



**HUOLINTA-ALAN
TYÖTAISTELUOHJEET
2022**

TOIMIHENKILÖLIITTO ERTO

TYÖTAISTELUOHJEET

NEUVOTTELUJEN VAUHDITTAMINEN

Työtaisteluvalmius on neuvottelutoiminnan tehokas tuki. Mitä paremmin ERTO ja sen jäsenyhdistysten jäsenet ovat valmistautuneet ajamaan tavoitteensa tarvittaessa läpi työtaistelun avulla, sitä varmemmin neuvotteluissa päästään toivottuun tulokseen.

Työsuhteisella työntekijällä on oikeus lailliseen työtaisteluun (työtaisteluoikeus perustuu Suomen perustuslain 13 §:ään kokoontumis- ja yhdistymisvapaudesta ja myös kansainvälisen työjärjestön ILO:n sopimukset edellyttävät sopimusvaltioilta työtaisteluoikeuden turvaamista).

Laillisia työtaistelutoimia ovat lakko ja työsulku. Lakko on palkansaajaliiton työnantajaan kohdistama työnseisaus. Työsulku on työnantajan toimeenpanema työnseisaus.

Työtaistelu koskettaa aina koko järjestöä. Siinä toimivat mukana niin yksittäiset jäsenet, ERTOn toimisto kuin hallintokin omalta osaltaan.

Mikä on työtaistelu?

Yleisin työtaistelutoimenpide on lakko. Muita työtaistelutoimenpiteitä ovat muun muassa vuoronvaihto-/liukuma- ja ylityökielto sekä työsulku. Työtaistelutoimenpiteitä voivat olla kaikenlaiset joukkoluonteiset toimet, jotka tehostavat toisen osapuolen painostamista työehtosopimukseen tai työsuhteeseen liittyvissä asioissa.

Työehtosopimuksen voimassa ollessa on kiellettyä ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin, jotka kohdistuvat yksittäiseen työehtosopimusmääräykseen tai työehtosopimukseen kokonaisuudessaan.

Työrauhavelvollisuus tarkoittaa sitä että työnantaja- ja työntekijäliitot, työehtosopimuksen tehneet työnantajat ja ERTOn jäsenyhdistykset eivät voi itse ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin (passiivinen työrauhavelvollisuus) työrauhan ollessa voimassa. Lisäksi liittojen tulee valvoa, etteivät niiden jäsenet tai jäsenyhdistykset ryhdy työtaistelutoimiin (aktiivinen työrauhavelvollisuus).

Jos liitto tästä huolimatta aloittaa työtaistelutoimet, se voidaan asettaa vastuuseen luvattomasta työtaistelusta. Liitolle voi syntyä vastuu myös silloin, jos se ei tehokkaasti valvo, että sen jäsenyhdistykset noudattavat velvollisuuksiaan.

Työntekijän kannalta lakko on aina laillinen

Työtaistelun laillisuus perustuu työehtosopimuslakiin. Mahdolliset seuraamukset laittomista työtaistelutoimenpiteistä kohdistuvat aina ammattiliittoon tai sen jäsenyhdistykseen.

Lakko on laillinen, jos yksi seuraavista ehdoista täyttyy:

- Työehtosopimus ei ole enää voimassa ja on alkanut ns. sopimukseton tila.
- Kun lakko ei kohdistu työehtosopimukseen tai sen yksittäiseen määräykseen

- Tukilakko toisen henkilöstöryhmän puolesta
- Poliittinen työtaistelu, jolla pyritään vaikuttamaan päättäjiin (esim. eläkeiän nosto).

Työnantaja voi viedä laittomaksi epäilemänsä työtaistelutoimenpiteen työtuomioistuimeen, joka voi tuomita yhdistyksen ja/tai liiton sakkoihin.

Esimerkkejä työtaistelumuodoista:

- **Italialainen eli hidastuslakko**, jossa työntekijät ovat työpaikalla ja tekevät töitä, mutta verkkaiseen tahtiin tai esim. tekevät sen ja vain sen, mitä nimenomaan käsketään.
- **Istumalakko**, jossa työntekijät saapuvat työpaikalle mutta kieltäytyvät tekemästä töitä.
- **Saarto** on mielenosoitus- ja tukilakon kaltainen työtaistelutoimenpide, jossa muiden yritysten työntekijät kieltäytyvät työskentelemästä saarron alaisen yrityksen kanssa.
- **Pistelakko** on saartoa laajempi työtaistelutoimenpide, jossa yksi kohta tuotantoketjusta tai osa yrityksestä on lakossa. Yleensä pisteeksi valitaan sellainen kohta, joka estää muun ketjun toimimisen.
- **Korpilakko eli laitton lakko**, on työehtosopimuksen tai -lain vastainen lakko. Korpilakko voi syntyä myös yksittäisellä työpaikalla, jossa se alkaa ilman ammattiliiton myötävaikutusta ja saattaa sisältää arvostelua omaa ammattiliittoa kohtaan. Laitton lakko ei sisällä täysimittaista lain tarkoittamaa ennalta ilmoittamisajaa (esimerkiksi myötätuntolakko/tukilakko).
- **Tukilakko eli myötätuntolakko** tarkoittaa lakkoa, jolla osoitetaan tukea jonkin toisen alan tai toimipaikan lakkoilevia työntekijöitä kohtaan. Tukilakko on laillinen työtaistelutoimenpide, mikäli tarvittavat ennalta ilmoittamisajat ja muutoseikat täyttyvät.
- **Yleislakko** on keskusjärjestöjen yhdessä sopima, kaikkia (tai ainakin useimpia) ammattialoja koskeva lakko.
- **Ylityökielto/vuoronvaihtokielto** on työntekijäjärjestöjen lakkoa keveämpi työtaistelutoimenpide, jolla pyritään painostamaan työnantajaa haluttuun lopputulokseen.

MITEN TYÖTAISTELUTOIMIIN KÄYTÄNNÖSSÄ RYHDYTÄÄN

Työnseisaus (=lakko) painostuskeinona

Lakolla tarkoitetaan työntekijöiden pidättäytymistä lakonalaisesta työstä. Lakkoa käytetään työehtosopimusneuvotteluissa painostuskeinona tilanteissa, jossa yhteisymmärrystä ja sopua ei työnantajajärjestön kanssa ei muuten löydy, eikä asioiden eteenpäin vieminen onnistu enää pelkästään neuvottelemalla.

Lakon aikana työt pysäytetään kokonaan ja työntekijät poistuvat työpaikalta määrätyn ajaksi. Etätyössä työn tekeminen keskeytetään lakon ajaksi.

Miten työtaistelusta päätetään?

Toimihenkilöliitto ERTOssa työtaisteluista viimekädessä päättää liiton hallitus. Ennen kuin ERTOn hallitus voi asiaa käsitellä, järjestetään mahdollisesta työtaistelusta sen kohderyhmälle jäsenkysely. Työtaisteluun voidaan ryhtyä vain siinä tapauksessa, että enemmistö jäsenistöstä on työtaistelun kannalla.

Kirjallinen ilmoitus (lakkoilmoitus)

Kun sopimuksettomassa tilassa järjestetään työtaistelutoimenpiteenä lakko tai aloitettua lakkoa laajennetaan, antaa Toimihenkilöliitto ERTO siitä kirjallisen ilmoituksen sekä työnantajaliitolle että valtakunnansovittelijalle vähintään 14 vrk ennen työtaistelun/laajentamisen alkamista. Ilmoituksessa on mainittava aiotun työnseisauksen tai sen laajentamisen syyt (yleensä työehtosopimus), alkamishetki ja laajuus (ketä lakko koskee) ja mahdollinen päättymisaika. Työnseisauksen aloittamisen siirtäminen tai rajoittaminen vaatii neuvotteluosapuolen suostumuksen.

Saatuaan työriitalain mukaisen ennakoilmoituksen valtakunnansovittelijan tai hänen määräämänsä sovittelijan on viipymättä ryhdyttävä toimenpiteisiin työriidan sovitteluksi. Sovittelija voi muutoinkin puuttua työriitaan, joka vaarantaa työrauhaa. (Laki työriitojen sovittelusta/ Työriitalain 7§:n mukainen ilmoitus)

Määräaikainen lakko vs. toistaiseksi voimassa oleva

Määräaikaisessa lakossa ilmoitetaan lakon alkamis- sekä päättymisaika. Tämän tarkoituksena on määritellä lakon kesto aika optimaaliseksi. Vaihtoehtona on julistaa lakko kestäväksi niin pitkään, kunnes sopimus on saavutettu.

Ylityökielto

Ylityökielto voidaan julistaa, kun sopimukseton tila on voimassa. Ylityökiellosta ei tarvitse antaa ennakoilmoitusta. Ylityökiellon alaisissa työtehtävissä tulee työskennellä vain säännöllisen työajanpuutteissa.

Vuoronvaihto- ja/tai liukumakielto

Vuoronvaihto- ja/tai liukumakielto voidaan julistaa, kun sopimukseton tila on voimassa. Toimenpiteistä ei tarvitse antaa ennakoilmoitusta. Vuoronvaihto- ja/tai liukumakiellosta annetaan erilliset ohjeet toteutusajankohtaan ja -tapaan liittyen.

Työsulku on työnantajien työtaistelutoimenpide (yleensä vastatoimi lakolle)

Työsulun aikana työnantaja estää tietyn alan tai yrityksen työntekijöitä tulemasta työpaikalle ja katkaisee palkanmaksun työsulun ajaksi. Työsulusta on annettava työriitalain mukainen ilmoitus valtakunnansovittelijalle sekä Toimihenkilöliitto ERTOLle 14 vrk ennen mahdollista työsulku.

Jokainen työtaistelu on erilainen ja itsenäinen

ERTO tiedottaa jokaisesta työtaistelusta erikseen.

Lakon onnistumisen kannalta on ennen lakon alkua varauduttava ainakin seuraaviin asioihin:

1. Varautuminen lakkoon (jäsen)

Ennen lakkoa työpaikalla työskennellään normaalin työrytmin mukaisesti, eikä lakkoon varauduta esimerkiksi tekemällä töitä varastoon. Töitä ei saa myöskään jättää tekemättä ennen lakkoa.

- Lue lakkoilmoitus huolella. Lakkoilmoituksessa kerrotaan aina lakon alkamisajankohta (päivämäärä ja kellonaika).
- Älä mene töihin lakon alkamisajankohdan jälkeen.
- Seuraa ERTOn viestintää. ERTOn viestintä on ainoa luotettava tiedonlähde lakon aikana. Saat ERTOltä lakkoon liittyviä viestejä sähköpostitse/tekstiviestitse ERTOn jättämän lakkoilmoituksen jälkeen.
- Seuraa työehtosopimusneuvottelujen etenemistä ERTOn verkkosivujen [työehtosopimusneuvottelut-osiossa](#).
- Tarkista liiton [eAsiainnin](#) kautta, että yhteystietosi ovat ajan tasalla.
- Mikäli lakko alkaa kesken työvuoron, kyseinen työvuoro on lakossa ja siihen ei mennä. Jos olet töissä, poistu työpaikalta. Älä jätä työpaikallasi mitään, mitä mahdollisesti tarvitset lakon aikana. Yleensä työnantaja pyytää lakon alkaessa palauttamaan työntekijälle työsuhte-etuna luovuttamansa työvälineet. Pyydettyessä nämä välineet on jätettävä työnantajan hallintaan.
- Jos olet etätöissä, sulje työvälineet ja lopeta työn tekeminen.

Pidämme henkilöstön edustajamme ajan tasalla työtaistelun etenemisestä. Mikäli työpaikallasi on henkilöstön edustaja, saat häneltä lisätietoja työtaistelutoimenpiteisiin liittyen.

Voit myös ottaa yhteyttä työsuhdeneuvontaamme p. 09 613 231 tai lähettää kysymyksiä sähköpostitse osoitteeseen lakko@erto.fi.

2. Varautuminen lakkoon (henkilöstön edustaja)

Henkilöstön edustaja on avainasemassa työpaikkatason tiedottamisessa. Liitto tiedottaa jäsenille määräajoin, mutta tämän lisäksi luottamusmiehen tulee kertoa työntekijöille taustoista, miksi työtaistelun uhka on olemassa. Työehtosopimusneuvottelujen aikaan ERTO tiedottaa miten neuvottelut etenevät, ketkä ovat neuvottelemassa, mistä asioista neuvotellaan ja miten päätöksenteko ERTOssa tapahtuu.

Lakonalaisesta työstä ilmoitetaan lakkovaroituksessa (työt, joita lakko koskee sekä mahdolliset rajoitukset). Kun yrityksessä laitetaan tietyn työehtosopimuksen alainen työ lakkoon, kyseistä työtä ei saa tehdä riippumatta siitä onko työn suorittaja liiton jäsen vai ei.

Mitä vähemmän lakon rikkomista eli rikkurointia (lakonalaisen työn tekemistä) esiintyy, sitä nopeammin ja tehokkaammin lakko vaikuttaa ja asiat saadaan sovittua. Lakon onnistumisen kannalta on oleellista, että koko henkilöstö ja kaikki lakkoon osallistuvat tietävät, mitä työtaistelulla tavoitellaan.

Seuraa lakon aikana [ERTOn nettisivuilla](#) olevaa tiedotusta. Lakkoinformaatiota päivitetään sivuille ja neuvottelutilanteissa uutisointi on jatkuvaa. Työnantajaan ei tarvitse lakon aikana olla missään yhteydessä. Mikäli työpaikalla toimii lakkotoimikunta, sopikaa ajoista/paikoista, jonne voi tulla keskustelemaan ja kysymään lakkoon liittyvistä asioista.

- Tarkista, että sinulla on ajantasainen lista edustettavistasi sekä työnantajan lista työpaikan lakonalaista työtä tekevästä henkilöstä.
- Varmista, että työpaikan kaikki työntekijät ymmärtävät syyt miksi lakkoon mennään ja keitä lakko koskettaa (ketkä menevät lakkoon). On erityisen tärkeää, että kaikki ymmärtävät lakon perusteet. Lakossa ovat työt eivätkä henkilöt.
- Kerro järjestäytymättömille työntekijöille, että lakossa ovat työt ja näin ollen myös heidän tulee osallistua lakkoon.
- Ilmoita myös muille mahdollisille henkilöstöryhmille, että he eivät saa tehdä lakonalaista työtä. Heidän tulee pitäytyä omissa työtehtävissään.
- Muista, että myös sinä olet lakossa eikä sinun näin ollen tulisi hoitaa työtehtäviäsi lakon alkamisen jälkeen.
- Tutustu ERTOn lakko-ohjeisiin/usein kysytyjen kysymysten listaan huolella, jotta pystyt vastaamaan jäsenistöltä tuleviin kysymyksiin. Huomioi, että luottamustehtävien hoitaminen vaatii aikaa ja luottamusmiehellä on oikeus käyttää tarvittava määrä työaikaa luottamustehtävien hoitamiseen.

Työnantajan painostus

Ammatillinen yhdistyminen on suojattu perustuslailla ja eri asemaan asettaminen (syrjintä) ammattiyhdistystoiminnan takia on kielletty työsopimuslain 2 luvun 2 §:ssä sekä yhdenvertaisuuslain 7 §:ssä.

Toisinaan työntekijöitä tai heidän luottamusmiehiään yritetään painostaa työtaistelutilanteessa luopumaan työtaistelusta tai eroamaan liitosta. Rärkeimmissä tapauksissa saattaa jopa rikoksen kynnyks ylittyä. Tällaista tapausta epäiltäessä on syytä ottaa välittömästi yhteyttä ERTOon.

Rikoslain 47 luvun 3 §:n mukaan ei ole sallittua asettaa työntekijää epäedulliseen asemaan ammatillisen toiminnan takia.

Työsuhteen aikana epäedulliseen asemaan asettamisen voi ilmetä esimerkiksi töiden tai työmenetelmien järjestelyissä, loma-ajankohtien määräämisessä tai uralla etenemiskehityksessä. Ei ole esimerkiksi sallittua siirtää työntekijöitä lailliseen lakkoon osallistumisen perusteella huonompiin tehtäviin. Rangaistukseksi lain rikkomisesta on määrätty sakkoa tai vankeutta enintään kuusi kuukautta.

On myös mahdollista, että työtaistelutilanteessa työnantaja tai tämän edustaja estää toimillaan, esimerkiksi lopputilillä uhkaamalla, työntekijän osallistumisen ja toimimisen



paikallisyhdistyksessä. Tällainen tilanne voi tulla rangaistavaksi rikoslain 47 luvun 4 §:n työntekijöiden järjestäytymisvapauden loukkaamisena. Myös tällaisen teon yritys on rangaistava. Rangaistukseksi on säädetty sakkoa.

TOIMEENTULO TYÖTAISTELUN AIKANA

Muun työn tekeminen lakon aikana

Koska työsuhde jatkuu lakonkin aikana, työntekijä ei silloin saa työnantajan luvatta tehdä toiselle työnantajalle sellaista työtä tai harjoittaa muutoinkaan sellaista työntekoon rinnasteista toimintaa, joka työsuhteessa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona ilmeisesti vahingoittaa työnantajaa (Työsopimuslain 3 luvun 3 §). Muita rajoituksia ei ole.

Lakkoavustus

Lakkoavustus on liiton maksama korvaus lakon takia ansiotuloa vaille jääneille. Lakkoavustusta haetaan ERTOn verkkosivuilta löytyvällä [lomakkeella](#).

ERTOn hallitus päättää avustuksen suuruudesta. Avustusta maksetaan **100 €/päivä** (josta pidätetään veroa verottajan ohjeistuksen mukaisesti 16 euron ylittävältä osalta 40 %, eli maksettava avustus on **66,40 €/pv**).

Lakko ja työttömyyspäiväraha

Työntekijälle ei makseta työttömyyspäivärahaa, jos hän on työttömänä lakon vuoksi. Työttömyyspäivärahaa ei makseta lakon kesto aikana myöskään työntekijälle, jonka työnantaja on irtisanonut tai jonka työsopimuksen työnantaja on purkanut millä perusteella hyvänsä, ja työntekijän työsuhde ehtii päättyä lakon kestäessä. Tämä edellyttää sitä, että työntekijä on työsuhteen päättymispäivänä osallistunut lakkoon. Toinen vaihtoehto on, että määräaikainen työsuhde päättyy lakon kestäessä ja työntekijä on työsuhteen päättymispäivänä osallistunut lakkoon.

TYÖTAISTELUUN LIITTYVÄT TYÖSUHDEKYSYMYKSET

Työsuhdeturva ja työsuhteen päättäminen

Työnantajalla ei ole oikeutta irtisanoa tai purkaa työsopimusta työtaisteluun osallistumisen takia, jos työtaistelu on liiton toimeenpanema. Tällöin ei ole merkitystä sillä onko työtaistelu laillinen tai laitton. Luottamusmiesten, osastoluottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen erityistä työsuhdeturvaa koskevat työehtosopimuksen ja lain määräykset ovat voimassa myös lakon aikana.

Lakko ei muuta työnantajan oikeutta irtisanoa työsuhdetta työtaistelun ajanakin esimerkiksi tuotannollisin ja taloudellisin perustein. Irtisanomisperuste tai irtisanomisen kohdistuminen ei saa olla syrjivää, esimerkiksi perusteettomasti vain liittoon kuuluviin työntekijöihin kohdistuvaa.

Työntekijällä on oikeus irtisanoa toistaiseksi voimassa oleva työsopimus milloin vain, myös lakon aikana.

Työtaisteluun osallistuminen voi muodostaa työsuhteen päättämisperusteen vain silloin, kun työtaistelu on laiton ja se ei ole työntekijäyhdistyksen toimeenpanema. Päättämisperusteen olemassaolo on aina harkittava tapauskohtaisesti. Harkinnassa kiinnitetään huomiota työtaistelun keston, sen toistuvuuteen ja työnantajalle aiheutuneeseen vahingon määrään. Työnantaja ei saa toimia syrjivästi tai epätasapuolisesti niiden henkilöiden valitsemisessa, joiden työsuhteen päättämistä se harkitsee. Työsuhteen päättäminen joukkotyötaisteluiden yhteydessä on erittäin harvinaista. Tällaisessa tapauksessa on syytä ottaa välittömästi yhteyttä liittoon.

Määräaikainen työsopimus ja koeaika

Lakko ei vaikuta määräaikaisen työsopimuksen pituuteen. Määräaikainen työsopimus päättyy aina sovitun määräkauden päättyessä, elleivät sopimuskomppanit nimenomaan sovi työsuhteen jatkamisesta.

Koeajan ollessa sopimuksen mukaisesti voimassa, kumpikin sopimuspuoli voi purkaa työsopimuksen ilman mitään erityistä syytä. Työnantaja ei kuitenkaan voi koeaikanaakaan, ei edes lakon aikana, purkaa työsuhdetta syystä, joka on syrjivä, esimerkiksi ammattiyhdistystoiminnan takia

Lakon kanssa samanaikaiset poissaolot

Jos työntekijä on lakon aikana pois töistä jostain muusta syystä kuin lakon vuoksi, poissaolon katsotaan johtuvan siitä syystä, joka tosiasiallisesti on alkanut ensin (aikaprioriteettiperiaate).

Sairaustapaukset

1. Jos sairaus alkaa ennen lakkoa ja päättyy lakon päättymisen jälkeen, palkka maksetaan koko sairausajalta, mikäli työnantajalla muutoin on velvollisuus maksaa palkkaa koko sairausajalta.
2. Jos sairaus alkaa ennen lakkoa ja päättyy lakon aikana, palkka maksetaan myös niiltä sairausajan päiviltä, jotka osuvat päällekkäin lakon kanssa. Jos työntekijä tällaisessa tilanteessa sairaslomastaan huolimatta ilmoittautuu lakkolaiseksi ja toimii lakon yhteydessä aktiivisesti esimerkiksi lakkovahtina, saattaa tulla kyseeseen tilanne, jossa hänen katsotaan olevan lakossa eikä sairasloma-ajan palkkaa ei makseta lakon ajalta (KKO 1994:30).
3. Jos sairaus alkaa lakon aikana, palkkaa ei makseta lakon ajalle osuvilta sairauspäiviltä siitä riippumatta, milloin sairaus päättyy. Toisaalta myöskään sairausajan palkanmaksuvelvollisuusjakso ei kulu lakon aikana, vaan jakson laskeminen aloitetaan vasta lakon päättymisestä eli siitä hetkestä, josta alkaen työntekijä saa sairausajan palkkaa (TT: 1980-152).

Lakko ja vuosiloma, vuosilomapalkka, vuosilomakorvaus, lomarahaa sekä uuden vuosiloman kertyminen

Lakon ajalta ei kerry vuosilomaa, koska silloin ei tehdä työtä. Jos poissaolon katsotaan johtuvan muusta syystä kuin lakosta, lomaa kertyy siten kuin sitä muutenkin kertyisi kyseisen poissaolon perusteella. Jos työntekijä on jostain syystä, esimerkiksi hätätyön takia työssä kesken lakon, tältä työpäivältä luonnollisesti maksetaan palkka ja tällaisilta työpäiviltä kertyy myös uutta vuosilomaa.

Työnantajalla on oikeus määrätä loman ajankohta lomakautena (toukokuun 2. päivän ja syyskuun 30. päivän välinen aika). Uhkaava lakko ei estä työnantajaa määräämästä vuosiloman ajankohtaa, kunhan työntekijälle tai tämän edustajalle annetaan tilaisuus esittää mielipiteensä loman ajankohdasta ja työnantaja ilmoittaa loman ajankohdasta kuukautta tai viimeistään kaksi viikkoa ennen loman alkamista.

Jos vuosiloma alkaa ennen työtaistelun aloittamista, maksetaan loman ajalta normaali lomapalkka. samoin muut etuudet kertyvät normaalisti. Lomalla oloajalta kertyy uutta lomaa.

- **Esimerkki 1.**

Lakko alkaa 24.3. klo 06 ja päättyy 22.4., joka on viimeinen lakkopäivä. Lomalistan mukainen sitovasti ilmoitettu vuosiloma on ilmoitettu alkamaan 20.3. Toimihenkilö on vuosilomalla 20.3.–26.3. Hänelle maksetaan lomapalkka ennen loman alkamista. Hänelle kertyy samalla uutta vuosilomaa.

- **Esimerkki 2.**

Lakko alkaa 24.3.2003 klo 06 ja päättyy 22.4., joka on viimeinen lakkopäivä. Lomalistan mukainen sitovasti ilmoitettu vuosiloma on 24.3.–29.3. Työntekijä on vuosilomalla 24.3.–29.3. Hänelle maksetaan lomapalkka ennen loman alkamista. Hänelle kertyy uutta vuosilomaa 24.3.–29.3. loman ajalta.

Jos vuosiloman on ilmoitettu alkavan vasta lakon alkamisen jälkeen, katsotaan työntekijän olevan lakossa. Tällöin ei makseta palkkaa, ei myöskään loma-ajan palkkaa.

Jos vuosilomalain mukainen lomakausi jatkuu vielä lakon jälkeenkin, työnantajan on siirrettävä vuosiloma annettavaksi myöhemmin lomakauden kuluessa lakon päättymisen jälkeen. Tällöin työntekijä saa aikanaan tavanmukaisen lomansa siihen liittyvine etuineen.

Jos lomaa ei lakon takia ehditä pitää lomakautena, on mahdollista sopia yhdessä työnantajan kanssa loman pitämisestä muuna ajankohtana. Jos sopimusta ei tehdä, korvataan loma rahana.

- **Esimerkki 3.**

Lakko alkaa 24.3. klo 06 ja päättyy 22.4., joka on viimeinen lakkopäivä. Lomalistan mukainen sitovasti ilmoitettu vuosiloma on 31.3.–5.4. Työntekijä on lakossa.

Jos vuosilomalain mukaan lomaa ei enää ole mahdollista siirtää lakon jälkeen annettavaksi, hänelle ei makseta lomapalkkaa. Hänelle ei kerry uutta vuosilomaa lomalistan mukaisen loman ajalta. Hänelle maksetaan lomakorvaus.

Jos työnantaja sallii työntekijän tulla työhön kesken lakon työpäivää ennen loman alkamista ja työntekijä tulee tällöin työhön, työntekijä on vuosilomalla.

Hänelle maksetaan vuosilomapalkka ajalta 31.3.–5.4. Hänelle kertyy uutta vuosilomaa lomalistan mukaisen loman 31.3.–5.4. ajalta.

- **Esimerkki 4.**

Lakko alkaa 24.3. klo 06 ja päättyy 22.4., joka on viimeinen lakkopäivä. Lomalistan mukainen sitovasti ilmoitettu vuosiloma on 17.4.–29.4. Työntekijä on lakossa.

Jos lomaa ei vuosilomalain mukaan ole mahdollista siirtää myöhemmin, lakon jälkeen annettavaksi, hänelle maksetaan vuosilomakorvaus lomalistan mukaisen loman osan 17.–22.4. ajalta. Hänelle ei makseta lomapalkkaa ajalta 17.4.–22.4. Hänelle ei myöskään kerry uutta vuosilomaa tuolta ajalta.

Jos lomakausi jatkuu vielä lakon jälkeenkin, työnantajan on siirrettävä vuosiloman osa 17.4.–22.4. annettavaksi myöhemmin lomakauden kuluessa. Tällöin työntekijä saa aikanaan 17.4.–22.4. välisen ajan lomansa tavanmukaisena lomana siihen liittyvine etuineen, eli hänelle maksetaan vuosilomapalkka loman ajalta. Lisäksi hänelle kertyy uutta vuosilomaa loman ajalta.

Jos työnantaja sallii työntekijän tulla työhön kesken lakon lomaa edeltävänä työpäivänä 16.4. ja työntekijä tulee tällöin työhön, työntekijä on vuosilomalla myös 17.4.–22.4. Tällöin hänelle kertyy uutta vuosilomaa, hänelle maksetaan vuosilomapalkka myös ajalta 17.4.–22.4.

Työajanlyhennys eli pekkasvapaat

Lakon aikana pidettäväksi määrätyt työajan lyhennysvapaat eivät kulu lakon aikana. Työntekijällä on oikeus lakon jälkeen saada uudet vapaat, jotka on annettava vapaapäivinä tai muutoin työehtosopimuksen määräysten mukaisesti. Lyhennysvapaiden pitämisyksikön ylittyminen ei vaikuta asiaan.

Äitiysvapaa

Jos äitiysvapaa ja siten myös työnantajan palkanmaksuvelvollisuus ovat alkaneet ennen lakon alkamista, äitiysvapaan ajalta palkka maksetaan normaalisti ja siten myös lakon ajalta.

Palkka ja luontoisedut

Lakon aikana työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta. Työnantajan ei tarvitse maksaa myöskään luontoiseduja, jotka ovat osa palkkaa. Näin ollen autoetu, puhelinetu ja lounasetu voidaan poistaa lakon ajaksi.

Työsuhdeasunnon käyttöoikeus säilyy kuitenkin myös lakon aikana, koska itse työsuhde jatkuu edelleen. Jos kyseessä on asunto, josta maksetaan käypää vuokraa, lakolla ei ole vaikutusta vuokrasuhteeseen. Jos kyseessä on asunto, jonka vuokra on osa palkkaa, työnantajalla on oikeus periä huoneiston käytöstä vastike palkanmaksuvelvollisuuden keskeytyessä työsuhteen jatkuessa. Vastiketta saadaan periä aikaisintaan



palkanmaksuvelvollisuuden päättymistä seuraavan toisen täyden kalenterikuukauden alusta. Vastikkeen perimisestä on ilmoitettava työntekijälle viimeistään kuukautta ennen maksuvelvollisuuden alkamista.

Palkkasaatavan erääntyminen

Lakko ei vaikuta saatavien erääntymiseen. Jos työntekijällä on palkkasaatava, joka erääntyy lakon aikana, se on myös maksettava normaalina eräpäivänä. Suorituksen viivästyessä palkkasaatavalle on maksettava korkolain mukainen viivästyskorko. Mikäli työsuhde päättyy lakon aikana eikä loppupalkkaa makseta työsuhteen viimeisenä päivänä, työntekijällä on oikeus palkkaan odotusajalta, ei kuitenkaan pitemmältä ajalta kuin kuudelta päivältä, vaikka maksu viivästyisikin enemmän.

Varhennettu osittainen eläke

Lakkotilanteen osalta ei ole olemassa erityissäännöksiä, oikeuskäytäntöä eikä eläkeviranomaisten soveltamisohjeita.

Opintovapaa ja palkaton vapaa

Sovitun opintovapaan ehtoihin lakko ei vaikuta. Opintovapaa määräytyy opintovapaalain ja -asetuksen mukaan.

Lakko ei vaikuta sovittuihin palkattomiin vapaisiin. Palkattomalla vapaalla tässä tarkoitetaan palkatonta lain tai työehtosopimuksen mukaisen poissaoloajan lisäksi sovittua työstä poissaoloa.

Vastuuvakuutus ja ryhmähenkivakuutus

Vakuutusehdot määräytyvät vakuutus sopimuksessa sovittujen ehtojen mukaan. Lakko ei niihin vaikuta.

Usein kysytyt kysymykset – käytännön esimerkkejä

Mitä tarkoittaa lakonalainen työ?

Lakonalaista työtä on lakkoon ilmoitetuissa yrityksissä tehtävä työ. Työt menevät lakkoon ja kaikkien, jotka tekevät lakonalaista työtä, tulee pidättäytyä työn tekemisestä. Riippumatta siitä onko henkilö järjestäytynyt ERTOon tai johonkin muuhun ammattiliittoon tai ei ole järjestäytynyt lainkaan.

En kuulu liittoon ja työpaikalleni annettiin lakkovaroitus. Mitä teen?

Sinun kannattaa ehdottomasti liittyä jäseneksi. Vain liiton jäsenet ovat oikeutettuja liiton palveluihin mahdollisen lakon aikana.

[Liity jäseneksi »](#)

Olen koeajalla. Onko minun osallistuttava lakkoon?

Lakko koskee myös koeajalla olevia työntekijöitä. Työnantaja ei saa tehdä koeaikapurkua siitä syystä, että työntekijä osallistuu lakkoon. Koeajalla oleva työntekijä voi halutessaan olla omaan liittoonsa yhteydessä ja pyytää lupaa jäädä lakon ulkopuolelle.

Minulla on määräaikainen työsopimus, vaikuttaako lakko sopimukseen?

Lakko ei vaikuta määräaikaisen työsopimuksen pituuteen. Määräaikainen työsopimus päättyy aina sovitun määräkauden päättyessä, elleivät sopimuskomppanit nimenomaan sovi työsuhteen jatkamisesta.

Tarvitseeko lakkoon osallistumisesta ilmoittaa esimiehelle?

Työntekijän ei tarvitse ilmoittaa lakosta työnantajalle. Työntekijällä on oikeus osallistua lakkoon ammattijärjestönsä päätöksen mukaisesti.

Työnantaja kyselee, aionko osallistua lakkoon, mitä vastaan?

Työnantajalla ei ole lakiin perustuvaa oikeutta saada tietoa työntekijältä. Työntekijän ei tarvitse vastata työnantajan kysymykseen lakkoon osallistumisesta tai järjestäytymisestä.

Pitääkö minun ilmoittaa työnantajalle, että olen mukana työnseisauksessa?

Ei tarvitse. Liitot ovat huolehtineet tarvittavista ilmoituksista.



Työnantajani kysyy, voisinko tehdä etätöitä työnseisauksen aikana. Mitä vastaan?

Myös etätö on lakonalaista työtä, joten sitäkään ei tehdä työnseisauksen aikana.

Voiko työnantaja kerätä puhelimeni tai tietokoneeni pois, jos ne ovat luontoisetu?

Työnseisauksen aikana työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta. Työnantajan ei tarvitse maksaa myöskään luontoisetuja, jotka ovat osa palkkaa. Näin ollen auto-, lounas- ja puhelinetu voidaan poistaa lakon ajaksi – myös välineet, jotka käytännössä tarjoavat edun käyttöösi.

Mikäli käytössäsi on asuntoetu, työnantaja ei voi poistaa sitä työtaistelun ajaksi.

Työnantaja uhkailee tai aikoo kerätä nimilistoja. Miten toimin?

Tällainen työnantajan toiminta on asiatonta ja laitonta. Ilmoita asiasta heti luottamusmiehellesi tai ole yhteydessä ERTOn työsuhdeneuvontaan.

Onko työterveyshuolto käytössäni työnseisauksen aikana?

Kyllä on.

Voiko työnantaja evätä työnseisaukseen osallistuneilta tulospalkkion?

Kyse on ammattiyhdistyksen päättämästä työtaistelutoimenpiteestä. Ammattiliiton julistamaan työnseisaukseen osallistuneilta toimihenkilöiltä ei voida työnseisaukseen osallistumisen johdosta evätä tulospalkkiota.

Mitä, jos lauantai on ilmoitettu työnseisaukspäiväksi, mutta se ei ole työpäivä?

Joskus myös lauantapäivä ilmoitetaan työtaistelun piiriin, jotta työnantaja ei voi muuttaa tilapäisesti työtuntijärjestelmää ja teettää sitten työnseisauksen takia tekemättä jääneitä töitä lauantaina.

Maksetaanko opiskelijalle lakkoavustusta?

Opiskelijajäsenelle maksetaan lakkoavustus menetetyltä työvuorolta, mikäli työvuorolta tulee hänelle ansionmenetystä.

Vapaat ja muut poissaolot työnseisauksen aikana

Jos sinulla on työnseisauksen aikana jokin muu poissaolo, poissaolon katsotaan yleensä johtuvan ensin alkaneesta syystä.

Vuosiloma

Jos olet lomalla ja lomasi on alkanut ennen työnseisausta, olet lomalla. Loman päätyttyä liityt mukaan työnseisaukseen, mikäli se on edelleen käynnissä. Jos työnseisaus alkaa ennen lomaasi, siirtyy loma myöhemmin pidettäväksi. Sovit uudesta loma-ajankohdasta esimiehesi kanssa työnseisauksen jälkeen.

Sairastuminen

Jos sairastut ja sairauslomasi alkaa ennen työnseisausta, olet sairauslomalla palkallisesti ja sen päätyttyä liityt mukaan työnseisaukseen. Jos sairastut työnseisauksen aikana, työnantaja todennäköisesti kieltäytyy maksamasta palkkaa. Ota yhteyttä liittoon. Sairaustajan palkka ja palkanmaksukausi alkavat juosta työnseisauksen päätyttyä.

Äitiysvapaa

Jos äitiysvapaasi (ja siten myös työnantajan palkanmaksuvelvollisuus) ovat alkaneet ennen työnseisauksen käynnistymistä, äitiysvapaasi ajalta maksetaan palkka normaalisti – ja siten myös työnseisauksen ajalta.

Mikäli äitiysvapaasi alkaa työnseisauksen aikana, työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa äitiysvapaa-ajan palkkaa ennen työnseisauksen päättymistä. Äitiysvapaan palkallinen jakso ei kuitenkaan kulu työnseisauksen aikana. Työnantajan palkanmaksuvelvoite vain siirtyy työnseisauksen päättymisen jälkeiseen aikaan. Isyysvapaan osalta menetellään samalla tavoin kuin äitiysvapaan osalta.

Opintovapaa

Työnseisaus, lakko tai työsulku ei vaikuta sovitun opintovapaan ehtoihin. Opintovapaa määräytyy opintovapaalain ja asetuksen mukaan.

Työajanlyhennys eli pekkasvapaat

Lakon aikana pidettäväksi määrätyt työajan lyhennysvapaat eivät kulu lakon aikana. Toimihenkilöllä on oikeus lakon jälkeen saada uudet vapaat, jotka on annettava vapaapäivinä tai muutoin työehtosopimuksen määräysten mukaisesti. Lyhennysvapaiden pitämisyksikön ylittyminen ei vaikuta asiaan.

Olen työssä koulutusopimuksella palkattomasti. Tuleeko minun osallistua laksoon?

Opiskelijat, jotka eivät ole työsuhteessa, eivät ole lakko-organisaation määräysvallassa. Heidän osaltaan ei siis voida päättää, ovatko he lakon piirissä vai sen ulkopuolella.

Opiskelijat, jotka eivät ole työsuhteessa, eivät ole yrityksen työvoimaa. Opiskelijalla tulee aina olla nimetty ohjaaja. Jos nimetty ohjaaja on lakossa, niin työnantaja ja oppilaitos sopivat keskenään, miten asia ratkaistaan. Ohjaamme opiskelijaa olemaan yhteydessä ensisijaisesti omaan oppilaitokseensa.

Olen oppisopimusopiskelija ja minulla on työsuhde lakonlaiseen työpaikkaan. Tuleeko minun osallistua lakkoon?

Oppisopimusopiskelijana olet työsuhteessa ja lakko koskee myös sinua.

Voiko työnantaja purkaa oppisopimussopimuksen, jos osallistun työtaisteluun?

Laillinen työtaistelu ei ole laillinen peruste purkaa oppisopimusopiskelijan työsuhdetta, vaikka opiskeleminen ei olisikaan lakon aikana mahdollista.

Mikä on luottamusmiehen rooli työtaistelutilanteessa?

Luottamusmies osallistuu lakkoon samalla tavalla kuin kaikki muut jäsenet.

Entä työsuojeluvaltuutetun rooli työtaistelutilanteessa?

Työsuojeluvaltuutettu osallistuu lakkoon samalla tavalla kuin kaikki muut jäsenet.

Pysyykö työsuhde lakon aikana voimassa?

Työsuhde pysyy lakon aikana voimassa ja jatkuu täysin ennallaan. Lakon piiriin kuuluvalla työntekijällä ei kuitenkaan ole lakon aikana työntekovelvollisuutta eikä työnantajalla ole lakkolaiseen nähden työnjohto-oikeutta.

Saanko palkkaa lakon aikana?

Lakon ajalta ei makseta palkkaa. Työntekijällä ei ole lakkopäiviltä oikeutta myöskään työnantajan kustantamiin luontoisetuihin, kuten lounasetuun. Eräntyneet työsuhteesta johtuvat palkkasaatavat maksetaan kuitenkin lakonkin aikana normaaleina palkanmaksupäivinä.

Miten lakko vaikuttaa vuosilomaani?

Normaalisti lakon aikana: Lakon alkaminen ei keskeytä jo aloitettua vuosilomaa vaan se jatkuu normaalisti lakosta huolimatta. Työnantajan on maksettava lomapalkka ja lomaraha normaalisti.

Jos lakko alkaa ennen vahvistettua vuosilomaa, on työntekijä lakossa ja loma peruuntuu, ellei työnantajan ja työntekijän kesken muuta sovita. Kun lakon kestäessä alkavaksi suunniteltu vuosiloma peruuntuu, työnantaja on velvollinen antamaan peruuntuneen vuosiloman myöhemmin. Jos lakko päättyisi ennen kuin vahvistettu vuosiloma päättyisi, työntekijä jää suoraan lakosta vuosilomalle.

Jos lakko ja ennalta ilmoitettu loma alkaisi samana päivänä, työntekijä on vuosilomalla, sillä vuosiloma alkaa kello 00.00 ja lakko vasta tämän jälkeen (eli silloin kun työvuoro alkaisi).

Lomaa ei voida määrätä alkavaksi lakon aikana.

Lakko aika ei ole työssäolon veroista aikaa vuosiloman ansainnassa.

Lakko ja sairausloma?

Normaalisti lakon aikana: Jos sairauslomasi alkaa ennen lakon alkamista, on sinulle maksettava työehtosopimuksen sairausajan palkkamääräysten mukaisesti sairausajan palkkaa myös lakon ajalta. Ilmoita työnantajalle heti työnantajan ohjeistamalla tavalla sairauspoissaolostasi ja toimita viipymättä työnantajan pyytämä lääkärintodistus työnantajalle, vaikka liittyisitkin lakkoon sairausajan päättyessä.

Jos sairastut vasta ryhdyttyäsi lakkoon, sinulle ei oikeuskäytännön mukaan tarvitse maksaa sairausajan palkkaa lakkopäiviltä. Mikäli olet lakon päättyessä edelleen työkyvytön, olet oikeutettu sairausajan palkkaan työehtosopimuksen määräysten mukaisesti tästä eteenpäin.

Lakko ja perhevapaa?

Normaalisti lakon aikana: Lakon piiriin kuuluvalla äitiys-, isyys-, tai vanhempainvapaalla olevalla on lakon aikana oikeus työehtosopimuksen mukaiseen vanhempainvapaan ajalta maksettavaan palkkaan, jos vapaa on alkanut ennen lakkoa ja jatkuu lakon aikana.

Olen ERTOn jäsen. Onko minun osallistuttava lakkoon?

Kyllä. Järjestön tekemä lakkopäätös on jäseniä sitova. Kaikki lakonalaista työtä tekevät työntekijät toimivat väärin. Tämä koskee myös muita kuin ERTOn jäseniä (toisten liittojen jäsenet, järjestäytymättömät työntekijät), sillä lakonalaista työtä ei saa tehdä.

Pitääkö liittoon ilmoittaa osallistuvansa lakkoon?

Lakkoavustushakemus toimii lakkoon ilmoittautumisena (kts. lakkoavustusta koskeva kysymys). Erillistä ilmoitusta lakkoon osallistumisesta ei omaan liittoon tarvitse toimittaa.

Olen osa-aikainen työntekijä, ja työvuoroni käyvät etukäteen ilmi työvuoroluettelosta. Miten haen lakkoavustusta?

Osa-aikainen työntekijä, jonka työvuorot on merkitty työvuorolistaan, hakee lakkoavustusta vain työvuoroluetteloon merkityiksi työpäiviksi sattuvilta lakkopäiviltä, sillä vain jos lakkopäivä osuu osa-aikaisen työpäivälle, pidätetään palkka.

Miten saan lakkoavustusta ja paljonko se on?

ERTO maksaa lakon ajalta 100 euron suuruisen lakkoavustuksen lakkopäivää kohden. Lakkoavustusta maksetaan työntekijöille, jotka ovat hakeneet lakkoavustusta ohjeistuksen mukaisesti. [Lue lisää lakkoavustuksesta »](#)

Lakko ja palkaton vapaa?

Palkattomasta vapaasta sopinut työntekijä jää sovitun mukaisesti palkattomalle vapaalle lakosta huolimatta. Palkattomalla vapaalla oleva ei ole oikeutettu lakkoavustukseen ja jos kyse on palkattomasta vapaasta, ei hänelle makseta palkkaakaan.

Työntekijälle ennen lakkoa myönnettyä palkatonta vapaata ei voi peruuttaa lakon takia.

Lakko ja opintovapaa?

Opintovapaa-oikeus on lakisääteinen oikeus eikä lakko ole laillinen syy sen epäämiseen tai opintovapaaohakemuksen käsittelyn viivyttämiseen.

Myönnettyä opintovapaata ei voi lakon vuoksi peruuttaa.

Työttömyyteni tai lomautukseni alkoi ennen lakon alkamista. Vaikuttaako lakko työttömyyspäivärahani maksamiseen?

Kun työttömyys on alkanut ennen lakkoa, lakko ei vaikuta työttömyyspäivärahan maksamiseen. Lakko ei myöskään vaikuta työttömyyspäivärahan maksamiseen lomautustilanteessa, jos lomautusilmoitus on annettu ennen lakkovaroitusta ja lomautus alkaa ennen lakon alkamista.

Olen työtön. Onko minulla velvollisuus vastaanottaa lakonalaista työtä?

Työttömällä ei ole velvollisuutta ottaa vastaan lakonalaista työtä. Jos TE-palvelut tarjoaa tällaista työtä, työntekijä voi päiväraha-oikeuttaan menettämättä kieltäytyä tarjotusta työstä. Työntekijän on tässä yhteydessä hyvä ilmoittaa työvoimatoimistoon, että kyseinen työ on lakonalaista työtä. Jos olet epävarma, onko kyse lakonalaisesta työstä, ohjaamme olemaan ennen kieltäytymistä yhteydessä ERTOon ja selvittämään asian.

Lakon piiriin kuuluvasta työstä kieltäytymisestä ei tule seurata karenssia. Mikäli TE-palvelut antaisi kieltäytymisestä karenssin, voi siihen hakea muutosta työttömyysturvalain 12 luvun mukaisesti työttömyysturvan muutoksenhakulautakunnalta ja vakuutusosikeudelta.

Voiko työnantaja päättää työsuhteeni lakkoon osallistumisen takia tai kohdella minua tästä syystä syrjivästi?

Lakko on laillinen työtaistelutoimenpide ja siihen on jokaisella laillinen oikeus osallistua. Työntekijän osallistuminen lailliseen työtaisteluun ei oikeuta työnantajaa purkamaan tai irtisanomaan työsuhdetta eikä päättämään koeajalla olevan työntekijän työsuhdetta koeaikaan vedoten.

Työnantaja ei saa myöskään syrjiä lakkoon osallistuvaa työntekijää esim. päätettäessä työtunneista, työajoista, palkankorotuksista ym. asioista.



Mikäli työnantaja uhkaa päättää työsuhteen lakkoon osallistumisen takia tai kohtelee lakkoon osallistuvaa työntekijää syrjivästi lakkoon osallistumisesta johtuen, ilmoita tästä heti ERTOon.

Työnantaja painostaa minua luopumaan lakosta ja/tai eroamaan liitosta. Miten toimin? Työntekijöitä ei saa yrittää painostaa luopumaan lakosta ja eroamaan liitosta. Rärkeimmillään painostamisessa voi olla kyse rikoksesta (RL 47 luku 3 §). Mikäli työnantajasi painostaa sinua, ota aina yhteyttä ERTOon.

Työnantaja perui jo vahvistetun vuosilomani, koska osallistun lakkoon. Mitä teen?

Vuosiloma ajankohdasta ilmoitetaan viimeistään yhtä kuukautta (tai ellei tämä ole mahdollista, viimeistään 2 viikkoa) ennen loman alkamisajankohtaa.

Työsuhteisen työntekijän vahvistettua vuosiloman ajankohtaa ei voi muuttaa. Ilmoita työnantajallesi, ettei vahvistettua vuosilomaa voida yksipuolisesti perua tai siirtää toiseen ajankohtaan. Mikäli työnantaja yksipuolisesti muuttaa jo vahvistetun vuosiloman ajankohtaa, voi työnantaja joutua vahingonkorvausvastuuseen tästä työntekijälle aiheutuvasta vahingosta. Ota yhteys oman työpaikkasi luottamusmieheen. Myös vuosilomalakia valvovaan Aluehallintovirastoon voi olla yhteydessä.

Epäselvissä asioissa voit aina kääntyä ERTOn työsuhdeneuvonnan puoleen.

Ehdin jo vastata työnantajalle, etten osallistu lakkoon - haluan kuitenkin osallistua. Voinko vielä osallistua lakkoon?

Oikeutesi osallistua lakkoon säilyy, vaikka olisit vastannut työnantajallesi toisin. Käytännössä voit vastata mitä tahansa, niin tästä huolimatta oikeutesi lakkoon säilyy.

Ota yhteyttä

Voit olla aina tarvittaessa meihin yhteydessä. Apua saat ERTOn työsuhdeneuvonnasta ma-pe klo 9.30–13.30 p. 09 613 231 tai lakko@erto.fi. Jos asiasi on kiireellinen, pyydämme ensisijaisesti soittamaan työsuhdeneuvontaan.