

Työtaisteluhjeet 2018

Opas Avaintyönantajat AVAINTA ry:n jäsenyhteisöille

TYÖTAISTELUOHJEET 2018

Opas Avaintyöntajat AVAINTA ry:n
jäsenyhteisöille

AVAINTYÖNANTAJAT AVAINTA RY

SISÄLLYS

Lukijalle.....	4
1 LUKU PERUSTIETOA TYÖTAISTELUSTA	5
1.1 Työtaistelua koskevat säännökset ja määräykset	5
1.2 Työehtosopimusten sitovuus	5
1.3 Työrauhavelvollisuus	5
1.4 Mikä on työtaistelu?	6
1.5 Työtaistelun laillisuus.....	7
1.5.1 Sallitut työtaistelukeinot	7
1.5.2 Työtaistelun aloittamiseen liittyvät ilmoittamismääräykset ja lakkorajat	7
1.5.2.1 Laillinen työtaistelu	8
1.5.2.2 Laiton työtaistelu	9
1.6 Yhteiskuntavaarallinen työtaistelu ja työministeriön kielto	9
1.7 Erityislainsäädäntö	9
2 LUKU VARAUTUMINEN TYÖTAISTELUUN JA TOIMINTA TYÖTAISTELUN AIKANA...	9
2.1 Työnantajan toimenpiteet laittomassa työtaistelussa	9
2.2 Suunnitelma työtaistelun varalta	9
2.3 Vastuuhenkilöt	11
2.4 Hallitus, johtoryhmä, erityinen työryhmä	11
2.5 Luottamushenkilöorganisaation päätöksenteko ja yhteistyö.....	12
2.6 Työntekijöiden järjestäytymisen selvittäminen	12
2.7 Tiedottaminen työtaistelusta	12
2.7.1 Tiedonkulku AVAINTA:n ja jäsenorganisaatioiden välillä	12
2.7.2 Tiedottaminen työtaistelun aikana	12
2.8 Työtaistelusta kerättävät tiedot ja tietoaineiston säilyttäminen	13
3 LUKU TOIMINTOJEN TURVAAMINEN LAKON AIKANA.....	14
3.1 Neuvottelut lakon aikana	14
3.2 Lakkorajojen täsmentäminen paikallisesti	14
3.3 Toimintojen käynnissä pitäminen.....	14
3.4 Työn johto, järjestyksen pito ja työsuojelu.....	15
3.5 Työntekovelvollisuus työtaistelun aikana	15
3.5.1 Työtaistelun piiriin kuulumattomat työntekijät.....	15
3.5.2 Työtaistelun piiriin kuuluvan työntekijän työntekovelvollisuus	16
3.6 Häätätyö	16
3.7 Uuden työvoiman palkkaaminen.....	16
3.8 Määräaikaisen työsuhteen päättyminen	17
3.9 Työnantajalla ei ole mahdollisuutta työllistää	17
3.10 Työsuojelupäällikön ja kokoaikaisen työsuojeluvaltuutetun asema	17
4 LUKU TYÖSUHTEEN EHDOT JA TYÖTAISTELU.....	18
4.1 Palkkaus.....	18
4.1.1 Palkkojen maksaminen	18
4.1.2 Työtaistelun piiriin kuuluvan oikeus palkkaan	18
4.1.3 Palkanmaksun ja muiden etuuksien lopettaminen työtaistelun alkaessa.....	18
4.1.3.1 Lakon alkamispäivän palkanmaksu	19
4.1.4 Palkanmaksun aloittaminen lakon jälkeen	19

4.1.4.1	Lakon päättymispäivän palkanmaksu	19
4.1.5	Palkan maksaminen lakon aikana työjakson ja lakossaolojakson seuratessa toisiaan	19
4.1.5.1.	Lakkoon osallistuvien palkkaus.....	20
4.1.6.	Palkan maksaminen työtaistelun piiriin kuulumattomille.....	20
4.1.6.1.	Työntekijät, joilla ei ole intressiä lakosta	20
4.1.6.2	Työntekijät, joilla on intressiä lakosta.....	21
4.2	Työaika	21
4.2.1	Ylityökorvaukset ja epämuokavan työajan korvaukset	21
4.2.2	Lakossa olevien varallaolo ja varallaolokorvaus	21
4.2.2.1	Varallaoloon määrääminen.....	21
4.2.2.2	Varallaolokorvauksen maksaminen	22
4.3	Vuosiloma.....	22
4.3.1	Lakon vaikutus vuosiloman antamiseen	22
4.3.2	Vuosiloman päätyminen lakon aikana.....	22
4.3.3	Lomarahan laskentapohja	23
4.3.4	Lomarahan menettäminen.....	23
4.3.5	Vuosiloman kertymiseen oikeuttavat työssäolon veroiset päivät lakon ajalta tietyissä tapauksissa.....	24
4.4	Sairausloma	24
4.4.1	Lakkoon osallistuvien oikeus sairauslomaaan	24
4.4.2	Lääkärintodistusten arvioiminen	25
4.5	Harkinnanvaraiset työvapaat	26
4.6	Työsuhdeasunto	26
4.7	Menettelytavat työnsulkuutilanteessa sekä lakon ja työnsulun sattuessa samaan aikaan	26
4.7.1	Työnsulku	26
4.7.2	Samanaikaisen lakon ja työnsulun piiriin kuuluvat	26
5	LUKU TOIMENPITEET TYÖTAISTELUN PÄÄTTYESSÄ	27
6	LUKU TYÖTAISTELUN MUITA VAIKUTUKSIA.....	28
6.1	Lakon vaikutus eläketurvaan	28
6.2	Lakon merkitseminen työtodistukseen	28
6.3	Jäsenmaksujen periminen	28
7	LUKU ERIMIELISYYKSIEN SELVITTÄMINEN	29
7.1	Työtaisteluun liittyvät neuvottelut.....	29
7.2	Vanhat tulkintariidat.....	29
7.3	Työtaistelun aikaan liittyvät erimielisyydet ja tulkintariidat	29
7.3.1	Yleistä	29
7.3.2	Työtaisteluun liittyvästä paikallisesta sopimuksesta ja sen tulkinnasta syntyvät erimielisyydet.....	29
7.4	Laittomat työtaistelut.....	29
7.4.1	Työtuomioistuinkäsittely.....	29
7.4.2	Seuraamukset yhdistyksille	30
7.4.3	Seuraamukset yksittäisille työntekijöille	30
	Liite	31
	Tiedustelu	32

Lukijalle

Työehtosopimusjärjestelmään kuuluu myös mahdollisuus käyttää laillisia työtaistelukeinoja. Laillisten työtaistelujen lisäksi työntekijäyhdistykset ovat aika ajoin ryhtyneet laittomiin työtaisteluihin. Jäsennyhteisön toiminta voi häiriintyä kaikissa työtaistelutilanteissa niin laillisissa kuin laittomissakin. Palvelujen tuottaminen voi vaikeutua tai jopa keskeytyä kokonaan. Työtaistelu voi myös aiheuttaa vaaraa henkilöille ja omaisuuksille.

Jäsennyhteisön on työtaistelun uhatessa syytä pyrkiä toimimaan normaaliin tapaan ja suorittaa sille kuuluvat tehtävät. Kaikkien työntekijöiden, myös työtaisteluun mahdollisesti osallistuvien, on suoritettava kaikki työtehtävänsä normaalisti ennen työtaistelun alkamista. Useimmat AVAINTA:n jäsenyhteisöistä tuottavat julkisen palvelutoiminnan piiriin kuuluvia kansalaisille tärkeitä palveluja. Jäsennyhteisön toiminta pitää pyrkiä turvaamaan myös työtaistelun aikana.

Näissä ohjeissa on huomioitu tähän asti käydyistä työtaisteluista saadut kokemukset ja työtuomioistuin- ja keskusneuvotteluratkaisut.

Ohjeet jakautuvat lukuihin 1 - 8. Lukuihin 1 - 3 ja 5 on koottu työtaistelua koskevia yleisiä tietoja ja työtaisteluun varautumiseen, työtaistelun aikaiseen toimintaan ja työtaistelun päättämiseen liittyviä ohjeita. Työsuhteen ehtoja ja palkan maksamista koskevia ohjeita sekä työtaistelun eräitä muita vaikutuksia on selostettu luvuissa 4 ja 6. Ne on syytä antaa erikseen palkanlaskennan käyttöön. Erimielisyyksien selvittämistä ja muutoksenhakumenettelyä on selostettu luvussa 7.

Ohjeet tulee saattaa jäsenyhteisön toiminnan turvaamisesta vastaavien työnantajan edustajien ja jäsenyhteisön hallituksen tai vastaavan toimielimen tietoon.

Viittauksissa tarkoitetaan voimassa olevan AVAINTES:n määräyksiä. Tätä ohjetta pidetään yllä ja täydennetään tarvittaessa AVAINTA:n nettisivuilla.

AVAINTYÖNANTAJAT AVAINTA RY

1 LUKU PERUSTIETOA TYÖTAISTELUSTA

1.1 Työtaistelua koskevat säännökset ja määräykset

Työtaistelutilanteita koskevat seuraavat säädökset ja sopimukset:

Työehtosopimuslaki (TEhtoL, 436/46) 4 ja 7–10 §
Laki työriitojen sovittelusta (TRiitaL, 420/62) 7–15 ja 17 §
Asetus työriitojen sovittelusta (1205/87) 7 §
Työsopimuslaki (TSL, 55/2001)
Laki ja asetus työtuomioistuimesta (646/74 ja 201/83)
Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (YTL, 334/2007)
Voimassa olevat AVAINTA:n työehtosopimukset

1.2 Työehtosopimusten sitovuus

Työehtosopimukseen *sidottuja* ovat työnantajan puolelta työehtosopimuksen tehnyt eli sopimukseen osallinen työnantajakeskusjärjestö ja sen jäsenorganisaatiot. Näihin rinnastetaan myös työehtosopimukseen jälkeinpäin osallisten suostumuksella yhtyneet. Työntekijäpuolelta sidottuja ovat sopimuksen tehneet eli sopimukseen osalliset työntekijäyhdistykset, niiden alayhdistykset sekä alayhdistysten jäseninä olevat työntekijät.

Lisäksi työehtosopimukseen ovat sidottuja niiden osallisyhdistysten rekisteröidyt alayhdistykset (yhdessä tai useammassa asteessa) sekä ne työntekijät, jotka sopimuksen voimassa ollessa ovat tai ovat olleet sopimukseen sidotun yhdistyksen jäseniä.

1.3 Työrauhavelvollisuus

Työehtosopimuksen ollessa voimassa työntekijät eivät saa ryhtyä työtaistelutoimenpiteeseen, joka kohdistuu työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksityiseen määräykseen. Jos erimielisyyden kohteena olevasta 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 rikkomisesta¹.

Aktiivinen työrauhavelvollisuus tarkoittaa TEhtoL 8 §:n mukaan työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen velvollisuutta valvoa, etteivät niiden jäsenet, yhdistykset tai yksittäiset työntekijät ryhdy kiellettyihin työtaistelutoimenpiteisiin. Valvontavelvollisia ovat työehtosopimukseen sidotut yhdistykset, joiden on valvottava alayhdistyksiään ja näiden jäseninä olevia työntekijöitä. Valvontavelvollisuus merkitsee myös, ettei työntekijäyhdistys saa tukea tai avustaa kiellettyjä työtaistelutoimenpiteitä eikä muullakaan tavalla myötävaikuttaa sellaisiin toimenpiteisiin, vaan se on velvollinen pyrkimään niiden lopettamiseen. Yhdistyksen valvontatoimintaa ei arvioida vain sen virallisten päätösten perusteella, vaan myös sen edustajien toiminnan perusteella. Erityisesti pääluottamusmiehet ja muut luottamusmiehet, mutta myös ammattiosaston tai yhdistyksen muut

¹ TSL 7 luku 2 § 2 mom. 2)-kohta

toimihenkilöt ovat järjestön edustajina velvolliset toimimaan työrauhavelvoitteen mukaisesti.

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

1.4 Mikä on työtaistelu?

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

Ammattijärjestön toimeenpanemalla *lakolla* keskeytetään lakon piiriin kuuluvien työntekijöiden kaikkien työtehtävien tekeminen. *Kiertävässä lakossa* työtaistelu toteutetaan siten, että työjaksot ja lakossaolojaksot seuraavat määräajoin toisiaan etukäteen ilmoitulla tavalla. *Osittaisessa lakossa* kieltäydytään suorittamasta osaa työtehtävistä.

Hakukiellon julistamisella ammattiyhdistys pyrkii estämään tiettyyn tehtävään hakeutumisen. *Saarrolla* yhdistys kehottaa olemaan tekemättä avoinna olevaan toimeen kuuluvia tehtäviä tai pyrkii estämään työntekijöiden ottamisen tiettyyn tehtävään.

Työnsulku on työnantajapuolen sallittu työtaistelutoimenpide. Työnsulun tarkoituksena on vastapuolen painostaminen työriidassa keskeyttämällä työnseisauksen piiriin kuuluvien työntekijöiden kaikkien työtehtävien tekeminen. Työnsululla pyritään yleensä vaikuttamaan työntekijöiden jo aloittaman työtaistelun nopeaan lopettamiseen. Työnantaja voi käyttää työnsulkua sopimuksettomien tilan aikana myös muuten, kuten esimerkiksi keinona nopeuttaa meneillään olevia työehtosopimusneuvotteluja.

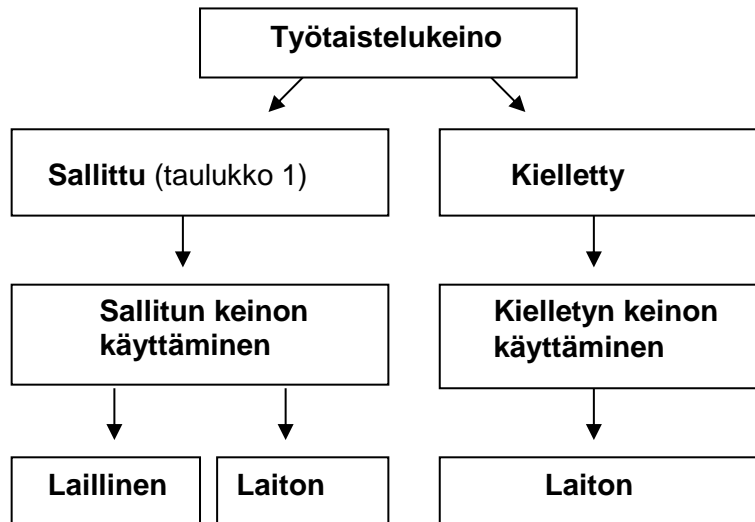
Myötätuntotyötaistelulla tarkoitetaan toisen työntekijäryhmän työtaistelun tukemista. *Poliittisella työtaistelutoimenpiteellä* pyritään vaikuttamaan poliittisiin päätöksentekijöihin kuten esimerkiksi eduskuntaan, valtioneuvostoon tai kunnanvaltuustoon. *Ostobotilla* tarkoitetaan ammattijärjestön jäsenilleen antamaa kehoitusta olla ostamatta tietyn valmistajan tuotteita.

Muita työtaistelukeinoja ovat työn(teon) hidastaminen, ylityökielto eli ylitöiden tekemisestä kieltäytyminen, työnantajan määräyksen rikkominen joukolla ja joukkoirtisanoutuminen.

1.5 Työtaistelun laillisuus

1.5.1 Sallitut työtaistelukeinot

Kielletyn työtaistelukeinon käyttäminen on aina laitonta. Sallitun työtaistelukeinon käyttäminen voi olla joko laillista tai laitonta, kuten seuraavasta kuviosta käy ilmi.



Työehtosopimuslain mukaan muut kuin nimenomaan kielletyt työtaistelutoimenpiteet ovat sallittuja. Työtaistelutoimenpiteet ovat sallittuja eli laillisia, jos ne eivät kohdistu voimassa olevan työehtosopimuksen määräykseen.

Sallittuja työtaistelutoimenpiteitä ovat

- täydellinen työnseisaus, eli lakko ja työsulku
- osittainen lakko
- osittainen työsulku
- hakukielto
- saarto
- ostoboikotti
- työn hidastaminen
- ylityökielto
- joukkoirtisanoutuminen
- työnantajan määräyksen rikkominen joukolla
- poliittinen työtaistelu
- myötätuntotaistelu.

1.5.2 Työtaistelun aloittamiseen liittyvät ilmoittamismääräykset ja lakkorajat

Edellytyksenä lakon laillisuudelle on, että noudatetaan työriitojen sovittelusta annetun lain säännöksiä työtaistelun toimeenpanemisesta.²

Aiotusta työnseisauksesta tai sen laajentamisesta on toimitettava kirjallinen ilmoitus (*työnseisausilmoitus*) valtakunnansovittelijan toimistoon ja työehtosopimuksen vastapuolelle (työnantaja- tai työntekijäyhdistys) eli AVAINTA:lle viimeistään kaksi viikkoa ennen työnseisauksen alkamista. Työnseisausilmoituksessa on mainittava aiotun työnseisauksen tai sen laajentamisen 1) syyt, 2) alkamishetki ja 3) laajuus.

² TRiitaL 7 §–8§

Mainitulla työnseisauksen laajuuden eli *lakkorajojen* ilmoittamisella tarkoitetaan työnseisauksen piiriin kuuluvien työntekijöiden ja tehtävien tarkkaa yksilöimistä. Ilmoitetut lakkorajat sitovat työnseisausilmoituksen tekijää. Ilmoituksen tekijä voi siirtää työnseisausilmoituksessa mainittua työtaistelun aloittamisen tai laajentamisen ajankohtaa ilmoitettua myöhemmäksi tai rajoittaa työtaistelun ilmoituksessa mainittua suppeammaksi vain vastapuolen suostumuksella. Yhdistyksen ilmoituksen mukaisen lakon piiriin kuuluvat työntekijät ovat lakossa ilmoitetusta alkamisajankohdasta lakon päättymiseen saakka, ellei asiasta sovita toisin keskustasolla tai paikallisesti.

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.

Työriitojen sovittelusta annetun lain säännökset *eivät* koske *laittomia* työnseisauksia.

1.5.2.1 Laillinen työtaistelu

Edellä kohdassa 1.5.1 mainitut työtaistelutoimenpiteet ovat sallittuja, jos ne eivät kohdistu voimassa olevan työehtosopimuksen määräykseen. Esimerkiksi sopimuksettomassa tilassa toimenpannut työtaistelutoimenpide eivät kohdistu kielletyllä tavalla työehtosopimukseen.

Laillinen työtaistelu sopimuksettomassa tilassa

Sopimuksettomalla tilalla tarkoitetaan tilannetta, jolloin vanha työehtosopimus on jo lakannut olemasta voimassa, mutta uutta työehtosopimusta ei ole vielä tehty. Sopimuksettomassa tilassa noudatetaan eräitä päättyneen työehtosopimuksen työehtoja kuten esimerkiksi palkkaa ja työaikaa koskevia määräyksiä ns. *työehtosopimuksen jälkivaikutuksen* perusteella. Koska ollaan sopimuksettomassa tilassa, jälkivaikutuksen perusteella sovellettavat vanhan työehtosopimuksen määräykset katsotaan työehtosopimuksen ehdoiksi.³

Laillinen työtaistelu sopimuksen voimassa ollessa

Työntekijäin työtaistelu voi olla TEhtoL:n mukaan laillinen esimerkiksi seuraavissa tapauksissa:

- 1 Työtaistelu kohdistuu muuhun kuin sopimuksenvaraiseen asiaan.
- 2 Kysymys on poliittisesta lakosta tai myötätuntotyötaistelusta
- 3 Työtaistelu toteutetaan muulla tavalla kuin täydellisenä lakkona, esimerkiksi kieltäytymällä työnteosta osittain, hidastamalla työnteoa tai kieltäytymällä ylityöstä.

³ KKO 1970 II 77

1.5.2.2 Laiton työtaistelu

Työntekijöiden työtaistelu on laiton vain, jos

- 1 se kohdistuu voimassa olevaan työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai sen yksittäiseen määräykseen tai
- 2 työtaistelun aloittamisesta tai laajentamisesta ei ole tehty TRiitaL:ssa säädettyä ilmoitusta tai laissa mainittuja työtaistelun aloittamiseen ja laajentamiseen liittyviä määräaikoja ei ole noudatettu.

1.6 Yhteiskuntavaarallinen työtaistelu ja työministeriön kiello

Työministeriö voi TRiitaL:n 8 §: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 (ns. *yhteiskuntavaarallinen työtaistelu*).

Työtaistelun alkamishetki on aina ilmoitettava sovittelijalle ja vastapuolelle viimeistään kolme vuorokautta ennen kieltoajan päättymistä.

1.7 Erityislainsäädäntöön perustuva työntekovelvollisuus

Erityislainsäädäntöön perustuva työnteko- ja auttamisvelvollisuus koskee kaikkia lakon piiriin kuuluvia ja kuulumattomia henkilöitä. Esimerkiksi terveydenhuollon ammattihenkilöistä säädetyn lain (559/94) 15 §:n mukaan jokainen terveydenhuollon ammattihenkilö on velvollinen antamaan apua kiireellisen hoidon tarpeessa olevalle. Vastaavista jokaiselle tietyt ehdot täyttävälle henkilölle kuuluvista velvoitteista on säädetty myös pelastuslain (13.6.2003/468) 46 §:ssä.

2 LUKU

VARAUTUMINEN TYÖTAISTELUUN JA TOIMINTA TYÖTAISTELUN AIKANA

2.1 Työnantajan toimenpiteet laittomassa työtaistelussa

Laittoman työtaistelun uhatessa paikallisen työnantajan on välittömästi ilmoitettava työntekijöille, että lakkoa koskevista ammattijärjestön päätöksistä huolimatta lakkoon osallistuminen on ristiriidassa työsopimukseen perustuvan työntekovelvoitteen kanssa. Nämä ilmoitukset on syytä tehdä kirjallisesti.

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

2.2 Suunnitelma työtaistelun varalta

Työnantajaorganisaation on syytä laatia etukäteen suunnitelma mahdollisen työtaistelun varalta palvelujen saatavuuden ja toimintojen turvaamiseksi. Suunnitelma tulisi olla laadittuna, vaikka ajankohtaista työtaistelu-uhkaa olisi olemassa. Suunnitelma on syytä tehdä siitäkin syystä, että esimerkiksi laitton lakko 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 neuvotteluja lakkorajoista.

Suunnitelmaa tehtäessä voidaan olla yhteydessä muihin työnantajiin ja kirjata suunnitelmaan työtaistelun aikaisen mahdollisen yhteistoiminnan muodot.

Suunnitelmasta tulisi ilmetä ainakin seuraavat seikat:

- 1 Vastuuhenkilöiksi työtaistelutilanteessa nimetyt työntekijät.
- 2 Ketkä työntekijät vastaavat yhteydenpidosta ja mahdollisista työtaistelun estämisestä, rajoittamisesta ja lopettamisesta koskevista neuvotteluista työtaisteluun osallistuvan henkilöstön edustajien kanssa.
- 3 Ketkä työntekijät vastaavat tiedottamisesta tiedotusvälineille sekä tiedottamisesta ja yhteydenpidosta asiakkaisiin, omaan henkilökuntaan ja viranomaisiin.
- 4 Ketkä työntekijät vastaavat jäljempänä tarkoitettujen työtaistelua koskevien tietojen keräämisestä.
- 5 Mitkä toiminnot on välttämättä pidettävä käynnissä työtaistelun aikana.
- 6 Toimintojen jatkumisen turvaamisen edellyttämä henkilöstön vähimmäismäärä (tarvittaessa vaihtoehdot eri järjestöjen lakkojen varalta).
- 7 Mihin käytännön toimenpiteisiin on ryhdyttävä esimerkiksi seuraavien asioiden varmistamiseksi:
 - a) toimintojen jatkumisen turvaaminen mahdollisimman laajasti
 - b) hengen, terveyden ja omaisuuden vaarantumisen ehkäiseminen
 - c) paloturvallisuuden, työturvallisuuden ja järjestyksen ylläpitäminen
 - d) toimintavalmiuden turvaaminen työnseisauksen jälkeen (koneet, laitteet, työvuoroluettelot ym.)
 - e) työnantajan omaisuuden huollon turvaaminen ja katoamisen estäminen
 - f) veden, kaasun, sähkön ja lämmön saannin turvaaminen
 - g) kiinteistöjen lämmittämisestä, polttoainevarastojen täydentämisestä ja jätteiden poiskuljettamisesta huolehtiminen
 - h) puhelinliikenteen sujumisesta huolehtiminen (esim. hälytysjärjestelmät)
 - i) lakon ulkopuolelle jäävän henkilöstön töiden mahdollinen uudelleen järjesteleminen (vuosilomat, koulutus, siirrot muihin tehtäviin jne.)
 - j) työnantajan tai sen laitosten toiminnan jatkuvuuden turvaaminen niiltä osin, kuin toiminnot jäävät työtaistelun ulkopuolelle.

Suunnitelmassa tarkoitettujen valmistelutoimenpiteiden huolellinen suorittaminen helpottaa huomattavasti toimintaa työtaistelutilanteessa. Tämän vuoksi suunnitelma on pidettävä ajan tasalla.

2.3 Vastuuhenkilöt

Työantajaorganisaatioissa on selvitettävä, keiden työntekijöiden on jo asemansa vuoksi edellytettävä jäävän lakon ulkopuolelle. Nämä vastuuhenkilöt nimetään etukäteen ja heille ilmoitetaan tästä päätöksestä. Vastuuhenkilöiksi tulisi nimetä ainakin seuraavat työntekijät, mutta lopullinen ratkaisu asiassa jää paikalliselle työantajalle:

- hallintojohtajat
- laitosten johtajat (mm. rehtori, vanhainkodin johtaja, päiväkodin johtaja)
- osastopäälliköt tai vastaavassa asemassa olevat
- talouspäälliköt
- johtava lääkäri
- johtava ylihoitaja
- johtava hoitaja
- ylilääkärit
- ylihoitajat
- henkilöstöpäällikkö
- henkilöstösihteeri
- työsuojelupäällikkö
- tiedotusvastaava.

Nimikettä tärkeämpi on työntekijän asema organisaatiossa, mistä syystä luettelo ei ole tyhjentävä.

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

Vastuuhenkilölle on selvitettävä, että hän vastaa toiminnan ylläpitämisestä vastuualueellaan. Vastuuhenkilöille tulisi nimetä myös sijaiset. Vastuuhenkilönä toimiva edustaa selkeästi työnantajaa 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.

2.4 Hallitus, johtoryhmä, erityinen työryhmä

Periaatteelliset ratkaisut ja tärkeimmät toimintaohjeet on yleensä syytä tehdä ja hyväksyä hallituksessa, mikäli asian kiireellisyys sen sallii. Toiminnan yleinen johtaminen on edelleenkin johtoryhmän vastuulla. Tästä on myös syytä tehdä päätös hallituksessa. Käytännössä on todettu hyväksi asettaa erityinen työryhmä vastaamaan asioiden hoitamisesta.

On myös huolehdittava siitä, että jäsenyhteisön hallituksen tai vastaavan toimielimen jäsenet saavat riittävästi tietoa työtaistelutilanteesta ja johdon tekemistä ratkaisuista.

2.5 Luottamushenkilöorganisaation päätöksenteko ja yhteistyö

Työtaistelutilanteessa korostuu vastuuhenkilöiden ja johtavien työntekijöiden asema sekä heidän ja hallituksen tai vastaavan toimielimen jäsenten välisen yhteistyön tarve. Näiden päättävien toimielinten on syytä varautua tilanteen edellyttämiin ylimääräisiin kokouksiin työtaistelun aikana ja myös pyrkiä tavanomaista tehostetumpaan yhteistoi- mintaan työtaisteluun kuulumattomien työntekijöiden kanssa.

Hallituksen tai vastaavan toimielimen jäsenten tulisi varautua tekemään tiettyjä tarpeel- lisiä hallintotehtäviä, jos näitä tehtäviä tekevä henkilöstö on lakossa.⁴ Joissakin tapauk- sissa luottamushenkilöt voivat joutua suorittamaan muitakin tehtäviä. Tällöin on huo- lehdittava toimivaltaa koskevien määräysten muuttamisesta tarpeen mukaan.

2.6 Työntekijöiden järjestäytymisen selvittäminen

Ammattijärjestön jäsenyys on henkilötietolain 11 §:n 2)-kohdan mukaan *arkaluonteinen henkilötieto*, jota työnantajalla on lain 12 §:n mukaan oikeus käsitellä työntekijän suos- tumuksella. Työntekijän katsotaan antaneen lain edellyttämän suostumuksensa, jos hän on antanut työnantajalle valtakirjan ammattijärjestön jäsenmaksun perimiseksi pal- kanmaksun yhteydessä.

Työehtosopimusten sidonnaisuuden sekä työtaistelun seuraamusten harkitsemisen ja toimeenpanon kannalta työnantajan tulisi pitää *rekisteröityjen työntekijäyhdistysten* alaosastoja ja jäseniä koskevat tiedot jatkuvasti ajan tasalla. Työnantajalla tulisi myös olla ajantasainen tieto näiden yhdistysten puheenjohtajien ja hallituksen jäsenten ni- mistä ja yhteystiedoista.

2.7 Tiedottaminen työtaistelusta

2.7.1 Tiedonkulku AVAINTA:n ja jäsenorganisaatioiden välillä

Työmarkkinahäiriöiden uhatessa ja työtaistelutilanteissa on tärkeää, että tiedonkulku Avaintyönantajat AVAINTA ry:n ja jäsenorganisaatioiden välillä toimii hyvin. AVAINTA:n on tärkeää saada nopeasti tieto paikallisesta työtaistelusta, sen uhasta tai valtakunnallisen työtaistelun paikallisesta toimeenpanosta.

Avaintyönantajat AVAINTA ry:n keskeisin tiedottamisen väline on AVAINTA:n verkko- sivut osoitteessa www.avainta.fi.

2.7.2 Tiedottaminen työtaistelun aikana

Työmarkkinahäiriöt lisäävät asiakkaiden, tiedotusvälineiden, ja viranomaisten tiedon- tarvetta. On hyvä suunnitella ennakkoon kriisiajan tiedotus, tehostaa tiedotusvalmiuk- sia ja tarkistaa poikkeusajan tiedotusvastuut. Vastuu tiedotuksesta on jäsenorganisaat- ion johdolla tai tiedotusvastaavalla tai tähän tehtävään erikseen määrätyillä työnteki- jöillä. AVAINTA vastaa valtakunnallisesta työmarkkinatiedotuksesta keskusjärjestöta- solla.

⁴ Esimerkiksi laskujen hoitaminen, palkkojen maksatus ja erilaisten määräaikaisten tehtävien hoitaminen (ta- lousarvion laatiminen, tilinpäätöksen tekeminen jne.)

Asiakkaille on kerrottava mahdollisimman ajoissa työtaistelun aiheuttamista muutoksista palvelujen tarjontaan: miten työtaistelu haittaa 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.

Tiedotusvälineiden merkitys korostuu työtaistelutilanteissa ja niiden uhatessa. Niiden avulla asiakkaat, yhteistyötahot ja viranomaiset saavat tarpeellista tietoa. Julkisella mielipiteellä ja tiedotusvälineillä on myös vaikutusta työtaistelujen kulkuun ja lopputulokseen.

Jäsenorganisaatioiden on huolehdittava siitä, että tietoa saavat myös sellaiset viranomaiset ja yhteisöt, joiden kanssa normaalisti harjoitetaan yhteistyötä tai joiden toiminta on riippuvaista palvelujen (esim. päivähoito, vanhustenhuolto) häiriintymättömyydestä jatkumisesta.

Tehokas työnantajatoiminta edellyttää hyvää tiedonkulkua työyhteisössä ja työnantajan 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. Työtaistelun aikana on myös hyvä tiedottaa työtaisteluun aikoville työnantajapuolen sopimustarjouksista ja sovintoehdotuksista.

2.8 Työtaistelusta kerättävät tiedot ja tietoaineiston säilyttäminen

Jäsenyhteisön tulee kerätä tiedot työtaistelun (laillinen tai laiton) aikana työtaistelun toimeenpanevan yhdistyksen kanssa käydyistä neuvotteluista ja säilyttää laaditut muistiot ja pöytäkirjat sekä muut yksityiskohtaiset tiedot työtaistelusta. Kaikki tapahtumat ja tiedot päivämäärineen ja kellonaikoina on syytä kirjata yksityiskohtaisesti päivittäin esimerkiksi erilliseen päiväkirjaan.

Yksityiskohtaisilla tiedoilla, esimerkiksi sillä, kuka henkilö on kulloinkin ollut työvuorossa, on merkitystä lakon aikaisia työsuhteen ehtoja myöhemmin selvitettäessä. Tiedoilla on merkitystä myös työtaistelun jälkeen mahdollisesti esille tulevia erimielisyysasioita selvitettäessä.

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

Työnantajan tulisi kerätä tiedot tämän oppaan liitteenä olevan luettelon mukaisista asioista.

AVAINTA tulee tarvittaessa erikseen kysymään näitä tietoja jäsenorganisaatioilta. Tietoaineisto on syytä säilyttää viisi vuotta.

3 LUKU 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.

Työntekijöiden kuulemismenettely ja työehtosopimusten määräysten mukaisten määräraajojen 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 työnseisauksen aikana. Työnantajan tulee ennen kaikkea välttää etujen myöntämistä lakkolaisille lakon ajaksi, jotta lakko ei tästä syystä pitkittyisi ja työrauha saataisiin palautumaan mahdollisimman pian.

3.1 Neuvottelut lakon aikana

Työnseisauksen aikana työnantaja neuvottelee tarvittaessa paikallisen lakkojärjestön kanssa seuraavista asioista:

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

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

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

3.2 Lakkorajojen täsmentäminen paikallisesti

Lakkorajat on ilmoitettava täsmällisesti työnseisausilmoituksessa eikä näitä rajoja saa muuttaa ilman vastapuolen suostumusta. Jos työnseisauksen rajat eivät kuitenkaan ilmene työnseisausilmoituksesta työnantajan toimintojen jatkamisen kannalta riittävän yksiselitteisesti, lakkorajat on selvitettävä työnantajan ja paikallisen lakkojärjestön kesken.

Lakon toimeenpanevalla paikallisella yhdistyksellä on tämän vuoksi ilmoitettava niistä tehtävistä, jotka työnantajan käsityksen mukaan on sen toimintojen turvaamiseksi ehdottomasti hoidettava lakon aikana. Jos lakkorajoista ei päästä yksimielisyyteen työnantajan ja lakkojärjestön kesken, työnantajan pitää tarvittaessa päättää muutoksista työntekijöiden tehtäviin näiden työehtosopimusten rajoissa.

Viimeistään työnantajalle annettavasta ilmoituksesta tulee ilmetä työtaistelun piiriin kuuluvat nimetyt työntekijät sekä kiertävissä lakoissa se, ketkä työntekijät ovat kulloinkin lakossa.

3.3 Toimintojen käynnissä pitäminen

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

3.4 Työn johto, järjestyksen pito ja työsuojelu

Työnantaja vastaa myös työtaistelun aikana järjestyksestä työpaikalla. Oikeus ja velvollisuus työnjohtoon ja valvontaan (*direktio-oikeus*) on yksinomaan työnantajalla työtaistelutilanteesta riippumatta.

Työnantajan tulee huolehtia siitä, että lakon ulkopuolella oleva henkilöstö voi jatkaa työtään. 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 lakkovahteja. Oleskelusta erilaisissa vapaa-ajan tiloissa (esim. kuntosali) on päätettävä erikseen tilanteen mukaan. Lakkoon osallistuvilla ei myöskään ole mahdollisuutta pitää kokouksia työnantajan tiloissa. Lakkoon osallistumattomalla työntekijällä on oikeus saapua työpaikalle ja suorittaa työtehtäviään.

Lakossa olevilla työntekijöillä ei ole oikeutta häiritä ja painostaa työssä olevia eivätkä he saa estää lakon ulkopuolella olevia työntekijöitä tai asiakkaita pääsemästä toimitiloihin. Tällainen häirintä on rangaistavaa ja tarvittaessa työnantaja voi pyytää poliisin apua järjestyksen palauttamiseksi.⁵

3.5 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 poisjääminen on katsottava muuksi poissaoloksi kuin lakosta tai työnsulusta johdettavaksi.

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

3.5.1 Työtaistelun piiriin kuulumattomat työntekijät

Myös työtaistelun piiriin kuulumattomat työntekijät ovat velvollisia tekemään kaikki tavanomaiset työtehtävänsä. Jolleivät työntekijät työtaistelun vuoksi voi suorittaa tavanomaisia tehtäviään, heille osoitetaan mahdollisuuksien mukaan muita työtehtäviä, joita

⁵ Ks. rikoslain (39/1889)16 ja 24 luku sekä poliisilain (493/95) 1 §.

he koulutuksensa ja ammattitaitonsa perusteella voivat suorittaa, tarvittaessa toiselta osastolta tai toisesta yksiköstä. Työn johto- ja valvontaoikeuden perusteella työnantaja voi esimerkiksi muuttaa työntekopaikkaa.

Työtaistelun ulkopuolella oleva työntekijä on kuitenkin työehtosopimuksen mukaan velvollinen tarvittaessa siirtymään tilapäisesti, enintään kahdeksaksi viikoksi kerrallaan muihinkin kuin työsopimuksensa mukaisiin tehtäviin. Näiden tilapäisten tehtävien tulee olla työntekijän koulutus ja työkokemus huomioon ottaen hänelle sopivia (AVAINTES I luvun 6 §:n 1 mom.). Myös tuntipalkkainen työntekijä on tarvittaessa velvollinen tekemään tilapäisesti muutakin kuin varsinaista työtään (TTES 19 §). Työsopimuslain 2 luvun 12 §:n perusteella työntekijällä on velvollisuus tehdä muuta kuin työsopimuksen mukaista työtä.

Työtaistelun piiriin kuulumaton työntekijä ei ole kuitenkaan velvollinen suorittamaan sallitun työnsulun, lakon tai sopimuksenvaraisia asioita koskevan saarron alaisia tehtäviä, vaan hänellä on *ns. neutraliteettiperiaatteen mukaisesti* oikeus kieltäytyä tekemästä sellaisia lakon alaisia tehtäviä, joita hän ei tavanomaisesti suorita. Suostumuksensa perusteella työntekijä – myös työtaistelun piiriin kuuluva – voidaan kuitenkin määrätä tekemään myös työtaistelun piiriin kuuluvia tehtäviä. Toiminnan jatkaminen saattaa myös nopeuttaa työrauhan palautumista.

Oikeus kieltäytyä työtaistelun alaisten tehtävien suorittamisesta ei koske laittomia työtaisteluita, vaan työntekijä on velvollinen suorittamaan laittoman työtaistelun alaisia työtehtäviä.

Jos lakon piiriin kuulumaton työntekijä kieltäytyy työtehtävistä, joita hän on velvollinen suorittamaan, työnantaja voi ryhtyä samoihin työsopimuslain mukaisiin toimenpiteisiin kuin muulloinkin.

Lakon ulkopuolisten työllistäminen ja mahdollinen koulutuksen järjestäminen tulisikin sisällyttää lakkoon valmistautumiseen ja yleensä lakkosuunnitelmiin.

3.5.2 Työtaistelun piiriin kuuluvan työntekijän työntekovelvollisuus

Työtaistelun piiriin kuuluvalla työntekijällä ei ole työntekovelvollisuutta lakon aikana. Myös lakon piiriin kuuluvalla voidaan kuitenkin hänen suostumuksensa mukaan määrätä työtaistelun aikana mitä tahansa työtä, myös työtaistelun piiriin kuuluvien henkilöiden tehtäviä.

3.6 Häätätyö

Työaikalain (TAL) 21 §:n perusteella kun ennalta-arvaamaton tapahtuma on aiheuttanut keskeytyksen säännöllisessä toiminnassa tai vakavasti uhkaa johtaa sellaiseen keskeytykseen tai hengen, terveyden tai omaisuuden vaarantumiseen, saa säädetyt tai sovittuja säännöllisiä työaikoja pidentää siinä määrin kuin mainitut syyt edellyttävät, kuitenkin enintään kahden viikon ajan.

Työnseisaus voi aiheuttaa TAL 21 §:ssä tarkoitetun hätätyötilanteen, joka oikeuttaa poikkeamaan tässä pykälässä mainituista työaikalain muuten pakottavista säännöksistä. Mainitussa säännöksessä tarkoitettu hätätyötilanne ei muutoin vaikuta työntekijän työntekovelvollisuuteen.

3.7 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. Työtehtävien muuttamista sovelletaan myös sellaisiin määräaikaisiin työntekijöihin, joiden työsuhteet jatkuvat lakon aikana. Mikäli lakon ajaksi tarvitaan uusia työntekijöitä, lakko on TSL 1 luvun 3 §:n mukainen laillinen määräaikaisuuden peruste työsopimukselle.

3.8 Määräaikaisen työsuhteen päättymisen

Määräaikaista työsopimusta ei voida irtisanoa, ellei työsopimuksessa ole nimenomaisesti sovittu mahdollisuudesta irtisanoa sopimus. Määräaikainen työsopimus sitoo kumpaakin osapuolta sovitun määräajan lakon kestosta huolimatta. Määräaikainen työsopimus ei pääty, vaikka vakinaisen eli toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevan työntekijän poissaolo kestäisi lyhyemmän ajan kuin hänen poissaolon ajaksi tehty sijaisen määräaikainen työsopimus, ellei sijaisen työsopimuksen määräaikaisuutta ole sidottu vakinaisen työntekijän poissaoloaikaan.

3.9 Työnantajalla ei ole mahdollisuutta työllistää

Jollei lakon ulkopuolisten työntekijöiden tarkoituksenmukainen työllistäminen lakon ajaksi ole mahdollista, heidät voidaan tarvittaessa määrätä vuosilomalle tai lomauttaa työsopimuslain mukaisesti. Vuosiloman määräämisessä tulee huomioida AVAINTES 4 luvun 76 §:n mukainen määräaika lomasta ilmoittamiselle.

TSL 5 luvun 3 §: ja 4 §:n säädetyn lomauttamismenettelyn (ennakkoselvitys ja työntekijän kuuleminen sekä 14 päivän pituinen lomautusilmoitusaika) vuoksi lomautus tulee vain harvoin kysymykseen, ellei työntekijän kanssa toisin sovita.

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 §). Työnteon ja palkanmaksun loppumisesta on kuitenkin ilmoitettava työntekijöille hyvissä ajoin.

Työtaistelun aikana voidaan myös järjestää esimerkiksi täydennyskoulutusta.

3.10 Työsuojelupäällikön ja kokoaikaisen työsuojeluvaltuutetun asema

Jäsenorganisaation nimeämä työsuojelupäällikkö vastaa työntekijän edustajana työpaikalla työnantajan ja työntekijöiden välisestä yhteistoiminnasta. Työsuojeluvaltuutetut ja varavaltuutetut edustavat työntekijöitä työnantajan kanssa tapahtuvassa työsuojelun valvontalain edellyttämässä työsuojelun yhteistoiminnassa.

Jos työsuojeluvaltuutettu ei voi hoitaa tehtäviään tilapäisen esteen vuoksi, varavaltuutettu huolehtii välttämättömistä työsuojeluvaltuutetun tehtävistä, joita ei voi siirtää odotamaan työsuojeluvaltuutetun esteen päättymistä. Työsuojeluvaltuutetun esteen aikana hänen tehtäviään hoitaa se varavaltuutetuista, joka varavaltuutettujen vaalissa on saanut eniten ääniä, jollei työsuojelun valvontalain 23 §:n mukaisesti toisin sovita.⁶

⁶ Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) 29 §

Välttämätön tehtävä on esimerkiksi työsuojelutarkastukseen osallistuminen, tapaturman tutkinta, työn keskeyttämisoikeuden käyttäminen tai muu niihin verrattava syy. Lailliseen työtaisteluun osallistuminen on sosiaali- ja terveysministeriön mukaan pidettävä sellaisena syynä, joka aiheuttaa valtuutetun esteen ja varavaltuutetun sijaan tulon.

4 LUKU TYÖSUHTEEN EHDOT JA TYÖTAISTELU

Työsuhteen perusteella maksettavan palkan ja muiden etuuksien (esim. työpaikkaruokailu, työterveydenhoito, työnantajan matkapuhelimen ja ajoneuvon käyttöoikeus) osalta on lähtökohtana, ettei niitä suoriteta työtaistelun piiriin kuuluville siltä ajalta kun työnteko on estynyt työnantajaorganisaatioon kohdistetun työtaistelutoimenpiteen tai työnantajan mahdollisesti julistaman työsulun vuoksi.

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

Mikäli työsuhteen ehdoista mahdollisesti syntyviä erimielisyyksiä ei voida välittömästi ratkaista, ne siirretään ratkaistaviksi työtaistelun jälkeen. Erimielisyyksien selvittämistä on käsitelty luvussa 7.

4.1 Palkkaus

4.1.1 Palkkojen maksaminen

Palkan maksatuksen kannalta tulee pyrkiä siihen, että lakossaoloaika otetaan etukäteen huomioon maksettaessa palkkaa kyseiseltä kalenterikuukaudelta. Jos lakon päättymisajankohtaa ei ole ilmoitettu, sen katsotaan kestävän 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 voidaan periä takaisin seuraavan palkanmaksun yhteydessä AVAINTE:n 26 §:n määräyksen mukaisesti. Lakkoa edeltävään aikaan liittyvät, eräänntyneet palkka-, palkkio- ja muut vastaavat saatavat maksetaan tavalliseen tapaan.

Mikäli palkanlaskenta vaikeutuu lakon vuoksi, palkat voidaan maksaa lakon aikana työssä oleville esimerkiksi edellisen kuukauden tai palkanmaksukauden perusteita käyttäen. Mahdolliset virheet oikaistaan myöhemmin. Palkanmaksun turvaamiseksi välttämättömiä toimenpiteitä voivat tarvittaessa suorittaa myös työnantajaorganisaation hallituksen tai vastaavan toimielimen jäsenet.

4.1.2 Työtaistelun piiriin kuuluvan oikeus palkkaan

Työtaistelun laillisuudesta tai laittomuudesta riippumatta *työtaistelun piiriin kuuluville ei makseta palkkaa*. Heidän osaltaan sovelletaan AVAINTE:n 2 luvun 25 §:n 1 ja 3 momentin määräyksiä vajaan kalenterikuukauden palkan laskemisesta.

Seuraavassa on selvitetty palkan maksamista laillisessa työtaistelussa.

4.1.3 Palkanmaksun ja muiden etuuksien lopettaminen työtaistelun alkaessa

Palkanmaksu lopetetaan siitä ajankohdasta lukien, jona lakon on määrä alkaa työnseisausilmoituksen, alkamisajankohdan siirtymisen tai työministeriön kieltopäätöksen mukaan.

4.1.3.1 Lakon alkamispäivän palkanmaksu

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

Palkka lasketaan tällöin siten, että työntekijän päiväpalkka (euroa) jaetaan 24:llä ja kerrotaan lakon alkamishetkeen saakka kuluneilla tunneilla. Tällöin sillä ei ole merkitystä, onko henkilö ollut tosiasiallisesti työvuorossa 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 euroissa : 24).

4.1.4 Palkanmaksun aloittaminen lakon jälkeen

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

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

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

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

Palkka maksetaan lakon vuoksi vajaan jättäytyneiltä kuukaudelta päiväpalkkana lakon ulkopuolelle jäävien päivien perusteella. Tällaiselta kuukauden osalta maksettava palkka määräytyy AVAINTES 2 luvun 25 §:n 1 momentin mukaisesti.

4.1.4.1 Lakon päättymispäivän palkanmaksu

Lakon päättyessä kesken päivän maksetaan palkka päättymishetkestä alkaen tavalla kuin lakon alkamispäivän palkanmaksu edellyttäen, että työntekijällä muutoin on oikeus saada palkkaa lakon päättymisestä lukien eli hän ei tällöin ole esim. palkattomalla vapaalla.

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

4.1.5 Palkan maksaminen lakon aikana työjakson ja lakossaolojakson seurattessa toisiaan

Lakon piiriin kuulumattomille työntekijöille maksetaan palkka- ja työaikakorvaukset normaalisti.

Työtaistelu on voitu suunnitella toteutettavaksi siten, että työjaksot ja lakossaolojaksot seuraavat toisiaan.⁷ Tällaisessa toteuttamistavassa voi olla epätietoisuutta siitä, ketkä nimeltä mainitut työntekijät ovat kulloinkin työjaksossa ja lakossaolojaksossa.

4.1.5.1. Lakoon osallistuvien palkkaus

Lakossaoloajan (lakkojakson) ulkopuoliselta työssäolojaksolta maksetaan päiväpalkka siten kuin osakuukauden maksettavasta palkasta (AVAINTESSA 2 luvun 25 § 1 mom.). Lakkojakson alkamis- ja päättymispäiviltä palkka maksetaan ilmoitettujen kellonaikojen mukaan siten kuin edellä selostettiin.

Tällä tavoin järjestetty lakko ei keskeytä työehtosopimuksen mukaista työaikajaksoa eikä alenna jakson säännöllistä työaikaa tai muuta jakson lisä- ja ylityörajoja.

Työehtosopimuksissa asetettuja edellytyksiä erilliskorvausten tai muiden korvausten maksamisesta vasta kyseisen työehtosopimuksen mukaisen työajan tultua täyteen noudatetaan samalla tavoin kuin ilman lakkoakin.

4.1.6. Palkan maksaminen työtaistelun piiriin kuulumattomille

Ensisijaisesti työnantajien tulisi pyrkiä työllistämään lakon ulkopuoliset työntekijät, etenkin, jos heillä ei ole yhteisiä etuja työtaistelun piiriin kuuluvan henkilöstön kanssa. Työnantajan mahdollisuuksia muuttaa työtehtäviä sekä vaihtoehtoja lomauttamiselle ja palkanmaksun keskeyttämiselle on käsitelty edellä 3 luvussa.

Ne työtaistelun ulkopuolelle jäävät työntekijät, joille ei voida työtaistelun vuoksi järjestää sopivaa työtä, voidaan lomauttaa noudattaen työsopimuslain 5 luvun säännöksiä, minkä jälkeen palkanmaksu keskeytetään.

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

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

Työntekijä on TSL 2 luvun 12 §:ssä tarkoitetun esteen aikana velvollinen tekemään myös muuta kuin työsopimuksensa tarkoittamaa työtä. TSL 2 luvun 12 §:n 3 momentin mukaan työnantaja saa vähentää työntekijälle maksettavasta palkasta ensinnäkin

⁷ Työtuomioistuimen tuomio TT:1998:17.

määrän, jonka hän on ansainnut muulla työllä tai jättänyt tahallaan ansaitsematta. Toiseksi työntekijän palkasta saadaan vähentää se, mitä työntekijältä on säästynyt työsuorituksen estymisen vuoksi (esimerkiksi työmatkakustannusten vähentyminen)⁸.

Työpaikalla on syytä todeta selvästi se ajankohta, jolloin työnteko lakon takia estyy. Työnantajan on myös syytä varautua näyttämään toteen työnteon estyminen ja sen alkamisajankohta. Työnteon estyminen ja palkanmaksun päätyminen tulee todeta kunkin työntekijän osalta erikseen. Työnteon ja palkanmaksun lopettamisesta em. säännöksen perusteella ilmoitetaan työntekijöille hyvissä ajoin. Mikäli lakko aiheuttaa työnteon konkreettisen estymisen vasta myöhemmin, edellä mainittu seitsemän päivän aika luetaan tästä myöhemmästä ajankohdasta lukien.

4.1.6.2 Työntekijät, joilla on intressiä lakosta

TSL 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 lainkaan työnteon estymisajalta mainitun säännöksen perusteella. Työntekijä voi olla työhön sinänsä käytettävissä, mutta työtä ei voida teettää työntekijästä itsestään (eli lakosta) johtuvasta, työnantajasta riippumattomasta syystä.

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

4.2 Työaika

4.2.1 Ylityökorvaukset ja epämukavan työajan korvaukset

Työehtosopimusten mukaisia lisä- ja ylityökorvauksia maksetaan lakonkin aikana vasta asianomaisten työaikamääräysten mukaan määräytyviltä tunneilta. Lakko ei alenna lakossa olevan työntekijän työehtosopimuksen mukaista täyttä tai osa-aikaista säännöllistä työaika.

Esimerkiksi jos viitenä päivänä viikossa työskentelevä työntekijä osallistuu lakkoon loppuviikon (to-pe), tulee hänen tällä lakkoviikolla tehdä ennen lakkoa (ma-ke) koko säännöllinen viikkotyöaikansa ennen kuin hän on oikeutettu työehtosopimuksen mukaisiin lisä- tai ylityökorvauksiin.

Jaksotyöajassa (AVAINTE:n 3 luku) lakko ei aiheuta työaikajakson keskeytymistä, 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 työaikajaksoissa).

Mikäli suojelutyötä tehdään ns. epämukavana työaikana, siitä maksetaan lauantai-, sunnuntai-, ilta-, ja yötyökorvaukset normaalisti.

⁸ Ks. HE 157/2000: TSL 2 luvun 12 §:n yksityiskohtaiset perustelut.

4.2.2 Lakossa olevien varallaolo ja varallaolokorvaus

4.2.2.1 Varallaoloon määrittäminen

Lakossa olevat työntekijät eivät ole työnantajan työnjohto-oikeuden piirissä eikä työnantaja näin ollen voi yksipuolisesti ilman työntekijän suostumusta määrätä tätä varallaoloon.⁹ Korvaukseen oikeuttavasta varallaolosta ei ole kyse myöskään silloin, kun lakossa olevat oma-aloitteisesti "suorittavat varallaoloa" voidakseen tarvittaessa ryhtyä tekemään tilapäistä työtä.

4.2.2.2 Varallaolokorvauksen maksaminen

Varallaolokorvauksia maksettaessa menetellään seuraavasti

Lakon aikainen varallaolo:

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

Lakon päättymistilanteen jälkeinen varallaolo:

- lakkoaikaa koskevassa työvuoroluettelossa on säännöllisen työajan vajeusta lakon vuoksi, mutta työaikajakso ei katkea lakon vuoksi.

Tällaisessa tilanteessa on suositeltavaa, että aktiivisuudesta maksetaan rahakorvaus eikä työaikajaksoa täytetä mahdollisella varallaolon aikakorvauksella ja aktiivisuudella. Mahdollinen säännöllisen työajan vajeus voidaan täyttää tässä tapauksessa enintään siihen määrään kuin etukäteen on suunniteltu täytettäväksi mahdollisella varallaolon aikakorvauksella ja aktiivisuudella.

4.3 Vuosiloma

4.3.1 Lakon vaikutus vuosiloman antamiseen

Työtaistelun uhatessa ei lakkoon osallistuville eikä sen ulkopuolelle jääville työntekijöille ole tarkoituksenmukaista vahvistaa uusia vuosilomia. Lakon vuoksi pitämättä jääneet vuosilomat annetaan myöhemmin AVAINTES:n 4 luvun 75 §:n määräysten mukaisesti.

Poikkeuksena vuosilomailmoituksen sitovuudesta on tapaus, jossa työntekijän lakko alkaa vuosiloman ajankohtaa koskevan ilmoituksen antamisen jälkeen, mutta ennen loman alkamista. Tällaisissa tapauksissa ilmoitus lakon ajaksi sattuvasta vuosilomasta on vaikutukseton siitä riippumatta, peruutetaanko ilmoitus erikseen vai ei.¹⁰ Lakon ajalle sattuva vuosiloma peruuntuu automaattisesti eikä tältä ajalta ei myöskään makseta lomapalkkaa.

⁹ Tuntipalkkaisten vapaamuotoisesta varallaolosta on tarvittaessa sovittava ammattiyhdistyksen kanssa (TTES 16 § 2).

¹⁰ Työneuvoston lausunto 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

4.3.2 Vuosiloman päättyminen lakon aikana

Jos ennen lakkoa alkanut vuosiloma päättyy lakon aikana, ja työntekijä jää vuosiloman päätyttyä lakkoon, palkanmaksu päättyy lakkoon osallistumisen vuoksi. Vuosiloman päättyessä esimerkiksi torstaina, perjantai on lakkopäivä ja tämän vuoksi palkaton päivä.

4.3.3 Lomarahan laskentapohja

Mikäli lakko ajoittuu osittain heinäkuulle, ja kun heinäkuun varsinainen palkka on lomarahana laskentapohja AVAINTE:n vuosilomaluvun mukaan, lomarahan laskentapohja määräytyy sen palkan mukaan, joka heinäkuussa maksetaan lakon ulkopuoliselta ajalta. Tätä periaatetta sovelletaan myös, jos paikallisesti on sovittu lomarahan laskentapohjana käytettävään jonkin muun kuin varsinaista palkkaa.

4.3.4 Lomarahan menettäminen

AVAINTE 4 luvun 83 §:n 3 momentin mukaan lomarahaa ei makseta lomalta tai sen osalta, jos työntekijä välittömästi ennen vuosiloman tai sen osan alkamista tai välittömästi vuosiloman tai sen osan päätyttyä on ollut lakossa tai muuten työstä poissa luvattomasti tai ilman pätevää syytä. Lakko ei ole työehtosopimuksessa tarkoitettu pätevä poissaolon syy.

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

Jos työntekijän vuosiloma päättyy lakon aikana esimerkiksi torstaina ja hän tulee suojelutyöhön vasta lauantaina, hän menettää lomarahan tältä lomajaksoilta, koska perjantai on lakkopäivä.

Esimerkki lomarahan vähentämisestä

Työntekijän kahden viikon pituinen vuosilomajakso (10 lomapäivän jakso), on alkanut ennen lakkoa ja päättyy lakon aikana, jolloin työntekijä jää lakkoon. Työntekijän vuosilomaoikeus on 38 lomapäivää. Hänen lomarahastaan vähennetään lakon vuoksi 10/30 (B-taulukko).

Jos 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 AVAINTE 2 luvun 26 §:n mukaisesti.

Lomarahan menettämistä koskevat ohjeet koskevat samalla tavoin tilanteita, joissa lomarahaa on vaihdettu vapaaksi paikallisen sopimuksen perusteella ja lomarahavaapaata on jo ehditty pitää.¹¹

Lomarahaa ei menetä seuraavissa tapauksissa:

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.

¹¹ Työtuomioistuimen tuomio 36/1997.

- 1 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 työnsäolonsa on keskeytymättä jatkunut kello 12.00:een.
- 3 Jos lakossa olevan työntekijän työsuhde päättyy lakon aikana, lomakorvaukseen maksettavaa lomarahaa ei menetetä.

4.3.5 Vuosiloman kertymiseen oikeuttavat työssäolon veroiset päivät lakon ajalta tietyissä tapauksissa

Lakossaoloaika ei oikeuta vuosilomaan. Lakossaoloaika ei ole työssäoloon rinnastettavaa aikaa täysiä lomanmääräytymiskaukua laskettaessa muutoin kuin seuraavissa *poikkeustapauksissa*:

Vuosiloma päättynyt lakon aikana

Työntekijän vuosiloma-aika luetaan työssäolopäivien veroisiksi päiviksi. Vuosiloman päättymispäivän jälkeinen lakossaoloaika voi kuitenkin vaikuttaa siihen, muodostuuko kuukaudesta AVAINTE:n 4 luvun 71 §:n mukainen täysi lomanmääräytymiskausi.

Sairausloma päättynyt lakon aikana

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

Muut työvapaat

Ennen lakkoa myönnetyt ja alkaneet erityisäitiys-, äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaat ovat työssäolopäivien veroisia päiviä täysiä lomanmääräytymiskaukua selvitettäessä. Muut ennen lakkoa myönnetyt ja alkaneet työvapaat (esimerkiksi opintovapaa) ovat työssäolon veroista aikaa siltä osin kuin työehtosopimuksessa on määrätty.

Mikäli työntekijä on lakon alkaessa lomautettuna, 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, ks alaviite.¹²

4.4 Sairausloma

4.4.1 Lakkoon osallistuvien oikeus sairauslomaan

Lakkoon osallistuvien työntekijöiden osalta työehtosopimuksen määräykset sairausloman myöntämisen yleisistä edellytyksistä (esim. AVAINTE:n 5 luvun 1 §) koskevat myös lakon aikaan sattuvia sairauslomia. Sairausloma koskeva päätös tulee kuitenkin muuttaa, jos työntekijä ei olekaan ollut aidosti työkyvytön tuona aikana. Tämä voi ilmetä esimerkiksi siitä, että hän on ollut työssä muualla taikka toiminut lakkovahtina.

- 1 Ennen lakon alkamista alkaneessa työkyvyttömyydessä myönnetään palkallinen sairausloma lääkärintodistuksessa ilmeneväksi työkyvyttömyysajaksi. Sairausloman myöntäminen edellyttää tällöin, että

¹² Työneuvoston lausunto 981/23.1.1975

- lääkärintodistus on kirjoitettu ennen lakon alkamista
 - työntekijä on ilman aiheutonta viivytystä toimittanut lääkärintodistuksen työntantajalle tai tämän edustajalle ennen lakon alkamista ja että
 - työehtosopimuksessa määrätyt muut palkallisen sairausloman saamisen edellytykset täyttyvät.
- 2 Lakon aikana työntekijällä ei ole oikeutta sairauslomaan lakkoajaksi ajoittuvan ja silloin kirjoitetun työkyvyttömyystodistuksen perusteella. Oikeutta sairauslomaan lakon aikana ei ole myöskään työkyvyttömyyden johtuessa samasta sairaudesta, jonka perusteella on myönnetty sairausloma jo ennen lakon alkamista (jatkosairausloma).
 - 3 Lakkotilanteessakaan ei hyväksytä taannehtivasti kirjoitettuja lääkärintodistuksia. Työntekijällä ei ole oikeutta sairausajan palkkaan lakon aikana, jos lääkärintodistus on kirjoitettu vasta lakon alkamisen jälkeen, vaikka työkyvyttömyys todistuksen mukaan olisikin alkanut ennen lakkoa.
 - 4 Mikäli työkyvyttömyys lakon aikana kirjoitetun lääkärintodistuksen perusteella jatkuu lakon päätyttyä, myönnetään sairausloma ja maksetaan sairausajan palkka lakon päättymisestä lukien virka- ja työehtosopimuksessa ja mahdollisesti lakon lopettamissopimuksessa määrätyn edellytyksin.
 - 5 Jos työtaistelu on suunniteltu toteutettavaksi siten, että työpäivät ja lakossaolojaksot seuraavat toisiaan, ja työntekijä sairastuu lakkomallin mukaisella työpäivällä ollessaan, hänelle myönnetään sairausloma vain hänen lakkorytminsä mukaiselle työssäolojaksolle, mutta ei lakkoajalle. Lakon ajalta ei makseta myöskään sairausajan palkkaa.

4.4.2 Lääkärintodistusten arvioiminen

Arvioidessaan lääkärintodistuksia asiantuntijalausuntoina työnantaja voi tukeutua niihin periaatteisiin ja kannanottoihin, jotka ilmenevät Suomen Lääkäriliiton antamista, lääkärinkunnalle osoitetuista lääkärintodistusten kirjoittamista koskevista täsmennyksistä ohjeista. Näissä ohjeissa painotetaan erityisesti sitä, ettei takautuvia lääkärintodistuksia tule kirjoittaa ilman erityisesti perusteltua syytä. Menneisyydessä tapahtunut sairastumisen ajankohta ei ole sellainen asia, jonka lääkäri voisi asiaperustein todistaa.¹³

Ohjeissa korostetaan myös työnantajan oikeutta viime kädessä arvioida lääkärintodistusta, jos todistuksesta ilmenevät lääkärin johtopäätökset henkilön työkyvystä ovat perustuneet henkilön itsensä antamiin virheellisiin ja puutteellisiin perustietoihin. Työnantaja voi myös edellyttää, että lääkärintodistuksessa on perusteltu, mitkä seikat vaikeuttavat tai estävät työntekoa yleensä ja erityisesti omassa ammatissa tai millä tavalla työnteko saattaa aiheuttaa potilaalle terveydellisiä haittoja.

Äitiysvapaa

Jos äitiysvapaa on myönnetty ennen työnseisauksen alkamista, katsotaan työntekijän olevan äitiysvapaalla aikaprioriteettiperiaatteen mukaisesti, vaikka hän osallistuisi

¹³ Ohjeissa tämä on ilmaistu seuraavasti: "Lääkärin ei tulisi kirjoittaa mitään takautuvaa todistusta, ellei hänellä itsellään ole tarpeellisia potilasta koskevia tietoja tai ellei hän voi niitä jostakin hankkia. Poikkeuksen muodostavat tilanteet, joissa todistuksen pyytäjältä voidaan pyyntöhetkellä havaita oireita vammasta tai sairaudesta, joka on aiheuttanut työkyvyttömyyden. Tällöin on todistuksesta käytävä ilmi, milloin potilas kääntyi lääkärin puoleen ensimmäisen kerran, potilaan kertoma sairauden alkamisajankohta sekä tutkimushetken diagnoosi."

työnseisaukseen ennen äitiysvapaan alkua. Vastaavasti työntekijän äitiysvapaan päätymien työnseisauksen kestäessä ei vaikuta äitiysvapaan keston, vaan äitiysvapaa päättyy vapaan myöntämispäätöksen mukaisesti. Molemmissa tapauksissa ratkaisevaa on siis äitiysvapaan myöntämispäivämäärä, ks alaviite.¹⁴

Kun kyse on kiertävästä lakosta ja päätös äitiysvapaasta tehdään vasta lakon alettua, voidaan päätös (palkallisesta) äitiysvapaasta tehdä vain lakon ulkopuoliselle ajalle eli ajalle, jolloin työntekijän työssäolo ei ole keskeytynyt työtaistelun vuoksi.

Työnseisauksen kestäessä ei päätöstä äitiysvapaan myöntämisestä voida tehdä sellaisen työntekijän osalta, joka osallistuu työnseisaukseen. Se lakossaoloaika, jolta työntekijä saa sairausvakuutuslain mukaista äitiysrahaa tai jolta hänellä olisi sitä oikeus saada, vähentää lakon päätyttyä työehtosopimuksen mukaista palkallisen äitiysvapaan.

4.5 Harkinnanvaraiset työvapaat

Mitään harkinnanvaraisia työvapaita, palkallisia tai palkattomia, ei ole tarkoituksenmukaista myöntää lakkoon osallistuville työntekijöille, koska se auttaisi kiertämään lakkoon osallistumisesta aiheutuvia taloudellisia menetyksiä. Jos työntekijän todennäköinen lakkoon osallistuminen on tiedossa jo harkinnanvaraista työvapaahakemusta käsiteltäessä, työvapaata myönnetään vain lakon alkamisajankohtaan saakka.

Mikäli työvapaa on jo myönnetty, sen peruuttaminen on aina mahdollista silloin, kun työntekijä ei tosiasiallisesti käytäkään työvapaata siihen tarkoitukseen, jota varten se on myönnetty.

4.6 Työsuhdeasunto

Työntekijällä on oikeus käyttää lakon aikana työsuhdeasuntoaan ja hänen on maksettava vuokra vuokrasopimuksessa sovitulla tavalla. Vuokranmaksun laiminlyönnin seuraamuksena voi olla vuokrasopimuksen purku.

4.7 Menettelytavat työnsulkutilanteessa sekä lakon ja työnsulun sattuessa samaan aikaan

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

4.7.1 Työnsulku

Sen jälkeen kun Avaintyönantajat AVAINTA ry on päättänyt jäsenorganisaation ryhtymisestä työnsulkuun, paikallisen työnantajan tulee hyvissä ajoin ennen työnsulun alkamista ilmoittaa työnsulun piiriin kuuluville työntekijöille heidän kuulumisestaan työnsulun piiriin. Työnsulun ulkopuolisille työntekijöille ei tarvitse ilmoittaa heidän jäävän työnsulun ulkopuolelle, mutta ilmoitus on hyvä tehdä heillekin epäselvyyksien välttämiseksi.

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

¹⁴ Työtuomioistuimen tuomio 7/1985

4.7.2 Samanaikaisen lakon ja työnsulun piiriin kuuluvat

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

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

5 LUKU TOIMENPITEET TYÖTAISTELUN PÄÄTTYESSÄ

Yleensä lakon lopettamissopimuksessa todetaan lakon päättymisajankohta (päivämäärä, kellonaika).

Työnantajan on varauduttava käynnistämään toiminnot mahdollisimman nopeasti.

Työvuoroluettelot (ns. "tausta-" tai "mallilista") 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 tilapäisesti laadittua työvuoroluetteloa, kunnes työvuoroluettelot normaaliolosuhteita varten on ehditty laatia.

Työhön palaaminen

Yleensä lakon lopettamissopimuksissa todetaan, mihin päivämäärään ja kellonaikaan mennessä lakossa olleiden työntekijöiden tulee viimeistään palata työhön tai ilmoittaa henkilökohtaisesti työnantajalle olevansa tosiasiallisesti työhön käytettävissä, jotta he säilyttävät etuutensa ns. työntekijöinä. Tällöin sillä ei ole merkitystä, onko työntekijä esimerkiksi saanut tiedon työvuoroistaan.

Lakkoon osallistuneen työntekijän pitäisi palata lakon päätyttyä välittömästi seuraavaan säännönmukaiseen työvuoroluettelon mukaiseen työvuoroonsa. Lakkoon osallistuneilla on selonottovelvollisuus työvuoroistaan (ks. 4 luvun kohdasta 4.1.4 merkitys palkanmaksun alkamisajankohtaan). Työnantaja voi silti näistä ilmoittaa, jotta toiminnot saadaan käynnistymään mahdollisimman nopeasti.

Mikäli työntekijä ei voi palata työhön sairauden tai äitiysloman taikka muun pakottavan esteen vuoksi, hänen tulee ilmoittaa työhön paluun esteestä työnantajalle viimeistään lakon lopettamissopimuksessa mainittuun työhön paluun ajankohtaan mennessä.

Jokaisen lakossa olleet työntekijän työhön paluun ajankohta tai työhön paluun esteestä ilmoittamisen ajankohta kirjataan päivän ja kellonajan tarkkuudella, koska tällä on vaikutusta työsuhteen ehtoihin. Ne työntekijät, jotka palaavat työhön tai ilmoittavat työhön paluunsa esteestä edellä todettua myöhemmin, voivat saada palkkansa aikaisintaan työhön palaamisestaan lukien (ks. 4 luvun kohta 4.1.4). Mikäli työntekijä palaa työhön lakon lopettamissopimuksessa todetun päivämäärän jälkeen tai ei palaa lainkaan, poissaoloa arvioidaan kuten muutakin luvatonta poissaoloa.

6 LUKU TYÖTAISTELUN MUITA VAIKUTUKSIA

6.1 Lakon vaikutus eläketurvaan

Vuoden 2005 alusta lukien eläke karttuu suoraan vuosiansiosta, joten palkaton aika vaikuttaa aina tulevan eläkkeen määrään. Tarkempia tietoja lakon vaikutuksesta eläketurvaan saa kunnallisen eläkelain (KuEL) osalta Kuntien eläkevakuutuselta (www.keva.fi) ja työntekijän eläkelain (TyEL) osalta työeläkevakuutusyhtiöiltä.

KuEL:n mukaiseen vanhuuseläkeoikeuteen ei laillinen lakko vaikuta. Ennen vuotta 1995 karttunut lisäeläketurva ja painotettu vanhuuseläkeikä säilyvät, jos työntekijällä on kunnallisen eläkelain alaisia työansioita vähintään 6 600 euroa (vuoden 2007 tassossa) jokaisena kalenterivuotena ennen eläketapahtumavuotta. Jos mainittu ansiovaatimus ei kaikkina vuosina täyty, edellytetään, että KuEL:n piiriin kuuluva palvelusaika on jatkunut yhdenjaksoisesti eläketapahtumaan saakka. Laillinen lakko ei katkaise tätä yhdenjaksoisuutta, jos henkilö palaa jäsenyhteisön palvelukseen välittömästi lakon päätyttyä tai jos hänelle sattuu eläketapahtuma laillisen lakon aikana.

TyEL:n mukaiseen vanhuuseläkeoikeuteen palkaton aika kuten esimerkiksi lakko voi vaikuttaa vuosiansion pienenemisen kautta.

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

Osatyökyvyttömyyseläkkeeseen lakolla ei ole vaikutusta kummankaan eläkelain mukaan.

Lakon aiheuttamien vaikutusten vuoksi paikallisen työnantajan yhteydenpito Kuntien eläkevakuutukseen tai työeläkevakuutusyhtiöön on tärkeää ajanmukaisten tietojen välittymiseksi lakkoon osallistuneista henkilöistä.

6.2 Lakon merkitseminen työtodistukseen

Työntekijälle annettavaan TSL 6 luvun 7 §:n mukaiseen työtodistukseen ei voida ilman työntekijän suostumusta merkitä lakossaoloaikaa.

6.3 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 työntekijälle mahdollisesti maksetusta palkasta.

7 LUKU ERIMIELISYYKSIEN SELVITTÄMINEN

7.1 Työtaisteluun liittyvät neuvottelut

Laillista lakkoa tai muuta työtaistelua edeltävät neuvottelut käydään valtakunnansovittelijan tai piirisovittelijan johdolla.

Laittoman työtaistelun aikana ei työmarkkinakäytännön mukaisesti neuvotella työtaistelun kohteena olevista kysymyksistä. Neuvottelut voivat koskea vain työrauhan palauttamista. Neuvotteluja työehdoista ei käydä myöskään uhkavaatimuksen esittämisen jälkeen, sillä uhkavaatimuksen esittämistä on jo sinänsä pidettävä työtaistelutoimenpiteenä.

7.2 Vanhat tulkintariidat

Ennen työtaistelun alkua syntyneistä työehtosopimusten tulkintaa tai soveltamista koskevista erimielisyyksistä, myös luottamusmiehiä koskevien työehtosopimusmääräysten soveltamisesta, tulee pyydettyessä neuvotella myös lakon toimeenpanevan yhdistyksen edustajien kanssa. Neuvottelut käydään AVAINTE:n 8 luvun mukaisessa järjestyksessä ja erimielisyydet ratkaistaan viime kädessä työtuomioistuimessa.

7.3 Työtaistelun aikaan liittyvät erimielisyydet ja tulkintariidat

7.3.1 Yleistä

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

Työtaistelun aikaan liittyviä, lakon piiriin kuuluvien työntekijöiden työsuhteen ehtoja koskevat erimielisyydet tulee pyrkiä ratkaisemaan välittömästi työnantajan edustajan tai työntekijän välillä. Jos tämä ei ole mahdollista, työehtosopimusten tulkintaa tai soveltamista koskeva erimielisyys on siirrettävä ratkaistavaksi työtaistelun jälkeen AVAINTE:n 8 luvun mukaista neuvottelumenettelyä noudattaen ja viime kädessä työtuomioistuimessa.

Työsopimuslain tulkintaa koskevat erimielisyydet ratkaistaan käräjäoikeudessa.

7.3.2 Työtaisteluun liittyvästä paikallisesta sopimuksesta ja sen tulkinnasta syntyvät erimielisyydet

Paikallisesti on voitu tehdä sopimus esimerkiksi lakon aikaisista työsuhteen ehdoista. Tällaista sopimusta koskeva erimielisyys ei ole AVAINTE:n ehdottomien työehtosopimusmääräysten soveltamis- ja tulkintaerimielisyys eikä siten kuulu ratkaistavaksi AVAINTE:n 8 luvun mukaista neuvottelutietä.

7.4 Laittomat työtaistelut

7.4.1 Työtuomioistuinkäsittely

Laittoman työtaistelun toimeenpanija voidaan tuomita työtuomioistuimessa hyvityssakkoon. Kannetta ajaa jäsenorganisaatioidensa puolesta Avaintyönantajat AVAINTA ry.

Työntekijäyhdistys voi puolestaan saattaa työnantajan toimeenpaneman työnsulun luvallisuuden työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

7.4.2 Seuraamukset yhdistyksille

Työrauhavelvollisuuden rikkonut työntekijöiden yhdistys ja (niiden rekisteröity) 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.

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

7.4.3 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 työsuhdetta ei voida päättää sillä perusteella, että työntekijä 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.

Liite

Avaintyonantajat AVAINTA ry:lle toimitettavat tiedot laittomasta työtaistelusta

- työtaistelutoimenpiteen laatu (lakko, ylityökielto jne.)
- jäsenorganisaatio, sen yhteystiedot sekä yhdys henkilön/lomakkeen täyttäjän nimi yhteystietoineen
- työtaisteluun osallistuneiden työntekijöiden lukumäärä ilman nimiä riippumatta siitä, onko kyse järjestäytyneestä tai järjestäytymättömästä työntekijästä
- seuraavat tiedot paikallisista ammattijärjestöistä, joihin työtaisteluun osallistuneet ovat järjestäytyneet edellyttäen, että ne rekisteröityjä yhdistyksiä (ry):
 - 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 ammattiosaston jäsenten määrä
 - tiedot työtaisteluun osallistuneista ammattijärjestöjen puheenjohtajista ja varapuheenjohtajista sekä näiden järjestöjen luottamuselimissä (hallitus tai vastaava toimielin, työvaliokunta tms.) toimivista henkilöistä (nimi, järjestö, asema järjestössä)
- tiedot työtaisteluun osallistuneista luottamusmiehistä ja varaluottamusmiehistä (nimi ja järjestö sekä asema järjestössä)
- kuinka kauan työtaisteluun osallistuneet olivat poissa työpaikaltaan (päivämäärä, alkamis- ja päättymisaika)
- ilmoitettiinko työnantajalle etukäteen työtaistelusta ja miten
- esitettiinkö 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 työnantajan tiedotteet, pöytäkirjat, lehtiartikkelit ym. kirjallinen aineisto

Laitonta työtaistelua koskeva tiedustelu

Lomake täytetään erikseen järjestöittäin.

Mikäli alla jossakin kohdassa kysytyt tiedot ilmenevät liitteistä, riittää lomakkeeseen ko. kohtaan kirjoitettavaksi vastaukseksi maininta ao. liitteestä.

1. Jäsenyhteisön nimi:		Päivämäärä	
2. Tiedustelun täyttäjät tiedot:			
Nimi		Tehtävänimike	
Osoite		Postinumero	Osoitetoimipaikka
Puhelinnumero	Faksi	Sähköpostiosoite	
3. Työtaisteluun osallistuneiden henkilöiden kokonaismäärä yhteensä:			
Työntekijöiden lukumäärä:			
(Kokonaismäärään sisältyvät työtaisteluun osallistuneet kaikkien järjestöjen jäsenet ja järjestäytymättömät onko henkilö osallistunut suojelutyöhön)			
4. Tiedot paikallisesta ammattijärjestöstä, johon työtaisteluun osallistuneet ovat järjestäytyneet:			
Järjestön nimi (täsmällisesti):			
Puheenjohtajan nimi:			
Järjestön tai puheenjohtajan osoite:		Postinumero	Osoitetoimipaikka
5. Työtaisteluun osallistuneiden ao. ammattijärjestön jäsenten lukumäärä:			
Viranhaltijat:		Työntekijät	
6. Milloin (pvm, kellonaika) työnantaja sai tiedon työtaistelusta ja miten? Ilmoitettiinko työnantajalle etukäteen työtaistelusta ja miten?			
7. Onko paikallinen ammattijärjestö tehnyt nimenomaisen päätöksen työtaisteluun osallistumisesta?			
Ei <input type="checkbox"/>			
Kyllä <input type="checkbox"/> Milloin:			
Miten ja mikä taho on tehnyt päätöksen?			
Lisätietoja:			
8. Tiedot työtaisteluun osallistuneista ammattijärjestön puheenjohtajista/varapuheenjohtajista ja järjestön luottamuselimissä (hallitus tai vastaava toimielin, työvaliokunta tms.) toimivista henkilöistä:			
Nimi:	Asema järjestössä	Tehtävänimike	Lisätietoja

9. Tiedot työtaisteluun osallistuneista luottamusmiehistä ja varaluottamusmiehistä			
Nimi:	Asema järjestössä	Tehtävänimike	Lisätietoja
10. Kuinka kauan työtaisteluun osallistuneet olivat poissa työpaikalta?			
Päivämäärä (mistä mihin)		Kello	
Lisätietoja			
11. Millaisia vaatimuksia työnantajalle on esitetty ja miten?			
Lomakkeen liitteeksi liitetään esim. mahdollisissa keskusteluissa laaditut muistiot ja ammattijärjestön laatimat tiedotteet, lehtijutut jne. joista esitettyjen vaatimusten sisältö ilmenee.			
12. Neuvoteltiin työtaistelun rajaamisesta?			
Ei <input type="checkbox"/>			
Kyllä <input type="checkbox"/>			
Miten ja milloin?			
13. Millaisia seurauksia työtaistelusta oli eri työyksiköissä (aiheutuneet vahingot, peruuntuneet ja tekevä jättäneet työtehtävät, työtehtävien muutokset ja siirrot, sijaisten ja varahenkilöiden palkkaaminen, muut työnantajalle aiheutuneet kustannukset, asiakkaiden esittämät korvausvaatimukset)?			
14. Onko saamienne tietojen mukaan ao. ammattiliitto myötävaikuttanut paikallisen ammattijärjestön toimeenpanemaan laittoman työtaisteluun tai pyrkinyt estämään sen ja miten?			
15. Lisätietoja			
16. Liitteet (kaikki asiaan liittyvät tiedotteet, pöytäkirjat, lehtiartikkelit ym. kirjallinen aineisto)			
Liitteet, jotka lähetetään sähköpostitse toimisto@avainta.fi :			
Liitteet, jotka lähetetään postitse Avaintyönantajat AVAINTA ry, Toinen linja 14, 00530 Helsinki:			

Täytetty lomake lähetetään sähköpostitse Avaintyönantajat AVAINTA ry:lle (toimisto@avainta.fi).