

Autoliikenteen Työnantajaliitto ry:n ja Öljytuote ry:n
sekä
Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry:n
välinen

**SÄILIÖAUTO- JA ÖLJYTUOTEALAA
SEKÄ NIIHIN LIITTYVIÄ TOIMINTOJA**

koskeva

TYÖEHTOSOPIMUS

1.2.2017 – 31.1.2021 (31.1.2020)

SISÄLTÖ

1 § Sopimuksen soveltamisala	1
2 § Yleisten sopimusten noudattaminen	2
3 § Järjestäytymisvapaus	2
4 § Työsuhteen syntyminen ja lakkaaminen, työnjohto-oikeus	2
5 § Työaika	3
6 § Työajan lyhentäminen jaksotyössä sekä sellaisessa päivä- ja kaksivuorotyössä, jossa työaika on 40 tuntia viikossa.....	6
7 § Ruokailu- ja virkistystauko	9
8 § Yli- ja sunnuntaityö	9
9 § Vapaapäivätyölisä	10
10 § Poikkeukselliset aatot ja lauantait	10
11 § Suurjuhlapyhäkorvaus	10
12 § Hälytysluontoinen työ ja varallaolo	10
13 § Työpalkat.....	11
14 § Suorituspalkat	16
15 § Vuoro- ja ilta- ja yötyölisät	16
16 § Keskituntiansio	17
17 § Palkanmaksu.....	18
18 § Korvaukset matkoista sekä päivä- ja ruokarahat.....	18
19 § Muita korvauksia	19
20 § Sairausajan, äitiys- ja isyysvapaan palkka.....	20
21 § Vuosiloma ja lomaltapaluuuraha.....	24
22 § Työturvallisuus ja lääkärintarkastukset	25
23 § Ilmoitustaulujen käyttö	26
24 § Ammattiosaston kokoukset.....	26
25 § Luottamusmiehet.....	27
26 § Ammattiyhdistysjäsenmaksun pidättäminen	28
27 § Tarkkailu	28
28 § Järjestys työpaikoilla	28
29 § Ulkopuolisen työvoiman käyttö	28
30 § Ryhmähenkivakuutus	29
31 § Työvälineiden hoito	29
32 § Henkilökohtaiset työsuhteasiat	29
33 § Rikkomukset ja tulkintakysymykset.....	29
34 § Sopijapuolia koskevia määräyksiä.....	29
35 § Sopimuksen voimaantulo ja voimassaolo	30
36 § Sopimuskappaleet.....	30
ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA.....	31
LISÄPÖYTÄKIRJA KOSKIEN SÄILIÖAUTO- JA ÖLJYTUOTEALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN SOVELTAMISTA.....	37
LIITE: Työsuojeluvaltuutetuille annettavan vapautuksen määrä	38
LIITE: Säiliöauto- ja öljytuotealan työehtosopimuksen 20 § 7. kohdan soveltamisesta	40
LIITE: Työehtosopimuksen 5 § pöytäkirjamerkintään N:O 2	42
LIITE: Helsinki-Vantaan lentoaseman ilmailuhuollon yritysten kilpailuttamistilanteissa noudatettavat työsuhteen ehdot ja menettelytavat	43
LOMAPALKKASOPIMUS 2017.....	45
YLEISSOPIMUS 2017.....	47
IRTISANOMISSUOJASOPIMUS 2017	62
SOPIMUS TYÖAIKAPANKIN KÄYTTÄMISESTÄ 2018	73

ASIAHAKEMISTO

Alasumutus	16
Alihankinta	28, 60
Allekirjoituspöytäkirja	31
Ammatissaoloaika	13
Ammattiosaston kokoukset	26
Ammattiyhdistysjäsenmaksut	28
Arkipyhät	5, 10
Digitaalinen ajopiirturi	5, 19
Epidemiat	22
Hammassairaus	25
Hautauspäivä	19
Helsinki-Vantaan ilmailuhuollon kilpailutus	43
Henkilökohtaiset työsuhdeasiat	29
Hälytysluontoinen työ	10
Hälytysraha	11
Ilmailuhuoltomiesten palkkaperusteet	15
Ilmoitustaulujen käyttö	26
Ilta työlissä	16
Irtisanominen, työehtosopimuksen	30
Irtisanominen, työsopimuksen	2, 62
Isyysvapaan palkka	22
Itsenäisyyspäivä	5, 10
Jaksotyö	4
Jouluaatto	5, 10
Juhannusaatto	5, 10
Järjestäytymisvapaus	2
Keskituntiansio	17
Koeaika	2
Kokoukset työpaikalla	26, 57
Korvaava työ	22
Koulutus	58
Kuljettajakortti	19
Kutsunta	20
Kuukausipalkan jakaja	16
Laboratorio- ja röntgentutkimukset	25
Lapsen sairastuminen	21, 40
Lomaltapaluuraha	24
Lomapalkka	45
Lomautus	67
Luontoisedut	16
Luottamusmies	27, 49
Luottamusmiespalkkio	27, 28
Lyhin työpäivä	4
Lääkärintarkastukset	25
Lääkärintodistus	23, 40
Matkat kotimaassa	18
Matkat ulkomaille	18
Odotusaika	3, 5
Osapäiväraha	18
Palkanmaksu	18
Palkkiopalkka	16
Poikkeukselliset aatot ja lauantait	10
Päiväraha	18

Pätevyyspalkkio	13
Pätevyystodistukset ja -kortit	19
Päätuottamuspalkkio	27, 28
Päätuottamuspalkkio	27
Päätuottamuspalkkio	5, 10
Reservin harjoitukset	20
Ryhmähenkivakuutus	29
Sairausajan palkka	20
Sopijapuolia koskevia määräyksiä	29
Soveltamisala	1, 37
Sunnuntaityö	10
Suojalasit	25
Suojapuvut	26
Suorituspalkat	16
Suurjuhlapyhäkorvaus	10
Säiliöpuhdistus	16
Tauko	4, 9
Transito-liikenne	15
Työaika	3
Työaikapankki	73
Työehtosopimuksen voimassaolo	30
Työnjohto-oikeus	2, 47
Työpalkat	11
Työsuojeluasiamies	50, 51
Työsuojelupäällikkö	50
Työsuojelutoimikunta	51
Työsuojeluvaltuutettu	50-56
Työsuojeluvaltuutetun vapautus	38-39, 51-53
Työtuntijärjestelmä	3, 4, 5, 42
Työturvallisuus	25
Työvälineiden hoito	29
Ulkopuolisen työvoiman käyttö	28, 60
Urakkatyö	16
Vaarallisten aineiden kuljettaminen ja käsittely	15
Vaikeasti sairas lapsi	21
Valtiolliset vaalit	19
Vapaapäivät	5
Vapaapäivätyölisä	10
Varallaolo	11
Viikkolepo	4
Virkistystauot	9
Vuokratyö	28, 60
Vuorokausilepo	4
Vuorotyö	6, 42
Vuorotyölisät	16
Vuosiloma	24
Vuosityöajan lyhennys	6
Yleiset sopimukset	2
Äitiysvapaan palkka	22

AUTOLIIKENTEEEN TYÖNANTAJALIITTO RY:N

ja

ÖLJYTUOTE RY:N

sekä

AUTO- JA KULJETUSALAN TYÖNTEKIJÄLIITTO AKT RY:N

välinen

**SÄILIÖAUTO- JA ÖLJYTUOTEALAA SEKÄ
NIIHIN LIITTYVIÄ TOIMINTOJA**

koskeva

TYÖEHTOSOPIMUS**1 § Sopimuksen soveltamisala**

1. Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan Öljytuote ry:een liittyneiden ja vastaisuudessa liittyvien yritysten ja niiden kaikkien työntekijöiden välisissä työsuhteissa.
2. Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan myös Autoliikenteen Työnantajaliittoon kuuluvien yritysten ja näiden työntekijöiden välisessä työsuhteessa, kun kuljetus suoritetaan säiliöajoneuvolla tai kun kyseessä on säiliökonttikuljetus. Säiliöajoneuvolla tarkoitetaan nesteen tai kaasun tai jauhe-maisen taikka rakeisten aineiden kuljetukseen rakennettua ajoneuvoa, jossa on yksi tai useampia kiinteitä säiliöitä. Säiliökontilla tarkoitetaan 20 jalan tai sitä suurempaa säiliökonttia.

Sopimusta ei kuitenkaan sovelleta kuljetettaessa elintarvikkeita, jätteitä, lannoitteita, kiinteässä muodossa olevia maa-aineita tai rehuja elleivät ne ole ADR-luokiteltuja.

Soveltamisalaa koskeva täydentävä lisäpöytäkirja on tämän sopimuksen liitteenä sivulla 37.
3. Säiliöauto- ja öljytuotealaa sekä niihin liittyviä toimintoja koskevaa työehtosopimusta ei sovelleta satama-alueella suuryksiköiden esi- ja jälkikäsitteilyyn eikä näiden varastointiin.

Pöytäkirjamerkinnot:

1. Varastoilla apuosastoinen suoritettavaan työhön kuuluu kaikinainen itse varastoilla suoritettava työ, kuljetukset sekä varastojen täydennykset laivoista, rautatievaunuista tai autoista.
2. Mikäli toisin ei nimenomaisesti ole määrätty, sovelletaan tämän työehtosopimuksen kaikkia määräyksiä niin Öljytuote ry:n ja Autoliikenteen Työnantajaliiton jäsenyrityksissä kuin voiteluainetehtaissa ja kaasuntäyttölaitoksissa työskentelevien työsuhteisiin.

2 § Yleisten sopimusten noudattaminen

Yleiset sopimukset

Tämän sopimuksen osana noudatetaan seuraavia liittojen välisiä sopimuksia:

- Autoliikenteen Työnantajaliitto ry:n, Öljytuote ry:n ja Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry:n välinen lomapalkkasopimus 1.2.2017

- Autoliikenteen Työnantajaliitto ry:n, Öljytuote ry:n ja Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry:n välinen yleissopimus 1.2.2017

- Autoliikenteen Työnantajaliitto ry:n, Öljytuote ry:n ja Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry:n välinen irtisanomissuojasopimus soveltamisohjeineen 1.2.2017

- Autoliikenteen Työnantajaliitto ry:n, Öljytuote ry:n ja Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry:n välinen sopimus työaikapankin käyttämisestä 1.2.2018

3 § Järjestäytymisvapaus

Työnantajilla ja työntekijöillä on oikeus vapaasti päättää liittymisestään ammatillisiin järjestöihin.

4 § Työsuhteen syntyminen ja lakkaaminen, työnjohto-oikeus

1. Työnantajalla on oikeus ottaa toimeen ja erottaa työntekijä ja määrätä työn johtamisesta. Jos se järjestö, johon työntekijä kuuluu, katsoo, että työntekijän toiminta ammattiyhdistyksessä on välittömästi antanut aiheen työntekijän erottamiseen, voidaan erottaminen alistaa liittojen tutkittavaksi.
2. Liitot suosittavat, että työsopimus tehdään kirjallisena.
3. Osa työsopimuksen voimassaoloajasta voidaan sopia koeajaksi. Koeajan enimmäispituus on voimassa olevan työsopimuslain mukaan 4 kuukautta. Kahdeksan kuukautta lyhyemmässä työsuhteessa koeaika saa olla enintään puolet työsopimuksen kestosta. Koeajan jälkeen katsotaan työntekijä vakinaiseen henkilökuntaan kuuluvaksi kuukausipalkkaa nauttivaksi, ellei häntä ole otettu määrääjäksi tai määrättyä työtä varten.

Muutetaan ao. kohta 1.8.2018 lukien seuraavaksi:

Osa työsopimuksen voimassaoloajasta voidaan sopia koeajaksi. Koeajan enimmäispituus määräytyy työsopimuslain mukaan. Koeajan jälkeen katsotaan työntekijä vakinaiseen henkilökuntaan kuuluvaksi kuukausipalkkaa nauttivaksi, ellei häntä ole otettu määrääjäksi tai määrättyä työtä varten.

4. Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan keskusjärjestöjen välillä 3.3.2010 allekirjoitettua irtisanomissuojasopimusta soveltamisohjeineen.
5. Työsopimusta irtisanoessa noudatetaan:

Työnantajan on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä

- 1) 14 päivän irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut enintään vuoden;
- 2) yhden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli yhden vuoden mutta enintään neljä vuotta;
- 3) kahden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli neljä vuotta mutta enintään kahdeksan vuotta;
- 4) neljän kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli kahdeksan vuotta mutta enintään 12 vuotta;
- 5) kuuden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta.

Työntekijän on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä

- 1) 14 vuorokauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut enintään viisi vuotta;
- 2) yhden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli viisi vuotta.

5 § Työaika

1. Työaikaan nähden noudatetaan kulloinkin voimassa olevaa työaikalakia.
2. Säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa.
3. Työpäivän saa ennalta suunnitellusti jakaa kahteen yhdenjaksoiseen osaan, jonka katkaisee enintään tunnin pituinen palkaton tauko. Tällä määräyksellä ei suljeta pois laeista johtuvia taukojen antamismahdollisuutta eikä rajoiteta odotusajan käyttömahdollisuuksia.
4. Jos säännöllinen työaika muussa kuin jaksotyössä määrättyinä viikonpäivinä on kahdeksan tuntia lyhyempi, voidaan sitä muina saman viikon päivinä pidentää vastaavasti, ei kuitenkaan enempää kuin tunnilla, ja edellä 2. kohdan mainittua viikkotuntien lukumäärää lisäämättä.
5. Öljytuote ry:n ja Autoliikenteen Työnantajaliitto ry:n jäsenyrityksissä voidaan paikallisesti sopia myös siitä, että säännöllinen työaika pidennetään enintään 10 tuntiin vuorokaudessa ja 50 tuntiin viikossa kuitenkin siten, ettei se keskimäärin ylitä 40 tuntia viikossa tasoittumisjaksossa, joka on enintään 52 viikkoa.

Työpaikalle on laadittava työtuntijärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa työaika tasoittuu edellä sanottuun keskimäärään. Se on annettava työntekijälle tiedoksi sen käyttöönottoa edeltävällä viikolla.

6. Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää myös siten, että se on keskimäärin 40 tuntia viikossa:
 - päivätyössä ja kaksivuorotyössä enintään 52 viikon pituisena ajanjaksona;

edellyttäen, että työtä varten on ennakolta laadittu työtuntijärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen säännöllinen työaika tasoittuu sanottuun keskimäärään.

7. Jaksotyössä säännöllinen työaika on 80 tuntia 2-viikkoisjaksossa. Työaikalain moottoriajoneuvon kuljettajia koskevia vuorokautisia enimmäistyöaikoja eikä lepoaikoja sovelleta tämän työehtosopimuksen soveltamispiirissä. Vuorokautista enimmäistyöaikaa rajoittavat tämän työehtosopimuksen vuorokautista lepoaikaa ja taukoja koskevat määräykset.
8. Lyhyemmästä kuin 5 tunnin 30 minuutin työstä maksetaan täysi 5 tunnin 30 minuutin palkka ja se luetaan työajaksi.

Lyhintä työpäivää koskevaa määräystä ei sovelleta sellaiseen työpäivään, jossa kuljettaja ajaa pois laivalta suorinta tietä ilman lastauksia ja purkauksia enintään 25 kilometrin päähän satama-alueesta.

9. Työaikalain mukaan moottoriajoneuvon kuljettajan pisin yhtämittainen työaika saa olla enintään 5,5 tuntia. Jokaista 5,5 tunnin pituista työkaksoa kohti on kuljettajalle annettava vähintään 30 minuutin pituinen tauko yhdessä tai kahdessa erässä. Tässä kohdassa tarkoitetun tauon osan tulee olla vähintään 15 minuutin mittainen.
10. Moottoriajoneuvon kuljettajalle on annettava vähintään 11 tuntia kestävä yhtäjaksoinen vuorokautinen lepoaika jokaisena 24 perättäisen tunnin jaksona. Vuorokautinen lepoaika voidaan lyhentää vähintään 9 tunnin yhtäjaksoiseksi lepoajaksi enintään kolme kertaa kalenteriviikon aikana.

Lyhentämätön vuorokausilepo voidaan pitää kunkin 24 tunnin jakson aikana kahtena erillisenä jaksona, joista ensimmäisen on oltava vähintään 3 tunnin ja jälkimmäisen vähintään 9 tunnin yhtäjaksoinen lepoaika. Jaetun vuorokausilevon yhdeksää tuntia lyhyemmältä lepoajakajaksolta maksetaan vieraalla paikkakunnalla 14. kohdassa tarkoitettua odotusajan palkkaa vähennettynä enintään 1 tunnin ruokatauolla.

Jokaisen sellaisen 30 tunnin jakson aikana, jolloin ajoneuvon miehistönä on vähintään kaksi kuljettajaa, jokaisella kuljettajalla on oltava vähintään 9 tunnin yhtäjaksoinen lepoaika.

11. Työntekijälle on annettava 45 tunnin mittainen, yhtäjaksoinen viikottainen lepoaika. Tämä lepoaika voidaan lyhentää kerran kahden peräkkäisen viikon aikana vähintään 24 tunnin yhtäjaksoiseksi lepoajaksi. Lepojen lyhennys on korvattava lyhennyksestä vastaavalla yhtäjaksoisella lepoajalla ennen kyseistä viikkoa seuraavan kolmannen viikon loppua. Korvaava lepoaika on annettava yhtäjaksoisena muun vähintään 9 tunnin lepoajan yhteydessä.

Viikottainen lepoaika, joka alkaa yhden viikon aikana ja päättyy toisen viikon aikana, voidaan laskea kuuluvaksi kumpaankin tahansa näistä viikoista.

12. Jaksotyössä työsuunnitelma laaditaan kahden viikon jakson pituiseksi ajaksi. Suunnitelman tulee olla työntekijöiden nähtävänä 1 viikkoa ennen jakson alkamista ja siitä on käytävä selville, milloin päivittäinen työ alkaa ja päättyy. Välttämättömissä tapauksissa työsuunnitelmasta voidaan poiketa ilmoittamalla muutoksesta työntekijöille vähintään päivää aikaisemmin. Vapaapäivää koskevaa muutosta ei kuitenkaan saa tehdä ilman asianomaisen työntekijän suostumusta.

Pöytäkirjamerkintä:

1. Edellä olevasta poiketen Autoliikenteen Työnantajaliitto ry:n jäsenyrityksissä työtuntijärjestelmästä on käytävä ilmi päivittäisen työn alkamisaika sekä työntekijän vapaapäivät.

Lisätään ao. kohtaan 1.1.2020 lukien uusi kappale:

Milloin työtuntijärjestelmän laatiminen työn laatuun nähden on erittäin vaikeaa, voidaan siitä poiketa liittojen välisen työryhmän päätöksellä. Työryhmän tulee käsitellä ja tehdä päätös kolmen kuukauden kuluessa hakemuksen saapumisesta.

13. Työnantajan on annettava kuljettajalle tämän pyynnöstä tulosteena digitaalisesta ajopiirturista ja kuljettajakortista talletetut kuljettajan ajo- ja lepoaikatie-dot

14. Milloin autonkuljettaja tai apumies joutuu matkallaan odottamaan, ei tätä aikaa lueta työajaksi, mutta suoritetaan siitä korvaus.

Mikäli autonkuljettaja joutuu toistuvasti siirtämään autoa lastaajan tai purkajan määräyksestä, luetaan kyseinen aika kuljettajan työajaksi. Mikäli autonkuljettaja joutuu vastaavissa olosuhteissa odottamaan joutumatta toistuvasti siirtämään autoa ja saa vapaasti poistua autonsa luota, maksetaan kyseisestä ajasta odotusajan palkkaa lukematta sitä työaikaan. Odotusajalta palkka määräytyy työntekijän työnvaativuusluokkapalkan mukaan.

15. Milloin työntekijä joutuu aloittamaan tai lopettamaan työnsä vieraalla paikkakunnalla, maksetaan matkustusajalta asemapaikkakunnalta työn alkamispaikalle tai päinvastoin yksinkertainen tuntipalkka matka-aikaa työhön lukematta.

16. Arkipyhäviikolla on arkipäiväksi sattuvan juhlapäivän aaton ja lauantain säännöllinen työaika 8 tuntia lukuun ottamatta pääsiäislauantaita, juhannus- ja jouluaattoja sekä uudenvuodenpäivä-, vapunpäivä-, itsenäisyyspäiväviikkojen sekä loppiaisena, pääsiäisenä ja joulun jälkeisiä lauantaita, jotka ovat vapaapäiviä, ellei työn luonteesta muuta johdu.

Itsenäisyyspäivä ja vapunpäivä ovat voimassa olevan lain mukaisia vapaapäiviä.

17. Viikottaiset lepoajat on järjestettävä siten, että saman viikon aikana on annettava kaksi vapaapäivää. Vapaapäivä on kalenterivuorokausi.

Työntekijän suostumuksella vapaapäivät voidaan antaa 2-viikkojaksossa edellä olevasta poiketen kuitenkin siten, että jokaisella viikolla on oltava vähintään yksi vapaapäivä. 2-viikkojaksossa on oltava vähintään 4 vapaapäivää.

Öljytuote ry:n jäsenyrityksissä työntekijälle annetaan sunnuntain lisäksi toinen vapaapäivä. Jos toiseksi vapaapäiväksi määrätään kiinteä viikonpäivä, tulee sen ensisijaisesti olla lauantai.

Vapaapäivä annetaan työntekijän asemapaikkakunnalla, ellei työntekijän kanssa muuta sovita.

18. Päivittäisen säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen sekä tarpeelliset lepoajat työssä määrää työnantaja lain ja tämän työehtosopimuksen rajoissa.
19. Työviikko alkaa maanantaina. Työvuorokauden katsotaan alkavan samaan aikaan, kun työntekijäin on säännönmukaisesti saavuttava työhönsä.
20. Vuorotyössä tulee työvuorojen säännöllisesti vaihtua ja enintään yhden viikon pituisin ajanjaksoin muuttua. Työntekijä voidaan kuitenkin, milloin liitot niin sopivat, pitää jatkuvasti samassa vuorossa, ei kuitenkaan yövuorossa. Vuoro- ja päivätyössä on säännöllisen työn työtuntijärjestelmä oltava työntekijän nähtävissä viikkoa aikaisemmin.

Pöytäkirjamerkinnot:

2. Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä työaika on keskimäärin 34,6 tuntia viikossa. Keskeytymätöntä kolmivuorotyötä koskevat erityismääräykset ovat tämän työehtosopimuksen liitteenä.
3. Keskeytyvän kolmivuorotyön työaika on 35,8 tuntia viikossa.
4. Loppiaisena ollessa muuna arkipäivänä kuin lauantaina se lyhentää työaikaa ja siitä maksetaan menetettyä ansiota vastaava korvaus.

6 § Työajan lyhentäminen jaksotyössä sekä sellaisessa päivä- ja kaksivuorotyössä, jossa työaika on 40 tuntia viikossa

1. Työajan lyhennys koskee niitä työaikamuotoja, joissa säännöllinen työaika on 80 tuntia kaksiviikkoisjaksossa sekä sellaista päivätyötä ja kaksivuorotyötä, jossa työaika on 40 tuntia viikossa. Lisäksi edellytetään, että työntekijällä on enintään 30 arkipäivän pituinen vuosiloma.

Työajan lyhennyksen määrästä vähennetään muut kuin edellä mainitut vuotuista työaikaa lyhentävät sopimukseen tai käytäntöön perustuvat vuosilomajärjestelyt tai vuosittain säännöllisesti toistuvat ylimääräiset vapaapäivät.

Työajan lyhentäminen koskee osa-aikaeläkkeellä, osatyökyvyttömyyseläkkeellä, osa-aikalisällä tai muulla vastaavalla järjestelyllä olevaa työntekijää riippumatta siitä, miten osa-aikajärjestely on toteutettu. Kyseisen työntekijän työaikaa lyhennetään työajanlyhennystaulukoiden perusteella suhteessa hänen tekemäänsä työaikaan.

2. Työajan lyhentämisen piiriin kuuluvien työntekijöiden vuosityöaikaa lyhennetään 100 tuntia eli 12,5 päivää vuodessa.

Päivä- ja kaksivuorotyö

Kalenterivuoden työtuntimäärä	Lyhennys	
vähintään	136 t	1 päivä
"	272 t	2 päivää
"	408 t	3 päivää
"	544 t	4 päivää
"	680 t	5 päivää
"	816 t	6 päivää
"	952 t	7 päivää

"	1 088 t	8	päivää
"	1 224 t	9	päivää
"	1 360 t	10	päivää
"	1 496 t	11	päivää
"	1 696 t	12,5	päivää

Jaksotyötä koskevat työajan lyhennystaulukot

18 pv:n taulukko (loppiainen lauantaina tai sunnuntaina)

Kalenterivuoden työtuntimäärä	Lyhennys		
vähintään	94 t	1	päivä
"	188 t	2	päivää
"	282 t	3	päivää
"	377 t	4	päivää
"	471 t	5	päivää
"	565 t	6	päivää
"	659 t	7	päivää
"	754 t	8	päivää
"	848 t	9	päivää
"	942 t	10	päivää
"	1 036 t	11	päivää
"	1 130 t	12	päivää
"	1 225 t	13	päivää
"	1 319 t	14	päivää
"	1 413 t	15	päivää
"	1 507 t	16	päivää
"	1 602 t	17	päivää
"	1 696 t	18	päivää

19 pv:n taulukko (loppiainen muuna arkipäivänä kuin lauantaina)

Kalenterivuoden työtuntimäärä	Lyhennys		
vähintään	90 t	1	päivä
"	180 t	2	päivää
"	270 t	3	päivää
"	360 t	4	päivää
"	447 t	5	päivää
"	537 t	6	päivää
"	627 t	7	päivää
"	717 t	8	päivää
"	807 t	9	päivää
"	893 t	10	päivää
"	983 t	11	päivää
"	1 073 t	12	päivää
"	1 163 t	13	päivää
"	1 253 t	14	päivää
"	1 340 t	15	päivää
"	1 430 t	16	päivää
"	1 520 t	17	päivää
"	1 610 t	18	päivää
"	1 696 t	19	päivää

Tehdyksi säännöllisiksi työtunneiksi lasketaan myös ne työntekijän sairauden ajalle sattuvat työtunnit, joilta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa sekä työnantajan osittainkin kustantama koulutusaika siltä osin kuin työnantaja korvaa ansionmenetyksen. Samoin rinnastetaan säännöllisiin työtunteihin kunnanvaltuuston ja -hallituksen sekä niiden asettamien lautakuntien tai muiden pysyvien elinten ja Auto- ja Kuljetusajan Työntekijäliiton liittovaltuuston tai -toimikunnan kokouksiin sekä liittojen välisiin työehtosopimusneuvotteluihin käytetty aika, 50- ja 60-vuotispäivät, omat häät, lähiomaisen hautajaiset, sairaan lapsen hoidon aiheuttama vapaa, kutsunnat, kertausharjoitukset sekä luottamusmiehenä ja työsuojeluvalluutettuna sekä näiden sijaisena toimimiseen käytetty aika. Lisäksi tehdyksi säännöllisiksi työtunneiksi lasketaan tämän pykälän mukaisesti annettu vapaa.

4. Edellä 2 tai 3 kohdan perusteella kertyneet lyhennysvapaapäivät annetaan työnantajan määräämänä aikana siten, että lyhennysvapaista muodostuu kaksi viiden päivän pituista yhdenjaksoista vapaata. Muut työntekijän ansaitsemat työajanlyhennysvapaapäivät annetaan erillisinä vapaapäivinä työnantajan määräämänä aikana. Työajanlyhennysvapaapäivän antamistavasta voidaan paikallisesti sopia toisin. Yksi vapaapäivä vastaa 8 tunnin lyhennystä.

Lyhennysvapaapäivät annetaan kokonaisina päivinä kertymävuotta seuraavan vuoden loppuun mennessä.

Jos annettava vapaa sisältyy em. säännöllisiä työtunteja kartuttavaan aikaan, katsotaan vapaapäivä pidetyksi, mikäli este vapaan pitämiseen ei ole ollut tiedossa vapaan ajankohtaa ilmoitettaessa. Jos työntekijä kuitenkin sairastuu ennen viiden päivän pituista yhdenjaksoista lyhennysvapaata, siirretään työntekijän sitä pyytäessä sairauden alle jäävä viiden päivän vapaajakso annettavaksi myöhemmin. Siirto tehdään vain yhden viiden päivän lyhennysvapajakson osalta kalenterivuodessa.

Lyhennyksen sisältävän jakson säännöllistä työaikaa lyhennetään lyhennyksen tuntimäärällä.

5. Ilmoitus vapaan ajankohdasta on annettava työntekijälle vähintään kaksi viikkoa ennen vapaan antamista. Erillisinä annettavista vapaapäivistä ilmoitusaika on kolme päivää.
6. Työntekijälle maksetaan lyhennyksen ajalta palkka voimassa olevan keskituntiansion mukaan. Mikäli työsuhde päättyy ennen kuin ansaittu työajan lyhennys on toteutettu, maksetaan tästä korvaus lopputilin yhteydessä ansaittujen vapaapäivien lukumäärän perusteella senhetkisen keskituntiansion mukaan. Jos työntekijälle työsuhteen päättyessä on annettu liikaa vapaata, saa työnantaja pidättää näin maksetun palkkaennakon työntekijän lopputilistä.
7. Öljytuote ry:n ja Autoliikenteen Työnantajaliitto ry:n jäsenyrityksissä voidaan paikallisesti sopia myös siitä, ettei viiden päivän ylittäviä työajanlyhennysvapaita pidetä. Työajanlyhennyspäivänä tehdystä työstä maksetaan työntekijälle työajanlyhennyskorvauksen (8 x kta) lisäksi yksinkertainen palkka. Liitot vahvistavat näin tehdyn sopimuksen.
8. Vuosiloman pituutta määrättäessä pidetään työssäolopäivien veroisina myös niitä päiviä, joina työntekijä on ollut estynyt tekemästä työtä tämän pykälän mukaisten vapaitten pitämisen vuoksi.

7 § Ruokailu- ja virkistystauko

1. Säännöllisessä päivätyössä on työntekijällä tunnin kestävä ruokailutauko, jolloin työntekijä saa vapaasti poistua työpaikalta ruokailemaan.
2. Vuorotyössä ei työntekijällä ole ruokailutaukoa, vaan varataan hänelle tilaisuus ruokailuun työnsä ääressä.
3. Varastoilla apuosastoinen työskentelevillä ja huoltoasemien työntekijöillä tulee olla mahdollisuus, mikäli työpäivän pituus on vähintään 5 tuntia, työn suorittamisen ohessa ja työtehtävien kannalta sopivimpana ajankohtana enintään yhteen virkistystaukoon. Mikäli työpäivän pituus on vähintään 8 tuntia, tulee työntekijällä olla työn suorittamisen ohessa ja työtehtävien kannalta sopivimpana ajankohtana mahdollisuus enintään kahteen virkistystaukoon.
4. Mikäli työpäivän pituus on vähintään 5 tuntia, tulee moottoriajoneuvon kuljettajalla olla työn suorittamisen ohessa ja työtehtävien kannalta sopivimpana ajankohtana mahdollisuus enintään yhteen virkistystaukoon. Mikäli työpäivän pituus on vähintään 8 tuntia, tulee moottoriajoneuvon kuljettajalla olla työn suorittamisen ohessa ja työtehtävien kannalta sopivimpana ajankohtana mahdollisuus enintään kahteen virkistystaukoon. Muista tauoista ei palkkaa makseta.
5. Työneuvoston luvalla tai paikallisesti sopien voidaan päivätyössä noudattaa puolen tunnin pituista ruokailutaukoa siten, että työntekijä saa sen aikana esteettömästi poistua työpaikalta.

Pöytäkirjamerkintä:

Innogas Oy:ssä ja Tehokaasu Oy:ssä on päivätyössä olevilla työntekijöillä puolen tunnin mittainen ruokailutauko, jolloin työntekijä saa vapaasti poistua työpaikalta ruokailemaan.

8 § Yli- ja sunnuntaityö

1. Ylityötä voidaan teettää laissa tai työehtosopimuksessa säädetyin tai viranomaisten antamin työaikaa koskevin rajoituksin ja siitä maksetaan lain mukaan korotettua palkkaa tämän työehtosopimuksen määräykset huomioiden.

Pöytäkirjamerkintä:

Tämän työehtosopimuksen soveltamisalueella ei kuitenkaan tarvitse noudattaa työaikalain 19 § 1 momenttiin sisältyvää neljän kuukauden tarkastelujaksoa.

Vuorokautinen ylityö

2. Ylityötä tehtäessä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä vuorokautiselta ylityötunnilta 50 %:lla ja seuraavilta 100 %:lla korotettu palkka, paitsi lauantaisin sekä juhlapäivien aattoina, jolloin kaikesta vuorokautisesta ylityöstä maksetaan 100 %:lla korotettu palkka.

Viikoittainen ylityö

3. Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan 100 %:lla korotettu palkka.

Jaksotyö

4. Jaksotyössä maksetaan jakson ylittävältä 10 ensimmäiseltä ylityötunnilta 50 %:lla ja seuraavilta 100 %:lla korotettu palkka.

Ylityö kolmivuorotyössä

5. Keskeytymättömässä ja keskeytyvässä kolmivuorotyössä katsotaan viikoittaiseksi ylityöksi ne tunnit, jotka kullakin kalenteriviikolla ylittävät työtuntijärjestelmässä asianomaisen viikon säännölliseksi työajaksi vahvistetun työtuntimäärän, ellei ole sovittu näiden ylityötuntien korvaamisesta vastaavalla vapaa-ajalla.

Sunnuntaityö

6. Sunnuntaisin ja juhlapäivinä suoritetusta työstä maksetaan 100 %:lla korotettu palkka.

9 § Vapaapäivätyölisä

Työntekijän vapaapäivänä tekemästä työstä maksetaan 100 %:lla korotettu palkka, joka lasketaan työntekijän työnvaativuusluokkapalkasta. Vapaapäivätyölisä sisältää mahdollisen viikkolepokorvauksen, mutta ei sunnuntai- ja ylitökorvausta. Vapaapäivä on kalenterivuorokausi.

10 § Poikkeukselliset aatot ja lauantait

1. Pääsiäislauantaina, juhannus- ja jouluaattona tehdystä työstä maksetaan 100 %:lla korotettu palkka.
2. Vappu- ja itsenäisyyspäiväviikkojen lauantaina tehdystä työstä maksetaan korvaus kuten viikkoylityöstä.

11 § Suurjuhlapyhäkorvaus

1. Uudenvuoden, loppiaisen, pitkäperjantain, I ja II pääsiäis-, vapun-, helluntai-, juhannus-, itsenäisyys- sekä I ja II joulupäivien aatosta kello 18.00 alkaen, suurjuhlapyhää seuraavan päivän kello 06.00 välisenä aikana kaikille työssä oleville maksetaan 200 %:lla korotettu palkka, mihin sisältyy sunnuntaityökorvaus.
2. Tämän pykälän 1. kohdassa mainittujen päivien aattona maksetaan iltavuorossa työskenteleville vuorotyöntekijöille 100 %:lla korotettu palkka kello 18.00 saakka.

12 § Hälytysluontoinen työ ja varallaolo**Edellytykset**

1. Hälytysluontaisen työn edellytykset ovat seuraavat: työ tehdään hälytyskutsun perusteella, työntekijä joutuu tulemaan työhön säännöllisen työaikansa

ulkopuolella hänen jo poistuttuaan työpaikalta ja työ tehdään joko kutsunantamisvuorokauden aikana tai sitä seuraavan vuorokauden puolella kello 00.00 ja 07.00 välisenä aikana.

Hälytysraha

Hälytysrahan suuruus määräytyy kutsun antamisajankohdan perusteella. Se on:

- a) kahden tunnin palkka, jos kutsu annetaan vapaapäivänä, työaikana tai työajan jälkeen ennen kello 21.00,
 - b) kolmen tunnin palkka, jos kutsu annetaan kello 21.00 ja 07.00 välillä.
2. Hälytyskutsun perusteella kello 21.00 ja 07.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan aina 100 %:lla korotettu palkka.
 3. Korvaus lyhyemmästä kuin tunnin pituisesta hälytysluontoisesta työstä on tunnin palkka.

Varallaolo

4. Milloin työntekijä sopimuksen mukaan, jossa on määriteltävä varallaoloajan pituus, on velvollinen oleskelemaan asunnossaan, josta hänet tarvittaessa voidaan kutsua työhön, maksetaan hänelle tällaisesta varallaoloajasta puolet keskituntiansion mukaisesta palkasta varallaoloaikaa työaikaan lukematta. Tämän momentin tarkoittamassa mielessä varalla olleen työntekijän työhön kutsumiseen ei sovelleta hälytysluontoista työtä koskevia määräyksiä.

13 § Työpalkat

1. Liittojen toimesta suoritetun työnluokituksen perusteella ovat täysin työkykyisten 18 vuotta täyttäneiden työntekijäin luokitellut peruspalkat tämän sopimuksen soveltamisalan piirissä seuraavat:

Työnvaativuusluokka	€/kk	€/t
7 Säiliöautonkuljettaja yli 48 tonnia Ilmailuhuoltomies Helsinki	2254,46	13,34
6 Asentaja Erikoispumppumies/laitosmies Säiliöautonkuljettaja yli 42-48 tonnia Ilmailuhuoltomies Kuorma-autonkuljettaja yli 48 tonnia	2197,00	13,00
5 Vastaava sekoittaja Lämmittäjä Säiliöautonkuljettaja 31-42 tonnia Kuorma-autonkuljettaja yli 42-48 tonnia	2141,23	12,67

4	Pumppumies Bitumityöntekijä Säiliöautonkuljettaja alle 31 tonnia Kuorma-autonkuljettaja 31-42 tonnia Tuotantomies	2097,29	12,41
3	Varastomies Huoltoaseman vastaava myyjä Itsepalveluaseman myyjä/kassa Kuorma-autonkuljettaja alle 31 tonnia Trukin/traktorin kuljettaja	2049,97	12,13
2	Huoltoaseman myyjä I Huoltoaseman huoltomies	2009,41	11,89
1	Huoltoaseman myyjä II Konepesijä Siivoaja	1975,61	11,69

Luokituksen tonnirajoilla tarkoitetaan ajoneuvoyhdistelmien tai ajoneuvojen suurimpia rekisteriotteeseen merkittyjä painoja.

1.10.2017 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

Työnvaativuusluokka	€/kk	€/t
7 Säiliöautonkuljettaja yli 48 tonnia Ilmailuhuoltomies Helsinki	2257,84	13,36
6 Asentaja Erikoispumppumies/laitosmies Säiliöautonkuljettaja yli 42-48 tonnia Ilmailuhuoltomies Kuorma-autonkuljettaja yli 48 tonnia	2200,30	13,02
5 Vastaava sekoittaja Lämmittäjä Säiliöautonkuljettaja 31-42 tonnia Kuorma-autonkuljettaja yli 42-48 tonnia	2144,44	12,69
4 Pumppumies Bitumityöntekijä Säiliöautonkuljettaja alle 31 tonnia	2100,44	12,43

	Kuorma-autonkuljettaja 31-42 tonnia Tuotantomies		
3	Varastomies Huoltoaseman vastaava myyjä Itsepalveluaseman myyjä/kassa Kuorma-autonkuljettaja alle 31 tonnia Trukin/traktorin kuljettaja	2053,04	12,15
2	Huoltoaseman myyjä I Huoltoaseman huoltomies	2012,42	11,91
1	Huoltoaseman myyjä II Konepesijä Siivooja	1978,57	11,71

Luokituksen tonnirajoilla tarkoitetaan ajoneuvoyhdistelmien tai ajoneuvojen suurimpia rekisteriotteeseen merkittyjä painoja.

Pätevyyspalkkio

2. Edellä mainittujen palkkojen lisäksi maksetaan pätevyyspalkkiota. Ammattisaoloajan perusteella maksetaan pätevyyspalkkiota vähintään seuraavat määrät:

Ammatissaoloaika	Pätevyyspalkkioprosentti
Alle 3 vuotta	0
3 vuotta	4
6 vuotta	8
10 vuotta	11
15 vuotta	14

Pöytäkirjamerkinnot:

1. Ammatissaoloajaksi lasketaan tämän työehtosopimuksen piirissä työskentely sekä kuljettajien osalta kaikki työtodistusten mukainen ammattimaisessa kuorma-auto- ja linja-autoliikenteessä työskentelyaika sen jälkeen, kun työntekijä on kuusi kuukautta työskennellyt tämän työehtosopimuksen piirissä. Selvitysvelvollisuus aikaisempien työsuhteitten osalta on työntekijällä.

Yhdistelmäajoneuvonkuljettajan ammattitutkinnon suorittamisesta luetaan ammatissaoloaikaan kahdeksan kuukautta ja toisen asteen kolmivuotisen logistiikan perustutkinnon suorittamisesta kaksi vuotta.

2. Lämmittäjällä tarkoitetaan raskasöljyvarastoilla ja lipeävarastoilla vastuunalaisissa tehtävissä toimivia A 1 lämmittäjän tutkinnon suorittaneita tai vastaavan ammattitaidon omaavia vähintään 3 vuotta sanotussa ammatissa toimineita työntekijöitä.

3. Mittariasentajan henkilökohtaista palkkaa määritettäessä on sähkötarkastuskeskuksen hyväksymä D-luokan tutkinto huomioitava yhtenä siihen vaikuttavana tekijänä.

Edellä olevan perusteella kuukausipalkat eri työnvaativuusluokissa ovat:

Työnvaativuusluokkapalkat pätevyyspalkkioineen

TVL	Euroa kuukaudessa				
	4 %	8 %	11 %	14 %	
7	2254,46	2337,27	2421,77	2484,30	2546,83
6	2197,00	2278,12	2360,93	2421,77	2482,61
5	2141,23	2222,35	2301,78	2360,93	2421,77
4	2097,29	2176,72	2254,46	2313,61	2371,07
3	2049,97	2127,71	2205,45	2262,91	2320,37
2	2009,41	2085,46	2159,82	2217,28	2273,05
1	1975,61	2048,28	2124,33	2180,10	2234,18

TVL	Euroa tunnissa				
	4 %	8 %	11 %	14 %	
7	13,34	13,83	14,33	14,70	15,07
6	13,00	13,48	13,97	14,33	14,69
5	12,67	13,15	13,62	13,97	14,33
4	12,41	12,88	13,34	13,69	14,03
3	12,13	12,59	13,05	13,39	13,73
2	11,89	12,34	12,78	13,12	13,45
1	11,69	12,12	12,57	12,90	13,22

1.10.2017 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

TVL	Euroa kuukaudessa				
	4 %	8 %	11 %	14 %	
7	2257,84	2340,78	2425,40	2488,03	2550,65
6	2200,30	2281,54	2364,47	2425,40	2486,33
5	2144,44	2225,68	2305,23	2364,47	2425,40
4	2100,44	2179,99	2257,84	2317,08	2374,63
3	2053,04	2130,90	2208,76	2266,30	2323,85
2	2012,42	2088,59	2163,06	2220,61	2276,46
1	1978,57	2051,35	2127,52	2183,37	2237,53

TVL	Euroa tunnissa				
	4 %	8 %	11 %	14 %	
7	13,36	13,85	14,35	14,72	15,09
6	13,02	13,50	13,99	14,35	14,71
5	12,69	13,17	13,64	13,99	14,35
4	12,43	12,90	13,36	13,71	14,05
3	12,15	12,61	13,07	13,41	13,75
2	11,91	12,36	12,80	13,14	13,47
1	11,71	12,14	12,59	12,92	13,24

Siirrot

3. Mikäli työntekijä siirretään tilapäisesti toiseen, omaa työtään joko alemmin tai korkeammin palkattuun työhön, maksetaan hänelle kahdelta viikolta entisestä työstä sovittu palkka. Mikäli toiseen, korkeammin palkattuun aikatyöhön siirretty työntekijä pystyy heti suorittamaan tätä työtä sekä työtehoon että työn laatuun nähden samalla tavalla kuin sanottua työtä varsinaisesti suorittava, maksetaan hänelle heti tämän uuden työn mukainen palkka.

Palkkaperuste ulkomaan liikenteessä

4. Ulkomaanliikenteessä määräytyy palkkaperuste asianomaisen ajoneuvoluokan normaalia työnvaativuusluokkaa yhtä luokkaa korkeamman luokan mukaisesti. Mikäli kuljetukset suoritetaan työnvaativuusluokka 7:n tarkoittamalla kalustolla, korotetaan työnvaativuusluokka 7:n palkkaa määrällä, joka vastaa luokkien 7 ja 6 erotusta.

Vaarallisten aineiden kuljettaminen ja käsittely

5. Niissä tapauksissa, joissa säiliöautoilla jäljempänä mainittuja aineita kuljetetaan ja joissa kuljettaja osallistuu lastin kuormaukseen ja purkaukseen, korotetaan asianomaisen ajoneuvoluokan taulukkopalkkaa määrällä, jonka suuruus on ajoneuvon varsinaisen luokkapalkan ja seuraavan luokan palkkojen välinen erotus. Mikäli kuljetukset suoritetaan työnvaativuusluokka 7:n tarkoittamalla kalustolla, korotetaan työnvaativuusluokka 7:n palkkaa määrällä, joka on luokkien 7 ja 6 erotuksen suuruinen. Tätä määräystä sovelletaan silloin, kun kuljetettava aine on vaarallisten aineiden kuljettamisesta teillä annetun liikenneministeriön päätöksen 610/78 kuljetusluokkiin 2, 4.1, 5.1, 6.1 ja 8 kuuluvaa.

Pöytäkirjamerkintä:

Transito-liikenteessä toimivan, tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvan työntekijän, joka joutuu osallistumaan em. aineita sisältävän lastin kuormaukseen ja purkaukseen, asianomaista taulukkopalkkaa korotetaan tämän sopimuskohtan periaatteiden mukaisesti.

Ilmailuhuoltomiesten palkkaperusteet

Helsinki-Vantaan lentoasemalla työskentelevien ilmailuhuoltomiesten työnvaativuusluokkapalkkana käytetään TVL 7:n työnvaativuusluokkapalkkaa korotettuna työnvaativuusluokkien 7 ja 6 luokkapalkkojen erotuksella, ellei paikallisesti toisin sovita.

Kuukausipalkan jakaja

6. Tuntipalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 169.
7. Jos työntekijä sopimuksen mukaisesti on ollut työnantajan käytettävissä hänen kuitenkin työnantajasta riippuvasta syystä saamatta tehdä työtä, on hänelle maksettava säännöllistä työaikaansa vastaava palkka.

Alasumutus

8. Huoltoasemilla alasumutusta suorittaville työntekijöille maksetaan ko. työtunneilta 20 %:lla korotettua palkkaa, ellei työtä ole järjestetty urakalla, joka tuottaa vähintään sanotun ansion.

Säiliöpuhdistus

9. Säiliöiden puhdistuksesta, jota työntekijä säiliössä ollen suorittaa maksetaan vähintään urakkapalkka.

Luontoisedut

10. Milloin palkkaan sisältyy luontoisetuja, lasketaan niiden raha-arvo sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön vahvistaman hinnoittelun mukaan.

14 § Suorituspalkat**Hinnoittelu**

1. Mikäli työn laatu sen sallii ja se teknillisesti on mahdollista, on tuotannon ja työntekijäin ansion kohottamiseksi työt mahdollisuuksien mukaan pyrittävä järjestämään urakkatyöksi. Työt, jotka vakiintuneen tavan mukaan tai teknillisistä taikka tuotannon järjestelyn edellyttämistä syistä on järjestetty urakkatyöksi, suoritetaan urakkatyönä. Urakkatyön hinnoittelun on perustuttava tämän sopimuksen 13 §:n 1. tai 4. kohdissa oleviin työkohtaisiin tuntipalkkoihin ja oltava sellainen, että työntekijän urakka-ansio nousee normaalilla urakka-työvauhdilla 20 % hinnoitteluperustetta korkeammaksi ja kasvaa työn suorituksen tai työtehon lisääntyessä vähintään samassa suhteessa.

Palkkiopalkka

2. Sellaisiin työ- ja ammattiryhmiin, joiden töitä ei voida järjestää urakkatyöksi ja joissa se osoittautuu tarkoituksenmukaiseksi, voi työnantaja, mikäli työsaavutus on selvästi mitattavissa, soveltaa työtehon ja ansion kohottamiseksi tuotantopalkkiojärjestelmää. Tuotantopalkkion maksamisen edellytyksenä on normaalia suurempi työteho.

Pöytäkirjamerkintä:

Työnantaja huolehtii siitä, että työntekijä voi tarkistaa suorituspalkkatyön perusteella saamansa ansion.

15 § Vuoro- ja ilta- ja yötyölisät

1. Vuorotyötä tekeväälle työntekijälle maksetaan vuorotyölisänä iltavuoron tunneilta 15 % ja yövuoron tunneilta 20 % asianomaisesta tuntiperusteiseksi lasketusta työnvaativuusluokkapalkasta ilman pätevyyspalkkiota.

2. Mikäli työntekijän säännöllinen työaika sijoittuu siten, että työtä tehdään kello 18.00 ja 22.00 välisenä aikana sen olematta vuoro-, yli-, hätä- tai hälytysluon- toista työtä, maksetaan em. kellomäärien välille sattuvilta työtunneilta iltavuorolisän suuruista iltatyölisää ja kello 22.00 ja 06.00 välille sattuvilta työtun- neilta yövuorolisän suuruista yötyölisää.

Pöytäkirjamerkintä:

Jaksotyössä maksetaan ilta- tai yötyölisää 2. kohdassa mainittuina aikoina kaikilta tehdyiltä työtunneilta.

16 § Keskituntiansio

Laskentajakso

1. Tuntipalkkaisen työntekijän säännöllisen työajan keskituntiansiota lasketta- essa käytetään laskentajaksona joko edellistä palkkakautta tai edellistä vuo- sineljänneestä.

Laskenta

2. Työntekijän säännöllisen työajan keskituntiansio lasketaan siten, että hänen laskentajakson aikana työajalta saamansa ansio mahdollisine erillisine lisi- neen lukuun ottamatta ylityön ja sunnuntaityön korotusosia jaetaan laskenta- jakson aikana tehtyjen työtuntien kokonaismäärällä.
3. Milloin säännöllisen työajan keskituntiansio on henkilökohtaista tuntipalkkaa pienempi, käytetään laskentatekijänä henkilökohtaista tuntipalkkaa.

Käyttöajanjaksot

4. Kohdan 1 tarkoittamia vuosineljänneksiin perustuvia keskituntiansioita käyte- tään seuraavasti:
 - helmi-, maaliskuu- ja huhtikuun aikana edellisen vuoden neljännen vuosineljän- neksen keskituntiansiota
 - touko-, kesä- ja heinäkuun aikana vuoden ensimmäisen vuosineljänneksen keskituntiansiota
 - elo-, syys- ja lokakuun aikana vuoden toisen vuosineljänneksen keskitunti- ansiota
 - marras-, joulukuu- ja tammikuun aikana vuoden kolmannen vuosineljänneksen keskituntiansiota.

Tässä kohdassa mainitut kuukausijaksot ja vuosineljännekset lasketaan al- kaviksi ja päättyviksi tilikausien mukaan siten, että tilikauden jakautuessa kahdelle yllämainituista kuukausijaksoista tai kahdelle vuosineljännekselle, ti- likausi luetaan siihen jaksoon, jolle jakaantuu suurempi määrä säännöllisiä työtunteja.

Käyttö

5. Keskituntiansiota käytetään peruspalkkana työehtosopimuksessa mainittuja palkan korotusosia kuten esimerkiksi yli- ja sunnuntaityökorotuksia lasketta- essa. Lisäksi sitä käytetään tapauksissa, joissa työehtosopimus velvoittaa an- sionmenetyksen korvaamiseen.

Pöytäkirjamerkintä:

Edellä oleva ei velvoita niitä yrityksiä ottamaan käyttöön keskituntiansiota, joissa peruspalkka tai ansionmenetyksen korvaaminen on laskettavissa yksinkertaisemmin esimerkiksi siitä syystä, että yrityksen käytössä on pelkästään aikapalkka.

17 § Palkanmaksu

Palkanmaksu suoritetaan kerran tai kaksi kertaa kuukaudessa. Jos palkanmaksupäivä on sunnuntai tai juhlapäivä, maksetaan palkka edellisenä arkipäivänä.

Jaksotyössä palkanmaksu suoritetaan viimeistään kolmen viikon kuluttua sen kaksiviikkojakson päättymisestä, jonka aikana työ on tehty.

18 § Korvaukset matkoista sekä päivä- ja ruokarahat**Matkat kotimaassa**

1. Työntekijälle, joka joutuu työnantajan määräyksestä matkustamaan ja yöpy-mään toimipaikkakuntansa ulkopuolella, maksetaan matkakustannusten lisäksi valtion virkaehtosopimuksen mukaan kulloinkin voimassa oleva kotimaan päiväraha. Ellei työntekijälle ole järjestetty majoittumismahdollisuutta, työnantaja korvaa työkomennuksen aikana syntyneet majoittumiskustannukset työnantajan hyväksymän selvityksen mukaisesti edellä mainitun päivärahan enintään puolitoistakertaiseen määrään saakka.

Pöytäkirjamerkinnät:

1. Vuonna 2017 on edellä tarkoitetun päivärahan määrä 41,00 euroa.
2. Päivärahavuorokausilta ei makseta osapäivärahaa.

Osapäiväraha

2. Työntekijälle, joka joutuu suorittamaan sellaista työtä, ettei hänellä ole tilaisuutta ruokailla työpaikalla tai kotonaan, suoritetaan 15,00 euron suuruinen osapäiväraha. Jos töistä johtuva este kestää 20 tuntia, on työntekijällä oikeus kahteen osapäivärahaan.

Pöytäkirjamerkintä:

Yrityskohtaisesti voidaan osapäivärahamenettelystä sopia toisinkin kuin tässä pykälässä on säädetty.

Matkat ulkomaille

3. Milloin työntekijä joutuu olemaan ulkomaille, maksetaan hänelle päivä- ja ruokarahaa yhteensä 56,60 euroa vuorokautta kohti laskettuna rajan ylittämisestä ajaen tai kuljetuslautan lähtöhetkestä tulohetkeen (Suomen satama lähtö- ja tulopaikkana). Euroopan ulkopuolella on ruoka- ja päiväraha yhteensä 60,60 euroa.
4. Milloin työnantaja hankkii ja kustantaa työntekijälle kunnollisen ruoan ja asunon, ei ruoka- ja päivärahaa tällöin makseta. Jos työntekijälle annetaan vapaa

asunto, mutta ei ruokaa, maksetaan vain ruokaraha, joka on 32,30 euroa. Vajaavuorokaudelta maksetaan puolet ruokarahasta 16,15 euroa.

5. Mikäli työntekijä matkallaan muutoin on oikeutettu ulkomaan päivä- ja ruokarahaan tai ruokarahaan, on hänellä sama oikeus kuljetuslautalla oloajalta, vaikka lautalla olisi kuljettajalle järjestetty vapaa ruoka ja asunto.

19 § Muita korvauksia

Pätevystodistusten ja -korttien hankintakustannukset

1. Työnantaja maksaa työtehtävissä työntekijältä vaatimiensa pätevystodistusten ja -korttien hankinta- ja uusimiskustannukset sellaiselle työntekijälle, joka tarvitsee niitä kyseisessä työsuhteessaan.

Jos työntekijän työsuhde päättyy työntekijästä johtuvasta syystä ennen kuin 4 kuukautta on kulunut korttien tai todistusten hankkimisesta, työntekijä on velvollinen korvaamaan työnantajalle korttien tai todistusten hankintakustannukset kokonaisuudessaan. Jos työntekijän työsuhde päättyy työntekijästä johtuvasta syystä tämän jälkeen kuitenkin ennen kuin 11 kuukautta on kulunut korttien tai todistusten hankkimisesta, työntekijä on velvollinen korvaamaan työnantajalle korttien tai todistusten jäännösarvon, joka on 50 % hankintakustannuksista. Työnantaja saa kuitata jäännösarvon lopputilistä.

Kuljettajakortin hankkimiskustannukset

2. Työnantaja maksaa digitaalisissa ajopiirtureissa käytettävän kuljettajakortin hankkimiskustannukset ja lainsäädännön edellyttämien määrävuosin suoritettavien uusimisten kustannukset sellaiselle autonkuljettajalle, joka tarvitsee asianomaisessa työsuhteessaan kuljettajakorttia.

Jos työntekijän työsuhde päättyy työntekijästä johtuvasta syystä ennen kuin 4 kuukautta on kulunut kuljettajakortin hankkimisesta tai uusimisesta, työntekijä on velvollinen korvaamaan työnantajalle kuljettajakortin hankinta- tai uusimiskustannukset kokonaisuudessaan. Jos työntekijän työsuhde päättyy työntekijästä johtuvasta syystä tämän jälkeen kuitenkin ennen kuin 11 kuukautta on kulunut kuljettajakortin hankkimisesta tai uusimisesta, työntekijä on velvollinen korvaamaan työnantajalle kuljettajakortin jäännösarvon, joka on 50 % hankinta- tai uusimiskustannuksista. Työnantaja saa kuitata jäännösarvon lopputilistä.

Hautaus- ja hääpäivät

3. Työntekijällä on oikeus saada palkallista vapaata työstä läheisen omaisen hautauspäivänä sekä omana hääpäivänään. Läheisenä omaisena pidetään työntekijän avio- ja avopuolisoa, lapsia ja ottolapsia, hänen vanhempiaan, isovanhempiaan, veljiään ja sisariaan sekä avio- ja avopuolison vanhempia.

Valtiolliset vaalit

4. Työnantaja korvaa valtiollisia vaaleja varten lain mukaan asetetun vaalilautakunnan tai -toimikunnan jäsenenä toimivalle työntekijälle sen ansion menetyksen, mikä hänelle aiheutuu siitä, että vaalilautakunta tai toimikunta kokoontuu hänen työaikanaan.

Merkkipäivät

5. Työntekijällä on oikeus 50- ja 60-vuotispäivänään saada säännöllistä työaikaa vastaava palkallinen vapaa työstä silloin, kun merkkipäivä sattuu hänen työtuntijärjestelmän mukaiseksi työpäiväkseen.

Kutsunta

6. Työnantaja korvaa asevelvollisuuskutsuntaan osallistuvalla työntekijällä hänelle siitä aiheutuvan ansionmenetyksen.

Reservin harjoitukset

7. Työnantaja maksaa työntekijälle reservin harjoitusten ajalta palkkaa siten, että perheellinen saa valtion maksaman reserviläispalkan kanssa täydet palkkaedut ja perheetön 2/3 niistä. Määräystä sovelletaan myös niihin, jotka väestön suojelulain nojalla koulutetaan väestönsuojelun erikoistehtäviin.

20 § Sairausajan, äitiys- ja isyysvapaan palkka

1. Työnantaja maksaa työntekijälle, joka työnantajan hyväksymän selvityksen mukaan on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt työtä tekemästä, sairausajan palkkana täyden palkan ensimmäisen sellaisen sairauspäivän alusta, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä, sen pituisen ajanjakson työpäiviltä kuin seuraavasta käy ilmi:

Korvausjakso

Työsuhte, joka ennen työkyvyttömyyden alkua on jatkunut yhdenjaksoisesti	Ajanjakso
alle 3 vuotta	28 päivää
3 vuotta mutta alle 5 vuotta	35 päivää
5 vuotta mutta alle 10 vuotta	42 päivää
10 vuotta tai kauemmin	56 päivää

Sairausajan palkan epääminen

2. Sairausajan palkkaa ei kuitenkaan makseta, jos työntekijä on aikaansaanut sairauden tai tapaturman tahallisesti, rikollisella toiminnallaan, kevytmielisellä elämällään tai muulla törkeällä tuottamuksella.

Sairastuminen kesken työpäivän

3. Jos työntekijä sairastuu kesken työpäivänsä, on hän koko siltä päivältä oikeutettu palkkaansa.

Vähennykset

4. Sairausajan palkasta vähennetään, mitä työntekijä saa saman työkyvyttömyyden takia samalta ajanjaksolta päivärahaa tai siihen verrattavaa korvausta sairausavustuskassalta, joka saa kannatusmaksua työnantajalta, taikka tapaturmavakuutuslain, työntekijäin eläkelain tai liikennevakuutuslain perusteella. Jos sairausajan palkka on maksettu ennen kuin jokin edellä mainituista korvauksista on suoritettu, on työnantajalla oikeus nostaa korvaus tai saada sen määrä takaisin työntekijältä. Työntekijä on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle sairastumisestaan.

5. Työntekijälle, joka on työnantajan tukeman sairauskassan jäsen, on työnantaja velvollinen maksamaan 1. kohdan mukaisen sairausajan palkan ehdolla, että sairauskassa vapautetaan suorittamasta hänelle sairausavustusta siltä ajalta, jolta työnantaja 1. kohdan mukaisesti on palkkaa maksanut. Mikäli sairauden tai tapaturman aiheuttama työkyvyttömyys jatkuu yli sen ajan, jolta työnantaja 1. kohdan nojalla on velvollinen palkkaa maksamaan, vastaa sairauskassa sääntöjensä mukaisesti jatkuvan avustuksen suorittamisesta.
6. Mikäli työpaikalla toimii sairausvakuutuslain alainen kassa, voi työnantaja toteuttaa kohtaan 1. perustuvat velvollisuutensa siten, että kassa maksaa myös 1. kohdan edellyttämän sairausajan palkan ja työnantaja suorittaa kassalle kannatusmaksun, joka vastaa puheena olevasta sairausvakuutuslain ulkopuolella suoritettavasta avustuksesta aiheutuvia kustannuksia.

Lapsen sairastuminen

7. Alle 10-vuotiaan oman tai muun kodissa pysyvästi asuvan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan äidille tai isälle taikka lapsen muulle huoltajalle, joka asuu vakituisesti yhteisessä taloudessa lapsen ja lapsen äidin tai isän kanssa, tämän työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevan määräyksen mukaisesti korvaus lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämättömästä, lyhyestä tilapäisestä poissaolosta. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että molemmat huoltajat ovat ansiotyössä ja että poissaolosta annetaan työehtosopimuksen sairausajan palkan maksamista koskevien määräysten mukainen selvitys. Edellä sanottua sovelletaan myös yksinhuoltajiin.

Samoin perustein maksetaan vastaava korvaus äidille, isälle tai muulle lapsen huoltajalle, mikäli toisella huoltajista ei sairaalassaolon taikka toisella paikkakunnalla tapahtuvan työskentelyn, opiskelun tai koulutukseen osallistumisen aiheuttaman tilapäisen esteen vuoksi ole mahdollisuutta osallistua äkillisesti sairastuneen lapsen hoitoon, eikä muuta hoitoa saada järjestetyksi tämän momentin mukaisesti. Työntekijän tulee toimittaa työnantajalle selvitys toisen huoltajan tilapäisestä esteestä osallistua hoitoon.

Pöytäkirjamerkintä:

Toisella paikkakunnalla työskentelyn, opiskelun tai koulutukseen osallistumisen aiheuttamalla tilapäisellä esteellä tarkoitetaan tilannetta, jossa huoltaja on lapsen sairastuessa toisella paikkakunnalla em. syystä, eikä hänellä ole tilanteen äkillisyyden ja paikkakuntien välisen välimatkan johdosta mahdollisuutta osallistua lapsen hoitoon.

Samoin sairastumisen johdosta korvausta maksetaan vain toiselle huoltajista.

Vaikeasti sairas lapsi

8. Työntekijällä, jonka lapsi sairastaa valtioneuvoston päätöksessä n:o 130/85 tarkoitettua vaikeaa sairautta, on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen lapsensa hoitoon, kuntoutukseen tai hoidon opastukseen sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa.

Pöytäkirjamerkinnät:

1. Tämän pykälän 7 kohdan soveltamisessa noudatetaan Suomen Työnantajain Keskusliiton ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön yhteisesti hyväksymiä soveltamisohjeita, jotka ovat tämän työehtosopimuksen liitteenä.

2. Milloin työntekijä on synnytyksen vuoksi poissa työstä enintään 12 kuukauden ajan ja hän on tästä poissaolostaan sopinut työnantajan kanssa tai poissaolo on aiheutunut synnytykseen liittyneestä sairaudesta tai naisten yötyökieltoa koskevan lainsäädännön synnytyslomaa koskevista määräyksistä, ei hänen työsuhteensa tämän poissaolon vuoksi katsota katkenneen.

Epidemiat

9. Työntekijöiden sairastumiset voivat epidemioiden aikana olla siinä määrin lukuisia, että lääkäriin pääsy vaikeutuu. Sama tilanne voi syntyä tilapäisesti myös silloin, kun työterveyshuollon tai julkisen terveydenhuollon lääkärinpalveluksia ei ole saatavilla.

Tällaisissa tilanteissa sairaus voidaan katsoa todistetuksi myös silloin, kun työterveyshoitaja tai terveydenhoitaja tutkimuksensa perusteella ilmoittaa havaitsemansa oireet ja mahdollisen sairausloman tarpeen enintään kolmeen vuorokauteen saakka kerrallaan edellyttäen, että kertautuvan todistuksen antaja on sama terveydenhoitaja. Tällöin on kiinnitettävä erityistä huomiota mahdollisen lääkärinhoidon tarpeeseen.

Osapuolet edellyttävät kuitenkin, että työterveyshoitaja tai terveydenhoitaja ennen sairauslomatodistuksen antamista on yhdessä lääkärin kanssa todennut edellä tarkoitetun tilanteen olemassaolon.

Äitiysvapaan palkka

10. Työnantaja maksaa työntekijälle hänen äitiysvapaan ajalta palkkaa 1 kohdan mukaisten korvausjaksojen mukaisesti. Palkanmaksun edellytyksenä on, että hänen työsuhteensa on yhtäjaksoisesti jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen synnytystä.

Pöytäkirjamerkintä:

Äitiysvapaan palkkaa koskeva vähimmäiskalenteriajanjakso on 28 kalenteripäivän sijaan yksi kuukausi sairausvakuutuslain 14 luvun 4 §:n (1342/2016) sisältämän kertakorvauksen voimassaolon ajan.

Isyysvapaan palkka

11. Jos työntekijän työsuhde on jatkunut yhtäjaksoisesti vähintään 6 kuukautta ennen lapsen syntymää, maksetaan hänen isyysvapaansa ajalta palkkaa sairausajan palkan säännösten mukaisesti enintään viideltä työpäivältä.

Korvaava työ

12. Työntekijä ja työterveyslääkäri voivat keskenään sopia ns. korvaavan työn tekemisestä, mikäli työntekijän terveydentila sen mahdollistaa.

Tämän jälkeen työntekijä ja hänen esimiehensä selvittävät, onko työntekijälle mahdollista osoittaa ns. korvaava työtä. Korvaavan työn pitää olla tarkoituksenmukaista ja työntekijän normaaleja työtehtäviä vastaavaa. Tilanteesta riippuen korvaavan työn tekemisen sijaan työntekijälle voidaan järjestää koulutusta.

Sairausajan palkanmaksuun liittyvät menettelytapaohjeet

1 Yrityksen työterveyspalvelujen käyttö tulee olla ensisijaista

Työntekijän kyvyttömyys työn tekoon todetaan työehtosopimuksen 20 §:n mukaisesti ensisijaisesti yrityksen työterveyslääkärin lääkärintodistuksella. Muun lääkärin kuin työterveyslääkärin antama todistus työkyvyttömyydestä riittää perusteeksi sairausajan palkan maksamiselle tapauksissa, joissa hoidon kiireellisyyden, työterveyslääkärin kaukaisen sijainnin, vastaanottoajan soveltumattomuuden, erikoislääkärin tutkimuksen tarpeellisuuden, matkatyön tai muun perustellun syyn vuoksi työterveyslääkärin käyttö ei ole mahdollista. Jos sairauden laatu tai muu vastaava syy estää lääkärintodistuksen hankkimisen sairauden alkaessa, on se hankittava välittömästi esteen poistuttua.

2 Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet

Työnantaja on velvollinen maksamaan sairausajan palkkaa kun työntekijä on hyväksyttävästi selvittänyt sairausajan palkan maksamisen perusteet.

Mikäli työnantaja ei ole hyväksynyt työntekijän esittämää lääkärintodistusta, on hänellä oikeus osoittaa työntekijä työterveyslääkärin tai muun nimeämensä lääkärin tarkastettavaksi sen selvittämiseksi, onko työntekijä sairauden vuoksi estynyt työtä tekemästä. Tällöin työnantaja suorittaa lääkärintodistuksen hankkimisesta aiheutuvat kustannukset.

Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet selvitetään työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

3 Luottamusmiesten tulee ohjata työntekijöitä työehtosopimuksen säännösten oikeaan soveltamiseen ja pyrkiä omalta osaltaan ehkäisemään väärinkäytöksiä

Työnantajan ja luottamusmiesten tulee yhdessä pyrkiä ohjaamaan työntekijöitä työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevien määräysten oikeaan soveltamiseen.

Uusille työntekijöille on suositeltavaa jakaa asiaa koskevaa valistusta ja ohjausta heti perehdyttämisen yhteydessä.

Sekä työnantaja- että työntekijäpuolen edun mukaista on sairauspoissaolojen saaminen mahdollisimman vähäisiksi. On suositeltavaa, että paikalliset osapuolet yhdessä seuraavat työpaikan sairauspoissaolojen kehitystä ja tarvittaessa etsivät keinoja niiden vähentämiseksi.

4 Sairastumisesta tulee tehdä ilmoitus työnantajalle viipymättä

Työntekijän tulee ilmoittaa sairastumisestaan lähimmälle esimiehelleen tai työnantajan ilmoittamalle muulle henkilölle viipymättä.

Ajoissa tehty ilmoitus on tärkeä sen vuoksi, että työpaikalla mahdollisimman varhaisessa vaiheessa tiedetään, onko joku mahdollisesti poissa ja miten poissaolotapauksessa työt järjestetään.

Jos työntekijä tahallisesti laiminlyö ilmoittaa viipymättä sairastumisestaan työnantajalle, alkaa sairausajan palkan maksuvelvollisuus aikaisintaan sinä päivänä, jona ilmoitus on tehty.

5 Sairauspoissaolojen ennaltaehkäisy

Liitot kiinnittävät paikallisten osapuolten huomiota sairauspoissaoloja ennalta ehkäisevään toimintaan.

21 § Vuosiloma ja lomaltapaluuraha

Loman pituus

1. Työntekijä saa vuosiloman vuosilomalain mukaan. Työntekijällä, jonka työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytymättä jatkunut vähintään vuoden, on oikeus saada tältä lomanmääräytymisvuodelta lomaa 2,5 arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Tämän ohella noudatetaan liittojen välistä lomapalkkasopimusta (liitteenä).

Lomaltapaluuraha

2. Vuosilomaltaan työhön palaavalle työntekijälle suoritetaan lomaltapaluurahana 50 % hänen vuosilomapalkastaan.

Näin lasketusta lomaltapaluurahasta maksetaan kuitenkin puolet ennakolta lomalle lähdettäessä. Tätä osaa eivät koske jäljempänä olevat lomaltapaluurahan saamista koskevat edellytykset.

3. Lomaltapaluurahan saamisen edellytyksenä on, että työntekijä aloittaa vuosilomansa ilmoitettuna ajankohtana ja palaa työhön heti vuosiloman päättyttyä.
4. Lomaltapaluuraha suoritetaan kuitenkin, mikäli työntekijä välittömästi ennen vuosiloman alkamista tai vuosiloman päättyttyä työsuhteen kestäessä on ollut poissa työstä työnantajan suostumuksella tai on ollut estynyt saapumasta työhön vuosilomalain 7 §:n 2 momentissa mainitun syyn takia.
5. Työstä poissaolo hoitovapaan vuoksi rinnastetaan tilanteisiin, joissa työntekijä on poissa työnantajan suostumuksella. Edellytyksenä on, että työntekijä palaa työhön hoitovapaalta työsopimuslain tarkoittaman ilmoituksen tai siihen myöhemmin perustellusta syystä tehdyn muutoksen mukaisesti.
6. Jos työnantaja on muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä irtisanonut hänen työsopimuksensa päättymään lomakauden aikana tai kesken vuosiloman siten, että työntekijä työsuhteen päättymisen vuoksi on estynyt palaamasta työhön, työntekijä ei tästä syystä johtuen menetä oikeuttaan lomaltapaluurahaan.
7. Se osa lomaltapaluurahasta, joka maksetaan loman päättyttyä, suoritetaan lomaa lähinnä seuraavan normaalin palkanmaksun yhteydessä.
8. Mikäli vuosiloma on jaettu, suoritetaan kunkin loman osan päättyttyä sitä vastaava osa lomaltapaluurahasta noudattaen vastaavasti, mitä 2-5 kappaleissa on määrätty.
9. Kun työntekijän työsuhde päättyy eläkkeelle siirtymisen vuoksi tai keskeytyy asevelvollisuuden suorittamisen takia, hänelle maksetaan lomaltapaluuraha viimeisen palkanmaksun yhteydessä.

22 § Työturvallisuus ja lääkärintarkastukset

1. Työnantaja korvaa työntekijälle ansionmenetyksen hänen terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä annetun valtioneuvoston asetuksen (1485/2001) 4 §:ssä, nuorista työntekijöistä annetussa laissa (998/1993), säteilylaissa (592/1991) ja kaivosasetuksessa (663/1965) tarkoitetuissa työsuhteen aikana suoritetuissa tutkimuksissa menettämäänsä säännöllisiä työtunteja vastaavalta ajalta. Samaa sääntöä noudatetaan myös niissä terveydenhoitolain edellyttämässä tutkimuksissa, jotka tapahtuvat ja johtuvat työntekijän siirtymisestä saman yrityksen sisällä työtehtävään, jossa kyseinen lääkärintarkastus vaaditaan. Mikäli tarkastus tapahtuu työntekijän vapaa-aikana, maksetaan työntekijälle korvauksena ylimääräisistä kuluista summa, joka vastaa sairausvakuutuslain mukaista vähimmäispäivärahaa.
2. Mikäli työntekijä lähetetään edellä mainitussa lainkohdassa tarkoitettua tutkimusta varten toiselle paikkakunnalle tai määrätään tällaisessa tarkastuksessa muulla paikkakunnalla suoritettavaan jälkitarkastukseen, suorittaa työnantaja myös korvauksen matkakustannuksista sekä päivärahan.
3. Kuljetettaessa ja käsiteltäessä ADR-luokiteltuja aineita on lääkärintarkastukset suoritettava vähintään kolmen vuoden välein, ellei muutoin ole sovittu, tai laki edellytä lyhyempiä tarkastusvälejä.

Sairauden toteamiseksi välttämättömät lääkärintarkastukset

4. Työnantaja korvaa ansion menetyksen sairauden toteamiseksi välttämättömän lääkärintarkastuksen ja tarkastukseen liittyvän lääkärin määräämän laboratorio- tai röntgentutkimuksen ajalta, ellei työntekijä ole saanut vastaanottoa työajan ulkopuolella.
5. Korvauksen suorittamisen edellytyksenä on, että lääkärintarkastus sekä mahdollinen laboratorio- tai röntgentutkimus on järjestetty työajan tarpeetonta menetystä välttäen.
6. Mikäli työntekijä saa lääkärintarkastuksen ajalta sairausajan palkkaa, ei korvausta ansion menetyksestä tämän pykälän nojalla suoriteta.

Äkillinen hammassairaus

7. Jos äkillinen hammassairaus ennen hoitotoimenpiteitä aiheuttaa työntekijän työkyvyttömyyden, joka vaatii samana päivänä tai saman työvuoron aikana annettavaa hoitoa, maksetaan työntekijälle ansionmenetyksen korvaus hoitotoimenpiteen ajalta, mikäli hänen ei onnistu saada hoitoa työajan ulkopuolella. Työkyvyttömyys ja hoidon kiireellisyys osoitetaan hammaslääkärin antamalla todistuksella.
8. Edellä mainitut korvaukset ansion menetyksestä maksetaan tämän työehtosopimuksen keskituntiansiopykälän sekä matkakustannukset ja päiväraha tämän työehtosopimuksen työskentelyä tehdasalueen ulkopuolella koskevien määräysten mukaisesti.

Suojalasit

9. Jos työntekijä joutuu työturvallisuussyistä käyttämään työssään sekä silmälasia että suojalaseja, työnantaja on velvollinen hankkimaan kolmen vuoden välein työntekijän näkökyvyn mukaan hiotut suojalasit. Työntekijä on velvollinen käyttämään hankittuja suojalaseja työssään.

Jos työntekijän työsuhde päättyy työntekijästä johtuvasta syystä ennen kuin 4 kuukautta on kulunut työntekijän hiottujen suojalasiensa hankkimisesta, työntekijä on velvollinen lunastamaan suojalasiensa niiden hankintahinnalla. Jos työsuhde päättyy työntekijästä johtuvasta syystä tämän jälkeen, kuitenkin ennen kuin 11 kuukautta on kulunut suojalasiensa hankinnasta, työntekijä on velvollinen lunastamaan suojalasiensa 50 %:lla niiden hankintahinnasta. Työnantaja saa kuitata jäännösarvon lopputilistä.

Pöytäkirjamerkinnot:

Suojapuvut

1. Työnantaja antaa työssä käytettäväksi ja työpaikalla säilytettäväksi tarpeellisen määrän suojapukuja, lakkeja ja rukkasia. Samoin edellytyksin työnantaja antaa autonpesijöille kumisaappaita ja kumiesiliinoja sekä varastomiehille ja autonkuljettajille annetaan talvi- ja kesäolosuhteissa työssä käyttöön sopiva henkilökohtainen työpuku, kumi- ja nahkajalkineita sekä alusvaatekerta autoon.

2. Suojapukujen pesusta ja paikkaamisesta huolehtii työnantaja.

23 § Ilmoitustaulujen käyttö

Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliiton ja sen paikallisten osastojen ilmoituksia ja tiedonantoja saadaan työpaikoilla kiinnittää vain työnantajan sitä varten osoittamille ilmoitustauluille. Ilmoitukset eivät saa olla ristiriidassa tämän työehtosopimuksen kanssa eivätkä saa sisältää työnantajaa tai hänen edustajaansa loukkaavaa.

24 § Ammattiosaston kokoukset

1. Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliiton rekisteröidyllä alayhdistyksellä ja sen työpaikalla olevalla osastolla, työhuonekunnalla tai vastaavalla on mahdollisuus työajan ulkopuolella (ennen työajan alkamista, ruokatauolla tai välittömästi työajan päätyttyä, sekä erikseen sovittaessa myös viikkolepoon kuuluvana aikana) järjestää kokouksia työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä seuraavin edellytyksin:

a) Kokouksen pidosta työpaikalla tai muussa tämän sopimuksen tarkoittamassa paikassa on työnantajan kanssa sovittava, mikäli mahdollista, kolme päivää ennen aiottua kokousta.

b) Työnantaja osoittaa kokouspaikan, joka on joko työpaikalla tai työpaikan läheisyydessä, työnantajan hallinnassa oleva, tarkoitukseen soveltuva paikka. Ellei tällaista ole, on kysymyksestä tarvittaessa neuvoteltava tarkoituksenmukaisen ratkaisun löytämiseksi. Kokouspaikkaa valittaessa on huomiota kiinnitettävä mm. siihen, että työturvallisuudesta, työhygieniasta ja paloturvallisuudesta annettuja määräyksiä voidaan noudattaa ja että kokous ei häiritse liike- tai tuotantotoimintaa.

c) Pidettävän kokouksen menosta ja järjestyksestä sekä kokoustilojen siisteydestä vastaavat kokoustilojen varauksen tehnyt järjestö ja järjestäjät. Järjestön luottamushenkilöiden tulee olla kokouksessa saapuvilla.

d) Kokouksen järjestäjillä on oikeus kutsua kokoukseen työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton ja sen alayhdistyksen sekä asianomaisten keskusjärjestöjen edustajia.

25 § Luottamusmiehet

1. Liittojen välistä yleissopimusta allekirjoituspöytäkirjoineen (liitteenä) noudatetaan tämän työehtosopimuksen osana.
2. Yritykseen voidaan valita yksi pääluottamusmies. Jos jollakin yrityksellä on toimipaikkoja useammassa pisteessä, voidaan 1. kohdassa mainitun yleissopimuksen mukaisesti toimipistettä kohti valita yksi luottamusmies.

Yrityksiin, joissa samoilla omistajilla on määräysvalta, voidaan, jos paikallisesti niin sovitaan, valita yhteinen pääluottamusmies.

3. Öljy-yhtiöiden pääluottamusmiehille maksetaan korvaus kuukausittain koko yhtiön työntekijämäärän mukaan seuraavasti:

Työntekijöitä	Korvaus, €/kk
1 - 9	57
10 - 49	67
50 - 199	86
200 - 399	114
yli 400	137

Päävarastoilla toimii pääluottamusmies. Päävarastoilla ja muilla varastoilla voivat työntekijät yleissopimuksen mukaisesti valita osaston luottamusmiehiä.

4. Kokonaan työstä vapautettu pääluottamusmies saa palkkana 15 %:lla korotettua henkilökohtaista taulukkopalkkaa.
5. Öljy-yhtiöiden pääluottamusmiehelle annetaan yleissopimuksen 4.1 kohdan mukaisesti luottamustehtävien hoitamista varten vapautusta työstään 16 tuntia viikossa, joka sisältää työpaikkakäynnit. Lisäksi pääluottamusmiehelle varataan mahdollisuus käydä kerran vuodessa yhtiön varastolla tai muussa vakinaisessa vastaavassa toimipisteessä.
6. Muille kuin öljy-yhtiöiden pääluottamusmiehille annetaan yleissopimuksen 4.1 kohdan mukaisesti luottamustehtävien hoitamista varten vapautusta työstään seuraavasti:

Työntekijöitä	Vapautus/viikko
enintään 10	2 t
11 - 29	4 t
30 - 49	5 t
50 - 100	8 t
101 - 179	16 t
180 - 259	22 t
260 - 339	28 t
340 - 399	34 t
400 tai yli	40 t

Jos vapautus on alle 8 tuntia, on pääluottamusmiehellä oikeus saada vapautus rahassa (vapautuksen määrä x KTA).

Muille kuin öljy-yhtiöiden pääluottamusmiehille maksetaan luottamusmiestehdävien hoitamisesta palkkiota seuraavasti:

Työntekijöitä	Palkkio laskettuna työnvaativuusluokkapalkasta ilman pätevyyspalkkiota
1 - 9	2,0 %
10 - 49	2,5 %
50 - 199	3,7 %
200 - 399	6,3 %
yli 400	8,3 %

7. Autoliikenteen Työnantajaliiton monitoimialoilla toimivissa jäsenyrityksissä pääluottamusmies saa em. korvausta vain yhden työehtosopimuksen perusteella.

26 § Ammattiyhdistysjäsenmaksun pidättäminen

Työnantaja pidättää, mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliiton jäsenmaksut palkanmaksukausittain työntekijän palkasta, jotka tilitetään Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliiton nimeämälle pankkitilille. Työntekijälle annetaan vuoden tai työsuhteen päätyttyä verotusta varten todistus pidätetystä summasta.

27 § Tarkkailu

Työnantaja on oikeutettu järjestämään työajan ja tuotannon tarkkailun käyttämällä kontrollikelloa tai muita tätä tarkoittavia laitteita. Järjestelyn tulee olla sellainen, ettei se aiheuta työntekijöille turhaa ajanhukkaa.

28 § Järjestys työpaikoilla

1. Väkiuomien nauttiminen työpaikoilla on ehdottomasti kielletty. Kiellon rikkoja voidaan rikkomuksen sattuessa erottaa työstä.
2. Jos työntekijä luvatta poistuu työaikana, on hänen korvattava yhtiölle mahdollisesti aiheuttamansa vahinko.

29 § Ulkopuolisen työvoiman käyttö

1. Yrityksen on rajoitettava laina- eli komennusmiesten käyttö työhuippujen taasaamiseen tai muutoin ajallisesti taikka laadullisesti rajoitettuihin sellaisiin tehtäviin, joita työn kiireellisyyden, rajoitetun kestoajan, ammattitaitovaatimusten, erikoisvälineiden tai muiden vastaavien syiden vuoksi ei voida suorittaa yrityksen omilla työntekijöillä. Epäterveenä työvoiman vuokrauksena on pidettävä toimintaa, jossa eri työvoimaa hankkivien yritysten toimittamat lainamiehet pidemmän aikaa työskentelevät yrityksen normaalissa työssä sen vakinaisten työntekijäin rinnalla ja saman työnjohdon alaisena.
2. Työsopimukselle ei saa antaa sellaista muotoa, jonka mukaan kysymyksessä olisi itsenäisten yrittäjien keskeinen urakkasopimus silloin, kun kyseessä itse asiassa on työsopimus.
3. Yritysten tekemiin alihankintasopimuksiin tulee sisällyttää ehto, jonka mukaan alihankkija sitoutuu soveltamaan alihankintatyötä yrityksen piirissä suorittavien työntekijöiden osalta alansa yleistä työehtosopimusta sekä täyttämään työ- ja sosiaalilainsäädännön määräykset. Alihankkijaa käyttävän yrityksen tulee tiedottaa alihankkijalle edellä mainittujen määräysten sisällöstä ja korostaa, että niiden noudattaminen on osa alihankintasopimusta.

Päáluottamusmiehellä on oikeus saada tiedot toimialueellaan toimivista alihankkijoista ja niiden palveluksessa työpaikalla olevasta työvoimasta. Jos alihankintaa käyttävän yrityksen päáluottamusmiehellä on perusteltua syytä epäillä alihankkijan toimivan alansa yleisen työehtosopimuksen ja edellä mainitun lainsäädännön vastaisesti, käyttäjäyrityksen tulee selvittää asia ja kertoa selvityksestä päáluottamusmiehelleen.

Mikäli alihankintaa käyttävän yrityksen ja sen päáluottamusmiehen välillä ilmaantuu erimielisyyttä tämän säännöksen soveltamisesta, asia alistetaan jommankumman pyynnöstä työehtosopimuksen osapuoliliittojen perustaman harmaan talouden neuvottelukunnan ratkaistavaksi. Neuvottelukunnan jäsenen esityksestä neuvottelukunnalla on oikeus saada pyynnöstä erimielisyyden kohteena olevan yrityksen työaika- ja palkkatiedot neuvottelukunnan nähtäväksi.

Pöytäkirjamerkintä:

Selvitys ei saa sisältää yksityisyyden suojan piiriin kuuluvia tietoja.

30 § Ryhmähenkivakuutus

Työnantaja on velvollinen ottamaan ryhmähenkivakuutuksen, jota toteutettaessa noudatetaan keskusjärjestöjen TT:n ja SAK:n antamia ohjeita.

31 § Työvälineiden hoito

Työnantajan omistamia työvälineitä ja koneita samoin kuin raaka- ja tarveaineita, puolivalmisteita ja valmisteita on hoidettava hyvin ja käsiteltävä työssä varovasti ja huolellisesti.

32 § Henkilökohtaiset työsuhteasiat

1. Jokaisen työntekijän tulee häntä itseään henkilökohtaisesti koskevassa asiassa kääntyä esimiehensä tai työnjohtajansa puoleen, ellei asia koske työehtosopimuksen soveltamista tai tulkitsemista.
2. Työntekijä, joka haluaa jäädä pois työstä, ilmoittakoon siitä työnjohdolle, joka myöntää vapautuksen, mikäli työn esteetön jatkuminen sen sallii.

33 § Rikkomukset ja tulkintakysymykset

Tämän työehtosopimuksen määräysten tulkinnasta syntyvät riitaisuudet käsitellään liittojen välisen yleissopimuksen määräämällä tavalla. Ellei näissä neuvotteluissa päästä yksimielisyyteen, alistetaan asia laillisessa järjestyksessä työtuomioistuimen käsiteltäväksi.

34 § Sopijapuolia koskevia määräyksiä

Tämän työehtosopimuksen allekirjoittaneet yhdistykset ovat velvolliset välttämään kaikkia työtaistelutoimenpiteitä, jotka kohdistuvat tähän työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksityiseen määräykseen. Allekirjoittaneet yhdistykset ovat sitäpaitsi velvolliset huolehtimaan siitä, että myöskin niiden alaiset yhdistykset, työnantajat ja työntekijät, joita sopimus koskee, välttävät sellaisia taistelutoimenpiteitä eivätkä muutenkaan riko työehtosopimuksen määräyksiä.

Pöytäkirjamerkintä:

Tämän pykälän määräyksellä ymmärretään mm. sitä, että ryhtyminen lakoon, saartoon, työsulkuun tai muuhun siihen verrattavaan toimenpiteeseen tämän työehtosopimuksen muuttamiseksi sen voimassaoloaikana tai lisäyksen saamiseksi siihen on kielletty.

35 § Sopimuksen voimaantulo ja voimassaolo

1. Tämä työehtosopimus on voimassa tammikuun 31. päivään 2021 saakka ja sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä jommaltakummalta puolelta ole kirjallisesti irtisanottu viimeistään kuukautta ennen päättymisaikaa.

Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry voi irtisanoa työehtosopimuksen kirjallisesti viimeistään 31.12.2019 päättymään 31.1.2020, jolloin osapuolten kesken tässä työehtosopimuksessa sovitut, 1.2.2020 tai sen jälkeen voimaan tulevat palkankorotukset ja tekstimuutokset raukeavat.
2. Uudesta työehtosopimuksesta neuvoteltaessa ovat tämän työehtosopimuksen määräykset voimassa siksi, kunnes uusi työehtosopimus on tehty tai sopimusneuvottelut muuten ovat päättyneet.

36 § Sopimuskappalet

Tätä työehtosopimusta on tehty kolme yhtäpitävää kappaletta, yksi kullekin sopijapuolelle.

Helsingissä tammikuun 31. päivänä 2017

AUTOLIIKENTEEN TYÖNANTAJALIITTO RY

ÖLJYTUOTE RY

AUTO- JA KULJETUSALAN TYÖNTEKIJÄLIITTO AKT RY

SÄILIÖAUTO- JA ÖLJYTUOTEALAA SEKÄ NIIHIN LIITTYVIÄ TOIMINTOJA KOSKEVAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Aika: 31.1.2017

Paikka: Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry, Helsinki

Läsnä:	Marko Piirainen	AKT
	Arto Sorvali	AKT
	Harri Pasanen	AKT
	Jari Semi	AKT
	Mari Vasarainen	ALT
	Olli Rauhamaa	ALT
	Petri Verronen	ALT
	Markus Alopaeus	ALT
	Sanna Penttilä	ALT
	Jyrki Hollmén	Öljytuote ry
	Jenni Nisametdin	Öljytuote ry

1 § UUDISTAMINEN

Todettiin, että Autoliikenteen Työnantajaliitto ry:n, Öljytuote ry:n ja Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry:n välillä solmitun säiliöauto- ja öljytuotealaa sekä niihin liittyviä toimintoja koskevan työehtosopimuksen voimassaolo päättyy 31.1.2017.

Päätettiin uudistaa edellä mainittu työehtosopimus ajalle 1.2.2017 – 31.1.2021.

Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry voi irtisanoa työehtosopimukset kirjallisesti viimeistään 31.12.2019 päättymään 31.1.2020, jolloin osapuolten kesken tässä neuvottelutuloksessa sovitut, 1.2.2020 tai sen jälkeen voimaan tulevat palkankorotukset ja tekstimuutokset raukeavat.

2 § PALKANKOROTUKSET

2.1. Yleiskorotukset

2.1.1. Vuonna 2017

Säiliöauto- ja öljytuotealaa sekä niihin liittyviä toimintoja koskevan työehtosopimuksen palkkojen yleiskorotus vuonna 2017 on muiden solmittujen työehtosopimusratkaisujen mukaisesti nolla.

2.1.2. Vuonna 2018

Palkkoja korotetaan 1.2.2018 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus määritellään 31.12.2017 mennessä seuraavalla laskentamallilla.

Yleiskorotuksen prosentti lasketaan seuraavien verrokkialojen työehtosopimusten 31.12.2017 mennessä tiedossa olevien ja 1.11.2017 – 31.10.2018 aikana toteutettujen/toteutettavien yleiskorotusten matemaattisena keskiarvona ottaen huomioon yleiskorotusjaksojen pituudet:

- Teknologiateollisuuden työntekijöitä koskeva työehtosopimus (Metallityöväen Liitto ry ja Teknologiateollisuus ry),
- Kemian perusteollisuuden työehtosopimus (TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry ja Kemianteollisuus ry),
- Mekaanisen metsäteollisuuden työntekijöitä koskeva työehtosopimus (Puu- ja erityisalojen liitto ry, Metallityöväen Liitto ry, Sähköalojen ammattiliitto ry ja Metsäteollisuus ry),
- Paperiteollisuuden työehtosopimus (Paperiliitto ry ja Metsäteollisuus ry).

Mikäli jonkun yksittäisen sopimusalan osalta neuvotteluratkaisu kyseessä olevalle ajalle puuttuu 31.12.2017 tai jonkun yksittäisen sopimusalan yleiskorotus on nolla tai miinusmerkkinen, jätetään se laskennan ulkopuolelle 1.2.2018 yleiskorotusta laskettaessa.

Jos millään verrokkialalla ei ole 31.12.2017 mennessä saavutettu neuvotteluratkaisua, osapuolet sopivat tarkasteluajankohtien ja palkantarkistusten toteuttamisajankohdan ja -tavan mahdollisista muutoksista.

Verrokkialojen yleiskorotusten määrästä vähennetään prosenttimääräisesti se kustannusvaikutus, jolla kyseinen ala on sopinut esimerkiksi työehtosopimuksensa rakenteellisista teksteistä/muutoksista. Tällaisten ”rakenteellisten” palkankorotusten poissulkeminen sovitaan yhteisesti.

Edellä mainitun laskentamallin tuloksena saatava prosentuaalinen yleiskorotus sentitetään käytössä olevasta viimeisimmästä palkkatilaston säiliö- ja öljytuotealan yhteisestä työntekijöiden STA-luvusta (IV/2015 16,04 €/t). Kuukausipalkka saadaan kertomalla sentitetty tuntipalkkakorotus luvulla 169.

Mikäli liitot eivät pääse yksimielisyyteen yleiskorotuksen määrästä 31.12.2017 mennessä, asetetaan riitaa ratkaisemaan jommankumman aloitteesta välityslautakunta, johon molemmat osapuolet asettavat kumpikin yhden jäsenen ja kutsuvat puheenjohtajaksi valtakunnansovittelijan. Lautakunnan tulee antaa ratkaisu 15.1.2018 mennessä.

2.1.3. Vuonna 2019

Palkkoja korotetaan 1.2.2019 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus määritellään 31.12.2018 mennessä seuraavalla laskentamallilla.

Yleiskorotuksen prosentti lasketaan seuraavien verrokkialojen työehtosopimusten 31.12.2018 mennessä tiedossa olevien ja 1.11.2018 – 31.10.2019 aikana toteutettujen/toteutettavien yleiskorotusten matemaattisena keskiarvona ottaen huomioon yleiskorotusjaksojen pituudet:

- Teknologiateollisuuden työntekijöitä koskeva työehtosopimus (Metallityöväen Liitto ry ja Teknologiateollisuus ry),
- Kemian perusteollisuuden työehtosopimus (TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry ja Kemianteollisuus ry),
- Mekaanisen metsäteollisuuden työntekijöitä koskeva työehtosopimus (Puu- ja erityisalojen liitto ry, Metallityöväen Liitto ry, Sähköalojen ammattiliitto ry ja Metsäteollisuus ry),
- Paperiteollisuuden työehtosopimus (Paperiliitto ry ja Metsäteollisuus ry).

Mikäli jonkun yksittäisen sopimusalan osalta neuvotteluratkaisu kyseessä olevalle ajalle puuttuu 31.12.2018 tai jonkun yksittäisen sopimusalan yleiskorotus on nolla

tai miinusmerkkinen, jätetään se laskennan ulkopuolelle 1.2.2019 yleiskorotusta laskettaessa.

Jos millään verrokkialalla ei ole 31.12.2018 mennessä saavutettu neuvotteluratkaisua, osapuolet sopivat tarkasteluajankohtien ja palkantarkistusten toteuttamisajankohdan ja -tavan mahdollisista muutoksista.

Verrokkialojen yleiskorotusten määrästä vähennetään prosenttimääräisesti se kustannusvaikutus, jolla kyseinen ala on sopinut esimerkiksi työehtosopimuksensa rakenteellisista teksteistä/muutoksista. Tällaisten ”rakenteellisten” palkankorotusten poissulkeminen sovitaan yhteisesti.

Edellä mainitun laskentamallin tuloksena saatava prosentuaalinen yleiskorotus sentitetään käytössä olevasta viimeisimmästä palkkatilaston säiliö- ja öljytuotealan yhteisestä työntekijöiden STA-luvusta (IV/2015 16,04 €/t). Kuukausipalkka saadaan kertomalla sentitetty tuntipalkkakorotus luvulla 169.

Mikäli liitot eivät pääse yksimielisyyteen yleiskorotuksen määrästä 31.12.2018 mennessä, asetetaan riitaa ratkaisemaan jommankumman aloitteesta välityslautakunta, johon molemmat osapuolet asettavat kumpikin yhden jäsenen ja kutsuvat puheenjohtajaksi valtakunnansovittelijan. Lautakunnan tulee antaa ratkaisu 15.1.2019 mennessä.

2.1.4. Vuonna 2020

Palkkoja korotetaan 1.2.2020 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus määritellään 31.12.2019 mennessä seuraavalla laskentamallilla.

Yleiskorotuksen prosentti lasketaan seuraavien verrokkialojen työehtosopimusten 31.12.2019 mennessä tiedossa olevien ja 1.11.2019 – 31.10.2020 aikana toteutettujen/toteutettavien yleiskorotusten matemaattisena keskiarvona ottaen huomioon yleiskorotusjaksojen pituudet:

- Teknologiateollisuuden työntekijöitä koskeva työehtosopimus (Metallityöväen Liitto ry ja Teknologiateollisuus ry),
- Kemian perusteollisuuden työehtosopimus (TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry ja Kemianteollisuus ry),
- Mekaanisen metsäteollisuuden työntekijöitä koskeva työehtosopimus (Puu- ja erityisalojen liitto ry, Metallityöväen Liitto ry, Sähköalojen ammattiliitto ry ja Metsäteollisuus ry),
- Paperiteollisuuden työehtosopimus (Paperiliitto ry ja Metsäteollisuus ry).

Mikäli jonkun yksittäisen sopimusalan osalta neuvotteluratkaisu kyseessä olevalle ajalle puuttuu 31.12.2019 tai jonkun yksittäisen sopimusalan yleiskorotus on nolla tai miinusmerkkinen, jätetään se laskennan ulkopuolelle 1.2.2020 yleiskorotusta laskettaessa.

Jos millään verrokkialalla ei ole 31.12.2019 mennessä saavutettu neuvotteluratkaisua, osapuolet sopivat tarkasteluajankohtien ja palkantarkistusten toteuttamisajankohdan ja -tavan mahdollisista muutoksista.

Verrokkialojen yleiskorotusten määrästä vähennetään prosenttimääräisesti se kustannusvaikutus, jolla kyseinen ala on sopinut esimerkiksi työehtosopimuksensa rakenteellisista teksteistä/muutoksista. Tällaisten ”rakenteellisten” palkankorotusten poissulkeminen sovitaan yhteisesti.

Edellä mainitun laskentamallin tuloksena saatava prosentuaalinen yleiskorotus sentitetään käytössä olevasta viimeisimmästä palkkatilaston säiliö- ja öljytuotealan yhteisestä työntekijöiden STA-luvusta (IV/2015 16,04 €/t). Kuukausipalkka saadaan kertomalla sentitetty tuntipalkkakorotus luvulla 169.

Mikäli liitot eivät pääse yksimielisyyteen yleiskorotuksen määrästä 31.12.2019 mennessä, asetetaan riitaa ratkaisemaan jommankumman aloitteesta välityslautakunta, johon molemmat osapuolet asettavat kumpikin yhden jäsenen ja kutsuvat puheenjohtajaksi valtakunnansovittelijan. Lautakunnan tulee antaa ratkaisu 15.1.2020 mennessä.

2.2. Työehtosopimuksen taulukkopalkkojen korotukset

2.2.1. Vuonna 2017

Taulukkopalkkoja (työnvaativuusluokkapalkat pätevyyspalkkioineen) korotetaan 1.10.2017 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 0,15 prosentilla seuraavasti: jokaiseen kuukausi- ja tuntitaulukkopalkkataulukkolukuun lisätään 0,15 prosenttia.

2.2.2. Vuonna 2018

Taulukkopalkkoja (työnvaativuusluokkapalkat pätevyyspalkkioineen) korotetaan yleiskorotuksen määrällä yleiskorotuksen ajankohdasta lukien seuraavasti: jokaiseen tuntitaulukkopalkkalukuun lisätään yleiskorotuksen senttimäärä, ja kuukausipalkat lasketaan näin korotetuista tuntitaulukkopalkkaluvuista kertomalla jokainen tuntipalkkaluku 169:llä.

Lisäksi taulukkopalkkoja (työnvaativuusluokkapalkat pätevyyspalkkioineen) korotetaan 1.10.2018 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 0,15 prosentilla seuraavasti: jokaiseen kuukausi- ja tuntitaulukkopalkkataulukkolukuun lisätään 0,15 prosenttia.

2.2.3. Vuonna 2019

Taulukkopalkkoja (työnvaativuusluokkapalkat pätevyyspalkkioineen) korotetaan yleiskorotuksen määrällä yleiskorotuksen ajankohdasta lukien seuraavasti: jokaiseen tuntitaulukkopalkkalukuun lisätään yleiskorotuksen senttimäärä, ja kuukausipalkat lasketaan näin korotetuista tuntitaulukkopalkkaluvuista kertomalla jokainen tuntipalkkaluku 169:llä.

Lisäksi taulukkopalkkoja (työnvaativuusluokkapalkat pätevyyspalkkioineen) korotetaan 1.10.2019 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 0,15 prosentilla seuraavasti: jokaiseen kuukausi- ja tuntitaulukkopalkkataulukkolukuun lisätään 0,15 prosenttia.

2.2.4. Vuonna 2020

Taulukkopalkkoja (työnvaativuusluokkapalkat pätevyyspalkkioineen) korotetaan yleiskorotuksen määrällä yleiskorotuksen ajankohdasta lukien seuraavasti: jokaiseen tuntitaulukkopalkkalukuun lisätään yleiskorotuksen senttimäärä, ja kuukausipalkat lasketaan näin korotetuista tuntitaulukkopalkkaluvuista kertomalla jokainen tuntipalkkaluku 169:llä.

Lisäksi taulukkopalkkoja (työnvaativuusluokkapalkat pätevyyspalkkioineen) korotetaan 1.10.2020 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 0,15 prosentilla seuraavasti: jokaiseen kuukausi- ja tuntitaulukkopalkkataulukkolukuun lisätään 0,15 prosenttia.

3 § PÄIVÄRAHAT

Työehtosopimuksen päivärahoja tarkistetaan 1.1.2018, 1.1.2019, 1.1.2020 ja 1.1.2021 lukien liittojen välillä aikaisemmin noudatetun käytännön mukaisesti. Vuoden 2017 päivärahat on merkitty työehtosopimuksen 18 §:ään.

4 § TEKSTIMUUTOKSET TYÖEHTOSOPIMUKSEEN

Sovitut tekstimuutokset on merkitty uudistettuun säiliöauto- ja öljytuotealaa sekä niihin liittyviä toimintoja koskevaan työehtosopimukseen.

5 § TYÖSUOJELUVALTUUTETUN VAPAUTUSAIKA

Työsuojeluvaltuutettujen uusia vapautusaikoja sovelletaan ensimmäisen kerran siinä työajan tasoittumisjaksossa, joka alkaa 1.2.2020 tai lähinnä sen jälkeen. Ajalla 1.2. – 31.12.2020 noudatettavan vapautusajan perustana oleva työntekijäin lukumäärä todetaan 1.2.2020.

6 § TYÖAIKADIREKTIIVI

Maantieliikenteen liikkuvissa tehtävissä toimivien henkilöiden työajan järjestämisestä annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2002/15/EY 8 artiklan mukaisesti liitot toteavat, ettei direktiivin 4 ja 7 artikloja sovelleta säiliöauto- ja öljytuotealaa sekä niihin liittyviä toimintoja koskevan työehtosopimuksen soveltamispiirissä.

7 § TYÖRYHMÄT

Liitot perustavat seuraavat työryhmät:

1. Liitot perustavat työryhmän, jonka tehtävänä on selvittää 1.2.2017 - 31.12.2020 säiliöautoalaa ja öljytuotealaa koskevien työehtosopimusmääräysten eriyttämisen vaikutuksia kahdeksi itsenäiseksi työehtosopimukseksi: Autoliikenteen Työnantajaliitto ry:n ja Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry:n välinen säiliöautoalan työehtosopimus ja Öljytuote ry:n ja Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry:n välinen öljytuotealan työehtosopimus. Työryhmätyöskentelyllä on kaksi välitarkastelupistettä 31.12.2018 ja 31.12.2019, joiden yhteydessä raportoidaan selvitystyön edistymisestä ja tuloksista molempien liittojen hallintoa. Työryhmän työn tulos voidaan toteuttaa seuraavan työehtosopimuskauden alusta lukien, mikäli liittojen hallinnot sen hyväksyvät.
2. Öljytuote ry ja Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry perustavat työryhmän, jonka tehtävänä on hakea ratkaisu 31.12.2020 mennessä ilmailuhoitomiehiä yleissopimuksen kohdassa 7.1. koskevaan ammattipätevyysdirektiivin mukaiseen jatkokoulutusvelvoitteeseen muutosturvatilanteissa. Työryhmätyöskentelyllä on kaksi välitarkastelupistettä 31.12.2018 ja 31.12.2019, joiden yhteydessä raportoidaan selvitystyön edistymisestä ja tuloksista molempien liittojen hallintoa. Työryhmän työn tulos voidaan ottaa osaksi työehtosopimusta työehtosopimuskauden aikana, mikäli liittojen hallinnot sen hyväksyvät.

3. Liitot perustavat työryhmän 1.2.2017 alkaen, jonka tehtävänä on selvittää muissa työehtosopimuksissa olevia määräyksiä lyhyitä sairauspoissaoloja koskevasta ns. omailmoitusjärjestelmästä sekä seurata Autoliikenteen Työnantajaliitto ry:n ja Öljytuote ry:n jäsenyrityksissä vapaaehtoisesti toteutettujen kokeilujen kautta tällaisten järjestelmien toimivuutta, erilaisia menettelytapoja, tarvittavia seurantajärjestelmiä ja epäkohtien edellyttämiä reunaehtoja. Työryhmä selvittää ne Autoliikenteen Työnantajaliitto ry:n ja Öljytuote ry:n jäsenyritykset, joissa kokeilu otetaan käyttöön 1.1. – 31.12.2018, ja käy kokeilun vaikuttavuusarviointia läpi 1.1. – 31.1.2019. Kokeilun laajennus seuraaviin vapaaehtoisin jäsenyrityksiin edellyttää molempien liittojen hallinnon hyväksyntää.

8 § SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO

Säiliöauto- ja öljytuotealaa sekä niihin liittyviä toimintoja koskeva työehtosopimus on voimassa 31.1.2021 saakka jatkuen senkin jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry voi irtisanoa työehtosopimuksen kirjallisesti viimeistään 31.12.2019 päättymään 31.1.2020, jolloin osapuolten kesken tässä työehtosopimuksessa sovitut, 1.2.2020 tai sen jälkeen voimaan tulevat palkankorotukset ja tekstimuutokset raukeavat.

Uudesta työehtosopimuksesta neuvoteltaessa ovat tämän työehtosopimuksen määräykset voimassa siksi, kunnes uusi työehtosopimus on tehty tai sopimusneuvottelut ovat päättyneet.

9 § ALLEKIRJOITUS

Tällä kolmena saman sanaisena kappaleena laaditulla pöytäkirjalla, joka liittojen allekirjoituksin katsotaan tarkistetuksi ja hyväksytyksi, on sama voima ja velvoittavuus kuin työehtosopimuksella.

Vakuudeksi

Olli Rauhamaa

Pöytäkirjan tarkistaminen ja hyväksyminen

AUTOLIIKENTEEN
TYÖNANTAJALIITTO RY

Mari Vasarainen

ÖLJYTUOTE RY

Jyrki Hollmén

AUTO- JA KULJETUSALAN TYÖNTEKIJÄLIITTO AKT RY

Marko Piirainen

Harri Pasanen

LISÄPÖYTÄKIRJA KOSKIEN SÄILIÖAUTO- JA ÖLJYTUOTEALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN SOVELTAMISTA

1. Työehtosopimuksen soveltamisalamääräyksellä ja tällä pöytäkirjalla sopimusosapuolet täsmentävät soveltamisalamääräyksen sisältöä vastaamaan sen olemassa olevaa sisältöä ja tulkintaa.
2. Jätekuljetukset

Jätehuoltokuljetuksilla, jotka eivät kuulu sopimuksen soveltamisalan piiriin, tarkoitetaan niitä ympäristöhuoltoalan yritysten suorittamia yhdyskuntajätteen jätehuoltokuljetuksia jotka päättyvät loppusijoitukseen, sekä niiden imuautoilla suoritettavia keräilykuljetuksia, jotka kuljetetaan välivarastoon, keräilyasemille tai loppusijoitukseen.

Sopimusta ei myöskään sovelleta niiden ympäristöhuoltoalan yritysten työntekijöiden työsuhteissa, jotka kuljettavat pesujätettä säiliön- tai teollisuuspesun suorittaneen yrityksen kalustolla, eikä yrityksellä ole muuta säiliöautoliikennettä.

Mikäli edellä mainitut kuljetukset suoritetaan ulkopuolisen yrittäjän toimesta, on kuljetus säiliöautosopimuksen soveltamisalan piirissä.

Työehtosopimuksen 1 §:n 2-kohdan mukainen ongelmajätekuljetus kuuluu sopimuksen soveltamisalan piirissä.
3. MePa-kuljetukset kuuluvat työehtosopimuksen piiriin aina kun ajoneuvo on tarkoitettu työehtosopimuksen 1 §:n 2-kohdan mukaisiin kuljetuksiin.

ÖLJYTUOTE RY

SUOMEN SÄILIÖAUTOLIITTO RY

AUTO- JA KULJETUSALAN TYÖNTEKIJÄLIITTO AKT RY

LIITE

TYÖSUOJELUVALTUUTETUILLE ANNETTAVAN VAPAUTUKSEN MÄÄRÄ

Vapautus t/4 viikkoa	Kuorma-autoliikenne oma huoltokorjaamo	ei omaa huolto- korjaamo
4	alle 10	alle 10
6	10- 19	10- 20
7	20- 23	21- 25
8	24- 28	26- 30
9	29- 32	31- 35
10	33- 37	36- 40
11	38- 42	41- 45
12	43- 46	46- 50
13	47- 51	51- 55
14	52- 56	56- 60
15	57- 60	61- 65
16	61- 65	66- 70
17	66- 69	71- 75
18	70- 74	76- 80
19	75- 79	81- 85
20	80- 83	86- 90
21	84- 88	91- 95
22	89- 93	96- 100
23	94- 97	101- 104
24	98- 102	105- 109
25	103- 106	110- 114
26	107- 111	115- 119
27	112- 116	120- 124
28	117- 120	125- 129
29	121- 125	130- 134
30	126- 130	135- 139
31	131- 134	140- 144
32	135- 139	145- 149

ja niin edelleen kaavan $T = (K \times N) + 2$ mukaan, missä

T=vapautusaika/4 viikkoa

N=työsuojeluvalltuutetun edustamien työntekijöiden lukumäärä

K=toimialakohtainen kerroin

Kuorma-autoliikenne

- oma huoltokorjaamo K=0,216

- ei omaa huoltokorjaamo K=0,201

Työsuojeluvaltuutettu on oikeutettu saamaan vapautusta säännöllisestä työstään työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamiseksi 1.2.2020 lukien seuraavan taulukon mukaisen ajan:

Työntekijämäärä	Vapautus/viikko
alle 10	1 t
10 - 29	2 t
30 - 49	3 t
50 - 100	5 t
101 - 200	10 t
201 - 350	16 t
351 - 500	24 t
501 - 699	32 t
700 tai yli	40 t

LIITE

SÄILIÖAUTO- JA ÖLJYTUOTEALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN 20 § 7. KOHDAN SOVELTAMISESTA

1 Selvitys lapsen sairaudesta

Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että lapsen sairaudesta ja sen aiheuttamasta poissaolosta vaaditaan sama selvitys kuin työehtosopimuksen ja yrityksessä mahdollisesti omaksutun käytännön mukaan vaaditaan työntekijän omasta sairaudesta. Yleensä tämä merkitsee lääkärintodistuksen hankkimista lapsen sairaudesta. Mikäli kuitenkin työpaikalla hyväksytään työntekijän sairastumistapauksessa jokin muu selvitys, tulee tämän riittää myös lapsen sairastumisen vuoksi tapahtuvan poissaolon selvittämiseksi. Niin ikään sovelletaan lapsen sairastumistapauksessa ensisijaisesti epidemiatilanteisiin tarkoitettuja vuoden 1976 keskitetyn ratkaisun sosiaalipakettiin sisältyviä määräyksiä sairaslomatodistusten antamisesta.

2 Milloin poissaolo on välttämätön lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi

Poissaolo on sallittu sopimuksen mukaan lapsen äidille tai isälle taikka lapsen muulle huoltajalle, joka asuu vakituisesti yhteisessä taloudessa lapsen ja lapsen äidin tai isän kanssa. Edellytyksenä poissaololle on molempien huoltajien ansiotyössä olo. Lähtökohtana on, että työntekijän tulisi ensisijaisesti pyrkiä järjestämään hoito. Vasta silloin, kun tähän ei ole mahdollisuuksia, hän voi itse jäädä hoitamaan lasta. Poissaolotapauksissa työntekijältä vaaditaan selvitykseksi poissaolon välttämättömyydestä vain tieto lapsen hoitopaikan sekä samassa taloudessa asuvien perheenjäsenten hoitomahdollisuudesta ja sopivuudesta tehtävään. Tämä merkitsee sitä, ettei työntekijälle tarvitse antaa selvitystä naapurien, kunnallisten kodinhoitajien ym. hoitajien puutteesta. Perheenjäsenillä tarkoitetaan kyseisen lapsen isää tai äitiä, isovanhempia sekä lapsen vanhempia sisarusia sekä muita työntekijän taloudessa eläviä.

3 Lapsi sairastuu kesken työpäivän

Mikäli sopimuksen muut edellytykset ovat olemassa, tulee huoltajalle korvata poissaolotapauksessa palkka työehtosopimuksen mukaisesti. Yleensä tämä merkitsee sitä, että työntekijä saa lapsen sairastumispäivältä palkan työvuoronsa loppuun asti. Sairastumispäivää seuraava päivä on yleensä sairasloman ensimmäinen päivä.

4 Saman sairauden uusiutuminen

Mikäli lapsi sairastuu uudelleen samaan sairauteen työehtosopimukseen tai alakohtaiseen käytäntöön perustuvan 30 päivän kuluessa, suoritetaan työehtosopimuksen sairausajan palkka myös lapsen hoidon osalta, kuten se tapahtuisi työntekijän oman sairauden osalta.

Sopimuksen tarkoittamana saman sairauden uusimisena ei pidetä kahden tai useamman lapsen sairastumista peräkkäin alle 30 päivän välein samassa perheessä. Myöskään työntekijän ja lapsen peräkkäin sattuvat sairaudet eivät keskenään muodosta työehtosopimuksen tarkoittamaa uusiutumistapausta.

5 Poissaolon pituus

Sopimuksessa mainitulla lyhyellä tilapäisellä poissaololla tarkoitetaan yhden, kahden, kolmen tai neljän päivän poissaoloa. Poissaolon pituus on aina arvioitava tapaus tapaukselta ottaen huomioon muun muassa hoidon järjestämismahdollisuudet ja sairauden laatu. Sopimus ei siten merkitse automaattista oikeutta neljän päivän palkalliseen enimmäispoissaoloon. Poissaolon ollessa sovittua pitemmän, ei korvausta

suoriteta. Luonnollista on kuitenkin, ettei sairasta lasta voida aina jättää yksin lapsen sairauden jatkuessa pitempäänkin kuin sen ajan, jolta korvausta suoritetaan.

6 Lapsen sairastumisesta aiheutuvan poissaolon vaikutus huoltajan vuosiloman ansaitsemiseen

Vuosilomalain 7 §:n luettelo työssäolopäivien veroisista päivistä ei sisällä lapsen sairastumisesta johtuvia poissaolopäiviä. STK ja SAK ovat kuitenkin sopineet, että palkallinen poissaolo lapsen äkillisen sairastumisen johdosta ei vähennä huoltajan vuosiloman ansaitsemista. Tämän mukaan ko. poissaolopäivät rinnastetaan lain tarkoitamiin työssäolopäivien veroisiin päiviin.

7 Yksinhuoltaja

Sopimuksen tarkoittamassa mielessä katsotaan yksinhuoltajaksi myös henkilö, joka ilman erillistä asumusero- tai avioeropäätöstä pysyvästi on muuttanut asumaan erillisen aviopuolisostaan.

8 Molemmat huoltajat vuorotyössä

Mikäli lapsen huoltajat ovat saman työnantajan palveluksessa vuorotyössä siten, että huoltajien työvuorot osuvat peräkkäin, varataan kotona olevalle huoltajalle mahdollisuus ilman palkan menetystä hoitaa äkillisesti sairastunutta lasta siihen saakka, kunnes toinen huoltajista palaa työvuoroltaan kotiin. Tällaisen palkallisen poissaolon pituus on se aika, mikä kuluu edestakaiseen työmatkaan.

LIITE

TYÖEHTOSOPIMUKSEN 5 § PÖYTÄKIRJAMERKINTÄÄN N:O 2

Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä noudatetaan seuraavia periaatteita:

- 1 Päivittäinen työaika on 8 tuntia.

Öljytuote ry:n jäsenyrityksissä työnantaja ja pääluottamusmies voivat sopia, että päivittäinen säännöllinen työaika voi olla 8 tuntia ja/tai 12 tuntia.
- 2 Työajan lyhennys toteutetaan lisäämällä ylimääräisiä vapaapäiviä.
- 3 Työtuntijärjestelmät laaditaan paikallisesti. Työtuntijärjestelmä on laadittava ainakin sen pituiseksi ajaksi, josta tasoittuminen 34,6 tuntiin ilmenee.
- 4 Liitot suosittelevat, että edellä kohdassa 2 mainitut vapaapäivät sijoitettai-siin tasaisesti työtuntijärjestelmään.
- 5 Vuosilomat annetaan lain mukaan.

Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä vuosiloma tai sen osa voi sijoittua työajan tasoittumisjärjestelmiin sisältyviin vapaajaksoihin.

Pöytäkirjamerkintä:

Tällä määräyksellä ei muuteta keskimääräistä 34,6 tunnin viikkotyöaikaakaan eikä lisätä säännöllistä vuosittaista työvuorojen lukumäärää.

- 6 Työehtosopimuksen 5 §:n pöytäkirjamerkintä 2:ssa tarkoitetut vapaapäivät sisältyvät toteutettavaan työajan lyhennykseen eivätkä enää lyhennä 34,6-tunnin viikkotyöaikaakaan.
- 7 Yli- ja sunnuntaityön korvaamisen perustana oleva tuntipalkka lasketaan kuukausipalkasta käyttäen jakajana lukua 155.
- 8 Sairausajan palkkamääräykset säilyvät ennallaan.
- 9 Työajan lyhennys toteutetaan kuukausipalkkaa alentamatta. Työajan lyhennyksestä aiheutuva vuoro- ja sunnuntaityökorvausten väheneminen korvataan siten, että kullekin keskeytymättömässä kolmivuorotyössä olevalle työntekijälle suoritetaan erillisenä kuukausikorvauksena lisä, jonka suuruus on 4,4 % ao. työnvaativuusluokan mukaisesta peruspalkasta.
- 10 Työtuntijärjestelmään merkittynä vapaapäivänä tehty työ korvataan kuten viikkoylityökin.

LIITE

HELSINKI-VANTAAN LENTOASEMAN ILMAILUHUOLLON YRITYSTEN KILPAILUTTAMISTILANTEISSA NOUDATETTAVAT TYÖSUHTEEN EHDOT JA MENETTELYTAVAT

1 § Sopimuksen soveltamisala

Sopimuksen perusteella määräytyvät henkilöstön asema ja työehdot silloin, kun muutos perustuu Helsinki-Vantaan lentoaseman Ilmailuhuollossa toteutettuun lentokoneiden polttoainetankkausta hoitavien yritysten kilpailuttamiseen ja kun yrityksen edellisen vuoden polttoainetankkausten määrä on ollut vähintään 18 miljoonaa litraa.

2 § Neuvottelumenettely kilpailuttamistilanteen ratkettua

Jos lentokoneiden polttoainetankkausta hoitavien yritysten tarjouskilpailussa hävinneen yrityksen on toiminnan supistumisen johdosta vähennettävä työntekijöitä, hänen on aloitettava yhteistoiminnasta yrityksessä annetussa laissa tarkoitetut neuvottelut viimeistään kahden viikon kuluttua tarjouskilpailun ratkaisemisesta. Käytävissä yhteistoimintaneuvotteluissa noudatetaan enintään kolmen viikon neuvotteluaikaa.

Hävinnyt yritys ei saa irtisanoa kilpailuttamisen takia työntekijöitä ennen kuin yhteistoimintaneuvottelut on käyty. Joutuessaan kilpailuttamisen takia irtisanomaan työntekijöitä hävinnyt yritys voi irtisanoa ko. työntekijät yhteistoimintaneuvotteluiden päätyttyä siten, että työsuhteet päättyvät viimeistään kilpailuttamisen kohteen siirtyessä voittaneen yrityksen hoidettavaksi.

Mikäli hävinneen yrityksen irtisanoma työntekijä jää työttömäksi, koska tarjouskilpailun voittanut yritys ei palkkaa häntä, työntekijään sovelletaan kuitenkin aina työehtosopimuksessa tarkoitettua irtisanomisaikaa.

3 § Lisähenkilöstön palkkaaminen

Jos lentokoneiden tankkausta hoitavien yritysten tarjouskilpailun voittanut yritys aikoo palkata uusia työntekijöitä sen vuoksi, että hän voitti tarjouskilpailun, osapuolet sitoutuvat huolehtimaan siitä,

1. että tarjouskilpailun voittanut yritys palkkaa tarvitsemansa uudet työntekijät siten, että työtä tarjotaan kilpailussa hävinneen yrityksen kilpailun häviämisen vuoksi irtisanotuille työvoimatoimistossa työnhakijoina oleville työntekijöille, ja siitä,
2. että voittanut yritys tarjoaa työtä kahden kuukauden kuluessa kilpailun ratkaisemisen jälkeen. Työnhakijoina olevien työntekijöiden, joille voittanut yritys on tarjonnut työtä, on ilmoitettava halukkuutensa työhön kahden viikon kuluessa työtarjouksen saatuaan. Tämän jälkeen voittaneen yrityksen on tehtävä työsuhteet kolmen viikon kuluessa tarvitsemiensa hävinneen yrityksen työntekijöiden kanssa.

Työn tarjoamisvelvoitetta ei kuitenkaan ole sellaisille työntekijöille, jotka on aiemmin irtisanottu työntekijästä johtuvista syistä.

4 § Lentokoneiden polttoainetankkausta hoitavien yritysten kilpailuttamisessa noudatettavat työsuhteen ehdot

Kilpailussa voittaneen yrityksen palvelukseen 3 §:n mukaisesti siirtyvien työntekijöiden työsuhteissa noudatetaan työehtosopimusta, joka sitoo tarjouskilpailun voittanutta yritystä.

Kilpailussa voittaneen yrityksen palvelukseen 3 §:n mukaisesti siirtyvän työntekijän työsuhteen pituus tai palvelusaika säilyy sen suuruisena kuin se oli työntekijällä ennen siirtymistä voittaneen yrityksen palvelukseen palkkaryhmään määräytymisessä samoin kuin vuosiloman, sairausajan palkan ja irtisanomisaikojen määräytymisessä.

Uuden työnantajan palvelukseen siirtyvällä työntekijällä on oikeus toiminnan siirron jälkeiseen ensimmäiseen vuosiloma-aikaan noudattaen siirtoon saakka vanhan työehtosopimuksen määräyksiä ikään kuin työnantajan vaihdosta ei olisi tapahtunutkaan ja siirron jälkeen uuden työehtosopimuksen määräyksiä. Vuosiloma-aika on annettava viimeistään neljän kuukauden kuluessa toiminnan siirrosta silloin, kun toiminnan siirto tapahtuu kesälomakauden aikana.

Vuosiloma-ajan antamisesta on pyrittävä sopimaan työnantajan ja työntekijän tai työntekijöiden edustajan kanssa. Työntekijän on ilmoitettava halustaan pitää vuosiloma-aika kahden viikon kuluessa työsuhteensa alkamisesta.

Kilpailussa hävinnyt yritys maksaa siirtyvälle työntekijälle erääntyneen lomakorvauksen ja siirtohetkeen saakka kertyneen lomaltapaluurahan.

5 § Muutosturvalainsäädäntö

Osapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että muutosturvalainsäädännön yhteydessä voimaantulleet yhteistoimintalain säädökset eivät tule näin ollen sovellettaviksi. Tilanteessa, jossa työntekijän työsuhde jatkuu keskeytyksettä hänen siirtyessään kilpailun voittaneen yrityksen palvelukseen, ei sovelleta työsuhtesopimustilain 7 luvun 12-14 §:ien työterveyshuoltolain 2 §:n 3 momentin ja yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 16 §:n 4 momentin säännöksiä.

6 § Seurantaryhmä

Sopimuksen allekirjoittaneet osapuolet nimeävät kukin kaksi edustajaa tämän sopimuksen seurantaryhmään, jonka tehtävänä on sopimuksen toimivuuden seuranta varsinkin uuden järjestelmän alkuvaiheessa. Seurantaryhmä kokoontuu välittömästi minkä tahansa allekirjoittaneen osapuolen kutsusta yhdessä asianomaisten työvoimaviranomaisten kanssa sopimaan niistä erityisjärjestelyistä, jotka turvaavat joustavan työvoiman siirtymisen kilpailuttamistilanteessa.

Seurantaryhmä huolehtii tämän sopimuksen tarkoituksen toteuttamisesta.

7 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus on voimassa toistaiseksi. Sopimus on irtisanottavissa noudattaen kolmen kuukauden irtisanomisaikaa.

LOMAPALKKASOPIMUS 2017

Osapuolet ovat vuosilomalain (162/2005) 30 §:n nojalla tehneet vuosilomapalkan ja loman korvauksen laskemisesta seuraavan työehtosopimuksen:

1 § Soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan liittojen jäsenyritysten palveluksessa oleviin, vuosilomalain 11 §:ssä tarkoitettuihin työntekijöihin.

Sopimus ei kuitenkaan koske merimiestä, työntekijä metsä- ja uittotyössä tai las-
taus- ja purkaustyössä eikä työntekijää sellaisella alalla, jolla vuosilomapalkkaa ja
loman korvausta laskettaessa ja maksettaessa noudatetaan tämän sopimuksen alle-
kirjoitusaikana rakennusalan työntekijäin vuosilomia koskevia työehtosopimuksia.

2 § Vuosilomapalkka ja lomakorvaus

- 1) Työntekijäin vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskentaperusteena on keskituntiansio, joka saadaan siten, että lomanmääräytymisvuonna työs-
säolon ajalta työntekijälle maksettu tai maksettavaksi erääntynyt palkka,
hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä peruspalkan lisäksi
maksettavaa korotusta lukuun ottamatta, jaetaan vastaavien työtuntien lu-
kumäärällä.
- 2) Työntekijän vuosilomapalkka ja lomakorvaus saadaan kertomalla hänen
1) kohdassa tarkoitettu keskituntiansionsa vuosilomalain 5 ja 6.1 §:ssä
tarkoitettujen lomapäivien lukumäärän perusteella määräytyvällä seura-
vasta taulukosta ilmenevällä kertoimella:

Lomapäivien lukumäärä	kerroin
2	16,0
3	23,5
4	31,0
5	37,8
6	44,5
7	51,1
8	57,6
9	64,8
10	72,0
11	79,2
12	86,4
13	94,0
14	101,6
15	108,8
16	116,0
17	123,6
18	131,2
19	138,8
20	146,4
21	154,4
22	162,4
23	170,0
24	177,6

25	185,2
26	192,8
27	200,0
28	207,2
29	214,8
30	222,4

Jos lomapäivien lukumäärä on suurempi kuin 30, korotetaan kerrointa luvulla 7,2 lomapäivää kohden.

Mikäli lomanmääräytymisvuoden aikana säännöllinen vuorokautinen työaika on ollut lyhyempi kuin 8 tuntia, lasketaan vuosilomapalkka ja lomakorvaus kutienkin kertomalla vastaavasti keskituntiansio luvulla, joka saadaan, kun edellä olevat kertoimet kerrotaan viikon säännöllisten työtuntien lukumäärän ja luvun 40 osamäärällä.

3 §

Työssäolopäivien veroiset päivät

Vuosiloman pituutta määrittäessä työssäolon veroiseksi luetaan aika, joksi työntekijälle on annettu vapautusta työstä oman ammattiliittonsa liittokokoukseen tai liittovaltuuston taikka liittotoimikunnan tai näitä vastaavan hallintoelimen kokoukseen osallistumista varten. Samoin pidetään työssäolon veroisena myös aikaa, joksi vapautusta on annettu Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö, SAK ry:n edustajakokoukseen tai valtuuston kokoukseen osallistumista varten. Työntekijän tulee vapautusta pyytäessään esittää asianmukainen selvitys kokoukseen osallistumiseen tarvitsemaasta ajasta.

4 §

Voimaantulo

Tämä sopimus tulee voimaan 1. päivänä helmikuuta 2017 ja on voimassa toistaiseksi. Sopimus voidaan irtisanoa päättymään vuosittain lomanmääräytymisvuoden päättyessä. Irtisanominen on tällöin toimitettava kirjallisesti viimeistään syyskuun loppuun mennessä.

Helsingissä 31. tammikuuta 2017

AUTOLIIKENTEEEN TYÖNANTAJALIITTO RY

ÖLJYTUOTE RY

AUTO- JA KULJETUSALAN TYÖNTEKIJÄLIITTO AKT RY

YLEISSOPIMUS 2017

1 LUKU YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

Lähtökohtia

Osapuolet pyrkivät edistämään työpaikoilla neuvottelusuhteita ja sopimustoimintaa sekä vaikuttamaan kolmikantavalmisteluun yhteiskunnallisessa päätöksenteossa.

Osapuolet pyrkivät kehittämään näitä tavoitteita yhteistoiminnan eri muotoja hyväksikäyttäen sekä valvomaan osaltaan tehtyjä sopimuksia.

Perusoikeudet

Kansalaisten perusoikeuksiin kuuluva yhdistymisvapaus on loukkaamaton. Tämä koskee niin työnantajia kuin työntekijöitä. Työntekijöillä on oikeus perustaa ja toimia ammattiyhdistysorganisaatioissa, eikä heitä saa tämän johdosta irtisanoa tai syrjiä työssään. Yritysten henkilöstöllä on oikeus valita edustajia edustamaan heitä yritysten sisällä käsiteltävissä asioissa. Edustajien valintaoikeus sekä heidän oikeutensa ja velvollisuutensa on määritelty laeissa ja tässä sekä muissa sopimuksissa. Yksittäisen työntekijän turvallisuus ja terveys, syrjimättömyys ja tasa-arvoinen kohtelu ovat lähtökohtana sopimusmääräyksille.

Työnjohto-oikeus

Työnantajalla on oikeus ottaa toimeen ja erottaa työntekijä ja määrätä työn johtamisesta.

Osapuolten neuvottelut ja lausuntojen pyytäminen

Jommankumman osapuolen esittäessä työmarkkinaneuvotteluja, tulee ne mahdollisuuksien mukaan aloittaa viivytyksettä.

Osapuolet voivat yhdessä pyytää EK:n ja SAK:n lausunnon sopimusten tulkinnasta.

Osapuolten nimeämillä edustajilla on siitä työnantajan kanssa erikseen sovittaessa oikeus käydä tutustumassa olosuhteisiin edustamiensa jäsenten työpaikoilla.

Soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan Öljytuote ry:n ja Autoliikenteen Työnantajaliitto ry:n jäsenyrityksissä säiliöauto- ja öljytuotealaa sekä niihin liittyviä toimintoja koskevan työehtosopimuksen soveltamisalalla jäljempänä mainituin rajoituksin. Työpaikalla tarkoitetaan tässä sopimuksessa Öljytuote ry:n ja Autoliikenteen Työnantajaliitto ry:n jäsenyrityksen tuotantoyksikköä tai sitä vastaavaa toimintayksikköä.

Organisaatio- yms. muutokset

Työpaikan toiminnan olennaisesti supistuessa, laajentuessa taikka liikkeen luovutuksen, sulautumisen, yhtiöittämisen tai niihin verrattavan olennaisen organisaatiomuutoksen johdosta saatetaan yhteistoimintaorganisaatio tämän sopimuksen periaatteiden mukaisesti vastaamaan työpaikan muuttunutta kokoa ja rakennetta.

Lakiviittaukset

Siltä osin kuin tässä sopimuksessa ei ole toisin sovittu, noudatetaan yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia (334/2007) sekä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettua lakia (44/2006) ja työsuojelun valvonnasta annettua asetusta (954/1973), jotka eivät ole tämän sopimuksen osia.

2 LUKU YHTEISTOIMINTA TYÖPAIKALLA

Kehittämistoiminta

Työntekijöiden ja heidän edustajiensa tulee tämän sopimuksen periaatteiden mukaisesti voida osallistua työorganisaatioiden, teknologian, työolosuhteiden ja työtehtävien kehittämiseen ja muutoksen toteuttamiseen.

Kehittämistoiminnan ja siihen mahdollisesti sisältyvän uuden teknologian soveltamisen yhteydessä tulee toimia mielekkään, vaihtelevan ja kehittävän työn sisällön sekä tuottavuuden parantamiseksi. Näin luodaan työntekijälle mahdollisuus kehittyä työssään ja lisätä valmiuksiaan uusiin työtehtäviin.

Suoritettavat toimenpiteet eivät saa johtaa sellaiseen kokonaiskuormituksen lisääntymiseen, josta aiheutuu haittaa työntekijän terveydelle tai turvallisuudelle.

Työpaikalla seurataan yhteistoiminnassa sopivin aikaväleihin tuottavuutta, tuotantoa ja henkilöstöä koskevaa kehitystä. Tarvittavista seurantajärjestelmistä ja tunnusluvusta sovitaan paikallisesti.

Yhteistoiminnan toteuttaminen

Työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminta voi tapahtua pysyväisluonteisessa neuvottelukunnassa, kehittämishankkeiden toteuttamiseksi perustettavissa projektiryhmissä tai työnantajan ja henkilöstön välisissä neuvotteluissa. Kehittämiskohteen toteuttamista varten muodostettavassa projektiryhmässä ovat tasapuolisesti edustettuina yritys ja sen työntekijät. Työntekijät nimeävät omat edustajansa ensi sijassa kehitettävän kohteen työntekijöistä.

Ellei toisin sovita, yhteistoimintalain mukainen neuvottelukunta on perustettava yritykseen tai sen osaan silloin kun henkilöstön määrä on yli 200, mikäli kaikki henkilöstöryhmät sitä haluavat.

Kehittämistoiminnan toteuttamiseksi voidaan paikallisesti sopia sellaisen yhteistoimintaelimen perustamisesta, joka käsittelee kehittämistoimintaan sisältyvät asiat. Se voi korvata erilliset yhteistoiminta- ja työsuojelutoimikunnat sekä muut vastaavat toimikunnat. Sama yhteistoimintaelin voi vastata myös yhteistoimintalain, työsuojelun valvontalain, työterveyshuoltolain (1383/2001) ja naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986) mukaisista toimista ja suunnitelmista paikallisesti sovittavassa laajuudessa.

Mikäli työnantaja käyttää yrityksen kehittämistoiminnassa hyväkseen ulkopuolisen konsultin tarjoamia palveluita, vastaa työnantaja siitä, että konsulttiyrityksen toiminta on tämän sopimuksen mukaista.

On tärkeää, että kehittämistoimien suunnittelu ja käytännön toteuttaminen kytketään läheisesti yrityksen henkilöstöpolitiikkaan, erityisesti henkilöstön työhönottoon, tasa-arvon edistämiseen, sisäisiin siirtoihin, koulutukseen, tiedotukseen, työsuojeluun,

työkyvyn ylläpitämiseen ja työpaikkaterveydenhuoltoon.

Tyky-toiminta

Työkykyä ylläpitävä toiminta työpaikoilla on linjajohdon, henkilöstöhallinnon, työterveyshuollon ja työsuojeluorganisaation yhteistyötä. Työkykyä ylläpitävän toiminnan periaatteet, joilla ylläpidetään työssä olevien henkilöiden työkykyä ja työssä selviytymistä, sisällytetään työsuojelun toimintaohjelmaan tai työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan. Sovittaessa voidaan edellä mainitut periaatteet sisällyttää myös työpaikalla laadittavaan kehittämistoiminta- tai muuhun vastaavaan suunnitelmaan. Työsuojelupäällikön ja -valtuutetun tehtävänä on osallistua suunnitelman laatimiseen, toteuttamiseen ja seurantaan.

3 LUKU

YHTEISTOIMINTATEHTÄVÄT JA YHTEISTOIMINTAORGANISAATIOT

3.1 Luottamusmiehiä koskevat määräykset

Valitseminen

Luottamusmiehellä tarkoitetaan tässä sopimuksessa, ellei sopimuksen tekstistä muuta ilmene, ammattiosaston valitsemaa pääluottamusmiestä ja työosaston tai sitä vastaavan yksikön luottamusmiestä. Ammattiosastolla tarkoitetaan tässä sopimuksessa työehtosopimukseen osallisen ammattiliiton rekisteröityä alayhdistystä.

Luottamusmiehen tulee olla asianomaisen työpaikan työntekijä ja perehtynyt työpaikan olosuhteisiin sen työntekijänä. Mikäli työpaikkaa varten on valittu vain yksi luottamusmies, on hän tämän sopimuksen tarkoittama pääluottamusmies. Paikallisesti voidaan sopia siitä, että työsuojeluvaltuutetun tehtäviä hoitaa pääluottamusmies tai päinvastoin.

Pääluottamusmiehen valitsemisen lisäksi ammattiosaston esityksestä sovitaan paikallisesti siitä, mille osastolle tai osastoa vastaavaan yksikköön valitaan luottamusmies. Tällöin tulee kiinnittää huomiota siihen, että sovitut toimialueet ovat tarkoituksenmukaisia ja kattavuudeltaan sellaisia, että ne edistävät neuvottelujärjestelmän mukaista asioiden käsittelyä. Arvioinnissa on otettava huomioon myös mm. kyseessä olevan osaston työntekijöiden lukumäärä ja luottamusmiehen mahdollisuudet myös vuorotyö huomioon ottaen tavata osaston työntekijät. Paikallisesti voidaan sopia siitä, että edellä mainittu luottamusmies hoitaa työsuojeluasiamiehen tehtäviä tai päinvastoin.

Ammattiosastolla on oikeus suorittaa luottamusmiehen vaali työpaikalla. Jos vaali suoritetaan työpaikalla, on ammattiosaston kaikille jäsenille varattava tilaisuus osallistua vaaliin. Vaalin järjestäminen ja toimittaminen ei kuitenkaan saa häiritä työntekoa. Vaaliajoista ja vaalipaikoista on sovittava työnantajan kanssa viimeistään 14 vuorokautta ennen vaalin toimittamista. Työnantaja varaa ammattiosaston nimeämille henkilöille tilaisuuden vaalin toimittamiseen.

Tehtävät

Luottamusmiehen pääasiallisena tehtävänä on toimia ammattiosaston edustajana työehtosopimuksen soveltamista koskevissa asioissa.

Luottamusmies edustaa ammattiosastoa työläinsäädännön soveltamista koskevissa asioissa ja yleensä työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin ja yrityksen kehittämiseen liittyvissä kysymyksissä. Luottamusmiehen tehtävänä on myös osaltaan toimia yrityksen ja henkilöstön välisen neuvottelu- ja yhteistoiminnan ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

Neuvottelujärjestys

Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä työntekijän palkasta tai työsuhteeseen liittyvien lakien tai sopimusten soveltamisesta, on luottamusmiehelle annettava kaikki tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot.

Työsuhteeseensa liittyvä asia työntekijän tulee selvittää esimiehensä kanssa. Ellei työntekijä ole saanut edellä mainittua asiaa selvitettyksi suoraan esimiehensä kanssa, voi hän saattaa asian hoidettavaksi osaston tai vastaavan yksikön luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välisissä neuvotteluissa. Ellei asiaa näin saada selvitettyksi, voi edellä mainittu luottamusmies siirtää sen pääluottamusmiehelle.

Paikallisten osapuolten yhdessä pyytäessä on työehtosopimukseen sidotuilla liitoilla oikeus lähettää edustajansa paikalliseen erimielisyysneuvotteluun.

Ellei työpaikalla syntynyttä erimielisyyttä saada paikallisesti ratkaistuksi, noudatetaan työehtosopimuksen mukaista neuvottelujärjestystä.

Jos erimielisyys koskee tämän sopimuksen tarkoittaman luottamusmiehen työsuhteen päättämistä, on paikalliset ja liittojen väliset neuvottelut lisäksi käynnistettävä ja käytävä viipymättä sen jälkeen, kun lakkauttamisen peruste on riitautettu.

3.2 Työsuojelua koskevat määräykset

Työnantaja nimeää työsuojeluyhteistoimintaa varten työsuojelupäällikön. Työntekijöiden oikeus valita työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutetut määräytyy työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain mukaisesti.

Tehtävät

Työsuojelupäällikön tehtävänä on muiden työsuojeluyhteistoiminnan piiriin kuuluvien tehtävien ohella järjestää, ylläpitää ja kehittää työsuojeluyhteistoimintaa. Työsuojeluvaltuutetun tehtävät määräytyvät työsuojelun valvonnasta annetun lain ja asetuksen mukaan. Lisäksi työsuojeluvaltuutettu suorittaa muut tehtävät, jotka hänelle muun lainsäädännön ja sopimusten perusteella kuuluvat. Jollei muista tehtävistä ole paikallisesti sovittu, työsuojeluasiamiehen tehtävänä on osallistua toimialuettaan koskevien työsuojelun yhteistoiminta-asioiden käsittelyyn ja toteutukseen. Varavaltuutettu hoitaa työsuojeluvaltuutetun ollessa estynyt tälle kuuluvat sellaiset tehtävät, joita ei voida siirtää työsuojeluvaltuutetun esteen päättymisen jälkeen hoidettavaksi.

Asiamies

Työsuojeluasiamiesten valinnasta, lukumäärästä, tehtävistä ja toimialueesta sovietaan paikallisesti samojen valintaperusteiden mukaisesti kuin mitä kohdan 3.1 kolmannessa kappaleessa on luottamusmiehen valinnasta sovittu. Lisäksi on otettava huomioon työsuojeluriskit ja muut työoloihin vaikuttavat tekijät. Työsuojeluasiamiehen valitsevat työpaikan työntekijät keskuudestaan.

Toimikunta

Muiden työsuojelua edistävien yhteistoimintaelinten valinnasta sekä tarkoituksenmukaisesta yhteistoimintamuodosta sovitaan paikallisesti ottaen huomioon työpaikan laatu, laajuus ja työntekijöiden määrä ja tehtävien laatu sekä muut olosuhteet. Ellei muusta yhteistoimintamuodosta ole sovittu, työsuojeluyhteistoimintaa varten perustetaan työsuojelutoimikunta.

Soveltamisalan rajoitus

Tämän sopimuksen työsuojelua koskevia määräyksiä sovelletaan silloin, kun työpaikassa työskentelee säännöllisesti vähintään 20 työntekijää. Sen sijasta, mitä edellisessä virkkeessä on määrätty, on työsuojeluvaltuutettu valittava vastaavasti, kun työntekijöiden lukumäärä on vähintään 10.

3.3 Ilmoitukset

Valituista luottamusmiehistä, varamiehen toimimisesta pääluottamusmiehen sijaisena, työsuojeluvaltuutetun tai työsuojeluasiamiehen toimimisesta luottamusmiehtävissä tai luottamusmiesten toimimisesta työsuojelutehtävissä on ammattiosaston tai vastaavan ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle. Varamiehen toimimisesta työsuojeluvaltuutetun sijaisena on työsuojeluvaltuutetun ilmoitettava työnantajalle kirjallisesti. Työnantaja ilmoittaa luottamushenkilöille, ketkä käyvät yrityksen puolesta neuvotteluja heidän kanssaan.

4 LUKU

LUOTTAMUSMIESTEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN SEKÄ TYÖSUOJELUASIAMIEHEN ASEMAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

4.1 Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen

Vapautus

Tehtäviensä hoitamista varten pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle järjestetään tarvittaessa tilapäisesti, säännöllisesti toistuen tai kokonaan vapautus työstään. Muulle luottamusmiehelle kuin pääluottamusmiehelle, työsuojeluasiamiehelle sekä muille yrityksen ja henkilöstön väliseen tämän sopimuksen edellyttämään yhteistoimintaan osallistuville henkilöstön edustajille järjestetään tarvittaessa tilapäisesti vapautus työstä.

Arvioitaessa vapautuksen tarvetta on huomiota kiinnitettävä muun muassa ao. henkilöstöryhmään kuuluvien työntekijöiden lukumäärään, tuotannon ja toiminnan luonteeseen sekä tehtävien määrään.

Mikäli pääluottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu on vapautettu säännöllisesti toistuviksi määräajaksi työstään, tulee hänen hoitaa tehtävänsä pääsääntöisesti sinä aikana. Välttämättömien asioiden hoitamista varten tulee työnjohdon kuitenkin antaa vapautusta työstä muunakin työn kannalta sopivana aikana. Työnantaja korvaa pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun ansionmenetyksen edellä mainituilta ajoilta.

Ellei työsuojeluvaltuutetun vapauttamiseksi työstä ole muuta sovittu, lasketaan työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö työehtosopimuksen liitteenä olevien toimialakohtaisten kerrointen mukaan. Vapautus on kuitenkin aina vähintään neljä tuntia neljän perättäisen viikon aikana.

Mikäli luottamusmies- ja työsuojelutehtävät on yhdistetty samalle henkilölle, tämä otetaan lisäävänä tekijänä huomioon työstä vapautuksesta sovittaessa.

Ansionmenetyksen korvaaminen

Työnantaja korvaa sen ansion, jonka tässä sopimuksessa tarkoitettu henkilöstön edustaja menettää työaikana joko paikallisessa neuvottelussa työnantajien edustajien kanssa tai toimiessaan muuten työnantajan kanssa sovituissa tehtävissä.

Pääluottamusmies

Pääluottamusmiehelle maksettavasta korvauksesta on sovittu työehtosopimuksen 25 §:ssä.

Työsuojeluvaltuutettu

Työsuojeluvaltuutetulle korvataan hänen työaikanaan suorittamien edellä tarkoitettujen työsuojelua koskevien tehtävien hoitamisesta aiheutuva ansionmenetys.

Jos luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu, työsuojeluasiamies tai työsuojelutoimikunnan tai muun työsuojelutoimikuntaa vastaavan yhteistoimintaelimen jäsen suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan näin menetetyistä ajasta ylityökorvaus tai sovitaan hänen kanssaan muunlaisesta lisäkorvauksesta.

Ansionmenetyksen korvauksen laskennassa käytettävä keskituntiansio sovitaan ala-kohtaisesti, ellei ansionmenetyksen korvaamisesta muulla tavalla ole liittojen kesken sovittu.

Muutetaan em. 4.1 kohta 1.2.2020 lukien seuraavaksi:

4.1 Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen

Vapautus

Tehtäviensä hoitamista varten pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle järjestetään säännöllisesti toistuen tai kokonaan vapautus työstään. Muulle luottamusmiehelle kuin pääluottamusmiehelle, työsuojeluasiamiehelle sekä muille yrityksen ja henkilöstön väliseen tämän sopimuksen edellyttämään yhteistoimintaan osallistuville henkilöstön edustajille järjestetään tarvittaessa tilapäisesti vapautus työstä.

Arvioitaessa vapautuksen tarvetta on huomiota kiinnitettävä muun muassa ao. henkilöstöryhmään kuuluvien työntekijöiden lukumäärään, tuotannon ja toiminnan luonteeseen sekä tehtävien määrään.

Mikäli pääluottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu on vapautettu säännöllisesti toistuviksi määräajaksi työstään, tulee hänen hoitaa tehtävänsä pääsääntöisesti sinä aikana. Välttämättömien asioiden hoitamista varten tulee työnjohdon kuitenkin antaa vapautusta työstä muunakin työn kannalta sopivana aikana. Työnantaja korvaa pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun ansionmenetyksen edellä mainituilta ajoilta.

Mikäli luottamusmies- ja työsuojelutehtävät on yhdistetty samalle henkilölle, tämä otetaan lisäävänä tekijänä huomioon työstä vapautuksesta sovittaessa.

Ansionmenetyksen korvaaminen

Työnantaja korvaa sen ansion, jonka tässä sopimuksessa tarkoitettu henkilöstön edustaja menettää työaikana joko paikallisessa neuvottelussa työnantajien edustajien kanssa tai toimiessaan muuten työnantajan kanssa sovituissa tehtävissä.

Jos luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu, työsuojeluasiamies tai työsuojelutoimikunnan tai muun työsuojelutoimikuntaa vastaavan yhteistoimintaelimen jäsen suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan näin menetetyistä ajasta ylityökorvaus tai sovitaan hänen kanssaan muunlaisesta lisäkorvauksesta.

Ansionmenetyksen korvauksen laskennassa käytettävä keskituntiansio sovitaan alakohtaisesti, ellei ansionmenetyksen korvaamisesta muulla tavalla ole liittojen kesken sovittu.

Pääluottamusmies

Pääluottamusmiehelle maksettavasta korvauksesta on sovittu työehtosopimuksen 25 §:ssä.

Työsuojeluvaltuutettu

Työsuojeluvaltuutettu on oikeutettu saamaan vapautusta säännöllisestä työstään työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamiseksi seuraavan taulukon mukaisen ajan:

Työntekijämäärä	Vapautus/viikko
alle 10	1 t
10 - 29	2 t
30 - 49	3 t
50 - 100	5 t
101 - 200	10 t
201 - 350	16 t
351 - 500	24 t
501 - 699	32 t
700 tai yli	40 t

Jos työsuojeluvaltuutetun vapautuksen määrä on vähemmän kuin kymmenen tuntia viikossa, työsuojeluvaltuutetulla on oikeus työstä vapautuksen sijasta saada muissa kuin Öljytuote ry:n jäsenyrityksissä sovittaessa rahakorvaus, joka saadaan kertomalla taulukosta ilmenevä vapautuksen määrä hänen keskituntiansiollaan.

Liitot toteavat yllä olevan soveltamisesta, että

- vapautuksen perustana oleva työntekijäin lukumäärä todetaan vuosittain vuoden ensimmäisenä arkipäivänä,
- sopimuksen tarkoittama vapautusaika merkitään työvuorolistaan,
- edellä mainitulta vapautusajalta maksetaan palkka keskituntiansion mukaan.

4.2 Asema

Työsuhde

Luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu, työsuojeluasiamies ja muut henkilöstön edustajat ovat työsuhteessaan työnantajaan samassa asemassa riippumatta siitä, hoitaako hän luottamustehtäviään oman työnsä ohella vai onko hänelle annettu osittain

tai kokonaan vapautusta työnteosta. Hän on velvollinen noudattamaan yleisiä työehtoja, työaikoja ja työnjohdon määräyksiä sekä muita järjestysmääräyksiä.

Toimitilat

Työnantaja järjestää pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle tarkoituksenmukaisen paikan tehtävien edellyttämien tarvikkeiden säilyttämiseen. Työpaikan koon edellyttäessä erityistä toimitilaa, työnantaja järjestää tarkoituksenmukaisen tilan, jossa voidaan käydä tehtävien hoitamista varten välttämättömät keskustelut. Tehtävien hoitamista varten pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus käyttää yrityksen tavanomaisia toimisto- yms. välineitä. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

Palkka- ja siirtosuoja

Luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää ko. tehtävän takia. Häntä ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää alemmpipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli ao. tehtävään valituksi tullessaan. Häntä ei saa myöskään siirtää vähempiarvoiseen työhön, jos työnantaja voi tarjota hänelle muuta hänen ammattitaitoaan vastaavaa työtä. Jos pääluottamusmieheksi tai työsuojeluvaltuutetuksi valitun henkilön varsinainen työ vaikeuttaa luottamustehtävien hoitamista, on hänelle, ottaen huomioon työpaikan olosuhteet ja hänen ammattitaitonsa, järjestettävä muuta työtä. Tällainen järjestely ei saa aiheuttaa hänen ansionsa alentumista. Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun ansiokehityksen tulee vastata yrityksessä tapahtuvaa ansiokehitystä.

Mikäli työsuojeluasiamies joudutaan tilapäisesti siirtämään työhön varsinaisen toimialueensa ulkopuolelle, on pyrittävä siihen, ettei siirtäminen kohtuuttomasti haittaa työsuojeluasiamiehen tehtävien hoitamista.

Ammattitaidon ylläpitäminen

Pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun luottamustehtävän päättymisen jälkeen tulee hänen ja työnantajan yhteisesti selvittää, edellyttääkö työntekijän ammattitaidon ylläpitäminen entiseen tai sitä vastaavaan työhön ammatillista koulutusta. Työnantaja järjestää selvityksen edellyttämää koulutusta. Koulutuksen sisältöä ratkaistaessa kiinnitetään huomiota työstä vapautukseen, toimikauden keston ja sinä aikana tapahtuneisiin työmenetelmien muutoksiin.

Liikkeen luovutus

Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun asema jatkuu liikkeen luovutuksesta huolimatta sellaisenaan, jos luovutettu liike tai sen osa säilyttävät itsenäisyytensä. Jos luovutettava liike tai sen osa menettää itsenäisyytensä, pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus tämän sopimuksen kohdassa 4.3 sovittuun jälkisuojaan liikkeen luovutuksesta johtuneesta toimikauden päättymisestä lukien.

4.3 Työsuhdeturva

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

Jos yrityksen työvoimaa irtisanotaan tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ei pääluottamusmiestä tai työsuojeluvaltuutettua saa irtisanoa tai lomauttaa ellei tuotantoyksikön toimintaa keskeytetä kokonaan. Mikäli pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun kanssa yhteisesti todetaan, ettei hänelle voida tarjota hänen ammattiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa.

Jos työnantaja irtisanoo pääluottamusmiehen varamiehen työsopimuksen tai lomauttaa hänet silloin, kun hän ei toimi pääluottamusmiehen sijaisena taikka hänellä ei ole muutoinkaan luottamusmiehen asema, katsotaan irtisanomisen tai lomauttamisen johtuneen työntekijän luottamusmiestehtävästä, ellei työnantaja voi osoittaa toimenpiteen johtuneen muusta seikasta.

Yksilösuoja

Muun luottamusmies kuin pääluottamusmies voidaan irtisanoa tai lomauttaa työsopimuslain 7:10 §:n 2 momentin mukaisesti irtisanoa vain, kun työ kokonaan päättyy eikä työnantaja voi järjestää hänelle hänen ammattitaitoaan vastaavaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön työsopimuslain 7:4 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

Luottamusmiehestä tai työsuojeluvaltuutetusta johtuvasta syystä ei häntä saa irtisanoa ilman työsopimuslain 7:10 §:n 1 momentin edellyttämää niiden työntekijöiden enemmistön suostumusta, joita hän edustaa.

Luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työsopimusta ei saa purkaa vastoin työsopimuslain 8:1 - 3 §:n säännöksiä. Työsopimuksen purkaminen sillä perusteella, että hän on rikkonut järjestysmääräyksiä, ei ole mahdollista, ellei hän ole samalla toistuvasti ja olennaisesti sekä varoituksesta huolimatta jättänyt työvelvoitteensa täyttämättä.

Luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työsopimuksen purkuperusteita arvioitaessa häntä ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin työntekijöihin nähden.

Ehdokassuoja

Edellä olevia työsuhteturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös pääluottamusmiesehdokkaaseen, jonka ammattiosaston kokous on asettanut ja jonka asettamisesta ammattiosasto on kirjallisesti työnantajalle ilmoittanut, sekä työsuojeluvaltuutettuehdokkaaseen, jonka asettamisesta on kirjallisesti ilmoitettu työsuojelutoimikunnalle tai muulle sitä vastaavalle yhteistoimintaelimelle. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme kuukautta ennen valittavana olevan pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun toimikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa valituksi tulleen osalta vaalituloksen tultua todetuksi.

Jälkisuoja

Työsuhteturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös pääluottamusmiehenä tai työsuojeluvaltuutettuna toimineeseen työntekijään kuusi kuukautta hänen ko. tehtävänsä päättymisen jälkeen.

Korvaukset

Jos luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena hänelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä työsopimuslain 12:2 §:n 2 momentin perusteiden mukaan. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että tämän sopimuksen oikeuksia on loukattu. Milloin tuotantoyksikössä tai vastaavassa toimintayksikössä säännöllisesti työskentelevien työntekijöiden ja toimihenkilöiden määrä on 20 tai vähemmän, edellä mainittu korvaus on työsuojeluvaltuutetun osalta vähintään 4 kuukauden palkka ja enintään 12:2 §:n 1 momentin mukaan määräytyvä korvaus.

Korvaus tämän sopimuksen mukaan perusteettomasta lomautuksesta määräytyy työsopimuslain 12:1.1 §:n mukaisesti.

4.4 Varamiehet

Tämän luvun määräyksiä sovelletaan varapääluottamusmieheen ja työsuojeluvaltuutetun varamieheen sinä aikana, kun he tämän sopimuksen edellyttämän ilmoituksen mukaisesti toimivat sijaisina.

Työsuojeluvaltuutetun varamiehen työsopimuksen irtisanominen tai hänen lomauttamisensa silloin, kun hän ei toimi työsuojeluvaltuutetun sijaisena, ei saa perustua työntekijän tehtävään työsuojeluyhteistoiminnassa. Työnantajan tulee ilman erityistä vaatimusta osoittaa toimenpiteen johtuneen muusta seikasta.

5 LUKU TYÖNANTAJAN TIEDOTTAMISVELVOITTEET

Palkkatilasto- ja henkilöstötiedot

Ellei alakohtaisesti tai paikallisesti toisin sovita, on pääluottamusmiehellä oikeus tehtäviensä hoitoa varten saada EK:n palkkatilastoa vastaavat tiedot toimialueensa työntekijöiden ansiotasosta ja rakenteesta välittömästi EK:n palkkatilaston valmistuttua edellyttäen, että yrityksestä kerättävistä palkkatiedoista on alan tilaston ryhmitteilyt tehtävissä. Ansiotietoja, jotka koskevat kuutta henkilöä pienempiä työntekijäryhmiä, ei anneta.

Jos alalla tai työpaikalla ei ole edellä edellytetyn sisältöistä palkkatilastoa, on pääluottamusmiehelle annettavista palkkatiedoista sovittava erikseen.

Pääluottamusmiehellä on oikeus lisäksi saada kirjallisesti tieto toimialueensa työntekijöiden nimestä ja palkkaryhmästä tai vastaavasta sekä työsuhteen alkamisajasta, ellei alakohtaisesti tai paikallisesti toisin sovita. Tiedot annetaan kerran vuodessa silloin yritykseen työsuhteessa olevista työntekijöistä.

Pääluottamusmiehelle on oikeus perehtyä toimialueellaan yrityksessä kulloinkin voimassa oleviin työnhinnoittelujärjestelmiin ja eri palkkausmuodoissa käytettävien olosuhdelisien määräytymis- ja laskentasääntöihin. Pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada tiedot toimialueellaan toimivista aliurakoitsijoista ja niiden palveluksessa työpaikalla olevasta työvoimasta.

Tiedot ulkopuolisesta työvoimasta

Työnantaja tiedottaa tuotanto- ja kunnossapitotöihin osallistuvasta ulkopuolisesta työvoimasta etukäteen pääluottamusmiehelle. Jos tämä ei ole työn kiireellisuuden tai muun sen kaltaisen syyn takia mahdollista, voidaan tiedottaminen tehdä näissä poikkeustilanteissa myös jälkikäteen viivytyksettä. Edellä mainitut asiat tiedotetaan mikäli mahdollista myös työsuojeluvaltuutetulle.

Työaikakirjanpito

Pääluottamusmiehellä on oikeus perehtyä hätä- ja ylityöstä työaikalain (605/96) mukaisesti laadittuun luetteloon siten kuin siihen on työsuojeluvaltuutetulla lain mukaan oikeus.

Tietojen luottamuksellisuus

Pääluottamusmies saa edellä mainitut tiedot luottamuksellisina tehtäviensä hoitamista varten.

Säädökset

Työnantaja hankkii työsuojeluvaltuutetun, työsuojeluasiamiehen ja muiden työsuojelutoimintaelinten käyttöön näille kuuluvien tehtävien hoitamista varten tarpeelliset lait, asetukset ja muut työsuojelumääräykset.

Yritystä koskevat tiedot

Työnantajan tulee esittää henkilöstölle tai sen edustajille:

Yrityksen tilinpäätöksen vahvistamisen jälkeen siihen perustuva selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta.

Vähintään kaksi kertaa tilivuoden aikana sellainen yhtenäinen selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta, josta käyvät ilmi yrityksen tuotannon, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymät.

Vuosittain henkilöstösuunnitelma, joka sisältää arviot henkilöstön määrässä, laadussa ja asemassa odotettavissa olevista muutoksista.

Viipymättä olennaiset muutokset edellä mainituissa tiedoissa.

Niissä yrityksissä, joissa henkilöstömäärä on säännöllisesti vähintään 30, annetaan yhteistoimintalain 10 §:n 1 momentin tarkoittamat yrityksen tilinpäätöstiedot henkilöstön edustajille pyydettäessä kirjallisena.

Tilinpäätöstietojen, yrityksen taloudellista tilaa koskevien selvitysten ja henkilöstösuunnitelmien esittämisen yhteydessä on tarkoituksenmukaista tiedottaa myös eri toimintayksikköjen toiminnallisesta tuloksesta, tuotannosta ja kehitysnäkymistä henkilöstölle tai sen edustajalle käyttäen apuna sitä selvittäviä tunnuslukuja.

Yrityksessä henkilöstöasioiden hoidossa noudatettavat yleiset periaatteet tai ohjeet sekä yrityksen toiminta- ja henkilöstöorganisaatio on saatettava työpaikalla henkilöstön tietoon.

Osapuolet suosittelevat, että edellä tarkoitettujen yrityksen taloutta koskevien tietojen yhteydessä selostetaan mahdollisuuksien mukaan myös toimialan yleisiä suhdanne- ja taloudellisia näkymiä.

Salassapitovelvollisuus

Milloin yrityksen työntekijät tai henkilöstön edustajat ovat tämän sopimuksen mukaisesti saaneet työnantajan liike- tai ammattisalaisuuksia koskevia tietoja, saadaan näitä tietoja käsitellä vain niiden työntekijöiden ja henkilöstön edustajien kesken, joita asia koskee, ellei työnantajan ja tiedonsaantiin oikeutettujen kesken muuta sovita. Ilmoittaessaan salassapitovelvollisuudesta työnantajan tulee yksilöidä, mitkä tiedot salassapitovelvollisuus käsittää ja mikä on tietojen salassapitoaika. Ennen kuin työnantaja ilmoittaa kysymyksessä olevan liike- tai ammattisalaisuuden, salassapidon perusteet selvitetään asianomaiselle työntekijälle tai henkilöstön edustajalle.

6 LUKU

HENKILÖSTÖN KESKINÄINEN TIEDOTUSTOIMINTA JA KOKOUSTEN JÄRJESTÄMINEN

Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry:n rekisteröidyllä alayhdistyksellä ja sen työpaikalla olevalla osastolla tai työhuonekunnalla on oikeus järjestää työpaikalla tai muussa sovitussa tilassa kokouksia työmarkkina-asioissa tai työpaikan työsuhteita

koskevista kysymyksistä siten kuin keskusjärjestöjen kesken tai alakohtaisesti tai työpaikalla vakiintuneen käytännön mukaisesti on sovittu.

Edellisessä kappaleessa mainitulla henkilöstön yhteenliittymällä on oikeus työajan ulkopuolella, joko ennen työajan alkamista, ruokatauolla tai työajan päättymisen jälkeen jakaa jäsenilleen kokousilmoituksiaan, työpaikan työsuhteisiin tai yleensä työmarkkinakysymyksiin liittyviä kirjallisia tiedonantoja, ruokalassa, pukusuojassa tai muussa työnantajan kanssa sovittavassa vastaavanlaisessa tilassa varsinaisen työpaikan, kuten tehdassalin tms. ulkopuolella. Tiedonannossa tulee olla merkittynä sen liikkeellepanija.

Mikäli työpaikalla ilmestyy henkilöstölle tarkoitettu tiedotuslehti, on edellä mainitulla henkilöstön yhteenliittymällä oikeus käyttää sitä edellä mainittujen kokousilmoitusten tai tiedonantojen julkaisemiseen tai julkaista ne työnantajan työntekijöiden käyttöön osoittamalla ilmoitustaululla. Ilmoitustaulun sisällöstä ja hoidosta vastaa ilmoittaja.

7 LUKU KOULUTUS

7.1 Ammatillinen koulutus

Työnantajan antaessa työntekijälle ammatillista koulutusta tai lähettäessä työntekijän hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin, korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetys keskituntiansion mukaan laskettuna, ellei ao. työehtosopimuksessa ole toisin sovittu. Jos koulutus tapahtuu kokonaan työajan ulkopuolella, korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset ja koulutusajalta yksinkertainen taulukkopalkka koulutusaikaa työaikaan luke-matta.

Suoranaisilla kustannuksilla tarkoitetaan matkakustannuksia, kurssimaksuja, kustannuksia kurssiohjelman mukaisesta opetusmateriaalista, internaattikurssien täysihöitomaksua ja muiden kuin internaattikurssien osalta ao. työehtosopimuksen mukaan määräytyviä matkakustannusten korvauksia. Säännöllisen työajan ansionmenetys korvataan sekä kurssi- että matka-ajan osalta. Työajan ulkopuolella koulutukseen tai sen edellyttämiin matkoihin käytetystä ajasta ei korvausta suoriteta. Viikko- ja kuukausipalkkaisen henkilön palkkaa ei kurssin eikä sen vaatimien matkojen ajalta vähennetä.

Työnantajan tulee antaa tai kustantaa ammattipätevyysdirektiivin (2003/59/EY) mukaista jatkokoulutusta sellaiselle toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevalle autonkuljettajalle, joka tarvitsee voimassa olevaa ammattipätevyyttä ao. työsuhteessaan ja jonka työsuhde on jatkunut keskeytymättä vähintään 6 kuukautta, sekä sellaiselle toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevalle ilmailuhuoltomiehelle, jonka työsuhde on jatkunut keskeytymättä vähintään 6 kuukautta. Koulutus annetaan työaikana, ellei paikallisesti toisin sovitaan.

Jos työntekijän työsuhde päättyy työntekijästä johtuvasta syystä ennen kuin 4 kuukautta on kulunut koulutuksen antamisesta, työntekijä on velvollinen korvaamaan työnantajalle hänelle koulutusajalta maksetun palkan ja koulutuksesta aiheutuneet suoranaiset kustannukset kokonaisuudessaan. Jos työntekijän työsuhde päättyy työntekijän johtuvasta syystä tämän jälkeen kuitenkin ennen kuin 6 kuukautta on kulunut koulutuksen antamisesta, työntekijä on velvollinen korvaamaan työnantajalle kyseisistä kustannuksista jäännösarvon, joka on 50 % hänelle koulutusajalta maksetun palkan ja koulutuksesta aiheutuneiden suoranaisten kustannusten summasta. Työnantaja saa kuitata tämän lopputilistä.

7.2 Yhteinen koulutus

Työpaikan yhteistoimintaa edistävän koulutuksen järjestävät keskusjärjestöt tai niiden jäsenliitot yhteisesti, keskusjärjestöjen tai niiden jäsenliittojen yhteistoimintaelimet tai työnantaja- ja työntekijäpuoli yhteisesti työpaikalla tai muussa paikassa.

Osapuolet toteavat, että yhteinen koulutus yleensä tapahtuu tarkoituksenmukaisimmalla tavalla työpaikkakohtaisesti, jolloin paikalliset olosuhteet tulevat parhaiten huomioonotetuiksi.

Työsuojelun yhteistoiminnan peruskurssit ja työsuojeluyhteistyön kannalta tarpeelliset erikoiskurssit ovat tässä tarkoitettua yhteistä koulutusta. Peruskurssille voivat tämän sopimuksen edellytyksin osallistua työsuojelutoimikunnan jäsen, työsuojeluvaltuutettu, varavaltuutettu ja työsuojeluasiamies sekä erikoiskurssille työsuojeluvaltuutettu.

Koulutukseen osallistuvalla suoritetaan korvaus, kuten 7.1 kohdassa on määrätty. Koulutukseen osallistumisesta sovitaan paikallisesti koulutuksen luonteesta riippuen kysymykseen tulevassa yhteistyöelimessä tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken.

Yhteistä koulutusta koskevia määräyksiä sovelletaan myös osallistumisjärjestelmiä ja paikallista sopimista koskevaan koulutukseen. Koulutukseen osallistumisesta voidaan sopia myös työnantajan ja asianomaisen henkilön kesken. Osapuolet suosittelevat, että niiden ja jäsenliittojen koulutuslaitokset sekä jäsenliitot ryhtyvät yhteistyössä toimenpiteisiin osallistumisjärjestelmiä ja paikallista sopimista koskevan koulutustarjonnan järjestämiseksi. Osapuolten koulutustyöryhmä seuraa em. koulutustarjonnan toteutumista.

7.3 Ay-koulutus, työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

SAK:n ja Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry:n järjestämille kuukauden tai sitä lyhyemmän ajan kestäville kurssille annetaan työntekijöille tilaisuus osallistua työsuhteen katkeamatta, milloin se aiheuttamatta tuntuva haittaa tuotannolle tai yrityksen toiminnalle käy päinsä. Edellä mainittua haittaa arvioitaessa kiinnitetään huomiota työpaikan kokoon. Kielteisessä tapauksessa ilmoitetaan pääluottamusmiehelle viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, jonka takia vapaan myöntäminen tuottaisi tuntuva haittaa. Tällöin olisi suotavaa yhteisesti pyrkiä selvittämään muu mahdollinen ajankohta, jolloin kurssille osallistumiselle ei olisi estettä.

Ilmoitus aikomuksesta lähteä kurssille on tehtävä mahdollisimman varhain. Milloin kurssi kestää enintään yhden viikon, on ilmoitus annettava vähintään kolme viikkoa ennen kurssin alkua sekä milloin on kysymys pitemmästä kurssista, vähintään kuusi viikkoa ennen.

Ennen kuin henkilö osallistuu edellä tarkoitettuun koulutustilaisuuteen, on osallistumisen aiheuttamista toimenpiteistä sovittava työnantajan kanssa sekä nimenomaisesti etukäteen todettava, onko kyseessä sellainen koulutustilaisuus, josta työnantaja suorittaa työntekijälle korvauksia tämän sopimuksen mukaisesti. Samalla on todettava, mikä on näiden korvausten laajuus.

7.4 Korvaukset

Kurssilta, joka järjestetään SAK:n tai Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry:n koulutuslaitoksissa tai erityisestä syystä muualla ja jonka koulutustyöryhmä on

hyväksynyt, työnantaja on velvollinen maksamaan luottamusmiehelle, varapääluottamusmiehelle, työsuojeluvaltuutetulle, -varavaltuutetulle, työsuojelutoimikunnan jäsenelle ja työsuojeluasiamiehelle heidän tehtäviensä edellyttämän koulutuksen osalta korvauksen ansionmenetyksestä, edellä mainituille luottamusmiehille enintään kuukauden ajalta ja työsuojeluluottamustehtävissä oleville enintään kahden viikon ajalta. Samoin maksetaan korvaus edellä mainituissa koulutuslaitoksissa järjestettyjen luottamusmiestoimintaan liittyvien koulutustilaisuuksien osalta ammattiosaston puheenjohtajalle enintään kuukauden ajalta, mikäli hän työskentelee yrityksessä, jossa on vähintään 100 asianomaisen alan työntekijää ja hänen johtamassaan ammattiosastossa on vähintään 50 jäsentä.

Lisäksi maksetaan edellisessä kappaleessa tarkoitetuista työntekijöistä kultakin sellaiselta kurssipäivältä, jolta ansionmenetyksen korvausta suoritetaan, kurssista sen järjestäjälle aiheutuvien ruokailukustannusten korvaukseksi keskusjärjestöjen välillä sovittu ateriakorvaus.

Edellä tässä kohdassa tarkoitettuja korvauksia työnantaja on velvollinen maksamaan samalle henkilölle vain kerran samasta tai sisällöltään vastaavasta koulutustilaisuudesta.

7.5 Sosiaaliset edut

Osallistuminen sopimuksessa tarkoitettuun ay-koulutustilaisuuteen ei yhden kuukauden rajaan asti aiheuta vuosiloma-, eläke- tai muiden niihin verrattavien etuuksien vähenemistä.

8 LUKU ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ

8.1 Yleistä

Ulkopuolisen työvoiman käyttöä tapahtuu yritysten piirissä kahdessa muodossa. Se perustuu toisaalta kahden itsenäisen yrittäjän väliseen kauppa-, hankinta-, urakka-, vuokraus-, toimeksianto-, työnteko-, jne. sopimukseen, jolloin tarvittavan työn tekee ulkopuolinen yrittäjä ilman, että toisella sopijapuolella on mitään tekemistä työsuoritukseen nähden. Käytännössä tällaiseen sopimukseen perustuvaa toimintaa nimitetään yleensä alihankinnaksi tai aliurakoinniksi.

Toisaalta vieraan työvoiman käyttö perustuu ns. työvoiman vuokraukseen, jolloin työvoimaa hankkivien liikkeiden toimittamat lainamiehet (vuokramies), tekevät työtä toiselle työnantajalle tämän johdon ja valvonnan alaisena.

Edellä ensimmäisessä kappaleessa mainittuja tilanteita kutsutaan jäljempänä alihankinnaksi ja edellä toisessa kappaleessa mainittuja tilanteita kutsutaan jäljempänä vuokratyövoimaksi.

Alihankintaa tai työvoiman vuokrausta koskeviin sopimuksiin otetaan ehto, jossa alihankkija tai työvoimaa vuokraava yritys sitoutuu noudattamaan alansa yleistä työehtosopimusta sekä työ- ja sosiaalilainsäädäntöä.

8.2 Alihankinta

Jos alihankinnan vuoksi yrityksen työvoimaa poikkeuksellisesti joudutaan vähentämään, on yrityksen pyrittävä sijoittamaan ko. työntekijät yrityksen muihin tehtäviin ja ellei se ole mahdollista, kehotettava alihankkijaa, jos tämä tarvitsee työvoimaa, ottamaan vapautuneet alihankintatyöhön sopivat työntekijät työhönsä

entisin palkkaeduin.

Työsopimukselle ei saa antaa sellaista muotoa, jonka mukaan kysymyksessä olisi itsenäisten yrittäjien välinen urakkasopimus silloin kun kyseessä itse asiassa on työsopimus.

8.3 Vuokratyövoima

Yritysten on rajoitettava vuokratyövoiman käyttö vain työhuippujen tasaamiseen tai muutoin sellaisiin ajallisesti taikka laadullisesti rajoitettuihin tehtäviin, joita työn kiireellisyyden, rajoitetun kestoajan, ammattitaitovaatimusten, erikoisvälineiden tai muiden vastaavien syiden vuoksi ei voida teettää omilla työntekijöillä.

Työvoiman vuokraus on epätervettä, jos eri työvoimaa hankkivien yritysten toimittamat vuokratyöntekijät työskentelevät yrityksen normaalissa työssä sen vakinaisten työntekijöiden rinnalla ja saman työnjohdon alaisen pidemmän ajan.

Vuokratyövoimaa käyttävien yritysten tulee pyydettäessä selvittää pääluottamusmiehelle tällaisten työntekijöiden työskentelyyn liittyvät kysymykset.

9 LUKU SOPIMUKSEN SITOVUUS

Tämä sopimus tulee voimaan 1.2.2017 ja on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajalla.

Mikäli Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry irtisanoo säiliöauto- ja öljytuotealaa sekä niihin liittyviä toimintoja koskevan työehtosopimuksen kirjallisesti viimeistään 31.12.2019 päättymään 31.1.2020, raukeavat osapuolten kesken tässä sopimuksessa sovitut, 1.2.2020 tai sen jälkeen voimaan tulevat muutokset.

Helsingissä 31. tammikuuta 2017

AUTOLIIKENTEEEN TYÖNANTAJALIITTO RY

ÖLJYTUOTE RY

AUTO- JA KULJETUSALAN TYÖNTEKIJÄLIITTO AKT RY

IRTISANOMISSUOJASOPIMUS 2017

I YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 §

Yleinen soveltamisala

Tämä sopimus koskee toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanomista työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilöönsä liittyvästä syystä, työntekijän irtisanoutumista sekä niitä menettelytapoja, joita noudatetaan irtisanottaessa tai lomautettaessa työntekijöitä taloudellisista tai tuotannollisista syistä. Sopimus ei koske

1. erityyppisissä sopimuksissa (756/2011),
2. ammatillisesta peruskoulutuksesta annetussa laissa (630/98)

tarkoitettuja työsuhteita.

Soveltamisohje

Yleinen soveltamisala

Sopimus koskee pääsääntöisesti toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanomista työntekijästä johtuvasta syystä.

Sopimus ei 1 §:ssä nimenomaisesti mainittujen tapauksien lisäksi koske myöskään:

1. Työsopimuksen purkamista työsopimuslain 8:1 §:n ja 8:3 §:n perusteella.
2. Työsopimuslain 1:3.2 §:n perusteella tehtyjä määräaikaista työsopimuksia.
3. Työsopimuksen purkamista koeaikana työsopimuslain 1:4.4 §:n perusteella.
4. Työsopimuksen irtisanomista taloudellisista ja tuotannollisista syistä työsopimuslain 7:3 – 4 §:n perusteella.
5. Työsopimuslain 7:5 ja 7:7 - 8 §:ssä mainittuja tapauksia (liikkeen luovutus, saneerausmenettely, työnantajan konkurssi ja kuolema).

Edellä tarkoitettuja sopimuksen ulkopuolelle jääviä tapauksia koskevat riidat käsitellään työsopimuslain mukaisesti yleisissä tuomioistuimissa.

Tämän sopimuksen perusteella voidaan tutkia, onko työsopimuslain 7:3 - 4 §:n perusteella suoritettu irtisanominen johtunut tosiasiallisesti työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilöönsä liittyvästä syystä ja olisiko työnantajalla ollut riittävät perusteet irtisanoa työntekijä sopimuksen 2 §:ssä mainituilla perusteilla sellaisessa tilanteessa, jossa työsopimus on purettu työsopimuslain 8:1.1 §:n perusteella.

Työsopimuksen purkamiseen koeaikana sovelletaan työsopimuslain 9:1 – 2 §:n ja 9:4 – 5 §:n menettelytapasäännöksiä.

Sopimuksen I, III ja IV luvun menettelytapamääräyksiä noudatetaan kuitenkin myös irtisanottaessa tai lomautettaessa työntekijöitä taloudellisesta ja tuotannollisesta syystä.

2 §

Irtisanomisen perusteet

Työnantaja ei saa irtisanoa työntekijän työsopimusta ilman työsopimuslain 7:1 - 2 §:n mukaista asiallista ja painavaa syytä.

Soveltamisohje

Määräys vastaa työsopimuslain 7:1 – 2 §:ää, joissa on määritelty työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet.

Työsopimuslain 7:2.2 §:ssä on lueteltu erikseen syitä, joita ei ainakaan voida pitää asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena.

Asiallisena ja painavana syynä pidetään sellaisia työntekijästä itsestään riippuvia syitä, kuten töiden laiminlyömistä, työnantajan työjohto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten rikkomista, perusteetonta poissaoloa ja ilmeistä huolimattomuutta työssä.

Asiallinen ja painava syy -käsitteen sisältöä on edellä pyritty täsmentämään luettelemalla eräitä esimerkkejä sellaisista tapauksista, joissa työsuhteen päättäminen irtisanomalla voi sopimuksen mukaan olla sallittua.

Irtisanomisperusteiden asiallisuuden ja painavuuden arvioinnissa on työsopimuslain mukaan muun ohella merkitystä työsopimuksesta tai laista johtuvien velvollisuuksien laiminlyömisestä tai rikkomisen vakavuudella.

Työntekijän henkilöön liittyvän irtisanomisperusteiden asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. Tämä tarkoittaa sitä, että irtisanomisperusteiden riittävyttä on arvioitava kaikkien tapauksessa ilmenevien seikkojen kokonaisharkinnalla.

Irtisanomisperusteena pidetään myös syitä, joiden johdosta työsopimuksen purkaminen työsopimuslain mukaan on mahdollista.

Työsopimuksen irtisanomisperusteiden sisältöä on tarkemmin kuvattu hallituksen esityksen (HE 157/2000) perusteluissa.

3 §

Irtisanomisajat

Työnantajan noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

Työsuhte jatkonut keskeytyksettä	Irtisanomisaika
1) enintään vuoden	14 päivää
2) vuoden mutta enintään 4 vuotta	1 kuukausi
3) yli 4 vuotta mutta enintään 8 vuotta	2 kuukautta
4) yli 8 vuotta mutta enintään 12 vuotta	4 kuukautta

5) yli 12 vuotta 6 kuukautta

Työntekijän noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

Työsuhde jatkunut keskeytyksettä Irtisanomisaika

1) enintään 5 vuotta 14 päivää

2) yli 5 vuotta 1 kuukausi

Soveltamisohje

Työsuhteen kestoajan määräytyminen

Laskettaessa työsuhteen kestoaikaa, jonka perusteella irtisanomisaika määräytyy, otetaan huomioon vain se aika, jonka työntekijä on ollut keskeytyksettä työnantajan palveluksessa samassa työsuhteessa. Esimerkiksi liikkeen luovutus, äitiys- ja vanhempainloma sekä hoitovapaa, asevelvollisuus tai opintovapaa eivät katkaise työsuhdetta.

Työsuhteen keskeytymättömyyden ohella on selvitettävä, mikä aika kerryttää irtisanomisaikoja pidentävää työsuhteen kestoaikaa. Asevelvollisten osalta tällaista aikaa on vain se aika, jonka työntekijä on yhtäjaksoisesti ollut työnantajan palveluksessa ennen asevelvollisuuslain (1438/2007) mukaista asevelvollisuuden suorittamista ja sen jälkeinen aika edellyttäen, että työntekijä on em. lain nojalla palannut työhön. Työsuhteen kestoikaan ei siis lueta varsinaista asevelvollisuus-aikaa.

Määräajan laskeminen

Määräaikojen laskemisesta ei ole erityissäännöksiä työoikeudellisessa lainsäädännössä eikä määräyksiä työehtosopimuksissa. Säädettyjen määräaikain laskemisesta annetussa laissa (150/30) olevia määräaikojen laskemissääntöjä noudatetaan vakiintuneesti työsuhteeseen liittyviä määräaikoja, kuten irtisanomisaikaa ym. laskettaessa. Irtisanomissuojasopimukseen sisältyviä määräaikoja laskettaessa noudatetaan siten, ellei toisin ole sovittu, seuraavia sääntöjä.

1. Jos ajanmääräyksenä on jokin määrä päiviä nimetyn päivän jälkeen, ei määräaikaan lueta sitä päivää, jona toimenpide on suoritettu.

Esimerkki 1

Jos työnantaja lomauttaa työntekijän 14 päivän lomautusilmoitusaikaa noudattaen 1.3., on ensimmäinen lomautuspäivä 16.3.

2. Aika, joka on määrätty viikkoina, kuukausina tai vuosina nimetyn päivän jälkeen, päättyy sinä määräviikon tai -kuukauden päivänä, joka nimeltään tai järjestysnumeroltaan vastaa sanottua päivää. Jos vastaavaa päivää ei ole siinä kuussa, jona määräaika päättyisi, pidetään sen kuukauden viimeistä päivää määräajan loppupäivänä.

Esimerkki 2

Mikäli työnantaja irtisanoo työntekijän, jonka työsuhde on jatkunut keskeytyksettä yli 4 mutta enintään 8 vuotta ja jonka irtisanomisaika on siis 2 kuukautta 30.7., on työsuhteen viimeinen päivä 30.9. Mikäli mainitun työntekijän irtisanominen tapahtuu

31.7., on työsuhteen viimeinen päivä 30.9., koska syyskuussa ei ole järjestysnumeroltaan vastaavaa päivää, jona määräaika päättyisi.

Vaikka määräpäivä tai määräajan viimeinen päivä sattuu irtisanomisessa pyhäpäiväksi, itsenäisyyspäiväksi, vapunpäiväksi, joului- tai juhannusaatoksi tahi arkilauantaiksi, on mainittu päivä tästä huolimatta työsuhteen päättymispäivä.

Irtisanomisajan kulumisen ja määräaikainen työsopimus

Tapauksissa, joissa työntekijän työsopimus on irtisanottu taloudellisista ja tuotannollisista syistä ja joissa työtä on tarjolla vielä irtisanomisajan kulumisen jälkeen, voidaan työntekijän kanssa solmia jäljellä olevan työn teettämistä koskeva määräaikainen työsopimus.

4 §

Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

Työnantajan, joka on irtisanonut työsopimuksen noudattamatta irtisanomisaikaa, on maksettava työntekijälle korvauksena täysi palkka irtisanomisaikaa vastaavalta ajalta.

Työntekijä, joka ei ole noudattanut irtisanomisaikaa on velvollinen suorittamaan työnantajalle kertakaikkisena korvauksena irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän. Työnantaja saa pidättää tämän määrän työntekijälle maksettavasta lopputilistä, noudattaen mitä työsopimuslain 2:17 §:ssä on säädetty työnantajan kuittauosoikeuden rajoituksista.

Jos irtisanomisajan noudattaminen on laiminlyöty vain osittain, korvausvelvollisuus rajoittuu noudattamatta jääneen irtisanomisajan osan palkkaa vastaavaksi.

Soveltamisohje

Sopimuskohtaan tarkoitettavissa rikkomustapauksissa on kysymys toisen sopimuspuolen laiminlyönnistä. Palkka lasketaan tällaisessa tapauksessa alakohtaisen työehtosopimuksen sairausajan palkkamääräysten mukaisesti.

Tässä yhteydessä ei ole puututtu sellaisiin tapauksiin, joissa työntekijä työsuhteen kestäessä joutuu olemaan vailla työtä. Tällöin noudatetaan alakohtaisia työehtosopimusmääräyksiä tai -käytäntöä.

5 §

Irtisanomisesta ilmoittaminen

Ilmoitus työsopimuksen irtisanomisesta on toimitettava työnantajalle tai tämän edustajalle taikka työntekijälle henkilökohtaisesti. Jollei tämä ole mahdollista, ilmoitus voidaan toimittaa kirjeitse tai sähköisesti. Tällaisen ilmoituksen katsotaan tulleen vastaanottajan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun ilmoitus on lähetetty.

Työntekijän ollessa lain tai sopimuksen mukaisella vuosilomalla tai työajan tasaamiseksi annetulla vähintään kahden viikon pituisella vapaalla katsotaan kirjeitse ja sähköisesti lähetettyyn ilmoitukseen perustuva irtisanominen kuitenkin toimitetuksi aikaisintaan loman tai vapaa-ajan päättymistä seuraavana päivänä.

6 §**Irtisanomisen perusteen ilmoittaminen**

Työnantajan on työntekijän pyynnöstä viivytyksettä ilmoitettava tälle kirjallisesti työsopimuksen päättymispäivämäärä sekä ne hänen tiedossaan olevat irtisanomisen syyt, joiden perusteella työsopimus on päätetty.

II IRTISANOMINEN TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA SYYSTÄ**7 §****Soveltamisala**

Sen lisäksi mitä edellä on sanottu, noudatetaan työntekijästä johtuvasta syystä tapahtuvassa irtisanomisessa tämän luvun määräyksiä.

8 §**Irtisanomisen toimittaminen**

Irtisanominen on toimitettava kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun irtisanomisen peruste on tullut työnantajan tietoon.

9 §**Työntekijän kuuleminen**

Ennen irtisanomisen toimittamista työnantajan on varattava työntekijälle mahdollisuus tulla kuulluksi irtisanomisen syistä. Työntekijällä on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajaa.

Soveltamisohje

Sopimuksen 9 §:ssä tarkoitetaan avustajalla esimerkiksi työntekijän omaa luottamusmiestä tai työtoveria.

10 §**Tuomioistuinkäsittely**

Jollei työsopimuksen irtisanomista koskevassa riidassa ole päästy sovintoon, työnantaja- tai työntekijäliitto voi saattaa asian työtuomioistuimen käsiteltäväksi. Oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa annetun lain (646/1974) 15 §:n mukainen haastehakemus on toimitettava työtuomioistuimelle kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt.

11 §**Välimiesmenettely**

Työsopimuksen irtisanomista koskeva erimielisyys voidaan oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa annetun lain (646/1974) 11 §:n mukaisessa järjestyksessä määrätä välimiesten ratkaistavaksi.

12 §**Korvaus työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta**

Työnantaja, joka on tämän sopimuksen 2 §:ssä määriteltyjen irtisanomisperusteiden vastaisesti irtisanonut työntekijänsä, on velvollinen maksamaan työntekijälle korvausta työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta.

13 § Korvauksen määrä

Korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka.

Korvauksen suuruutta määrättäessä otetaan huomioon työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansion menetys, työsuhteen kesto, työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammattiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä, työnantajan menettely työsopimusta päätettäessä, työntekijän itsensä antama aihe työsopimuksen päättämiseen, työntekijän ja työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat.

Korvauksesta on vähennettävä työntekijälle maksettujen työttömyyspäivärahojen osuus työsopimuslain 12:3 §:ssä säädetyllä tavalla.

Työnantajaa ei voida tuomita tässä pykälässä tarkoitettuun korvaukseen työsopimuslain 12:2 §:n mukaisen vahingonkorvauksen lisäksi eikä sen sijasta.

Soveltamisohje

Työttömyyspäivärahojen osuuden vähentäminen koskee korvausta siltä osin kuin se on korvausta työntekijälle ennen tuomion julistamista tai antamista menetetyistä työttömyydestä johtuvista palkkaedusta. Vähennyksen määrä on pääsääntöisesti 75 prosenttia ansioon suhteutetusta työttömyyspäivärahasta, 80 prosenttia peruspäivärahasta ja työmarkkinatuki kokonaisuudessaan. Korvauksesta voidaan tehdä edellä mainittua pienempi vähennys tai jättää vähennys kokonaan tekemättä, jos se on korvauksen määrä, työntekijän taloudelliset ja sosiaaliset olot sekä hänen kokemansa loukkaus huomioon ottaen kohtuullista.

Jos työnantajan korvausvelvollisuudesta työsopimuksen perusteetonta irtisanomista koskevassa asiassa tehdään sopimus, myös sovitusta korvauksesta on tehtävä vähennys siten kuin edellisessä kappaleessa on sovittu.

III LOMAUTUS

14 § Lomauttaminen

Työntekijän lomauttamisessa on noudatettava vähintään 14 päivän ilmoitusaikaa ja lomautus voi tapahtua määräajaksi tai toistaiseksi.

Työnantaja ja työntekijä saavat työsuhteen kestäessä sopia lomautusilmoitusajasta ja lomautuksen toteuttamistavasta silloin, kun on kysymys määräaikaisesta lomauttamisesta työsopimuslain 5:2.2 §:n mukaisissa tapauksissa.

Jos lomauttaminen on tapahtunut toistaiseksi, on työnantajan ilmoitettava työn alkamisesta vähintään viikkoa ennen, jollei toisin ole sovittu.

Lomauttaminen ei estä työntekijää ottamasta lomautusajaksi muuta työtä. Asuntoedun säilymisestä lomautusaikana säädetään työsopimuslain 13:5 §:ssä.

Soveltamisohje

Sopimus ei koske lomautusperusteita, vaan ne määräytyvät lain mukaisesti. Sopimuksella ei ole rajattu lomautuksen kestoaikaa.

15 § Ennakkoselvitys

Työnantajan on käytettävissään olevien tietojen perusteella esitettävä työntekijälle ennakkoselvitys lomautuksen perusteista sekä sen arvioidusta laajuudesta, toteuttamistavasta, alkamisajankohdasta ja kestosta. Jos lomautus kohdistuu useaan työntekijään, selvitys voidaan antaa luottamusmiehelle tai työntekijöille yhteisesti. Selvitys on esitettävä viipymättä lomautuksen tarpeen tultua työnantajan tietoon. Selvityksen antamisen jälkeen, ennen lomautusilmoitusta työnantajan on varattava työntekijöille tai luottamusmiehelle tilaisuus tulla kuulluksi annetusta selvityksestä.

Ennakkoselvitystä ei tarvitse esittää, jos työnantajan on muun kuin työsopimuslain, muun sopimuksen tai muun häntä sitovan määräyksen perusteella esitettävä vastaava selvitys tai neuvoteltava lomauttamisesta työntekijöiden tai luottamusmiehen kanssa.

16 § Lomautusilmoitus

Työnantajan on ilmoitettava lomautuksesta työntekijälle henkilökohtaisesti. Jos ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse tai sähköisesti edellä 16 §:n 1 – 2 kappaleen mukaan määräytyvää ilmoitusaikaa noudattaen.

Ilmoituksessa on mainittava lomautuksen peruste, sen alkamisaika ja kesto tai arvioitu kesto.

Työnantajan on työntekijän pyynnöstä annettava lomautuksesta kirjallinen todistus, josta käyvät ilmi ainakin lomautuksen syy, alkamisaika sekä sen kesto tai arvioitu kesto.

Edellä 14 §:n 1 - 2 kappaleessa tarkoitettua ilmoitusvelvollisuutta ei kuitenkaan ole, jos työnantajalla ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi tai joissa työnteon este johtuu työsopimuslain 2:12.2 §:ssä tarkoitetuista tapauksista.

Poikkeukset lomautusilmoituksen määräajoista

Työsopimuslain 2:12 §:n 2 momentin tarkoittamissa tapauksissa työnantajan palkanmaksuvelvollisuus määräytyy lain mukaisesti. Tällöin työnantaja ei ole velvollinen antamaan erillistä lomautusilmoitusta palkanmaksun lakatessa.

Sopimukseen sisältyy lisäksi maininta lomautusilmoituksen tarpeettomuudesta tapauksissa, joissa hänellä "ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi". Työsopimuslakia koskevassa hallituksen esityksessä mainitaan esimerkkeinä tällaisista poissaoloista perhevapaa, opintovapaa ja asevelvollisuuden suorittaminen. Toisaalta lomautusilmoituksen antamiselle myös näissä tapauksissa ei ole estettä. Jos työntekijä ilmoittaa lomautuksen kuluessa palaavansa työhön ennakoitua aikaisemmin jo ennen lomautuksen päättymistä, työnantajan on kuitenkin annettava hänelle lomautusilmoitus.

Työnantajan korvausvelvollisuus eräissä poikkeuksellisissa tilanteissa

Sopimuksen mukaan lomautus voi tapahtua joko toistaiseksi tai määräajaksi työsuhteen säilyessä muutoin voimassa.

Lomautuksen tapahduttua toistaiseksi sen kestolle ei ole asetettu enimmäisaikaa. Työntekijällä on lomautusaikana oikeus irtisanoa työsopimus sen kestosta riippumatta ilman irtisanomisaikaa. Jos lomautuksen päättymisaika on työntekijän tiedossa, tätä oikeutta ei ole lomautuksen päättymistä edeltävän seitsemän päivän aikana.

Jos työnantaja irtisanoo lomautetun työntekijän työsopimuksen päättymään lomautuksen aikana, työntekijällä on oikeus saada irtisanomisajan palkkansa. Työnantaja saa vähentää irtisanomisajan palkasta 14 päivän palkan, jos työntekijä on lomautettu lain tai sopimuksen mukaista yli 14 päivän lomautusilmoitusaikaa käyttäen. Korvaus maksetaan palkanmaksukausittain, ellei toisin sovita.

Jos työntekijä irtisanoo työsopimuksensa lomautuksen kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää, hänellä on oikeus saada korvauksena irtisanomisajan palkkansa, kuten edellisessä kappaleessa on sovittu. Korvaus maksetaan työsopimuksen päättymistä seuraavana ensimmäisenä työnantajan normaalina palkanmaksupäivänä, ellei toisin sovita.

Tapauksissa, joissa työn vähyyden vuoksi irtisanottu työntekijä tällaisen syyn johdosta lomautetaan irtisanomisaikana, määräytyy työnantajan palkanmaksuvelvollisuus samojen periaatteiden mukaisesti.

Erorahan saamisen edellytysten katsotaan näissä tapauksissa alkavan sinä päivänä, jona työsuhde päättyy.

Poikkeukselliset lomautustilanteet

1. Lomautuksen peruuttaminen

Mikäli työnantajalle lomautusilmoitusaikana ilmaantuu uutta työtä, voidaan lomautuksen peruuttaminen ilmoittaa ennen lomautuksen alkamista. Tällöin lomautusilmoituksen merkitys poistuu ja myöhemmin toimeenpantavien lomautusten on perustuttava uusiin lomautusilmoituksiin.

2. Lomautuksen siirtäminen

Lomautusilmoitusaikana ilmaantuva työ voi kuitenkin olla luonteeltaan tilapäistä. Tällöin lomauttamisen peruuttaminen kokonaan ei ole mahdollista vaan lomautuksen alkamisajankohtaa voidaan siirtää myöhempään ajankohtaan. Lomautusta voidaan tällä perusteella siirtää vain kerran uutta lomautusilmoitusta antamatta ja enintään sillä määrällä, jonka lomautusilmoitusaikana ilmaantunut työ kestää.

Esimerkki:

Työnantajan annettua 2.4.2001 lomautusilmoituksen 17.4. alkavasta lomautuksesta hänelle ilmaantuu 10.4.2001 uutta työtä 7 päivän ajaksi.

Työnantaja voi uutta lomautusilmoitusta antamatta siirtää lomautuksen alkamisajankohtaa siten 7 päivällä eli 24.4.2001.

3. Lomautuksen keskeyttäminen

Työnantaja voi saada tilapäisen työn lomautuksen jo alettua. Lomauttamisen keskeyttämisen, mikäli lomautuksen on uutta ilmoitusta antamatta tarkoitus jatkaa välittömästi työn tekemisen jälkeen, tulee perustua työnantajan ja työntekijän väliselle sopimukselle. Tällainen sopimus on syytä tehdä ennen työn alkamista. Samassa yhteydessä on syytä selvittää tilapäisen työn arvioitu kesto aika.

Edellä esitetty koskee vain työnantajan ja työntekijän välistä suhdetta eikä sillä ole otettu kantaa työttömyysturvaa koskevien lakien säännöksiin.

Lomautus ja lyhennetty työaika

Lomauttamismenettelyyn liittyvät määräykset koskevat sekä varsinaista lomautusta (työnteon keskeyttäminen kokonaan) että ns. kollektiivista siirtymistä lyhennettyyn työaikaan. Näin ollen sopimuksen määräyksiä ennakkoselvityksestä ja lomautusilmoitusajasta noudatetaan myös siirryttäessä lyhennettyyn työviikkoon, ellei toisin ole sovittu.

Useissa työehtosopimuksissa on määräyksiä työtuntijärjestelmän muuttamisesta. Näissä tapauksissa on kysymyksessä yleensä työaikajärjestelyt alalla tai yrityksessä noudatetun työajan puitteissa, eivätkä nämä tapaukset ole rinnastettavissa lyhennettyyn työaikaan siirtymiseen.

Mikäli työehtosopimuksessa on määrätty lyhennettyyn työaikaan siirtymisessä noudatettavasta ilmoitusmenettelystä, syrjäyttää tällainen sopimusmääräys keskusjärjestöjen välisen sopimuksen määräykset.

Työn alkamisesta ilmoittaminen

Jos lomauttaminen on tapahtunut toistaiseksi, on työnantajan ilmoitettava lomautetulle työntekijälle työn alkamisesta vähintään seitsemän päivää aikaisemmin, jollei toisin ole sovittu. Työntekijällä on tällöin oikeus irtisanoa lomautuksen ajaksi toisen työnantajan kanssa tekemänsä työsopimus sen kestosta riippumatta viiden päivän irtisanomisaikaa noudattaen. Määräyksen mukaista ilmoitusta ei tarvitse tehdä silloin kun työntekijä on lomautettu määräajaksi.

Muu työ lomautusaikana

Lomauttaminen ei sopimuksen mukaan estä työntekijää ottamasta lomautusajaksi muuta työtä.

Mikäli työntekijä on ottanut lomautusajaksi muuta työtä lomautusilmoituksen antamisen jälkeen mutta ennen kuin hänelle on ilmoitettu lomautuksen peruuttamisesta tai siirtämisestä, työntekijä ei ole velvollinen korvaamaan tästä työnantajalle mahdollisesti aiheutuvaa vahinkoa. Tällaisessa tapauksessa työntekijä on velvollinen palaamaan työhön niin pian kuin se on mahdollista.

Asunto lomautusaikana

Sopimuksen mukaan asuntoedun säilymisestä lomautusaikana noudatetaan työsopimuslain 13:5 §:n säännöksiä. Tämän säännöksen mukaan työntekijällä on oikeus käyttää hänelle palkkaetuna annettua asuinhuoneistoa sen ajan, jolloin työnteke on keskeytynyt hyväksyttävän syyn, kuten lomauttamisen, vuoksi. Työnantajalla on kuitenkin oikeus periä työntekijältä vastike huoneiston käytöstä aikaisintaan palkanmaksuvelvollisuuden päättymistä seuraavan toisen kalenterikuukauden alusta. Vastike saa olla neliömetriltä enintään määrä, joka on yleisestä asumistuesta annetun lain (938/2014) nojalla vahvistettu paikkakunnalla kohtuulliseksi enimmäisasumismenoiksi neliometriä kohden. Vastikkeen perimisestä on ilmoitettava työntekijälle viimeistään kuukautta ennen maksuvelvollisuuden alkamista.

IV ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

17 §

Työvoiman vähentämistäjärjestys

Muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä tapahtuneen irtisanomisen ja lomauttamisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanoaan tai lomautetaan yrityksen toiminnalle tärkeitä ammattityöntekijöitä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä sekä että tämän säännön lisäksi työnantaja voi kiinnittää huomiota myös työsuhteen kestoaikaan ja työntekijän huoltovelvollisuuden määrään.

Työvoiman vähentämistäjärjestystä koskevissa riidoissa noudatetaan 10 §:ssä sovittuja kanneajoja.

Soveltamisohje

Määräyksellä ei ole kumottu vuonna 1997 tehdyn TT-SAK yleissopimuksen määräyksiä. Näin ollen mainitussa sopimuksessa ja työsopimuslain 7:9 §:ssä tarkoitettujen erityisryhmien irtisanomissuojaa koskevat määräykset ovat ensisijaisia tämän sopimuksen 17 §:n määräkseen nähden.

18 §

Irtisanomista tai lomautusta koskeva ilmoitus luottamusmiehelle ja työvoimaviranomaiselle

Jos kysymyksessä on taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuva työvoiman vähentäminen taikka lomauttaminen, ilmoitetaan siitä asianomaiselle luottamusmiehelle. Jos toimenpide kohdistuu vähintään kymmeneen työntekijään, on siitä ilmoitettava myös työvoimaviranomaiselle, paitsi jos työnantajalla on muun lain perusteella vastaava velvollisuus.

19 §

Takaisinottaminen

Työnantajan on tarjottava työtä tuotannollisella ja taloudellisella perusteella tai saneerausmenettelyn yhteydessä irtisanomalleen, työ- ja elinkeinotoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos hän tarvitsee työntekijöitä neljän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt. Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä sen päättymiseen mennessä vähintään 12 vuotta, takaisinottoaika on kuitenkin kuusi kuukautta.

Voimaantulosäännös

Jos irtisanottu työsuhde on päättynyt 31.1.2017 tai sitä ennen, takaisinottovelvollisuuden pituus on yhdeksän kuukautta.

Soveltamisohje

Työnantaja täyttää velvollisuutensa tiedustelemalla paikallisesta työ- ja elinkeinotoimistosta, onko irtisanottuja työntekijöitä hakemassa työtä sen välityksellä. Paikallisella työ- ja elinkeinotoimistolla tarkoitetaan sen paikkakunnan työ- ja elinkeinotoimistoa, jonka alueella työtä on tarjolla. Työnantajan käännyttyä työ- ja elinkeinotoimiston puoleen, tekee toimisto tiedustelun perusteella työvoimatilauksen ja selvittää, onko sopimuksen 19 §:ssä tarkoitettuja työntekijöitä työnhakijoina.

Samassa yhteydessä on syytä selvittää, onko sellaisia työntekijöitä edelleen työttöminä työnhakijoina, jotka yli 200 päivää kestäneen lomautuksen jälkeen ovat työsopimuslain 5:7 §:n 3 momentin perusteella itse irtisanoneet työsuhteensa. Työnhakijat ilmoitetaan työnantajalle ja entisille työntekijöille annetaan tavanomaiseen tapaan työhönosoitukset.

20 §

Seuraamusjärjestelmä

Sen lisäksi, mitä sopimuksen 13 §:n 4 kappaleessa on sovittu, työnantajaa ei voida tuomita sopimuksessa tarkoitettujen korvausten lisäksi myöskään työehtosopimuslain 7 §:n mukaan maksamaan hyvityssakkoa siltä osin kuin kysymyksessä on työehtosopimukseen perustuvien mutta sinänsä samojen velvollisuuksien rikkominen, joista sopimuksen mukainen korvaus on määrätty.

Menettelytapamääräysten noudattamatta jättämisestä ei aiheudu työehtosopimuslain tarkoittamia hyvityssakkoseuraamuksia. Määräysten noudattamatta jättäminen otetaan huomioon työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta tuomittavan korvauksen suuruutta määrättäessä.

Muutoin seuraamusjärjestelmän osalta noudatetaan aiemmin vallinnutta käytäntöä.

21 §

Voimaantulomääräys

Tämä sopimus tulee voimaan 1.2.2017 ja on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajalla.

Helsingissä 31. päivänä tammikuuta 2017

AUTOLIIKENTEEEN TYÖNANTAJALIITTO RY

ÖLJYTUOTE RY

AUTO- JA KULJETUSALAN TYÖNTEKIJÄLIITTO AKT RY

SOPIMUS TYÖAIKAPANKIN KÄYTTÄMISESTÄ 2018

Autoliikenteen Työnantajaliitto ry, Öljytuote ry ja Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry ovat sopineet 1.2.2018 lukien seuraavaa:

1 §

Työaikapankki

Työaikapankki on työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamiseksi käyttöön otettava järjestelmä, jolloin työntekijälle syntyy mahdollisuus tallettaa ja käyttää aikaa työnantajan kanssa sovittujen sääntöjen mukaisesti. Työ- ja vapaa-ajan onnistunut yhteensovittaminen lisää työtyytyväisyyttä, työhön sitoutumista ja tuottavuutta.

1. Autoliikenteen Työnantajaliitto ry:n ja Öljytuote ry:n jäsenyrityksissä työnantaja ja pääluottamusmies voivat sopia kirjallisesti, että työaikaa, ansaittuja vapaita ja vapaa-ajaksi muutettuja rahamääräisiä korvauksia siirretään työaikapankkiin. Työnantaja ja työntekijä sopivat yhdessä sovittujen periaatteiden mukaisesti työaikapankin varsinaisesta käytöstä.

Työnantajan tulee noudattaa työaikapankin käyttöönotossa tasapuolisuutta sekä kohdella tasavertaisesti työaikapankkia käyttäviä ja pankin ulkopuolelle jääneitä työntekijöitä.

2. Työnantajan ja työntekijän tulee sopia, mitä eri tekijöitä työaikapankkiin voidaan siirtää. Työaikapankkiin voidaan sopia siirrettäväksi esimerkiksi:
 - säännöllistä työaikaa,
 - ylitöiden perus- ja korotusosia,
 - sunnuntaityökorvauksia,
 - ilta-, yötyö- ja vapaapäivätyölisiä,
 - vuosityöajan lyhennysvapaita,
 - lomatapaluurahoja,
 - varallaolokorvauksia ja hälytystyökorvauksia.

Rahamääräiset korvaukset muutetaan työaikapankkiin siirrettäessä tunneiksi ja minuuteiksi siten, että korvaus jaetaan työntekijän siirtohetken henkilökohtaisella tuntipalkalla.

3. Työaikapankissa saa olla kerrallaan enintään 160 plustuntia (työaikapankkisäästö) ja 40 miinustuntia (työaikapankkilaina), ellei toisin sovita. Mikäli työaikapankin sovittu enimmäistuntimäärä poikkeuksellisesti ylittyy, ylite säilyy pankissa tunteina/minuutteina tai se maksetaan työntekijän pyytäessä seuraavan normaalin palkanmaksun yhteydessä maksuhetken henkilökohtaisella tuntipalkalla.

Työaikapankkiin tehtävistä siirroista on sovittava työnantajan ja työntekijän kesken viimeistään viikkoa ennen palkanmaksupäivää, ellei toisin sovita.

Työaikapankkiin siirretyt vapaat menettävät alkuperäisen identiteettinsä, eivätkä niitä koske esimerkiksi työaika- tai vuosilomalain mukaiset vanhentumisajat.

4. Työaikapankkivapaan ja työaikapankkilainan ajankohta ja määrä sovitaan työnantajan ja työntekijän kesken. Mikäli ajankohdasta ei päästä sopimukseen, menetellään kohdan 8 mukaan.
5. Työaikapankkivapaan ajalta maksetaan pitämishetkellä voimassa olevaa työntekijän henkilökohtaista peruspalkkaa.

Miinustunnit (työaikapankkilaina) käsitellään palkkaennakkona.

Kun työntekijä tekee miinustunteja takaisin, hänelle ei makseta palkkaa tai palkan korotusosia kyseisten tuntien osalta. Työaikapankin miinustuntien takaisin tekemistä ei lueta myöskään työajaksi muun muassa ylityön määrää laskettaessa.

6. Työaikapankkivapaa on vuosiloman pituutta määrättäessä työssäolon veroista aikaa, ja se lasketaan säännölliseksi työajaksi vuorokautista, viikottaista ja jakson työaikaa määritettäessä. Työaikapankkivapaata ei kuitenkaan katsota työajaksi työaikalain 19 §:n ylityön enimmäismäärää laskettaessa.
7. Työntekijän ollessa työkyvytön ennen työaikapankkivapaan alkamista tai työkyvyttömyyden alkaessa vapaan aikana noudatetaan samoja sääntöjä kuin vuosityöajan lyhennysvapaiden osalta vastaavassa tilanteessa.
8. Sopimus työaikapankista on irtisanottavissa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei toisin sovita.

Työaikapankkivapaat pyritään pitämään ja miinustunnit tekemään takaisin työaikapankin irtisanomisajan kuluessa. Mikäli vapaan pitämisen ajankohdasta ei päästä sopimukseen, korvataan ne työntekijälle hänen henkilökohtaisella tuntipalkallaan viimeistään työaikapankin irtisanomisajan päättymistä seuraavana palkanmaksupäivänä. Mikäli miinustunteja ei voida tehdä takaisin työnä, työnantaja saa pidättää näin maksetun palkkaennakon työntekijän palkasta.

9. Työnantaja pitää työaikapankin tunneista tilikirjaa.
10. Työsuhteen päättyessä pitämätön vapaa korvataan työntekijän henkilökohtaisella tuntipalkalla. Työnantaja saa pidättää työsuhteen päättyessä työaikapankissa olevat miinustunnit maksettuina palkkaennakkoina työntekijän lopputilistä työntekijän henkilökohtaista tuntipalkkaa laskentaperusteena käyttäen.

Työntekijän työsuhteen ehtojen muuttuessa olennaisesti työnantajan ja työntekijän kesken on sovittava, miten toimitaan työaikapankin tuntien suhteen.

11. Liitot perustavat työryhmän 1.2.2017 lukien seuraamaan työaikapankkien käyttämistä ja luomaan sen osalta tarvittaessa lisäohjeita muun muassa palkkaturvan, työttömyysturvan ja konkurssitilanteen osalta.

2 § Voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.2.2018 ja on voimassa toistaiseksi. Sopimus voidaan irtisanoa noudattaen yhden kuukauden irtisanomisaikaa päättymään samaan aikaan työehtosopimuksen kanssa.

Helsingissä 31. tammikuuta 2017

AUTOLIIKENTEEN TYÖNANTAJALIITTO RY

ÖLJYTUOTE RY

AUTO- JA KULJETUSALAN TYÖNTEKIJÄLIITTO AKT RY



Autoliikenteen Työntajaliitto ry

Toimisto ja postiosoite: Nuijamiestentie 7, 00400 Helsinki
Puhelin: 09 4789 9480 (vaihde)
Faksi: 09 5883 995
Sähköposti: etunimi.sukunimi@alt.fi
Kotisivut: www.alt.fi

Toimitusjohtaja	Mari Vasarainen	09 4789 9370
Johtava asiantuntija	Olli Rauhamaa	09 4789 9363
Johtava asiantuntija	Petri Verronen	09 4789 9372
Asiantuntija	Markus Alopaeus	09 4789 9367
Asiantuntija	Sanna Penttilä	09 4789 9381

Öllytuote ry

Toimisto: Eteläranta 10, Helsinki
Postiosoite: PL 4, 00131 Helsinki
Puhelin: 09 172 841 (vaihde)
Sähköposti: etunimi.sukunimi@kemianteollisuus.fi

Asiamies	Jyrki Hollmén	040 746 3687
Asiamies	Jenni Nisametdin	044 553 2853



Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry

Toimisto: John Stenbergin ranta 6, Helsinki
Postiosoite: PL 313, 00531 Helsinki
Puhelin: 09 613 110 (vaihde)
Faksi: 09 739 287
Sähköposti: etunimi.sukunimi@akt.fi
Kotisivut: www.akt.fi

AKT:n aluetoimistot:

Helsinki

Viherniemenkatu 5
00530 Helsinki
Puh: 09 6131 1402
Aluetoimitsija
Jari korhonen
matkap. 0500 472 919
Aluetoimitsija
Sami Hägg
matkap. 045 235 5215

Joensuu

Kauppakatu 32
80100 Joensuu
Puh: 013 511 1411
Aluetoimitsija
Pekka Lehtonen
matkap. 050 336 7780

Jyväskylä

Ilmarisenkatu 2 LH 24
40100 Jyväskylä
Puh: 014 443 1421
Aluetoimitsija
Pentti Hämäläinen
matkap. 0400 239 940

Kotka

Puutarhakatu 12
48100 Kotka
Puh: 05 740 1431
Aluetoimitsija
Timo Meriläinen
matkap. 0400 905 502

Lahti

Rautatienkatu 19 A 31
15110 Lahti
Puh: 03 526 0551
Aluetoimitsija
Ari Lehtola
matkap. 0400 580 839

Oulu

Mäkelininkatu 31
90100 Oulu
Puh: 08 870 1441
Aluetoimitsija
Jari Haaranieniemi
matkap. 040 506 3376

Pori

Isolinnankatu 24, 2. krs
20800 Pori
Puh: 02 543 1451
Aluetoimitsija
Jouni Nylund
matkap. 040 590 0889

Rovaniemi

Rovakatu 26 A 10
96200 Rovaniemi
Puh: 016 459 1461
Aluetoimitsija
Reino Rautajoki
matkap. 040 718 2618

Tampere

Rautatienkatu 10, 6. krs
33100 Tampere
Puh: 03 230 1510
Aluetoimitsija
Jari Mäkitalo
matkap. 040 519 7191

Turku

Maariankatu 6 b
20100 Turku
Puh: 02 450 1541
Aluetoimitsija
Jari Matilainen
matkap. 040 703 5695

Vaasa

Pitkätatu 43
65100 Vaasa
Puh: 06 220 1561
Aluetoimitsija
Tuulikki Aikio
matkap. 0400 762 689