

# Ohjeita sopimuksettomaan tilaan varautumiseksi

27.4.2022

Neuvottelut uudesta henkilökohtaisia avustajia koskevasta valtakunnallisesta työehtosopimuksesta eivät ole edenneet toivotussa aikataulussa. Tässä ohjeessa kerromme jäsenillemme siitä, kuinka varautua sopimuksettomaan tilaan.

## Mitä sopimukseton tila tarkoittaa?

Vanhan työehtosopimuksen sopimuskausi päättyy 30.4.2022. Hetan ja JHL:n työehtosopimusneuvottelut eivät ole katkenneet tai tauolla, vaan neuvottelut jatkuvat edelleen tällä viikolla, ja sopimusratkaisua etsitään. Tällä hetkellä näyttää kuitenkin siltä, että ensimmäistä kertaa Hetan historiassa alalla saatetaan joutua sunnuntaina 1.5.2022 sopimuksettomaan tilaan.

Sopimukseton tila ei tarkoita sitä, että työehtosopimuksen määräysten merkitys työsuhteissa raukeaisi. Sopimuksettoman tilan aikana sekä työnantajan että työntekijän tulee edelleen noudattaa vanhan työehtosopimuksen määräyksiä, esimerkiksi palkka- ja työaikamääräyksiä, kuten tähänkin asti. Oikeudellisessa mielessä tätä kutsutaan niin sanotuksi jälkivaikutukseksi. Samoin kuntien on sopimuksettoman tilan aikana korvattava työnantajuudesta aiheutuneet kulut vanhan työehtosopimuksen mukaisesti. Mikäli kulujen korvaamisen kanssa on ongelmia, ole yhteydessä Heta-liittoon.

Työrauhavelvoite ei kuitenkaan ole sopimuksettomassa tilassa enää voimassa. Työrauhavelvoitteen poissaolo tarkoittaa sitä, että kun sopimukseton tila alkaa, työtaistelut ovat alalla mahdollisia aina siihen asti, kunnes uusi työehtosopimus astuu voimaan. Emme kuitenkaan usko, että työtaistelut olisivat todennäköisiä heti sopimuksettoman tilan alettua.

## Mahdolliset työtaistelut alalla

Työtaistelu on tilanne, jossa työehtosopimusneuvottelujen osapuoli käyttää painostuskeinoja sopimuksen aikaansaamiseksi. Työtaistelut ovat kiellettyjä silloin, kun työehtosopimus on voimassa, mutta sallittuja silloin, kun työehtosopimuksen voimassaolo on päättynyt. Työtaistelukeinoja voivat olla esimerkiksi lakot ja työsulut, ylityö- ja vuoronvaihtokielto tai joukkoirtisanoutuminen. Ylityö- ja vuoronvaihtokielto sekä lakko ovat yleisimmät työntekijöiden käyttämät työtaistelukeinot.

Yksittäinen työntekijä ei voi päättää aloittaa työtaistelua. Edellytyksenä työntekijän olemiselle esimerkiksi lakossa on, että työntekijöiden liitto on nimennyt hänet työtaistelun piiriin kuuluvaksi. Työntekijäliitolla on oikeus asettaa lakkorajat eli määrätä siitä, mikä on lakon laajuus. Lakko voi siten koskea esimerkiksi vain osaa alan työnantajista tai työtehtävistä. Työtaistelun piiriin kuulumattomat henkilöt ovat velvollisia tekemään kaikki tavanomaiset työtehtävänsä.

Järjestäytymättömät työntekijät voivat päättää, ovatko he töissä vai osallistuvatko lakkoon, jos he tekevät lakon piiriin kuuluvia työtehtäviä. Liittoon kuulumattomat työntekijät eivät kuitenkaan saa työntekijäliitolta lakkoavustusta. Kenelläkään työntekijällä ei ole velvollisuutta osallistua lakkoon.

Työntekijöiden lakosta pitää ilmoittaa viimeistään kahta viikkoa ennen sen alkua sekä Heta-liitolle että valtakunnansovittelijalle. Muista työtaistelutoimista ei tarvitse ilmoittaa etukäteen. Tämä tarkoittaa alalla sitä, että ylityö- tai vuoronvaihtokielto voisivat periaatteessa alkaa heti 1.5., mutta työntekijöiden lakko voisi alkaa aikaisintaan 15.5. *Toisaalta on mahdollista, että sopimukseton tila jatkuu pitemmänkin aikaa rauhallisena, ja osapuolet neuvottelevat uusista työehdoista ilman painostuskeinoja.* Jos alalla annettaisiin lakkoilmoitus, Heta-liitto tiedottaa jäseniään tarkemmin lakon vaikutuksista työnantajavelvoitteisiin.

Vuoronvaihtokiellon piirissä olevat työntekijät eivät suostu sopimaan vahvistettuihin työvuoroluetteloihin muutoksia, joita työnantaja esittää. Hetan työehtosopimus mahdollistaa kuitenkin vahvistettujen työvuoroluetteloiden muuttamisen työnantajan yksipuolisella määräyksellä työn teettämisedellytyksissä tapahtuneen ennalta arvaamattoman muutoksen vuoksi myös vuoronvaihdon ja ylityökiellon aikana.

Jos työntekijä on ylityökiellossa, työntekijä ei suostu tekemään ylitöitä. Työnantaja ei voi määrätä ylityöhön, koska siihen on oltava työntekijän suostumus.

Ylityö- ja vuoronvaihtokielto eivät koske osa-aikatyöntekijän tekemää lisätyötä. Lisätyötä on työ, jota osa-aikainen työntekijä tekee sovituksen työajan lisäksi työehtosopimuksen mukaiseen enimmäistyöaikaan asti.

Työtaistelut ovat sopimuksettoman tilan aikana laillisia. Työnantaja ei saa siten esimerkiksi estää työtaistelun piiriin kuuluvan työntekijän osallistumista työtaisteluun tai päättää työntekijän työsuhdetta sillä perusteella, että työntekijä osallistuu työtaisteluun.

Mikäli alalle on tulossa työtaisteluita, niin tiedotamme jäsenistöämme asiasta lisää.

Tässä kohdin haluamme kuitenkin jo nostaa esille, että silloinkin kun henkilökohtainen apu on järjestetty työnantajamallilla, on kuntien turvattava henkilökohtaisen avun järjestäminen myös mahdollisten työtaistelutoimenpiteiden aikana.

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.