

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

**HUOLTOKORJAAMOIDEN
TYÖEHTOSOPIMUS**

3.3.2023 – 31.1.2025

SISÄLLYSLUETTELO

I YLEISTÄ	1
1 § SOVELTAMISALA	1
2 § YLEISET SOPIMUKSET	1
3 § SOPIMUKSEN SITOVUUS JA NOUDATTAMISVELVOLLISUUS	1
4 § TYÖRAUHAVELVOITE	2
5 § TYÖSUHTEEN SYNTYMINEN JA LAKKAAMINEN	2
II TYÖPALKAT	2
6 § PALKKAPERUSTEET	2
7 § SUORITUSPALKKA	10
8 § ERILLISET LISÄT	10
9 § KESKITUNTIANSIO	12
III TYÖNTUTKIMUKSET.....	13
10 § PERUSTEITA.....	13
IV TYÖAIKAMÄÄRÄYKSET	14
11 § TYÖAIKA	14
12 § VUOSITYÖAJAN LYHENTÄMINEN	17
13 § YLITYÖ, SUNNUNTAITYÖ JA VIIKKOLEVON AIKANA TEHTY TYÖ.....	20
14 § HÄLYTYSLUONTOINEN TYÖ- JA VARALLAOLO.....	23
V ERINÄISET KORVAUKSET.....	24
15 § TYÖSKENTELY KORJAAMOALUEEN ULKOPUOLELLA.....	24
16 § MUITA KORVAUKSIA JA ETUJA	32
VI TYÖTURVALLISUUS.....	35
17 § TYÖTURVALLISUUS	35
VII SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET	38
18 § SAIRAUSSAJAN SEKÄ RASKAUS- JA VANHEMPAINVAPAAN PALKKA.....	38
19 § LÄÄKÄRINTARKASTUKSET	42
20 § RYHMÄHENKIVAKUUTUS	48
21 § VUOSILOMA.....	48
VIII ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ	51
22 § PALKANMAKSU	51
23 § AMMATTIYHDISTYSJÄSENMAKSUJEN PERINTÄ	51
24 § KOKOONTUMINEN TYÖPAIKOILLA JA TIEDOTUSTOIMINTA.....	51
25 § KOULUTUSTOIMINTA.....	52
26 § LUOTTAMUSMIEHET	52
27 § ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ	56
28 § ERIMIELISYYDET JA NIIDEN RATKAISEMINEN	56
29 § SOPIMUKSEN VOIMASSAOLOAIKA.....	57
ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA	58
PÄÄKAUPUNKISEUDUN KUNNALLISEN SOPIMUSLIIKENTEN HUOLTOKORJAAMOIDEN TYÖNTEKIJÖITÄ KOSKEVA PALKKALIITE.....	61
TURUN KUNNALLISEN SOPIMUSLIIKENTEN HUOLTOKORJAAMOIDEN TYÖNTEKIJÖITÄ KOSKEVA PALKKALIITE.....	63
LIITE: LINJA-AUTOLIIKENTEN KILPAILUTTAMISTILANTEISSA NOUDATETTAVAT TYÖSUHTEEN EHDOT JA MENETTELYTAVAT	65
LIITE: MENETTELY- JA SOVELTAMISSÄÄNTÖ KOSKIEN PALKKARYHMÄÄ 6	71

AUTOLIIKENTEEN TYÖNANTAJALIITON
ja
AUTO- JA KULJETUSALAN TYÖNTEKIJÄLIITON
välinen
HUOLTOKORJAAMOIDEN TYÖEHTOSOPIMUS

3.3.2023 – 31.1.2025

Allekirjoittaneiden järjestöjen välillä sovitaan seuraavaa:

I YLEISTÄ

1 § Soveltamisala

1. Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan jäljempänä mainituin poikkeuksin Autoliikenteen Työnantajaliitto ry:n jäsenyritysten huoltokorjaamoiden työntekijäin työsuhteissa.
2. Sopimukseen sidotut ovat velvolliset tarkoin noudattamaan tätä sopimusta ja huolehtimaan siitä, etteivät niiden alaiset yhdistykset, työnantajat ja työntekijät riko sen määräyksiä.

2 § Yleiset sopimukset

Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan seuraavia liittojen välillä solmittuja sopimuksia.

- Yleissopimus 12.2.1995
- Lomapalkkasopimus 9.3.2006
- Sopimus työsuojeluyhteistoiminnasta työpaikoilla 1.2.2017
- Luottamusmiessopimus 1.2.2017
- Sopimus ulkopuolisen työvoiman käytöstä 12.2.1995
- Koulutustoimintaa koskeva sopimus 1.2.2020
- Irtisanomissuojaa ja lomautusta koskeva sopimus 1.2.2017
- Sopimus työaikapankin käyttämisestä 1.2.2018

3 § Sopimuksen sitovuus ja noudattamisvelvollisuus

Tämä työehtosopimus sitoo allekirjoittaneita liittoja ja niiden alayhdistyksiä sekä työnantajia ja työntekijöitä, jotka ovat tai sopimuksen voimassaoloaikana ovat olleet niiden yhdistysten jäseniä.

Sopimukseen sidotut ovat velvolliset tarkoin noudattamaan tätä sopimusta ja huolehtimaan siitä, että niiden alaiset yhdistykset ja niihin kuuluvat työnantajat ja työntekijät eivät riko sen määräyksiä.

4 § Työrauhavelvoite

Liitot ja niiden alayhdistykset ovat velvolliset huolehtimaan siitä, etteivät niiden jäseninä olevat alayhdistykset, työnantajat tai työntekijät, joita sopimus koskee, ryhdy työtaistelutoimenpiteisiin eivätkä muutoinkaan riko työehtosopimuksen määräyksiä.

5 § Työsuhteen syntyminen ja lakkaaminen

Mom. 1. Kts. Yleissopimus (YS) 3. kohta.

Liitot suosittavat, että työsuhteet tehdään kirjallisena.

Työnantajan on annettava työntekijälle, jonka työsuhteet ovat voimassa toistaiseksi tai yli kuukauden pituisen määräajan, kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä, jolleivät ehdot käy ilmi kirjallisesta työsuhteesta. Jos työntekijä on alle kuukauden pituisissa määräajaisissa työsuhteissa toistuvasti samoin ehdoin, on työnantajan annettava selvitys työnteon keskeisistä ehdoista viimeistään kuukauden kuluttua ensimmäisen työsuhteen alkamisesta. Sopimussuhteiden toistuessa selvitystä ei tarvitse antaa uudelleen.

Työsuhtelain tarkoittama varoitus, irtisanominen tai työsuhteen purku ilmoitetaan työntekijän niin vaatiessa hänelle kirjallisesti viivytyksettä, jolloin työntekijällä on halutessaan mahdollisuus saattaa asia luottamusmiehen tietoon.

Mom. 2. Jokainen uusi työntekijä saa työhön ja yhtiön toimintatapoihin perehdytyksen.

II TYÖPALKAT

6 § Palkkaperusteet

Vähimmäistuntipalkat

Mom. 1. 18 vuotta täyttäneiden työntekijöiden vähimmäistuntipalkat ovat **3.3.2023** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien (€/t):

Palkkaryhmä

1	14,94
2	15,13

3	15,48
4	16,19
5	17,05
6	18,00

1.10.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien (€/t)

Palkkaryhmä

1	15,16
2	15,36
3	15,71
4	16,43
5	17,31
6	18,27

1.2.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien (€/t):

Palkkaryhmä

1	15,39
2	15,59
3	15,95
4	16,68
5	17,57
6	18,54

1.10.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien (€/t)

Palkkaryhmä

1	15,62
2	15,82
3	16,19
4	16,93
5	17,83
6	18,82

Mom. 2.

Suorittamiensa töiden vaativuutta perustana pitäen jaetaan työntekijät palkkaryhmiin seuraavasti:

Palkkaryhmä 1.

Aputyöt, yksinkertaiset vaihetyöt ja näihin verrattavat muut auto-korjaamotyöt, joiden suorituksen oppiminen vaatii lyhyehkön käytännön kokemuksen.

Palkkaryhmät 2-3.

Raskaat aputyöt sekä vaativat vaihetyöt ja näihin verrattavat muut autokorjaamotyöt, mitkä edellyttävät tiettyä kokemusta, työmenetelmän tuntemusta tai pitempiaikaista tottumusta työn suorittamiseen taikka jotka suoritetaan vaikeissa työolosuhteissa. Näihin ryhmiin kuuluvat myös varsinaisten ammattityöntekijäin apuna ammatissa kehittyäkseen työskentelevät työntekijät.

S o v e l t a m i s o h j e:

Työntekijät sijoitetaan palkkaryhmiin 2 ja 3 sen mukaan ovatko useimmat seuraavista työn vaatimustekijöistä huomattavassa tai erittäin suuressa määrin tunnusomaisia töille, joita he pääasiassa suorittavat: työn edellyttämä kokemus, tarkkuus ja vastuu sekä työn raskaus ja työolosuhteiden rasittavuus.

Palkkaryhmä 4.

Ammattityöt, joiden suorittajalta vaaditaan yli 3 vuoden työskentelyä ammatissa, jolloin oppilas, tai muu koulutusaika lasketaan ammatissaoloajaksi, siten kuin jäljempänä olevista täydentävistä määräyksistä käy ilmi.

Edellisen lisäksi kuuluvat tähän palkkaryhmään ne työt, jotka kysyvät tunnetusti suurempaa taitavuutta, tarkkuutta tai kokemusta kuin palkkaryhmään 3 kuuluvat työt, työn kuitenkin olematta edellisessä kappaleessa mainittua ammattityötä, tämän silti oikeuttamatta määrääjän jälkeen palkkaryhmään 5.

Palkkaryhmä 5.

Vaativat ammattityöt, jotka edellyttävät työskentelyä ao. ammatin ammattimiestehtävissä ajan, joka yhdessä ammattikoulutuksesta hyväksi lasketun ajan kanssa tekee 5 vuotta.

Palkkaryhmä 6.

Vaativat ammattityöt, jotka edellyttävät monipuolista erikoisammattiosaamista ja itsenäistä vaativien työkokonaisuuksien hallintaa.

Palkkaryhmää 6 koskee lisäksi erillinen työehtosopimuksen liite.

Palkkaryhmiin 4, 5 ja 6 sijoittamista koskevat täydentävät määräykset:

A. Pääsy palkkaryhmään 4

Kaikissa jäljempänä mainituissa tapauksissa on edellytyksenä 4. palkkaryhmään siirtämiselle, että asianomainen työskentelee ammattitehtävässä ja että hän on kehittynyt siten, että hän pystyy tätä hoitamaan itsenäisesti.

T a p a u s 1 (ei ammattikoulutusta):

Pääsy edellyttää 3 vuoden työskentelyä kyseessä olevaan ammattiin jatkuvasti ja monipuolisesti kehittävässä töissä. Lähiammatissa työskentely otetaan huomioon siltä osin kuin se ko. tapauksessa on kehittävää tarkoitettuun ammattiin oppimisessa.

T a p a u s 2 (lyhyen kurssin suorittanut):

Samoin kuin tapauksessa 1 sillä poikkeuksella, että kurssi lyhentää vaadittavaa kokemusaikaa siltä osin kuin se laatunsa, pituutensa ym. seikat huomioonottaen on ko. tapauksessa tarkoitettuun ammattiin kehittävää.

T a p a u s 3 (ammattikoulutuksena 2- tai 3-vuotinen yleinen ammattikoulu):

Opetusohjelman mukaan hyväksytysti loppuunsuoritetusta koulusta lasketaan puolet ammatissaoloaikaa korvaavaksi ajaksi.

T a p a u s 4 (ammattikoulutuksena 4-vuotinen teollisuuden ammattikoulu):

Opetusohjelman mukaan hyväksytysti loppuunsuoritettu koulu lasketaan työssäoloajaksi.

T a p a u s 5 (ammattikoulutuksena 2- tai 3-vuotinen yleinen ammattikoulu + 2-vuotinen teollisuuden ammattikoulu):

Kouluaika otetaan huomioon ammatissaoloaikaa laskettaessa siten kuin tapauksien 3 ja 4 kohdalla on sanottu.

T a p a u s 6 (ammattikoulutuksena oppisopimus työpaikalla; 3- tai 4-vuotinen):

Suunnitelman mukaisesti ja hyväksytysti suoritettu oppisopimus-aika lasketaan työssäoloajaksi. 4.palkkaryhmään siirto edellyttää kypsyyskokeen hyväksytyä suoritusta.

H u o m. Tapausten 2-6 kohdalla mainituista kouluajoista ei kuitenkaan lasketa ammatissaoloajaksi yhteensä enempää kuin 4 vuotta.

Ammatissaoloajaksi ei myöskään lasketa keskeneräiseksi jääneen koulun tai oppisopimuksen aikaa.

B. Pääsy palkkaryhmään 5

Kaikissa tapauksissa on 5. palkkaryhmään siirtämiselle edellytyksenä, että asianomainen työskentelee 5. palkkaryhmän mukaisessa vaativassa ammattityössä ja pystyy tätä hoitamaan itsenäisesti.

Eri tapauksissa edellytetään seuraavaa:

T a p a u k s i s s a 1-2 (ei ammattikoulun suoritusta tai pelkkä kurssi):

Vaativat ammattityöt edellyttävät kahden vuoden työskentelyä ao. ammattiin kuuluvassa tehtävässä 4. palkkaryhmään pääsyn jälkeen.

T a p a u k s i s s a 3-6 (ammattikoulun suoritus tai täydellinen oppisopimuskoulutuksen suoritus):

Vaativat ammattityöt edellyttävät työskentelyä ao. ammattiin kuuluvassa tehtävässä ajan, joka yhdessä hyväksytysti suoritetun 2- tai 3-vuotisen yleisen ammattikoulun tai oppisopimuskoulutuksen virallisesti hyväksytyjen kestoajojen kanssa on 5 vuotta. Kuitenkin 4. palkkaryhmässä työskentelyä tulee olla vähintään 1 vuosi.

Pöytäkirjamerkintä:

Sopijapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että em. esimerkit eivät peitä kaikkia ammatissa etenemisen ja ammattikoulutuksen yhdistelmiä, mutta ne antavat ohjeen myös käsiteltyjen esimerkkien ulkopuolella oleville tapauksille.

C. Pääsy palkkaryhmään 6

Edellytyksenä 6. palkkaryhmään siirtämiselle on, että asianomaisen työntekijän tekemiin säännönmukaisiin töihin kuuluvat monipuolisesti 6. palkkaryhmän mukaiset vaativat erikoisammattityöt.

Nuoret työntekijät

Mom. 3. Alle 18-vuotiaat nuoret työntekijät (€/t):

1. työvuosi	9,66
2. työvuosi	10,03

1.10.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien (€/t)

1. työvuosi	9,80
2. työvuosi	10,18

1.2.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien (€/t)

1. työvuosi	9,95
2. työvuosi	10,33

1.10.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien (€/t)

1. työvuosi	10,10
2. työvuosi	10,48

Nuoren työntekijän suorittaessa samaa työtä kuin täysi-ikäinen työntekijä ja hänen omatessaan työn edellyttämän työtaidon ja -kokemuksen sekä pätevyyden eikä hänen työskentelynsä kohdistu ylityösäännösten lisäksi muita lainsäädännöstä johtuvia rajoituksia, määritellään hänen palkkansa asianomaisen työn palkkaperusteiden mukaisesti.

S o v e l t a m i s o h j e:

Alle 18-vuotiaiden osalta on ohjetuntipalkkojen sovellutus määriteltä siten, että alemmaa ohjetuntipalkkaa sovelletaan tällaisiin nuoriin työntekijöihin heidän ensimmäisen työvuotensa aikana ja ylempää seuraavina vuosina. Työntekijä, joka aloittaa työskentelynsä esimerkiksi 15-vuotiaana, pääsee jo yhden vuoden työskentelyn jälkeen ylempään palkkaryhmään. Henkilö, joka vasta 17-vuotiaana tulee autokorjaamoalan töihin, siirtyy 18 vuotta täyttäneen suoraan nuorten alemmasta palkkaryhmästä 18 vuotta täyttäneiden vähimmäistuntipalkkojen piiriin. Edellä mainittua yhden vuoden työskentelyaikaa laskettaessa otetaan huomioon työskentely auto- ja konekorjaamoalalla sekä korjauspajatyöskentely kaikilla teollisuusaloilla.

Milloin työntekijä iän perusteella siirtyy alemmasta palkkaryhmästä ylempään ja hänen palkkansa tämän johdosta nousee, maksetaan korotettua palkkaa seuraavan tilikauden alusta.

S o v e l t a m i s o h j e:

Asianomaisen työntekijän ja luottamusmiesten on syytä myös itse valvoa tämän momentin tarkoittamia palkkaryhmäsiirtoja.

Oppilaiden tuntipalkat

Mom. 4. Oppisopimuslain alaisten 15 vuotta täyttäneiden oppilaiden tuntipalkat ovat (€/t):

1. oppivuosi	9,99
2. oppivuosi	10,36
3. oppivuosi	10,81
4. oppivuosi	11,28

1.10.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien (€/t)

1. oppivuosi	10,14
2. oppivuosi	10,52
3. oppivuosi	10,97
4. oppivuosi	11,45

1.2.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien (€/t)

1. oppivuosi	10,29
2. oppivuosi	10,68
3. oppivuosi	11,13
4. oppivuosi	11,62

1.10.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien (€/t)

1. oppivuosi	10,44
2. oppivuosi	10,84
3. oppivuosi	11,30
4. oppivuosi	11,79

Suorituspalkkaus

Mikäli alle 18-vuotiaat työntekijät tai oppisopimusoppilaat suorittavat suorituspalkkatyötä, noudatetaan heidän palkkauksessaan käytössä olevia yksikköhintoja.

S o v e l t a m i s o h j e :

Oppilaita koskevat, taulukoissa mainitut palkkaluvut ovat tuntipalkkoja, joita sovelletaan sellaisenaan ilman mitään lisiä.

Oppilaspaikkoja sovelletaan konepajakoulujen oppilaisiin silloinkin, kun heidän kanssaan ei ole laadittu oppisopimuslain edellyttämää oppisopimusta.

Harjoittelijoiden palkkaus

- Mom. 5. Momentissa 1 mainituista palkoista voidaan poiketa harjoittelijoina työskenteleviin opiskelijoihin nähden, joilla ei ole asianomaisen työn edellyttämää kokemusta sekä sellaisten työntekijöiden suhteen, joiden työkyky ko. työssä sairauden tai muun syyn takia on pysyvästi alentunut.

Mikäli harjoittelijat suorittavat suorituspalkkatyötä, noudatetaan heidän palkkauksessaan käytössä olevia yksikköhintoja, mikäli toisin ei sovita.

Yleisiä määräyksiä

Maastossa suoritettavat työt

- Mom. 6. Ennen maastossa suoritettavien korjaustöiden aloittamista on suojavaatetukseen liittyvistä erikoiskysymyksistä sovittava paikallisesti.

Suojapuvut

- Mom. 7. Työnantaja hankkii ja pesettää kustannuksellaan työntekijäin suojapuvut sopiviksi katsominsa väliajoin. Työnantaja hankkii kustannuksellaan autonpesijöille, rasvareille ja alustansuojaajille tarkoituksenmukaisen suojavaatetuksen ja jalkineet sekä myös niille työntekijöille, jotka tilapäisesti joutuvat työskentelemään ulkosalla ilmastolliset olosuhteet huomioon ottaen käytännön tarvetta vastaavan, riittävän suojavaatetuksen.

Viikko- ja kuukausipalkat

- Mom. 8. Viikko- tai kuukausipalkasta sovittaessa noudatetaan 6 §:n edellyttämiä vähimmäistuntipalkkoja palkan perustana.

S o v e l t a m i s o h j e :

Muutettaessa aikatuntipalkkaa kuukausipalkaksi kerrotaan voimassa olevaa tuntipalkkaa kuukauteen sisältyvällä keskimääräisellä työehtosopimuksen mukaisella säännöllisen työajan tuntimäärällä 170.

Työnlukitus

- Mom. 9. Liitot toteavat, että niissä tapauksissa, jolloin työluokituksesta sovitaan korjaamokohtaisesti, käytetään metalliteollisuuden työehtosopimuksen määräyksiä ja menettelytapaohjeita.

7 § Suorituspalkka

- Mom. 1. Työntekijän ansiotason kohottamiseksi pyritään suorituspalkkatyön osuutta lisäämään.
- Mom. 2. Mikäli työn laatu sen sallii ja se teknisesti on mahdollista, työntekijälle on varattava tilaisuus tehdä työtä suorituspalkalla.
- Liitot suosittelevat suorituspalkkatöiden perusteena käytettäväksi merkkikohtaisia ohjeaikoja.
- Mikäli ohjeajoissa todetaan keskimääräisiä epäsuhteita, tarkistuksen suorittaa korjaamokohtaisesti asetettu työnantajien ja työntekijöiden edustajista koottu toimikunta.
- Suorituspalkkatapoja ovat suora urakka, osaurakka ja palkkiopalkkaus.
- Mom. 3. Urakkatyöhinnittelun on oltava sellainen, että työntekijän urakka-ansio nousee normaalilla urakkatyövauhdilla 20 % työehtosopimuksen vähimmäistuntipalkkaa korkeammaksi.
- Mom. 4. Suorituspalkkatyöhön vaikuttavien tekijöiden (menetelmä, välineet, olosuhteet) pysyessä muuttumattomina, suorituspalkkatyön hinnoitteluperusteet pidetään ennallaan. Toisaalta jos suorituspalkkatyöhön vaikuttavissa tekijöissä tapahtuu muutosta, muutetaan suorituspalkkatyön hinnoitteluperusteita vastaavasti. Suorituspalkkatyön hinnoitteluperusteiden tulee pääsääntöisesti perustua 6 §:n 1 momentin vähimmäistuntipalkkoihin ja vastata työpaikan todellisia olosuhteita ja menetelmiä.
- Mom. 5. Suorituspalkkatyötä tehtäessä on työntekijän työehtosopimuksen mukainen vähimmäispalkka taattu. Tämä todetaan tilikausittain.

8 § Erilliset lisät

Vuorotyö, ilta- ja yötyö

- Mom. 1. Varsinaisessa vuorotyössä maksetaan ilta- ja yövuoron tunneilta erityistä vuorotyölisää seuraavasti:
- | | |
|-------------------------------|------|
| - iltavuoro (esim. klo 14-22) | 15 % |
| - yövuoro (esim. klo 22-06) | 20 % |

Palkkaryhmän 4 taulukosta laskettuna.

Vuorotyölisä katsotaan myös sopimuksen mukaan suoritetuksi, milloin vuorokautta kohti maksettu lisäkorvaus eri vuoroilla muullakin tavalla jaettuna yhteensä vastaa yllä mainittuja määriä.

Mom. 2. Työstä, joka ei ole vuoro-, yli- eikä hätätyötä, mutta jota tehdään normaalipituisena työpäivänä työpaikalla käytännössä olevasta säännöllisestä työajasta poiketen (ilta- ja yötyö), maksetaan korotusta seuraavasti:

Klo 16-23 välisenä aikana suoritetusta työstä iltavuoron lisää vastaava korvaus ja klo 23-06 välisenä aikana suoritetusta työstä yövuoron lisää vastaava korvaus.

Ulkotyölisä

Mom. 3. Sellaisille huoltokorjaamotyöntekijöille, jotka tilapäisesti joutuvat työskentelemään ulkona tai siihen verrattavissa olosuhteissa 30.9. - 1.5. välisenä aikana, maksetaan tehdyiltä työtunneilta lisä, jonka suuruus on 53 senttiä tunnilta.

Kokemusvuosilisä

Mom. 4. Joulukuun 1 päivää lähinnä seuraavan palkanmaksun yhteydessä suoritetaan työntekijälle kokemusvuosilisää sen mukaan, kuinka kauan hänen työsuhteensa on tätä edeltävän marraskuun loppuun mennessä yhdenjaksoisesti kestänyt.

Lisä määräytyy seuraavasti:

Työsuhteen kesto	Lisänä suoritettava euro- määrä lasketaan kaavasta:
10 mutta ei 15 vuotta	2 x Lkk x KTA
15 mutta ei 20 vuotta	3.5 x Lkk x KTA
20 mutta ei 25 vuotta	5 x Lkk x KTA
25 vuotta tai enemmän	6.5 x Lkk x KTA

Jossa: Lkk on edellisen lomanmääräytymisvuoden lomaan oikeuttavien kuukausien lukumäärä.

KTA on työehtosopimuksen 9 §:ssä tarkoitettu keskituntiansio, III neljännes.

Perusteen toteaminen

1. Kuuluuko työntekijä lisän soveltamispiiriin ja minkä perusteen mukaisesti mahdollinen lisä hänelle suoritetaan, todetaan vuosittain 30.11. Tällöin todettua perustetta noudatetaan seuraavaan tarkastusajanjaksoon asti. Työsuhteen yhdenjaksoisuutta laskettaessa noudatetaan vuosilomalain soveltamiskäytäntöä.

Työsuhteen kestoa laskettaessa otetaan huomioon koko voimassa olevan työsuhteen kesto aika riippumatta siitä, missä tehtävissä työntekijä on toiminut tai mitä työehtosopimusta hänen

työsuhteessaan on noudatettu. Muissa yrityksissä työskentelyajasta otetaan työtodistusten mukaan huomioon se aika, jona työntekijä on työskennellyt raskaankaluston asentajana.

Työsuhteen päättyminen

2. Mikäli lisän soveltamispiiriin kuuluvan työntekijän työsuhde päättyy ennen lisän vuosittaista maksua, suoritetaan työntekijälle lopputilin yhteydessä edeltävän joulukuun alusta laskettuna kultakin sellaiselta kuukaudelta, jolta työntekijä on ansainnut vuosilomaa, 1/12 osa siitä summasta, joka hänelle viimeksi kokemusvuosilisanä suoritettiin.

Käsittely palkkahallinnossa

3. Kokemusvuosilisä suoritetaan erillisenä lisänä. Sitä ei oteta huomioon työehtosopimuksen 9 §:n mukaista eikä lomapalkkasopimuksen 2 §:n 1. kohdan mukaista keskituntiansiota laskettaessa.

9 § Keskituntiansio

- Mom. 1. Työntekijän keskituntiansiota käytetään laskentatekijänä palkan ja korvausten maksamiseen siten kuin tässä työehtosopimuksessa erikseen määrätään.
- Mom. 2. Työntekijän keskituntiansio lasketaan siten, että hänen kunkin vuosineljänneksen aikana työajalta eri palkkaustapojen mukaan saamansa ansio mahdollisine erillisine lisineen lukuun ottamatta ylityö- ja sunnuntaityölisäjäetaan saman vuosineljänneksen tehtjen työtuntien kokonaismäärällä.

Laskenta

Milloin työntekijä 4 momentin nojalla käytettävän vuosineljänneksen aikana on ollut työssä vähemmän kuin 160 tuntia, keskituntiansiota ei tältä vuosineljännekseltä lasketa. Pitkäaikaisesta, eri vuosineljännesten osalle jakautuneesta urakasta saatu kokonaisansio voidaan keskituntiansiota laskettaessa jakaa suoritettujen työtuntien osoittamassa suhteessa ko. vuosineljänneksien kesken, mikäli urakkaan käytettyjen työtuntien lukumäärä tällöin on tiedossa.

- Mom. 3. Milloin keskituntiansio on vähimmäistuntipalkkaa pienempi tai sitä ei 2. momentin mukaan lasketa, maksetaan 1 momenttiin perustuva palkka tai korvaus kuitenkin vähimmäispalkan mukaan.

Tämän pykälän 1 momentti ei koske kuukausipalkalla olevia työntekijöitä.

Soveltoamisohje:

Keskituntiansiota säännöllisenä työaikana käytettäessä maksetaan sen lisäksi erilliset lisät työehtosopimuksen sitä edellyttäessä.

Keskituntiansion käyttöajanjakso

Mom. 4. Edellisen momentin mukaan laskettua eri vuosineljänneksien keskituntiansiota käytetään seuraavasti:

- helmi-, maaliskuu- ja huhtikuun aikana edellisen vuoden IV vuosineljänneksen keskituntiansiota
- touko-, kesä- ja heinäkuun aikana vuoden 1 vuosineljänneksen keskituntiansiota
- elo-, syys- ja lokakuun aikana vuoden II vuosineljänneksen keskituntiansiota sekä
- marras-, joulukuu- ja tammikuun aikana III vuosineljänneksen keskituntiansiota.

Tässä pykälässä mainitut kuukausijaksot ja vuosineljännekset lasketaan alkaviksi ja päättyviksi tilikausien mukaan siten, että tilikauden jakautuessa kahdelle yllä mainituista kuukausijaksoista tai kahdelle vuosineljännekselle, tilikausi luetaan siihen jaksoon, jolle jakaantuu suurempi määrä säännöllisiä työtunteja.

III TYÖNTUTKIMUKSET

10 § Perusteita

Mom. 1. Sopijapuolet toteavat menetelmöinnin ja työnmittauksen tuotantoa edistävän merkityksen sekä sen, että näitä suoritettaessa on noudatettava yleissopimuksen 4. kohdassa tarkoitettuja periaatteita.

Niillä työpaikoilla, joilla työnantaja käyttää työntutkimuksia, on työnantajan annettava työntekijöiden edustajille riittävä selvitys tutkimustavoitteista sekä siitä, miten niitä mahdollisesti sovelletaan työntekijöiden palkkaukseen.

Kun on kysymyksessä välittömästi työntekijän työhön kohdistuva työnmittaus, annetaan ennen tutkimisen aloittamista hänelle ilmoitus tästä ja sen tarkoituksesta.

Niillä työpaikoilla, joilla töiden hinnoittelu perustuu tarkkoihin työntutkimuksiin, joiden tarkkuuden ja tason liitot ovat yhteisesti

todenneet ja hyväksyneet, sovitaan paikallisesti erillisten suurentavien välikertoimien käytöstä tutkituissa töissä.

Työarvo

- Mom. 2. Silloin, kun työnmittauksen tuloksia käytetään suorituspalkkauksen hinnoittelun perusteena, on yksikköhinnan perustavaksi tulevan työn aika-arvon eli työarvon vastattava työpaikan todellisia työolosuhteita.

Tarkistustutkimus

- Mom. 3. Osastoilla, joissa työt hinnoitellaan yleensä työntutkimuksen pohjalta, on työntekijöillä oikeus ehdottaa, että tietyistä töistä suoritetaan työntutkimus siinä laajuudessa kuin se on tarpeen ko. työn hinnoittelun saattamiseksi työnmittaukseen ohjautuvaksi. Ellei työnantaja esitä perusteltua syytä toisenlaiseen ratkaisuun, on tarvittava tutkimus suoritettava mahdollisimman nopeasti.

Jos on syntynyt erimielisyyttä työntutkimuksen perusteella määritetystä yksikköhinnasta ja tämän vuoksi töistä suoritetaan tarkistustutkimus, on luottamusmiehelle annettava mahdollisuus työpaikalla tutustua tarkistustutkimuksen yksityiskohtaiseen suoritustapaan ja tulokseen.

IV TYÖAIKAMÄÄRÄYKSET

11 § Työaika

Työviikko

- Mom. 1. Säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia työvuorokaudessa ja 40 tuntia työviikossa. Työviikko alkaa maanantaina.

Vuorokautinen säännöllinen työaika voidaan järjestää myös siten, että se on 10 tuntia työpäivässä ja 40 tuntia työviikossa.

Pöytäkirjamerkintä:

Mikäli käytetään 10 tunnin vuorokautista säännöllistä työaika, työviikon on oltava 4-päiväinen ja, ellei toisin sovita, työpäivistä vähintään kaksi on oltava peräkkäin.

Keskimääräinen työaika

Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää myös siten, että se keskimäärin on 40 tuntia viikossa enintään 6 viikon pitui-

sena ajanjaksona edellyttäen, että työtä varten on ennakolta laadittu työajan tasoittumissuunnitelma vähintään ajaksi, jonka kuluessa viikottainen säännöllinen työaika tasoittuu sanottuun keskimäärään, ja että säännöllinen työaika ei saa ylittää 10 tuntia työpäivässä eikä 50 tuntia viikossa.

Vuorokautisen työajan tilapäinen pidentäminen

Säännöllinen vuorokautinen työaika voidaan tilapäisesti pidentää 9 tuntiin edellyttäen, että viikkotuntien lukumäärä enintään 6 viikon pituisena ajanjaksona tasoittuu keskimäärin 40 tuntiin. Tällöin on sovittava viimeistään sitä päivää edeltävänä työpäivänä, jona pidennettyä työaika ensi kerran sovelletaan.

Työajan enimmäismäärä

Työntekijän työaika ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48 tuntia viikossa 12 kuukauden ajanjakson aikana.

S o v e l t a m i s o h j e :

Työajaksi luettava aika määräytyy työaikalain mukaan. Työajan keskimääräisen enimmäismäärän 12 kuukauden tarkasteluajanjaksona käytetään kalenterivuotta. Kalenterivuoden sijasta voidaan paikallisesti sopia jokin muu 12 kuukauden ajanjakso.

Pöytäkirjamerkintä:

Virvokkeiden nauttiminen

Työntekijällä on oikeus nauttia virvokkeita työn ääressä työn kannalta sopivana ajankohtana kerran aamupäivällä ja kerran iltpäivällä.

T y ö a j a n s i j o i t u s

Työvuoroluettelo

Mom. 2. Työajan alkaminen ja päättyminen sekä tarpeelliset väliajat työssä sovitaan paikallisesti lain ja tämän työehtosopimuksen rajoissa.

Milloin se työn laatuun nähden on mahdollista, on työpaikalla laadittava työvuoroluettelo, josta edellä mainitut seikat käyvät ilmi.

Työaika sijoitetaan työpäiville ensisijaisesti työn teettämisen kannalta tarkoituksenmukaisimpaan ajankohtaan.

Työajan sijoittelussa liitot pitävät suotavana, että päivätyössä työaika määritetään klo 7.00-18.00 välille.

Tilapäiset muutokset

Käytännön vaatimista tilapäisistä muutoksista neuvotellaan ennen muutoksen toimeenpanemista pääluottamusmiehen kanssa. Muutoksista ilmoitetaan asianomaisille työntekijöille, mikäli mahdollista, viikkoa ennen muutoksen toimeenpanoa, kuitenkin viimeistään kolmantena muutoksen voimaantuloa edeltävänä päivänä, ellei ole kysymys hätätyöstä tai siihen verrattavasta.

Kaksivuorotyön lepoaika

Kaksivuorotyössä pidetään puolen tunnin pituinen lepoaika, ellei ole sovittu siitä, että työntekijällä on tilaisuus aterioida työn aikana.

Ruokailu kolmivuorotyössä

Kolmivuorotyössä varataan tilaisuus ateriointiin työn lomassa työnjohdon määräämänä aikana ja sen osoittamassa paikassa.

Tarkkailu

Mom. 3. Työnantaja on oikeutettu järjestämään työajan tarkkailun käyttämällä kontrollikelloa tai muita vastaavia laitteita. Järjestelyn tulee olla sellainen, ettei se aiheuta työntekijöille turhaa ajanhukkaa.

Lepoajan lyhentäminen

Mom. 4. Paikallisesti sopien voidaan noudattaa tuntia lyhyempää lepoaika, ei kuitenkaan lyhyempää kuin puoli tuntia. Tänä aikana työntekijä saa esteettömästi poistua työpaikalta.

Vapaapäivät

Mom. 5. Työvuoroluetteloa laadittaessa pidetään tavoitteena, että työntekijällä on viikon aikana sunnuntain lisäksi toinenkin vapaapäivä. Jos toiseksi vapaapäiväksi määrätään kiinteä viikonpäivä, tulee sen, mikäli mahdollista olla lauantai. Toisen vapaapäivän ollessa liikkuva viikonpäivä, tulee sen ilmetä etukäteen laaditusta työvuoroluettelosta.

Pääsiäislauantai sekä juhannus- ja jouluaatto ovat vapaapäiviä.

Pöytäkirjamerkintä:

Pääsiäislauantai sekä juhannus- ja jouluaatto eivät ole palkallisia vapaapäiviä.

Yötyö

Mom. 6. Työntekijällä voidaan teettää työaikalain 8 §:n mukaista yötyötä.

Vuorojen vaihtuminen ja muuttaminen

Mom. 7. Vuorotyössä tulee työvuorojen säännöllisesti vaihtua ja enintään 3 viikon pituisin ajanjaksoin muuttua.

Työntekijää voidaan kuitenkin, milloin niin sovitaan, pitää työssä jatkuvasti myös samassa vuorossa, ei kuitenkaan yövuorossa.

Työaikalain noudattaminen

Mom. 8. Muuten noudatetaan työaikaan nähden voimassa olevan työaikalain määräyksiä.

12 § Vuosityöajan lyhentäminen

1. Soveltamisala

Työajan lyhennys koskee niitä työaikamuotoja, joissa säännöllinen työaika on 80 tuntia kaksiviikkoisjaksossa tai 40 tuntia viikossa. Lisäksi edellytetään, että työntekijällä on enintään 30 arkipäivän pituinen vuosiloma.

Työajan lyhennys koskee myös osa-aikaisia työntekijöitä riippumatta siitä, miten osa-aikajärjestely on toteutettu. Osa-aikaisen työntekijän työaika lyhennetään 2 kohdassa esitetyn taulukon perusteella suhteessa hänen tekemäänsä säännölliseen työaikaan.

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

2. Vapaan kertyminen

Työaika lyhennetään kalenterivuosittain vuoden alusta tai sitä myöhemmästä työsuhteen alkamisesta lukien säännöllisen työajan kertymän mukaan seuraavasti:

A. Loppiainen lauantaina tai sunnuntaina

	työtuntimäärä	lyhennys
vähintään	94 h	8 h eli 1 päivä
	188 h	16 h eli 2 päivää
	283 h	24 h eli 3 päivää
	377 h	32 h eli 4 päivää

471	h	40	h eli	5	päivää
565	h	48	h eli	6	päivää
660	h	56	h eli	7	päivää
754	h	64	h eli	8	päivää
848	h	72	h eli	9	päivää
942	h	80	h eli	10	päivää
1036	h	88	h eli	11	päivää
1131	h	96	h eli	12	päivää
1225	h	104	h eli	13	päivää
1319	h	112	h eli	14	päivää
1413	h	120	h eli	15	päivää
1508	h	128	h eli	16	päivää
1602	h	136	h eli	17	päivää
1696	h	144	h eli	18	päivää

B. Loppiainen muuna arkipäivänä kuin lauantaina

	työtuntimäärä		lyhennys		
vähintään	90 h	8	h eli	1	päivä
	180 h	16	h eli	2	päivää
	270 h	24	h eli	3	päivää
	360 h	32	h eli	4	päivää
	447 h	40	h eli	5	päivää
	537 h	48	h eli	6	päivää
	627 h	56	h eli	7	päivää
	717 h	64	h eli	8	päivää
	807 h	72	h eli	9	päivää
	893 h	80	h eli	10	päivää
	983 h	88	h eli	11	päivää
	1073 h	96	h eli	12	päivää
	1163 h	104	h eli	13	päivää
	1253 h	112	h eli	14	päivää
	1340 h	120	h eli	15	päivää
	1430 h	128	h eli	16	päivää
	1520 h	136	h eli	17	päivää
	1610 h	144	h eli	18	päivää
	1696 h	152	h eli	19	päivää

Tehdyiksi 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 Kuljetusalan Työntekijäliiton valtuuston ja hallituksen kokouksiin ja edustajakokoukseen sekä liittojen väliseen valtakunnalliseen työehtosopimusneuvotteluun käytetty aika, 50- ja 60-vuotispäivät, omat häät, lähiomaisen hautajaiset, sairaan lapsen hoidon aiheuttama vapaa, siltä osin kuin

työnantajalla on palkanmaksuvelvollisuus, kutsunnat, kertausharjoitukset sekä luottamusmiehenä ja työsuojeluvaltuutettuna sekä näiden sijaisena toimimiseen käytetty aika. Lisäksi tehdyiksi säännöllisiksi työtunneiksi lasketaan tämän pykälän mukaisesti annettu vapaa.

3. Vapaan antaminen

Edellä kohdan 2 perusteella kertyneet työajan lyhennyksestä johtuvat vapaapäivät annetaan kokonaisina päivinä kertymävuotta seuraavan vuoden loppuun mennessä. Lyhennysvapaapäivät annetaan yhdessä tai useammassa erässä työnantajan määräämänä aikana joko vuosiloman yhteydessä tai yhdessä työntekijän muun vapaapäivän kanssa, tai lyhennysvapaapäiviä keskenään yhdistäen, ellei työnantajan ja työntekijän kesken erikseen sovita jostakin muusta lyhennysvapaapäivän antamistavasta. Yksi vapaapäivä vastaa 8 tunnin lyhennyksestä.

Jos työntekijän säännöllinen työaika on 10 tuntia päivässä, yksi vapaapäivä vastaa 10 tunnin lyhennyksestä siten, että lyhennyksen yhteistuntimäärä on kohdan 2 kertymän mukainen ja täysien vapaapäivien lisäksi jäävä osuus annetaan tunteina/minuutteina, ellei jäljellä oleva kertymä riitä täysien vapaapäivien antamiseen.

Lyhennysvapaapäiviä voidaan antaa työntekijälle ennen niiden ansaitsemista, mikäli työntekijä siihen suostuu.

Yksi viiden päivän jakso

Mikäli työntekijä on ansainnut vähintään 10 lyhennysvapaapäivää, annetaan lyhennysvapaapäivät yhdistämällä siten, että työntekijälle muodostuu yksi viiden päivän pituinen yhdenjaksoinen vapaa. **Kyseenä** 5 lyhennyspäivän **jakso sisältää** 7 kalenteripäivää.

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 ja sairaus kestää yhtämittaisesti vähintään viiden päivän lyhennysvapaajakson ajan, siirretään työntekijän sitä pyytäessä sairauden alle jäävä viiden päivän vapaajakso annettavaksi myöhemmin. Siirto tehdään vain yhden viiden päivän lyhennysvapaajakson osalta kalenterivuodessa.

Mikäli työntekijälle on tämän sairasloman aikana ilmoitettu työajan lyhennysvapaan antamisesta lääkärintodistuksesta ilmenevän sairasloman jälkeen ja työntekijän sairasloma sitten jatkuu, siirretään sairauden alle jäävät lyhennysvapaapäivät annettavaksi myöhemmin.

Lyhennyksen sisältävän jakson säännöllistä työaikaa lyhennetään lyhennyksen tuntimäärällä.

4. Vapaan ajankohdasta ilmoittaminen

Ilmoitus viiden päivän mittaisesta vapaasta on annettava työntekijälle vähintään 2 viikkoa ennen vapaan antamista.

Yksittäiset vapaapäivät ilmoitetaan ennalta ohjelmoidussa työvuoroluettelossa tai mikäli työvuoroluetteloa ei laadita, vähintään 2 viikkoa ennen vapaan antamista.

5. Ansionmenetyksen korvaaminen

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 kertymätaulukon mukaisten vapaapäivien lukumäärän perusteella sen hetkisen keskituntiansion mukaan. Jos työntekijälle työsuhteen päättyessä on annettu liikaa vapaata, saa työnantaja pidättää näin maksetun palkkaennakon työntekijän lopputilistä.

6. Vapaan lukeminen työssäolon veroiseksi

Vuosiloman pituutta määrättäessä pidetään työssäolopäivien veroisina myös niitä päiviä, joina työntekijä on ollut estynyt tekemästä työtä tämän pykälän mukaisten vapaitten pitämisen vuoksi.

7. Itsenäisyyspäivä

Mikäli vuosityöajan lyhennysvapaapäivä on annettu itsenäisyyspäivänä, katsotaan lain tarkoittama itsenäisyyspäivän palkka tällöin maksetuksi.

13 § Ylityö, sunnuntaityö ja viikkolevon aikana tehty työ

Ylityö

- Mom. 1. Ylityötä tehdään työaikaan nähden laissa säädetyin rajoituksin ja maksetaan siitä työpalkka ja ylityökorvaus siten kuin tässä pykälässä on määrätty. Ylityökorotusten suhteen noudatetaan alempana mainittuja laskentasääntöjä, ellei paikallisesti ole sovittu muusta tämän pykälän ehdot täyttävästä laskentatavasta. Ylityökorotusta kutsutaan seuraavassa ylityölisäksi.

Vuorokautinen ylityö

Mom. 2. Vuorokautisella ylityöllä tarkoitetaan tämän työehtosopimuksen 11 §:n 1 momentissa mainitun säännöllisen vuorokautisen työajan eli 8 tunnin, **10 tunnin** tai enintään 9 tuntiin tilapäisesti pidennetyn työajan lisäksi työvuorokauden aikana tehtyä työtä.

Mikäli työaika on työehtosopimuksen 11 §:n 1 momentin nojalla järjestetty siten, että se on keskimäärin 40 tuntia viikossa, katsotaan vuorokautiseksi ylityöksi se työ, joka kunakin työvuorokautena ylittää työvuoroluettelossa asianomaisen työvuorokauden säännölliseksi vuorokautiseksi työajaksi vahvistetun työtuntimäärän.

Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan työpalkan lisäksi ylityölisä, jonka suuruus 2 ensimmäiseltä tunnilta on 50 % ja seuraavilta tunneilta 100 % keskituntiansiosta.

Lauantaipäivänä sekä pyhä- ja juhlapäivän aattona tehdystä vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kaikilta tunneilta ylityölisä, jonka suuruus on 100 % keskituntiansiosta.

Viikottainen ylityö

Mom. 3. Viikottaisella ylityöllä tarkoitetaan työtä, joka ottamatta huomioon saman työviikon aikana tehtyä vuorokautista ylityötä ylittää työehtosopimuksen 11 §:n 1 momentin mukaan määräytyvän säännöllisen viikottaisen eli 40 tunnin työajan.

Mikäli viikottainen säännöllinen työaika työehtosopimuksen 11 §:n 1 momentin nojalla on järjestetty siten, että se on keskimäärin 40 tuntia viikossa, katsotaan viikottaiseksi ylityöksi se työ, joka kunakin työviikkona ylittää työvuoroluettelon mukaan asianomaisen työviikon säännölliseksi työajaksi vahvistetun työtuntimäärän, keskeytymättömän vuorotyön osalta kuitenkin vain edellyttäen, ettei ole sovittu näiden ylityötuntien korvaamisesta vastaavalla vapaa-ajalla.

Viikottaisesta ylityöstä maksetaan työpalkan lisäksi ylityölisä, jonka suuruus 8 ensimmäiseltä tunnilta on 50 % ja seuraavilta tunneilta 100 % keskituntiansiosta.

Mom. 4. Keskituntiansion laskemisesta ovat määräykset tämän työehtosopimuksen 9 §:ssä.

Korvaus viikkoylityösäännösten mukaan

Mom. 5. Mikäli työntekijällä vuosiloman, sairauden, taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuneen lomautuksen, työnantajan määräyksestä suoritettua matkan tai reservin harjoituksen takia ei ole

työviikon työvuoroluettelon mukaisina työpäivinä ollut mahdollisuutta tehdä työtä niin monta tuntia että se vastaisi hänen säännöllistä viikottaista työaikaansa ja hän tekee työtä työvuoroluettelon mukaisena vapaapäivänä, maksetaan vapaapäivänä tehdyistä työtunneista ylityölisää siten kuin viikottaisesta ylityöstä on sovittu.

S o v e l t a m i s o h j e :

Edellä olevassa momentissa oleva maininta lomautuksesta ei koske lyhennettyä työviikkoa.

Työ eräinä vapaapäivinä

Mom. 6. Muusta kuin säännöllisesti tehdystä lauantaityöstä korvaus suoritetaan samoin perustein kuin viikottaisesta ylityöstä. Mikäli työntekijälle maksetaan samasta työstä seuraavan kappaleen korvausta, tätä lauantaityölisää ei makseta.

Pääsiäislauantaina sekä juhannus- ja jouluaattona tehdystä työstä maksetaan työpalkan sekä mahdollisen ylityölisän lisäksi korvaus, jonka suuruus on 100 % taulukkopalkasta.

Vuorotyölisän ylityökorotus

Mom. 7. Vuorotyölisän ylityökorotus sisältyy tämän työehtosopimuksen 9 §:n 2 momentin mukaisen keskituntiansion perusteella lasketta-vaan ylityölisään. Vuorotyöntekijälle suoritetaan näin ollen ylityöajalta vuorotyölisä yksinkertaisena.

Vuorotyöntekijälle maksetaan ylityöajalta sen vuoron mukainen vuorotyölisä, jonka aikana hän tekee ylityötä.

Sunnuntaityö

Mom. 8. Sunnuntaina tai muuna kirkollisena juhlapäivänä tehdystä työstä suoritetaan työpalkan ja mahdollisten ylityölisien lisäksi lain mukaan maksettavana sunnuntaityökorotuksena kultakin työtunnilta lisä, jonka suuruus on 100 % keskituntiansiosta.

Viikkolepo ja viikkolepokorvaus

Mom. 9. Työntekijälle, joka tilapäisesti on työssä sunnuntaina, on, mikäli mahdollista, järjestettävä lain määräämä viikkolepo ensisijaisesti saman viikon lauantaina.

Työntekijälle, joka tilapäisesti tarvitaan viikkolevon aikana työhön liikkeessä, laitoksessa tai yrityksessä suoritettavan työn säännöllisen kulun ylläpitämiseksi, korvataan menetetty viikkolepo lyhentämällä säännöllistä työaika viimeistään seuraavan kalenterikuukauden aikana viikkolevon aikana tehtyyn työhön käytetyllä

ajalla. Työntekijän suostumuksella voidaan viikkolepokorvaus antaa myös siten, että hänelle suoritetaan työpalkan sekä mahdollisten ylityö- ja sunnuntaityölisien lisäksi korvaus, joka on 100 % keskituntiansiosta. Tätä laskettaessa otetaan huomioon ne työtunnit, joina hän on ollut työssä sen työvuoron aikana, jona viikkolepo olisi viimeistään ollut annettava.

Työntekijän kanssa on sovittava ennen viikkolepopäivänä tehtävää työtä, korvataanko menetetty viikkolepo antamalla vastaava vapaa vai maksamalla siitä rahakorvaus.

14 § Hälytysluontoinen työ- ja varallaolo

- Mom. 1. Milloin työntekijä kutsutaan hänen poistuttuaan jo työpaikalta hälytysluontoiseen työhön säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan hänelle vähintään 1 tunnin työpalkka sekä ylityökorvaus, milloin työ on ylityötä. Tämän lisäksi maksetaan erityistä hälytysrahaa seuraavasti:
- a) Jos kutsu hälytystyöhön on annettu säännöllisen työajan jälkeen tai työntekijän vapaapäivänä mutta ennen klo 21.00, 2 tunnin keskituntiansiota vastaava korvaus ja
 - b) jos mainittu kutsu on annettu klo 21.00 ja 06.00 välisenä aikana, 4 tunnin keskituntiansiota vastaava korvaus. Mikäli työ on samalla ylityötä, on ylityökorvaus tämän kohdan mukaisissa tapauksissa heti 100 %. Milloin työntekijälle hänen klo 16.00 mennessä päättyvällä säännöllisellä työajallaan ilmoitetaan, että hänen tulisi työpaikaltaan jo poistuttuaan palata samana päivänä ylityöhön, joka alkaa klo 21.00 jälkeen, maksetaan hänelle edellä kohdassa a) tarkoitettu ylimääräinen 2 tunnin keskituntiansiota vastaava korvaus ilman ylityölisää.
- Mom. 2. Milloin työntekijä sopimuksen mukaan, jossa on määriteltävä varallaoloajan pituus, on velvollinen oleskelemaan asunnossaan, josta hänet tarvittaessa voidaan kutsua työhön, maksetaan hänelle tällaiselta varallaoloajalta puoli keskituntiansion mukaista palkkaa varallaoloaikaa työaikaan lukematta. Tämän momentin tarkoittamassa mielessä varalla olleen työntekijän työhön kutsuamiseen ei sovelleta hälytysluontoista työtä koskevia määräyksiä.

V ERINÄISET KORVAUKSET

15 § Työskentely korjaamoalueen ulkopuolella

Mom. 1.

Yleisiä määräyksiä

Matkustamisvelvollisuus

Työtehtävien edellyttämät matkat suoritetaan tarkoituksenmukaisella tavalla siten, ettei matkaan kulu aikaa eikä siitä aiheudu kustannuksia enempää kuin tehtävien hoitaminen välttämättä vaatii.

Matkan alkaminen ja päättyminen

Matka katsotaan alkaneeksi silloin, kun työntekijä lähtee välittömästi komennuspaikkakunnalle suuntautuvalla matkalla työpaikalta tai asunnostaan ja päättyneeksi silloin, kun hän palaa työpaikalleen. Ellei työntekijä voi palata työpaikalleen säännöllisen työajan kuluessa, katsotaan matka päättyneeksi silloin, kun hän palaa asuntoonsa.

Soveltoamisohje:

Matkaan katsotaan kuuluvan matkan kestäessä mahdollisesti aiheutuva välttämätön odotus, joka johtuu julkisten liikennevälineiden kulkuvuoroista.

Komennuspaikkakunta

Komennuspaikkakunnalla tarkoitetaan muuta työskentelypaikkakuntaa kuin vakinaisen työpaikan sijaintipaikkakuntaa tai työntekijän kotipaikkakuntaa.

Milloin yrityksen toiminnan luonteesta johtuen työntekijä joutuu jatkuvasti työskentelemään eri työpaikoilla, tulee työnantajan työhönoton yhteydessä selvittää työntekijälle, mikä on hänen vakinaisen työpaikkansa tätä pykälää sovellettaessa. Tähän määrittelyyn vaikuttavien olosuhteiden olennaisen muuttumisen johdosta tulee työnantajan antaa työntekijälle vastaava selvitys.

Lyhyt työkomennus

Lyhyt työkomennus on kyseessä silloin, kun matka edellyttää yöpymistä sekä oleskelun vieraalla paikkakunnalla arvioidaan kestävän enintään 14 kalenterivuorokautta.

Pitkä työkomennus

Pitkä työkomennus on kyseessä silloin, kun matkan ja oleskelun vieraalla paikkakunnalla arvioidaan kestävän yli 14 kalenterivuorokautta.

Ilmoitusvelvollisuus työkomennuksista

Lyhyestä työkomennuksesta ilmoitetaan työntekijälle viimeistään kolmantena matkaa edeltävänä päivänä.

Pitkästä työkomennuksesta ilmoitetaan mikäli mahdollista, viikkoa ennen matkan alkamista, kuitenkin viimeistään kolmantena matkaa edeltävänä päivänä.

Edellä mainittua ilmoitusaikaa noudattaen selvitetään työntekijälle matkaan liittyvät erityiskysymykset, esimerkiksi asunnon varaaminen työnantajan toimesta tai asunnon saantimahdollisuudet komennuspaikkakunnalla.

Edellä mainituista määräajoista voidaan kuitenkin poiketa sellaisen työntekijän osalta, jonka kanssa tehty työsopimus tai hänen normaalit työtehtävänsä muuten edellyttävät jatkuvaa matkustamista tai toistuvia lyhyitä työkomennuksia tai milloin on kysymyksessä kiireellinen työkomennus.

S o v e l t a m i s o h j e :

Työkomennus on kiireellinen, kun kyseessä on hätätyö tai matkan aiheuttaa muu ennalta odottamaton syy, esimerkiksi toisen työntekijän sairastuminen, ja tuotannon tekniset syyt edellyttävät välitöntä lähtöä komennuspaikkakunnalle.

Oman auton käyttö

Jos työntekijän oman auton käytöstä matkatyössä on ennen matkaa sovittu, maksetaan siitä sekä työnantajan kanssa sovitusta muiden henkilöiden tai tavaran kuljetuksesta omalla autolla korvaus matkakustannusten korvaamista koskevassa kulloinkin voimassa olevassa valtion virkaehtosopimuksessa olevien määrien mukaisesti.

Mom. 2. Työ suoritetaan komennuspaikkakunnalla, jolta työntekijä ei voi saapua yöksi kotiinsa.

Työntekijälle suoritetaan korvaus matkakustannuksista ja korvausta työvuorokautena matkustamiseen käytetyltä ajalta sekä korvausta komennuspaikkakunnalla syntyvistä ylimääräisistä kustannuksista seuraavasti:

a) Matkakustannukset

Kaikki komennuspaikkakunnalle tai sieltä takaisin tai toiselle komennuspaikkakunnalle tapahtuvasta matkustamisesta aiheutuvat tarpeelliset matkakustannukset korvaa työnantaja. Tarpeelliseksi matkakustannuksiksi luetaan rautatie-, laiva-, lento- ym. matkalippujen hinnat II luokassa, matkatavarakustannukset sekä, milloin matka tapahtuu yön aikana, makuulippujen hinnat vastaavassa luokassa.

b) Matka-ajan korvaus

Työntekijälle maksetaan matkatunneilta matka-ajan korvausta enintään 16 matkatunnilta työvuorokaudessa. Tästä tuntimäärästä vähennetään kyseisenä työvuorokautena säännöllisen työajan tuntimäärän rajoissa tehdyt työtunnit.

Menetettyjä säännöllisiä työtunteja vastavalta määrältä matkatunteja suoritetaan keskituntiansion mukainen korvaus.

Vapaapäivänä tapahtuvalta matkalta maksetaan enintään 8 tunnin matka-ajalta keskituntiansion mukainen korvaus.

Muilta matkatunneilta, kuitenkin enintään 8 tunnilta, suoritetaan korvaus, jonka suuruus on 85 % keskituntiansiosta.

Pöytäkirjamerkintä:

Osapuolet ovat neuvotteluissa olleet yhtä mieltä siitä, että matkustamisen jälkeen tulisi välttää tilannetta, jossa työntekijän korvattavien matkatuntien ja työtuntien yhteismäärä saman työvuorokauden aikana ylittää 12 tuntia, ellei työn kiireellisyys sitä välttämättä vaadi.

Makuupaikka

Milloin työntekijälle on järjestetty makuupaikka, ei klo 21.00-07.00 väliseltä ajalta edellä mainittua korvausta suoriteta.

c) Päiväraha- ja yöpymiskustannukset

Päivärahaa maksetaan kultakin matkan alkamisesta laskettavalta vuorokaudelta, jonka työntekijä on ollut matkalla tai komennuspaikkakunnalla.

Päiväraha on suuruudeltaan sama kuin valtion virkaehtosopimuksen mukainen kulloinkin voimassa oleva kotimaan päiväraha.

Pöytäkirjamerkintä:

Edellä tarkoitetun päivärahan määrä on työehtosopimuksen voimaan tullessa **48,00** euroa.

Milloin työntekijälle on järjestetty ilmainen ruoka, maksetaan työntekijälle 1/3 päivärahasta.

Vajaavuorokausi

Täyden matkavuorokauden jatkeena olevasta vajaavuorokaudesta, joka käsittää vähintään kolme ja enintään kuusi tuntia, maksetaan työehtosopimuksen voimaan tullessa **22,00** euroa.

Majoittumiskustannukset

Päivärahan lisäksi korvataan yöpymiskustannukset suorittamalla joko majoittumiskustannusten korvaus tai yömatkaraha seuraavasti:

Ellei työntekijälle ole järjestetty majoittumismahdollisuutta, työnantaja korvaa työkomennuksen aikana syntyneet majoittumiskustannukset työnantajan hyväksymän selvityksen mukaisesti tämän kohdan 2 kappaleessa tarkoitetun päivärahan enintään puolitoistakertaiseen määrään saakka.

Yömatkaraha

Yömatkaraha **15,00** euroa suoritetaan sellaiselta päivärahan oikeuttavalta matkavuorokaudelta, jona työntekijälle ei ole järjestetty ilmaista majoitusta tai hän ei ole saanut majoittumiskorvausta tai matkan ajaksi makuupaikkaa. Yömatkarahaa ei kuitenkaan suoriteta, milloin työntekijä on perusteettomasti jättänyt käyttämättä hyväkseen työnantajan varaaman ja ilmoittaman majoitusmahdollisuuden.

S o v e l t a m i s o h j e :

Kun työntekijälle on järjestetty ilmainen ruoka tai asunto, ei merkitystä ole sillä seikalla, ovatko nämä työnantajan tai jonkun muun, esim. tilaajan järjestämiä.

d) Asunnon hankkiminen

Työnantaja selvittää ennen työkomennukselle lähtöä asunnon saantimahdollisuudet komennuspaikkakunnalla tai sen lähistöllä tai varaa tarvittaessa työntekijälle sieltä asunnon.

Asunnon taso

Mikäli työnantaja komennuspaikkakunnalla kiinteässä työkohteessa järjestää työntekijälle asunnon, tulee työnantajan tähän tarkoitukseen hankkiman majoituskaluston olla vähintään selaista, että asumistilaa kutakin majoitettavaa työntekijää kohti on vähintään 10 m³ ja että samaan huoneeseen majoitetaan enintään kaksi henkilöä. Tämän lisäksi majoitustilojen yhteyteen varataan olosuhteisiin nähden riittävät sosiaaliset ja virkistystilat.

Työnantajan hankkimassa majoitukseen käytetyssä asuntovauussa tulee olla asumistilaa 7 m³ majoitettua työntekijää kohti.

S o v e l t a m i s o h j e :

Mm. ns. liikkuvien työryhmien, jotka työnsä laadun vuoksi asuvat tilapäismajoituksessa liikkuen työn edistymisen mukaan paikasta toiseen, kyseessä ollen voidaan edellä olevista, asunnon tasoa koskevista säännöksistä joutua olosuhteiden vuoksi poikkeamaan. Tällöin tulevat kyseeseen erilaiset, olosuhteisiin soveltuvat asumismuodot.

e) Erikoismääräyksiä

Henkilökohtaisten asioiden hoito

Pitkän työkomennuksen ollessa kyseessä sovitaan työnantajan ja työntekijäin kesken niistä perusteista, joiden nojalla työntekijälle voidaan kussakin tapauksessa erikseen myöntää työstä vapaata välttämättömien henkilökohtaisten asioiden hoitoa varten hänen kotipaikkakunnallaan edellyttäen, että vapaan myöntäminen on mahdollista työn säännöllisen kulun häiriintymättä.

Matkakorvaukset komennuspaikkakunnalla

Milloin komennuspaikkakunnalla ei ole työkohteen läheisyydessä saatavissa asuntoa ja työntekijä tämän vuoksi joutuu asumaan yli 5 kilometrin etäisyydellä työmaalta, maksetaan työntekijälle korvaus matkakustannuksista. Korvauksen suuruus määräytyy ensisijaisesti yleisten kulkuvälineiden kyseiseltä matkalta perimän maksun mukaisesti. Milloin sopivien yleisten kulkuyhteyksien puuttuessa joudutaan käyttämään omaa autoa, sovelletaan oman auton käyttöä koskevaa sopimuskohtaa.

Korvaus ruoasta

Pyhä- ja juhlapäivinä on työntekijä ollessaan työssä komennuspaikkakunnalla, jossa hänelle kustannetaan ilmainen ruoka ja asunto, oikeutettu saamaan, mikäli hän niin haluaa, vastaavan korvauksen ruoasta rahana.

Sairaalapäiväraha

Jos työntekijä komennuspaikkakunnallaan määrätään sairaalahoitoon, maksaa työnantaja hänelle päivärahan asemasta sairaalapäivärahana 2,52 euroa vuorokaudelta siihen saakka, kunnes työnantajan velvollisuus maksaa sairausajan palkkaa tämän työkyvyttömyyden johdosta lakkaa. Edellä olevaa oikeutta työntekijällä ei kuitenkaan ole, mikäli hän on oikeutettu saamaan sairaalan perimän hoitopäivämaksun korvatuksi työnantajan kustantaman vakuutuksen nojalla.

Aiheeton poissaolo ja päiväraha

Tapauksissa, joissa työntekijä komennuspaikkakunnalla on poissa työstä ilman hyväksyttävää syytä, menetellään päivärahan suhteen seuraavasti:

1. Vapaapäiviltä maksettava päiväraha

Jos poissaolo välittömästi liittyy työpäivää seuraavaan taikka sitä edeltävään vapaapäivään, ei päivärahaa seuraavalta tai edeltävältä vapaapäivältä suoriteta.

2. Päiväraha työpäivältä

Päivärahan määrää poissaolopäiviltä vähennetään suhteessa siihen aikaan, jonka työntekijä on ollut työtä tekemättä.

S o v e l t a m i s o h j e :

Hyväksyttävällä syyllä tarkoitetaan tässä sopimuskohdassa tilannetta, jossa poissaolo on johtunut työnantajan luvasta tai työntekijän sairaudesta, reservin harjoituksesta, lomautuksesta tai muusta hyväksyttävästä syystä.

Hyväksyttävänä syynä voidaan pitää myös myöhästymistä, mikäli sen on aiheuttanut liikennevälineitä kohdannut odottamaton vaurio tai kulkuyhteyksissä sattunut normaalista poikkeava häiriö.

Yleistä sääntöä hyväksyttävän myöhästymisen pituudesta ei voida antaa. Asia on näin ollen ratkaistava tapauksittain.

Kotimatkat pääsiäisenä, juhannuksena ja jouluna

Milloin työntekijä ennen pääsiäis-, juhannus- tai joulupäivää on komennuspaikkakunnalla yhtäjaksoisesti tehnyt työtä vähintään 3 viikkoa, on hän, mikäli työn teknillinen laatu tai muut pakottavat syyt eivät sitä estä, oikeutettu mainituiksi juhlapäiviksi matkustamaan kotiinsa. Tällöin työnantaja korvaa hänelle a)-kohdan mukaisesti matkakustannukset kotipaikkakunnalle ja sieltä takaisin

työpaikalle sekä matkan ajalta b)-kohdan mukaisen matka-ajan korvauksen sekä edelleen c)-kohdan 1 tai 2 kappaleen mukaisen päivärahan ja 6 kappaleen mukaisin edellytyksin yömatkaraahan.

Sama koskee muitakin työntekijöitä, jotka työnantaja mainituiksi juhlapyhiksi lähettää kotiin, sekä vuosiloman johdosta tapahtuvaa kotimatkaa.

S o v e l t a m i s o h j e :

Tässä sopimuskohdassa tarkoitettujen matkojen osalta kestää työnantajan korvausvelvollisuus työntekijän tosiasialliseen kotiin saakka.

Työntekijän tulee pyynnöstä antaa työnantajalle selvitys kotinsa sijaintipaikasta.

f) Rajoitus

Milloin työtä komennuspaikkakunnalla suorittaa paikkakuntalainen tai muu työntekijä, joka siellä on otettu työhön, ei hän ole oikeutettu tässä momentissa määrättyihin etuihin.

Mom. 3. Työ suoritetaan korjaamoalueen ulkopuolella paikassa, josta työntekijä voi saapua yöksi kotiinsa.

Ylimääräiset matkakustannukset

Työntekijälle korvataan ylimääräiset matkakustannukset. Matkaan käytetyn ajan korvaamisesta sopivat asianomaiset keskenään.

Ateriakorvaus

Jos tässä momentissa tarkoitettu työ suoritetaan sellaisessa paikassa, että työntekijä tästä syystä tavallisuudesta poikkeavasti on estynyt ruokailutauon aikana käymästä ruokailemassa kotonaan tai korjaamolla suoritetaan hänelle, ellei työpaikalla anneta ilmaista ruokaa, ateriakorvauksena 1/4 siitä päivärahan määrästä, jota 2 momentin c)-kohdan 2. kappaleessa tarkoitetaan.

Mikäli toisin ei ole sovittu, tapauksissa, joissa työntekijän tässä momentissa mainittu työ matkoineen on kestänyt vähintään 12 tuntia ja hän sen takia voi palata kotiinsa vasta myöhään illalla joutuen tämän vuoksi järjestämään myös päivällisensä vastaavalla poikkeuksellisella tavalla, korvataan syntyvät kustannukset toisella ateriakorvauksella. Mainittuun 12 tuntiin lasketaan mukaan myös välittömästi ennen matkaa saman työvuorokauden aikana tehdyt työtunnit.

Soveltoamisohje:

Tätä kappaletta ei sovelleta tapauksiin, joissa työntekijä joutuu liikkumaan saman yrityksen eri työpaikoilla silloin, kun nämä työpaikat ovat samalla paikkakunnalla tai muuten lähellä toisiaan ja ruokailumahdollisuudet ja -olosuhteet ovat näillä työpaikoilla vastaavia.

Myöskin sellaisissa tapauksissa, joissa työntekijä tässä momentissa mainitun työn takia voi palata kotiinsa vasta myöhään illalla ja jossa hän tämän vuoksi joutuu järjestämään päivällisensäkin vastaavalla poikkeuksellisella tavalla, korvataan syntyneet kustannukset ateriakorvauksella.

Jos matka ei edellytä tosiasiallista yöpymistä, mutta työntekijä on kuitenkin matkalla tai komennuspaikkakunnalla klo 21.00 ja klo 6.00 välillä vähintään 6 tuntia, on hän oikeutettu 2 momentin c)-kohdan mukaan määräytyvään päivärahaan, mutta ei sen sijaan yömatkaraahaan. Sanottua ei kuitenkaan sovelleta vuorotyöhön.

Mom. 4. Työ ulkomailla

Ulkomailla tehtävän ns. matkatyön palkkaehdoista, palkanmaksutavasta ym. työsuhteeseen liittyvistä taloudellisista eduista on työnantajan ja työntekijän ennen matkan alkamista sovittava liittojen yhteisesti hyväksymien periaatteiden mukaisesti, ellei asiasta ole aiemmin sovittu.

Liitot suosittelevat, että ulkomaan komennuksen työehdoista sovitaan työnantajan ja työntekijän välillä kirjallisesti.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Ulkomaan komennukselle ei työntekijää tule määrätä ilman hänen suostumustaan, ellei kyseessä ole työntekijä, jonka kanssa tehty työsopimus edellyttää matkustamista myös ulkomaille tai jonka normaaleihin tehtäviin tämä on aikaisemmin kuulunut tai ellei työkomennus ole tuotannon teknisten syiden vuoksi kiireellinen.

Päivärahat

Päivärahan suuruus kussakin maassa on se, jonka verohallitus vuosittain verovapaaksi vahvistaa.

Matkustussääntö

Työpaikkaa varten voidaan sopia vahvistettavaksi matkustussääntö, jossa työntekijän ulkomaan komennuksen matkakustusten korvaamisesta määrätään toisinkin. Edellytyksenä on,

että matkustussäännön mukaiset edut ovat kokonaisuutena samantasoiset kuin tämän momentin mukaiset edut.

Mikäli työn suorittaminen kestää vähintään kaksi kuukautta, voidaan paikallisesti sopia päivärahojen suuruudesta ottaen huomioon paikalliset olosuhteet ja ne toimenpiteet, joihin työnantaja mahdollisesti on ryhtynyt oleskelua silmälläpitäen.

Muuten sovelletaan ulkomailla tehtävän matkatyön osalta tämän työehtosopimuksen määräyksiä, mikäli ne eivät ole ristiriidassa kyseisen maan lainsäädännön kanssa.

16 § Muita korvauksia ja etuja

Kunnallisvaltuusto tai -hallitus

Mom. 1. Työnantaja maksaa

- a) Kunnallisvaltuuston tai -hallituksen jäsenenä toimivalle työntekijälle sekä

Valtiolliset ym. vaalit

- b) Valtiollisia tai kunnallisia vaaleja varten lain mukaan asetetun vaalilautakunnan tai toimikunnan jäsenenä toimivalle työntekijälle.

Valtuuston tai hallituksen kokouksesta (a-kohta) tai tällaisen lautakunnan tai toimikunnan kokouksesta (b-kohta) aiheutuvasta säännöllisen työajan ansionmenetyksestä korvausta siten, että työntekijä yhdessä kunnan maksaman ansionmenetyksen korvauksen kanssa saa täydet palkkaedut.

Korvaus maksetaan sen jälkeen, kun työntekijä on toimittanut työnantajalle selvityksen kunnan maksamasta ansionmenetyksen korvauksesta.

Merkkipäivät

- Mom. 2. Työntekijällä, joka on ollut yrityksen palveluksessa samassa työsuhteessa vähintään 3 kuukautta, on oikeus 50- ja 60-vuotispäivänään saada säännöllistä työaikaa vastaava palkallinen vapaa työstä silloin, kun merkkipäivä sattuu hänen työvuoroluettelon mukaiseksi työpäiväkseen.

Kutsunta

- Mom. 3. Työnantaja maksaa varusmiespalveluksen edellyttämään kutsuntaan ensimmäisen kerran osallistuvalla työntekijällä kutsuntapäivän korvauksena yhden työpäivän ansiota vastaavan määrän.

Mikäli työntekijä kutsuntapäivänä on myös työssä, maksetaan hänelle lisäksi palkka työssäoloajalta.

Kutsuntapäivän korvaus maksetaan vain siltä päivältä, jona kutsuntatoimitus pidetään.

Kutsuntaan liittyvään erilliseen lääkärintarkastukseen osallistuvalla korvataan ansionmenetykseltä ajalta, minkä hän hyväksyttävän selvityksen mukaan joutuu tarkastuksen takia olemaan poissa työstä säännöllisenä työaikanaan.

Reservin harjoitukset

Mom. 4. Työnantaja maksaa työntekijälle reservin harjoitusten ajalta palkkaa siten, että perheellinen saa valtion maksaman reserviläispalkan kanssa täydet palkkaedut ja perheetön 2/3 niistä.

S o v e l t a m i s o h j e :

Määräystä sovelletaan myös niihin, jotka väestönsuojalain nojalla koulutetaan väestönsuojelun erikoistehtäviin.

Hautaus- ja hääpäivä

Mom. 5. Työntekijällä on oikeus saada palkallista vapaata työstä läheisen omaisensa hautauspäivänä sekä omana hääpäivänään.

S o v e l t a m i s o h j e :

Läheisenä omaisena pidetään työntekijän avio- ja avopuolisoa, lapsia ja ottolapsia, hänen vanhempiaan ja isovanhempiaan, veljiään ja sisariaan sekä avio- ja avopuolison vanhempia.

Mom. 6. Edellä tässä pykälässä mainitut korvaukset suoritetaan työehtosopimuksen 9 §:ssä mainitun keskituntiansion mukaan.

Lapsen sairaus

Mom. 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 sairausajanpalkkaa koskevan määräyksen mukaisesti korvaus lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämättömästä lyhyestä tilapäisestä poissaolosta. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että molemmat huoltajat ovat ansio-työssä ja että poissaolosta annetaan työehtosopimuksen sairausajan palkan maksamisesta koskevien määräysten mukainen selvitys. Edellä sanottua sovelletaan myös yksinhuoltajiin.

Samoin perustein maksetaan vastaava korvaus äidille, isälle tai muulle lapsen huoltajalle, mikäli toisella huoltajista ei sairaalasaolon 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.

Tätä momenttia sovellettaessa opiskelu rinnastetaan ansiotyöhön.

Saman sairastumisen johdosta maksetaan korvausta vain toiselle huoltajista.

S o v e l t a m i s o h j e :

Hoidon järjestämisen tai hoitamisen kestäessä 1, 2, 3 tai 4 päivää pidetään poissaoloa sopimuksessa tarkoitettuna poissaolona. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että lapsen sairaudesta ja sen aiheuttamasta poissaolosta annetaan sama selvitys kuin työehtosopimuksen ja yrityksessä mahdollisesti omaksutun käytännön mukaan vaaditaan työntekijän omasta sairaudesta. Palkalliset poissaolot lapsen sairastumisen johdosta rinnastetaan vuosilomalain tarkoittamiin työssäolopäivien veroisiin päiviin.

Mom. 8. Työntekijällä, jonka lapsi sairastaa sairausvakuutuslain täytäntöönpanosta annetun valtioneuvoston asetuksen (1335/2004) 1 luvun 4 §:ssä tarkoitettua vaikeaa sairautta, on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen sairausvakuutuslain (1224/2004) 10 luvun 2 §:n 2 momentissa tarkoitettuun lapsensa hoitoon, kuntoutukseen tai hoidon opastukseen sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa.

Mom. 9. Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliiton edustajakokouksen kokousedustajalla on oikeus osallistua edustajakokoukseen olemalla poissa työstä kyseessä olevan kokouksen ajankohtana.

S o v e l t a m i s o h j e :

Työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta kyseiseltä ajalta. Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle kokouksen ajankohdasta niin pian kuin mahdollista.

Ajokortti ja pätevyystodistukset

Mom. 10. Työnantaja maksaa puolet lainsäädännön edellyttämästä ajokortin uudistamisesta aiheutuvista kustannuksista edellyttäen, että

työntekijän työsuhde on jatkunut keskeytymättä 5 vuotta ja että työntekijä tarvitsee ajokorttia kyseisessä työsuhteessaan.

Työnantaja maksaa kokonaan työtehtävissä työntekijältä vaatimiensa pätevyystodistusten ja -korttien hankinta- ja uusimiskustannukset sekä ammattipätevyysdirektiivin (2003/59/EY) mukaisen jatkokoulutuksen suorittamisesta ajokorttiin tehtävästä ammattipätevyysmerkinnästä aiheutuvat kustannukset sellaiselle työntekijälle, joka tarvitsee niitä kyseisessä työsuhteessaan.

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

VI TYÖTURVALLISUUS

17 § Työturvallisuus

Yleiset velvollisuudet

Mom. 1. Työnantajan on työturvallisuuslain edellyttämin tavoin tarkoin otettava huomioon kaikki, mikä on tarpeen työntekijän suojelemiseksi joutumasta työssä alttiiksi tapaturmille tai saamasta työn johdosta haittaa terveydelleen.

Työntekijän on työturvallisuuslain edellyttämin tavoin tarkoin noudatettava, mitä hänen velvollisuudekseen lain tai työehtosopimuksen nojalla on määrätty ja käytettävä hänelle tapaturmien ja terveydenhaitan estämiseksi määrättyjä suojeluvälineitä sekä muutoinkin noudatettava työssä tarpeellista varovaisuutta.

Kun työntekijä kokemuksensa perusteella havaitsee, että hänelle osoitetun työn suorittamiseen tai jatkamiseen sisältyy ilmeinen vaara terveydelle tai turvallisuudelle, hänen on välittömästi ilmoitettava tästä työnantajalle sekä työsuojeluasiamiehelle tai luottamusmiehelle. Työnantajan velvollisuus on ryhtyä toimenpiteisiin vaaran poistamiseksi tai, milloin tämä ei ole välittömästi mahdollista, erityisiin suojatoimenpiteisiin.

S o v e l t a m i s o h j e :

Työntekijän ilmoitusvelvollisuus ei vaikuta korvausvastuuseen, joka määräytyy yksinomaan lain määräysten mukaisesti.

- Mom. 2. Kieltäytymistä suorittamasta työtä, jota varten ei ole asennettu viranomaisen tai työsuojelupäällikön yksimielisesti ehdottamia varmuuslaitteita, ei ole pidettävä työehtosopimuksen vastaisena työstä kieltäytymisenä.

Suojavaatetus

- Mom. 3. Mikäli asiantuntijalausuntojen, työtapaturma- ja ammattitautitilastojen tai muun vastaavan perusteen nojalla yhteisesti voidaan todeta, että erityisten suojavaatteiden tai -varusteiden käytöllä työssä on työturvallisuus- tai terveysolosuhteita tässä työssä olennaisesti parantava vaikutus tahi siten voidaan työntekijä työssä, jossa hän työn laadun vuoksi joutuu olemaan alttiina erityiselle kosteudelle, märkyydelle, vedolle, kuumuudelle tai kylmyydelle, voimakkaalle valolle taikka muulle vaaralliselle säteilylle, tehokkaasti suojata näistä aiheutuvista haitoista, hankkii työnantaja tällaisen suojavaatetuksen tai -varusteen työpaikalle työntekijän käyttöön, vaikka sen antaminen työturvallisuuslain 15 tai 20 §:n mukaan ei olisi välttämätöntä. Edellä sanottu ei tarkoita tavanomaista työvaatetusta.

S o v e l t a m i s o h j e :

1. Yhteistyöelin edellä tarkoitettussa suhteessa on yrityksen työsuojelutoimikunta. Myös yrityksen terveydenhuoltohenkilöstölle tulee antaa mahdollisuus lausua mielipiteensä hankittaviksi ehdotetuista suojavaatteista tai -varusteista.
2. Sovellettaessa työehtosopimuksen 17 §:n 3 momentin määräyksiä on pääsääntönä pidettävä sitä, että suojavaatteen tai varusteen hankkimisvelvollisuus arvostellaan työturvallisuuslain (738/2002) 15 §:n mukaisesti. Hankintaratkaisun tekee työnantaja todettuaan lain mainitsemien edellytysten olevan olemassa. Jos työnantaja katsoo, ettei työturvallisuuslain 15 §:n määräyksiä ole tapaukseen sovellettava, mutta jos työtapaturma tai ammattitautitilastojen tai muun vastaavan perusteen nojalla yhteisesti työsuojelutoimikunnassa todetaan, että muissakin kuin työturvallisuuslain 15 §:n mainitsemisissa tapauksissa voidaan mainitunlaisia varusteita hankkimalla työturvallisuus- tai terveysolosuhteita tietyssä työssä olennaisesti parantaa tai työntekijä suojata tehokkaasti sopimuskohdassa mainittujen työn laatuun liittyvien erityistekijöiden aiheuttamilta haitoilta, hankkii työnantaja työpaikalle työntekijän käyttöön työehtosopimusmääräyksessä tarkoitettua suojavaatteen tai -varusteen.

Yhteisellä toteamuksella tarkoitetaan määräyksessä sitä, että työsuojelutoimikunnassa edustettuna olevat eri ryhmät ovat hankintaehdotuksesta samaa mieltä.

Tavanomaisella suojavaatetuksella tarkoitetaan vaateetusta, jota työntekijä käyttää estääkseen omia vaatteitaan tai itseään likaantumasta työssään. Sanotunlainen suojavaatetus ei lainkaan kuulu tämän sopimuskohdan soveltamispiiriin.

Suojajalkineet

Mom. 4. Työnantaja hankkii toistaiseksi voimassa olevassa tai yli vuoden määräaikaisessa työsuhteessa olevalle huoltokorjaamon asennustyöntekijän käyttöön kustannuksellaan tarkoituksenmukaiset suojajalkineet yleisenä hankinta-ajankohtana työsuhteen jatkuttua neljä kuukautta.

Suojajalkineet hankitaan kertahankintana yleisenä hankinta-ajankohtana, joka on kaksi kertaa vuodessa, noin puolen vuoden välein.

Asennustyöntekijä on oikeutettu saamaan käyttöönsä uudet jalkineet vuoden kuluttua aiemmasta hankinnasta.

Irtisanotulle tai irtisanoutuneelle työntekijälle ei hankita jalkineita.

Jos työntekijän työsuhde päättyy ennen kuin 2 kk on kulunut jalkineiden hankkimisesta, on työntekijä oikeutettu ja velvollinen lunastamaan jalkineet jäännösarvosta, joka on 50 % hankintahinnasta. Työnantaja saa kuitata jäännösarvon lopputilistä.

Työntekijä on velvollinen käyttämään hankittuja suojajalkineita työssään.

Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus lausua mielipiteensä hankittavien suojajalkineiden hankinta-ajankohdasta ja mallista.

S o v e l t a m i s o h j e :

Työsuojeluvaltuutetun vapautuksen määrääminen

Työsuojeluvaltuutetulle myönnettävän vapaa-ajan määrää vahvistettaessa todetaan työsuojeluvaltuutetun edustamien työntekijöiden lukumäärä välittömästi ennen työsuojeluvaltuutetun vaaleja sekä vastaavana ajankohtana vuoden kuluttua vaalien jälkeen. Tämän mukaan todetun vapautuksen pituutta noudatetaan seuraavaan tarkastukseen saakka.

Mom. 5. Jos työntekijä joutuu työssään työturvallisuussyistä käyttämään sekä silmälasia että suojalaseja, työnantaja on velvollinen

hankkimaan kolmen vuoden välein työntekijän näkökyvyn mukaan hiotut suojalasit.

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

Mom. 6. Mikäli tuotannolle tärkeitä kemikaalioita otetaan käyttöön, on työnantajan selvitettävä, missä määrin ne ovat terveydelle vaarallisia ja huolehdittava tarpeellisista suojatoimenpiteistä.

Mom. 7. Liitot ovat yksimielisiä siitä, että korjaamoiden työsuojelutoimikuntien on Työsuojelun Keskustoimikunnan ja Työterveyslaitoksen julkaisemat työpaikkojen ergonomian tarkastusohjeet huomioon ottaen kohdistettava keskeinen huomio työhygienian tutkimuksiin ja tarkkailun tehostamiseen. Erityisesti työsuojelutoimikuntien tulee työssään kohdistaa huomio häikä- ja muiden kaasujen, savun, pölyn, sisälämpötilan sekä kemiallisten aineiden aiheuttamien haittojen ennalta ehkäisyyn.

Ulkoasennustyöt

Liitot toteavat, että työntekijää ei tarpeettomasti tule määrätä ulkoasennustöihin kohtuuttoman pakkasen vallitessa ellei työskentelyä varten ole järjestää työolosuhteita helpottavia varusteita.

Häkämyrkytys

Mom. 8. Häkämyrkytystapausten välttämiseksi työnantaja velvoitetaan kustantamaan niille työläisille, joilla työnantajan tai työntekijän puolesta katsotaan häkämyrkytysvaaran olevan olemassa ja jotka lääkärintarkastusta haluavat, tällaisen tarkastuksen vähintään kaksi kertaa vuodessa.

VII SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET

18 § Sairausajan sekä raskaus- ja vanhempainvapaan palkka

Korvausjakso

Mom. 1. Työnantaja maksaa työntekijälle, joka työnantajan hyväksymän selvityksen mukaan on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt työtä tekemästä, sairausajan palkkana täyden palkan toisen sel-

laisen sairauspäivän alusta tai mikäli työkyvyttömyys on aiheutunut työtapaturmasta, ensimmäisen sellaisen sairauspäivän alusta, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä, sen pituisen ajanjakson työpäiviltä kuin seuraavasta käy ilmi:

Työsuhde, joka ennen työkyvyttömyyden alkua on jatkunut yhtäjaksoisesti

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

Sairauden aiheuttaman työkyvyttömyyden jatkuessa sairastumispäivän jälkeen vähintään kuusi (6) arkipäivää maksaa työnantaja palkan myös odotuspäivältä.

Työnantaja maksaa palkan myös odotuspäivältä, mikäli työsuhde on jatkunut vähintään 6 kuukautta.

Mikäli työntekijä kesken työpäivänsä tulee sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvyttömäksi, hänelle maksetaan hänen sinä päivänä menettämältään säännölliseltä työajalta keskituntiansion mukainen korvaus.

S o v e l t a m i s o h j e :

Tätä soveltamisohjetta noudatetaan niissä tapauksissa, joissa sairauspoissaolo aikaisemmin on todistettu yksinomaan lääkärintodistuksella.

1. Työkyvyttömyys todetaan yrityksen työterveyslääkäriin tai muulla työnantajan hyväksymällä lääkärintodistuksella. Työntekijän tulee käydä ensisijaisesti yrityksen työterveyslääkäriin vastaanotolla. Muun työnantajan hyväksymän lääkärin kuin työterveyslääkäriin antama todistus työkyvyttömyydestä kelpaa perusteeksi sairausajan palkan maksamiselle tapauksissa, joissa hoidon kiireellisyyden, työterveyslääkäriin kaukaisen sijainnin, vastaanottoajan soveltumattomuuden, erikoislääkäriin tutkimuksen tarpeellisuuden, matkatyön tai muun perustellun syyn vuoksi työterveyslääkäriin käyttö ei ole mahdollista.
2. Jos työnantaja ei hyväksy työntekijän esittämää lääkärintodistusta, hän voi osoittaa työntekijän nimeämensä lääkärin tarkastettavaksi. Työnantaja maksaa uuden lääkärintodistuksen hankkimisesta johtuvat kustannukset.
3. Lääkärintodistuksen sijasta terveyden- tai sairaanhoitaja voi antaa tutkimuksensa perusteella sairauslomastodistuksen enintään 3 päiväksi silloin, kun työterveyshuollon tai julkisen terveydenhuollon lääkäripalveluksia ei ole saatavilla. Työntekijän tulee

käydä tällöinkin ensisijaisesti työterveyshuollon vastaanotolla. Todistuksen voi uusida vain lääkäri.

4. Sairauslomatodistus on edellä mainituin edellytyksin hyväksyttävä todistus, jollei työnantaja perustelluin syin pysty osoittamaan väärinkäytöstä. Mahdolliset epäselvyydet on tällöin ensisijassa selvitettävä paikallisesti asianosaisten kesken. Mikäli tämä ei onnistu, saatetaan asia työmarkkinoilla vallitsevan normaalin neuvottelujärjestelmän välityksellä sairauslomatodistuksia käsitteleviin viranomais- ja asiantuntijaelimiin.
5. Momentin 4. kappaleessa oleva säännös työnantajan velvollisuudesta korvata ansionmenetykset silloin, kun työntekijä sairastuu kesken työpäivänsä, tarkoittaa sitä, että jos sairaus edelleen jatkuu, on vasta seuraavaa työpäivää pidettävä karenssipäivänä.
6. Milloin työntekijä on viipymättä ilmoittanut työkyvyttömyydestään ja sairausajan palkan perusteissa tai määrässä ei ole epäselvyyttä, tulisi ensisijaisena menettelytapana pitää sitä, että työnantaja maksaa työntekijälle sairausajan palkan säännöllisen palkanmaksun yhteydessä odottamatta päivä-, äitiys- tai isyysrahan tai siihen verrattavan korvauksen saamista.

Sairausajaksi luetaan sairausloman viimeisen kalenteripäivän aikana alkanut koko työvuoro.

Työntekijän laiminlyödessä välittömän ilmoittamisen tahallaan tai huolimattomuudesta palkanmaksuvelvollisuus alkaa ilmoittamisesta.

Sairausajan palkan epääminen

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

Raskaus- ja vanhempainvapaan palkka

- Mom. 2. **Synnyttävälle vanhemmalle**, jonka työsuhde on jatkunut vähintään 6 kuukautta ennen synnytystä, maksetaan hänen **raskausvapaansa** ajalta palkkaa 42 päivän pituisen ajanjakson työpäiviltä työsopimuslain 4 luvun 1 §:n nojalla tulevan **raskausvapaan** alkamishetkestä lukien.

Milloin naispuolinen työntekijä on adoptoinut alle kouluikäisen lapsen, annetaan hänelle samoin edellytyksin adoptioon välittömästi liittyvänä 42 päivän pituinen **raskausvapaaseen** rinnastettava vapaa, jonka ajalta työnantaja maksaa työntekijälle palkkaa **raskausvapaan** palkan maksamista koskevien työehtosopimusmääräysten mukaisesti.

Ei-synnyttävälle vanhemmalle, joka on lapsen huoltaja tai joka on tunnustanut vanhemmuuden isyyslain (11/2015) mukaisesti, ja jonka työsuhde on jatkunut yhtäjaksoisesti vähintään 6 kuukautta ennen lapsen syntymää, maksetaan hänen vanhempainvapaansa ajalta vapaan alusta lukien palkkaa sairausajan palkan säännösten mukaisesti enintään viideltä työpäivältä.

Pöytäkirjamerkintä:

Oikeutta palkalliseen vanhempainvapaaseen ei ole työntekijällä, jolle on sairausvakuutuslain 9 luvun 7 §:n mukaisesti luovutettu vanhempainrahapäiviä.

Vähennykset

Mom. 3. Sairausajan, raskaus- tai vanhempainvapaan palkasta vähennetään, mitä työntekijä saa saman työkyvyttömyyden, synnytyksen tai lapsen syntymän takia samalta ajanjaksolta päivä-, raskaus- tai vanhempainrahaa taikka siihen verrattavaa muuta korvausta lain tai sopimuksen perusteella. Työnantajalla ei kuitenkaan ole oikeutta vähentää ko. korvausta sairausajan, raskaus- tai vanhempainvapaan palkasta siltä osin kuin korvausta maksetaan työntekijälle hänen kokonaan tai osaksi itse kustantamansa vapaaehtoisen vakuutuksen perusteella.

Siltä ajalta, jolta työnantaja on työntekijälle maksanut sairausajan, raskaus- tai vanhempainvapaan palkan, on hän oikeutettu nostamaan itselleen palautuksena työntekijälle tulevan edellisen kappaleen mukaisen päivä-, raskaus- tai vanhempainrahan tai siihen verrattavan korvauksen taikka saamaan sen määrän taikaisin työntekijältä.

Jos raskaus- tai vanhempainrahaa ei työntekijästä itsestään johduttavista syistä makseta tai jos se maksetaan vähäisempänä kuin mihin hänellä sairausvakuutuslain mukaan olisi ollut oikeus, on työnantajalla oikeus vähentää raskaus- tai vanhempainvapaan palkasta se raskaus- tai vanhempainraha tai sen osa, mikä työntekijän laiminlyönnin johdosta on jäänyt suorittamatta.

Ilmoitusvelvollisuus

Mom. 4. Työntekijä on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle sairastumisestaan.

Sairauskassa

Mom. 5. Työntekijälle, joka on työnantajan tukeman sairauskassan jäsen, on työnantaja velvollinen maksamaan 1 momentin mukaisen sairausajan palkan ehdolla, että sairauskassa vapautetaan suorittamasta hänelle sairausavustusta siltä ajalta, jolta työnantaja 1 momentin mukaisesti on palkkaa maksanut. Mikäli sairauden tai

tapaturman aiheuttama työkyvyttömyys jatkuu yli sen ajan, jolta työnantaja 1 momentin nojalla on velvollinen palkkaa maksamaan, vastaa sairauskassa sääntöjen mukaisesti jatkuvan avustuksen suorittamisesta.

Työpaikkakassa

Mom. 6. Mikäli työpaikalla toimii sairausvakuutuslain alainen kassa, voi työnantaja toteuttaa momenttiin 1 perustuvat velvollisuutensa siten, että kassa maksaa myös 1 momentin edellyttämän sairausajan palkan ja työnantaja suorittaa kassalle kannatusmaksua, joka vastaa puheena olevasta sairausvakuutuslain ulkopuolella suoritettavasta avustuksesta aiheutuvia kustannuksia.

Korvausperuste

Mom. 7. Sairausajan, raskaus- ja vanhempainvapaan palkka lasketaan työehtosopimuksen 9 §:n mukaisen keskituntiansion perusteella.

Korvaava työ

Mom. 8. Mikäli työntekijä ei ole sairauden tai tapaturman vuoksi täysin työkyvytön, hänelle voidaan osoittaa jotakin muuta kuin hänen vakituista työtään, ns. korvaavaa työtä. Korvaavan työn pitää olla tarkoituksenmukaista ja työntekijän normaaleja työtehtäviä vastaavaa. Aika voidaan myös hyödyntää työntekijän koulutukseen.

Työntekijän työkyvyttömyyttä koskevassa lääkärintodistuksessa on kuvattava ne mahdolliset rajoitukset, jotka sairaus tai vamma työn tekemiselle aiheuttavat. Työnantajan päätös korvaavan työn osoittamisesta työntekijälle pitää perustua lääketieteellisesti perusteltuun kannanottoon.

Korvaavan työn teettämisen tulee perustua työpaikalla sovittuihin menettelytapasääntöihin ja konsultaatioon työterveyslääkärin kanssa. Ennen korvaavan työn aloittamista varataan työntekijälle mahdollisuus keskusteluun työterveyslääkärin kanssa.

Sairauspoissaolojen ennalta ehkäiseminen

Mom. 9. Liitot kiinnittävät paikallisten osapuolten huomiota sairauspoissaolojen ennalta ehkäisevään toimintaan.

19 § Lääkärintarkastukset

Lakisääteiset lääkärintarkastukset

Mom. 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) ja säteilylaissa (859/2018) tarkoitetuissa työsuhteen aikana suoritetuissa tutkimuksissa menettämiään 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.

Työntekijälle, joka lähetetään edellä mainituissa lainkohdissa tarkoitettuihin tutkimuksiin tai määrätään tällaisessa tarkastuksessa jälkitarkastukseen, suorittaa työnantaja myös korvauksen välttämättömistä matkakustannuksista. Mikäli tutkimukset tai jälkitarkastus tehdään muulla paikkakunnalla, maksaa työnantaja myös päivärahan.

Mikäli tarkastus tapahtuu työntekijän vapaa-aikana, maksetaan työntekijälle korvauksena ylimääräisistä kuluista summa, joka vastaa sairausvakuutuslain mukaista vähimmäispäivärahaa.

S o v e l t a m i s o h j e :

Matkakorvausten ja päivärahojen maksamisvelvollisuus koskee vain pykälän 1 momentin 1. kappaleessa tarkoitettuja lakisääteisiä terveystarkastuksia. Tällaisten terveystarkastusten osalta työnantaja korvaa matkakustannukset myös silloin, kun tarkastus tapahtuu toisella paikkakunnalla. Mikäli tarkastus tapahtuu toisella paikkakunnalla, suorittaa työnantaja matkakustannusten korvauksen lisäksi myös päivärahan. Pykälän 2 momentissa mainittujen lääkärintarkastusten osalta työnantaja on velvollinen korvaamaan vain ansionmenetyksen, vaikka tarkastus tapahtuisikin toisella paikkakunnalla.

Sairauden toteamiseksi välttämättömät lääkärintarkastukset

Mom. 2. Työnantaja korvaa ansionmenetyksen sairauden toteamiseksi välttämättömän lääkärintarkastuksen ja tarkastukseen liittyvän lääkärin määräämän laboratorio-, röntgen- tai siihen rinnastettavan tutkimuksen ajalta, ellei työntekijä ole saanut vastaanottoa työajan ulkopuolella.

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.

Raskauden aikaiset tarkastukset

Työnantaja korvaa raskaana olevalle työntekijälle ansionmenetyksen sairausvakuutuslain mukaisen **raskausrahan** saamisen edellytyksenä olevan lääkärin- tai terveyskeskuksen todistuksen hankkimiseksi välttämättömän tarkastuksen ajalta, ellei työntekijä ole saanut vastaanottoa työajan ulkopuolella.

Edellä tarkoitettujen korvausten suorittamisen edellytyksenä on, että lääkärintarkastus sekä mahdollinen tutkimus on järjestetty työajan tarpeetonta menetystä välttäten.

- Mom. 3. Mikäli työntekijä saa lääkärintarkastuksen ajalta sairausajan palkkaa, ei korvausta ansionmenetyksestä tämän pykälän nojalla suoriteta. Korvausta ei suoriteta myöskään sairausajan palkkamääräysten edellyttämänä karenssipäivänä suoritetun lääkärintarkastuksen ajalta.

Työhöntulo

- Mom. 4. Mikäli työntekijä joutuu käymään lääkärintarkastuksessa työsuhteen alkaessa sen vuoksi, että työnantaja pitää lääkärintarkastusta työsuhteen syntymisen tai jatkumisen edellytyksenä, korvataan työntekijälle lääkärintarkastuksesta ja siihen mahdollisesti liittyvistä laboratorio- tai röntgentutkimuksesta aiheutuvat kustannukset sekä menetetyltä säännölliseltä työajalta ansionmenetys, ellei vastaanottoa ole voitu järjestää työajan ulkopuolella.

S o v e l t a m i s o h j e:

Kun lääkärintarkastus tapahtuu työnantajaa tai työntekijää koskevaan lakiin perustuvan veloitteen nojalla, korvaus suoritetaan ao. säännökseen mahdollisesti sisältyvien määräysten mukaisesti.

Ennen työsuhteen alkua suoritetusta lääkärintarkastuksesta johdettava ansionmenetystä ei korvata. Tarkastuksesta aiheutuneet kustannukset korvataan tällaisessa tapauksessa, mikäli tarkastusta edellyttänyt työnantaja ottaa ko. henkilön työsuhteeseen.

- Mom. 5. Edellä mainitut korvaukset ansionmenetyksestä maksetaan tämän työehtosopimuksen 9 §:n sekä matkakustannukset ja päiväraha 15 §:n mukaisesti.

S o v e l t a m i s o h j e:

Ansionmenetyksen korvaaminen

Ansionmenetyksen korvaaminen määräytyy työehtosopimuksen 9 §:n mukaisesti. Ansionmenetyksen korvaamisen lisäksi ei työnantaja ole velvollinen maksamaan 1 momentin toisessa kappaleessa tarkoitetuilta matkapäiviltä korvausta säännöllisen työajan ylittäviltä matkatunneilta.

Pykälän 1 momentin 1 kappaleessa tarkoitettujen lakisääteisten lääkärintarkastusten on pyrittävä järjestämään niin, ettei tarkastus estä työntekijää pitämästä työaikalain tarkoittamaa viikkolepoa.

Matkakorvaus ja päiväraha

Korvaus matkakustannuksista ja päiväraha on maksettava siten kuin työehtosopimuksen 15 §:ssä määrätään. Tämän työehtosopimusmääräyksen osalta omaksutun tulkinnan mukaisesti on siis myös ratkaistava käsitteiden "toinen paikkakunta" ja "muu paikkakunta" sisältö. Todettakoon kuitenkin, että sopimuksella ei ole tarkoitettu näiden käsitteiden kautta päätyä sellaiseen tilanteeseen, että työntekijä saisi kotipaikkakunnallaan tapahtuvan lääkärintarkastuksen ajalta suuremman korvauksen kuin mitä hän saisi palkkaa ollessaan vastaavan ajan työssä toisella paikkakunnalla sijaitsevalla työpaikallaan. Kun päivärähällä korvattavaksi tarkoitettujen kustannukset maksetaan työehtosopimuksen 15 §:n mukaisesti, työntekijä saa päivärahan tai ruokarahan riippuen tarkastuksen vaatiman ajan pituudesta.

Matkakorvausten ja päivärahan maksamisvelvollisuus koskee vain pykälä 1 momentin 1 kappaleessa tarkoitettuja tutkimuksia. Pykälän 2 momentissa mainittujen lääkärintarkastusten osalta työnantaja on velvollinen korvaamaan vain ansionmenetyksen, vaikka tarkastus tapahtuisikin toisella paikkakunnalla.

Lääkärintarkastukset sairaustapauksissa

Ansionmenetyksen korvataan mahdollisen sairauden toteamiseksi ja hoidon määrittelemiseksi tarpeellisten lääkärintarkastusten ja niihin liittyvien lääkärin määräämien laboratorio- ja röntgentutkimusten ajalta. Todetun sairauden (esim. sokeritauti) edellyttämät toistuvat tarkastukset kuuluvat myös määräyksen piiriin. Onko kysymyksessä sairauden toteaminen tai hoidon määritteleminen vaiko terveystarkastus on viime kädessä selvitettävissä sairausvakuutuksen tulkintoja noudattaen. Epäselvissä tapauksissa sairausvakuutus käytäntö nojaa ratkaisunsa siihen, onko ao. henkilö itse tuntenut sairauteen viittaavia oireita (subjektiiviset oireet) lääkärille mennessään. Lääkärintarkastusta, jossa annetaan määräys apuvälineen esim. silmälasien hankkimiseksi, pidetään

hoidon määrittelemiseksi tarpeellisenä tutkimuksena, joten tällaisen tarkastuksen ajalta maksetaan korvaus ansionmenetyksenä.

Ansionmenetyksen korvaamisen rajoituksista

Terveystenhoitoon liittyvien toimenpiteiden ajalta ei korvausta suoriteta. Terveystenhoidon piiriin kuuluvien lääkärintarkastusten osalta ei ole olemassa sopimuksen tarkoittamaa sairastumisriskiin liittyvää ansion turvaamistarvetta. Näistä yleensä ao. henkilön omien etujen vuoksi suoritetuista toimenpiteistä mainittakoon esimerkkeinä lääkärintarkastukset, joiden päätarkoituksena on ollut todistuksen saaminen paikanhakua, oppilaitokseen pyrkimistä, ajokorttia, eläkettä, verohuojennusta, invalidihuollon hakemista tms. syytä varten. Terveystenhoidon piiriin kuuluvat myös terveystenhoitolain nojalla järjestettävät yleistarkastukset (esim. pienoisoröntgenkuvaus, syöpätarkastukset). Nämä tarkastukset järjestetään myös säännönmukaisesti niin, että tarkastuksissa käyminen on mahdollista muuna kuin työaikana. Kuitenkin poikkeustapauksissa voidaan korvata ansionmenetyksenä työntekijälle lakimääräisen tarkastusvelvollisuuden täyttämiseksi suoritetun erillistarkastuksen ajalta, jos hän on estynyt käymästä yleistarkastuksessa sen toimeenpanoajaksi pätevän esteen (esim. sairauden) vuoksi.

Sairauden toteamiseksi suoritettu lääkärintarkastus työajalla

Työntekijän on aina pyrittävä järjestämään 2 momentissa mainittu lääkärintarkastus työajan ulkopuolella. Työnantajalla on velvollisuus maksaa korvaus ansionmenetyksestä vain, jos työntekijä ei ole voinut saada vastaanottoa muuna kuin työaikana. Lisäksi on edellytettävä, että kysymyksessä on tapaus, jossa on ollut välttämätöntä päästä nopeasti lääkärintarkastukseen.

Muissa kuin välitöntä lääkärihoitoa vaativissa hätätapauksissa on vaadittava, että työntekijä varaa vastaanottoajan työaikana vain, jos se ei ole kohtuullisen ajan kuluessa saatavissa työajan ulkopuolella. Kohtuullisena vähimmäisodotusaikana voitaneen normaalitapauksissa pitää yhtä viikkoa, ellei sairauden laatu muuta edellytä.

Ilmoitusvelvollisuus

Epäselvyyksien välttämiseksi on yleensä edellytettävä, että työntekijä korvauksen saadakseen ilmoittaa etukäteen työnantajalle menostaan tässä tarkoitettuun lääkärintarkastukseen sekä antaa luotettavan selvityksen siitä, että hän ei ole voinut saada vastaanottoa työajan ulkopuolella edellä esitetyn kohtuullisen ajan kuluessa. Ennakoilmoitus on annettava niin paljon etukäteen, että ohjeluontoista viikon sääntöä on mahdollista valvoa. Ansionmenetyksen korvaamisen edellytyksenä on myös, että työntekijä

esittää lääkärintarkastuksesta luotettavan selvityksen, esim. lääkärintodistuksen tai lääkärinpalkkiokuitin.

Yleisesti omaksutun oikeusperiaatteen mukaisesti on vielä katsottava, että työnantaja ei ole velvollinen korvaamaan ansionmenetystä, jos työntekijä on aikaansaanut sairauden tahallisesti, rikollisella toiminnallaan, kevytmielisellä elämällään tai muulla törkeällä tuottamuksella.

Työajan tarpeettoman menetyksen välttäminen

Pykälän 2 momentin neljännen kappaleen määräyksellä ei ole haluttu puuttua työntekijän oikeuteen valita vapaasti lääkäriinsä. Näillä korvaussäännöksillä ei ole kuitenkaan tarkoitettu aikaansaada sellaista käytäntöä, että työntekijä varta vasten valitsisi toispaikkakuntalaisen ja sellaisen lääkärin palveluksia, joita hänen ei ole mahdollista saada oman säännöllisen työaikansa ulkopuolella. On siis toisin sanoen edellytetty, että työntekijä ensisijaisesti käyttää oman paikkakuntansa lääkärinpalveluja ja näitäkin, mikäli mahdollista, oman säännöllisen työaikansa ulkopuolella. Samoin on edellytetty, ettei tarpeettomasti hakeuduta suoraan erikoislääkärin tarkastukseen, jos erikoislääkäripalveluksia on saatavissa vain toiselta paikkakunnalta. Epäselvissä tapauksissa voidaan saada jälleen johtoa sairausvakuutuksesta omaksutuista periaatteista.

Laboratorio- ja röntgentutkimukset

Ansionmenetyksen korvaamisen edellytyksenä laboratorio- ja röntgentutkimuksen ajalta on, että nämä tutkimukset ovat lääkärin määräämiä ja että ne liittyvät tarkastukseen sen osana. Lisäksi on edellytettävä, että kyseessä on lääkintöhallituksen hyväksymä laboratorio- tai röntgenlaitos. Milloin mainitut laboratorio- tai röntgentutkimukset eivät tapahdu välittömästi lääkärintarkastuksen yhteydessä, tulee ansionmenetyksen korvaaminen niiden ajalta kysymykseen vain poikkeustapauksissa, koska näitä palveluksia on yleensä saatavissa työajan ulkopuolella. On otettava huomioon, että tutkimuksen ajankohdan voi määrätä myös tutkimuksen laatu tai sitä edeltävä paasto, kuten esim. sokeritautipotilaan laboratoriotutkimuksessa ja mahalaukun röntgentutkimuksessa.

Työnantajan korvausvelvollisuuden ulkopuolelle jäävät tapaukset, joissa työntekijä on otettu sairaalaan tarkkailtavaksi tai tutkittavaksi sekä varsinaiset hoitotoimenpiteet, kuten esim. lääkärin määräämät hoito- ja tavanomainen hammashoito.

Pykälän 2 momentin 2 kappaleeseen sisältyvät määräykset niistä edellytyksistä, joilla ns. äkillinen, työkyvyttömyyden aiheuttama hammashoito korvataan. Määräyksessä tarkoitettua hoito-

toimenpiteen tarpeen tulee olla äkillinen. Tämä on ilmaistu määräyksessä maininnalla "ennen hoitotoimenpiteitä". Määräys edellyttää lisäksi, että hoitoa äkillisen hammassairauden takia tarvitaan samana päivänä tai saman työvuoron aikana.

Äkillisen hammassairauden aiheuttama hoitotoimenpide korvataan siten kuin lääkärintarkastuksen ja tarkastukseen liittyvän lääkärin määräämän laboratorio- tai röntgentutkimuksen ajalta on sovittu.

20 § Ryhmähenkivakuutus

Työnantaja toteuttaa kustannuksellaan työntekijöitä koskevan ryhmähenkivakuutuksen siten kuin siitä on keskusjärjestöjen välillä sovittu.

21 § Vuosiloma

Vuosiloma ja lomapalkka

Mom. 1. Työntekijä saa vuosiloman vuosilomalain mukaan. Työntekijällä on oikeus saada lomaa kaksi arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Työntekijällä, jonka työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytymättä jatkunut vähintään vuoden, on oikeus saada lomaa kaksi ja puoli arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta.

Vuosilomapalkka ja lomakorvaus lasketaan noudattaen liittojen välillä 9.3.2006 allekirjoitettua lomapalkkasopimusta.

Vuosilomapalkka maksetaan työntekijälle ennen loman alkamista. Vuosilomapalkka voidaan maksaa työntekijälle myös normaaleina palkanmaksupäivinä vuosiloman aikana.

Mom. 2. Vuosiloman pituutta määrättäessä pidetään työssäolopäivien veroisina myös niitä päiviä, joina työntekijä on ollut estynyt suorittamasta työtä työnantajan määräyksestä tapahtuneen matkustamisen takia.

Työssäolon veroiseksi luetaan myös aika, joksi työntekijälle on annettu vapautusta työstä AKT:n edustajakokoukseen tai valtuuston taikka hallituksen kokoukseen osallistumista varten. Samoin pidetään työssäolon veroisena myös aikaa, joksi vapautusta on annettu Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK:n edustajakokoukseen tai valtuuston kokoukseen osallistumista varten. Työntekijän tulee vapautusta pyytäessään esittää asianmukainen selvitys kokoukseen osallistumiseen tarvitsemastaan ajasta.

Lomaltapaluuraha

Mom. 3. Vuosilomaltaan työhön palaavalle työntekijälle suoritetaan lomaltapaluurahana 50 % hänen vuosilomapalkastaan.

Lomaltapaluurahasta puolet suoritetaan ennakkona vuosilomapalkan maksamisen yhteydessä. Tätä osaa eivät koske jäljempänä olevat lomaltapaluurahan saamista koskevat edellytykset.

S o v e l t a m i s o h j e:

Mikäli työnantaja irtisanoo työntekijän työsuhteen muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä siten, että työsuhde päättyy lomakautena, maksetaan lomaltapaluuraha myös lomakorvauksesta.

Lomaltapaluurahan saamisen edellytyksenä on, että työntekijä aloittaa vuosilomansa ilmoitettuna tai sovittuna ajankohtana ja palaa työhön heti vuosiloman päätyttyä.

Lomaltapaluuraha suoritetaan kuitenkin, mikäli työntekijä välittömästi ennen vuosiloman alkamista tai vuosiloman päätyttyä työsuhteen kestäessä on ollut poissa työstä työnantajan suostumuksella tai on ollut estynyt saapumasta työhön vuosilomalain 7 §:n 2 momentissa mainitun syyn takia.

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.

S o v e l t a m i s o h j e:

Jos em. este vallitsee vuosiloman jälkeisen lomaltapaluurahan saamisen edellytyspäivän ajan, suoritetaan lomaltapaluuraha riippumatta siitä, palaako työntekijä tämän esteen poistuttua työhön vai ei.

Mikäli työnantaja on muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä irtisanonut hänen työsopimuksensa päättymään vuosiloman aikana siten, että työntekijä on työsuhteen päättymisen vuoksi estynyt palaamasta vuosilomaltaan työhön, työntekijä ei tästä syystä johtuen menetä oikeuttaan lomaltapaluurahaan.

Pöytäkirjamerkintä:

Jos laiminlyönti työvuoroluettelon noudattamisessa ilmenee ainoastaan jommallakummalla puolella vuosilomaa, koskee lomaltapaluurahan menetys vain puolta loman jälkeen maksettavasta lomaltapaluurahasta.

Lomaltapaluuraha maksetaan viimeistään työntekijän lomaltapaluuta seuraavana viidentenä yleisenä pankkipäivänä. Mikäli vuosiloma on jaettu, suoritetaan kunkin lomanosan päätyttyä sitä vastaava osa lomaltapaluurahasta noudattaen vastaavasti, mitä edellä 1-4 kappaleissa on määrätty. Edellä 2 kappaleessa mainittu ennakko maksetaan kuitenkin vain pisimmän lomanosan jälkeen.

Lomaltapaluurahan maksuajankohdista voidaan sopia paikallisesti toisin.

Vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeelle sekä varhennetulle vanhuus- tai yksilölliselle varhaiseläkkeelle siirtyvälle työntekijälle maksetaan lomaltapaluuraha edellä mainittuna prosenttina siitä vuosilomapalkasta ja mahdollisesti vuosilomakorvauksesta, johon työntekijä on oikeutettu.

Työntekijällä, joka vakinaiseen palvelukseen astumisen vuoksi menettäisi hänelle muutoin työehtosopimuksen mukaan kuuluvan lomaltapaluurahan, on oikeus saada lomaltapaluuraha, mikäli hän suorittuaan asevelvollisuuden vakinaisessa väessä palaa palvelusajan päätyttyä työhön maanpuolustusvelvollisuutta täyttävän työ- ja virkasuhteen jatkumisesta annetun lain (305/2009) edellyttämällä tavalla.

Asevelvollisuuden suorittamisen jälkeen työhön palattaessa maksettavan lomaltapaluurahan määrä lasketaan työehtosopimuksen osoittamana prosenttina siitä lomakorvauksesta, joka työntekijälle maksettiin hänen palvelukseen astuessaan. Jos palvelukseen astuminen on tapahtunut välittömästi vuosilomalta, lasketaan lomaltapaluuraha vastaavasti työntekijälle maksetun vuosilomapalkan ja lomakorvauksen yhteismäärästä.

Työntekijän oikeutta lomaltapaluurahaan ei saa loukata käyttämällä irtisanomista lomakautena tavalla, jonka ilmeisenä tarkoituksena on välttyä lomaltapaluurahan maksamisesta.

Pöytäkirjamerkintä:

Lomaltapaluurahamääräyksen soveltamisen yksityiskohdista liitot antavat edellä olevan lisäksi ohjeita kiertokirjeitse.

Lisävapaapäivien korvaus

Mom. 4. Vuosilomalain (162/2005) 7a §:n mukaisilta lisävapaapäiviltä maksetaan palkkaa vastaava korvaus keskituntiansion mukaan.

VIII ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

22 § Palkanmaksu

Työntekijälle on annettava palkkalaskelma mahdollisimman pian palkanmaksun jälkeen kuitenkin viimeistään ennen seuraavaa palkanmaksua.

23 § Ammattiyhdistysjäsenmaksujen perintä

Työnantaja perii, mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, tähän työehtosopimukseen osallisen ammattiliiton jäsenmaksut ja tilittää ne palkanmaksukausittain kyseisen liiton nimellä pankkitilille. Pidättäminen suoritetaan siten kuin keskusjärjestöjen 13.1.1969 allekirjoittamassa sopimuspöytäkirjassa on erikseen sovittu. Työntekijälle annetaan kalenterivuoden tai työsuhteen päätyttyä verotusta varten todistus pidätetystä summasta.

24 § Kokoontuminen työpaikoilla ja tiedotustoiminta

- Mom. 1. Kullakin työpaikalla sovellettavan työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton 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 kuuluvan 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 sellaista 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 järjestäjä. Järjestön luottamushenkilöiden tulee olla kokouksessa saapuvilla.
 - d) Kokouksen järjestäjällä on oikeus kutsua kokoukseen työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton ja sen alayhdistyksen sekä asianomaisten keskusjärjestöjen edustajia.

Soveltamisohje:

Työpaikalla tapahtuvan kokoontumisen edellytyksenä on muun muassa se, että kokouksen pidosta sovitaan työnantajan kanssa. Sopimisen tulee pääsäännön mukaan tapahtua vähintään 3 päivää ennen kokousta. Vain siinä tapauksessa, että aihe kokouksen pitämiseen on ilmaantunut niin myöhään, ettei edellä mainittua määräaikaa ole mahdollista noudattaa, voidaan pyyntö esittää myöhemminkin. Ainoastaan työehtosopimuksessa mainituin edellytyksin järjestettyyn kokoukseen on kokouksen järjestäjillä oikeus kutsua työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton ja sen alayhdistyksen sekä asianomaisten keskusjärjestöjen edustajia.

25 § Koulutustoiminta

Koulutustoiminnassa noudatetaan Autoliikenteen Työnantajaliitto ry:n ja Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto ry:n välistä koulutussopimusta.

Niissä tapauksissa, joissa työnantaja mainituin sopimuksen mukaan tulee korvata ansionmenetykset, maksetaan korvaus työehtosopimuksen 9 §:ssä tarkoitettua keskituntiansiota laskuperusteena käyttäen.

26 § Luottamusmiehet

Mom. 1. Luottamusmiesten osalta noudatetaan liittojen välistä luottamusmiessopimusta.

Mom. 2. Luottamusmiestehtävien hoitamista varten järjestetään pääluottamusmiehelle luottamusmiessopimuksen 8 §:n edellyttämää säännöllistä vapautusta työstä seuraavasti:

Työpaikan työntekijäin lukumäärä	Säännöllisen vapautuksen määrä / 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	32 t
400 tai yli	40 t

Jos luottamusmiehen vapautuksen määrä on vähemmän kuin kahdeksan tuntia viikossa, luottamusmiehellä on oikeus työstä

vapautuksen sijasta saada rahakorvaus, joka saadaan kertomalla taulukosta ilmenevä vapautuksen määrä hänen keskitunti-ansiollaan.

S o v e l t a m i s o h j e :

1. Yllä oleva pääluottamusmiehen työstä vapauttamisen määrää osoittava taulukko perustuu normaalipituisen viikkotyöaikaan. Mikäli työpaikalla on käytössä lyhennetty työviikko, säännöllisen vapautuksen määrä muuttuu samassa suhteessa.

Mikäli työpaikalla on ennen tämän työehtosopimuksen voimaantuloa pääluottamusmiehelle myönnetty työstä vapauttamismäärien suhteen pidemmälle meneviä etuja, ei niitä sopimuskauden aikana muuteta.

Pöytäkirjamerkintä:

Liitot toteavat, että pääluottamusmiehen, hoitaessaan luottamusmiestehtäviään säännöllisen työstä vapauttamisen puitteissa, on ensisijaisesti oltava työpaikan työntekijöiden tavattavissa työpaikalla.

Mikäli työpaikan työntekijöiden työsuhteisiin välittömästi liittyvät kiireelliset asiat, joita muutoin ei voida hoitaa, vaativat pääluottamusmiehen tilapäistä poistumista työpaikan ulkopuolelle vapautusaikana, tulee hänen ennen lähtöään ilmoittaa lähimmälle esimiehelleen poissaolostaan, sen tarkoituksesta ja kestoajasta.

Paikallista neuvottelumenettelyä edellyttävien työsuhdetarkistusten nopean ja joustavan ratkaisun helpottamiseksi pääluottamusmiehen toimintaedellytyksiä tulisi kehittää antamalla hänelle olosuhteisiin soveltuvin tavoin luottamusmiestehtävien hoitoa varten puhelimen käyttömahdollisuus.

Pöytäkirjamerkintä:

Mikäli yritykseen on liittojen välisen luottamusmiessopimuksen 3 §:n 3 momentin mukaisesti sovittu valittavaksi kuljettajille ja asentajille yhteinen pääluottamusmies ja korjaamolle osaston luottamusmies, sovelletaan osaston luottamusmieheen tämän pykälän määräyksiä.

- Mom. 3. Pääluottamusmiehelle myönnettävän vapaa-ajan pituutta vahvistettaessa todetaan työpaikan työntekijäin lukumäärä välittömästi ennen pääluottamusmiesvaaleja sekä vastaavana ajankohtana vuoden kuluttua vaalien jälkeen. Tämän mukaan todetun vapautuksen pituutta noudatetaan seuraavaan tarkistukseen saakka.

Mom. 4. Pääluottamusmiehellä on oikeus saada kirjallisesti seuraavat yrityksen työntekijöitä koskevat

A. Henkilötiedot:

1. Työntekijän suku- ja etunimet
2. Palvelukseen tuloaika uusista työntekijöistä ja irtisanomis- ja lomautustapauksissa kaikista työntekijöistä
3. Organisatorinen osasto
4. Palkkaryhmä tai vastaava, johon työntekijä tai hänen suorittamansa työ kuuluu.

Edellä kohdissa 1, 3 ja 4 mainitut tiedot annetaan kerran vuodessa, ensimmäisen kerran tämän työehtosopimuksen aiheuttamien muutosten tultua yrityksessä toteutetuksi tänä ajankohtana yritykseen työsuhteessa olevista työntekijöistä. Uusista työntekijöistä annetaan em. kohdissa 1-4 mainitut tiedot joko kustakin erikseen välittömästi työsuhteen alettua tai ajanjaksoittain, kuitenkin ainakin neljännesvuosittain. Kaikista työntekijöistä annetaan palvelukseen tuloaikatieto irtisanomis- ja lomauttamistapauksissa.

B. Tilastotiedot palkoista:

1. Keskimääräinen tuntiansio ilman erillisiä vuorotyö- ja olosuhdelisiä sekä sunnuntai- ja ylityökorotuksia
 - a) aikatyössä
 - b) urakkatyössä
 - c) osaurakka- ja palkkiotyössä sekä
 - d) palkkausmuodosta riippumatta
2. Keskimääräinen tuntiansio erillisine vuorotyö- ja olosuhdelisine ilman sunnuntai- ja ylityökorotuksia
3. Keskimääräinen tuntiansio erillisine vuorotyö- ja olosuhdelisine ja sunnuntai- ja ylityökorotuksineen, mutta ilman ylityökorotuksia
4. Keskimääräinen kokonaistuntiansio, joka sisältää kaikki tehdyiltä työajalta maksetut palkat, myös ylityökorotukset.

Edellä mainitut keskimääräistä tuntiansiota koskevat tiedot annetaan palkkaryhmittäin erikseen miesten ja naisten osalta ja erikseen eri palkkaryhmien osalta (1-5) sekä kaikista palkkaryhmistä yhteensä jokaiselta vuosineljännekseltä sen jälkeen, kun työpaikkoja koskevat palkkatilastot ovat valmistuneet.

Pääluottamusmies on oikeutettu saamaan myös tiedot suorite-
tuista työtunneista ja työajan prosentuaalisesta jakautumisesta

palkkausmuodoittain (aika-, urakka- sekä osaurakka- ja palkkio-työ) sekä ylityön prosentuaalisesta osuudesta kaikista työtunneista.

Tiedot koskevat yksinomaan täysin työkykyisiä, 18 vuotta täyttäneitä työntekijöitä. Palkkaryhmistä, joissa työntekijäin lukumäärä on alle 6, ei tietoja kuitenkaan anneta.

C. Työvoimatiedot:

Työvoimaa koskevana tietoina pääluottamusmies on oikeutettu saamaan vuosineljänneksittäin tiedot yrityksen tai työpaikan täysin työkykyisten työntekijöiden, oppilaiden ja harjoittelijoiden ja mahdollisten osa-aikatyöntekijöiden, erikseen miesten ja naisten, lukumäärästä sekä työvoiman jakaantumisesta vuorotyöläjeittäin. Työvoimaa koskevat tiedot annetaan kunkin vuosineljänneksen sellaiselta ajanjaksolta, jonka voidaan katsoa kuvaavan vuosineljänneksen normaalia työvoimatilannetta.

Hinnoitteluperusteet ym.

Mom. 5. Pääluottamusmiehellä on oikeus perehtyä yrityksessä kulloinkin voimassa oleviin työn hinnoittelujärjestelmiin, kuten suorituspalkkатыössä noudatettaviin hinnoitteluperusteisiin ja eri palkkausmuodoissa käytettävien olosuhdelisien määräytymis- ja laskentäsääntöihin.

Hätä- ja ylityöluettelo

Mom. 6. Ammattiyhdistyksen valitsemalla pääluottamusmiehellä on sama oikeus kuin lain mukaan on työsuojeluvaltuutetulla perehtyä hätä- ja ylityöstä sekä niistä maksetusta korotetusta palkasta laadittuun luetteloon.

Tietojen luottamuksellisuus

Mom. 7. Pääluottamusmiehen on pidettävä edellä olevan perusteella tehtäviensä hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina.

Koulutus

Mom. 8. Luottamusmiehelle korvataan se ansionmenetys, mikä aiheutuu hänen osallistumisestaan työnantajan tai työnantajan ja työntekijän yhteisesti järjestämään koulutukseen.

Vuosiloman pituutta määrättäessä lasketaan kaikki sellainen koulutukseen käytetty aika työssäolon veroiseksi, joka kerrallaan on kestänyt enintään kuukauden.

27 § Ulkopuolisen työvoiman käyttö

Ulkopuolisen työvoiman käytössä noudatetaan liittojen 12.2.1995 allekirjoittamaa sopimusta.

28 § Erimielisyydet ja niiden ratkaiseminen

Neuvotteluvollisuus

Mom. 1. Jos työnantajan ja työntekijän välillä ilmaantuu erimielisyyttä tämän sopimuksen soveltamista, tulkintaa tai rikkomista koskevassa asiassa, on työpaikalla pyrittävä sovintoon neuvottelemalla työnantajan ja työntekijäin kesken. Neuvottelut on aloitettava ensi tilassa ja viimeistään viikon kuluessa siitä, kun neuvotteluesitys on tehty. Neuvottelut on käytävä tarpeetonta viivytystä välttäen. Asian johdosta ei saa ryhtyä työnseisaukseen eikä muuhunkaan toimenpiteeseen toisen osapuolen painostamiseksi tai työn säännöllisen kulun häiritsemiseksi. Ellei asiaa saada työpaikalla selvitettyksi, voidaan se alistaa ao. liittojen ratkaistavaksi. Jos toinen paikallinen osapuoli haluaa alistaa asian liittojen ratkaistavaksi, on asiasta laadittava muistio, jonka molemmat osapuolet allekirjoittavat ja jossa on selostettu erimielisyyttä koskeva asia sekä molempien osapuolten kanta yksityiskohtaisine perusteluineen. Muistiosta on annettava molemmille paikallisille osapuolille kappale.

Pöytäkirjamerkintä:

Liitot suosittelevat seuraavien seikkojen huomioon ottamista paikallisia neuvottelusuhhteita edelleen kehitettäessä:

- työehtosopimuksen määräämän neuvottelujärjestyksen eritasoilla toimiville henkilöille, erityisesti luottamusmiehille ja työnohtajille, kuuluva vastuualue ja siihen liittyvät valtuudet työsuhteasioissa todetaan ja niiden keskeistä merkitystä tähdenetään
- välitöntä ja nopeaa ratkaisua vaativan erimielisyyden selvittely on aloitettava heti, kun se on ilmaantunut
- työpaikoilla tapahtuneen neuvottelun tulos todetaan kussakin neuvottelun eri vaiheessa ja tärkeimmissä, periaatteellista merkitystä omaavissa taikka useita työntekijöitä tai työryhmää koskevissa asioissa saavutettu neuvottelutulos merkitään sopivalla tavalla muistiin
- uusille työntekijöille järjestetään tilaisuus osallistua systemaattiseen, yritystä ja sen työsuhteasioita koskevaan esittelyyn.

Liittojen välisistä neuvotteluista on voimassa mitä keskusjärjestöjen välillä tehdyssä yleissopimuksessa säädetään.

Työtuomioistuin

Mom. 2. Tästä sopimuksesta aiheutuvat erimielisyydet, joista sopijapuolten kesken edellä 1 momentissa mainittua menettelyä noudattaen ei ole päästy yksimielisyyteen, alistetaan työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

29 § Sopimuksen voimassaoloaika

Tämä sopimus on voimassa 31. päivään tammikuuta 2025 saakka jatkuen senkin jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

AUTOLIIKENTEEN TYÖNANTAJALIITTO RY

AUTO- JA KULJETUSALAN TYÖNTEKIJÄLIITTO AKT RY

AUTOLIIKENTEEEN TYÖNANTAJALIITTO RY
AUTO- JA KULJETUSALAN TYÖNTEKIJÄLIITTO AKT RY

HUOLTOKORJAAMOIDEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN
ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Aika: 23.3.2023

Paikka: Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry, Helsinki

Läsnä:	Ismo Kokko	Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry
	Niko Blom	Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry
	Harri Pasanen	Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry
	Mari Vasarainen	Autoliikenteen Työnantajaliitto ry
	Petri Verronen	Autoliikenteen Työnantajaliitto ry
	Markus Alopaeus	Autoliikenteen Työnantajaliitto ry
	Sanna Penttilä	Autoliikenteen Työnantajaliitto ry

1 § SOPIMUSKAUSI

Todettiin liittojen välillä 28.1.2020 allekirjoitettu huoltokorjaamoiden työehtosopimus päättyneeksi 31.1.2023. Päätettiin uudistaa edellä mainittu työehtosopimus ajalle 3.3.2023 – 31.1.2025.

2 § PALKANKOROTUKSET

2.1. Yleiskorotukset

2.1.1. Vuonna 2023

Palkkoja korotetaan 3.3.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 1,5 prosenttia.

Palkkoja korotetaan 1.10.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 1,5 prosenttia.

2.1.2. Vuonna 2024

Palkkoja korotetaan 1.2.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 1,5 prosenttia.

Palkkoja korotetaan 1.10.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 1,5 prosenttia.

2.2. Työehtosopimuksen taulukkopalkkojen korotukset

2.2.1. Vuonna 2023

Taulukkopalkkoja korotetaan yleiskorotuksen määrällä yleiskorotuksen ajankohdasta lukien.

2.2.2. Vuonna 2024

Taulukkopalkkoja korotetaan yleiskorotuksen määrällä yleiskorotuksen ajankohdasta lukien.

3 § PÄIVÄRAHAT

Työehtosopimuksen päivärahat ovat 3.3.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien seuraavat:

- Kokopäiväraha	48,00 €
- Osapäiväraha	22,00 €
- Yömatkaraha	15,00 €

Työehtosopimuksen päivärahoja tarkistetaan 1.2.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien liittojen välillä aikaisemmin noudatetun käytännön mukaisesti.

4 § TEKSTIMUUTOKSET TYÖEHTOSOPIMUKSEEN

Sovitut tekstimuutokset on merkitty huoltokorjaamoiden työehtosopimukseen ja ne tulevat voimaan 3.3.2023.

5 § TYÖRYHMÄ: ALAN NÄKYMIEN JA KEHITYSTARPEIDEN ENNAKOINTI

Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry ja Autoliikenteen Työnantaja-liitto ry perustavat työryhmän. Työryhmän tarkoituksena on sopimuskauden aikana tarkastella huoltokorjaamoalojen muuttuvia työtehtäviä ja -kokonaisuuksia sekä niiden aiheuttamia uusia osaamistarpeita, työskentelytapojen muutoksia, työelämän monimuotoistumista ja uusia työn tekemisen muotoja. Vihreä siirtymä, toimialarajojen hämärtyminen, asiakastarpeiden muutokset, digitalisaatio, automaatio, robotiikka, tekoäly ja sääntely muokkaavat huoltokorjaamoalojen työtä ja työyhteisöjä voimakkaasti. Liitot yhdessä alan yritysten ja henkilöstön kanssa pyrkivät saamaan aikaan yhteisen tilannekuvan erilaisten muutosvoimien aiheuttamista vaikutuksista työpaikoilla ja työehtosopimus kentässä. Osapuolet laativat yhteisen toimintamallin, jolla parannetaan yhdessä huoltokorjaamoalojen vetovoimaisuutta erityisesti nuorten keskuudessa.

6 § SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO

Huoltokorjaamoiden työehtosopimus on voimassa 31.1.2025 saakka jatkuen senkin jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

7 § ALLEKIRJOITUS

Tällä kahtena saman sanaisena kappaleena laaditulla pöytäkirjalla, joka liit-
tojen allekirjoituksin katsotaan tarkistetuksi ja hyväksytyksi, on sama voima
ja velvoittavuus kuin työehtosopimuksella.

Vakuudeksi

Petri Verronen

Pöytäkirjan tarkistaminen ja hyväksyminen

AUTOLIIKENTEEEN TYÖNANTAJALIITTO RY

Mari Vasarainen

AUTO- JA KULJETUSALAN TYÖNTEKIJÄLIITTO AKT RY

Ismo Kokko

Niko Blom

LIITE

PÄÄKAUPUNKISEUDUN KUNNALLISEN SOPIMUSLIIKENTEEN HUOLTOKORJAAMOIDEN TYÖNTEKIJÖITÄ KOSKEVA PALKKALIITE

1. Palkkaliitteen soveltamisala

Tätä palkkaliitettä noudatetaan Helsingin seudun liikenne (HSL) -kuntayhtymään kuuluvien jäsenkuntien alueella liikennöivien ja näiden kuntien sisällä paikallis- ja lähiliikennettä kunnallisena HSL-sopimusliikenteenä harjoittavien linja-autoyritysten huoltokorjaamoiden työntekijöihin.

Pöytäkirjamerkintä:

Soveltamisalamuutosta sovelletaan 1.2.2020 tai sen jälkeen toimeenpantaviin uusiin HSL-kilpailutuskierroksiin ja tällaisten kilpailutusten perusteella HSL:n solmiviin uusiin liikennöintisopimuksiin. Soveltamisalamuutos ei aiheuta muutoksia sen voimaan tullessa 1.2.2020 noudatettaviin palkkoihin.

2. Vähimmäistuntipalkat

18 vuotta täyttäneiden työntekijöiden vähimmäistuntipalkat ovat liitteen lopussa.

Mikäli linja-autoyritys harjoittaa edellä tarkoitetun liikenteen ohella muuta liikennettä vähintään 20 %:n määrän, muodostetaan yrityskohtainen palkkataulukko yrityksen harjoittaman liikenteen osuuksien suhteessa. Mikäli kunnallisen sopimusliikenteen osuus on alle 20 %:n määrän, noudatetaan työehtosopimuksen 6 §:n palkkamääräyksiä.

3. Palkankorotusten toteuttaminen

Todettiin, että vähimmäispalkoissa suoritettua yleiskorotusta suhteellisesti suurempi korotus tulee aiheuttamaan sen, että palkkaperusteiden ja todellisten ansioiden väliset erot tulevat supistumaan.

Palkkaperusteiden yleiskorotusta suhteellisesti suurempi korotus ei aiheuta aika- eikä suorituspalkkatyössä palkkojen korottamista yli yleiskorotuksen, mikäli työpalkat näillä yleiskorotuksilla korotettuina täyttävät tämän palkkaliitteen määräykset.

4. Muut työ- ja palkkaehdot

Mikäli tässä liitteessä ei ole muuta sovittu, noudatetaan Autoliikenteen Työnantajaliitto ry:n ja Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry:n välistä huoltokorjaamoiden työehtosopimusta.

Pääkaupunkiseudun kunnallisen sopimusliikenteen huoltokorjaamoiden työntekijäin palkat (€/t)

Palkkaryhmä

1	15,92
2	16,18
3	16,60
4	17,36
5	18,37
6	19,44

1.10.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien (€/t)

Palkkaryhmä

1	16,16
2	16,42
3	16,85
4	17,62
5	18,65
6	19,73

1.2.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien (€/t)

Palkkaryhmä

1	16,40
2	16,67
3	17,10
4	17,88
5	18,93
6	20,03

1.10.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien (€/t)

Palkkaryhmä

1	16,65
2	16,92
3	17,36
4	18,15
5	19,21
6	20,33

LIITE

TURUN KUNNALLISEN SOPIMUSLIIKENTEEEN HUOLTOKORJAAMOIDEN TYÖNTEKIJÖITÄ KOSKEVA PALKKALIITE

1. Palkkaliitteen soveltamisala

Tätä palkkaliitettä noudatetaan huoltokorjaamoiden työntekijöihin siltä osin, kuin nämä ovat työssä Turun, Kaarinan, Liedon, Naantalin, Raision ja Ruskon kuntien alueella liikennöivissä linja-autoyrityksissä näiden kuntien sisällä Turun kaupunkiseudun joukkoliikennelautakunnan kunnallisena sopimusliikenteenä harjoitettavan paikallisliikenteen kaluston huolto- ja korjaustehtävissä.

2. Palkkataulukot

Palkkataulukot ovat liitteen lopussa.

Mikäli linja-autoyrittäjä harjoittaa edellä tarkoitettua liikenteen ohella muuta liikennettä vähintään 20 %:n määrän, muodostetaan yrityskohtainen palkkataulukko yrityksen harjoittaman liikenteen osuuksien suhteessa. Mikäli kunnallisen sopimusliikenteen osuus on alle 20 %:n määrän, noudatetaan työehtosopimuksen 6 §:n palkkamääräyksiä.

3. Palkankorotusten toteuttaminen

Todettiin, että vähimmäispalkoissa suoritettua yleiskorotusta suhteellisesti suurempi korotus tulee aiheuttamaan sen, että palkkaperusteiden ja todellisten ansioiden väliset erot tulevat supistumaan.

Palkkaperusteiden yleiskorotusta suhteellisesti suurempi korotus ei aiheuta aika- eikä suorituspalkkatyössä palkkojen korottamista yli yleiskorotuksen, mikäli työpalkat näillä yleiskorotuksilla korotettuina täyttävät tämän palkkaliitteen määräykset.

4. Palkkaliitteen voimaansaattaminen

Mikäli yrityksissä on toteutettu huoltokorjaamoiden työehtosopimuksen ylittäviä palkkajärjestelyjä, lakkaavat ne tämän palkkaliitteen voimaansaattamisella.

5. Muut työ- ja palkkaehdot

Mikäli tässä palkkaliitteessä ei ole muuta sovittu, noudatetaan Autoliikenteen Työnantajaliitto ry:n ja Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry:n välistä huoltokorjaamoiden työehtosopimusta.

Turun kaupungin kunnallisen sopimusliikenteen huoltokorjaamoiden työntekijäin palkat

18 vuotta täyttäneiden työntekijöiden vähimmäistuntipalkat ovat (€/t):

Palkkaryhmä

1	15,52
2	15,77
3	16,14
4	16,85
5	17,81
6	18,84

1.10.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien (€/t)

Palkkaryhmä

1	15,75
2	16,01
3	16,38
4	17,10
5	18,08
6	19,12

1.2.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien (€/t)

Palkkaryhmä

1	15,99
2	16,25
3	16,63
4	17,36
5	18,35
6	19,41

1.10.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien (€/t)

Palkkaryhmä

1	16,23
2	16,49
3	16,88
4	17,62
5	18,63
6	19,70

LIITE

LINJA-AUTOLIIKENTEEN KILPAILUTTAMISTILANTEISSA NOUDATETTAVAT TYÖSUHTEEN EHDOT JA MENETTELYTAVAT

1 §

Sopimuksen soveltamisala

Sopimuksen perusteella määräytyvät henkilöstön asema ja työehdot silloin, kun muutos perustuu palvelusopimusasetuksen mukaiseen linjaliikenteen kilpailutukseen, joka johtaa yksinoikeuteen kilpailutetun linjaliikenteen hoitamisessa ja joka toteutetaan joukkoliikennelain (13.11.2009/869) 14 §:n 1 momentin mukaisen, seuraavan kunnallisen viranomaisen toimesta tai toimeksiannosta seuraavilla liikennealueilla:

- 1) Helsingin seudun liikenne -kuntayhtymä Espoon, Helsingin, Kauniaisten, Keravan, Kirkkonummen, Sipoon, Siuntion, Tuusulan ja Vantaan kuntien muodostamalla alueella;
- 2) Joensuun kaupunki Joensuun, Kontiolahden ja Liperin kuntien muodostamalla alueella;
- 3) Jyväskylän kaupunki Jyväskylän, Laukaan ja Muuramen kuntien muodostamalla alueella;
- 4) Kotkan kaupunki Haminan, Kotkan ja Pyhtään kuntien muodostamalla alueella;
- 5) Kuopion kaupunki Kuopion ja Siilinjärven kuntien muodostamalla alueella;
- 6) Lahden kaupunki Asikkalan, Hartolan, Heinolan, Hollolan, Hämeenkosken, Kärkölän, Lahden, Nastolan, Orimattilan, Padasjoen ja Sysmän kuntien muodostamalla alueella;
- 7) Meri-Lapin seudullinen kunnallinen joukkoliikenneviranomainen Kemin, Keminmaan, Simon, Tervolan ja Tornion kuntien muodostamalla alueella;
- 8) Oulun kaupunki Iin, Kempeleen, Limingan, Lumijoen, Muhoksen, Oulun ja Tyrnävän muodostamalla alueella;
- 9) Porin kaupunki Harjavallan, Kokemäen, Nakkilan, Porin ja Uvilan kuntien muodostamalla alueella;
- 10) Tampereen kaupunki Kangasalan, Lempäälän, Nokian, Oriveden, Pirkkalan, Tampereen, Vesilahden ja Ylöjärven kuntien muodostamalla alueella;
- 11) Turun kaupunki Kaarinan, Liedon, Naantalin, Raision, Ruskon ja Turun kuntien muodostamalla alueella.

- 12) Hämeenlinnan kaupunki Hattulan, Hämeenlinnan ja Janakkalan kuntien muodostamalla alueella;
- 13) Hyvinkään, Imatran, Kajaanin, Kokkolan, Kouvolan, Lappeenrannan, Mikkelin, Rauman, Riihimäen, Rovaniemen, Salon, Savonlinnan, Seinäjoen tai Vaasan kaupunki yksinomaan asianomaisen kaupungin alueella.

Sopimuksen perusteella määräytyvät henkilöstön asema ja työehdot myös silloin, kun muutos perustuu palvelusopimusasetuksen mukaiseen linjaliikenteen kilpailutukseen, joka johtaa yksinoikeuteen kilpailutetun linjaliikenteen hoitamisessa ja joka toteutetaan liikennepalvelulain 181 §:n 1 momentin mukaisen toimivaltaisen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen toimesta tai toimeksiannosta. Edellytyksenä on lisäksi, että kilpailun ratkaisemisen ja liikenteenhoitovastuun alkamisen väliin jää vähintään 6 kuukautta.

Sopimusta ei sovelleta tilanteessa, jossa kilpailumenettely johtuu liikenteenharjoittajan konkurssista.

2 §

Neuvottelumenettely kilpailuttamistilanteen ratkettua ja työntekijöiden irtisanominen

1. Jos tarjouskilpailussa hävinneen liikenteenharjoittajan, johon sovelletaan lakia yhteistoiminnasta yrityksissä (30.3.2007/334), on toiminnan supistumisen johdosta vähennettävä työntekijöitä, hänen on aloitettava yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa tarkoitetut neuvottelut viimeistään 2 viikon kuluttua tarjouskilpailun ratkaisemisesta. Käytävissä yhteistoimintaneuvotteluissa noudatetaan enintään 3 viikon neuvotteluaikaa.

Hävinnyt liikenteenharjoittaja ei saa irtisanoa kilpailuttamisen takia työntekijöitä ennen kuin yhteistoimintaneuvottelut on käyty. Joutuessaan kilpailuttamisen takia irtisanomaan työntekijöitä hävinnyt liikenteenharjoittaja voi irtisanoa ko. työntekijät yhteistoimintaneuvotteluiden päätyttyä siten, että työsuhteet päättyvät viimeistään kilpailuttamisen kohteen siirtyessä voittaneen liikenteenharjoittajan hoidettavaksi.
2. Jos tarjouskilpailussa hävinneen liikenteenharjoittajan, johon ei sovelleta lakia yhteistoiminnasta yrityksissä (30.3.2007/334), on toiminnan supistumisen johdosta vähennettävä työntekijöitä, hänen on toteutettava irtisanomiset viimeistään 4 viikon kuluttua tarjouskilpailun ratkaisemisesta. Työsuhteet päättyvät viimeistään kilpailuttamisen kohteen siirtyessä voittaneen liikenteenharjoittajan hoidettavaksi.
3. Jos tarjouskilpailun ratkaisemispäivän ja liikenteen alkamispäivän välinen aika on vähintään 31 viikkoa, Lonka-sopimuksen sisältämiä aikarajoja laskettaessa tarjouskilpailun ratkaisemispäiväksi katsotaan se päivämäärä, joka on 31 viikkoa ennen liikenteen alkamispäivää.

4. Hävinneen liikenteenharjoittajan tulee toimittaa välittömästi tiedot irtisanomistaan työntekijöistä (nimi, yhteystiedot) voittaneille liikenteenharjoittajille. Mikäli irtisanottu työntekijä kieltää tietojensa toimittamisen voittaneille liikenteenharjoittajille, häneen ei sovelleta tämän sopimuksen 3 §:ä, 5 §:ä ja 6 §:ä.

3 §

Lisähenkilöstön palkkaaminen

1. Jos tarjouskilpailun voittanut liikenteenharjoittaja aikoo palkata uusia työntekijöitä sen vuoksi, että hän voitti tarjouskilpailun, osapuolet sitoutuvat huolehtimaan siitä,
 - että tarjouskilpailun voittanut liikenteenharjoittaja palkkaa tarvitsemansa uudet työntekijät siten, että työtä tarjotaan kilpailussa hävinneen liikenteenharjoittajan kilpailun häviämisen vuoksi irtisanotuille työ- ja elinkeinotoimistossa työnhakijoina oleville työntekijöille, joista hävinnyt liikenteenharjoittaja on toimittanut tiedot voittaneelle liikenteenharjoittajalle, ja
 - että voittanut liikenteenharjoittaja tarjoaa työtä 2 kuukauden kuluessa kilpailun ratkeamisen jälkeen. Työnhakijoina olevien työntekijöiden, joille voittanut liikenteenharjoittaja on tarjonnut työtä, on ilmoitettava halukkuutensa työhön 2 viikon kuluessa työtarjouksen saatuaan. Tämän jälkeen voittaneen liikenteenharjoittajan on tehtävä työsopimukset 3 viikon kuluessa tarvitsemiensa hävinneen liikenteenharjoittajan työntekijöiden kanssa.
2. Tarjouskilpailun voittaneella liikenteenharjoittajalla ei ole kuitenkaan velvollisuutta tarjota työtä eikä palkata sellaista työntekijää, jonka työsuhteen voittanut liikenteenharjoittaja on aiemmin päättänyt työntekijästä johtuvista syistä.
3. Edellytyksenä työsuhteen alkamiselle voittaneen liikenteenharjoittajan palveluksessa on työsopimuslain yleisten periaatteiden lisäksi, että
 - hävinneen irtisanoma työntekijä ei kiellä hävinnyttä liikenteenharjoittajaa toimittamasta tietojaan voittaneelle liikenteenharjoittajalle, ilmoittautuu mahdollisimman nopeasti tämän sopimuksen mukaiseksi työnhakijaksi työ- ja elinkeinotoimistoon sekä noudattaa muutenkin tämän sopimuksen menettelysääntöjä ja -aikoja;
 - työntekijän työsuhde hävinneen liikenteenharjoittajan kanssa ei ole päättynyt ennen kilpailuttamisen kohteen siirtymishetkeä osapuolten sopimuksella, työntekijän omasta toimesta tai hävinneen työnantajan toimesta työntekijästä johtuvista syistä;
 - työntekijä on käynyt voittaneen liikenteenharjoittajan niin vaa-tiessa sen osoittamassa työhöntuloterveystarkastuksessa ja

hänet on todettu siinä sopivaksi asianomaiseen työtehtävään; ja

- voittaneen liikenteenharjoittajan työvoimatarve ei ole vähentynyt työsopimuksen tekemisen jälkeen työsopimuslain 7 luvun 3 §:ssä mainituilla perusteilla.

4 §

Määräaikojen laskeminen

Jos edellä 2 §:n tai 3 §:n mukainen määräpäivä on lauantai, sunnuntai, kirkollinen juhlapäivä, itsenäisyys- tai vapunpäivä, joulutai juhannusaatto, määräpäivänä pidetään kyseistä päivää lähinnä seuraavaa arkipäivää.

5 §

Liikenteen kilpailuttamisessa noudatettavat työsuhteen ehdot

1. Kilpailussa voittaneen liikenteenharjoittajan palvelukseen 3 §:n mukaisesti siirtyvien työntekijöiden työsuhteissa noudatetaan työehtosopimusta, joka sitoo tarjouskilpailun voittanutta liikenteenharjoittajaa.
2. Kilpailussa voittaneen liikenteenharjoittajan palvelukseen 3 §:n mukaisesti siirtyvän työntekijän työsuhteen pituus säilyy sen suuruisena, kuin se oli työntekijällä ennen siirtymistä voittaneen liikenteenharjoittajan palvelukseen palkkaryhmään määräytymisessä samoin kuin vuosiloman, sairausajan palkan, irtisanomisaikojen sekä huoltokorjaamoiden työehtosopimuksen palvelusvuosilisän määräytymisessä.
3. Uuden työnantajan palvelukseen siirtyvällä työntekijällä on oikeus liikenteen siirron jälkeiseen ensimmäiseen vuosiloma-aikaan ikään kuin työnantajan vaihdosta ei olisi tapahtunutkaan. Vuosiloma-aika on annettava viimeistään 4 kuukauden kuluessa liikenteen siirrosta silloin, kun liikenteen siirto tapahtuu kesälakauden aikana.

Vuosiloma-ajan antamisesta on pyrittävä sopimaan työnantajan ja työntekijän tai työntekijöiden edustajien kanssa. Työntekijän on ilmoitettava halustaan pitää vuosiloma-aika 2 viikon kuluessa työsuhteen alkamisesta.

4. Jollei työntekijä muuta ilmoita, hävinnyt liikenteenharjoittaja maksaa eräänntyneen lomakorvauksen ja siirtohetkeen saakka kertyneen lomaltapaluurahan voittaneelle uudelle työnantajalle, joka siirtää rahat työntekijän palkkatilille uuden työnantajan ilmoitettua vuosiloma-ajan pitämisestä.

6 §

Irtisanomisaika eräissä tapauksissa

Jos kilpailun voittanut työnantaja on edellä olevista määräyksistä huolimatta velvollinen palkkaamaan hävinneen liikenteenharjoittajan työttömyysuhan alaista henkilöstöä enemmän kuin voitetun linjan tai linjojen hoitamiseen tarvitaan, työnantajalla on oikeus irtisanoa tällöin työntekijä noudattaen 2 viikon irtisanomisaikaa.

Mikäli hävinneen yrityksen irtisanoma työntekijä jää työttömäksi, koska tarjouskilpailun voittanut liikenteenharjoittaja ei palkkaa häntä siksi, että voittaneen uusien työntekijöiden tarve on lukumäärältään pienempi kuin hävinneen irtisanomien määrä, työntekijään sovelletaan linja-autohenkilökunnan työehtosopimuksen 6 §:n 4 kohdan mukaista irtisanomisaikaa. Edellytyksenä on lisäksi, että työntekijä on noudattanut tämän sopimuksen menettelysääntöjä ja -aikoja.

7 §

Muutosturvalainsäädäntö

Osapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että muutosturvalainsäädännön yhteydessä voimaantulleet yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain säädökset tai työsopimuslain 9 luvun 3a §:n ja 3b §:n säännökset eivät tule tämän sopimuksen piirissä sovellettaviksi.

Tilanteessa, jossa työntekijän työsuhde jatkuu keskeytyksettä hänen siirtyessään tarjouskilpailun voittaneen liikenteenharjoittajan palvelukseen, ei sovelleta työsopimuslain 7 luvun 12-14 §:ien, työterveyshuoltolain 2 §:n 3 momentin ja yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 16 §:n 4 momentin säännöksiä.

Soveltamisohje:

Osapuolet ovat laatineet muutosturvan soveltamisesta erillisen pöytäkirjan 5.1.2017.

8 §

Työn tarjoamisjärjestys

Ensimmäiseksi tarjotaan työtä liikenteenharjoittajan taloudellisilla tai tuotannollisilla syillä irtisanomille työntekijöille, joiden irtisanomisaika on vielä kesken ja joiden työsuhde ei ole siten vielä päättynyt.

Sen jälkeen tarjotaan työtä liikenteenharjoittajan taloudellisilla tai tuotannollisilla syillä irtisanomille työntekijöille, joiden työsuhde on jo päättynyt, mutta joita koskee vielä työsopimuslain 6 luvun 6 §:n mukainen takaisinottovelvollisuus.

Viimeiseksi tarjotaan työtä niille työntekijöille, joihin sovelletaan tätä sopimusta ja jotka hävinnyt liikenteenharjoittaja on tämän sopimuksen 2 §:n mukaisesti irtisanonut.

9 §
Seurantaryhmä

Sopimuksen allekirjoittaneet osapuolet nimeävät kukin 2 edustajaa tämän sopimuksen seurantaryhmään, jonka tehtävänä on sopimuksen toimivuuden seuranta. Seurantaryhmä kokoontuu välittömästi kumman tahansa osapuolen kutsusta tarvittaessa yhdessä asianomaisten työvoimaviranomaisten kanssa sopimaan niistä erityisjärjestelyistä, jotka turvaavat joustavan työvoiman siirtymisen kilpailuttamistilanteessa.

Seurantaryhmä huolehtii tämän sopimuksen tarkoituksen toteuttamisesta.

10 §
Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan huhtikuun 1. päivänä 2013 ja on voimassa toistaiseksi. Sopimus on irtisanottavissa noudattaen kolmen kuukauden irtisanomisaikaa.

Tätä sopimusta noudatetaan osana allekirjoittajaosapuolten välistä linja-autohenkilökunnan työehtosopimusta ja huoltokorjaamoiden työehtosopimusta.

Tällä kahtena samansanaisena kappaleena laaditulla sopimuksella, joka liittojen allekirjoituksin katsotaan tarkistetuksi ja hyväksytyksi, on sama voima ja velvoittavuus kuin linja-autohenkilökunnan työehtosopimuksella ja huoltokorjaamoiden työehtosopimuksella.

AUTOLIIKENTEEN TYÖNANTAJALIITTO RY

AUTO- JA KULJETUSALAN TYÖNTEKIJÄLIITTO AKT RY

LIITE

MENETTELY- JA SOVELTAMISSÄÄNTÖ KOSKIEN PALKKARYHMÄÄ 6

1. Edellytyksenä palkkaryhmään 6 siirtymiselle on, että työntekijällä on kyky ja taito edelleen kehittää työmenetelmiä ja korkeaa ammattitaitoaan ja että hän hallitsee ja tekee säännönmukaisesti seuraavia palkkaryhmään 6 luettavia erikoisammattitöiden vaativia työkokonaisuuksia itsenäisesti ja oma-aloitteisesti:
 - vaativat sähkötyöt (mm. anturi- ja väylätekniikat, mittaus- ja testaustekniikat, ajopiirturit, lämmitys- ja ilmastointijärjestelmät, vian määritykset),
 - moottorien ja voimansiirtolaitteiden täyskorjaukset (mm. moottorin ja sen lisälaitteiden täysremontti) tai
 - vaativat maalaus- ja korityöt (mm. vaurioituneen ajoneuvon korjaaminen alkuperäistä vastaavaan kuntoon).
2. Keskeistä palkkaryhmään 6 kuuluville erikoisosajille on kokonaisuuksien monipuolinen ja itsenäinen hallinta, ei vain yksittäisten vaativienkin korjaus- ja asennustöiden suorittaminen. Esimerkiksi pelkän komponentin tai osan vaihtaminen moottoriin ei tee työntekijästä palkkaryhmän 6 erikoisosajaa.
3. Hoitaessaan em. työkokonaisuuksia palkkaryhmän 6 työntekijä tarvitsee ja omaa ainakin seuraavia ominaisuuksia kokonaisvaltaisesti, koko työkokonaisuuden osalta:
 - itsenäinen ja oma-aloitteinen vianmääritys ja -korjaus,
 - varaosien ja tarvikkeiden hallinta,
 - yhteyksien hoitaminen työkokonaisuudessa tarvittaviin sidosryhmiin (työnjohto, alihankkijat, varaosatoimittajat jne),
 - työkokonaisuuden ennakoiva huolto ja seuranta,
 - työkokonaisuuteen liittyvän lainsäädännön sekä työturvallisuus-, turvallisuus- ja ympäristömääräyksiä tuntemus,
 - ajantasaisten työmenetelmien ja -välineiden hallitseminen.



Autoliikenteen Työnantajaliitto ry

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

Toimitusjohtaja	Mari Vasarainen	09 4789 9370
Johtava asiantuntija	Petri Verronen	09 4789 9372
Asiantuntija	Markus Alopaeus	09 4789 9367
Asiantuntija	Aapo Heikurainen	09 4789 9366
Asiantuntija	Sanna Penttilä	09 4789 9381



Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry

Toimisto: John Stenbergin ranta 6
Postiosoite: PL 313, 00531 Helsinki
Puhelin: 09 613 110 (vaihde)
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
Antti Sainola
matkap. 044 412 3004

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

Keskuskatu 11
15870 Hollola
Puh: 03 526 0551

Oulu

Mäkelininkatu 31
90100 Oulu
Puh: 08 870 1441
Aluetoimitsija
Tero Anttonen
matkap. 040 506 3376

Pori

Isolinnankatu 24, 2. krs
28100 Pori
Puh: 02 543 1451
Aluetoimitsija
Jouni Nylund
matkap. 040 590 0889

Rovaniemi

Rovakatu 26 A 10
96200 Rovaniemi
Puh: 016 459 1461
Aluetoimitsija
Jari Mäkitalo
matkap. 040 519 7191

Tampere

Rautatienkatu 10, 6. krs
33100 Tampere
Puh: 03 230 1510
Aluetoimitsija
Vili-Petteri Adamsson
matkap. 044 412 3014

Turku

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

Vaasa

Sepänkyläntie 4
65100 Vaasa
Puh: 06 220 1561
Aluetoimitsija
Tuulikki Aikio
matkap. 0400 762 689