

Liitossa meillä on

voimaa!

SEL:n työtaistelun- opas

Päivitetty 17.11.2023



SUOMEN ELINTARVIKETYÖLÄISTEN LIITTO

1. Mikä on työtaistelu	4
2. Ohjeet lakossa oleville jäsenille	6
Lakkoavustukset ja muut talouteen liittyvät kysymykset	6
Lakko ja työsuhdeturva	6
Palkkasaatavien maksaminen	7
Työsuhdeasunnot ja muut luontaisedut	7
Vuosiloma	7
Lomapalkka	8
Lomaraha	8
Loman kertyminen	8
Henkilöstökoulutus, ay-koulutus, varusmiespalvelu ja kertausharjoitus	8
Oppisopimuskoulutus ja työharjoittelu	9
Kuntoutus, kuntolomat ja niihin rinnastettavat tuetut lomat	9
Koeaika ja määräaikainen työsopimus	9
Lomautus	9
Vanhempainpäiväraha	9
Sairausajan palkka	10
Työterveyspalvelut	10
Ulkopuolinen työvoima	10
Kolmivuorotyön tasausvapaat	11
Työajanlyhennysvapaiden kertyminen lakon aikana	11
Tulospalkkaus	11
Vuorotteluvapaa	11

Osa-aikaeläke, osittainen varhennettu vanhuuseläke ja osatyökyvyttömyyseläke	11
Työriidan ulkopuolelle jäävä suojelutyö	12
Päivystys tai varallaolo ja hätätyö	12
Arkipyhäkorvaukset ja itsenäisyyspäivän palkka	12
Palkanmaksun keskeyttäminen työhaluisilta	13
Työhön paluu lakon jälkeen	13
3. Ohjeet luottamusmiehille	14
Miten työpaikalla määritellään ne työt, joille työlupa voidaan myöntää?	15
Työluvan hakeminen	15
Työluvan myöntäminen	15
4. Ohjeet ammattiosaston lakkotoimikunnalle	16
Ammattiosaston lakkotoimikunnan tehtävät	16
Lakkotoimikunnan ensimmäinen kokous	16
Lakkovahdit	17
Lakkovahtien nimeäminen ja tehtävät	18
Ohjeet lakkovahdille	18
Lakkoavustusten maksaminen	19
Ammattiosastojen maksamat lakkoavustukset ja niiden verotus	19
5. Ohjeet lakkoavustuksen hakemiseen eAsiointin kautta	20
Kirjautuminen eAsiointiin	20
Lakkoavustus	21
Maksuaikataulu	21
6. Lakko-organisaatio	22
7. Kirjallisuutta ja lähteitä	23



Työtaistelu on yleisnimitys tilanteesta, jossa työnantaja tai työnantajajärjestö ja työntekijäjärjestö eivät pääse sopimukseen työehdoista, ja ne käyttävät painostuskeinoja sopimuksen saavuttamiseksi. Työtaistelua voidaan käydä esimerkiksi työolojen tai palkkojen parantamiseksi. Työtaistelulla voi olla myös poliittinen luonne ja sillä voidaan painostaa valtiotalta. Tässä oppaassa puhutaan pääasiassa lakosta, joka on yksi työtaistelumuoto.

Silloin kun työehtosopimus ei ole voimassa työehdoista saa ryhtyä työtaisteluun. Tällaisessa tapauksessa yleisimpiä työtaistelumuotoja ovat työntekijäpuolella lakko ja ylityökielto ja työnantajapuolella työsulku.

Perustuslain 13 §:n 2 momentissa on turvattu ammatillinen yhdistymisvapaus ja vapaus järjestäytyä muiden etujen valvomiseksi. Työtaisteluoikeutta ei ole säännöksessä nimenomaisesti mainittu, mutta perustuslakivaliokunta on käytännössään katsonut tämän oikeuden liittyvän ammatilliseen yhdistymisvapauteen. Työtaisteluoikeudesta on määräyksiä myös Suomea sitovissa kansainvälisissä ihmisoikeussopimuksissa.

Missään laeissa ei ole määritelty laittomia tai laillisia lakkoja. Yleisessä kielenkäytössä puhutaan yleensä laittomasta lakosta, jos lakko on työehtosopimuslain vastainen eli se on toimeenpantu työehtosopimuksen ja työrauhavelvollisuuden voimassa ollessa.

Työehtosopimuslaki ei koske sellaisia työtaistelutoimenpiteitä, jotka on toimeenpantu, kun työehtosopimus ei ole voimassa. Tällaisten lakkojen osalta on kuitenkin menettelysäännöksiä työriitalaissa. Joskus, joskaan ei yleensä, lakkoa kutsutaan laittomaksi myös silloin, kun työriitalain menettelysäännöksiä on rikottu.

Liiton on jätettävä kirjallinen ilmoitus vastapuolelle ja valtakunnansovittelijan toimistoon vähintään kaksi viikkoa ennen työtaistelun alkamista. Ilmoitukseen pitää sisältyä tieto valmistellun työtaistelun syistä, alkamishetkestä ja laajuudesta. Valtakunnansovittelija voi esittää työtaistelun lykättäväksi 14 vuorokaudella, jos suunniteltu työtaistelu kohdistuu yhteiskunnan elintärkeisiin toimiin ja aiheuttaa kohtuutonta haittaa.

Työnantajapuoli voi käyttää työtaistelutoimena sopimuksettomassa tilassa työsulkua, jolla estetään työntekijöitä työskentelemästä. Sen tarkoituksena on painostaa vastapuolta.

Työehtosopimuksen voimassa ollessa voi toimeenpanna työtaistelun, jos se ei kohdistu työehtosopimukseen. Työehtosopimuksen voimassa ollessa palkansaajat voivat myös ryhtyä työtaisteluun painostaakseen poliittisia päättäjiä. Mielenosoitus- ja poliittiset lakot kestävät yleensä määrääjän. Työehtosopimuksen voimassa ollessa voi myös ryhtyä myötätuntotyötaisteluun eli tukilakkoon. Tukilakolla voidaan tukea jonkin toisen alan työntekijöiden sopimusneuvotteluja. Poliittisissa tai myötätuntotyötaisteluissa noudatetaan yleensä neljän päivän ilmoitusaikaa. Myös näistä lakoista on ilmoitettava vastapuolelle. Määräykset menettelytavoista ja ilmoitusajoista löytyvät työehtosopimuksista. Muista työtaistelutoimenpiteistä, esimerkiksi ylityökiellosta ei ole ilmoitusvelvollisuutta.

Työnseisaus saattaa syntyä työpaikalla yrityksen sisäisten erimielisyyksien vuoksi. Tällöin työntekijät lopettavat työnteon ilman työntekijäyhdistyksen ennakoilmoitusta. Jos tällainen työtaistelu todetaan työtuomioistuimessa työrauhavelvollisuuden rikkomiseksi tai valvontavelvollisuuden laiminlyömiseksi, ammattiosasto ja/tai liitto voidaan tuomita hyvityssakoihin.

VALTAKUNNALLISISTA LAKOISTA PÄÄTTÄÄ LIITTO

Ammattiosastojen on tarkasti noudatettava liiton hallituksen työtaistelun aloittamista, toteuttamista tai lopettamista koskevia päätöksiä. Kaikki työtaistelun aloittamiseen, toteuttamiseen ja lopettamiseen liittyvät asiat ovat osaston ja liiton hallituksen välisiä, eikä niitä saa julkistaa ilman liiton hallituksen lupaa. Jos ammattiosasto toimii vastoin sääntöjen määräyksiä, osastolla ja sen jäsenillä ei ole oikeutta vaatia liitolta avustuksia eikä muuta tukea.

Työtaistelun tulee olla lyhyt, mahdollisimman pitkälle käyty ja henkisesti voitettu jo ennen kuin se virallisesti alkaa. Tämä tavoite saavutetaan valmistautumalla työtaisteluun hyvin. Tässä työtaisteluoppaassa annetut ohjeet on ensisijaisesti tarkoitettu sellaiseen työtaisteluun valmistautumiseen ja sen käymiseen, joka koskettaa työrauhavelvoitteen päättymisen jälkeistä lakkoa, jolla neuvotteluja pyritään vauhdittamaan.

2. OHJEET LAKOSSA OLEVILLE JÄSENILLE

Lakko on aina liittojen välinen asia. Se ei ole työntekijöiden ja työnantajan tai esimiesten välinen kiista. Lakkoon valmistautumiseen, sen aloittamiseen, läpikäyntiin ja lopettamiseen liittyvät asiat on hoidettava työpaikalla asiallisesti, aivan kuten muutkin työsuhteasiat.

Liitto ilmoittaa työtaisteluvaroituksen antamisen yhteydessä lakkorajat ja tarkat ajankohdat lakon alkamiselle. Työpaikalla lakkorajoista ilmoittaa lakkotoimikunta liiton antamien ohjeiden mukaisesti. Lakko voi olla myös määräaikainen, jolloin sen päättymisaika ilmoitetaan etukäteen. Tällaisessa tapauksessa työntekijöiden on lakon päättymisajankohdan jälkeen ilmoitettava takaisin työpaikalle annettujen ohjeiden ja voimassa olevien työvuorjärjestelmien mukaisesti.

Lakon piiriin julistetut työt ovat kokonaisuudessaan lakon alaisia. Myös järjestäytymättömien sekä muihin liittoihin kuuluvien työskentely lakonalaissa töissä on kiellettyä. Jos työpaikalla havaitaan lakonalaista töitä tekeviä työntekijöitä, on siitä tiedotettava välittömästi lakkotoimikunnalle. Lakkotoimikunnan on ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin lakonalaisten töiden tekemisen estämiseksi.

Työtaistelun eri vaiheissa on noudatettava ehdotonta järjestystä ja laillisuutta. Lakonalaista töitä tekeviä työntekijöitä ei saa ryhtyä painostamaan väkivaltaisesti. Lakkotoimikunnalle pitää ilmoittaa työnantajan toteuttamista kurinpitotoimista, painostuksesta, työntekijän houkuttelemisesta rikkuritoimintaan tai muista väärinkäytöksistä.

Luottamusmies ja lakkotoimikunta tiedottaa työntekijöille liiton antamien ohjeiden mukaisesti, miten lakkoavustusta haetaan. SEL:n verkkosivuilla www.selry.fi annetaan lakon aikana ohjeita lakossa oleville jäsenille. Ohjeiden noudattaminen on välttämätöntä, jotta työntekijöille maksettavat avustukset saadaan maksuun aikataulun mukaisesti.

LAKKOAVUSTUKSET JA MUUT TALOUTEEN LIITTYVÄT KYSYMYKSET

Työtaistelun tulokselliseen läpiviemiseen liittyy jäsenen ja hänen perheensä toimeentulon turvaaminen. Oikeus SEL:n lakkoavustukseen on SEL:n jäsenillä sekä liittohallituksen päätöksen mukaisesti muilla SAK:laisten ammattiliittojen jäsenillä.

SEL:n jäsenet hakevat lakkoavustuksen SEL:n eAsiointin kautta: www.selry.fi/easiointi. Lakkoavustus maksetaan jäsenen ilmoittamalle pankkitilille. Ohjeet lakkoavustuksen maksatukseen lähetetään liitosta luottamusmiehille ja ammattiosastoille. Ohjeet julkaistaan lakon alkaessa myös verkkosivuilla www.selry.fi.

Liiton sääntöjen mukaan työtaisteluun osallistuvalla jäsenelle annetaan avustusta sellaisissa työtaisteluissa, jotka hallitus on hyväksynyt. Hallitus päättää lakkoavustuksen suuruudesta ja suorittamistavasta. Lakkoavustusta maksetaan myös juuri liittyneille jäsenille. Ennen lakkoa ja lakon aikana kannattaa siis tehdä jäsenhankintaa työpaikalla.

Ammattiosasto ja sen jäsen on velvollinen noudattamaan keskuslakkotoimikunnan lakkoavustusten jakamista koskevia ohjeita. Osaston jäsen, joka menee työtaistelun alaiseen työhön tai ei noudata hallituksen tai osaston antamia ohjeita, menettää oikeutensa avustukseen ja on vaadittaessa velvollinen maksamaan takaisin saamansa avustukset.

LAKKO JA TYÖSUHDETURVA

Työntekijän osallistuminen lailliseen työtaisteluun ei oikeuta työnantajaa purkamaan tai irtisanomaan työsuhdetta. Työnantaja ei saa myöskään myöhemmin syrjiä työntekijää lakkoon osallistumisen vuoksi esimerkiksi lomautuksista, ylennyksistä tai palkankorotuksista päätettäessä.

Työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 2 momentin 2 kohdan mukaan asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena ei voida pitää työntekijän osallistumista työehtosopimuslain mukaiseen tai työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen. Työntekijäyhdistyksellä tarkoitetaan lainkohdassa ainakin ammattiliittoa ja ammattiosastoa Työehtosopimuslain vastaiseenkaan lakkoon osallistuminen ei siis oikeuta työnantajaa irtisanomaan työ Sopimusta, jos lakosta on tehnyt päätöksen tai sen on toimeenpannut työntekijöiden yhdistys.

Laittomaankaan työtaisteluun osallistuminen ei oikeuta työnantajaa irtisanomaan tai purkamaan työ Sopimusta, jos lakon on toimeenpannut työntekijöiden yhdistys.

Jos laittomasta lakosta ei ole työntekijäyhdistyksen päätöstä, työstä poissaolo on työveloitteen laiminlyömistä ja siitä voi seurata työ Sopimuslain mukaiset henkilökohtaiset seuraamukset.

PALKKASAATAVIEN MAKSAMINEN

Työnantajan on maksettava erääntyneet palkat, päivärahat, matkakorvaukset ja muut työsuhdessaatavat myös työtaistelun aikana tavanomaisina palkanmaksupäivinä.

Lakkopäiviltä työntekijällä ei periaatteessa ole oikeutta työnantajan kustantamiin luontoisetuihin. Työntekijän käytössä olevat työnantajan omistamat työvälineet on ennen työtaistelua luovutettava työnantajan hallintaan, ellei toisin sovita.

TYÖSUHDEASUNNOT JA MUUT LUONTAISEDUT

Työntekijällä on oikeus käyttää työsuhteeseen liittyvän vuokrasopimuksen perusteella hallitsemaansa asuntoa myös lakon aikana. Työnantajalle syntyy oikeus irtisanoa vuokrasopimus vain, jos työsuhde päättyy.

Milloin työntekijälle on luovutettu asunto työsuhde-etuna, työnantajalla on periaatteessa mahdollisuus vaatia asuntoedusta lakon ajalta rahakorvausta. Tämän korvauksen määrä on laskettavissa asuntoedun verotusarvosta lakkopäivien ajalta.

Työnantaja saa lähtökohtaisesti katkaista palkan lisäksi luontoisetujen maksatuksen. Tällaisia etuuksia voivat olla esimerkiksi matkapuhelimet, työsuhdeautot ja lounasetu.

VUOSILOMA

Lakon alkaminen ei keskeytä työntekijän aloittamaa vuosilomaa. Työnantajan ilmoitus lomien alkamiskohdasta on jäljempänä mainituin poikkeuksin sitova, ellei toisin sovita tai ellei työnantajalla ole oikeutta siirtää lomaa vuosilomalain mukaisesti.

Poikkeukset ovat:

- Lomaa ei työneuvoston kannan mukaan voida määrätä alkavaksi lakon aikana.
- Jos lakko alkaa lomien ajankohtaa koskevan työnantajan ilmoituksen jälkeen, mutta ennen oman alkamista, työntekijä ei ole vuosilomalla lakon aikana.

Näissä tilanteissa työnantaja ja työntekijä voivat sopia loman pitämisestä kesken lakonkin.

Jos työntekijä ei ole aloittanut lomaansa ennen lakon alkamista, työnantajan ilmoitus loman ajankohdasta menettää merkityksensä lakon ajaksi. Loman ajankohtaa koskeva työnantajan ilmoitus

tulee jälleen voimaan lakon päättymispäivästä. Työntekijä saa vuosilomaksi ajan, joka alkaa lakon päättymistä seuraavana päivänä ja loppuu ilmoituksen mukaisesti.

Vuosiloma tai sen osa, jota lakon vuoksi ei ole voitu pitää, annetaan myöhemmin työnantajan määräämänä ajankohtana. Näistä kysymyksistä voidaan lakon lopettamissopimuksella tai työnantajan ja työntekijän kesken sopia toisinkin.

LOMAPALKKA

Työnantajan on maksettava lomapalkka tavalliseen tapaan ennen loman alkamista tai muuna sopimuksen mukaisena palkanmaksupäivänä.

LOMARAHA

Työehtosopimuksen määräysten mukaan lomaraha maksetaan työntekijälle, vaikka hän lomalta palattuaan liittyy välittömästi lakkoon.

LOMAN KERTYMINEN

Työstä poissaoloa lakon vuoksi ei lueta työssäolopäivien veroisiksi laskettaessa lomanmääräytymisvuodelta kertyvää vuosilomaa.

Jos työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijälle palkkaa työn keskeytyksen ajalta työehtosopimuslain 2 luvun 12 §:n perusteella, palkkaan oikeuttavat päivät luetaan työssäolopäivien veroisiksi päiviksi vuosiloman pituutta laskettaessa.

HENKILÖSTÖKOULUTUS, AY-KOULUTUS, VARUSMIESPALVELU JA KERTAUSHARJOITUS

Koulutusopimuksen mukaisesti työhön osallistumiseen rinnastettava henkilöstökoulutus voi jatkua lakon aikana, jos se ei käsitä lakonalaisten töiden tekemistä.

Jos työntekijä on ennen lakon alkamista sopinut työnantajansa kanssa ammatilliseen koulutukseen osallistumisesta työpaikan ulkopuolella, esimerkiksi aikuiskoulutuskeskuksessa ei koulutukseen osallistuminen edellytä mitään normaalitilanteesta poikkeavia toimenpiteitä. Työntekijä voi myös osallistua omaehtoiseen ammatilliseen koulutukseen tai aloittaa sen lakon kestäessä normaalisti.

Liitto suosittelee työpaikan tiloissa lakon aikana järjestettävän henkilöstökoulutuksen osalta sitä, että osallistumisesta siihen sovitaan lakkotoimikunnan tai luottamusmiehen kanssa. Koulutukseen osallistumiselle ei sinällään ole estettä, mutta yrityksen sisälle koulutukseen pyrkivät henkilöt voivat aiheuttaa epäselvän tilanteen lakkovahtien keskuudessa, jos heidän koulutukseensa osallistuminen ei ole ennakkoon tiedossa. Turhien konfliktien ja hämmennyksen välttämiseksi on syytä käsitellä asia ennakkoon, jotta lakkovahdeille välittyy tieto tilanteesta.

Ay-koulutukseen, esimerkiksi luottamusmieskursseille osallistuva, opintovapaalla oleva työntekijä saa ansionmenetyskorvauksen myös koulutuksen aikana sattuneen lakon ajalta. Asiasta on kuitenkin syytä sopia ennen lakon alkamista. Koulutuksen päättyessä työntekijän on ilmoitettava takaisin työpaikalleen ennen lakkoon liittymistä.

Vastaavasti kertausharjoitukseen osallistuvalla on oikeus työehtosopimuksen mukaisiin palkkaetuihin myös lakkopäivien ajalta. Varusmiespalveluksesta tai kertausharjoituksesta kotiutettavan tulee ilmoittautua työpaikalla ennen kuin liittyy lakkoon.

OPPISOPIMUSKOULUTUS JA TYÖHARJOITTELU

Oppisopimuskoulutus tai muuhun koulutukseen liittyvät työharjoittelujaksot ovat lakon piirissä. Lakkotoimikunnat voivat myöntää työlupia näissä tapauksissa ainoastaan, jos työharjoittelun estyminen lakon vuoksi johtaisi työharjoittelujakson mitätöitymiseen ja sitä kautta valmistumisen viivästymiseen. Näissä tapauksissa on asiasta keskusteltava ja neuvoteltava asianomaisen oppilaitoksen kanssa.

Työpaikan ulkopuolella tapahtuva oppisopimukseen tai työharjoitteluun liittyvä koulutus ei kuulu lakon piiriin. Koulutus, joka tapahtuu työpaikalla eikä missään olosuhteissa vaikuta yrityksen lakon alaisten tehtävien suorittamiseen voidaan tapauskohtaisesti lakkotoimikunnassa jättää lakon ulkopuolelle.

Työsopimussuhteessa olevat oppisopimusopiskelijat ja työharjoittelijat osallistuvat lakkoon, ellei heillä ole menossa sellainen koulutusjakso, joka ei käsitä lakonalaista työtä.

Sellaiset koulutettavat ja harjoittelijat, jotka eivät ole työsuhteessa, eivät myöskään saa tehdä lakonalaista työtä. Opetusviranomaiset keskeyttävät yleensä koulutuksen työtaistelun ajaksi.

KUNTOUTUS, KUNTOLOMAT JA NIIHIN RINNASTETTAVAT TUETUT LOMAT

Kuntoutusjaksoille, kuntolomalle tai muulle vastaavalle tuetulle lomalle osallistuminen on mahdollista myös lakon aikana. Mikäli tämän tyyppisestä jaksosta sovitaan lakon kestäessä, on siitä ilmoitettava viipymättä työnantajalle ja sovittava siitä, miten toimitaan, jos lakko päättyy jakson kestäessä. Lähtökohtaisesti lakolla ei tule olla vaikutusta, ennalta sovittuihin sairaudenhoitoon liittyvissä asioissa.

KOEAIKA JA MÄÄRÄAIKAINEN TYÖSOPIMUS

Koeaika ja määräaikainen työ sopimus eivät ole perusteltu syy myöntää työlupaa. Koeaika ja määräaikaisuus eivät tee työsuhteesta poikkeavaa. Niiden aikana tehtävä työ on lakonalaista työtä.

LOMAUTUS

Lakon ulkopuolella olevat työntekijät voidaan lakon aikana lomauttaa yleisillä lomautusperusteilla. Työriitalain mukaisen työtaisteluilmoituksen jälkeen annettulla lomautusilmoituksella voidaan mahdollisesti katsoa olevan työnantajan vastatyötaistelun eli työsulun luonne.

Mikäli samalla työntekijällä lakko ja lomautus osuvat päällekkäin, työntekijän katsotaan olevan lakossa tai lomautettuna riippuen siitä, kumpi on tosiasiallisesti alkanut ensin. Jos lomautus on alkanut ennen lakkoa, luetaan myös lakon aikaiset poissaolopäivät lomautuspäiviksi ja siten vuosilomalaisissa sanottuun määrään asti työssäolopäivien veroisiksi lomaa ansaittaessa. Jos lomautus ja lakko alkavat täsmälleen samaan aikaan, työntekijän on katsottava olevan lomautettuna.

VANHEMPAINPÄIVÄRAHA

Lakko ei vaikuta vanhempainpäivärahojen maksamiseen. Lakisääteiset äitiysvapaat ja vanhempainvapaat ovat työtaistelun ajoittumisesta riippumatta työssäolon veroista aikaa myös vuosilomaa ansaittaessa.

SAIRAUSAJAN PALKKA

Työnantajalla ei ole elintarvikealalla palkanmaksuvelvollisuutta lakon ajalta, jos työntekijän sairauspoissaolo on alkanut ennen lakkoa tai alkaa lakon aikana. Tämä linjaus perustuu oikeuskäytäntöön.

Pidemmissä sairauspoissaoloissa työntekijä voi hakea Kelan sairauspäivärahaa. Jos työntekijä ei saa Kelan sairauspäivärahaa, mutta hänelle aiheutuu lakon takia palkanmenetystä, jäsenelle voidaan maksaa SEL:n lakkoavustus.

TYÖTERVEYSPALVELUT

Työnantajat saattavat pyrkiä estämään lakkolaisilta yrityksen työterveys- ja lääkäripalveluiden käytön. Tällainen toimenpide on mahdollinen, mutta se aiheuttaa työnantajalle huomattavia kustannuksia menetettyinä Kelan korvauksina työterveyshuollon kustannuksista. Tämä mahdollisuus on syytä ottaa huomioon ja neuvotella ennen lakon alkua laajennettujen työterveyspalvelujen käyttöoikeudesta lakonkin aikana.

Mikäli yrityksen työterveys- ja lääkäripalvelut ovat paikkakunnan ainoat tai niiden saaminen muualta olisi huomattavan vaikeaa, voidaan palveluja vaatia vähänkin kiireellisimmissä tapauksissa.

Tämä edellä mainittu, koskee työnantajan maksamia laajennettuja vapaaehtoisia työterveyspalveluita. Lakisääteiset työterveyspalvelut ovat työntekijöiden käytettävissä lakonkin aikana. Lisäksi lakon aikana työnantajan pitää myös kirjoittaa tarvittavia todistuksia vakuutus- ja eläkeyhtiöille sekä Kelaan ja työterveyshuoltoon.

ULKOPUOLINEN TYÖVOIMA

Mikäli työpaikalla työskentelee alihankintayritysten tai vastaavien palveluksessa olevia työntekijöitä (ns. komennustyöntekijöitä) ja tilaajayrityksen vakituiset työntekijät kuuluvat lakon piiriin, komennustyöntekijöiden on pääsääntöisesti keskeytettävä työskentelynsä lakon ajaksi niissä töissä, joita lakon piirissä olevat työntekijät normaalisti tekevät. Ennen lakon alkamista alihankkijalta tilatut investointi- ja projektiluontoiset työt eivät kuulu lakon tai ylityökiellon piiriin, jos ne muutoin eivät ole lakonalaisia.

Lakon ulkopuolella oleville työntekijöille saatetaan tarjota ylityötä normaalia enemmän ja velvoittavaan sävyyn. Ylitöiden lisäämiseen sen paremmin kuin tehtäväsiirtoihinkaan toisten lakon vuoksi ei pidä alistua. Ylityön tekemiseen vaaditaan työntekijältä kutakin kertaa varten nimenomainen suostumus. Ylityöstä kieltäytyminen ei ole irtisanomisperuste.

KOLMIVUOROTYÖN TASAUSVAPAAT

Kolmivuorotyön tasausvapaiden osalta sovelletaan aikaprioriteettiperiaatetta. Tämä tarkoittaa sitä, että jos työntekijälle on sovittu tai muutoin vahvistettu pidettäväksi tietty ajankohta palkallisena työajan tasausvapaana kolmivuorotyössä ja myöhemmin ammattiliitto tai ammattiosasto toimeenpanee samalle ajankohdalle työnseisauksen, kyseinen työntekijä on ollut mainittuna ajankohtana palkallisella työajan tasausvapaalla, jolta hänellä on oikeus palkkaan työehtosopimuksen mukaisesti.

TYÖAJANLYHENNYSVAPAIEN KERTYMINEN LAKON AIKANA

Työehtosopimuksissa sovittujen työajanlyhennysvapaiden ja työajan tasaamislisien kertyminen perustuu sopimusalojen työehtosopimusmääräyksiin.

Työajan työajanlyhennysvapaiden ja työajan tasaamislisän kertymistä koskevat kysymykset pitää aina tarkistaa lakon piirissä olevan työehtosopimuksen määräyksistä.

TULOSPALKKAUS

Yrityskohtaisissa tulospalkkausta koskevissa ratkaisuissa on huolehdittava, että lailliseen lakkoon ryhtyminen ei vähennä etuuksia.

VUOROTTELUVAPAA

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

OSA-AIKAELÄKE, OSITTAINEN VARHENNETTU VANHUUSELÄKE JA OSATYÖKYVYTTÖMYYSELÄKE

Osa-aikaeläkeläisen eläke on maksussa myös lakon aikana. Osa-aikaeläkkeen toteuttamisessa on sääntö, ettei työssäoloon saa tulla 6 viikkoa pitempää katkosta (tätä aikaa voivat pidentää sairauspoissaolot ja vuosiloma). Suurin osa työtaisteluista ”mahtuu” 6 viikon sisään, mutta sovittu työn ja vapaa-ajan rytmitys saattavat kyllä mennä sekaisin, riippuen siitä, miten osa-aikainen työaika on sovittu. Lakkopäivät voivat syödä ko. kuukauden lomaoikeuden tai vaikuttaa yleensäkin siihen, minkä säännön mukaan vuosiloma määräytyy.

Jos lakko kestää niin kauan, että ei ole työssä kuuden viikon aikana, on pyydettävä eläkelaitokselta osa-aikaeläkkeen keskeyttämistä. Lakon jälkeen eläke myönnetään entisin perustein.

HUOM! 1.1.2017 voimaan tulleen eläkeuudistuksen myötä uusia osa-aikaeläkepäätöksiä ei enää myönnetä. Sen tilalle tuli uusi eläkeuusi, osittainen varhennettu vanhuuseläke (OVE). Osittainen varhennettu vanhuuseläke ei vaadi työntekoa, joten työtaisteluilla ei ole välillisiä tai välittömiä vaikutuksia sen maksuun. Jo myönnettyillä osa-aikaeläkkeillä saa jatkaa, kunnes täyttää 68 vuotta, joten viimeiset osa-aikaeläkkeet päättyvät vuonna 2023.

Lakko vaikuttaa tulevien eläkkeiden määrään vain sitä kautta, että eläkkeen perusteena oleva palkka pienenee lakossa olon takia. Yksittäisten lakkopäivien vaikutus eläkepalkkaan on lähes olematon.

Osatyökyvyttömyyseläkkeellä olevan eläkeosaan lakolla ei ole vaikutusta, koska sen maksaa eläkeyhtiö.

TYÖRIIDAN ULKOPUOLELLE JÄÄVÄ SUOJELUTYÖ

Työtaistelutoimenpiteitä voidaan keskuslakkotoimikunnan toimesta rajata niin, että ne eivät koske ihmishengen ja terveyden turvaamiseksi tehtävää työtä. Rajauksilla pyritään siihen, että työtaistelutoimet eivät aiheuttaisi henkilövahinkoja, inhimillistä hätää tai tarpeetonta aineellista vahinkoa, eivätkä vahingoita yhteiskunnan elintärkeitä toimintoja.

Keskuslakkotoimikunta päättää jokaisen työtaistelun kohdalla erikseen suojelutyön rajoista ja muista mahdollisista lakkorajoista.

PÄIVYSTYS TAI VARALLAOLO JA HÄTÄTYÖ

Päivystys- ja varallaolosopimukset tulisi irtisanoa siten, että niiden voimassaolo päättyy samalla hetkellä kuin työehtosopimuksen voimassaolo. Sopimuskauden aikana varallaolosopimuksilla on työehtosopimukseen rinnastettava sitovuus.

Päivystys ja varallaolo jatkuvat ylityökiellon ajan normaalisti niissä yrityksissä, joissa on voimassa oleva päivystys- /varallaolosopimus. Uusia sopimuksia ei tule tehdä ennen uuden työehtosopimuksen voimaantuloa.

Päivystyksen tai varallaolon aikana tulleiden hälytysten takia alkavat korjaustyöt osuvat pääsääntöisesti säännöllisen työajan ulkopuolelle. Tämän takia niitä käsitellään ylityönä. Jos lakossa olevalla alalla on voimassa oleva ylityökielto, koskee se myös näitä töitä.

TES:n mukainen varallaolo: vuorokautinen työaika on yhteensä kahdeksan tuntia, johon on laskettu mukaan mahdolliset hälytystunnit.

Työnantajan tehtäväksi jää tulkita se, onko edellä mainittu työ sen luonteista, että hätätyön teettämisen edellytykset täyttyvät. Tällöin työnantajan on ilmoitettava siitä välittömästi työsuojeluviranomaiselle syystä, laajuudesta ja todennäköisestä kestoajasta. Luottamusmiehen pitää varmistaa, että ilmoitus on tehty ja kertoa näkemys onko kyseessä hätätyöstä.

Työnantaja ei pääsääntöisesti voi velvoittaa työntekijää lakon aikana hätätyöhön. Hätätyön teettäminen on lakonkin aikana sallittua töissä oleville vain silloin, kun työaikalain mukaiset edellytykset täyttyvät.

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

Aluehallintoviraston kanta hätätyöstä työntekijöiden työtaistelun aikana:
<https://avi.fi/tiedote/-/tiedote/69938399>

ARKIPYHÄKORVAUKSET JA ITSENÄISYSPÄIVÄN PALKKA

Arkipyhäkorvauksen maksaminen edellyttää yleensä, että työntekijä on ollut työtuntijärjestelmän mukaisesti työssä viimeisenä arkipyhää edeltäneenä ja myös sen jälkeen lähinnä seuraavana työpäivänä tai toisena näistä päivistä, jos poissaolo on johtunut työnantajan luvasta, työntekijän sairaudesta, lomautuksesta tai muusta hyväksyttävästä syystä. Arkipyhäkorvauksen maksamiseen liittyvät tarkemmat kysymykset löytyvät eri sopimusalojen työehtosopimuksista. Pääsääntö on se, että jos poissaolo on johtunut lakkoon osallistumisesta, arkipyhäkorvaukseen ei ole oikeutta.

Itsenäisyyspäivän palkka on maksettava työntekijälle, mikäli hän on ollut työssä joko itsenäisyyspäivää edeltävänä tai sen jälkeisenä päivänä. Samoin palkka maksetaan, mikäli muuten on pääteltävissä, että hän olisi ollut työssä itsenäisyyspäivänä, ellei se olisi ollut yleinen vapaapäivä. Jos työntekijä on työtaistelun takia pois työstä välittömästi molemmin puolin itsenäisyyspäivää, hänellä ei ole oikeutta itsenäisyyspäivän palkkaan.

Kaikissa arkipyhäkorvausten maksamiseen liittyvissä kysymyksissä on huomioitava työehtosopimusten keskinäiset eroavaisuudet.

PALKANMAKSUN KESKEYTTÄMINEN TYÖHALUISILTA

Työsopimuslain 2 luvun 12 §:n 2 momentin mukaan:

”Jos työntekijä on estynyt tekemästä työtään työpaikkaa kohdanneen tulipalon, poikkeuksellisen luonnontapahtuman tai muun sen kaltaisen hänestä tai työnantajasta riippumattoman syyn vuoksi, työntekijällä on oikeus saada palkkansa esteen ajalta, enintään kuitenkin 14 päivältä. Jos työnteon estymisen työsopimuksen osapuolista riippumattomana syynä on toisten työntekijöiden työtaistelutoimenpide, jolla ei ole riippuvuussuhdetta hänen työehtoihinsa tai työoloihinsa, työntekijällä on oikeus saada palkkansa kuitenkin enintään seitsemältä päivältä.”

Lomauttaminen on mahdollista myös edellä sanotun lainkohdan tarkoittamalla syyllä silloin, kun lomautuksen muut edellytykset täyttyvät.

Korkeimman oikeuden ratkaisukäytännön mukaan lakon piiriin kuulumattomille työhaluisille työntekijöille ei tarvitse maksaa kyseisen pykälän mukaista palkkaa, jos kyseessä on yrityksen ulkopuolella puhjennut lakko, jolla pyritään vaikuttamaan myös kyseisen yrityksen työntekijöiden työehtoihin (ns. intressiteoria).

Keskusjärjestölakoilla tai muilla laaja-alaisilla työtaisteluilla pyritään tavallisesti vaikuttamaan työntekijöiden etuihin niin laajasti, että lakon ulkopuolelle jääneillä työntekijöillä ei ole yleensä oikeutta työsopimuslain 2 luvun 12 §:n 2 momentissa tarkoitettuun palkkaan.

Työehtosopimuslain 2 luvun 12 §:n 1 momentin mukaan:

”Työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijälle täyden palkan, jos hän on ollut sopimuksen mukaisesti työnantajan käytettävissä voimatta kuitenkaan tehdä työtä työnantajasta johtuvasta syystä, ellei toisin sovita”.

Oikeuskäytännössä on katsottu, että työnantajalla ei ole laillisen työsulun ajalta palkanmaksuvelvollisuutta. Sen sijaan laittoman työsulun ajalta työntekijällä on oikeus palkkaan. (ks. KKO 30.9.1981 nro 2564)

TYÖHÖN PALUU LAKON JÄLKEEN

Lakon/työsulun päättyessä palataan töihin sovitun mukaisesti.

Laillinen lakko ei ole työsopimuksen irtisanomis- eikä purkuperuste (TSL 7 luvun 2 §:n 2. mom. 2-kohta). Työnantajalla ole lakon vuoksi irtisanomis- tai purkuperustetta lakon lopettamisen jälkeenkään ja että työsuhteessa saavutetut edut säilyvät. Jos työnantaja vastoin lain määräyksiä, irtisanoo tai purkaa työsopimuksen, työntekijällä on oikeus vahingonkorvaukseen.

3. OHJEET LUOTTAMUSMIEHILLE

Työehtosopimusten voimassaolon aikana luottamusmiehen tulee toimia niin, että työrauha säilyy, eikä työehtosopimukseen kohdistuvia työtaisteluja synny. Liiton julistaman lakon aikana luottamusmiehet ovat keskeisessä roolissa lakon onnistumisen kannalta. Liiton lakkoa koskeva tiedotus suunnataan ensisijaisesti luottamusmiehille ja ammattiosastoille.

Luottamusmies huolehtii siitä, että työpaikalla lakon piiriin kuuluvat työntekijät saavat kaiken tarvittavan tiedon lakkoa koskien. Lakkokohtainen ohjeistus lähetetään sähköpostilla luottamusmiehille, joiden sähköpostiosoite on liiton jäsenrekisterissä.

Jos työpaikalla on lakon piiriin kuuluvissa töissä myös muiden ammattiliittojen jäseniä tai järjestäytymättömiä työntekijöitä, luottamusmies tiedottaa myös heille lakosta. Näin voidaan estää lakon aikainen rikkurointi ja saada liittoon uusia jäseniä. Uudet jäsenet, jotka liittyvät liittoon juuri ennen lakkoa ovat liiton lakkoavustuksen piirissä.

Luottamusmiehen osallistuminen lailliseen työtaisteluun ei oikeuta työnantajaa purkamaan tai irtisanomaan työsuhdetta. Luottamusmiehellä on lisäksi erityinen työsuhdeturva. Luottamusmies edustaa työpaikalla ammattiosastoaan ja sen myötä myös liittoa. Näin ollen luottamusmiehellä tulee olla mahdollisuus hoitaa liiton julistamaan lakkoon liittyviä asioita työpaikallaan ennen sen alkamista.

Työsopimuslain 13 luvun 2 §:n mukaan työntekijöillä on oikeus tauoilla tai työajan ulkopuolella kokoontua työpaikalla muun muassa järjestötehtävien hoitamista koskevissa kysymyksissä. Näin ollen luottamusmiehellä on ennen lakon alkua mahdollisuus järjestää lakkoa koskevat kokoukset ja informaatiotilaisuudet työnantajan tiloissa. Kokoontumisoikeudesta on määräyksiä myös työehtosopimuksissa.

Lakkoa voidaan luonnehtia myös eräänlaiseksi saarroksi. Vaikka sen toimeenpanijana onkin järjestö, jonka jäseniä sen voidaan katsoa koskevan, kuuluu siihen myös kielto ulkopuolisille tulla jatkamaan lakossa olevien töitä. Lainsäädäntökään ei edellytä ottamaan vastaan lakonalaista työtä. Luottamusmiehen tulee ennen lakkoa järjestetyissä informaatiotilaisuuksissa tuoda selvästi esille se, ettei lakon aikaista työn tekemistä työpaikalla hyväksytä. Myös työnantajan kanssa on syytä käydä keskustelu asiasta.

Luottamusmiehen ei pidä jäädä yksin hoitamaan lakkoa koskevia asioita. Ammattiosaston nimeämän lakkotoimikunnan tehtävänä on huolehtia tarvittavista lakon tukitoimista, lakkoavustusten maksatukseen liittyvien tietojen keräämisestä, lakkovahtien valinnoista, tiedotuksesta ja yhteydenpidosta lakkotaloihin ja liittoon, vastata työluopien hakemiseen liittyvistä asioista annettujen ohjeiden perusteella ja vastata mahdollisiin jäsenäänestyksiin liittyvistä asioista.

Luottamusmiehen pitää varautua siihen, että oman tehtävän hoitaminen lakon aikana saattaa vaikeutua. Lakossa olevilla työntekijöillä ei ole oikeutta mennä työpaikalleen lakon aikana. Tämä koskee myös luottamusmiehiä. Yhteydenpito luottamusmiehen edustamiin työntekijöihin on varmistettava muilla tavoin. Se on mahdollista esimerkiksi nettisivujen, sosiaalisen median, sähköpostin ja puhelimen avulla. Vaikka sähköinen tiedottaminen on merkittävässä roolissa, on jäseniin syytä pitää yhteyttä myös muilla tavoin. Lakon mahdollisesti pitkittyessä on siihen osallistuvat jäsenet syytä kutsua luottamusmiehen ja lakkotoimikunnan toimesta kokouksiin ja tiedotustilaisuuksiin.

Luottamusmiehen pitää huomioida myös se, että luottamusmiehen käytössä olevat työnantajan omistamat viestintävälineet voidaan vaatia palautettavaksi lakon ajaksi. Siksi luottamusmiehen on syytä hankkia käyttöönsä sellainen sähköpostiosoite, jota hänen on mahdollista käyttää ilman työnantajalta saatuja välineitä. Sama koskee myös puhelinta. Huomioikaa se, että jos olette ilmoittaneet ammattiosastoon ja liittoon työnantajalta käyttöön saadut yhteystiedot voi tiedottamisessa syntyä lakon aikana katkoksia. Ammattiosastolle ja liitolle on syytä ilmoittaa hyvissä ajoin ennen lakkoa sellaiset yhteystiedot, josta on varmasti tavoitettavissa myös lakon aikana.

Lakonalaisissa yrityksissä lakon ulkopuolisissa töissä työskenteleviä työntekijöitä on informoitava tilanteesta. Luottamusmiehen on hyvissä ajoin ennen lakon alkamista kerrottava edellä mainituille työntekijäryhmille mihin töihin lakko on rajattu. Myös työnantajalle on tehtävä selväksi tarkat lakkorajat. Jos edellä mainittujen työntekijöiden ammattitaito on riittävä voi työnantaja ohjata heidät tekemään lakonalaisia töitä. Tämän estämiseksi on lakon ulkopuolelle jäävien työntekijöiden valistaminen tärkeää. Työtaistelu tehoaa vain silloin, kun myös ulkopuoliset antavat sille tukensa.

MITEN TYÖPAIKALLA MÄÄRITELLÄÄN NE TYÖT, JOILLE TYÖLUPA VOIDAAN MYÖNTÄÄ?

Lakon ulkopuolelle jäävistä töistä neuvotellaan työpaikkakohtaisesti luottamusmiesten ja työnantajan kesken tai lakkotoimikunnan nimeämän edustajan ja työnantajan kesken. Liitto voi myös antaa tarkentavat ohjeet työlupakäytäntöjä ja lakon ulkopuolelle jääviä töitä koskien.

Neuvotteluissa tulee ottaa huomioon annetut ohjeet lakkorajoista ja suojelutyöstä.

TYÖLUVAN HAKEMINEN

Työnantajan tulee hakea lupaa ammattiosaston lakkotoimikunnalta. Luvan myöntämisessä on huomioitava liitosta annetut tarkennetut ohjeet. Hakemukseen tulee sisältyä tiedot työvoiman tarpeesta ja ennakolta tiedossa olevista ajankohdista, joihin hakemus kohdistuu. Luottamusmiehen tulee antaa lausuntonsa hakemuksen takia.

TYÖLUVAN MYÖNTÄMINEN

Työluvut myöntää ammattiosaston lakkotoimikunta keskuslakkotoimikunnan ohjeiden mukaan. Työlupa myönnetään nimetylle henkilölle tai henkilöille tiettyä työtä koskien. Työntekijöille annetaan myönnetty työlupa, johon merkitään ne päivät ja työ, jota myönnetty lupa koskee. Työlupa on näytettävä lakkovahdeille. Työlupa koskee vain sitä aikaa ja työtä, joka on välttämätön luvanalaisen työn tekemiseksi.

Nimettäessä henkilöitä, joille työlupa myönnetään, tulee kiinnittää huomiota muun muassa työsuhteen kestoon, sosiaaliseen asemaan sekä työtehtävän edellyttämään ammattitaitoon.

4. OHJEET AMMATTIOSASTON LAKKOTOIMIKUNNALLE

Lakon ja siihen liittyvien asioiden hoitaminen ei onnistu ilman järjestäytyneitä lakko-organisaatiota. Kun tieto työtaisteluvaroituksen antamisesta on tullut, pitää ammattiosastossa perustaa lakkotoimikunta.

Liittohallitus nimeää keskuslakkotoimikunnan. Keskuslakkotoimikunta päättää liittovaltuuston ja liittohallituksen päätösten mukaan lakkorajoista, lakonalaisten töiden ja työpaikkojen työluvista sekä tarkat ajankohdat lakon alkamiselle ja päättymiselle, ellei niitä ole liittovaltuusto tai liittohallitus päättänyt.

Keskuslakkotoimikunta tulkitsee myös lakkoavustuksen maksamisesta liittohallituksen tekemän päätöksen mukaisesti.

Lakon onnistumisen kannalta keskeistä on perustaa ammattiosaston lakkotoimikunta. Lakkotoimikunnan perustamisesta vastaa ammattiosaston johtokunta. Ammattiosaston johtokunta voi toimia sellaisenaan lakkotoimikuntana tai lakkotoimikuntaan voidaan esimerkiksi lisäksi nimetä lakkotalojen päaluottamusmiehet.

AMMATTIOSASTON LAKKOTOIMIKUNNAN TEHTÄVÄT

Ammattiosaston lakkotoimikunnan päätehtävä on lakkovalmiuden luominen sekä lakon johtaminen työpaikoilla.

Lakkotoimikunnan on kiinnitettävä erityistä huomiota jäsenten mielialan kohottamiseen. Lakkoon johtaneista asioista on herätettävä keskustelua, jaettava tietoa ja pidettävä tiedotustilaisuuksia.

Lakkotoimikunnan on seurattava valppaasti työnantajan vastatoimenpiteitä ja puututtava esiin tuleviin asiattomuuksiin. Lakkotoimikunnan on valvottava, että asetettuja lakkorajoja noudatetaan ja että työtaistelussa noudatetaan ehdotonta järjestystä ja laillisuutta.

LAKKOTOIMIKUNNAN ENSIMMÄINEN KOKOUS

Lakkotoimikunnan ensimmäisessä kokouksessa tulee käsitellä ainakin seuraavat malliasialistaan otetut asiat. Asialista ei ole tyhjentävä. Lakkotoimikunta voi täydentää sitä ammattiosaston ja työpaikkojen erityistarpeet huomioon ottaen.

- 1) Kokouksen avaus
- 2) Päätösvaltaisuuden toteaminen
- 3) Lakkotoimikunnan valitseminen
 - a) puheenjohtaja
 - b) sihteeri
 - c) tiedotusvastaava
 - d) muut toimikunnan jäsenet
- 4) Esityslistan hyväksyminen
- 5) Työpaikkojen lakkorajojen ja lakonalaisten töiden toteaminen sekä määrittely keskuslakkotoimikunnan antamien ohjeiden mukaan. Tässä yhteydessä todetaan myös mahdolliset työnantajan haluamat erityislupapyynnöt töiden suorittamiseen ja niihin annetut keskuslakkotoimikunnan työluvat

Kaikki lakkoa koskevat työluvat myöntää keskuslakkotoimikunta ammattiosaston lakkotoimikunnan esityksestä.

- 6) Lakkovahtitilanteen toteaminen ja lakko-ohjeiden edellyttämiin toimenpiteisiin ryhtyminen
- 7) Lakkovahtivuorojen jakaminen lakkopäiviksi
- 8) Työhuonekunnan kokousten pitämistarve ennen lakkoa ja lakon aikana
- 9) Työpaikkojen arimpien kohteiden ja mahdollisesti tarvittavien varajärjestelmien selvittäminen
- 10) Ohjeiden antaminen jäsenistölle koskien keskeneräisiä töitä sekä taktisten töiden hidastamista koskevat kehotukset.
- 11) Tiedotustoiminnan järjestämisestä päättäminen
- 12) Kokoontumisesta päättäminen
- 13) Jäsenistön yhteistoiminnasta päättäminen
- 14) Työntekijöiden jäsenhankinnan suorittamisesta päättäminen, jos työpaikalla tai työpaikoilla on liittoon järjestäytymättömiä työntekijöitä
- 15) Lakko-ohjeiden käsittely ja niihin liittyvien tarvittavien toimenpidepäätösten tekeminen
- 16) Lakkotoimikuntaa koskevien toimihenkilöilmoitusten tekeminen ja niiden toimittaminen ammattiosastoon tai keskuslakkotoimikunnalle annettujen ohjeiden mukaisesti

LAKKOVAHDIT

Lakkovahtien ensisijaisena tehtävänä on huolehtia siitä, ettei työntekijöitä mene lakonalaisille työpaikoille lakonalaisiin töihin. Asianmukaisesti töihin pyrkijöillä on ohjeiden mukaan myönnetty työlupa.

Mikäli töihin pyrkijä väittää menevänsä lakonalaiselle työpaikalle lakon ulkopuoliseen työhön, tulee hänen pyytää työlupa lakkotoimikunnalta, mikäli hänen työtehtävänsä muuten edellyttäisi lakossa olemista.

Lakkovahtien tehtävänä on myös ilmoittaa lakkotoimikunnalle, mikäli lakonalaisessa työpaikassa tehdään lakonalaista työtä rikkurivoimin.

Lakkovahtien tulee osata kertoa myös ulkopuolisille, mistä lakossa on kysymys. Tähän liittyen lakkovahdeilla tulee olla lakosta kertovaa materiaalia. Lakkotoimikunnan tulee huolehtia siitä, että lakkovahdit ovat ajan tasalla lakon edistymisestä.

On tärkeää, että lakkovahti säilyttää kaikissa tilanteissa malttinsa. Fyysistä väkivaltaa ei saa käyttää lakonalaisiin töihin pyrkivien estämiseksi. Puhuminen on lakkovahdin ainut väline rikkureiden estämisessä. Hänen on kerrottava, että lakon jälkeen jatkuvat työt taas tavanomaiseen tapaan ja että järjestäytyneet sekä lakkoon osallistuneet työntekijät eivät mielellään työskentele rikkureiden kanssa.

Lakkovahtien on aina oltava ehdottoman raittiita ja asiallisia. On muistettava, että lakon aikana nimenomaan lakkovahtitunnuksin varustetut lakkovahdit luovat ammattiliiton kuvan ulospäin.

LAKKOVAHTIEN NIMEÄMINEN JA TEHTÄVÄT

Ammattiosaston lakkotoimikunnan tulee valita työpaikkakohtaiset lakkovahdit jokaista lakossa olevaa työpaikkaa varten.

Lakkovahtien tehtävänä on valvoa, että lakonalaisia töitä ei yrityksessä tehdä ja että lakko toteutetaan liiton päätösten ja keskuslakkotoimikunnan ohjeiden mukaisesti.

Lakkovahtien tulee ilmoittaa ammattiosaston lakkotoimikunnalle välittömästi sellaiset tapahtumat ja toimenpiteet, jotka voivat vaarantaa lakon onnistumisen. Lisäksi lakkovahdit valvovat järjestyksen säilymistä lakkokohteissa, ettei järjestyksrikkomuksia eikä muuta lakkoon kuulumatonta pääse tapahtumaan.

OHJEET LAKKOVAHDILLE

- 1) Lakkovahdin tulee olla selkeästi tunnistettavissa lakkovahdilla päällään olevasta liivistä ja siinä olevasta tunnistetekstistä, jossa lukee lakkovahti.
- 2) Ammattiosaston lakkotoimikunta määrää lakkovahtivuorot. Lakkovahdin on ehdottomasti noudatettava sovittuja vahtivuoroja.
- 3) Vahtivuorot eivät saisi milloinkaan ylittää kahta tuntia.
- 4) Lakkovahtien tulee toimia aina pareittain.
- 5) Lakkovahdit eivät saa estää väkivaltaisesti kenenkään työhön pääsyä. Heidän tulee muutoinkin noudattaa tehtävässään lakia ja annettuja ohjeita.
- 6) Lakkovahdit eivät saa estää poissaolon jälkeen työpaikalle ilmoittautumaan pyrkivää työntekijää käymästä työpaikallaan. Lakkovahtien on huolehdittava siitä, että työntekijä liittyy ilmoittautumisen jälkeen välittömästi lakkoon.
- 7) Lakkovahtien päätehtävänä on kehottaa kaikkia lakonalaisiin töihin pyrkiviä poistumaan työpaikalta sekä selvittää heille lakon perusteita ja luonnetta.
- 8) Lakkovahtien tehtävänä on merkitä muistiin rikkureiden suorittamat työtehtävät ja työssäoloaika sekä toimittaa tiedot tehdyistä lakonalaisista työtehtävistä ja niiden kestosta keskuslakkotoimikunnalle.
- 9) Rikkurien rankaiseminen ei kuulu lakkovahtien tehtäviin.
- 10) Ellei työnantajan kanssa erikseen sovita, ei lakkovahdeilla ole oikeutta oleskella työpaikan sisäpuolella.
- 11) Lakkovahdit tarkastavat työluvan saaneilta, että heillä on lakkotoimikunnan antama työluva.
- 12) Lakkovahdit seuraavat työnantajan toimenpiteitä. Jos työnantaja ryhtyy painostamaan tai uhkailemaan työntekijöitä, tulee lakkovahdin viipymättä ilmoittaa tapauksista ammattiosaston lakkotoimikunnalle ja keskuslakkotoimikunnalle.
- 13) Lakkovahtien velvollisuus ja tehtävä on jakaa tiedotusmateriaalia jäsenistölle ja muille lakon ulkopuolella oleville työpaikan työntekijöille.
- 14) Lakkovahtien on noudatettava heille annettuja ohjeita.

LAKKOAVUSTUSTEN MAKSAMINEN

Liitto antaa jokaista lakkoa koskevat erilliset ohjeet lakkoavustusten maksatukseen ja lakkoavustuksen oikeutettujen henkilöiden tietojen keräämistä varten.

Luottamusmies kerää lakkoavustuksen maksatukseen liittyvät tiedot työpaikalta.

AMMATTIOSASTOJEN MAKSAMAT LAKKOAVUSTUKSET JA NIIDEN VEROTUS

Tuloverolain (30.12.1992/1535) 88 §:n mukaan veronalaista tuloa ei ole työtaistelun takia asianomaiselta työmarkkinajärjestöltä saatu tai muu siihen rinnastettava, päivää kohden enintään 16 euron suuruinen avustus.

Jos ammattiosasto päättää maksaa jäsenilleen ylimääräistä lakkoavustusta, on ennakonpidätys suoritettava verohallinnon päätöksen ennakonpidätyksen toimittamistavoista ja määrästä A179/200/2016, 10 §:n 4 momentissa olevan taulukon osoittaman prosenttiluvun suuruisena seuraavasti:

-26 €	20 %
26,01-39 €	25 %
39,01-51 €	30 %
51,01-66 €	35 %
66,01-100 €	40 %
100,01-156 €	45 %
156,01 € -	50 %

5. OHJEET LAKKOAVUSTUKSEN HAKEMISEEN EASIOINNIN KAUTTA

Lakkoavustus maksetaan jäsenen ilmoittamalle pankkitilille. Avustusta varten lakkolaisen pitää ilmoittaa tilinumero ja lakossa olo. SEL:n jäsenet hakevat lakkoavustuksen SEL:n eAsioinnin kautta.

Ellei sinulla ole mahdollisuutta käyttää eAsiointia, ilmoita työpaikkasi luottamusmiehelle henkilötietosi ja tilinumerosi lakkoavustuksen maksamista varten. Lakkoavustukset tulevat maksuun nopeammin käytettäessä eAsiointia.

KIRJAUTUMINEN EASIOINTIIN

eAsiointiin kirjautut sisään osoitteesta www.selry.fi löytyvästä linkistä tai suoraan osoitteesta www.selry.fi/easiointi. eAsiointiin kirjaututaan sisään käyttämällä ns. vahvaa tunnistautumista eli omaa pankkitunnusta tai mobiilivarmennetta.

Kun olet kirjautunut sisään eAsiointiin, valitse ensin kohta **Jäsenyys**.



Jäsenyys
Muokkaa omia yhteystietoja, tarkastele ammattiliiton jäsentietoja ja jäsenmaksun tietoja.

Työttömyysturva
Hae työttömyyspäivärahaa, lähetä päivärahahakemuksen liitteitä tai tarkastele aiempia hakemuksia, päätöksiä ja maksuilmoituksia.

Lakkoavustuksen maksamista varten täytyy ainoastaan

1. Kirjata tilinumero, jolle avustus halutaan
2. Syöttää lakon jälkeen lakkopäivien määrä

Tilinumero kirjataan valitsemalla näkymästä kohta **Jäsentiedot** ja valitaan kohdasta **Tilitiedot >> Muokkaa**



SUOMEN KÄNTÄKÄRKITYÖLÄISTEN LIITTO

Uusi jäsen tiedot jäsenmaksutiedot tilitiedot

eAsiointi

JÄSENTIEDOT JÄSENMAKSUTIEDOT

Tilitiedot **MUOKKAA**

Tilinumero

Lakkopäivä syötetään valmiiseen lomakkeeseen, joka löytyy eAsioinnin päänäkymästä, eli samasta, josta avattiin jäsentiedot tilinumeron syöttämistä varten.



eAsiointi

JÄSENTIEDOT JÄSENMAKSUTIEDOT LAKKOAVUSTUS

Voit merkata lakossa oltujen päivämäärien lukumäärän lakkojaksolle.

Lakkomaksatuksen tiedot ✕

Tilinumero *

Lakkojakso Menetetyt työpäivät *
03.10.2018 - 03.10.2018

Valitse lukumäärä 0 - 1.

Vakuutan antamani tiedot oikeiksi ?

Lakon jälkeen näkyy **Lakkojakso**-kohdassa lakkojaksot. Lakossa olleen pitää syöttää jaksoon tai jaksoihin menetetyt työpäivät, laittaa rasti kohtaan **Vakuutan antamani tiedot oikeiksi** ja **Tallentaa tiedot**.

Ennen maksua tarkistetaan, että henkilö on ollut kyseiset päivät lakossa.

LAKKOAVUSTUS

Liittohallitus päättää lakkoavustuksen suuruuden. Summasta voidaan maksaa 16 euroa verottomana, tämän ylimenevästä osasta pidätetään vero verottajan ohjeiden mukaan. Vero on kiinteä prosentti, eikä riipu jäsenen omasta veroprosentista. Verottaja tasoittaa veroprosentin oikeaksi lopullisessa verotuksessa, joten mitään ennakonpidätystietoja jäsenen ei tarvitse toimittaa. Liitto toimittaa verottajalle tiedot pidätetyistä veroista.

MAKSUAIKATAULU

Kunkin lakkojakson osalta ilmoitukset tarkastetaan viimeistään kahden viikon kuluessa lakkojakson päättymisestä ja maksetaan tämän jälkeen viimeistään viikon kuluessa. Tämän jälkeen tehdyistä ilmoituksista lakkoavustus maksetaan aina viikon välein.

6. LAKKO-ORGANISAATIO

Liittohallitus nimeää keskuslakkotoimikunnan. Sen ja liittohallituksen ohjauksessa suoritetaan seuraavat toiminnot:

- 1) Lakkoa edeltävä ja lakonaikainen tiedottaminen
- 2) Neuvottelut ja sovittelutoimet työehtosopimuksen neuvottelutulokseen pääsemiseksi
- 3) Ammattiosastojen lakkotoimikuntien ohjeistaminen
- 4) Lakkoavustusten maksujärjestelmän laatiminen
- 5) Työnantajan anomien lakonalaisten töiden työlupien myöntäminen

Ammattiosaston lakkotoimikuntana toimii johtokunta tai sen erikseen nimeämä lakkotoimikunta. Sen vastuulla on seuraavien toimenpiteiden suorittaminen:

- 1) Lakkovalmiuden luominen ja lakon johtaminen työpaikoilla.
- 2) Lakkoa koskeva tiedottaminen ja jäsenistön mielialojen korkeana pitäminen.
- 3) Työnantajan vastatoimenpiteiden seuraaminen ja esiin tuleviin asiattomuuksiin puuttuminen.
- 4) Lakkorajojen noudattamisen valvonta osaston toimialueella.
- 5) Huolehtiminen siitä, että lakossa noudatetaan ehdotonta järjestystä ja laillisuutta.
- 6) Lakkovahtien asettaminen yhdessä työpaikkojen lakkotoimikuntien kanssa.
- 7) Lakkoavustusten maksatukseen liittyvien velvoitteiden hoitaminen liitosta annettujen ohjeiden mukaisesti.
- 8) Työnantajan anomien työlupien ohjaaminen keskuslakkotoimikunnan päätettäväksi.
- 9) Mahdollisten jäsenäänestysten järjestäminen.

7. KIRJALLISUUTTA JA LÄHTEITÄ

Hölttä, K. 2011. Työtaisteluopas. Into Kustannus Oy, Helsinki

Rusanen, J. 2009. Luottamushenkilön käsikirja. Edita Publishing Oy, Helsinki

SEL:n säännöt

SEL:n työehtosopimukset

Säädökset ja viranomaispäätökset

Kokoontumislaki 22.4.1999/530

Laki työriitojen sovittelusta 27.7.1962/420

Suomen perustuslaki 11.6.1999/731

Tuloverolaki 1535/1992

Työaikalaki 5.7.2019/872

Työehtosopimuslaki 7.6.1946/436

Työsopimuslaki 26.1.2001/55

Verohallinnon päätös ennakonpidätyksen toimittamistavoista ja määrästä 29.12.2011/1577

Vuosilomalaki 18.3.2005/162