimintojen turvaaminen työtaistelutilanteessa

Kunnalliseen virka- ja työehtosopimusjärjestelmään kuuluu myös mahdollisuus käyttää laillisia työtaistelukeinoja. Laillisten työtaistelujen lisäksi viranhaltija- ja työntekijäyhdistykset ovat aika ajoin ryhtyneet myös laittomiin työtaisteluihin. Viime aikoina on myös vaikutettu poliittiseen päätöksentekoon laittomilla työtaistelu-toimenpiteillä kuten ulosmarsseilla ja toimintapäivillä. Myös työtaistelun uhka on työtaistelu-toimenpide, joka pakottaa työnantajan ja palvelutuotannosta vastaavan ryhtymään varautumistoimenpiteisiin.

Kunnan ja kuntayhtymän toiminta häiriintyy kaikissa työtaistelutilanteissa. Palvelujen tuottaminen voi vaikeutua tai jopa keskeytyä kokonaan. Työtaistelu voi myös aiheuttaa vaaraa henkilöille ja omaisuudelle. Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT pitää kaikkia työtaisteluja kunnalliseen palvelutuotantoon sopimattomina ja vie kaikkien niiden laillisuuden työtuomioistuimen arvioitavaksi.

Kunnan ja kuntayhtymän pitää myös työtaistelun uhatessa toimia normaaliin tapaan ja suorit-

taa sille kuuluvat tehtävät. Kaikkien viranhaltijoiden ja työntekijöiden, myös työtaisteluun mahdollisesti osallistuvien, on suoritettava kaikki virka- ja työtehtävänsä normaalisti ennen työtaistelun alkamista. Kunnan ja kuntayhtymän palvelutoiminta tulee turvata myös työtaistelun aikana. Kunta ja kuntayhtymä voi tarvittaessa päättää palvelujen järjestämisestä esimerkiksi yhteistoiminta-alueella tai kuntien välisenä toimintana tai keskittämällä toimintoja.

Tämän oppaan ohjeissa on huomioitu tähän asti käydyistä työtaisteluista saadut kokemukset ja työtuomioistu- ja keskusneuvotteluratkaisut.

Opas jakautuu lukuihin I–VII. Lukuihin I–III ja V on koottu työtaistelua koskevia yleisiä tietoja ja työtaisteluun varautumiseen, työtaistelun aikaiseen toimintaan ja työtaistelun päättämiseen liittyviä ohjeita. Palvelussuhteen ehtoja ja palkan maksamista ohjeita sekä työtaistelun eräitä muita vaikutuksia on selostettu luvuissa IV ja VI. Erimielisyyksien selvittämistä ja muutoksenhakumenettelyä on selostettu luvussa VII.

Opas on tarkistettu joulukuussa 2021, jolloin päivitettiin muun muassa KT:hen ja hyvinvointialueisiin liittyvästä lainsäädännöstä johtuvat muutokset. Opas korvaa vuonna 2020 ilmestyneen samannimisen oppaan. Kunnan henkilöstöhallinnosta ja kunnan palvelutoiminnasta vastaavien on perehdyttävä ohjeisiin huolella. Myös kunnallisten luottamushenkilöiden informoinnista on huolehdittava.

Jos ohjeen jossakin kohdassa ei ole mainittu erikseen viranhaltijoita tai työntekijöitä, ohje koskee molempia. Kunnasta puhuttaessa

tarkoitetaan myös kuntayhtymää, ellei kuntayhtymää ole mainittu erikseen. Opas soveltuu käytettäväksi myös hyvinvointialueilla ja hyvinvointialueyhtymissä. Oppaaseen onkin lisätty jonkin verran mainintoja myös hyvinvointialueista ja hyvinvointialueyhtymistä, mutta ei läheskään jokaiseen yksityiskohtaan. Lähtökohtana on, että se mitä todetaan kunnista tai kuntayhtymistä, soveltuu myös hyvinvointialueille ja hyvinvointialueyhtymiin.

Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT

Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT
5. painos
Painetun julkaisun ISBN 978-952-7465-13-4
Verkkajulkaisun ISBN 978-952-7465-14-1
Kirjapaino: Punamusta Oy
Kuvat: Eeva Anundi
Taitto: Taina Vitale Ay
Verkkajulkaisu on ladattavissa KT:n verkkosivuilta.

Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT
Toinen linja 14, 00530 Helsinki
puh. 09 771 3000
www.kt.fi

Sisällys

I PERUSTIETOA TYÖTAISTELUSTA	9
1 Työtaistelua koskevat säännökset ja määräykset	9
2 Työrauhavelvollisuus.....	9
3 Virka- ja työehtosopimusten sitovuus	10
4 Mikä on työtaistelu?	11
5 Työtaistelun laillisuus.....	12
5.1 Sallitut työtaistelukeinot.....	12
5.2 Työtaistelun aloittamiseen liittyvät ilmoittamismääräykset ja lakkorajat	12
5.3 Viranhaltijoiden ja työntekijöiden toimeenpanemien työtaistelujen laillisuuden erot.....	14
5.3.1 Viranhaltijoiden laillinen työtaistelu	14
5.3.2 Viranhaltijoiden laiton työtaistelu	14
5.3.3 Työntekijöiden laillinen työtaistelu	15
5.3.4 Työntekijöiden laiton työtaistelu	16
5.3.5 Joukkoirtisanoutuminen työtaistelukeinona	16
5.4 Yhteen veto työtaistelun laillisuudesta ja laittomuudesta	17
6 Yhteiskuntavaarallinen työtaistelu.....	18
6.1 Virkariitalautakuntamenettely (viranhaltijat)	18
6.2 Työ- ja elinkeinoministeriön kieltö (viranhaltijat ja työntekijät)	18
6.3 Esimerkki yhteiskuntavaarallisen lakon alkamisajankohdan siirtymisestä	19
7 Suojelutyö	20
8 Erityislainsäädäntö	20
II VARAUTUMINEN TYÖTAISTELUUN JA TOIMINTA TYÖTAISTELUN AIKANA	21
1 Työnantajan toimenpiteet laittomassa työtaistelussa	21
2 Suunnitelma työtaistelun varalta	21
3 Vastuuhenkilöt	23
4 Hallitus, toimikunta, johtoryhmä, erityinen työryhmä	24
5 Viranhaltija- ja luottamushenkilöstöorganisaation päätöksenteko ja yhteistyö	24
6 Järjestäytymisen selvittäminen	25
7 Tiedottaminen	25

7.1	Tiedonkulku KT:n ja kuntien välillä	25
7.2	Tiedottaminen kunnissa ja kuntayhtymissä.	25
8	Työtaistelusta kerättävät tiedot ja tietoaisteiston säilyttäminen	26
III TOIMINTOJEN TURVAAMINEN LAKON AIKANA.....		28
1	Neuvottelut ja paikallinen sopiminen lakon aikana	28
2	Lakkorajojen täsmentäminen paikallisesti	29
3	Toimintojen käynnissä pitäminen	29
4	Työn johto, järjestyksen pito ja työsuojelu	31
5	Työntekovelvollisuus työtaistelun aikana	32
5.1	Työtaistelun piiriin kuulumattomat viranhaltijat ja työntekijät	32
5.1.1	Tehtävämuutokset ja työntekemispaiikkaa koskevat muutokset	32
5.1.2	Työaikajärjestelyt ja työvuoroluetteloiden muutokset	33
5.1.3	Neutraliteettiperiaate	34
5.2	Työtaistelun piiriin kuuluvan työntekijän tai viranhaltijan työntekovelvollisuus.....	35
5.3	Yhteenvedo työntekovelvollisuudesta työtaistelun aikana.....	35
6	Suojelutyö, viranhaltijat	36
6.1	Yleistä	36
6.2	Suojelutyöstä päättäminen	36
6.3	Suojelutyössä työnantajalla on työn johto- ja valvontaoikeus	37
6.4	Suojelutyöstä kieltäytyminen	37
7	Hätätyö	37
8	Uuden työvoiman palkkaaminen	38
9	Määräaikaisen palvelussuhteen päättäminen	38
10	Työnantajalla ei ole mahdollisuutta työllistää	39
11	Työsuojelupäällikön ja kokoaikaisen työsuojeluvaltuutetun asema	40
IV PALVELUSSUHTEEN EHDOT JA TYÖTAISTELU		41
1	Palkkaus	41
1.1	Palkkojen maksaminen	41
1.2	Työtaistelun piiriin kuuluvan oikeus palkkaan	42
1.3	Palkanmaksun ja muiden etuuksien lopettaminen laillisen työtaistelun alkaessa	42
1.3.1	Lakon alkamispäivän palkanmaksu	42

1.4	Palkanmaksun aloittaminen lakon jälkeen	.42
1.4.1	Lakon päättymispäivän palkanmaksu	.43
1.5	Palkan maksaminen lakon aikana työjakson ja lakossaolojakson seurattessa toisiaan	.43
1.5.1	Lakkoon osallistumattomien palkkaus	.43
1.5.2	Lakkoon osallistuvien palkkaus	.43
1.6	Työtaisteluun osallistuvan palkka suojelutyöstä	.43
1.6.1	Tunti- ja päiväpalkkaperiaatteet	.43
1.6.2	Osa-aikaiset	.45
1.6.3	Palkkauksen enimmäismäärä eräissä tilanteissa	.45
1.6.4	Oikeus sairausajan palkkaan suojelutyörupeaman ajalta	.45
1.7	Palkan maksaminen työtaistelun piiriin kuulumattomille	.45
1.7.1	Viranhaltijat, palkanmaksun päätyminen	.46
1.7.2	Työntekijät, palkanmaksun päätyminen	.46
1.7.2.1	Työntekijät, joilla ei ole intressiä lakosta	.46
1.7.2.2	Työntekijät, joilla on intressiä lakosta	.47
2	Työaika	.47
2.1	Ylityökorvaukset ja epämukavan työajan korvaukset	.47
2.2	Lakossa olevien varallaolo ja varallaolokorvaus	.47
2.2.1	Varallaoloon määrääminen	.47
2.2.2	Varallaolokorvauksen maksaminen	.48
3	Vuosiloma	.48
3.1	Vuosiloman ajankohdan määrääminen ja siirto	.48
3.2	Vuosiloman päätyminen lakon aikana	.50
3.3	Lomarahan laskentapohja	.50
3.4	Lomarahan menettäminen	.51
3.5	Vuosiloman kertymiseen oikeuttavat työssäolon veroiset päivät lakon ajalta tietyissä tapauksissa	.52
4	Sairausloma	.53
4.1	Lakkoon osallistuvien oikeus sairauslomaan	.53
4.2	Lääkärintodistusten arvioiminen	.54
5	Virka- ja työvapaat	.54
6	Palvelussuhdeasunto	.55
7	Menettelytavat työnsulkuilanteessa sekä lakon ja työnsulun sattuessa samaan aikaan	.55
7.1	Työnsulku	.55
7.2	Samanaikaisen lakon ja työnsulun piiriin kuuluvat	.55

V TOIMENPITEET TYÖTAISTELUN PÄÄTTYESSÄ.....	56
VI TYÖTAISTELUN MUITA VAIKUTUKSIA.....	58
1 Lakon vaikutus eläketurvaan.....	58
2 Lakon merkitseminen työtodistukseen.....	58
3 Jäsenmaksujen periminen.....	59
VII ERIMIELISYYKSIEN SELVITTÄMINEN.....	60
1 Työtaisteluun liittyvät neuvottelut.....	60
2 Vanhat tulkintariidat.....	60
3 Työtaistelun aikaan liittyvät erimielisyydet ja tulkintariidat.....	60
3.1 Yleistä.....	60
3.2 Vuosiloman siirtämistä ja keskeyttämistä koskevat erimielisyydet ja harkinnanvaraisia virkavapaita koskevat erimielisyydet.....	61
3.3 Työtaisteluun liittyvästä paikallisesta sopimuksesta ja sen tulkinnasta syntyvät erimielisyydet.....	62
4 Laittomat työtaistelut.....	62
4.1 Työtuomioistuinkäsittely.....	62
4.2 Seuraamukset yhdistyksille.....	62
4.3 Seuraamukset yksittäisille viranhaltijoille.....	62
4.4 Seuraamukset yksittäisille työntekijöille.....	63
LIITE 1 KT:lle toimitettavat tiedot laittomasta työtaistelusta.....	64

LYHENTEET

HallintoL	Hallintolaki (434/2003)
HaO	Hallinto-oikeus
KHO	Korkein hallinto-oikeus
KKO	Korkein oikeus
KT	Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT
KTESL	Laki kunnan ja hyvinvointialueen työehtosopimuksista (670/1970)
KuntaL	Kuntalaki (410/2015)
KVESL	Laki kunnan ja hyvinvointialueen virkaehtosopimuksista(669/1970)
KVhL	Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta (304/2003)
KVTES	Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus
RL	Rikoslaki (39/1889)
SOTE-sopimus	Sosiaali- ja terveydenhuollon työ- ja virkaehtosopimus
TAL	Työaikalaki (872/2019)
TEhtoL	Työehtosopimuslaki (436/1946)
TN	Työneuvosto
TRiitaA	Asetus työriitojen sovittelusta (394/2009)
TRiitaL	Laki työriitojen sovittelusta (420/1962)
TSL	Työsopimuslaki (55/2001)
TT	Työtuomioistuin
TTES	Kunnallinen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus
VLL	Vuosilomalaki (162/2005)



Perustietoa työtaistelusta

1 Työtaistelua koskevat säännökset ja määräykset

Kuntien/kuntayhtymien viranhaltijoiden ja työntekijöiden työtaistelutilanteita koskevat seuraavat säädökset ja sopimukset:

- Kunnallinen pääsopimus 15 ja 16 §
- Laki kunnan ja hyvinvointialueen työehtosopimuksista (670/1970)
- Laki kunnan ja hyvinvointialueen virkaehtosopimuksista (669/1970) 8–23 ja 25 §
- Työehtosopimuslaki (436/1946) 4 ja 7–10 §
- Laki työriitojen sovittelusta (420/1962) 7–15 ja 17 §
- Valtioneuvoston asetus työriitojen sovittelusta (394/2009)
- Työsopimuslaki (55/2001)
- Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta (304/2003)
- Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa ja hyvinvointialueilla (449/2007)
- Laki oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa (646/1974)
- Voimassa olevat kunnalliset virka- ja työehtosopimukset

2 Työrauhavelvollisuus

Kun virkaehtosopimus tulee voimaan, tulee voimaan myös työrauhavelvollisuus. Sopimuksen voimassa ollessa se on viranhaltijoiden osalta käytännöllisesti katsoen ehdoton. Sopimuksetoman tilan aikana viranhaltijat voivat turvautua työtaistelutoimenpiteisiin, mutta keinoja ja asiapiiriä on KVESL:ssä rajoitettu.

Työehtosopimuksen ollessa voimassa työntekijät eivät saa ryhtyä työtaistelutoimenpiteeseen, joka kohdistuu työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksityiseen määräykseen. Jos asiasta ei ole sovittu työehtosopimuksessa, ei sitä koskeva työtaistelutoimenpidekään ole TEhtol 8 §:n vastainen.

Passiivinen työrauhavelvollisuus tarkoittaa kieltoa ryhtyä kiellettyihin työtaistelutoimenpiteisiin. Passiivinen työrauhavelvollisuus velvoittaa työnantajia ja yhdistyksiä, jotka ovat osallisia tai muutoin sidottuja työehtosopimukseen. Passiivinen työrauhavelvollisuus ei koske yksittäisiä työntekijöitä eikä heitä voida tuomita seuraamuksiin työrauhavelvollisuuden rikkomisesta. Sen sijaan se koskee virkaehtosopimukseen sidottuja

viranhaltijoita, jotka voidaan tuomita hyvityssakkoon työrauhavelvollisuuden rikkomisesta.¹

*Aktiivinen työrauhavelvollisuus*² tarkoittaa velvollisuutta valvoa ja huolehtia, etteivät jäsenet, yhdistykset tai yksittäiset henkilöt ryhdy kiellettyihin työtaistelutoimenpiteisiin. Valvontavelvollisia ovat virka- ja työehtosopimukseen sidotut yhdistykset, ja niiden on valvottava alaisiaan yhdistyksiä ja yksittäisiä jäseniä. KT:lla puolestaan on velvollisuus valvoa sekä kuntia ja kuntayhtymiä että hyvinvointialueita ja hyvinvointialueyhtymiä.

Valvontavelvollisuus käsittää myös sen, ettei viranhaltija- tai työntekijäyhdistys saa tukea tai avustaa kiellettyjä työtaistelutoimenpiteitä eikä muullakaan tavalla myötävaikuttaa sellaisiin toimenpiteisiin, vaan on velvollinen pyrkimään niiden lopettamiseen. Yhdistyksen toimintaa ei arvioida vain sen virallisten päätösten perusteella, vaan myös sen edustajien toiminnan perusteella. Erityisesti pääluottamusmies ja muut luottamusmiehet, mutta myös ammattiosaston tai yhdistyksen muut toimihenkilöt (puheenjohtaja, varapuheenjohtaja, sihteeri ja taloudenhoitaja) ovat järjestön edustajina velvolliset toimimaan työrauhavelvoitteen mukaisesti.

Alayhdistysten valvomiseen liittyy kunnallisen pääsopimuksen 15 §:n määräys, jonka mukaan pääsopijajärjestön alayhdistys ei saa ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin ilman pääsopijajärjestön nimenomaista suostumusta.

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

3 Virka- ja työehtosopimusten sitovuus

Kunnallisiin virka- ja työehtosopimuksiin ovat työnantajapuolelta sidottuja KT, kunnat, kuntayhtymät, hyvinvointialueet, hyvinvointialueyhtymät ja kunnalliset keskusjärjestöt (Suomen Kuntaliitto). Viranhaltija- ja työntekijäpuolelta virka- ja työehtosopimuksiin osallisina sidottuja ovat sopimuksen tehneet tai siihen osallisten suostumuksella yhtyneet viranhaltija- ja työntekijäyhdistykset. Olematta osallisia virka- ja työehtosopimuksiin niihin ovat sidottuja osallisyhdistysten rekisteröidyt alayhdistykset (yhdessä tai useammassa asteessa) sekä sellaiset viranhaltijat ja työntekijät, jotka sopimuksen voimassa ollessa ovat tai ovat olleet sopimukseen sidotun yhdistyksen jäseniä.³

¹ TSL 7 luvun 2 § 2 mom., KVHL 35 § 2 mom. 2) kohta, KVESL 8 § 4 mom

² KVESL 10§, TEhtol 8 §

³ KVESL 5 §, TEhtol 4 §

4 Mikä on työtaistelu?

Työtaistelu on kollektiivinen toimenpide eli joukkotoimenpide, jolla pyritään tietyn tarkoituksen toteuttamiseen painostamalla tai uhkamalla yhteisesti palvelussuhteen toista osapuolta. Toimenpiteen on liityttävä ainakin välillisesti palvelussuhteeseen, jotta olisi kysymys työtaistelutoimenpiteestä. Lisäksi toimenpiteeltä edellytetään tehokkuutta. Pelkkä uhkauskin työtaisteluun ryhtymisestä, esimerkiksi uhkaus työn teon lopettamisesta, voi olla itsenäinen työtaistelutoimenpide, jos uhkaa on pidettävä todellisena.⁴

Ammattiyhdistyksen toimeenpanemalla *lakolla* keskeytetään lakon piiriin kuuluvien viranhaltijoiden ja työntekijöiden kaikkien tehtävien tekeminen. *Kiertävässä lakossa* työtaistelu toteutetaan siten, että työjaksot ja lakossaolojaksot seuraavat määräajoin toisiaan etukäteen ilmoitetulla tavalla. *Osittaisessa lakossa* kieltäydytään suorittamasta osaa virka- tai työtehtävistä.⁵ Ammattiyhdistyksen järjestämässä *ulosmarssissa* henkilöstö poistuu työpaikalta kesken työvuoron.

Hakukiellon julistamisella ammattiyhdistys pyrkii estämään tiettyyn virkaan tai tehtävään

hakeutumisen.⁶ *Saarrolla* yhdistys kehottaa olemaan tekemättä avoinna olevaan virkaan kuuluvia tehtäviä tai pyrkii estämään työntekijöiden ottamisen tiettyyn tehtävään.

Ammattiyhdistyksen päätöksellä toimeenpantua *joukkoirtisanoutumista* voidaan käyttää painostuskeinona neuvotteluratkaisuun pääsemiseksi. Viranhaltijoiden osalta työtaistelu on kielletty työtaistelukeino virkaehtosopimuslain mukaan.⁷

Työnsulku on työnantajapuolen sallittu työtaistelutoimenpide. Työnsulun tarkoituksena on vastapuolen painostaminen työriidassa keskeyttämällä työnseisauksen piiriin kuuluvien viranhaltijoiden ja työntekijöiden kaikkien tehtävien tekeminen. Työnsululla pyritään yleensä vaikuttamaan viranhaltijoiden ja työntekijöiden jo aloittaman työtaistelun nopeaan lopettamiseen, jotta kuntalaisille voitaisiin jälleen tarjota palveluja normaalisti. Työnantaja voi käyttää työnsulkua sopimuksettoman tilan aikana myös muuten, esimerkiksi keinona nopeuttaa meneillään olevia neuvotteluja.

Kunnan ja kuntayhtymän ryhtymisestä työnsulkuun päättää Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT. Kunnat ja kuntayhtymät ovat sidottuja KT:n työnsulkupäätökseen eivätkä voi irtautua siitä.

⁴ TT 2017/22: Paikallisyhdistyksen tiedotteita sijaistamiskiellosta pidettiin painostustarkoituksena laadittuina uhkauksina.

⁵ Osittainen lakko on viranhaltijoiden osalta kielletty työtaistelutoimenpide.

⁶ 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.
⁷ TT 105/2007

5 Työtaistelun laillisuus

Viranhaltijoiden ja työntekijöiden työtaisteluoikeus on sen toteuttamistavan ja laillisuuden kannalta erilainen. Viranhaltijoiden sallittuja työtaistelukeinoja ovat lakko, hakukielto ja saarto. Työntekijät voivat käyttää myös muunlaisia työtaistelukeinoja.

5.1 Sallitut työtaistelukeinot

Kielletyn työtaistelukeinon käyttäminen on aina laitonta. Sallitun työtaistelukeinon (taulukko 1 sivulla 13) käyttäminen voi olla joko laillista tai laitonta (kuvio 1 sivulla 13).

5.2 Työtaistelun aloittamiseen liittyvät ilmoittamismääräykset ja lakkorajat

Edellytyksenä työnseisauksen tai sen laajentamisen laillisuudelle on, että noudatetaan laissa työriitojen sovittelusta olevia säännöksiä työtaistelun toimeenpanemisesta.⁸

Aiotusta työnseisauksesta tai sen laajentamisesta on toimitettava kirjallinen ilmoitus (*työnseisausilmoitus*) valtakunnansovittelijan toimistoon ja vastapuolelle viimeistään kaksi viikkoa ennen työnseisauksen alkamista. Työnseisausilmoituksessa on mainittava aiotun työnseisauksen tai sen laajentamisen

- 1) syyt,
- 2) alkamishetki ja
- 3) laajuus.

Mainitulla työnseisauksen laajuuden eli *lakkorajojen* ilmoittamisella tarkoitetaan työnseisauksen piiriin kuuluvien viranhaltijoiden, työntekijöiden ja tehtävien tarkkaa yksilöimistä. Ilmoitettu 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.

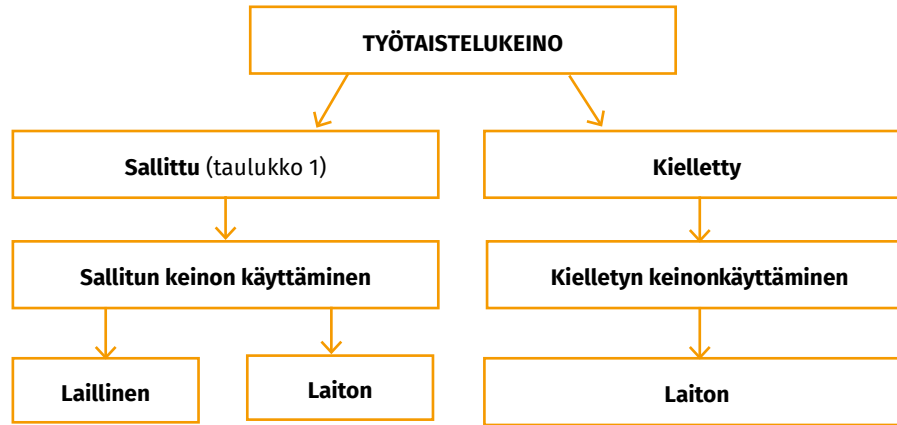
Lakkorajat on siis selvitettävä täsmällisesti työnseisausilmoituksessa. Viranhaltijat ja työntekijät, jotka kuuluvat yhdistyksen ilmoituksen mukaisen lakon piiriin, ovat lakossa ilmoitetusta alkamisajankohdasta lakon päättymiseen saakka, ellei asiasta sovita toisin keskustasolla tai paikallisesti. KT on käytännössä suostunut siihen, että lakkorajoihin tehdään virkariitalautakunnan edellyttämät muutokset.

Työnseisauksen toimeenpanemista koskevien velvoitteiden rikkomisesta on TRiitaL:ssa säädetty sakkorangaistus. Jos työtaistelutoimenpide on TRiitaL:n vastainen ilmoitusten tai määräaikojen laiminlyönnin vuoksi, laiminlyöjä voidaan tuomita käräjäoikeudessa sakkorangaistukseen. Kantajana on asianomainen kunta tai kuntayhtymä.

Työriitojen sovittelusta annetun lain säännökset eivät kuitenkaan koske laittomia työnseisauksia.

⁸ TRiitaL 7–8 §

Kuvio 1



Taulukko 1
SALLITUT TYÖTAISTELUKEINOT

Työtaistelukeino	Viranhaltijat	Työntekijät
Täydellinen työnseisaus eli lakko ja työnsulku (käsittää viranhaltijan ja työntekijän kaikki tehtävät)	Kyllä	Kyllä
Osittainen lakko	Ei	Kyllä
Osittainen työnsulku	Ei	Kyllä
Hakukielto	Kyllä	Kyllä
Saarto	Kyllä	Kyllä
Ostoboikotti	Kyllä	Kyllä
Työn hidastaminen	Ei	Kyllä
Ylityökielto	Ei	Kyllä
Joukkoirtisanoutuminen	Ei	Kyllä
Työnantajan määräyksen rikkominen joukolla	Ei	Kyllä
Poliittinen työtaistelu	Ei	Kyllä
Myötätuntotyötaistelu	Ei	Kyllä

5.3 Viranhaltijoiden ja työntekijöiden toimeenpanemien työtaistelujen laillisuuden erot

5.3.1 Viranhaltijoiden laillinen työtaistelu

Viranhaltijoiden työtaistelu on laillinen, kun kaikki seuraavat edellytyksen täytyvät:

- 1 Työtaistelun kohteena olevan kunnallisen virkaehtosopimuksen voimassaolo on päättynyt, jolloin on syntynyt *sopimukseton tila*. Kunnalliset virkaehtosopimukset ovat voimassa niiden irtisanomisesta huolimatta siihen saakka, kunnes ainakin yksi sopijaosapuoli on ilmoittanut neuvottelut uudesta virkaehtosopimuksesta päättyneiksi. Sopimukseton tila alkaa tämän ilmoituksen tekemisestä.
- 2 Työtaistelu kohdistuu KVESL 2 §:n mukaisiin sopimuksenvaraisiin asioihin. Sopimuksen varaisia asioita ovat esimerkiksi palkkaus, työaika ja vuosiloma, joista on määräykset esimerkiksi KVTES:ssa ja KPS:ssä.
- 3 Työtaistelu tapahtuu viranhaltijayhdistyksen päätöksen perusteella. Myös sopijajärjestön alayhdistyksellä tulee olla sopijajärjestön lupa työtaisteluun.⁹
- 4 Työtaistelu toteutetaan täydellisenä työnseisauksena eli lakkona tai sellaisena haku-

⁹ Yksittäisen viranhaltijan ryhtyessä omin päin työtaisteluun seuraamuksena on varoitus tai irtisanominen.

kieltona tai hakusaartona, joka ei koske voimassa olevaa palvelussuhdetta. Myös työnantajan toimeenpanemaan viranhaltijoihin kohdistuvaan työnsulkuun voidaan ryhtyä vain täydellisenä työnseisauksena.¹⁰

- 5 Työriidasta johtuvasta työnseisauksesta on tehty TRIitaL:ssa säädetty *kirjallinen ilmoitus* valtakunnansovittelijain toimistoon ja vasta puolelle viimeistään 2 viikkoa ennen työnseisauksen alkua.

5.3.2 Viranhaltijoiden laitton työtaistelu

Lakko on laitton, kun siihen ryhtyy virkaehtosopimukseen sidottu viranhaltija tai yhdistys virkaehtosopimuksen ollessa voimassa ja lakko kohdistuu

- 1 a) virkaehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai sen yksittäiseen määräykseen taikka b) ei-sopimuksenvaraisiin asioihin. Tällaisia asioita ovat esimerkiksi viran perustaminen ja lakkauttaminen, viran kelpoisuusehdot, virkavelvollisuudet, työnantajan työnjohto-oikeus ja eläkeasiat sekä asiat,

¹⁰ TT 17/1998. TT ei katsonut KVESL:sta olevan johdettavissa rajoitusta toimeenpanna lakko siten, että se toistui määräajoin etukäteen ilmoitetulla tavalla, ja katsoi jääneen näyttämättä, että lakko olisi ollut KVESL:n 8 §:n 1 momentin 1. virkkeen vastainen. Mikäli järjestelyn seurauksena työtä ei voida tarjota työssäolojakson ajalla, on työnantajalla mahdollisuus taloudellisella ja tuotannollisella irtisanomisperusteella lomauttaa myös lakossa olevat viranhaltijat heidän työssäolojaksojensa ajaksi. Sopimuksessa todetuin täsmennyksin. Viranhaltijoiden työtaistelu kohdistui mainittuun KVTES:n määräykseen. Työntekijöiden osalta työtaistelutoimenpiteet kohdistuivat KVTES:n I luvun 5 §:n määräykseen, jonka mukaan työnantajalla on oikeus ottaa ja erottaa työntekijä.

joista ei voida sopia työehtosopimukset-lakaan.

- 2 Hakukielto ja saarto ovat laittomia, kun niihin ryhtyy virkaehtosopimukseen sidottu virkaehtosopimuksen ollessa voimassa ja työtaistelu kohdistuu sopimuksenvaraisiin asioihin.¹¹

Hakukielto ja saarto ovat lisäksi laittomia KPS 16 §:ssä mainituissa tapauksissa. KPS 16 §:n 1 momentin mukaan yleiseen virka- ja työehtosopimukseen sidotut eivät saa sen voimassaoloaikana toimeenpanna hakukieltoa tai saartoa, joka kohdistuu

- kunnan tai kuntayhtymän 1.11.1992 voimassa olleeseen johtosääntöön tai muuhun päätökseen tai
- sopimukseen sidotun hyväksymän suositus sopimuksen, suosituksen tai mallin mukaiseen kunnalliseen sääntöön tai muuhun kunnallisen viranomaisen päätökseen.

Pääsopijajärjestöjen on KPS 16 §:n 2 momentin mukaan muutoinkin pyrittävä yleisen virka- ja työehtosopimuksen voimassaoloaikana niiden käytettävissä olevin keinoin estämään tai rajoittamaan alayhdistystensä muihin kuin sopimuksenvaraisiin asioihin

¹¹ TT 36, 46, 52, 53 ja 63/1999. Hakukiellon ja saarron tarkoituksena oli ollut painostaa kaupunkia luopumaan henkilöstön lomautuksista. Viranhaltijoiden lomauttamisesta oli KVTE:n VIII luvun 1 §:ssä määräys, jonka mukaan viranhaltijan lomauttamiseen sovelletaan sopimusmääräyksiä laissa olevia lomauttamista koskevia säännöksiä

kohdistuvan hakukiellon tai saarron käyttöä siten, että kunnan tai kuntayhtymän tärkeät toiminnot eivät vakavasti häiriinny hakukiellon tai saarron vuoksi.

- 3 Työtaistelu on laiton, kun siihen on ryhdytty ilman viranhaltijayhdistyksen päätöstä tai sopijajärjestön alayhdistys on ryhtynyt työtaisteluun ilman pääsopijajärjestönsä lupaa.
- 4 Työtaistelu on laiton, kun se toteutetaan kielletyllä keinolla¹²
- 5 Työtaistelu on laiton, kun se kohdistuu muuhun asiaan kuin omaan virkaehtosopimukseen (esim. poliittinen lakko tai myötätuntolakko).
- 6 Työtaistelussa on rikottu lainsäädäntöä, kun sen aloittamisesta tai laajentamisesta ei ole tehty TRiitaL:ssa säädettyä ilmoitusta tai laissa mainittuja työtaistelun aloittamiseen ja laajentamiseen liittyviä määräaikoja ei ole noudatettu.

5.3.3 Työntekijöiden laillinen työtaistelu

TEhtol:n mukainen työtaisteluoikeus on laajempi kuin KVESL:n mukainen. Työntekijän työtaistelu voi olla laillinen esimerkiksi seuraavissa tapauksissa.

- 1 Työtaistelu kohdistuu muuhun kuin sopimuksenvaraiseen asiaan.

¹² TT 105/2007, jossa joukkoyhtymän noutuminen todettu viranhaltijoiden osalta laittomaksi.

- 2 Kysymys on poliittisesta lakosta¹³ tai myötätuntotyötaistelusta¹⁴
- 3 Työtaistelu toteutetaan muulla tavalla kuin täydellisenä lakkona, esimerkiksi kieltäytymällä työnteosta osittain, hidastamalla työn-tekoa tai kieltäytymällä ylityöstä.

5.3.4 Työntekijöiden laiton työtaistelu

Työntekijöiden työtaistelu on laiton vain, jos

- 1 se kohdistuu voimassa olevaan työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai sen yksittäiseen määräykseen, tai

13 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, 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 §).

14 Myötätuntotyötaistelu ei kohdistu omaan virka- tai työehtosopimukseen, vaan sillä pyritään tukemaan oman sopimuksen soveltamisalan piirin ulkopuolelle jäävän työriidan tai muun riidan osapuolta. Myötätuntotyötaistelu on sallittu tilanteissa, joissa tuettava työtaistelutoimenpide on laillinen. Laittoman työtaistelun tukemiseksi järjestetyn tukitoimenpiteen on työtuomioistuimen ratkaisuihin katsottu kohdistuvan tukijaa sitovaan työehtosopimukseen kokonaisuudessaan.

- 2 työtaistelussa on rikottu lainsäädäntöä, kun sen aloittamisesta tai laajentamisesta ei ole tehty TRiitaL:ssa säädettyä ilmoitusta tai laissa mainittuja työtaistelun aloittamiseen ja laajentamiseen liittyviä määräaikoja ei ole noudatettu.

5.3.5 Joukkoirtisanoutuminen työtaistelukeinona

Viranhaltijoilla joukkoirtisanoutuminen on aina kielletty työtaistelutoimenpide. Työntekijöillä taas joukkoirtisanoutuminen mm. sopimuksettomien tilan aikana on sallittu työtaistelukeinona. Joukkoirtisanoutumisen tekee ongelmalliseksi se, ettei siihen liity lailliseen lakkoon kuuluvaa ilmoitusvelvollisuutta työtaistelun piiriin kuuluvista ja kuulumattomista eli ns. lakkorajoista.

Mahdollinen kirjallinen irtisanoutuminen sitoo työntekijää siitä lukien, kun se on tullut työnantajan tietoon ja työsuhde päättyy automaattisesti lakisääteisen irtisanomisajan jälkeen tai myöhemmästä ajankohdasta, jonka työntekijä on irtisanomisilmoituksessaan ilmoittanut. Sillä, että kyseessä on työntekijäjärjestön järjestämä työtaistelutoimenpide, ei ole merkitystä.

Irtisanoutuminen ei edellytä työnantajalta esimerkiksi päätöstä irtisanomisen hyväksymisestä tai merkintää irtisanomisen tiedoksisaamisesta. Irtisanomisilmoitukset tulee kuitenkin kirjata saapuneiksi ja merkitä saapumispäivä ilmoitukseen tai esimerkiksi diaariin.

5.4 Yhteenveto työtaistelun laillisuudesta ja laittomuudesta

Taulukko 2

LAILLINEN TYÖTAISTELU		LAITON TYÖTAISTELU	
Viranhaltijat	Työntekijät	Viranhaltijat	Työntekijät
Täydellinen työnseisaus eli lakko ja työnsulku (käsittää viranhaltijan kaikki virkatehtävät) Hakukielto Saarto Ostoboikotti	Täydellinen työnseisaus eli lakko ja työnsulku Osittainen lakko Osittainen työnsulku Työn hidastaminen Ylityökielto Joukkokirtisanoutuminen Työnantajan määräysten rikkominen joukolla Hakukielto Saarto Ostoboikotti Poliittinen työtaistelu Myötätuntotyötaistelu ym.	Osittainen lakko Osittainen työnsulku Työn hidastaminen Ylityökielto Joukkokirtisanoutuminen Työnantajan määräysten rikkominen joukolla Poliittinen työtaistelu Myötätuntotyötaistelu	–
Perustuu viranhaltijayhdistyksen päätökseen (lakko)	–	Ei perustu viranhaltijayhdistyksen päätökseen (lakko)	–
Kohdistuu sopimustenvaraisiin asioihin (lakko ja työnsulku)	–	Kohdistuu muihin kuin sopimustenvaraisiin asioihin (lakko ja työnsulku)	–
Virkaehtosopimuksen voimassaolo on lakannut	–	Kohdistuu voimassa olevaan virkaehtosopimukseen (lakko, hakukielto ja saarto)	Kohdistuu voimassa olevaan työehtosopimukseen
Työnseisauksesta on ilmoitettu 2 viikkoa ennen sen alkamista	Työnseisauksesta on ilmoitettu 2 viikkoa ennen sen alkamista	Työnseisauksesta ei ole ilmoitettu 2 viikkoa ennen sen alkamista	Työnseisauksesta ei ole ilmoitettu 2 viikkoa ennen sen alkamista

6 Yhteiskuntavaarallinen työtaistelu

6.1 Virkariitalautakuntamenettely (viranhaltijat)

*Kunnallisesta virkariitalautakunnasta*¹⁵ on säännökset KVESL:ssa. Virkariitalautakunnan tehtävänä on arvioida, voiko aiottu viranhaltijoiden työtaistelutoimenpide saattaa yhteiskunnan tärkeät toiminnat vakavaan häiriötilaan, eli onko se yhteiskunnalle vaarallinen.

Jos KT tai viranhaltijayhdistys pitää työtaistelua yhteiskunnalle vaarallisena, KT:n ja viranhaltijayhdistyksen on pyrittävä keskinäisin neuvotteluihin yksimielisyyteen työtaistelusta luopumisesta tai sen rajoittamisesta niin, ettei työtaistelu saata yhteiskunnan tärkeitä toimintoja vakavaan häiriötilaan. Jos näissä neuvotteluissa ei päästä yksimielisyyteen, KT:lla tai viranhaltijayhdistyksellä on oikeus viiden vuorokauden kuluessa työtaisteluilmoituksen saamisesta ilmoittaa kirjallisesti valtakunnansovittelijain toimistoon saattavansa asian kunnallisen virkariitalautakunnan käsiteltäväksi.

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

¹⁵ Virkariitalautakunnassa on kahdeksan jäsentä, jotka valtakunnansovittelija nimeää kolmeksi kalenterivuodeksi kerrallaan. Neljä jäsentä nimetään KT:n ja neljä jäsentä edustavimpien viranhaltijajärjestöjen esityksestä.

Jos virkariitalautakunta tai sen enemmistö toteaa työtaistelun yhteiskunnalle vaaralliseksi, sen on päätöksessään kehotettava työtaistelun toimeenpanijaa luopumaan työtaistelusta kokonaan tai rajoittamaan työtaistelua päätöksestä ilmenevin tavoin.

KT lähettää virkariitalautakunnan päätökset kuntien ja kuntayhtymien tiedoksi. Päätös tulee ottaa huomioon neuvoteltaessa paikallisesti lakkorajoista. Virkariitalautakunnan päätökset on yleensä laadittu siten, ettei suojelutyötä tarvita, jos päätöksiä noudatetaan. Virkariitalautakunnan päätös ei sido osapuolia oikeudellisesti.

Työtaistelun siirtyminen kahdella viikolla (viranhaltijat)

Virkariitalautakunnan käsiteltäväksi saatettuun työtaistelutoimenpiteeseen ei saa ryhtyä aikaisemmin kuin 2 viikon kuluttua alun perin ilmoitetusta työtaistelun alkamis- tai laajentamisaikankohdasta.

6.2 Työ- ja elinkeinoministeriön kielto (viranhaltijat ja työntekijät)

Työ- ja elinkeinoministeriö voi TRiitaL:n mukaan sovittelijan esityksestä kieltää työtaistelun aloittamisen tai sen laajentamisen enintään 14 vuorokauden ajaksi työtaistelun ilmoitetusta alkamishetkestä. Tämä edellyttää, että työriidan vuoksi 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 enin-
tään 7 vuorokauden ajaksi.

6.3 Esimerkki yhteiskuntavaarallisen lakon alkamisajankohdan siirtymisestä

Seuraavassa on esimerkki, joka koskee työ-
riidasta johtuvaa yhteiskuntavaarallista lakkoa
eli lakkoa, joka ”voi saattaa yhteiskunnan tär-
keät toiminnot vakavaan häiriötilaan” (KVESL
13 §:n 1 mom.) tai kohdistuu yhteiskunnan
elintärkeisiin toimintoihin taikka vahingoittaa
huomattavasti yleistä etua (TRIitaL 8 §:n 1
mom.):

ma 22.10.

Järjestön ilmoitus työtaisteluun ryhtymisestä
saapuu valtakunnansovittelijan toimistoon ja
vastapuolelle. Työtaistelu voi alkaa aikaisintaan
maanantaina 5.11.

ke 24.10.

KT:n ilmoitus valtakunnansovittelijan toimistoon
asian saattamisesta viranhaltijoiden osalta
virkariitalautakunnan käsiteltäväksi. Ilmoitus
on tehtävä viiden vuorokauden kuluessa työ-
taisteluilmoituksen saapumisesta.

Kun asia on 24.10. saatettu virkariitalautakunnan
käsiteltäväksi, siirtyy viranhaltijoiden työtaiste-
lun alkamisajankohta automaattisesti ja lauta-
kunnan päätöksen sisällöstä riippumatta
kahdella viikolla. Tämä kahden viikon aika laske-
taan alun perin ilmoitetusta lakon alkamisajan-

kohdasta ja kuluu yhtä aikaa työministeriön 14
vuorokauden lykkäysajan kanssa (5.11.–19.11.)

to 1.11.

Työ- ja elinkeinoministeriön ilmoitus, että minis-
teriö on sovittelijan aloitteesta kieltänyt aiot-
tuun työnseisaukseen ryhtymisen 14 vuoro-
kaudeksi eli 5.11.–19.11. väliseksi ajaksi. Annettava
tiedoksi viimeistään kolme vuorokautta ennen
aiotun työtaistelun alkamishetkeä.

to 15.11.

Työ- ja elinkeinoministeriön ilmoitus työn-
seisauksen kieltämisestä viranhaltijoiden
osalta vielä 7 vuorokauden ajaksi eli 19.11.–26.11.
Ilmoitus on annettava viimeistään kolme vuoro-
kautta ennen to 1.11. annetun kiellon päättä-
mistä.

ma 19.11.

Työ- ja elinkeinoministeriön 14 vuorokaudella
lykkäämään työtaistelun alkamishetki. Riitapuoli
ei voi ryhtyä aikomaansa työnseisaukseen vasta-
puolen suostumuksetta myöhemmin kuin 3
vuorokauden kuluessa kieltoajan päättymisestä
eli lakko ei voi enää alkaa 21.11. jälkeen. Työ-
taistelun alkamishetki on ilmoitettava vasta-
puolelle viimeistään 3 vrk ennen kieltoajan
päättymistä.

ma 26.11.

Viranhaltijoiden 21 vuorokaudella lykätyn työ-
taistelun alkamishetki.

7 Suojelutyö

Suojelutyöllä tarkoitetaan työtä, jonka suorittaminen työtaistelun aikana on välttämätöntä kansalaisten hengen tai terveyden vaarantamisen ehkäisemiseksi taikka sellaisen omaisuuden suojelemiseksi, joka työtaistelun vuoksi erityisesti vaarantuu.¹⁶ Suojelutyöksi voidaan lukea myös edellä todettujen kriittisten toimintojen toteuttamiseksi välttämättä tarvittavien palveluja tukitoimintojen sekä käyttö- ja kunnossapitotehtävien keskeytymätön saatavuus sekä tieto- ja viestintäjärjestelmien keskeytymättömän toimivuuden ylläpitäminen. Suojelutyöksi voidaan määritellä myös edellä todetun työn suorittamista varmistava varallaolo tai päivystys.

Suojelutyö on työtaistelun väliaikaisuuden vuoksi yleensä lyhytaikaista työtä. Suojelutyön teettämisen tarpeen ratkaisee kunta tai kuntayhtymä.

Työtaistelun toimeenpanevan yhdistyksen pitäisi jättää työtaistelun ulkopuolelle tietyt yhteiskunnan ja kansalaisten kannalta elintärkeät toiminnot. Jos yhdistys näin tekee, suojelutyötä ei tarvita näiden toimintojen turvaamiseksi.

Suojelutyövelvollisuus koskee vain *viranhaltijoita*. Lakon piiriin kuulumaton viranhaltija on velvollinen tekemään suojelutyötä, mutta lakon piiriin kuuluvalla viranhaltijalla on oikeus

kieltäytyä hänelle määrätystä suojelutyöstä. Niin lakon piiriin kuuluva viranhaltija kuin lakon piiriin kuuluva tai kuulumaton työntekijä voi suostumuksellaan tehdä suojelutyötä. Yleisen työmarkkinakäytännön mukaan myös työntekijät tekevät em. vastaavilla periaatteilla suojelutyötä. Suojelutyönä tehtävä työ voi tarvittaessa poiketa työntekijän tai viranhaltijan tavanomaisista tehtävistä olennaisestikin edellyttäen, että työntekijällä ja viranhaltijalla on tehtävien edellyttämä riittävä ammattitaito. Suojelutyönä tehtävä työ tapahtuu työnantajan työnjohto- ja valvontaoikeuden alaisena.

Suojelutyön tekeminen voi alkaa ennen työtaistelua ja päättyä sen jälkeen. Suojelutyön teettämistä on selostettu tarkemmin jäljempänä III luvun kohdassa 6.

8 Erityislainsäädäntö

Erityislainsäädäntöön perustuva työnteko- ja auttamisvelvollisuus koskee kaikkia lakon piiriin kuuluvia ja kuulumattomia henkilöitä. Esimerkiksi terveydenhuollon ammattihenkilöistä säädetyn lain (559/1994) 3 luvun 15 §:n 3 momentin mukaan jokainen terveydenhuollon ammattihenkilö on velvollinen antamaan apua kiireellisen hoidon tarpeessa olevalle. Vastaavista jokaiselle tietyt ehdot täyttävälle henkilölle kuuluvista velvoitteista on säädetty myös pelastuslain (379/2011) 37 §:ssä.

¹⁶ KVESL 12 § 2 mom.

Varautuminen työtaisteluun ja toiminta työtaistelun aikana

1 Työnantajan toimenpiteet laittomassa työtaistelussa

Laittoman työtaistelun uhatessa paikallisen työnantajan tulee välittömästi kehottaa viranhaltijoita ja heitä edustavia paikallisyhdistyksiä ja ammattiosastoja luopumaan siitä. Myös työntekijöille on ilmoitettava, että lakkoa koskevista järjestöpäätöksistä huolimatta lakkoon osallistuminen on ristiriidassa työsopimukseen perustuvan työntekovelvoitteen kanssa.

Kehotukset ja ilmoitukset on syytä tehdä kirjallisesti.

Laittoman työtaistelun aikana ei työmarkkina-käytännön 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.

Työmarkkinahäiriöiden uhatessa kuntien on hyvä olla yhteydessä KT:hen.

Laittoman työtaistelun seurauksia on käsitelty VII luvun kohdassa 4.

2 Suunnitelma työtaistelun varalta

Kunnassa ja kuntayhtymässä on syytä laatia etukäteen suunnitelma mahdollisen työtaistelun varalta palvelujen saatavuuden ja toimintojen turvaamiseksi. Suunnitelma tulisi olla laadittuna, vaikkei ajankohtaista työtaistelu-uhkaa olisi olemassa. Suunnitelma on syytä tehdä siitäkin syystä, että esimerkiksi laitton työtaistelu voi alkaa täysin yllättäen, jolloin valmistautumiseen ei jää aikaa.

Suunnitelma tehdään toimintayksiköittäin tai vastuualueittain. Sen laatimisesta vastaavat asianomaiset vastuuhenkilöt. Suunnitelmasta on myös apua käytäessä mahdollisia lakkorajaneuvotteluja. Suunnitelmaa tehtäessä voidaan olla yhteydessä lähikuntiin ja kirjata suunnitelmaan työtaistelun aikaisen mahdollisen yhteistoiminnan muodot.

Suunnitelmasta tulisi ilmetä ainakin seuraavat seikat:

- 1 *Vastuuhenkilöiksi* työtaistelutilanteessa nimetyt viranhaltijat tai työntekijät. Ks. jäljempänä kohta 3: ”Vastuuhenkilöt”.
 - 2 Ketkä viranhaltijat tai työntekijät vastaavat *yhteydenpidosta* ja mahdollisista työtaistelun estämisestä, rajoittamisesta ja lopettamisesta koskevista *neuvotteluista* työtaisteluun osallistuvan henkilöstön edustajien kanssa.
 - 3 Ketkä viranhaltijat tai työntekijät vastaavat *tiedottamisesta tiedotusvälineille* sekä *tiedottamisesta ja yhteydenpidosta* KT:een, viranomaisiin, naapurikuntiin, kuntalaisiin ja omaan henkilökuntaan.
 - 4 Ketkä viranhaltijat tai työntekijät vastaavat jäljempänä tämän luvun kohdassa 8 tarkoitettujen työtaistelua koskevien *tietojen keräämisestä*.
 - 5 Mitkä kunnan tai kuntayhtymän *toiminnot* on välttämättä pidettävä käynnissä työtaistelun aikanakin (ks. myös virkariitalautakunnan päätöksistä ja suojelutyöstä edellä I luvun kohdat 6 ja 7).
 - 6 Toimintojen jatkumisen turvaamisen edellyttämä *henkilöstön vähimmäismäärä* (tarvittaessa vaihtoehdot eri järjestöjen lakkojen varalta).
 - 7 Mihin käytännön toimenpiteisiin 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, työvuoroluettelot ym.)
 - kunnan ja kuntayhtymän omaisuuden huollon turvaaminen ja katoamisen estäminen
 - veden, kaasun, sähkön ja lämmön saannin turvaaminen
 - tietoliikenneyhteyksien ja hälytysjärjestelmien toiminnan turvaaminen
 - maksuliikenne
 - kiinteistöjen lämmittämisestä, polttoainevarojen täydentämisestä ja jätteiden poiskuljettamisesta huolehtiminen
 - lakon ulkopuolelle jäävän henkilöstön töiden mahdollinen uudelleen järjesteleminen (vuosilomat, koulutus, siirrot muihin tehtäviin jne.)
 - kunnan tai kuntayhtymän taikka sen laitosten toiminnan jatkuvuuden turvaaminen niiltä osin, kuin toiminnot jäävät työtaistelun ulkopuolelle.
- Suunnitelmassa tarkoitettujen valmistelu- toimenpiteiden huolellinen suorittaminen helpottaa huomattavasti toimintaa työtaistelutilanteessa. Suunnitelma on pidettävä ajan tasalla.

3 Vastuuhenkilöt

Kunnissa ja kuntayhtymissä on selvitettävä, keiden viranhaltijoiden ja työntekijöiden on jo asemansa vuoksi edellytettävä jäävän lakon ulkopuolelle. Nämä vastuuhenkilöt nimetään etukäteen ja heille ilmoitetaan tästä.¹⁷

Vastuuhenkilöiksi tulisi nimetä ainakin seuraavat viranhaltijat tai työntekijät, mutta lopullinen ratkaisu asiassa jää paikalliselle työntantajalle:

- kaupungin- tai kunnanjohtaja
- kaupungin- tai kunnansihteeri
- hallintopäällikkö tai -johtaja
- virastopäälliköt ja toimialajohtajat
- laitosten johtajat (mm. vesilaitoksen johtaja, rehtori, koulunjohtaja, vanhainkodin johtaja, päiväkodin johtaja)
- osastopäälliköt tai vastaavat
- talouspäällikkö tai -johtaja
- johtava lääkäri
- johtava ylihoitaja
- johtava hoitaja
- ylilääkärit
- ylihoitajat
- henkilöstöpäällikkö tai -johtaja
- henkilöstösihteeri
- KT-yhteyshenkilö
- palopäällikkö
- työsuojauslupapäällikkö
- viestintäpäällikkö tai -johtaja
- tietohallintojohtaja

¹⁷ Tällaisesta toiminnan turvaamiseksi tarkoitettua valmistelevalta päätöksestä ei ole valitusoikeutta (KHO 4907/32/84 n:o 2446).

Nimike ei kuitenkaan ratkaise asiaa, vaan viranhaltijan tai työntekijän asema organisaatiossa. Tästä syystä edellä oleva luettelo ei ole tyhjentävä.

Vastuuhenkilölle on selvitettävä, että hän vastaa toiminnan ylläpitämisestä vastuualueellaan. Vastuuhenkilöiden ohella toiminnan turvaamisesta työtaistelutilanteessa vastaavat kunnan ja kuntayhtymän viranomaiset (toimielimet ja viranhaltijat ja työntekijät), jotka normaalistikin ovat toiminnasta vastuussa. Vastuuhenkilöille tulisi nimetä myös varamiehet.

Työtaistelun ajaksi vastuuhenkilöksi nimetyn työnjohdollista toimivaltaa ja oikeuksia voidaan johtosääntöjen rajoissa tarvittaessa muuttaa esimerkiksi työvuoroluetteloiden laatimiseksi tai henkilöstöä koskevien päätösten tekemiseksi.

Vastuuhenkilönä toimiva edustaa selkeästi työntantajaa työtaistelutilanteessa. Vastuuhenkilöksi ei pitäisi nimetä henkilöä, jonka edut riippuvat työtaistelun tuloksesta. Mikäli tällaista eturistiriitaa ilmenee työtaistelun aikana, vastuuhenkilöä on vaihdettava.

Vastuuhenkilöksi nimetyn ei asemansa vuoksi pitäisi osallistua lakkoon. Työtaistelun toimeenpanevan yhdistyksen jäsenenä vastuuhenkilö saattaa kuitenkin käyttää lakko-oikeuttaan. Jos hän ilmoittaa osallistuvansa lakkoon, tulee vastuuhenkilöksi nimetä toinen, jolle annetaan vastuuhenkilölle tässä tarkoitettu toimivalta ja oikeudet.

4 Hallitus, toimikunta, johtoryhmä, erityinen työryhmä

Periaatteelliset ratkaisut ja tärkeimmät toimintaohjeet on yleensä syytä tehdä ja hyväksyä hallituksessa, mikäli asian kiireellisyys sen sallii. Hallitus voi tarvittaessa asettaa Kuntal:n ja aluehallitus hyvinvointialueista annetun lain mukaisen toimikunnan, joka voi kokoontua nopeasti käsittelemään kulloinkin esiintyviä asioita ja jolle hallitus on antanut päätösvalan ratkaista työtaistelun yhteydessä esille tulevia kysymyksiä.

Toiminnan yleinen johtaminen on edelleenkin johtoryhmän vastuulla. Tästä on myös syytä tehdä päätös hallituksessa. Käytännössä on todettu hyväksi asettaa erityinen työryhmä vastaamaan asioiden hoitamisesta. Em. toimikunnan ja erityisen työryhmän toimivalta työtaistelutilanteessa suhteessa johtoryhmään ja hallitukseen on syytä määritellä riittävän tarkkaan.

On myös huolehdittava siitä, että luottamushenkilöt saavat jatkuvasti riittävästi ajantasaista tietoa työtaistelutilanteesta ja johtavien viranhaltijoiden tekemistä ratkaisuksista.

5 Viranhaltija- ja luottamushenkilöstöorganisaation päätöksenteko ja yhteistyö

Työtaistelutilanteessa korostuu vastuuhenkilöiden ja johtavien viranhaltijoiden ja työntekijöiden asema sekä heidän ja luottamushenkilöiden välisen yhteistyön tarve. Kunnallisten toimielinten päätöksenteko voi kuitenkin vaikeutua useista eri syistä.

Kunnallisten luottamushenkilöelinten on syytä varautua tilanteen edellyttämiin ylimääräisiin kokouksiin työtaistelun aikana. Luottamushenkilöiden pitäisi myös pyrkiä tavanomaista tehostempaan yhteistoimintaan työtaisteluun kuulumattomien viranhaltijoiden ja työntekijöiden kanssa.

Luottamushenkilöiden tulisi varautua tekemään tiettyjä tarpeellisia hallintotehtäviä, jos näitä tehtäviä tekevä henkilöstö on lakossa.¹⁸ Joissakin tapauksissa luottamushenkilöt voivat joutua suorittamaan muitakin tehtäviä. Tällöin on huolehdittava toimivaltaa koskevien määräysten muuttamisesta tarpeen mukaan.

Esittelijänä toimivan viranhaltijan ollessa lakossa tulee esittely järjestää muuten (esimerkiksi puheenjohtaja esittelee).

¹⁸ Esimerkiksi laskujen hoitaminen, palkkojen maksatus ja erilaisten määräaikaan sidottujen tehtävien hoitaminen (talousarvion laatiminen, tilinpäätöksen tekeminen jne.)

Työtaisteluun liittyvässä päätöksenteossa luotamushenkilöiden esteellisyys korostuu normaalitytilanteeseen verrattuna, mikä pitää ottaa etukäteen huomioon tehtävien hallintopäätösten pätevyuden turvaamiseksi.¹⁹

6 Järjestäytymisen selvittäminen

Virka- ja työehtosopimusten sidonnaisuuden sekä seuraamusten harkitsemisen ja toimeenpanon kannalta työnantajan tulisi pitää viranhaltija- ja työntekijäyhdistysten alayhdistyksiä ja ammattiosastoja koskevat tiedot jatkuvasti ajan tasalla.

7 Tiedottaminen

7.1 Tiedonkulku KT:n ja kuntien välillä

Työmarkkinahäiriöiden uhatessa ja työtaistelutilanteissa on tärkeää, että tiedonkulku KT:n ja kuntien ja kuntayhtymien välillä toimii hyvin. KT:n on tärkeää saada nopeasti mahdollisimman tarkat tiedot paikallisesta työtaistelusta, sen uhasta tai valtakunnallisen työtaistelun paikallisesta toimeenpanosta tai uhasta.

Kuntatiedotuksessa hyödynnetään kaikkia KT:n viestintäkanavia. Pääkanavia ovat KT:n verkkosivut kt.fi ja KT:n Linja-palvelu.

KT-yhteyshenkilöverkosto on KT:n tärkein suoran yhteydenpidon kanava. Jokaiseen kuntaan tai kuntayhtymään tulisi olla nimetty KT-yhteyshenkilö, jonka kuuluu koordinoita henkilöstöasioita sekä toimia kunnan tai kuntayhtymän johtajan ohella ensisijaisena työnantajan edustajana mm. paikallisissa neuvotteluissa.

Työmarkkinahäiriötilanteessa KT-yhteyshenkilön merkitys korostuu.

7.2 Tiedottaminen kunnissa ja kuntayhtymissä

Työmarkkinahäiriöt lisäävät kuntalaisten, tiedotusvälineiden, yritysten ja viranomaisten tiedontarvetta. Kunnissa ja kuntayhtymissä on syytä laatia etukäteen suunnitelma mahdollisen työtaistelun varalta palvelujen ja toimintojen turvaamiseksi. Suunnitelma pitää laatia, vaikkei työtaistelu-uhkaa olisikaan. Esimerkiksi laitton työtaistelu voi alkaa täysin yllättäen, jolloin valmistautumiseen ei jää aikaa.

Viestintäsuunnitelmassa on huomioitava Kuntalain 29 §:n ja hyvinvointialuelain 34 §:n säännökset, mahdollisuudet tehostaa tiedotusvalmiuksia sekä määritellä tiedotusvastuut poikkeustilanteissa.

Kuntalain ja hyvinvointialuelain selkeä linjaus on, että kunnan viestinnän pääkanava on kunnan verkkosivut. Vastuu tiedotuksesta on kunnan tai kuntayhtymän johdolla tai tiedotusvastaavalla tai tähän tehtävään erikseen määrättyillä viranhaltijoilla tai työntekijöillä. KT vastaa valtakunnallisesta työmarkkinatiedotuksesta keskusjärjestötasolla.

¹⁹ Kuntalain 97 §, Laki hyvinvointialueesta 102 §, Hallintolain 27 ja 29 §

Kuntalaisille on kerrottava mahdollisimman ajoissa työtaistelun aiheuttamista muutoksista palvelujen tarjontaan: miten työtaistelu häiritsee toimintoja, mitä palveluja sen aikana on saatavilla, mitkä palvelut lakkaavat ja mitä korvaavia järjestelyjä on tarjolla. Näistä on välitettävä tietoa jo hyvissä ajoin ennen työtaistelua ja niiden aikana erityisesti silloin, kun palvelujen tarjonnassa tapahtuu muutoksia.

Kunnan internetsivujen, tiedotusvälineiden ja sosiaalisen median merkitys korostuu työtaistelutilanteissa ja niiden uhatessa. Niiden avulla kuntalaiset, yritykset ja muut viranomaiset saavat tarpeellista tietoa. Julkisella mieliteolla ja tiedotusvälineillä on myös suuri vaikutus julkisen alan työtaistelujen kulkuun.

Kuntien ja kuntayhtymien on huolehdittava siitä, että tietoa saavat myös sellaiset viranomaiset ja yhteisöt, joiden kanssa normaalisti harjoitetaan yhteistyötä tai joiden toiminta on riippuvaista kunnallisten palvelujen (esimerkiksi varhaiskasvatus, liikenne) häiriintymättömästä jatkumisesta.

Tehokas työnantajatoiminta edellyttää hyvää tiedonkulkua työyhteisössä ja kuntatyönantajan keskeisten tavoitteiden tuntemista. Työmarkkinahäiriöiden aikana tarve nopeaan tiedonkulkuun kasvaa. On tärkeää, että koko henkilöstö tietää, ketkä vastaavat tiedotuksesta, mistä erilaista tietoa saa ja miten tiedotetaan tilanteen muutoksista. Työtaistelu-uhan aikana on myös hyvä tiedottaa työtaisteluun aikoville työnantajapuolen sopimustarjouksista ja sovintoehdotuksista.

8 Työtaistelusta kerättävät tiedot ja tietoaineiston säilyttäminen

Kunnan/kuntayhtymän tulee kerätä tiedot työtaistelun (laillinen tai laitton) aikana työtaistelun toimeenpanevan yhdistyksen kanssa käydyistä neuvotteluista ja säilyttää laaditut muistiot ja pöytäkirjat sekä muut yksityiskohtaiset tiedot työtaistelusta. Kaikki tapahtumat ja tiedot, päivämäärät ja kellonajat on syytä kirjata yksityiskohtaisesti.

Tapahtumat voidaan kirjata päivittäin erilliseen päiväkirjaan tai käyttää valmiiksi suunniteltuja lomakkeita.

Yksityiskohtaisilla tiedoilla, esimerkiksi sillä, kuka henkilö on kulloinkin ollut työvuorossa, on merkitystä lakon aikaisia palvelussuhteen ehtoja myöhemmin selvitettäessä, samoin kuin suojelutyöstä maksettavaa palkkausta maksettaessa. Tiedoilla on merkitystä myös työtaistelun jälkeen mahdollisesti esille tulevia erimielisyysasioita selvitettäessä.

Laittoman työtaistelun välttämiseksi on tärkeää, että työtaistelusta ja sen uhasta ilmoitetaan välittömästi KT:lle, jotta KT:n toimenpiteet, kuten valvontakirjeet työrauhan palauttamiseksi saadaan välittömästi toimitetuiksi yhdistyksille ja mahdollinen työrauhakanne vireille. Työtaistelusta ja siihen osallistuneista henkilöistä tarvitaan yksityiskohtaisia tietoja asian käsittelemiseksi työtuomioistuimessa. Näitä tietoja tarvitsee myös paikallinen työnantaja esimerkiksi mahdollisten vastuukysymysten selvittelyssä.

Työnantajan tulisi kerätä tiedot liitteenä 1 olevan luettelon mukaisista asioista. Tiedot toimitetaan KT:lle. KT kysyy tarvittaessa näitä tietoja kunnilta ja kuntayhtymiltä. Tietosuojasetuksessa ei ole määritelty henkilötietojen säilytysaikoja. Henkilötietoja saa säilyttää vain

niin kauan, kuin ne ovat tarpeen henkilötietojen käyttötarkoituksen kannalta. Tämän vuoksi kunkin työnantajan tulee itse arvioida ja määritellä säilytysajan pituus ottaen huomioon käyttötarkoitus. KT suosittelee kolmea vuotta.



Toimintojen turvaaminen lakon aikana

Tilanteessa, jossa työtaistelun alkamisesta on ilmoitettu tai on muutoin syytä epäillä työtaistelun olevan tulossa, joudutaan laadittua suunnitelmaa ja ohjeita konkretisoimaan kyseessä olevan työtaistelun mukaiseksi.

Viranhaltijoiden ja työntekijöiden kuuleminen, menettely ja virka- ja työehtosopimusten määräysten mukaisten määräaikojen noudattaminen voivat edellyttää jo ennen työtaistelun alkamista tehtäviä henkilöstöä koskevia päätöksiä ja ratkaisuja liittyen esimerkiksi tehtäväjärjestelyihin ja vuosilomiin. Päätöksiä saatetaan joutua tekemään myös työtaistelun jo alettua.

Ennen työtaistelua tekemillään päätöksillä työnantaja voi varmistaa toiminnan sujuvuuden työtaistelun aikana. Työnantajan tulee ennen kaikkea välttää etujen myöntämistä lakkolaisille lakon ajaksi, jotta lakko ei tästä syystä pitkittyisi ja työrauha saataisiin palautumaan mahdollisimman pian.

Työtaistelun vaikutusta palvelussuhteen ehtoihin käsitellään IV luvussa.

1 Neuvottelut ja paikallinen sopiminen lakon aikana

Lakon aikana työnantaja neuvottelee tarvittaessa paikallisen lakkojärjestön kanssa seuraavista asioista:

- lakkorajat, elleivät ne ilmene riittävän yksityiskohtaisesti lakkoilmoituksesta
- työtaistelun estäminen, rajoittaminen, lopettaminen jne.

Kuntien ja kuntayhtymien tulisi noudattaa työmarkkinoilla yleisesti omaksuttua periaatetta ja pidättäytyä työtaistelun aikana paikallisista palkkaneuvotteluista ja -ratkaisuista, kunnes valtakunnallinen sopimus on saatu aikaan. Paikallisilla ratkaisuilla ei edesauteta valtakunnallisen sopimuksen syntymistä.

Sopimuksettomana tilana aikana ei voida tehdä kunnallisen pääsopimuksen mukaisia paikallisia virka- ja työehtosopimuksia²⁰. Paikallisesti voidaan tehdä kuitenkin sopimus esimerkiksi lakon

²⁰ Kunnallisen pääsopimuksen 13 §

aikaisista palvelussuhteen ehdoista tai sopia lakkorajoista²¹. Kyse on tällöin julkisoikeudellisesta sopimuksesta, ei paikallisesta virka- ja työehtosopimuksesta (katso VII luvun kohta 3.3.).

Laittoman lakon ollessa kyseessä neuvottelu voi koskea vain työrauhan palauttamista. Itse lakon kohteena olevasta kysymyksestä ei tulisi neuvotella.

2 Lakkorajojen täsmentäminen paikallisesti

Lakkorajat on ilmoitettava täsmällisesti työnseisausilmoituksessa, eikä näitä rajoja saa muuttaa ilman vastapuolen suostumusta. Jos kunnassa noudatettavat työnseisauksen rajat eivät kuitenkaan ilmene työnseisausilmoituksesta kunnan toimintojen jatkamisen kannalta riittävän yksiselitteisesti, lakkorajat on selvitettävä kunnan ja paikallisen lakkojärjestön kesken. Työnseisauksen rajat ja työnseisauksen piiriin kuuluvat henkilöt ja tehtävät on pyrittävä täsmentämään virkariitalautakunnan mahdollisesti tekemän päätöksen mukaisesti niin, ettei suojelutyötä tarvita.

Lakon toimeenpanevalla paikallisella yhdistyksellä on tämän vuoksi ilmoitettava niistä tehtävistä, jotka työnantajan käsityksen mukaan on kunnan toimintojen turvaamiseksi ehdottomasti hoidettava lakon aikana. Jos lakkorajoista ei päästä yksimielisyyteen kunnan ja lakkojärjestön

²¹ Suojelutyön tekemisestä ja siihen tarvittavasta henkilöstömäärästä ei sovita, vaan siitä päättää työnantaja. Ks. III luvun kohta 6.

kesken, työnantajan pitää tarvittaessa päättää suojelutyön tekemisestä, sitä tekevästä henkilöstä ja näiden tehtävistä sekä viranhaltijoiden ja työntekijöiden mahdollisista tehtävämuutoksista.

Viimeistään työnantajalle annettavasta ilmoituksesta tulee ilmetä työtaistelun piiriin kuuluvien henkilöiden nimet sekä kiertävissä lakoissa se, ketkä ovat lakossa milloinkin. Pelkkä lukumäärien ilmoittaminen ei ole riittävää.

3 Toimintojen käynnissä pitäminen

Työtaistelun varalta laadittua suunnitelmaa hyväksi käyttäen on syytä tehdä yksityiskohtainen päätös siitä, miten turvataan lakon kohteena olevien sairaaloiden, päiväkotien, koulujen, sähkölaitosten, palo- ja pelastuslaitosten ja muiden laitosten palvelutoiminnan jatkuminen mahdollisimman vähin keskeytyksin ja häiriöin.

Eri hallinnonalojen lainsäädännöksissä voi olla palvelujen järjestämistapoja, henkilöstön kelpoisuuksia yms. koskevia erityissäännöksiä. Näistä voidaan työtaistelutilanteissa joutua poikkeamaan palvelujen saatavuuden turvaamiseksi ja varmistamiseksi. Edellä mainitut lainsäädännökset ovat myös yleensä joustavia ja mahdollistavat poikkeamiset erityistilanteissa.

Vastuu toiminnoista on aina kunnalla ja työtaistelun yhteydessä on selvitettävä kaikki mahdollisuudet jatkaa toimintaa. Päätöksen toimintayksikön tai laitoksen sulkemisesta voi tehdä vain kunta, viime kädessä hallitus.

Palvelujen turvaamiseksi voidaan käynnistää yhteistyö kuntatyönantajien välillä. Yhteistyössä alueen kuntatyönantajien kanssa voidaan esim. tiettyjä toimintoja keskittää ja ohjata alueen tiettyihin yksiköihin ja korvata ja kohdistaa resursseja uudella tavalla.

Palveluja voidaan hankkia myös yksityiseltä. Vuokratyövoimaa ja ostopalveluja voidaan käyttää ja/tai lisätä.

Esimerkki 1: Päiväkoti

Jokainen päiväkotitulee pyrkiä pitämään toiminnassa käytettävissä olevan henkilökunnan voimin. Hoitoon tulee pyrkiä ottamaan mahdollisimman paljon lapsia. Lapsiryhmiä voidaan yhdistää tarkoituksenmukaisella tavalla. Tarvittaessa henkilökuntaa siirretään päiväkodista toiseen.

Esimerkki 2: Koulu

Opettajien työtaistelun aikanakin kunnan tulee mahdollisimman hyvin turvata opetuksen antaminen ja muu opetukseen/opiskeluun liittyvä toiminta käytettävissä olevalla henkilökunnalla. Opetusta voidaan antaa myös ostopalveluna opetustoimen lainsäädännön suomissa rajoissa. Työtaistelun aikanakaan ei ole estettä palkata määräaikaista viranhaltijaa tai tuntiopettajaa antamaan opetusta. Kunnan luottamushenkilöt esimerkiksi kunnanhallituksen, lautakuntien tai koulujen johtokuntien jäsenet voivat toimia määräaikaisina opettajina kykyjensä mukaan.

Opetuksen ehkä vähetessä työtaistelun aikana oppilaille tulisi järjestää kunnan nuoriso- ja

liikuntatoimen tai paikkakunnalla toimivien urheilujärjestöjen tai vastaavien yhteisöjen avulla ohjattua vapaa-ajan toimintaa. Toimintaan voidaan ottaa mukaan myös siihen halukkaita oppilaiden vanhempia (vastuuta oppilaista ei voi kuitenkaan kokonaan siirtää vanhemmille). Koulujen tiloja tulisi mahdollisuuksien mukaan käyttää nuoriso- ja liikuntatoimen järjestämään vapaa-ajan toimintaan.

Oppilaiden mahdollisuus kouluruokailuun työtaistelun aikana selvitetään erikseen. Järjestyksenpito ja vartioinnista huolehtiminen koulussa kuuluu myös työtaistelun aikana työnantajalle.

Työtaistelun vuoksi ilman työtä jäävä koulujen muu henkilökunta (esimerkiksi ruokapalvelu- ja siivoushenkilöstö ja koulunkäyntiavustajat/ koulunkäynninohjaajat) pyritään sijoittamaan kunnan muihin yksiköihin vastaaviin työtehtäviin. Heille voidaan myös virka- ja työehtosopimusten määräyksiä noudattaen vahvistaa pidettäväksi vuosilomaa työtaistelun aikana. Jos heidän sijoittamisensa kunnan muiden yksiköiden vastaaviin tehtäviin tai vuosiloman antaminen heille ei ole mahdollista, heidät voidaan lomauttaa KVTES VIII luvun määräyksiä noudattaen.

Koulukuljetukset ja muut koulun tarvitsemat ostopalvelut on pyrittävä peruuttamaan siten, että niistä aiheutuu mahdollisimman vähän kustannuksia.

Esimerkki 3: Pelastustoimi

Kunnat vastaavat yhteistoiminnassa pelastustoimesta alueella. Kaikissa olosuhteissa on

huolehdittava siitä, että ihmisten hengen tai terveyden turvaamiseksi välttämättömät pelastustehtävät hoidetaan.

Alueen pelastustoimen on tarvittaessa annettava toiselle alueelle apua pelastustoiminnassa ja väestönsuojelussa. Lakkotilanteessa tulee henkilöstön vähenemisestä huolimatta järjestää palokuntien valmius niin hyvin kuin se käytettävissä olevilla voimilla on mahdollista.

Lakon ulkopuolista palohenkilöstöä on mahdollisuuksien mukaan käytettävä valmius- ja pelastustyöhön laissa säädetyn vähimmäisvalmiuden turvaamiseksi. Pelastustoimen piiriin kuuluvat työt ovat yleensä myös sellaisia, joita viranhaltijat ovat velvollisia tekemään suojelutyönä omien virkatehtäviensä lisäksi. Vähimmäisvalmiuden turvaavat pelastusyksiköt on välttämättömästi lakosta huolimatta saada miehitetyiksi esimerkiksi suojelutyönä.

4 Työn johto, järjestyksen pito ja työsuojelu

Työnantaja vastaa myös työtaistelun aikana järjestyksestä työpaikalla. Oikeus ja velvollisuus työnjohtoon ja valvontaan (direktio-oikeus) on yksinomaan työnantajalla työtaistelu-uhan alla ja työtaistelutilanteessa (katso tarkemmin jäljempänä kohdat 5.1.– 5.1.2, 6 ja 7).

Saarto, hakukielto ja joukkoirtisanoutuminen eivät estä työnantajaa käyttämästä normealeja työnjohdollisia oikeuksiaan tehtävien järjestyksessä. Päätösvalta ja ratkaisut palvelujen järjes-

tämisestä ja niiden sisällöstä on yksinomaan työnantajalla, joka vastaa palvelujen tuottamisesta ja turvaamisesta kuntalaisiin nähden.

Työnantajan tulee huolehtia siitä, että lakon ulkopuolella oleva henkilöstö voi jatkaa työtään. Muut kuin työnantajan edustajat eivät voi antaa työtaisteluun osallistuville suojelutyötä tekeville esimerkiksi työnjohdollisia ohjeita tai määräyksiä tehtävien suorittamisesta.

Työnantaja vastaa työsuojelusta myös työtaistelutilanteessa. Tämä on otettava huomioon järjestettäessä toimintaa usein vajaalla henkilöstöllä tai muuten normaalista poikkeavissa olosuhteissa.

Jo ennen työtaistelun alkamista työnantajan tulee huolehtia siitä, että töiden jatkumisen kannalta välttämättömät työkalut ja työvälineet, matkapuhelimet, ajoneuvot, työpaikkojen avaimet ja vastaavat tekniset laitteet (erityistyökalut, mahdolliset levykkeet, tallenteet ym.) jäävät työnantajan haltuun.

Työtaisteluun osallistuvilla ei ole oikeutta oleskella työpaikalla tai muuallakaan työnantajan tiloissa tai alueella. Sama koskee myös lakko-vahteja. Tässä yhteydessä työpaikalla tarkoitetaan virantoimitus-/työpaikkaa ja myös koko laitosta tai yksikköä (sairaala, koulu, päiväkotiyms.), jossa henkilö työskentelee. Oleskelusta erilaisissa vapaa-ajan tiloissa (esimerkiksi kuntosalit) on päätettävä erikseen tilanteen mukaan. Lakkoon osallistuvilla ei myöskään ole mahdollisuutta pitää kokouksia työnantajan tiloissa.

Lakkoon osallistumattomalla viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus saapua työpaikalle ja suorittaa virka-/työtehtäviään.

Lakossa olevilla ei ole oikeutta häiritä ja painostaa työssä olevia, eivätkä he saa estää lakon ulkopuolella olevia tai asiakkaita pääsemästä toimitiloihin. Häirintä on rangaistavaa ja tarvittaessa voidaan pyytää poliisin apua järjestyksen palauttamiseksi.²²

5 Työntekovelvollisuus työtaistelun aikana

Mikäli työnseisauksen rajat on ilmoitettu, edellytyksenä henkilön olemiselle lakossa tai työnsulussa on, että hänet on nimetty työtaistelun piiriin kuuluvaksi. Mikäli näin ei ole, työstä poissa jääminen on katsottava muuksi poissaoloksi kuin lakosta tai työnsulusta johtuvaksi.

Työtaistelun alkaessa sen ulkopuolelle rajattu viranhaltija tai työntekijä ei voi osallistua lakkoon myöhemmin, ellei työnantaja poikkeuksellisesti suostu lakon alkaessa ilmoitettujen tai sovittujen lakkorajojen muuttamiseen. Työtaistelun piiriin kuuluva voi olla osallistumatta työtaisteluun tai myöhemmin siirtyä sen ulkopuolelle eli lopettaa työtaistelun kokonaan sopimalla tästä työnantajan kanssa.

5.1 Työtaistelun piiriin kuulumattomat viranhaltijat ja työntekijät

5.1.1 Tehtävämuutokset ja työntekemispaikkaa koskevat muutokset

Työtaistelun aikana työn johto- ja valvonta-oikeus ovat kaikissa tilanteissa työnantajalla. Tarpeet ja mahdollisuudet viranhaltijan tehtävien ja virantoimitusvelvollisuuden ja työntekijän tehtävien muuttamiseen työtaistelun aikana arvioi työnantaja toimintojen edellytysten sekä viranhaltijan/työntekijän ammattitaidon, kyvyn ja kokemuksen perusteella. Toimintojen turvaamiseksi voidaan myös itse työtä ja työtehtäviä siirtää muualle kuin tavanomaisessa työpaikassa tehtäväksi (esimerkiksi potilaiden siirto toiseen hoitopaikkaan, joka ei ole työtaistelun piirissä).

Työtaistelun piiriin kuulumattoman viranhaltijan on täytettävä tavanomaiset virkavelvollisuutensa, minkä lisäksi hän on velvollinen tekemään suojelutyötä (katso III luvun kohta 6). Myös työtaistelun aikana työnantaja voi KVhL 23 §:n mukaisesti yksipuolisesti päättää virantoimitusvelvollisuuden muuttamisesta. Muutos voi koskea muun muassa tehtävien sisältöä tai virantoimituksen suorituspaikkaa (myös toisen työnantajan tiloihin ja toisen työn antajan johdon alaisena voimassa olevat alueelliset sopimukset ja niissä sovitut ja/tai aiemmin noudatetut käytännöt ym. huomioon ottaen). Työnantaja voi myös siirtää viranhaltijan toiseen virkasuhteeseen KVhL 24 §:n 2 momentin nojalla,

²² Ks. RL 16 ja 24 luku sekä poliisilain (872/2011) 1§

jolloin ennen siirtämistä viranhaltijalle varataan tilaisuus tulla kuulluksi.

Myös työtaistelun piiriin kuulumattomat työntekijät ovat velvollisia tekemään kaikki tavanomaiset työtehtävänsä. Jolleivat työntekijät työtaistelun vuoksi voi suorittaa tavanomaisia tehtäviään, heille osoitetaan mahdollisuuksien mukaan muita tehtäviä, joita he koulutuksensa ja ammattitaitonsa perusteella voivat suorittaa, tarvittaessa toiselta osastolta tai toisesta yksiköstä.

Lakon ulkopuolisten työllistäminen ja mahdollinen koulutuksen järjestäminen tulisikin sisällyttää lakkoon valmistautumiseen ja yleensä lakkosuunnitelmiin. Työtaistelun ulkopuolella oleva, kuukausipalkkainen työntekijä on velvollinen tarvittaessa siirtymään tilapäisesti, enintään kahdeksaksi viikoksi kerrallaan muihinkin kuin työsopimuksensa mukaisiin tehtäviin (myös esimerkiksi suojelutyöksi katsottaviin työtehtäviin). Näiden tilapäisten tehtävien tulee olla työntekijän koulutus ja työkokemus huomioon ottaen hänelle sopivia (KVTES:n I luvun 10 §:n 1 mom.).

Myös tuntipalkkainen työntekijä on tarvittaessa velvollinen tekemään tilapäisesti muutakin kuin varsinaista työtään (TTES 31 §:n 4 mom. ja 32 §:n 7 mom.). Katso myös IV luvun kohta 1.7.2.1. työsopimuslain 2 luvun 12 §:ään liittyvästä velvollisuudesta tehdä muuta kuin työsopimuksen mukaista työtä.

Työn johto- ja valvontaoikeuden perusteella työnantaja voi myös muuttaa työntekopaikkaa. Työsopimukseen otettu ehto työntekopaikasta ”Työnantajan alue tai tätä laajempi kuntien väliseen yhteistoimintaan ym. perustuva alue” mahdollistaa aina työntekijän siirron tarvittaviin työpisteisiin. Työnantaja voi myös siirtää työntekijän toisen työnantajan työpisteeseen TSL 1 luvun 7 §:n huomioon ottaen sen mukaan, missä työn tekemistarve on suurin.

5.1.2 Työaikajärjestelyt ja työvuoroluetteloiden muutokset

Esihenkilöt suunnittelevat työvuoroluettelot sen tiedon mukaan, joka heillä on työvuoroluetteloa laadittaessa. Työtaistelutilanne ei muuta tätä tosiasiaa.

Työnantajalla on oikeus työmäärän ja työn ja toiminnan aiheuttamien muutosten seurauksena muuttaa ja vahvistaa uudelleen työvuoroluetteloja. Muutoksia voidaan tehdä kaikkien henkilöiden työvuoroluetteloihin, sekä työtaistelun piiriin kuuluvan järjestön että muiden järjestön jäsenten työvuoroluetteloihin.

Kunta-alalla vahvistetun työvuoroluettelon muuttaminen on mahdollista perustellusta syystä ja noudatettuja tasoittumisjärjestelmiä voidaan muuttaa. Myös TAL:n 30 §:n mukaan työnantajalla on oikeus muuttaa työvuoroluetteloa yksipuolisesti painavasta syystä eli mm. toiminnallisin perustein eikä se edellytä työaikalaislaissa tarkoitetun hätätyön täyttymistä. Henkilön kieltäytyminen noudattamasta työnantajan

vahvistamaa uutta työvuoroluetteloa on syytä ottaa kirjallisesti.²³

Ylityön tekeminen ja varallaolo tapahtuu työntekijän suostumuksella. Työntekijän aiemmin antamat suostumukset sitovat häntä työtaistelutilanteessa. Viranhaltija ei voi kieltäytyä välttämättömästä ylityöstä tai varallaolosta (TAL 4 ja 17 §).

Kun on olemassa suostumus varallaoloon, ei tarvita erikseen suostumusta varallaoloaikana tehtyyn ylityöhön.

5.1.3 Neutraliteettiperiaate

Ns. neutraliteettiperiaatteen mukaan työtaistelun piiriin kuulumaton viranhaltija tai työntekijä ei ole velvollinen suorittamaan sallitun työnsulun, lakon tai sopimuksenvaraisia asioita koskevan saarron alaisia tehtäviä, vaan hän voi kieltäytyä tekemästä sellaisia lakon alaisia tehtäviä, joita hän ei tavanomaisestikaan suorita.²⁴ Viran-

23 TT: 2013-14: Kuntayhtymä sai työtaistelun jälkeisessä tilanteessa töitä käynnistäessään muuttaa työntekijöiden työvuoroluetteloita ja työajan tasoittumisjärjestelmiä sekä toteuttaa muita työaikajärjestelyjä. Työnantajalla ei ollut mahdollisuutta käynnistää kaikkia toimintoja siten, että kaikille olisi voitu järjestää työtä heti työtaistelutoimenpiteiden päättymisen jälkeen. (Toimintoja oli jouduttu uudelleen järjestelmään työtaistelun vuoksi.) Potilas- ja asiakasmäärien laskemisesta johtunutta työn vähenemistä pidettiin sellaisena toiminnallisena syynä, joka oikeutti työnantajan muuttamaan työvuoroluetteloita. Työnantajalla oli perusteltu syy työvuoroluetteloiden muuttamiseen. Työnantajalla oli mm. oikeus vähentää 7h 39min liukuvan työajan saldosta, kun työvuoroluetteloon merkitty työpäivä muutettiin vapaapäiväksi. Työnantajalla katsottiin myös olleen oikeus yhdistää kulumassa ollut tasoittumisjakso seuraavaan tasoittumisjaksoon.

24 KVESL 12 §

haltija/työntekijä on kuitenkin velvollinen tekemään kaikki normaalit työtehtävänsä eli samoja tehtäviä kuin muutoinkin ja vastaavassa laajuudessa muita, tavanomaisesta poikkeavia tehtäviä, joita hän on tehnyt myös normaaliaikana. Yleensä yksittäisten viranhaltijoiden ja työntekijöiden tehtävät koostuvat erityyppisistä töistä ja ne vaihtelevat myös normaalioloissa sisältäen esimerkiksi toisten työntekijöiden ja viranhaltijoiden sijaistamisia ja toimimista useissa työpisteessä tai kuntien yhteisessä päivystyspisteessä tms.

Neutraliteettiperiaate koskee vain laillista työtaistelua ja perustuu viranhaltijoilla virkaehtosopimuslakiin ja työntekijöillä yleiseen työmarkkinakäytäntöön²⁵. Oikeus kieltäytyä työtaistelun alaisten tehtävien suorittamisesta ei koske laittomia työtaisteluita, vaan viranhaltija/työntekijä on velvollinen suorittamaan laittoiman työtaistelun alaisia työtehtäviä. Kieltäytymisoikeus eli neutraliteettiperiaatteeseen vetoaminen edellyttää myös, että laillisen työtaistelun rajat ovat selvät.

25 Joukkoirtisanoutumistilanteessa ja ammattijärjestön julistamassa saarrossa voi syntyä tilanne, jossa irtisanoutuneiden palvelussuhteet eivät ole vielä päättyneet ja irtisanoutuneiden tehtäviä ei saada täytetyiksi, jolloin tehtäviä organisoidaan ja jaetaan mahdollisuuksien mukaan työssä oleville. Tässä tilanteessa viranhaltija tai työntekijä saattaa neutraliteettiperiaatteeseen vedoten kieltäytyä selvästi laillisen saarron eli työtaistelun piiriin kuuluvien tehtävien suorittamisesta. Tässä välivaiheessa, jossa irtisanoutumisilmoitukset on annettu, mutta palvelussuhteet eivät vielä ole päättyneet, ei neutraliteettiperiaate ole voimassa, vaan työnantajalla on oikeus käyttää direktio-oikeuttaan täysimääräisesti siten kuin edellä on todettu.

Neutraliteettiperiaate syrjäytyy aina kun kyseessä on KVESL 12 §:ssä tarkoitettu viranhaltijan lakisääteinen suojelutyö, TAL 19 §:ssä tarkoitettu hätätyö tai terveydenhuollon ammattihenkilölain 3 luvun 15 §:n 3 momentissa tarkoitettu ammattihenkilön yleinen auttamisvelvollisuus. Suostumuksensa perusteella viranhaltija ja työntekijä – myös työtaistelun piiriin kuuluva – voidaan kuitenkin määrätä tekemään myös työtaistelun piiriin kuuluvia tehtäviä. Toiminnan jatkaminen saattaa myös nopeuttaa työrauhan palautumista.

Jos lakon piiriin kuulumaton viranhaltija tai työntekijä kieltäytyy virka-/työtehtävistä, joita

hän on velvollinen suorittamaan, työnantaja voi ryhtyä samoihin viranhaltijalain ja työsopimuslain mukaisiin toimenpiteisiin kuin muulloinkin.

5.2 Työtaistelun piiriin kuuluvan työntekijän tai viranhaltijan työntekovelvollisuus

Työtaistelun piiriin kuuluvalla työntekijällä tai viranhaltijalla ei ole työntekovelvollisuutta lakon aikana. Myös lakon piiriin kuuluvalla voidaan kuitenkin suostumuksen mukaan määrätä työtaistelun aikana mitä tahansa työtä, myös työtaistelun piiriin kuuluvien henkilöiden tehtäviä. Tehtävien hoitamiselle ei ole oikeudellisia esteitä.

5.3 Yhteenveto työntekovelvollisuudesta työtaistelun aikana

Taulukko 3

VELVOLLISUUS TEHDÄ TYÖTAISTELUN AIKANA MUUTA TYÖTÄ				
	Lakon piiriin kuuluva		Lakon piiriin kuulumaton	
	viranhaltija	työntekijä	viranhaltija	työntekijä
Suostumuksensa perusteella mitä tahansa työtä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä
Virantoimitusvelvollisuutta voidaan muuttaa	Ei	–	Kyllä	–
Velvollisuus tehdä muuta kuin työsopimuksen mukaista, sopivaa työtä enintään 8 viikon ajan kerrallaan, myös suojelutyötä	–	Ei	–	Kyllä
Velvollisuus tehdä lakossa olevien tehtäviin normaalisti kuuluvia tehtäviä, jotka eivät kuulu omaan työhön eivätkä suojelutyöhön (neutraliteettiperiaate)	Ei	Ei	Ei	Ei
Suojelutyötä tavanomaisten virkatehtävien lisäksi	Ei	–	Kyllä	–

6 Suojelutyö, viranhaltijat

6.1 Yleistä

Suojelutyö on määritelty I luvun kohdassa 7.

Suojelutyön tarkoituksena on ehkäistä kansalaisten hengen tai terveyden vaarantuminen ja suojella sellaista omaisuutta, joka työtaistelun vuoksi erityisesti vaarantuu.²⁶ Koska vaaratilanteet voivat olla huomattavia ja ennalta arvaamattomia, on suojelutyötä teetettävä siinä määrin kuin suojelutyön tarkoituksen toteutuminen edellyttää.

Työtaistelun piiriin kuulumattoman viranhaltijan on täytettävä tavanomaiset virkavelvollisuutensa myös työtaistelun aikana ja hänen on lisäksi tehtävä suojelutyötä. Työnantajalla on oikeus teettää suojelutyötä viranhaltijan omien tehtävien ohella niin laajalti kuin suojelutyön tarkoituksen toteutuminen edellyttää. Työtaistelun piiriin kuuluva viranhaltija ei ole velvollinen tekemään suojelutyötä. Hänet voidaan kuitenkin suostumuksellaan määrätä sitä tekemään.

Työntekijän suojelutyöstä ei ole laissa säädetty. Työntekijä ei siten ole ilman suostumustaan velvollinen tekemään suojelutyötä. Normaalin käytännön mukaista kuitenkin on, että työtaistelusta huolimatta tehdään ne tehtävät, joiden laiminlyönti merkitsisi hengen tai terveyden taikka omaisuuden vakavaa vaarantumista.

26 KVESL 8 §

Hätätyön edellytysten täytyessä työtaistelun piiriin kuulumaton työntekijä on kuitenkin TAL:n 19 §:n nojalla velvollinen tekemään hätätyötä.

6.2 Suojelutyöstä päättäminen

Työtaistelun uhatessa asianomaisen lautakunnan tai hallituksen pitää selvittää yksityiskohtaisesti suojelutyön tarve ja mahdollisuudet. Tässä voi käyttää apuna työtaistelun varalta laadittua suunnitelmaa. Asianomaisen lautakunnan, hallituksen tai tilanteen mukaan toiminnasta vastaavan viranhaltijan kuuluu ratkaista, millaista suojelutyötä tulee suorittaa.

Suojelutyön tekemisestä ja siihen tarvittavasta henkilöstömäärästä päättää siis työnantaja. Tarvittaessa suojelutyöhön määrätään myös työtaistelun piiriin kuuluvia viranhaltijoita. Heillä on kuitenkin oikeus kieltäytyä suojelutyöstä. Suojelutyön tekemistä koskeva määräys onkin syytä antaa kullekin viranhaltijalle hyvissä ajoin, jotta tällainen suojelutyöstä kieltäytyvä työvoima voidaan korvata muilla järjestelyillä.

Työnantaja suunnittelee ja vahvistaa työvuoroluettelot suojelutyötä varten. Työvuorojen pituudet harkitaan toiminnan ja sen turvaamisen kannalta eikä lakkolaisten etujen säilyttämiseksi. Esimerkiksi kolmen tai neljän tunnin työvuorot eivät aina takaa potilasturvallisuutta eivätkä ole muutenkaan toiminnan kannalta tarkoituksenmukaisia. Suojelutyöstä laadittuihin työvuoroluetteloihin otetaan tarvittaessa suojelutyötä tekevien allekirjoitukset, jotta tehty suojelutyö voidaan myöhemmin todeta esimerkiksi palkkaa maksettaessa ja vastuukysymyksiä selvitetessä.

Lakkojärjestö ei voi päättää suojelutyöstä eikä sen järjestelyistä. Suojelutyön tarpeen ja suojelutyövoiman määrän arviointia ja työvuoroluetteloiden suunnittelua ei myöskään pidä jättää lakkoon osallistuvien vastuulle.

6.3 Suojelutyössä työnantajalla on työn johto- ja valvontaoikeus

Myös lakkojärjestöön kuuluvat, suojelutyötä tekevät viranhaltijat toimivat virkavastuulla ja ovat suojelutyötä tehdessään työnantajan johdon ja valvonnan alaisia. Paikallinen lakkojohto tai yksittäinen suojelutyötä tekevä viranhaltija eivät saa määritellä ja valita, mitä tehtäviä viranhaltija suojelutyössä tekee.

Suojelutyötä voidaan teettää sen työvuoroluettelon ja työaikamuodon mukaisesti, jota siinä työssä normaalistikin sovelletaan ja teetetään, ts. muunkin työaikamuodon mukaan kuin mitä viranhaltijan varsinaisessa työssä noudatetaan. Tällöin on luonnollisesti noudatettava suojelutyönä tehtävässä työssä sovellettavia työaikamääräyksiä. Esimerkiksi toimistotyöaika noudattava toimistosihiteeri voidaan määrätä tekemään suojelutyönä vaikkapa palolaitoksen valvomon päivystystyötä keskeytymättömässä kolmivuorotyössä.

6.4 Suojelutyöstä kieltäytyminen

Työtaistelun piiriin kuulumattoman viranhaltijan kieltäytyessä hänelle määrätystä suojelutyöstä työnantajan tulee vedota viranhaltijan henkilökohtaiseen vahingonkorvaus- ja rikosoikeudelliseen vastuuseen.

Terveystieteiden osasto koskevaan työtaisteluun liittyvässä suojelutyöstä kieltäytymisen tapauksessa työnantajan on syytä vedota terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetun lain 15 §:ssä säädettyyn auttamisvelvollisuuteen. Sen mukaan jokainen terveydenhuollon ammattihenkilö on velvollinen aina antamaan apua kiireellisen hoidon tarpeessa olevalle. Tämä velvollisuus koskee jokaista tavoitettua terveydenhuollon ammattihenkilöä, kuuluipa hän työtaistelun piiriin tai ei.

Mahdolliset suojelutyöstä kieltäytymiset tulee kirjata. Kieltäytyjältä tulee myös vaatia kirjallinen ilmoitus kieltäytymisestä tai varmistaa muulla tavoin se, että kieltäytyminen voidaan tarvittaessa todistaa. Tämä on välttämätöntä vahingonkorvausvastuuta ja rikosoikeudellisia seuraamuksia aikanaan selvitettyä. Terveystieteiden osaston ammattihenkilöistä annetun lain mainitun säännöksen vastaisista kieltäytymisistä ilmoitetaan tilanteen ja seurausten vakavuudesta riippuen terveydenhuollon oikeusturvakeskukselle ja sosiaali- ja terveystieteiden ministeriölle sekä KT:lle. Kieltäytymisen seurauksen vakavuudesta riippuen kieltäytyjä voi menettää ammatinharjoittamisoikeutensa.

7 Hätätyö

Työnantaja saa teettää työaikalain 19 §:n mukaan hätätyötä, jos ennalta arvaamaton tapahtuma on aiheuttanut keskeytyksen säännöllisessä toiminnassa tai vakavasti uhkaa johtaa sellaiseen keskeytykseen tai hengen, terveyden, omaisuuden tai ympäristön vaarantumiseen.

Hätätyötä saa teettää säännöllisen työajan lisäksi vain siinä määrin kuin se on välttämätöntä ja enintään kahden viikon ajan. Hätätyössä saa poiketa siitä, mitä TAL 8, 17 ja 24–27 §:ssä säädetään.

Hätätyön päätyttyä työaika on kuitenkin tasoitettava enintään 18 §:ssä säädettyyn enimmäismäärään ja työntekijälle on annettava korvattava lepoaika 25 §:n 4 momentissa ja 28 §:n 2 momentissa säädetyllä tavalla.

Työnseisaus voi aiheuttaa poikkeuksellisesti työaikalain 19 §:ssä tarkoitetun hätätyötilanteen. Vaikka hätätyötilanne oikeuttaa poikkeamaan 19 §:ssä mainituista työaikalain muuten pakottavista säännöksistä, ei se muutoin muuta sitä, mitä yllä on sanottu virantoimitusvelvollisuudesta ja työntekovelvollisuudesta eli se ei laajenna työntekovelvollisten viranhaltijoiden ja työntekijöiden piiriä. Työaikalain mukaan hätätyösäännöksen rikkominen tahallisesti tai tuottamuksellisesti on työaika rikkomus ja rangaistava teko.

8 Uuden työvoiman palkkaaminen

Työnantajalla on oikeus myös lakon aikana palkata ulkopuolista työvoimaa tavalliseen tapaan. Työmarkkinakäytännön mukaista on, että toinen työnantaja ei ota palvelukseensa toisen työnantajan lakossa olevia työntekijöitä lakon aikana.

Ulkopuolista työvoimaa voidaan luonnollisesti ottaa myös lakossa olevien tehtäviin. Järjestön julistama hakukielto tai hakusaarto jäsenilleen

ei estä työnantajaa palkkaamasta uutta henkilöstöä palvelukseensa.

Mikäli lakon ajaksi tarvitaan uusia viranhaltijoita tai työntekijöitä, lakko on laillinen määräaikaisuuden peruste niin määräaikaiselle työ- kuin virkasuhteellekin.

Edellä selostettua työtehtävien muuttamista ja suojelutyön tekemisvelvollisuutta sovelletaan myös sellaisiin määräaikaisiin viranhaltijoihin ja työntekijöihin, joiden palvelussuhteet jatkuvat lakon aikana.

9 Määräaikaisen palvelussuhteen päättäminen

Määräaikaista työsopimusta ei voida irtisanoa, ellei työsopimuksella ole nimenomaisesti sovittu mahdollisuudesta irtisanoa sopimus. Määräaikainen työsopimus sitoo kumpaakin osapuolta sovitun määräajan lakosta tai sen kestosta huolimatta. Määräaikainen työsopimus ei pääty, vaikka toistaiseksi otetun työntekijän poissaolo kestäisi lyhyemmän ajan kuin toistaiseksi otetun työntekijän poissaolon vuoksi tehty määräaikainen työsopimus, jos määräaikaisuutta ei ole sidottu poissaoloaikaan.

Jos työntekijän määräaikainen työsuhde päättyy työtaistelun aikana ja työnantaja tarjoaa työntekijälle uutta työtä, josta tämä kieltäytyy, työn tarjoaminen ja siitä kieltäytyminen kirjataan todistettavasti ja tarvittaessa ilmoitetaan työ- ja elinkeinotoimistolle, joka päättää työttömyysturvasta.

Lakko voi vaikuttaa määräaikaisten viranhaltijoiden virkasuhteiden jatkumiseen. Lakossa olevan viranhaltijan virkasuhde jatkuu annetun määräkseen mukaisena. Määräaikainen viranhaltija voidaan kuitenkin irtisanoa, kun on olemassa KVhL:ssa säädetty irtisanomisperuste. Virkasuhde voidaan irtisanoa, vaikka viranhaltijan virantoimitus ei ole vielä alkanutkaan (viranhoidtomääräys on tehty ja annettu). Jos esimerkiksi lakon ulkopuolella olevalle määräaikaiselle viranhaltijalle ei ole lakon vuoksi järjestettävissä työtä, on olemassa KVhL:ssa tarkoitettu taloudellinen tai tuotannollinen irtisanomisperuste.

Vastaava irtisanomisperuste syntyy myös silloin, kun toistaiseksi otettu viranhaltija palaa virantoimitukseen. Jos kuitenkin kyseessä on KVhL:n 34 §:ssä tarkoitettu tilanne, jossa vakinaisella viranhaltijalla on lakiin tai sopimukseen perustuva ehdoton oikeus palata virantoimitukseen, viransijaisen palvelussuhde päättyy ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa. Viimeksi mainittu tilanne syntyy käytännössä myös silloin, kun vakinaisen viranhaltijan vuosiloma toiminnallisista syistä peruutetaan tai vakinaiselle viranhaltijalle annettu väliaikainen määräys hoitaa toista virkaa peruutetaan (KVhL 24 § 2 mom) ja vakainainen viranhaltijaa palaa hoitamaan omaa virkaansa. Tällaisessa tilanteessa on kuitenkin suositeltavaa soveltaa määräaikaiseen viranhaltijaan 14 päivän irtisanomisaikaa edellyttäen, että toistaiseksi otetun viranhaltijan palaaminen omiin tehtäviinsä voi tapahtua vasta mainitun määräajan kuluttua.

10 Työnantajalla ei ole mahdollisuutta työllistää

Jollei lakon ulkopuolisten viranhaltijoiden ja työntekijöiden tarkoituksenmukainen työllistäminen lakon ajaksi ole mahdollista, heidät voidaan tarvittaessa määrätä vuosilomalle tai lomauttaa virka- ja työehtosopimusten ja yhteistoimintalain lomautus- ja neuvottelumenettelymääräyksiä noudattaen. Lomautettaessa noudatettavan yt-menettelyn ja yhden kuukauden pituisen lomautusilmoitusajan vuoksi lomautus tulee vain harvoin kysymykseen, ellei viranhaltijan tai työntekijän kanssa toisin sovita. Myös vuosiloman määräämisessä tulee huomioida KVTES IV luvun 10 §:n mukainen määräaika ilmoittamiselle.

Työntekijöihin, jotka jäävät lakon vuoksi ilman työtä ja joita ei lomauteta, voidaan soveltaa työsopimuslain säännöstä palkan maksamisesta enintään 7 päivältä, jonka jälkeen palkkaa ei makseta (TSL 2 luvun 12 §). Tällöin ei ole kysymys lomauttamisesta. Työnteon ja palkanmaksun loppumisesta on kuitenkin ilmoitettava työntekijöille hyvissä ajoin (katso IV luvun kohta 1.7.2.).

Työtaistelun aikana voidaan myös järjestää esimerkiksi täydennyskoulutusta.

11 Työsuojelupäällikön ja kokoaikaisen työsuojeluvaltuutetun asema

Kunnallisen alan työsuojelun yhteistoimintasopimuksen (KT:n yleiskirje 8/2008) mukaan työsuojelupäällikkö, jonka kunta nimeää, vastaa työntekijöiden välisestä työsuojelun yhteistoiminnasta. Työsuojeluvaltuutetut edustavat työntekijöitä ja viranhaltijoita työnantajan kanssa tapahtuvassa työsuojelun yhteistyössä.

Työsuojeluvaltuutetun valinnan lisäksi säännökset edellyttävät kahden varavaltuutetun valintaa.

Jos työsuojeluvaltuutettu ei voi hoitaa tehtäviään tilapäisen esteen vuoksi, varavaltuutettu huolehtii välttämättömistä työsuojeluvaltuutetun tehtävistä, joita ei voi siirtää odottamaan työsuojeluvaltuutetun esteen päättymistä.

Työsuojeluvaltuutetun esteen aikana hänen tehtäviään hoitaa se varavaltuutetuista, joka varavaltuutettujen vaalissa on saanut eniten ääniä, jollei työsuojelun valvontalain 23 §:ssä säädetyn mukaisesti toisin sovita.²⁷ Välttämätön tehtävä on esimerkiksi työsuojelutarkastukseen osallistuminen, tapaturman tutkinta, työn keskeyttämisosoikeuden käyttäminen tai muu niihin verrattava syy. Laillista työtaistelua on sosiaali- ja terveysministeriön mukaan pidettävä sellaisena syynä, joka aiheuttaa edellä tarkoitetun esteen ja sijaan tulon.

²⁷ Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) 29 §

Palvelussuhteen ehdot ja työtaistelu

Lähtökohtana palvelussuhteen perusteella maksettavan palkan ja muiden vastaavien etuuksien (esimerkiksi työpaikkaruokailu, työterveys-huolto, työnantajan matkapuhelimen ja ajoneuvon käyttöoikeus) osalta on, ettei niitä suoriteta työtaistelun piiriin kuuluville siltä ajalta, kun työnteko on estynyt kuntaan tai kuntayhtymään tai hyvinvointialueeseen kohdistetun työtaistelutoimenpiteen tai kuntien/kuntayhtymien/hyvinvointialueiden mahdollisesti julistaman työsulun vuoksi.

Tässä osiossa tarkastellaan lähinnä työnseisauksen vaikutuksia palvelussuhteen ehtoihin. Lähtökohdat ja periaatteet ovat pääsääntöisesti samat sekä laittomien että laillisten työtaistelutoimenpiteiden johdosta.

Mikäli palvelussuhteen ehdoista mahdollisesti syntyviä erimielisyyksiä ei voida välittömästi ratkaista, ne siirretään ratkaistaviksi työtaistelun jälkeen. Erimielisyyksien selvittämistä on käsitelty luvussa VII.

1 Palkkaus

1.1 Palkkojen maksaminen

Palkan maksatuksen kannalta tulee pyrkiä siihen, että lakossaoloaika otetaan etukäteen huomioon maksettaessa palkkaa asianomaiselta kalenterikuukaudelta. Jos lakon päättymisajankohtaa ei ole ilmoitettu, katsotaan sen kestäväksi toistaiseksi.

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 palkanmaksun yhteydessä. Viranhaltijoiden osalta asiasta on säädetty KVhL:n 56 §:ssä.

Työntekijöitä koskevaa erityissäännöstä asiasta ei ole. Lakkoa edeltävään aikaan liittyvät, eräänntyneet palkka-, palkkio- ja muut palvelussuhteestaavat maksetaan tavalliseen tapaan.

Mikäli palkanlaskenta vaikeutuu lakon vuoksi, palkat voidaan maksaa lakon aikana työssä olleille esimerkiksi edellisen kuukauden tai palkanmaksukauden perusteita käyttäen. Mahdolliset virheet oikaistaan myöhemmin. Palkanmaksun turvaamiseksi välttämättömiä toimenpiteitä voivat tarvittaessa suorittaa myös asianomaiset luottamushenkilöt.

1.2 Työtaistelun piiriin kuuluvan oikeus palkkaan

Työtaistelun piiriin kuuluville ei makseta palkkaa, oli työtaistelu sitten laiton tai laillinen. Jos työtaistelutoimenpide on *laiton*, sovelletaan KVTES palkkausluvun 19 §:n 1 ja 3 momentin määräyksiä. Alla on selvitetty palkan maksamista *laillisessa* työtaistelussa.

1.3 Palkanmaksun ja muiden etuuksien lopettaminen laillisen työtaistelun alkaessa

Palkanmaksu lopetetaan siitä ajankohdasta lukien, jona lakon on määrä alkaa työnseisausilmoituksen, alkamisajankohdan siirtymisen tai työ- ja elinkeinoministeriön kieltopäätöksen mukaan.

1.3.1 Lakon alkamispäivän palkanmaksu

Lakon alkaessa kesken päivän palkka maksetaan lakon alkamishetkeen saakka, jos henkilölle muutenkin maksettaisiin palkka tältä ajalta.

Palkka maksetaan siten, että päiväpalkka (euroa) jaetaan 24:llä ja kerrotaan lakon alkamishetkeen kuluneilla tunneilla. Merkitystä ei ole tällöin sillä, onko henkilö ollut tosiasiallisesti työssä ja kuinka paljon hänellä on ollut

työtunteja vai onko henkilö ollut vapaapäivällä lakon alkamishetkeen saakka. Esimerkiksi lakon alkaessa kello 14.00 henkilölle maksetaan palkka 14 x (päiväpalkka euroa: 24).

1.4 Palkanmaksun aloittaminen lakon jälkeen

Palkanmaksun aloittaminen edellyttää, että viranhaltija tai työntekijä tulee työhön välittömästi lakon päätyttyä alkavaan työvuoroonsa. Pelkkä ilmoitus työnantajalle työhön tulosta ei riitä palkanmaksun aloittamisen perusteeksi.

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

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

Jos viranhaltija tai työntekijä ei tule työhön lakon päättymispäivänä alkavaan työvuoroonsa tai vapaapäivän sattuessa lakon päättymispäiväksi ensimmäiseen päättymispäivän jälkeiseen työvuoroonsa, hänelle maksetaan palkka vasta työhön tulopäivästä alkaen. Hänen

palvelussuhteensa ehdot määräytyvät tällöin niin kuin hän olisi ollut lakossa tosiasiallisesti työhön tulopäivään asti.

Palkka maksetaan lakon vuoksi vajaaksi jääneeltä kuukaudelta päiväpalkkana lakon ulkopuolelle jäävien päivien perusteella. Tällaiselta osakuukaudelta maksettavasta palkasta on määräys KVTES II luvun 19 §:ssä.

1.4.1 Lakon päättymispäivän palkanmaksu

Lakon päättyessä kesken päivän maksetaan palkka päättymishetkestä alkaen vastaavasti, kuten edellä lakon alkamispäivän palkanmaksusta on todettu edellyttäen, että henkilölle muutoin maksetaan palkkaa lakon päättymisestä lukien.

Palkka maksetaan siten, että päiväpalkka (euroa) jaetaan 24:llä ja kerrotaan lakon lopettamishetken jälkeen kuluneilla tunneilla. Esimerkiksi lakon loppuessa kello 14.00 henkilölle maksetaan palkka 10 x (päiväpalkka euroa: 24).

1.5 Palkan maksaminen lakon aikana työjakson ja lakossaolojakson seurattessa toisiaan

Työtaistelu on voitu suunnitella toteutettavaksi siten, että työjaksot ja lakossaolojaksot seuraavat toisiaan.²⁸ Tällaisessa toteuttamistavassa voi olla epätietoisuutta siitä, ketkä nimeltä mainitut viranhaltijat ja työntekijät ovat kulloinkin työjaksossa ja lakossaolojaksossa, vaikka virkariitalautakunnan mahdollinen yksilöintipäätös tätä edellyttäisi.

²⁸ TT:n tuomio 17/1998 (ks. edellä alaviite 10)

1.5.1 Lakkoon osallistumattomien palkkaus

Lakon piiriin kuulumattomille ja lakon piiriin kuuluville, jotka yhdistys on paikallisesti nimeltä mainiten rajannut lakon ulkopuolelle virkariitalautakunnan päätöksen noudattamiseksi, maksetaan palkka- ja työaikakorvaukset normaalisti.

1.5.2 Lakkoon osallistuvien palkkaus

Lakossaoloajan (lakkojakson) ulkopuoliselta työssäolojaksolta maksetaan päiväpalkka siten kuin osakuukauden maksettavasta palkasta on määräys KVTES:n palkkausluvun 19 § 1 momentissa.

Lakkojakson alkamis- ja päättymispäiviltä palkka maksetaan ilmoitettujen kellonaikojen mukaan siten kuin yllä on todettu.

Lakko ei aiheuta keskeytynyttä työaikajaksoa eikä alenna jakson säännöllistä työaikaa (katso jäljempänä työaika, kohta 2, lisä- ja ylityöraja eivät muutu). Virka- ja työehtosopimusten määräysten edellytyksiä esimerkiksi erilliskorvausten tai muiden korvausten maksamisesta vasta sopimuksen mukaisen työajan tultua täyteen noudatetaan samalla tavoin kuin ilman lakkoakin.

1.6 Työtaisteluun osallistuvan palkka suojelutyöstä

1.6.1 Tunti- ja päiväpalkkaperiaatteet

Suojelutyörupeamasta maksetaan palkka pääsääntöisesti tuntipalkkana tehdyiltä työtunneilta, kuitenkin enintään henkilön varsinaisen kuukausipalkka mahdollisine ylityö- ja

muine työaikakorvauksineen²⁹ ja poikkeuksellisesti päiväpalkkana.³⁰

Tuntipalkka maksetaan, kaikesta yksittäisinä päivinä tai yksittäisinä tunteina tehdystä työstä, jos viranhaltijalle tai työntekijälle

- 1 etukäteen suunnitellussa 7 kalenteripäivän jaksossa on suunniteltu alle KVTES:n säännöllisen täyden työajan (esimerkiksi yleistyöaika 38 ¼ tuntia tai toimistotyöajan tuntimäärä eli 36 ¼ tuntia tai
- 2 jos viranhaltijalle tai työntekijälle on suunniteltu alle 7 kalenteripäivän jakso, suunnitellusta tuntimäärästä riippumatta.

Tehty tuntimäärä ei ratkaise, vaan suunnitelma ja suunniteltu jakso.

Päiväpalkka maksetaan,

- jos työnantaja on suunnitellut ja vahvistanut viranhaltijalle tai työntekijälle

29 TT 7/1985. Sopimuksettomassa tilanteessakin tuli aiemman virkaehtosopimuksen palvelussuhteen ehtoja koskevia määräyksiä soveltaa myös lakon aikana tehtyyn suojelutyöhön niissä tapauksissa, joissa suojelutyö käsittää virkaan kuuluvien tehtävien suorittamisen kokonaisuudessaan eikä vain osittain. Työtuomioistuimen tuomiossa esillä olleissa tapauksissa viranhaltijat olivat suostuneet noudattamaan suojelutyötä varten vahvistettuja työvuorotaulukoita.

30 KT:n ja TNJ:n neuvottelumuistio 15.6.1995. Jos suojelutyöstä on maksettu etukäteen normaali päiväpalkka ja normaali kuukausipalkka siitä syystä, että viranhaltija/työntekijä on poikkeuksellisesti la kon aikana tehnyt työtä normaalisti ts. ollut koko ajan suojelutyössä työnantajan etukäteen suunnitteleman ja vahvistaman työvuoroluettelon mukaan eli varsinaisen listan mukaan (= noudatettu samaa listaa kuin olisi noudatettu ilman lakkoakin), ei em. tunti-/päiväpalkkaperiaatteen mukaan määräytyvä palkka korjata jälkikäteen.

- etukäteen vähintään 7 kalenteripäivän jakson, jossa
- on suunniteltu ja hyväksytty vähintään KVTES:n säännöllinen täysi työaika (esimerkiksi yleistyöaika 38 ¼ tuntia tai toimistotyöaika 36 ¼ tuntia) ja
- henkilö tekee kaikki virkaan/työhön kuuluvat työt eikä vain osittain
- päiväpalkan maksaminen alkaa siitä, kun viranhaltija tai työntekijä tulee suunnitellun jakson mukaisesti työhön ja päättyy, kun 7/14/21 jne. päivän jakso ja suojelutyö päättyvät ja viranhaltija tai työntekijä palaa lakkoon
- päiväpalkka maksetaan em. jaksoon sisältyviltä suunnitelluilta työpäiviltä ja vapaapäiviltä

Sekä tuntipalkka- että päiväpalkkaperiaatetta sovellettaessa 7 kalenteripäivän jaksoa tarkastellaan kullekin viranhaltijalle/työntekijälle suunnitellusta jaksosta lukien, kyseessä ei siis välttämättä ole kalenteriviikko.

Päiväpalkkaperiaatteeseen liittyvät etuudet

Mikäli viranhaltijalle tai työntekijälle on edellä mainittujen edellytysten täytyessä maksettu päiväpalkkaa,

- viranhaltijalla tai työntekijällä on oikeus KVTES ja SOTE-sopimuksen III luvun 24 §:ssä tarkoitettuun viikkolepoon,
- työvuoroluettelon mukaiset vapaapäivät ovat viranhaltijan virantoimituspäiviä eikä työntekijän työssäolo ole keskeytynyt ja
- viranhaltijalla tai työntekijällä on oikeus KVTES:n V luvun 2 §:n mukaiseen sairausajan

palkkaan työkyvyttömyyden osuessa samaan ajanjaksoon, jona viranhaltijan/työntekijän olisi vahvistetun työvuoroluettelon mukaan pitänyt olla työssä (ks. jäljempänä kohta 1.6.4.).

Suojelutyöstä maksetaan tehtäväkohtainen palkka tai vastaava yleisten palkkausperusteiden mukaisesti. Jos viranhaltija on ollut suojelutyössä omassa virassaan tai suorittanut vastavia tehtäviä, hänelle maksetaan palkka suojelutyöstä oman viran palkkauksen mukaisesti, edellyttäen, että hän on tehnyt kaikki ao. virkaan kuuluvat tehtävät eikä vain osaa niistä.

1.6.2 Osa-aikaiset

Yleensä suojelutyötä tekevälle osa-aikaiselle viranhaltijalle tai työntekijälle palkkaus suojelutyöstä maksetaan pääsääntöisesti tuntipalkkana. Päiväpalkka maksetaan ja siihen liittyvät etuudet annetaan vain, jos samat edellytykset, jotka koskevat täyttä työaika tekevää, täyttyvät. Mikäli osa-aikaisen viranhaltijan tai työntekijän työaika suojelutyössä on sama kuin hänen työaikansa muutenkin, hänen palkkauksensa voi kuitenkin olla enintään se, mitä hän lakon ulkopuolella ollessaan ansaitsisi.

Suojelutyötä tekevän osa-aikaisen lisä- ja ylityörajat ja -korvaukset määräytyvät samalla tavoin kuin muutoinkin (katso jäljempänä kohta 2 Työaika)

1.6.3 Palkkauksen enimmäismäärä eräissä tilanteissa

Jos lakossa oleva viranhaltija on tehnyt jatkuvasti suojelutyötä, hän ei voi olla palkkauksen

suhteen paremmassa asemassa kuin lakon ulkopuolella ollessaan. Jos palkan maksaminen suojelutyöstä tuntipalkkana johtaisi korkeampaan palkkaan kuin viranhaltijan varsinainen kuukausipalkka ja mahdolliset ylityökorvaukset sekä epämukavan työajan korvaukset yhteensä, viranhaltija voi saada enintään varsinaisen kuukausipalkkansa ja mainittujen korvausten yhteismäärän. Tämä koskee soveltuvin osin myös työntekijää, joka suostumuksena mukaan tekee suojelutyötä. Ks. myös alaviite 30.

1.6.4 Oikeus sairausajan palkkaan suojelutyörupeaman ajalta

Oikeus saada sairausajan palkkaa suojelutyörupeaman ajalta määräytyy sen mukaan, onko suojelutyöstä noudatettava päiväpalkkaa vai tuntipalkkaa edellä todettujen periaatteiden mukaisesti:

- jos viranhaltijalle/työntekijälle maksetaan päiväpalkkaa, hän saa suojelutyörupeaman aikaisilta sairauspäiviltä sairausloma-ajan palkan
- jos taas viranhaltijalle/työntekijälle maksetaan tuntipalkkaa, hänelle maksetaan palkka tehtyjen tuntien mukaan vain sairastumiseen saakka. Sairausajalta ei makseta palkkaa.

Sairausajan palkan maksaminen edellyttää, että suojelutyörupeama on alkanut ennen viranhaltijan/työntekijän sairastumista.

1.7 Palkan maksaminen työtaistelun piiriin kuulumattomille

Ensisijaisesti työnantajien tulisi pyrkiä työllistämään lakon ulkopuoliset viranhaltijat ja työn-

tekijät, etenkin jos heillä ei ole yhteisiä etuja työtaistelun piiriin kuuluvan henkilöstön kanssa. Työnantajan mahdollisuuksia muuttaa työtehtäviä/virantoimitusvelvollisuutta sekä vaihtoehtoja lomauttamiselle ja palkanmaksun keskeyttämiselle on käsitelty III luvussa.

Ne työtaistelun ulkopuolelle jäävät viranhaltijat ja työntekijät, joille ei voida työtaistelun vuoksi järjestää sopivaa työtä, voidaan lomauttaa noudattaen yt-menettelyä ja lomautusilmoitusaikaa koskevia sopimusmääräyksiä, minkä jälkeen palkanmaksu keskeytetään.³¹

1.7.1 Viranhaltijat, palkanmaksun päättyminen

Työtaistelun ulkopuolelle jäävien viranhaltijoiden palkanmaksun keskeyttäminen edellyttää heidän lomauttamistaan. Viranhaltijoille maksetaan palkka lomautusilmoitusajan päättymiseen saakka.

1.7.2 Työntekijät, palkanmaksun päättyminen

Palkanmaksuvelvollisuuteen työntekijöille vaikuttaa ratkaisevasti se, onko työtä vaille jääneillä yhteisiä etuja työtaisteluun ryhtyneiden kanssa.

1.7.2.1 Työntekijät, joilla ei ole intressiä lakosta

Jos työntekijä olisi työhön käytettävissä, mutta työntekijä on estynyt tekemästä työtään johtuen toisten työntekijöiden työtaistelutoimenpiteestä, jolla ei ole riippuvuussuhdetta hänen työ-

ehtoihinsa tai työoloihinsa, työnantajan tulee työsopimuslain 2 luvun 12 §:n 2 momentin mukaan maksaa palkka enintään seitsemältä päivältä, minkä jälkeen palkanmaksuvelvollisuus päättyy.

Työntekijä on työsopimuslain 2 luvun 12 §:ssä tarkoitetun esteen aikana velvollinen tekemään myös muuta kuin työsopimuksensa tarkoittamaa työtä.³² TSL 2 luvun 12 §:n 3 momentin 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.

Työpaikalla on syytä todeta selvästi se ajankohta, jolloin työnteko lakon takia estyy. Työnantajan on myös syytä varautua näyttämään toteen työnteon estyminen ja sen alkamisajan kohta. Työnteon estyminen ja palkanmaksun päättyminen tulee todeta kunkin työntekijän osalta erikseen. Työnteon ja palkanmaksun lopettamisesta em. säännöksen perusteella ilmoitetaan työntekijöille hyvissä ajoin. Sovellettaessa TSL 2 luvun 12 §:ää lomauttamisen menettelymääräyksiä ei sovelleta eikä lomautusilmoitusta anneta. Mikäli lakko aiheuttaa työnteon konkreettisen estymisen vasta myöhemmin, edellä todettu seitsemän päivän aika luetaan tästä myöhemmästä ajankohdasta lukien.

³¹ KVTES:n VIII luvun 1–2 §

³² HE 157/2000: Yksityiskohtaiset perustelut: 2 luvun 12 §

1.7.2.2 Työntekijät, joilla on intressiä lakosta

Työsopimuslain 2 luvun 12 §:ssä säädetty työnantajan palkanmaksuvelvollisuus ei koske työntekijöitä, joiden työnteon lakko kylläkin estää, mutta joiden työehtoihin lakolla pyritään samalla vaikuttamaan eli joilla on odotettavissa lakosta selvää hyötyä. Työnantajan ei siis tarvitse maksaa em. työntekijöille palkkaa ollenkaan työnteon estymisajalta työsopimuslain 2 luvun 12 §:n perusteella. Työntekijä voi olla työhön sinänsä käytettävissä, mutta työtä ei voida teettää työntekijästä itsestään (eli lakosta) johtuvasta, työnantajasta riippumattomasta syystä (lakko ei ole työnantajasta riippuva syy, vaikka työntekijät näin usein väittävät).

Tällaisessa tilanteessa työntekijälle ei siis makseta palkkaa työnteon estyessä lakon takia. Häntä ei liioin tarvitse lomauttaa. Palkanmaksu päättyy lakosta johtuvan työn tekemisen esteen ajaksi suoraan työsopimuslain 2 luvun 12 §:n perusteella.

2 Työaika

2.1 Ylityökorvaukset ja epämukavan työajan korvaukset

Virka- ja työehtosopimusten mukaisia lisä- ja ylityökorvauksia maksetaan lakonkin aikana vasta asianomaisten työaikamääräysten mukaan määrättyiltä tunneilta. Lakko ei alenna lakossa olevan viranhaltijan tai työntekijän lisä- tai ylityörajaa.

Jaksotyössä (KVTES:n ja SOTE-sopimuksen III luvun 9 §) lakko ei aiheuta työaikajakson keskeyty-

mistä, sillä lakko ei ole sopimuksessa tarkoitettu hyväksyttävä syy poissaoloon. Näin ollen ylityökorvauksen maksaminen tulee työaikajakson keskeytyessä lakon vuoksi kysymykseen vain silloin, kun ko. jakson säännöllinen työaika ylittyy (esimerkiksi 114 tuntia 45 minuuttia ylittyy keskeytymättömässä kolmen viikon työaikajaksossa KVTES ja SOTE-sopimuksen III luku 15§).

Myös suojelutyötä tekeväälle ylityökorvausta maksetaan vain, jos säännöllinen työaika ylittyy, kuten edellä on todettu. Mikäli suojelutyötä tehdään ns. epämukavana työaikana, siitä maksetaan lauantai-, sunnuntai-, ilta- ja yötyökorvaukset normaalisti.

Työnseisaus voi aiheuttaa tilanteen, jossa viranhaltijalla ei ole työaikalain 17 §:n 6 momentin mukaisesti oikeutta kieltäytyä lisä- ja ylityön tekemisestä.

2.2 Lakossa olevien varallaolo ja varallaolokorvaus

2.2.1 Varallaoloon määrääminen

Lakossa olevat viranhaltijat ja työntekijät eivät ole työnantajan työnjohto-oikeuden piirissä, eikä työnantaja näin ollen 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 ("suorittavat varallaoloa") siihen, että voivat tarvittaessa ryhtyä tekemään suojelutyötä tai muuta tilapäistä työtä.

2.2.2 Varallaolokorvauksen maksaminen

*Varallaolokorvauksia maksettaessa menetellään seuraavasti*³³

Lakon aikainen varallaolo:

- lakon aikaisesta varallaolosta maksetaan varallaolokorvausta vain, jos työnantaja on kirjallisesti määrännyt varallaoloon (esimerkiksi vahvistetun työvuoroluettelon mukaan) ja viranhaltija/työntekijä on henkilökohtaisesti suostunut varallaoloon
- varallaoloaikana tehdystä aktiivisuudesta maksetaan tuntipalkka varallaolokorvauksen sijasta.

Lakon päättymistilanteen jälkeinen varallaolo:

- kyseessä sama työvuoroluettelo, joka sisältää lakonajan ja työaikajaksossa on säännöllisen työajan vajausta lakon vuoksi (katso edellä kohta 2.1: lakon vuoksi työaikajakso ei katkea).

3 Vuosiloma

3.1 Vuosiloman ajankohdan määrääminen ja siirto

Työtaistelun uhatessa ei lakkoon osallistuville eikä sen ulkopuolelle jääville viranhaltijoille ja työntekijöille ole tarkoituksenmukaista vahvistaa uusia vuosilomia. Lakon vuoksi pitämättä jääneet vuosilomat annetaan myöhemmin, kuitenkin lomavuoden päättymistä seuraavan huhtikuun loppuun mennessä. KVTES IV luvun 8

§ 2 momentin mukaan voidaan lisäksi sopia yli 10 vuosilomapäivän ylittävän loman antamisesta vielä 30.9 mennessä. Mikäli jäljellä olevaa vuosilomaa ei voida työtaistelun vuoksi antaa KVTES:n määräysten mukaisesti, maksetaan tältä osin KVTES:n mukainen lomakorvaus.

Vuosilomalain mukaan ei työntekijän vuosilomaa voida enää muuttaa. KVTES:n mukaan työntekijälle vahvistettua vuosilomaa ei voida siirtää tai keskeyttää työnantajasta johtuvasta syystä. Vuosiloman muuttaminen – siirtäminen ja keskeyttäminen – edellyttää työntekijän suostumusta. *Työntekijää koskevana poikkeuksena vuosilomailmoituksen sitovuudesta on tapaus, jossa työntekijän lakko alkaa vuosiloman ajan-kohtaa koskevan ilmoituksen antamisen jälkeen, mutta ennen loman alkamista. Tällaisissa tapauksissa ilmoitus lakon ajaksi sattuvasta vuosilomasta on vaikutukseton siitä riippumatta, peruutetaanko ilmoitus erikseen vai ei.*³⁴ Lakon ajalle sattuva vuosiloma peruuntuu automaattisesti. Tältä ajalta ei myöskään makseta lomapalkkaa.

Viranhaltijan jo alkanut vuosiloma voidaan siirtää tai keskeyttää erityisen painavasta syystä

³⁴ TN 975. Ennen lakon alkamista annettu vuosilomailmoitus ei ollut vaikutukseton siltä osin, kuin se koski lakon päättymisen jälkeistä aikaa. Näin ollen lomien ajankohtaa koskeva ilmoitus tulee jälleen voimaan lakon päättymispäivästä. Työntekijä saa vuosilomana ajan, joka alkaa lakon päättymistä seuraavana päivänä ja loppuu sinä päivänä, jona se loman ajankohtaa koskevan ilmoituksen mukaan loppuu. Tällaisen loman ajalta lomapalkka maksetaan ennen loman alkamista, mikäli se on mahdollista

³³ KT:n ja TN:n neuvottelumuistio 15.6.1995

(KVTES IV luvun 11 §:n 5 mom.). 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.

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 miehityksen riittävyys, kokemus ja toimintojen tuntemus. Lisäksi on otettava huomioon, että vuosi- lomasijaisiksi kaavailut viranhaltijat/työntekijät saattavat myös osallistua lakkoon.

Kun vuosiloman ajankohtaa siirretään, on muutoksesta pyrittävä ilmoittamaan viranhaltijalle vähintään kaksi viikkoa ennen loman tai sen osan alkamista (KVTES IV luvun 11 §:n 5 mom.). Erityisen painavasta syystä muutos voidaan tehdä kahden viikon ilmoitusaikaa noudattamatta. Myös viranhaltijan jo alkanut vuosiloma voidaan keskeyttää erityisen painavasta syystä em. 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. Mikäli viranhaltijalle ei ole varattu tilaisuutta tulla kuulluksi, työnantaja rikkoo virkaehtosopimuksen ns. menettelytapamääräystä, josta voi olla seuraamuksena hyvityssakkovaatimus työtuomioistuimessa.

Ilmoitettaessa viranhaltijalle tilaisuudesta tulla kuulluksi loman peruuntuminen on yksilöitävä riittävän yksityiskohtaisesti, jotta viranhaltija ymmärtää hänen vahvistetun vuosilomansa tai sen osan olevan peruutettu. Näyttövelvollisuus asian tiedoksisaannin tapahtumisesta on työnantajalla. Esimerkiksi sähköpostia käytettäessä on varmistuttava siitä, että ilmoitus on saatu tiedoksi. Jos viranhaltija ei ole saanut tietoa vuosiloman peruuntumisesta, loma ei ole peruuntunut. Tällöin loman ajalta on maksettava 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, ei lakko keskeytä jo aloitettua lomaa. 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, menetellään seuraavasti.

- 1 Lomat pidetään aiemmin vahvistetun mukaisesti.
Viranhaltijat ovat vahvistettujen vuosilomiensa aikana lomalla eivätkä lakossa ja saavat muun ohessa palkkaedut. Sitä vastoin työntekijöiden vuosilomat peruuntuvat automaattisesti ilman eri ilmoitusta siltä osin, kuin ne menevät päällekkäin lakon kanssa ks. alaviite 34.
- 2 Vuosilomalla olevan viranhaltijan vuosiloma voidaan erityisen painavasta syystä keskeyttää ja viranhaltija kutsua työhön (KVTES IV luvun 11 §:n 5 mom.).
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 keskeytetyttä 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 taikka yksinomaan suojelutyötä. Suojelutyöpäivät ovat luonnollisesti virantoimituspäiviä eivätkä vuosilomapäiviä.
- 3 Jos vuosilomalla oleva viranhaltija ilmoittautuu kesken vuosilomaansa vapaaehtoisesti suojelutyöhön, vuosiloman keskeyttämisen on katsottava tapahtuneen viranhaltijan suostumuksin eikä vuosiloman keskeyttämiin tällöin tarvita erityisen painavaa syytä.

3.2 Vuosiloman päättyminen lakon aikana

Tilanteessa, jossa viranhaltijan vuosilomaa ei ole siirretty tai keskeytetty ja ennen lakkoa alkanut vuosiloma päättyy lakon aikana, ja viranhaltija ja työntekijä jää vuosiloman päättyttyä lakkoon, palkanmaksu päättyy lakkoon osallistumisen vuoksi. Vuosiloman päättyessä esimerkiksi torstaina, perjantai on lakkopäivä ja tämän vuoksi palkaton päivä. Ilmoittautuminen työnantajalle vuosiloman loputtua suojelutyöhön tai suojelutyön tekeminen ei muuta asiaa (suojelutyöstä maksetaan erikseen suojelutyön palkka).

3.3 Lomarahan laskentapohja

Mikäli lakko ajoittuu osittain heinäkuulle, ja kun heinäkuun varsinainen palkka on lomarahan laskentapohja KVTES:n vuosilomaluvun 18 §:n 1 momentin määräyksen mukaan, 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-/työssäoloajalta. Suojelutyön päivystyskorvauksia ei oteta mukaan.³⁵

Jos paikallisesti on sovittu lomarahan laskentapohjana käytettävän jonkin muun kuun varsinaista palkkaa, sovelletaan yllä todettua vastaavasti.

³⁵ Keskusneuvottelu 30.6.2003 (KT/Akava-JS ry)

3.4 Lomarahan menettäminen

KVTES IV luvun 18 §:n 3 momentin mukaan lomarahaa ei makseta lomalta tai sen osalta, jos viranhaltija tai työntekijä välittömästi ennen vuosiloman tai sen osan alkamista tai välittömästi vuosiloman tai sen osan päätyttyä on ollut lakossa tai muuten virantoimituksesta/työstä poissa luvottomasti tai ilman pätevää syytä. Lakko ei ole KVTES:ssa tarkoitettu pätevää poissaolon syy.³⁶

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 ao. lomanosaan sisältyviä lomapäiviä vastaavasti.³⁷

Jos viranhaltijan vuosiloma on peruutettu vain lakon ajaksi ja vuosiloma jatkuu välittömästi lakon jälkeen, lomarahaa menetetään näin jatkuvan vuosiloman osalta.

Jos viranhaltijan tai työntekijän vuosiloma päättyy lakon aikana esimerkiksi torstaina ja hän

tulee suojelutyöhön vasta lauantaina, hän menettää lomarahan asianomaiselta lomajaksoilta, 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

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

Jos viranhaltijalle tai työntekijälle on jo maksettu asianomaisen lomanmääräytymisvuoden lomarahaa täysimääräisenä, häneltä peritään liikaa maksettu lomarahan osa takaisin esimerkiksi vähentämällä vastaava summa myöhemmin erääntyvästä palkasta työnantajan saatavan kuittausoikeutta koskevia KVTES ja SOTE-sopimus II luvun 20 §:n ja KVhL 56 §:n määräyksiä noudattaen.

Lomarahan menettämistä koskevat ohjeet koskevat samalla tavoin tilanteita, joissa lomarahaa on vaihdettu vapaaksi KPS 13 §:n nojalla tehdyn paikallisen sopimuksen perusteella – ja lomarahavapaata on jo ehditty pitää.³⁸

³⁶ Keskusneuvottelu 30.6.2003 (KT/Akava-JS ry)

³⁷ Viranhaltijalle, joka lakon vuoksi on ollut virantoimituksesta poissa, ei suoriteta lomarahan sitä osaa, joka on kertynyt samalta lomanmääräytymisajalta kuin se vuosilomajakso, jota ennen tai jonka jälkeen välittömästi on lakon vuoksi oltu poissa virantoimituksesta. Työntekijän lomarahaa vähennetään myös silloin, kun vuosiloma edellä selostetun työneuvoston lausunnon n:o 975 (katso alaviite 34) mukaisesti tosiasiallisesti alkaa välittömästi lakon päätyttyä, vaikka alun perin ilmoitettu vuosiloman alkamisajankohta sattuu lakon aikaan.

³⁸ TT 36/1997

Lomarahaa ei menetetä seuraavissa tapauksissa

- 1 Viranhaltija tai työntekijä on ollut suojelutyössä välittömästi ennen vuosiloman alkamista tai välittömästi sen päätyttyä. Tällöin vuosiloman ja suojelutyössä olon väliin ei saa jäädä yhtään päivää. Lomaraha maksetaan, jos sen maksamisen muut edellytykset täyttyvät.
- 2 Viranhaltijan tai työntekijän 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, koska hänen virantoimituksessaolonsa on keskeytymättä jatkunut (eikä työntekijän työssäoloa pidetä keskeytyneenä) kello 12.00:een.
- 3 Jos lakossa olevan viranhaltijan tai työntekijän palvelussuhde päättyy lakon aikana, lomakorvaukseen maksettavaa lomarahaa ei menetetä.

3.5 Vuosiloman kertymiseen oikeuttavat työssäolon veroiset päivät lakon ajalta tietyissä tapauksissa

Lakossaoloaika ei oikeuta vuosilomaan. Lakossaoloaika ei ole työssäoloon rinnastettavaa aikaa täysiä lomanmääräytymiskuukausia laskettaessa.³⁹ Lakossaoloaika on työssäolon veroista aikaa vain seuraavissa poikkeustapauksissa:

³⁹ Jos lakossa oleva viranhaltija tai työntekijä on tehnyt suojelutyötä, suojelutyöpäivät ovat virantoimitus- ja työssäolopäiviä.

Vuosiloma päättynyt lakon aikana

Mikäli lakon aikaista vuosilomaa ei ole viranhaltijan kohdalla siirretty tai keskeytetty ja viranhaltija tai työntekijä on vuosilomalla, aika luetaan työssäolopäivien veroisiksi päiviksi. Vuosiloman päättymispäivän jälkeinen lakossaoloaika voi kuitenkin vaikuttaa siihen, muodostuuko kuukaudesta niin sanottu täysi lomanmääräytymiskuukausi ja oikeuttaako se siten vuosilomaan.

Sairausloma päättynyt lakon aikana

Mikäli kohdassa 4 mainituin edellytyksin myönnetty sairausloma päättyy lakon aikana, sairausloma-aika on tältäkin osin työssäolon veroista aikaa.

Muut virka- ja työvapaat

Ennen lakkoa myönnetty ja alkaneet erityis-äitiys-, äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaat, tilapäinen hoitovapaa ja pakottavista perheystistä johtuva poissaolo ovat työssäolopäivien veroisia päiviä täysiä lomanmääräytymiskuukausia selvittäessä. Muut, ennen lakkoa myönnetty ja alkaneet virka- ja työvapaat (esimerkiksi opintovapaa) ovat työssäolon veroista aikaa siltä osin kuin ao. sopimusmääräyksessä on todettu.

Mikäli työntekijä on lakon alkaessa lomautetuna, voi lomautusaika olla työssäolopäivien veroista aikaa niin kauan kuin lomautus jatkuu edellyttäen, että sopimusmääräysten mukaan lomautus muutoin luettaisiin työssäolon veroiseksi ajaksi. Ratkaisevaa on se, kumpi poissaolosyy, lakko vai lomautus, alkoi aikaisemmin. Lomautusilmoituksen antamishetkellä ei ole

asiassa merkitystä.⁴⁰ Vastaavaa sääntöä on sovellettava myös viranhaltijaan.

4 Sairausloma

4.1 Lakkoon osallistuvien oikeus sairauslomaan

Lakkoon osallistuvien sairausloman myöntämisen yleiset edellytykset (ks. sovellettavan virka-/työehtosopimuksen ao. sopimusmääräys, esim. KVTES:n V luvun 1 §) koskevat myös lakon aikaan sattuvia sairauslomia. Sairauslomia koskeva päätös tulee muuttaa esimerkiksi, jos viranhaltija tai työntekijä ei olekaan ollut työkyvyttönen. Tämä voi ilmetä esimerkiksi siitä, että hän on tehnyt suojelutyötä tai ollut työssä muualla taikka toiminut lakkovahtina. Seuraavia ohjeita sovelletaan sekä viranhaltijoihin että työntekijöihin.⁴¹

- 1 Ennen lakon alkamista alkaneessa työkyvyttömyydessä myönnetään palkallinen sairausloma lääkärintodistuksessa ilmeneväksi työkyvyttömyysajaksi. Sairausloman myöntäminen edellyttää tällöin, että
 - lääkärintodistus on kirjoitettu ennen lakon alkamista
 - viranhaltija tai työntekijä on ilman aiheutonta viivytystä toimittanut lääkärintodistuksen työnantajalle tai tämän edustajalle ennen lakon alkamista ja että

⁴⁰ TN 981/23.1.1975

⁴¹ KT ja TNJ ovat sopineet yhteneväisistä menettelytavoista keskusneuvottelussa 9.12.1996 (642/10/95 ja 17/10/96). Ks. myös TT 7/1985 ja TT 1/1998.

- ao. virka-/työehtosopimuksessa määrätyt muut palkallisen sairausloman saamisen edellytykset täyttyvät.

- 2 Lakon aikaan ajoittuvan ja silloin kirjoitetun työkyvyttömyystodistuksen perusteella henkilöllä ei ole sairauslomaan oikeutta lakon aikana.
- 3 Edellä olevan 2. kohdan mukaan oikeutta sairauslomaan lakon aikana ei ole myöskään työkyvyttömyyden johtuessa samasta sairaudesta, jonka perusteella on myönnetty sairausloma jo ennen lakon alkamista (jatkosairausloma).⁴²
- 4 Lakkotilanteessakaan ei hyväksytä taannehtivasti kirjoitettuja lääkärintodistuksia. Viranhaltijalla ja työntekijällä ei ole oikeutta sairausajan palkkaan lakon aikana, jos lääkärintodistus on kirjoitettu vasta lakon alettua, vaikka työkyvyttömyyden mukaan olisikin alkanut ennen lakkoa.
- 5 Mikäli työkyvyttömyys lakon aikana kirjoitetun lääkärintodistuksen perusteella jatkuu lakon päätyttyä, myönnetään sairausloma ja maksetaan sairausajan palkka lakon päättymisestä lukien virka- ja työehtosopimuksessa

⁴² KHO on tulkinnut ennakkoratkaisussaan KHO:2002:6 yhdenjaksoisuuden edellytystä tästä poiketen järjestäytymättömän viranhaltijan osalta. Työtuomioistuimen ratkaisusta poikkeavana tulkintana KHO:n ratkaisulle ei tule antaa merkitystä kuin sellaisen viranhaltijan osalta, joka järjestäytymättömyyden perusteella ei itse ole virkaehtosopimukseen sidottu.

ja mahdollisesti lakon lopettamis-
sopimuksessa määrätyn edellytyksin.

- 6 Suojelutyörupeaman aikaan sattuvaa sairauslomaa myönnettäessä on ratkaisevaa, onko suojelutyö ehtinyt alkaa ja kuinka pitkäksi ajanjaksoksi työnantaja on vahvistanut suojelutyörupeaman. Jos suojelutyö ei ole ehtinyt alkaa ennen työkyvyttömyyden alkamista, ei sairauslomaa myönnetä. Sairauslomaa myönnetään joka tapauksessa enintään suojelutyörupeaman päättymiseen saakka (katso tarkemmin kohta 1.6.4.).
- 7 Jos työtaistelu on suunniteltu toteutettavaksi siten, että työpäivät ja lakossaolojaksot seuraavat toisiaan, ja työntekijä sairastuu lakkomallin mukaisella työpäivällä ollessaan, hänelle myönnetään sairauslomaa vain hänen lakkorytminsä mukaiselle työssäolojaksolle, mutta ei lakkoviikolle eikä makseta siltä ajalta myöskään sairausajan palkkaa.⁴³

4.2 Lääkärintodistusten arvioiminen

Arvioidessaan lääkärintodistuksia asiantuntijalausuntoina työnantaja voi tukeutua niihin periaatteisiin ja kannanottoihin, jotka ilmenevät Suomen Lääkäriliiton antamista, lääkärikunnalle osoitetuista lääkärintodistusten kirjoittamista koskevista täsmennetyistä ohjeista.

⁴³ Keskusneuvottelu 30.6.2003 (KT/Akava-JS ry)

Ohjeissa painotetaan erityisesti sitä, ettei takautuvia lääkärintodistuksia tule kirjoittaa ilman erityisesti perusteltua syytä.⁴⁴

5 Virka- ja työvapaat

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

Jos vapaata on myönnetty ennen työnseisauksen alkamista, katsotaan henkilön olevan vapaalla, vaikka se alkaisikin työnseisauksen kestäessä siitakin huolimatta, että hän osallistuisi työnseisaukseen ennen vapaan alkua. Jos vapaa päättyy työnseisauksen kestäessä, katsotaan henkilön olevan vapaalla siihen saakka, kunnes vapaa päättyy. Ratkaisevaa on siis vapaan myöntämispäivämäärä.

Kun kyse on kiertävästä lakosta ja päätös vapaasta tehdään vasta lakon alettua, voidaan

⁴⁴ Ohjeissa tämä on ilmaistu seuraavasti: "Lääkärin ei tule kirjoittaa mitään takautuvaa todistusta, ellei hänellä itsellään ole tarpeellisia potilasta koskevia tietoja tai ellei hän voi niitä hankkia luotettavasta lähteestä. Mikäli todistuksen pyytäjältä voidaan pyyntöhetkellä havaita oireita vammasta tai sairaudesta, joka on mahdollisesti aiheuttanut työkyvyttömyyden jo aiemmin, voidaan asia ja tulkinnan perusteet kirjata lisätietoihin ilman varsinaista todistamista."

päätös (palkallisesta) vapaasta tehdä vain lakon ulkopuoliselle ajalle, sillä virka- ja työvapaata voidaan myöntää vain ajaksi, jona virantoimitus/työssäolo ei ole keskeytynyt työseisauksen vuoksi.⁴⁵

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

Päätös virka/työvapaan peruuttamisesta tai keskeyttämisestä tehdään asianomaista menettelyä noudattaen.

6 Palvelussuhdeasunto

Viranhaltijalla ja työntekijällä on oikeus käyttää lakon aikana palvelussuhdeasuntoaan ja hänen on maksettava vuokra sovitulla tavalla. Vuokramaksun laiminlyönnin seuraamuksena voi olla vuokrasopimuksen purku.

7 Menettelytavat työnsulku-tilanteessa sekä lakon ja työnsulun sattuessa samaan aikaan

Henkilöstön palvelussuhteen ehdot määräytyvät työnsulun aikana lähes samoin kuin lakon aikana. Työnsulun piirissä oleville ei makseta palkkaa.

7.1 Työnsulku

Sen jälkeen, kun KT on päättänyt kunnan/kuntayhtymän ryhtymisestä työnsulkuun, paikallisen työnantajan tulee hyvissä ajoin ennen työnsulun alkamista ilmoittaa työnsulun piiriin kuuluville viranhaltijoille ja työntekijöille heidän kuulumisestaan työnsulun piiriin. Työnsulun ulkopuolisille viranhaltijoille ja työntekijöille ei tarvitse ilmoittaa heidän jäävän työnsulun ulkopuolelle. Ilmoitus voidaan heillekin epäselvyyksien välttämiseksi tehdä.

Järjestäytymättömät ja muihin kuin sopijajärjestöihin kuuluvat sekä muut työnsulun ulkopuolelle jäävät viranhaltijat ja työntekijät ovat velvollisia tekemään työnsulun aikana tavanomaisia tehtäviään tai muita heille määrättyjä tehtäviä.

7.2 Samanaikaisen lakon ja työnsulun piiriin kuuluvat

Yhdistyksen lakkoilmoituksen mukaan lakon piiriin kuuluvat henkilöt ovat lakossa. Työnsulku ulotetaan yleensä koskemaan yhdistyksen ilmoituksessa lakon ulkopuolelle rajattuja viranhaltijoita ja työntekijöitä.

Mikäli yhdistyksen ilmoittama lakko alkaa tietyllä paikkakunnalla (lakko alkaa vaiheittain), työnsulun ulkopuolelle rajatut kuuluvat tällöin lakon piiriin ao. paikkakunnalla.

⁴⁵ Keskusneuvottelu 30.6.2003 (KT/Akava-JS ry)

Toimenpiteet työtaistelun päättyessä

Yleensä lakon lopettamissopimuksessa todetaan lakon päättymisajankohta (päivämäärä, kellon-aika).

Työnantajan on varauduttava käynnistämään toiminnot mahdollisimman nopeasti.

Työvuoroluettelot (ns. ”tausta-” tai ”mallilistat”) on pidettävä 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 työvuoroluetteloa. Siirtymävaiheessa voidaan noudattaa lyhytaikaisesti esimerkiksi suojelutyötä varten laadittua työvuoroluetteloa tai muuta tilapäisesti laadittua työvuoroluetteloa, kunnes työvuoroluettelot normaaliolosuhteita varten on ehditty laatia.

Työhön palaaminen

Yleensä lakon lopettamissopimuksissa todetaan, mihin päivämäärään ja kellonaikaan mennessä lakossa olleiden viranhaltijoiden ja työntekijöiden tulee viimeistään palata työhön tai ilmoittaa henkilökohtaisesti työnantajalle olevansa tosi-

asiallisesti työhön käytettävissä, jotta he säilyttävät etuutensa ns. vanhoina viranhaltijoina ja työntekijöinä.

Merkitystä ei ole sillä, onko viranhaltija ja työntekijä esimerkiksi saanut tiedon työvuoroistaan.

Lakkoon osallistuneen viranhaltijan ja työntekijän pitäisi palata lakon päättyttyä välittömästi seuraavaan säännönmukaiseen työvuoroluettelon mukaiseen työvuoroonsa. Lakkoon osallistuneilla on selonottovelvollisuus työvuoroistaan (katso IV luvun kohdasta 1.4. merkitys palkanmaksun alkamisajankohtaan). Työnantaja voi silti näistä ilmoittaa, jotta toiminnot saadaan käynnistymään mahdollisimman nopeasti.

Mikäli viranhaltija tai työntekijä ei voi palata työhön sairauden tai perhevapaan taikka muun pakottavan esteen vuoksi, hänen tulee 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 (katso IV luvun kohta 1.4.). Mikäli viranhaltija/työntekijä palaa työhön lakon lopettamissopimuksessa todetun päivämäärän jälkeen/ei palaa lainkaan, poissaoloa tarkastellaan kuten muutenkin luvatonta poissaoloa.



Työtaistelun muita vaikutuksia

1 Lakon vaikutus eläketurvaan

Vuoden 2005 alusta lukien eläke karttuu suoraan vuosiansiosta. Näin ollen palkaton aika vaikuttaa aina tulevan eläkkeen määrään.

Vanhuuseläkeoikeuteen ei laillinen lakko vaikuta. Ennen vuotta 1995 karttunut lisäeläketurva ja painotettu vanhuuseläkeikä säilyvät, jos työntekijällä on kunnallisen eläkelain alaisia vuosiansioita vähintään 8 676 euroa (vuoden 2020 tasossa) kunakin vuotena eläkeiän täyttymiseen saakka. Jos mainittu ansiovaatimus ei kaikkina vuosina täyty, edellytetään, että kunnallinen palvelus on jatkunut yhdenjaksoisesti eläketapahumaan saakka. Laillinen lakko ei katkaise tätä yhdenjaksoisuutta, jos henkilö palaa jäsenyhteisön palvelukseen välittömästi lakon päätyttyä tai jos hänelle sattuu eläketapahtuma laillisen lakon aikana.

Osa-aikaeläkkeellä olevan jäädessä lailliseen tai laittomaan lakkoon lakko voi vaikuttaa osa-aikaeläkeoikeuteen. Jos palvelus on keskeytyneenä yli kuusi viikkoa, osa-aikaeläkeoikeus lakkaa. Samoin vaikuttaa ansioiden putoaminen alle 35 %:n kokoaikatyön ansioista.

Osatyökyvyttömyyseläkkeeseen lakolla ei ole vaikutusta.

Laittomassa lakossa olevan henkilön kunnallinen palvelussuhde katkeaa ja sillä saattaa olla vaikutusta lisäeläkeosuuden säilymiseen, jos ansiot jonakin kalenterivuonna jäävät alle 9006 euroa (vuoden 2022 tasossa). Yhdenjaksoisuus-edellytys ei tällöin täyty, koska palvelusuhteessa ei saa olla päivänkään katkosta.

Lakon aiheuttamien vaikutusten vuoksi paikallisen työnantajan yhteydenpito Kevaan on tärkeää ajanmukaisten tietojen välittymiseksi lakkoon osallistuneista henkilöistä.

Lisätietoja lakon vaikutuksesta eläketurvaan saa Kevasta.

2 Lakon merkitseminen työtodistukseen

Työntekijälle tai viranhaltijalle annettavaan työtodistukseen ei voida ilman työntekijän tai viranhaltijan suostumusta merkitä lakossaoloaikaa. Mikäli kunnassa/kuntayhtymässä edelleen pidetään nimikirjaa, lakossaoloaika merkitään kohtaan ”virantoimituksen ja työnteon keskeytykset”.

3 Jäsenmaksujen periminen

Työnantaja ei ole velvollinen perimään ja tilittämään yhdistyksille sellaisia ylimääräisiä jäsenmaksuja, joista ei ole ilmoitettu vähintään kolmea kuukautta ennen perintää.

Tavanomaiset ilmoitetut jäsenmaksut sen sijaan peritään ja tilitetään normaaliin tapaan myös lakon aikana viranhaltijalle ja työntekijälle mahdollisesti maksetusta palkasta.



Erimielisyyksien selvittäminen

1 Työtaisteluun liittyvät neuvottelut

Laillista lakkoa edeltävät neuvottelut käydään valtakunnansovittelijan tai piirisovittelijan johdolla.

Laittoman työtaistelun aikana ei työmarkkina-käytännön 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 Vanhat tulkintariidat

Ennen työtaistelun alkua syntyneistä virka- ja työehtosopimusten tulkintaa tai soveltamista koskevista erimielisyyksistä, myös luottamusmiehiä koskevien virka- ja työehtosopimusmääräysten soveltamisesta, tulee pyydettyä neuvotella myös lakon toimeenpanevan yhdistyksen edustajien kanssa. Neuvottelut käydään KPS 3 luvun mukaisessa järjestyksessä ja riidat ratkaistaan viime kädessä työtuomioistuimessa.

3 Työtaistelun aikaan liittyvät erimielisyydet ja tulkintariidat

3.1 Yleistä

Työtaistelun aikana ei tule lakkojärjestön vaatimuksista huolimatta neuvotella lakkojärjestön jäseniä koskevista erityisuuksista.

Työtaistelun aikaan liittyviä, työtaistelun piiriin kuuluvien viranhaltijoiden ja työntekijöiden palvelussuhteen ehtoja koskevat erimielisyydet tulee pyrkiä ratkaisemaan välittömästi työnantajan edustajan ja viranhaltijan tai työntekijän välillä. Jos tämä ei ole mahdollista, virka- ja työehtosopimusten tulkintaa tai soveltamista koskeva erimielisyys on siirrettävä ratkaistavaksi työtaistelun jälkeen KPS 3 luvun mukaista neuvottelumenettelyä noudattaen ja viime kädessä työtuomioistuimessa.

TSL:n tulkintaa koskevat erimielisyydet ratkaistaan käräjäoikeudessa. KVhL:n tulkintaa koskevat erimielisyydet ratkaistaan hallinto-oikeudessa.

3.2 Vuosiloman siirtämistä ja keskeyttämistä koskevat erimielisyydet ja harkinnanvaraisia virkavapaita koskevat erimielisyydet

Viranhaltijan vuosilomien siirtämistä ja keskeyttämistä on käsitelty edellä IV luvun kohdassa 3.

Siirtämistä ja keskeyttämistä koskevat mahdolliset erimielisyydet ratkaistaan aikanaan KVTES:n mukaista neuvottelutietä, viime kädessä työtuomioistuimessa. Vuosiloman ajankohdan muuttamisessa on siis kysymys KVTES:n tulkinasta eli siitä, onko muuttaminen perustunut KVTES IV luvun 11 §:n 5 momentissa tarkoitettuun painavaan syyhyn.

Vuosiloman muuttamista koskevaan päätökseen tulee liittää oikaisuvaatimus- ja valituskiellot. KVHL 50 §:n mukaan ”viranhaltija ei saa valittamalla hakea muutosta viranomaisen päätökseen kunnallisen virkaehtosopimuslain 2 §:ssä tarkoitussa asiassa taikka saattaa sitä oikaisuvaatimuksin tai hallintoriita-asiana käsiteltäväksi, jos hänellä tai viranhaltijayhdistyksellä on oikeus panna asia vireille työtuomioistuimessa.” Edellä mainittu kielto ei koske järjestäytymätöntä viranhaltijaa.

Esimerkiksi kunnanhallituksen tai lautakunnan tulisi oikaisuvaatimusta käsitellessään todeta, että

- koska vuosiloman vahvistaminen, siirtäminen ja keskeyttäminen on KVTES:n tulkintaa koskeva asia, joka voidaan saattaa KPS:ssa määrättyä neuvottelutietä viime kädessä työtuomioistuimen ratkaistavaksi,

- oikaisuvaatimus jätetään tältä osin KVHL 50 §:n nojalla työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluvana tutkimatta.

Vuosiloman ajankohdan muuttamisesta tehtyä päätöstä koskevassa oikaisuvaatimuksessa saatetaan esittää myös toimivaltaväite ja vahingonkorvausvaatimus. Toimivalta väitettä ratkaistaessa todetaan, onko päätöksen tehnyt se viranhaltija tai muu viranomainen, jonka toimivaltaan vuosilomien vahvistaminen, peruuttaminen ja siirtäminen kuuluu, vai ei. Vuosiloman antamiseen liittyvien taloudellisten vahinkojen korvaamista koskevat, vahingonkorvauslakiin perustuvat vaatimukset (vahingonkorvausvaatimukset) ratkaistaan käräjäoikeudessa, minkä vuoksi tämäkin vaatimus jätetään tutkimatta.

Harkinnanvaraisen palkattoman tai palkallisen virkavapaan peruuttamista koskevat riidat käsitellään hallinto-oikeudessa ja viime kädessä KHO:ssa. Asiaa ei siten käsitellä miltään osin KPS:n mukaisena virkaehtosopimuksen soveltamis- ja tulkintariitana.⁴⁶

⁴⁶ TT 139/1984: harkinnanvaraisten virkavapauksien tai niiden palkallisuuden peruuttamista koskevat riidat eivät kuulu työtuomioistuimen toimivaltaan. Ratkaisu perustuu KVTES (1984–1985) 112 §:n 3 momenttiin, jonka perusteella palkan maksamisesta harkinnanvaraisen virkavapaan ajalta päättää työnantaja harkintansa mukaan.

3.3 Työtaisteluun liittyvästä paikallisesta sopimuksesta ja sen tulkinnasta syntyvät erimielisyydet

Paikallisesti on voitu tehdä sopimus esimerkiksi lakon aikaisista palvelussuhteen ehtoista.⁴⁷ Tällaista sopimusta koskeva erimielisyys ei ole KVTES:n ehdottomien sopimusmääräysten soveltamis- ja tulkintaerimielisyys eikä siten kuulu ratkaistavaksi KPS 3 luvussa määrättyä neuvottelutietä. Tällainen sopimuksettoman tilan aikana tehty paikallinen sopimus ei ole KPS 13 §:ssä tarkoitettu paikallinen sopimus, vaan muu julkisoikeudellinen sopimus, jota koskevat erimielisyydet ratkaistaan tarvittaessa hallintoriita-asiana siten kuin laissa oikeudenkäynnistä hallintoasioissa (808/2019) on säädetty.⁴⁸

4 Laittomat työtaistelut

4.1 Työtuomioistuinkäsittely

Laittoman työtaistelun toimeenpanija voidaan tuomita työtuomioistuimessa hyvityssakkoon. Kannetta ajaa kuntien ja kuntayhtymien puolesta KT.

Viranhaltija- ja työntekijäyhdistys voi puolestaan saattaa kunnan tai kuntayhtymän toimeenpane-

⁴⁷ KVESL:n nojalla on voitu sopia myös esimerkiksi lakon rajoittamisesta.

⁴⁸ Keskusneuvottelu TNJ ja KT 24.4.1997 22/10/96. Keskusneuvottelupöytäkirjassa todetaan lisäksi, että jos toinen osapuoli ei ole täyttänyt sopimuksen syntymiselle asetettuja olennaisia ehtoja, voidaan yleisten sopimus-oikeudellisten periaatteiden mukaisesti sopimus katsoa itsestään rauenneeksi tai sen ei voida kohtuudella katsoa sitovan enää myöskään toista osapuolta.

man työnsulun luvallisuuden työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

4.2 Seuraamukset yhdistyksille

Työrauhavelvollisuuden rikkonut työntekijäin tai viranhaltijain 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.⁴⁹

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

4.3 Seuraamukset yksittäisille viranhaltijoille

Jos virkaehtosopimuksessa on työrauhavelvollisuutta koskeva määräys, kuten esimerkiksi KVTES:ssä⁵⁰, työtuomioistuin voi tuomita myös yksittäisen viranhaltijan maksamaan vasta puolelle hyvityssakkoa sopimusperusteisen työrauhavelvollisuuden rikkomisesta.

Jos viranhaltija osallistuu lakkoon muutoin kuin siihen ryhtyneen viranhaltijayhdistyksen päätöksen perusteella, voi myös virkasuhteen päättäminen tulla kysymykseen KVhL:ssä säädettyjen edellytysten täyttyessä.

⁴⁹ KVESL 4 luku, TEhtoL 8–10 §
⁵⁰ KVTES I luku 3 §

Viranhaltijan osallistumista viranhaltijayhdistyksen päätöksen perusteella yhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen, oli se laillinen tai laitton, ei ole pidettävä virkarikoksena eikä muutoin rangaistavana tekona.⁵¹ KVhL 35 §:n 2 momentin 2 kohdan mukaan viranhaltijan palvelussuhdetta ei voida päättää sillä perusteella, että hän on osallistunut viranhaltijayhdistyksen päätöksen perusteella yhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen.

Lakon piiriin kuulumaton viranhaltija on neutraaliteettioikeudesta huolimatta velvollinen suorittamaan kielletyn työtaistelun alaisia tehtäviä. Jos viranhaltija kieltäytyy näistä tehtävistä, hän voi tällöin syyllistyä KVhL 17 §:n mukaisen virantoimitusvelvollisuuden rikkomiseen.

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

Mikäli virantoimitusvelvollisuuden laiminlyönti kuitenkin jatkuu, voidaan ryhtyä toimiin palvelussuhteen päättämiseksi KVhL:ssa säädettyjen edellytysten täytyessä.

4.4 Seuraamukset yksittäisille työntekijöille

Työntekijä ei ole henkilökohtaisesti vastuussa työrauhasta, vaan hänen vastuunsa perustuu työsopimuslakiin. Työntekijää ei siten voida tuomita maksamaan hyvityssakkoa työrauhavelvollisuuden rikkomisesta.

TSL 7 luvun 2 §:n 2 momentin 2-kohdan mukaan työntekijän palvelussuhdetta ei voida päättää sillä perusteella, että hän on osallistunut työehtosopimuslain mukaiseen tai työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen.

Työntekijän osallistuminen laittomaan työtaisteluun ilman työntekijäyhdistyksen myötävaikutusta voi kuitenkin yksittäistapauksessa olla työsopimuslaissa tarkoitettu asiallinen ja painava syy työsopimuksen irtisanomiseen tai erittäin painava syy työsopimuksen purkamiseen. Lievässä tapauksessa voidaan antaa huomautus tai varoitus.

51 KVESL 23 §

LIITE 1:

KT:lle toimitettavat tiedot laittomasta työtaistelusta

- Kunta/kuntayhtymä/hyvinvointialue/hyvinvointialueyhtymä 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 työantajalle etukäteen työtaistelusta ja miten?
- Esitettiin mahdollisissa työtaistelua koskevissa neuvotteluissa työnantajalle vaatimuksia ja neuvoteltiin 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

Tämä on KT:n opas työnantajille palvelutoimintojen turvaamiseen työtaistelutilanteessa. Opas on tarkistettu joulukuussa 2021. Opas korvaa vuonna 2020 ilmestyneen samannimisen oppaan. Opas on tarkoitettu kunnille ja kuntayhtymille, mutta se soveltuu käytettäväksi myös hyvinvointialueilla ja hyvinvointialueyhtymissä.



Ohjeita työtaistelun varalta
Painetun julkaisun ISBN 978-952-7465-13-4
Verkkajulkaisun ISBN 978-952-7465-14-1

kt.fi