



Heta – henkilökohtaisten avustajien työnantajien liitto ry

Ohjeita lakkoon varautumiseen, 5.6.2023

Jakelu: vastaanottajat

Ohjeita lakkoon varautumiseksi

Henkilökohtaisia avustajia koskevan valtakunnallisen työehtosopimuksen sopimusosalalla on oltu sopimuksettomassa tilassa 1.5. alkaen. Ammattiliitto JHL on toteuttanut pääkaupunkiseudulla palkkaryhmässä A lakon 25.5.-31.5. **JHL on antanut toisen lakkovaroituksen ajalle 6.6.–12.6.2023.** Lakko koskee työvuoroja, jotka alkavat tiistain 6.6.2023 klo 00:01 ja maanantain 12.6.2023 klo 23:59 välisenä aikana. Lakko kestää päättyvän työvuoron loppuun. **Lakko koskee vain palkkaryhmä A:n tehtäviä. Lakon laajuus on koko maa.**

Tällä hetkellä neuvottelutilanne on niin vaikea, että tiistaina alkavaksi ilmoitettu lakko todennäköisesti alkaa.

JHL:n aiemmin käynnistämät lisätyön, ylityön ja vuoronvaihtojen kiellot sekä hakusaarto jatkuvat toistaiseksi koko maassa.

Lakon uhatessa ja sen aikana on tärkeää, että seuraat Heta-liiton ohjeita. Pidämme jäsenemme ajan tasalla tes-neuvottelujen etenemisestä jäsenviesteillä. Tässä ohjeessa on merkitty lisäykset aiemmin 17.5. lähettämäämme ohjeeseen työtaisteluihin varautumisesta.

Mitä lakko tarkoittaa?

Lakko on yksi työtaistelun muoto ja se tarkoittaa työn väliaikaista keskeyttämistä. Työntekijöitä edustava ammattiliitto pyrkii vaikuttamaan lakolla alan työehtoihin. Lakossa olevan työntekijän työsuhde pysyy voimassa. Työntekijälle ei makseta palkkaa lakon ajalta.

Työntekijäliiton pitää ilmoittaa lakosta viimeistään kahta viikkoa ennen sen alkua. Ilmoitusaika mahdollistaa sen, että työriitaa ehditään sovittelua valtakunnansovittelijan toimistolla lakon välttämiseksi.

Työtaistelut, myös lakko, ovat sopimuksettoman tilan aikana laillisia. Työnantaja ei saa esimerkiksi estää työtaistelun piiriin kuuluvan työntekijän osallistumista työtaisteluun, asettaa työntekijää muita epäedullisempaan asemaan (esimerkiksi vuosiloman ajankohdasta päätettäessä) tai päättää työntekijän työsuhdetta sillä perusteella, että työntekijä osallistuu työtaisteluun.

Ketkä ovat lakossa?

Työntekijäliitto asettaa lakkorajat. Lakkorajat tarkoittavat rajausta siinä, mitä töitä ja työpaikkoja lakko koskee, eli mikä on lakon laajuus.

Lisäys aiempaan ohjeeseen: JHL:n lakkoilmoituksen mukaan lakon piiriin kuuluvat 6.6.–12.6.2023 avustajat, jotka kuuluvat palkkaryhmään A. Lakon laajuus on koko maa.

Palkkaryhmä B:n mukaisia työtehtäviä tekevät työntekijät eivät ole lakon piirissä. Jos lakko ei koske työntekijän työtä/työpaikkaa, työntekijällä on velvollisuus saapua **normaalisti töihin ja tehdä kaikki tavanomaiset työtehtävänsä.** *Lisäys aiempaan ohjeeseen:* Jos palkkaryhmään B kuuluva työntekijä osallistuu lakkoon, ilmoita siitä Hetalle (ks. luku ilmoita lakosta tai työtaisteluista).

Lisäys aiempaan ohjeeseen: JHL on lakkoilmoituksessaan rajannut työnseisauksen ulkopuolelle tehtävät, joiden tekemättä jättäminen uhkasi henkeä ja terveyttä. JHL on myöhemmin ilmoittanut tulkitsevänsä, että palkkaryhmässä A ei lähtökohtaisesti ole tällaisia tehtäviä. Heta-liitto on asiasta eri mieltä. JHL ei ole vastannut Heta-liiton kysymyksiin siitä, kehen työnantaja voi olla yhteydessä, jos katsoo työtehtävän tekemättä jättämisen vaarantavan henkeä ja terveyttä. Koska työntekijäliitto määrittelee lakkorajat, työnantajan ei pidä määrätä lakkoon osallistuvaa työntekijää töihin siinäkään tapauksessa, että työnantaja itse olisi sitä mieltä, että työn tekemättä jättäminen aiheuttaa vaaraa. Avustaja voi itse tehdä ratkaisun olla osallistumatta lakkoon. Työnantaja voi myös olla yhteydessä ammattiliitto JHL:n toimistoon ja pyytää rajausta lakon ulkopuolelle. Ensisijaisesti Heta-liitto suosittelee jäseniään yrittämään varautua lakkoon mahdollisuuksien mukaan (ks. luku Miten varautua työtaisteluihin).

Vaikka lakko koskisi työntekijän työtä/työpaikkaa, **kenelläkään työntekijällä ei ole velvollisuutta osallistua siihen**, tai muihin työtaistelutoimiin. Työnantajalla ei ole velvollisuutta tiedottaa työntekijöitä lakosta, vaan ammattiliitto JHL hoitaa viestinnän työntekijöille.

Myös järjestäytymättömät työntekijät voivat päättää, osallistuvatko lakkoon vai eivät, jos he tekevät lakon piiriin kuuluvia työtehtäviä. Liittoon kuulumattomat työntekijät eivät saa työntekijäliitolta lakkoavustusta.

*Lisäys aiempaan ohjeeseen:*JHL ja useat muut työntekijäliitot ovat julistaneet lakkoja myös yksityisen sosiaalipalvelualan puolelle. Nämä lakot eivät koske henkilökohtaisen avun työnantajamallia.

Lisäys aiempaan ohjeeseen: Heta-liitto ei ole julistanut alalle työsulkua. Työtaisteluun osallistuvat siis avustajat, eivät työnantajat (tai hyvinvointialueet).

Miten varautua työtaisteluihin

Heta-liitto ja JHL sovittelevat työriitaa valtakunnansovittelijan toimistolla. Heta pyrkii saamaan aikaan neuvottelutuloksen mahdollisimman pian. Jäsentemme kannattaa kuitenkin varautua työtaisteluihin.

Työnantajalla **on oikeus työjärjestelyjen takia kysyä, onko työntekijä tulossa töihin** ilmoitetun lakon aikana. Työntekijällä ei kuitenkaan ole velvollisuutta vastata tähän kysymykseen. *Lisäys aiempaan ohjeeseen:* Jos työntekijä ei vastaa kysymykseen, työnantaja voi olla yhteydessä vammaispalveluihin ja varmistaa, korvaako hyvinvointialue tarvittaessa molempien työntekijöiden palkan, mikäli työnantaja varmuuden vuoksi järjestää vuoroon sijaisen, vaikka avustajan osallistuminen lakkoon on jäänyt epäselväksi.

Sille ei ole estettä, että työtaisteluun osallistuvien avustajien **töitä teetetään sellaisilla työntekijöillä, jotka eivät osallistu työtaisteluun**. Työnantaja voi myös käyttää **sijaisia ja keikkalaisia**.

Voit myös harkita, voisiko työtaistelun aikana käyttää **omaista** henkilökohtaisena avustajana. Heta-liiton näkemyksen mukaan työtaistelun aikana kyseessä on sellainen vammaispalvelulain mukainen erityisen painava syy, jonka perusteella omainen tulee voida palkata avustajan sijaiseksi. Voit olla asiasta yhteydessä vammaispalveluihin. *Lisäys aiempaan ohjeeseen:* Heta-liitto on informoinut näkemyksestään hyvinvointialueita, emmekä ole saaneet asiaan vastakkaisia näkemyksiä.

Voit selvittää mahdollisuutta saada henkilökohtaista apua jollain **muulla järjestämistavalla** lakon aikana, esimerkiksi ostopalveluna tai palvelusetelillä. *Lisäys aiempaan ohjeeseen:* Valitettavasti myös yksityisellä sosiaalipalvelualalla toimivissa yrityksissä on ollut työtaisteluita.

Voit myös selvittää vammaispalveluista mahdollisuutta saada **kotipalveluja** lakon aikana.

Akuutissa avun tarpeessa voit olla yhteydessä **sosiaalipäivystykseen**. *Lisäys aiempaan ohjeeseen:* Välittömästi henkeä ja terveyttä vaarantavassa tilanteessa tulee soittaa yleiseen hätänumeroon 112.

Hyvinvointialueiden on turvattava henkilökohtaisen avun järjestäminen myös mahdollisten työtaistelutoimenpiteiden aikana silloinkin, kun henkilökohtainen apu on järjestetty työnantajamallilla.

Eduskunnan oikeusasiamiehen mukaan kunnan on huolehdittava vaikeavammaisen henkilön yksilölliset tarpeet ja elämäntilanne huomioon ottaen siitä, että palvelut tulevat myös palvelun keskeytys- tai häiriötilanteissa järjestettyä. Edelleen eduskunnan oikeusasiamiehen mukaan kunnan on ryhdyttävä asianmukaisiin toimenpiteisiin, mikäli järjestettävän palvelun laadussa on puutteita tai, jos palvelun järjestäminen vaarantaa asiakkaana olevien henkilöiden yksilöllisen edun toteutumisen. Sama velvollisuus koskee nykyisin hyvinvointialueita.

Lisäys aiempaan ohjeeseen: Avun saamisen turvaamiseksi ilman viivytyksiä avun käyttäjän kannattaa lakon uhatessa mahdollisuuksien mukaan yrittää aktiivisesti varautua työtaisteluihin.

Ilmoita lakosta tai työtaisteluista

Kun työtaistelu-uhka on päällä, kaikki siihen liittyvät tapahtumat työpaikalla on tärkeää kirjata täsmällisesti muistiin. Kirjauksia tarvitaan mahdollisissa oikeudellisissa toimenpiteissä ja lakon lopettamisen yhteydessä tapahtuvissa selvittelyissä.

Heta-liitto kerää tietoa työtaisteluiden laajuudesta sopimusalalla. **Hetalle on tärkeää saada tietoa työtaisteluiden laajuudesta ja vaikutuksista** jäseniimme.

Jos olet Hetan jäsen ja työntekijäsi kieltäytyvät lisä- tai ylityöstä tai työvuoron vaihtamisesta JHL:n työtaisteluun vedoten, tai jättävät työpaikan vastaanottamatta hakusaarron takia, tai osallistuvat lakkoon tai irtisanovat paikalliset sopimuksen esim. pitkien työvuorojen osalta, ilmoita asiasta Heta-liitolle. *Lisäys aiempaan ohjeeseen:* **Toivomme myös, että kerrot meille, mikäli henkilökohtainen apusi**

toimii häiriöttä! Voit tehdä ilmoituksen ensisijaisesti tällä Webropol-lomakkeella:

<https://link.webropolsurveys.com/S/69ED8E0030DADE3E>

Voit myös tehdä ilmoituksen sähköpostitse osoitteeseen heta@heta-liitto.fi tai toimiston puhelinajoilla ma, ke–pe klo 9–11, ti klo 13–15 numeroon 02 4809 2400.

Lakkoon osallistuvat työntekijät

Palkka lakon ajalta

Työtaisteluun ryhtyneille työntekijöille ei makseta palkkaa lakon ajalta.

Erääntyneiden palkkasaatavien maksaminen

Erääntyneet, työsuhteesta johtuvat palkka- ynnä muut saatavat maksetaan lakon aikana tavanomaisina palkanmaksupäivinä, ellei työtaistelu itsessään tee sitä mahdottomaksi.

Työterveyshuolto

Lakisääteinen työterveyshuolto on työntekijän käytössä myös lakon aikana. Jos työnantaja on järjestänyt avustajalle lakisääteistä vähimmäistasoa paremmat työterveyshuoltopalvelut, nämä eivät lakon aikana ole käytössä lakossa oleville työntekijöille.

Vuosiloma

Työnantajan on ilmoitettava vuosiloman ajankohta työntekijälle viimeistään kuukausi ennen loman alkua. Jos ilmoitettu vuosiloma alkaisi lakon ollessa käynnissä ja työ on sen takia keskeytynyt, vuosiloman ajankohta siirtyy siltä osin kuin se osuu lakon kanssa päällekkäin. Työntekijä voi kuitenkin pitää vuosiloman ennakoilmoituksen mukaisesti myös lakon aikana, jos siitä sovitaan työnantajan ja työntekijän välillä.

Jos vuosiloma on jo alkanut ennen lakkoa, lakon alkaminen ei keskeytä aloitettua vuosilomaa.

Sairausajan palkka

Jos työntekijä on sairastunut ennen kuin lakko alkaa, sairausajan palkkaa maksetaan myös lakon aikana. Jos lakko on jo alkanut ja lakkoon osallistuva työntekijä sairastuu, sairausajan palkkaa ei makseta lakkoajan päiviltä. Sairausajan palkanmaksujakso ei kuitenkaan kulu lakon aikana, vaan se alkaa kulua vasta lakon päättymisen jälkeisestä ensimmäisestä työpäivästä.

Hätätyö, suojelutyö, lakon siirtäminen

Hätätyö

Työnantaja voi teettää hätätyötä vain poikkeuksellisessa tilanteessa, jos lainmukaiset hyvin tiukat edellytykset hätätyölle täyttyvät.

Hätätyön syynä on oltava ennalta arvaamaton tapahtuma. Hätätyötä voidaan teettää, kun ennalta arvaamaton tapahtuma keskeyttää tai uhkaa keskeyttää työnantajan säännöllisen toiminnan tai uhkaa johtaa siihen, että jonkun henki, terveys tai omaisuus tai ympäristö vaarantuu. Lisäksi edellytyksenä on, että työtä ei ole mahdollista siirtää suoritettavaksi myöhempänä ajankohtana.

Laillinen lakko, josta on ilmoitettu kaksi viikkoa etukäteen, ei yksinään ole edellä mainittu ennalta arvaamaton tapahtuma. Hetan näkemys on, että hätätyötä pitäisi voida teettää lakon aikana siinä määrin kuin se on **välttämätöntä hengen ja terveyden vaarantumisen välttämiseksi** ainakin silloin, kun tilanteessa on **työtaistelun lisäksi jokin ennalta arvaamaton tavallisuudesta poikkeava syy, johon ei ole voitu varautua, ja kun muut keinot työvoiman saatavuuden varmistamiseksi eivät riitä tai niitä ei ole käytettävissä**. Tällainen syy ei esimerkiksi ole avustajan sairastuminen, johon työnantajan pitää olla ennalta varautunut.

Jos hätätyön teettämisen edellytykset täyttyvät, saa työntekijän työaikoja pidentää sen verran kuin se on välttämätöntä. Hätätyötä saa teettää kuitenkin enintään kahden viikon ajan. Hätätyön päätyttyä työaika on tasoitettava niin, että neljän kuukauden ajanjakson aikana työntekijä on tehnyt keskimäärin enintään 48 työtuntia viikossa. Hätätyön päätyttyä työntekijälle on annettava myös korvaava vuorokausilepo ja viikkolepo työaikalain mukaan. Hätätyön teettämiseen ei tarvita työntekijän suostumusta, ja se voi koskea myös niitä työntekijöitä, jotka on ilmoitettu lakon piiriin.

Työnantajan on viivytyksettä tehtävä aluehallintovirastoon kirjallinen ilmoitus hätätyön syystä, laajuudesta ja todennäköisestä kestosta. AVI arvioi ilmoituksen perusteella ovatko hätätyön edellytykset täyttyneet. Heta korostaa, että hätätyö on viimekätinen vaihtoehto hengen ja terveyden vaarantumisen välttämiseksi.

Tarkempaa tietoa hätätyöstä on Työsuojelun nettisivuilla: <https://www.tyosuoja.fi/asiointi-ja-yhteystiedot/luvat-ja-ilmoitukset/hatatyo>

Suojelutyö

Suojelutyötä voi teettää vain virkasuhteessa olevilla työntekijöillä, joten Hetan jäsenet eivät voi teettää sitä.

JHL on rajannut työnseisauksen ulkopuolelle tehtävät, joiden tekemättä jättäminen uhkaisi henkeä ja terveyttä.

Lakon siirtäminen

Työ- ja elinkeinoministeriö voi siirtää lakkoa tai rajoittaa sen laajentamista tietyissä tapauksissa enintään 14 vuorokaudella. Sovittelija voi esittää lakon siirtämistä, jos se kohdistuu laajuutensa tai laatunsa vuoksi yhteiskunnan elintärkeisiin toimintoihin tai vahingoittaa huomattavasti yleistä etua. Siirtämisen tarkoitus on varata sovittelulle riittävä aika.

Jos työntekijä irtisanoo paikallisen sopimuksen

JHL on suositellut avustajille pitkiä työvuoroja, matkustamista ja tes:n 10.4 §:n mukaisten ylityötä koskevien sopimusten irtisanomista palkkaryhmässä A.

Työntekijä voi irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan pitkiä työvuoroja koskevan sopimuksen ja toistaiseksi voimassa olevan tai yli vuoden kestäneen määräaikaisen ns. ylityösopimuksen yhden kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen.

Matkan ajan sopimuksen osalta työehtosopimuksessa ei määrätä irtisanomisajasta. Myöskään määräaikaisen, pitkiä vuoroja koskevan sopimuksen tai määräaikaisen, alle vuoden kestäneen ylityösopimuksen irtisanomisajasta ei ole määräystä työehtosopimuksessa. Tällöin irtisanomisaika on työehtosopimuslain mukaisesti kolme kuukautta.