

Kysymyksiä & vastauksia poliittisista työtaisteluista (mm. mielenilmaukset)

Olemme koonneet tähän työnantaja askarruttavia kysymyksiä koskien poliittisia työtaisteluita. Löydät tästä vastaukset alla oleviin kysymyksiin.

Poliittinen työtaistelu ja osallistumisoikeus

1. Mikä on poliittinen työtaistelu?
2. Onko työntekijällä oikeus osallistua poliittiseen työtaisteluun (mielenilmaukseen)?
3. Vastaako hoitomääräyksen saanut proviisori/farmaseutti työpaikan järjestyksestä poliittisen työtaistelun aikana?
4. Onko työntekijällä velvollisuus ilmoittaa työnantajalle osallistumisestaan etukäteen?
5. Pitääkö työntekijän jälkikäteen selvittää, miten hän on käyttänyt töistä poissaoloajan?
6. Saavatko poliittisiin työtaisteluihin osallistua myös ne työntekijät, jotka eivät kuulu Pamiin, Farmasialiittoon tai muuhun ammattiliittoon?
7. Työpaikalla osaa työntekijöistä painostetaan osallistumaan poliittiseen työtaisteluun? Mitä työnantajan tulisi tehdä?
8. Onko ammattiliittoon kuuluvilla työntekijöillä velvollisuus osallistua poliittiseen työtaisteluun?
9. Voiko työntekijä kieltäytyä osasta työtehtäviä poliittisen työtaistelun perusteella, ja tehdä silti osan tehtävistä?

Palkanmaksuvelvollisuus ja työmatka

10. Onko työnantajalla palkanmaksuvelvollisuutta poliittisen työtaistelun(mielenilmauksen) ajalta?
11. Jos töihin jäävä työntekijä ei voi suorittaa työtehtäviään poliittiseen työtaisteluun osallistuvien työntekijöiden poissaolon vuoksi, onko työnantajalla tässä tilanteessa palkanmaksuvelvollisuus?
12. Onko työnantajalla velvollisuus korvata kodin ja työpaikan välisiä matkakustannuksia, jos julkisen liikenteen toiminnassa on häiriöitä?
13. Työntekijä ilmoittaa, ettei pääse töihin julkisen liikenteen häiriöiden vuoksi. Voiko tästä antaa sanktioita työntekijälle? Onko työnantajalla palkanmaksuvelvollisuutta?

Sairausloma tai muu poissaolon syy

14. Onko poissaolo poliittisen työtaistelun vuoksi työssäolon veroista aikaa vuosiloman kertymisen kannalta? Entä kertyykö tältä ajalta laskennallista palkkaa?
15. Työntekijä ilmoittaa hakevansa sairauslomaa tai tilapäistä hoitovapaata alle 10-vuotiaan huollettavan lapsensa hoidon perusteella. Miten toimimme?
16. Työntekijän muusta syystä johtuva poissaolo (esim. sairausloma, lomautus, vuosiloma) on alkanut ennen poliittista työtaistelua (mielenilmausta). Entä jos työntekijä nyt tällä aikaisemmin sovitulla poissaoloperusteella osallistuu poliittiseen työtaisteluun?
17. Työntekijä ei voi viedä lastaan päivähoitoon poliittisen työtaistelun vuoksi, ja ilmoittaa, ettei pääse tästä syystä töihin. Onko tämä pätevä syy olla pois töistä? Onko työnantajalla palkanmaksuvelvollisuutta?

Poliittinen työtaistelu ja osallistumisoikeus

1. Mikä on poliittinen työtaistelu?

Poliittista työtaistelua voidaan kutsua myös mm. mielenilmaukseksi tai lakoksi, jolla ei pyritä osaksikaan vaikuttamaan työehtosopimusasioihin, vaan tavoitteet kohdistuvat julkisen vallan toimenpiteisiin, esimerkiksi hallituksen päätöksentekoon.

2. Onko työntekijällä oikeus osallistua poliittiseen työtaisteluun (mielenilmaukseen)?

Kyllä on. Käytännössä poliittisen työtaistelun edellytyksenä kuitenkin on, että se on ammattiliiton tai ammattiyhdistyksen toimeenpanema.

Mielenosoitus on perustuslakiin (13 §) perustuva oikeus. Mieltä osoittamalla pyritään vaikuttamaan poliitikkoihin, vaikutusvaltaisiin tahoihin tai yleiseen mielipiteeseen.

Ammattiliitot voivat kehottaa kaikkia jäsenenä olevia työntekijöitään osallistumaan mielenilmaukseen lopettamalla työnteon ilmoitetun työtaistelun ajaksi tai siksi ajaksi, kun nämä osallistuvat ilmoitetussa paikassa järjestettävään mielenilmaukseen. Lisäksi matka-aika mielenilmaukseen ja sieltä takaisin on sallittua, mutta palkatonta poissaoloa.

Poliittisen työtaistelun (mielenilmauksen) ajankohdaksi ilmoitetaan useimmiten tietty kellonaika. Siihen voi osallistua missä vaan. Työstä poissaoloajan tulisi olla näissä puitteissa mahdollisimman lyhyt.

3. Vastaako hoitomääräyksen saanut proviisori/farmaseutti työpaikan järjestyksestä poliittisen työtaistelun aikana?

Kyllä. Hoitomääräyksen saanut proviisori/farmaseutti toimii apteekin hoitajana ja näin ollen työnantajan edustajana ja vastaa työpaikan järjestyksestä.

4. Onko työntekijällä velvollisuus ilmoittaa työnantajalle osallistumisestaan etukäteen?

Ei ole, koska mielenilmauksissa on perinteisesti ollut kyse Suomen hallitukseen kohdistuvasta poliittisesta työtaistelusta, joita ei koske ennakoilmoitusvelvollisuus.

Toisinaan ammattiliitot ovat usein ohjeistaneet jäseniään etukäteen niin, että työnantajalle tulisi ilmoittaa osallistumisesta etukäteen. Velvollisuutta tähän ei kuitenkaan ole. Työntekijä voi ilmoittaa osallistumisestaan, vaikka edellisenä päivänä, mutta ilmoitukset eivät ole sitovia.

Työntekijöiltä voi tiedustella asiasta etukäteen siinä tarkoituksessa, pitääkö poissaolo huomioida mielenilmauspäivän miehityksessä. Asiassa ei saa kuitenkaan esiintyä

painostusta. Esimiesten tehtävänä on ilmoittaa poissaolot palkkahallintoon, ellei apteekissa toisin ohjeisteta. Työehtosopimuksen mukaan työvuoroluettelo voi muuttua painavasta syystä tällaisen päivän henkilöstötilanteen varmistamiseksi.

Apteekki voi varmentaa poissaolon työajan seurannasta palkanmaksua varten.

5. Pitääkö työntekijän jälkikäteen selvittää, miten hän on käyttänyt töistä poissaoloajan?

Kyllä, palkanmaksua varten.

6. Saavatko poliittisiin työtaisteluihin osallistua myös ne työntekijät, jotka eivät kuulu Pamiin, Farmasialiittoon tai muuhun ammattiliittoon?

Kyllä saavat.

7. Työpaikalla osaa työntekijöistä painostetaan osallistumaan poliittiseen työtaisteluun? Mitä työnantajan tulisi tehdä?

Työntekijät saavat vapaasti päättää osallistumisestaan poliittiseen työtaisteluun riippumatta siitä, kuuluvatko he ammattiliittoon vai eivät. Oikeus olla kuulumatta liittoon sekä sananvapaus ja mielipiteenvapaus ovat jokaisella työpaikalla turvattuina asioita.

Työturvallisuuslaissa säädetään työnantajan velvollisuudesta puuttua epäasialliseen kohteluun ja häirintään. Työnantajalla on siten velvollisuus puuttua sellaiseen tilanteeseen, jossa selvästi ylitetään normaali keskustelu aiheesta ja työntekijät kokevat tämän häiritseväksi tai ahdistavaksi.

Jos työnantaja saa tiedon työtaisteluun liittyvästä painostuksesta tai sellaista muutoin havaitaan työpaikalla, työnantajalla on työturvallisuuslain nojalla velvollisuus selvittää tilanne ja huolehtia, että epäasiallinen kohtelu loppuu. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että työnantaja kuulee kaikkia asiaan liittyviä osapuolia, tekee johtopäätökset tapahtuneesta, ryhtyy toimiin mahdollisen epäasiallisen toiminnan lopettamiseksi ja valvoo tilanteen kehittymistä. Toimenpiteiden tulee olla oikeassa suhteessa tapahtuneeseen.

Lähtökohtaisesti näitä toimenpiteitä ovat puhuttelut ja yhteisten pelisääntöjen laatiminen ja vakavammissa tapauksissa varoitukset tai jopa työsuhteen päättäminen.

8. Onko ammattiliittoon kuuluvilla työntekijöillä velvollisuus osallistua poliittiseen työtaisteluun?

Laki ei velvoita ketään työntekijää poliittiseen työtaisteluun, vaan myös ammattiliiton jäsenet voivat halutessaan olla poliittisen työtaistelun (mielenilmauksen) aikana töissä. Työssäolo rikkoo korkeintaan ammattiliiton sisäisiä sääntöjä. Poliittiseen työtaisteluun osallistuminen riippuu jokaisen työntekijän omasta harkinnasta. Töihin tulosta ei seuraa oman työsuhteen kannalta mitään negatiivista.

9. Voiko työntekijä kieltäytyä osasta työtehtäviä poliittisen lakon perusteella, ja tehdä silti osan tehtävistä?

Kyllä voi (ns. osittainen kieltäytyminen töistä).

Tällöin työnantaja arvioi, mikä on kieltäytymisen kohteena olevan työn osuus kaikesta työntekijälle kuuluvasta työstä ja vähentää palkkaa vastaavasti. Palkasta leikkaus ei saa olla ylimitoitettu. Perusteltu määrä on arvioitava jokaisessa apteekissa erikseen. Leikattavasta osasta tulee ilmoittaa etukäteen. On poikkeuksellista, että leikkaus voisi olla enemmän kuin muutamia kymmeniä prosentteja palkasta.

Palkanmaksuvelvollisuus ja työmatka

10. Onko työnantajalla palkanmaksuvelvollisuutta poliittisen työtaistelun (mielenilmauksen) ajalta?

Ei ole. Poissaolo on palkaton.

Osapuolet voivat sopia, että työntekijä ottaa kyseiselle päivälle vuosilomapäivän, lomarahaa vaihtovapaan tai työaikapankkivapaan / saldovapaan. Tätä ei voi kuitenkaan määrätä yksipuolisesti.

11. Jos töihin jäävä työntekijä ei voi suorittaa työtehtäviään poliittiseen työtaisteluun osallistuvien työntekijöiden poissaolon vuoksi, onko työnantajalla tässä tilanteessa palkanmaksuvelvollisuus?

Kun työnteon estymisen työ sopimuksen osapuolista riippumattomana syynä on toisten työntekijöiden työtaistelutoimenpide, jolla ei ole riippuvuussuhdetta kyseisen työntekijän työehtoihin tai työoloihin (esim. poliittinen työtaistelu), palkka maksetaan korkeintaan seitsemän päivän ajalta.

12. Onko työnantajalla velvollisuus korvata kodin ja työpaikan välisiä matkakustannuksia, jos julkisen liikenteen toiminnassa on häiriöitä?

Ei ole, työntekijä vastaa kustannuksista itse.

13. Työntekijä ilmoittaa, ettei pääse töihin julkisen liikenteen häiriöiden vuoksi. Voiko tästä antaa sanktioita työntekijälle? Onko työnantajalla palkanmaksuvelvollisuutta?

Työntekijältä voi pyytää kirjallisen selvityksen siitä, miksi hän ei pääse töihin. Jos työmatka ei ole kohtuudella järjestettävissä esim. siksi, ettei julkinen liikenne ole toiminnassa eikä

työntekijällä ole käytettävissä esim. omaa autoa, polkupyörää tai kimppakyytimahdollisuutta, poissaolo on sallittua. Palkanmaksuvelvollisuutta ei kuitenkaan ole.

14. Onko poissaolo poliittisen työtaistelun vuoksi työssäolon veroista aikaa vuosiloman kertymisen kannalta? Entä kertyykö tältä ajalta laskennallista palkkaa?

Kyseinen poissaolo ei ole työssäolon veroista aikaa, eikä siltä kerry laskennallista palkkaa.

Sairausloma tai muu poissaolon syy

15. Työntekijä ilmoittaa hakevansa sairauslomaa tai tilapäistä hoitovapaata alle 10-vuotiaan huollettavan lapsensa hoidon perusteella. Miten toimimme?

Työntekijältä pyydetään selvitys omasta tai lapsen sairastumisesta kuten normaalistikin. Palkka maksetaan, jos työehtosopimusten mukaiset tavalliset edellytykset täyttyvät. Mikäli osoittautuu, että työntekijä on tosiasiallisesti osallistunut poliittiseen työtaisteluun (mielenilmaukseen), palkka voidaan periä takaisin, ja kurinpidolliset toimet ovat mahdollisia harhaanjohtamisen perusteella. Jos työnantajalla on perusteltu syy epäillä työkyvyttömyyttä, työntekijä voidaan osoittaa työehtosopimuksen sääntöjen mukaisesti toiselle nimetylle lääkärille työnantajan kustannuksella.

16. Työntekijän muusta syystä johtuva poissaolo (esim. sairausloma, lomautus, vuosiloma) on alkanut ennen poliittista työtaistelua (mielenilmausta). Entä jos työntekijä nyt tällä aikaisemmin sovitulla poissaoloperusteella osallistuu tällaiseen poliittiseen mielenilmaukseen?

Työntekijä poissaolon katsotaan johtuvan siitä syystä, josta on ilmoitettu ensin. Palkanmaksuvelvollisuus määräytyy tämän syyn mukaisesti.

Esimerkki: Vuosiloma alkaa maanantaina ja jatkuu lauantaihin saakka. Mielenilmauksen on ilmoitettu olevan perjantaina, samalla viikolla kuin työntekijän loma. Työntekijä saa vuosilomapalkkansa normaalisti koko lomaviikolta. Asiassa ei ole merkitystä sillä, osallistuuko työntekijä mielenilmaukseen perjantaina vai ei.

17. Työntekijä ei voi viedä lastaan päivähoitoon poliittisen työtaistelutoimenpiteen vuoksi, ja ilmoittaa, ettei pääse tästä syystä töihin. Onko tämä pätevä syy olla pois töistä? Onko työnantajalla palkanmaksuvelvollisuutta?

Jos poliittisen työtaistelun päivämäärä on jo tiedossa, työntekijän tulisi selvittää muut mahdollisuudet lapsen hoidon järjestämiseksi. Työnantajalla ei ole velvollisuutta selvittää tätä asiaa, järjestää lapsen hoitoa tai sallia lasten tuontia työpaikalle.

Viime kädessä työntekijä voi olla poissa töistä tästä syystä. Palkanmaksuvelvollisuutta ei ole.