



Lyhyt opas työtaistelutilanteeseen yliopistoilla

Tähän oppaaseen on koottu keskeistä tietoa ja ohjeita yliopistosektorilla työskenteleville jukolaisille jäsenille.

Opas koostuu seuraavista osioista:

- Työtaistelun keskeisiä käsitteitä
- Keskeisiä toimijoita
- Työnteko lakon aikana ja lakon vaikutus työsuhteeseen
- Lakkoavustus, palkanmaksu ja luontoisedut
- Poissaolot, perhevapaa ja sairausloma
- Vuosiloma, vapaat ja eläkkeet

Työtaistelun keskeisiä käsitteitä

1. Yleisimmät työtaistelutoimenpiteet

Työtaistelutoimenpiteitä ovat esimerkiksi lakko, osittainen työstä kieltäytyminen, ylityö- ja matkustuskielto, hakusaarto sekä joukkoirtisanoutuminen.

2. Lakko ja työnsulku

Lakko on työntekijäjärjestön työnantajaan kohdistama työnseisaus, joka koskee kaikkien lakonalaisten työtehtävien suorittamista.

Työnsulku on työnantajan työntekijöihin kohdistama työnseisaus, jonka aikana kaikki työnteko loppuu ja palkanmaksu keskeytyy.

3. Lakkorajat

Lakkorajat määrittelevät lakon kattavuuden ja keston. Lakkorajat määritellään vastapuolelle eli Sivistysala ry:lle ja valtakunnansovittelijalle annettavassa lakkovaroituksessa.

Lakon piiriin kuuluvat lakkovaroituksessa ilmoitetut työtehtävät riippumatta siitä, kuka työn suorittaa.

4. Hätätyö

Työaikalain mukaan työnantaja saa lakon aikana teettää hätätyötä, jos ennalta arvaamaton tapahtuma on aiheuttanut keskeytyksen säännöllisessä toiminnassa tai vakavasti uhkaa johtaa sellaiseen keskeytykseen tai hengen, terveyden, omaisuuden tai ympäristön vaarantumiseen. Hätätyötä saa teettää säännöllisen työajan lisäksi vain siinä määrin kuin se on välttämätöntä ja enintään kahden viikon ajan.

Käytännössä hätätyö tulee yliopistoissa kyseeseen vain erittäin harvoissa tehtävissä ja erittäin poikkeuksellisesti. Esimerkiksi projektien määräajat tai vastaavat hallinnolliset paineet eivät ole sellaisia asioita, joiden takia voitaisiin teettää hätätyötä.

Jos työnantaja pyrkii vetoamaan hätätyöhön ilman todellisia perusteita, on syytä ottaa pikaisesti yhteyttä JUKOn yliopistosektorin lakkotoimikuntaan.

Keskeisiä toimijoita

1. Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu

Lakon piiriin kuuluvat luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut osallistuvat työtaisteluun.

Luottamusmies hoitaa yksittäisen jäsenen palvelussuhteeseen liittyviä asioita myös työtaistelun aikana.

2. Lakkovahti

Lakkovahdin tehtävänä on neuvoa ja informoida yliopistolaisia lakon tavoitteista ja tarkoituksesta. Lakkovahti auttaa suorittamaan työtaistelutoimenpiteet laillisesti, turvallisesti ja asiallisesti neuvottelutoimintaa tukien.

Lakkovahdit informoivat lakkotoimikuntaa yleisesti lakon sujumisesta. Lakkovahti ei kerää nimilistoja lakkoon osallistuvista tai niistä, jotka eivät osallistu lakkoon eikä informoi työnantajalle lakkoon osallistuvista jäsenistä.

3. Rikkuri

Rikkuri on henkilö, joka

- a) kuuluu lakon piiriin ja siitä huolimatta tekee työtehtäviä luvatta tai
- b) ei kuulu itse lakon piiriin, mutta tekee omaan toimenkuvaan kuulumattomia lakonalaisten työtehtäviä.

Jos henkilö, joka kuuluu lakon piiriin, tekee siitä huolimatta lakonalaista työtä, hän rikkoo työtaistelua. Henkilö, joka toimii järjestön päätöksen vastaisesti työtaistelun aikana, voidaan erottaa liittonsa jäsenyydestä pysyvästi tai määräajaisesti riippuen kunkin ammattiliiton säännöistä.

4. Järjestäytymättömät työntekijät ja muiden liittojen jäsenet

Lakon tulokset hyödyttävät kaikkia työntekijöitä. Neutraliteettiperiaatteen mukaan myöskään lakon toimenpanevaan järjestöön kuulumattomilla työntekijöillä ei ole velvollisuutta suorittaa työtaistelutoimenpiteen alaisia tehtäviä.

Sama koskee myös niitä järjestöön kuuluvia työntekijöillä, jotka eivät kuulu lakon piiriin. Heillä on lain mukainen oikeus kieltäytyä tekemästä sellaisia lakonalaisia tehtäviä, joita he eivät tavanomaisesti suorita. Lakossa olevat ja myös oma järjestö odottavat tätä heiltä.

Työnteko ja vaikutus työsuhteeseen

1. Lakonalainen työ

Ne tehtävät, jotka ovat lakon piirissä, määritellään lakkovaroituksessa. Jokainen lakon piiriin kuuluva liiton jäsen on velvollinen noudattamaan järjestön päätöstä ja osallistumaan työtaistelutoimenpiteisiin, kun järjestö on tehnyt päätöksen lakosta.

Työtaistelun piiriin kuulumattoman jukolaisen ei tarvitse tehdä lakonalaisia tehtäviä, vaan hänen on tehtävä vain tavanomaiset työtehtävänsä. Myöskään töiden tilapäinen laajentaminen lakonalaisen työn hoitamiseksi ei ole mahdollista.

Keskusjärjestöt ovat keskenään tehneet toisen järjestön työtaisteluun suhtautumista koskevan periaatepäätöksen, jossa jäseniä kehoitetaan pidättäytymään lakonalaisesta työstä. Toisen ammattiliiton jäsenten mennessä lakkoon, jukolaisten ei tule tehdä kyseisen lakon piirissä olevia tehtäviä, vaan hänen on tehtävä vain tavanomaiset työtehtävänsä.

2. Muualle töihin lakon ajaksi

Lakon aikana voi tehdä muuta työtä tai harjoittaa yrittäjyyttä. Työsuhde jatkuu lakonkin aikana. Tämän vuoksi työntekijä ei saa lakonkaan aikana harjoittaa kilpailevaa toimintaa, joka vahingoittaisi työnantajaa.

3. Työnantaja uhkailee

Työnantajalla ei ole oikeutta irtisanoa tai purkaa työsuhdetta tai muuten rangaista työntekijää laillisen lakon vuoksi. Työnantaja ei saa etu- tai jälkikäteen kerätä nimilistoja lakkoon osallistuvista tai painostaa työntekijöitä olemaan osallistumatta työtaistelutoimenpiteisiin.

Työnantaja ei saa myöskään tiedustella, aikovatko työntekijät osallistua lakkoon tai kerätä tästä muuten tietoa etukäteen. Tällaisista yrityksistä on ilmoitettava viipymättä paikalliselle lakko-organisaatiolle.

4. Lakon vaikutus työsuhteeseen

Lakko ei vaikuta määräaikaisen työsuhteen pituuteen. Määräaikainen työsuhteeseen päättyy aina sovittu määräaika päättyessä, elleivät sopijaosapuolet nimenomaan sovi työsuhteen jatkamisesta. Työtaisteluun osallistuminen ei ole sallittu peruste purkaa työsuhteesta koeaikana. Lakko ei vaikuta työntekijän oikeuteen irtisanoa toistaiseksi voimassa olevaa työsuhteestaan.

5. Työaika ja etätyö

Lakon piirissä olevat työntekijät ovat samalla tavalla lakossa riippumatta siitä, työskentelevätkö he normaalissa työajassa vai kokonaistyöajassa.

Lakkopäivien töitä ei tule tehdä etukäteen eikä niitä korvata myöskään jälkikäteen työnantajalle. Lakon painostusvoima perustuu siihen, että työpanosta tulee vähemmän työnantajan käytettäväksi. Esimerkiksi mikäli luento jää pitämättä lakon takia, työnantajan täytyy maksaa erillinen korvaus siitä, mikäli haluaa luennon pidettäväksi myöhemmin.

Myös etätyö on lakonalaista eikä sitä tehdä työnseisauksen aikana. Lakon aikana ei siis vastata työ sähköposteihin tai osallistuta etäkokouksiin.

Lakkoavustus, palkanmaksu ja luontoisedut

1. Lakkoavustus

Päätöksen lakkoavustuksen suuruudesta tekevät asianomaiset liitot. Verottoman lakkoavustuksen suuruus on 16 euroa/päivä.

Lakkoavustus maksetaan lakossa tai työsulussa oleville henkilöille. Lakkoavustus maksetaan työntekijän oman ammattiliiton toimesta.

2. Lakon aikana erääntyvät palkkasaatavat

Lakko ei vaikuta saatavien erääntymispäiviin. Jos työntekijällä on palkkasaatava, joka erääntyy lakon aikana, se on myös maksettava erääntymispäivänä. Suorituksen viivästyessä saatavalle on maksettava korkolain mukainen korko. Tämä koskee siis lakon aikana erääntyviä aiemmin kertyneitä saatavia. Lakon ajalta palkkaa ei makseta.

3. Luontoisedut lakon aikana

Työnantajalla ei ole lakon aikana palkanmaksuvelvollisuutta, joten työnantajan ei tarvitse suorittaa myöskään osaksi palkkaa sovittuja rahanarvoisia taloudellisia etuja. Työsuhdeasunnon käyttöoikeus kuitenkin säilyy myös lakon aikana, koska itse työsuhte edelleen jatkuu.

4. Työnantajan omaisuus

Periaatteessa työnantajalla on oikeus pyytää työntekijän työvälineet ja työnantajan varallisuus haltuunsa työneisauksen ajaksi. Tällaisessa tapauksessa työnantajalle luovutetaan kiittausta vastaan työsuhteen perusteella henkilön hallussa oleva työnantajan varallisuus ja työvälineet.

Poissaolot, perhevapaat ja sairausloma

1. Poissaolot lakon aikana

Poissaolotapausten tulkinnassa käytetään pääperiaatteena niin sanottua aikaprioriteettiperiaatetta. Työtaistelun alkamisajankohta määrittää sen, katsotaanko poissaolon johtuvan työtaistelusta vai muusta syystä.

2. Perhevapaat lakon aikana

Jos perhevapaa (raskaus- ja vanhempainvapaa sekä tilapäinen hoitovapaa) on alkanut ennen lakon alkamista, perhevapaan ajalta maksetaan palkka normaalisti myös lakon aikana.

Mikäli perhevapaa alkaa lakon aikana, työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa perhevapaan ajalta palkkaa ennen lakon päättymistä. Työntekijällä on kuitenkin oikeus KELA:n raskaus- ja vanhempainpäivärahaan. Perhevapaiden palkallinen jakso ei myöskään kulu lakon aikana, eli työnantajan palkanmaksuvelvollisuuden ajankohta siirtyy.

3. Sairausloma lakon aikana

Jos työntekijä sairastuu lakon aikana, hänelle maksetaan sairausajan palkkaa vasta lakon päättymisestä lukien, mikäli sairaus vielä jatkuu. Hänellä on kuitenkin oikeus KELA:n sairauspäivärahaan sairausvakuutuslain nojalla omavastuuajan jälkeen.

Jos sairausloma alkaa ennen lakon alkamista, sairausloman ajalta on maksettava sairausajan palkkaa.

Jos ennen lakkoa alkaneesta sairauslomasta huolimatta työntekijä ilmoittautuu lakkolaiseksi ja toimii aktiivisesti lakko-organisaatiossa esim. lakkovahtina, katsotaan työntekijän tällöin olevan sairausloman sijaan lakossa eikä hänellä välttämättä ole oikeutta sairausajan palkkaan lakon ajalta (KKO 1994:30).

Vuosiloma, vapaat ja eläkkeet

1. Vaikutus vuosilomaan

Työtaistelutoimenpiteellä ei ole vaikutusta jo alkaneeseen vuosilomaan. Ennen lakkoa alkaneet vuosilomat siis jatkuvat normaalisti lakosta huolimatta. Aikaprioriteettiperiaatteen mukaisesti poissaolon syynä on tällöin vuosiloma, ja työnantaja maksaa normaalisti vuosilomapalkan. Mikäli

lakko jatkuu vielä työntekijän vuosiloman päättymisen jälkeen, on työntekijän lomalta palattuaan suositeltavaa ilmoittaa työnantajalle lakkoon jäämisestä.

Työnantaja ei voi määrätä vuosilomaa alkamaan lakon aikana. Työnantajan ilmoitus työtaistelutoimenpiteen ajaksi sattuvasta vuosilomasta on vaikutukseton. Mikäli lakko alkaa sen jälkeen, kun työnantaja oli ilmoittanut vuosilomasta, mutta kuitenkin ennen vuosiloman alkamista, työntekijä on lakossa koko lakon ajan ja vuosiloma siirtyy tällöin myöhemmin annettavaksi. Ilmoitus vuosilomasta on kuitenkin voimassa siltä osin kuin se koskee aikaa työtaistelutoimenpiteen päättymisen jälkeen. Vuosiloma alkaa tällöin työtaistelun päättymistä seuraavana päivänä ja päättyy alkuperäisen ilmoituksen mukaisesti (Työneuvosto 975-74).

Lakkopäiviä ei lueta vuosilomia laskettaessa työssäolon veroiseksi ajaksi.

3. Vaikutus opintovapaaseen

Lakko ei vaikuta sovitun opintovapaan ehtoihin. Opintovapaa määräytyy opintovapaalain ja -asetuksen mukaan.

4. Vaikutus palkattomaan toimi- ja työvapaaseen

Lakko ei vaikuta jo alkaneeseen tai sovittuun toimi- ja työvapaaseen.

5. Vaikutus eläkkeen määrään

Lakko vaikuttaa eläkkeen määrään eläkkeen perusteena olevan palkan pienentymisen kautta. Yhden lakkopäivän merkitys eläkkeeseen on hyvin pieni.

6. Vaikutus osittaiseen vanhuuseläkkeeseen sekä osa-aikaeläkkeen jatkumiseen

Oikeus osittaiseen vanhuuseläkkeeseen (ove) perustuu työntekijän eläkelaisa säädettyyn syntymävuoden mukaan määräytyvään vähimmäisikärajaan. Oven määrä pohjautuu eläkkeen alkamista edeltävän vuoden loppuun mennessä ansaittuun eläkkeeseen, jolloin lakosta johtuva palkan pieneminen voi näkyä myös osittaisen vanhuuseläkkeen suuruudessa. Ove on sillä tavoin työstä riippumatonta, että sen saamisen aikana voi työskennellä vapaasti tai olla kokonaan työskentelemättä. Tällöin lakkoon osallistumisella ei olisi vaikutusta oven jatkumiseen.

Osa-aikaeläkkeelle on voinut siirtyä 1.1.2017 saakka. Osa-aikaeläkkeellä yhä olevia koskevat edelleen vanhat työnteon ja työtulon rajoitukset. Osa-aikaeläkkeen jatkumisen edellytyksenä on työntekijän eläkelain vanhan säännöksen mukaan se, että työntekoon ei synny kuutta viikkoa pidempää katkosta. Jos työnteko katkeaa lakon vuoksi tätä pidemmäksi ajaksi, osa-aikaeläke lakkautetaan. Jos tilanne normalisoituu kuuden kuukauden kuluessa, eläke voidaan palauttaa voimaan entisin ehdoin. Jos osa-aikaeläke lakkaa työnteon muutoksen johdosta, tai muutoinkin niin halutessaan osa-aikaeläkkeellä ollut henkilö voi hakea ja nostaa osittaista vanhuuseläkettä.