

Oy Matkahuolto Ab:n,
Autoliikenteen Työnantajaliitto ry:n ja
Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry:n
välinen

LINJA-AUTOASEMIEN
TYÖEHTOSOPIMUS

6.3.2023 – 31.1.2025

SISÄLLYSLUETTELO

1 § SOPIMUKSEN SOVELTAMISALA.....	1
2 § SOPIMUKSEEN SIDOTUT	1
3 § TYÖRAUHAVELVOITE	1
4 § JÄRJESTÄYTYMISVAPAUS.....	2
5 § TYÖN JOHTO.....	2
6 § YLEISTEN MÄÄRÄYSTEN NOUDATTAMINEN.....	2
7 § TYÖSUHTEEN ALKAMINEN	2
8 § TYÖSUHTEEN PÄÄTTYMINEN	2
9 § TYÖAIKA	3
10 § VUOSITYÖAJAN LYHENTÄMINEN.....	6
11 § AIKAPALKAT	9
12 § YLI-, ILTA- JA YÖTYÖ	10
13 § SUNNUNTAITYÖ	11
14 § KESKITUNTIANSIO	11
15 § PALKANMAKSU	12
16 § SAIRAUSAJAN SEKÄ RASKAUS- JA VANHEMPAINVAPAAN PALKKA.....	12
17 § LÄÄKÄRINTARKASTUKSET	16
18 § RYHMÄHENKIVAKUUTUS	17
19 § VUOSILOMAT	17
20 § LOMALTAPALUURAHA.....	19
21 § AMMATTIOSASTON JÄSENMAKSUT	20
22 § ASIAMIEHET	20
23 § LUOTTAMUSMIEHET	21
24 § LUOTTAMUSMIEHEN PALKKAUS	22
25 § RIITAISUUKSIEN JA ERIMIELISYYKSIEN SOVITTELU	22
26 § ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ	23
27 § KOKOONTUMINEN TYÖPAIKALLA.....	25
28 § SOPIMUKSEN VOIMASSAOLOAIKA.....	25
ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA.....	26
TYÖSUOJELUSOPIMUS ALT-AKT	28
TAULUKKOPALKAT.....	29

LINJA-AUTOASEMIEN HENKILÖKUNTAA

KOSKEVA

TYÖEHTOSOPIMUS

6.3.2023 – 31.1.2025

1 § SOPIMUKSEN SOVELTAMISALA

Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan Oy Matkahuolto Ab:n linja-autoasemien ja näiden työntekijäin välisiin työsuhteisiin, paitsi kahvila- ja ravintolatyöntekijöihin sekä autonkuljettajiin.

Soveltamisohje:

Oy Matkahuolto Ab:n autonkuljettajien työsuhteisiin noudatetaan Autoliikenteen Työnantajaliitto ry:n ja Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry:n välistä kuorma-autoalan työehtosopimusta.

2 § SOPIMUKSEEN SIDOTUT

1. Tähän työehtosopimukseen ovat sidottuja:
 - a) allekirjoittaneet Oy Matkahuolto Ab, Autoliikenteen Työnantajaliitto ry ja Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto ry siihen osallisina,
 - b) ne työntekijät, jotka ovat tai sopimuksen voimassa ollessa ovat olleet sopimukseen sidotun järjestön jäseniä.
2. Työnantaja, jota sopimus sitoo, älköön sen soveltamisalalla tehdä sopimuksen ulkopuolella olevan, työehtosopimuksen tarkoittamaa työtä suorittavan työntekijän kanssa työsuopimusta ehdoilla, jotka ovat ristiriidassa tämän työehtosopimuksen kanssa.

3 § 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.

4 § JÄRJESTÄYTYMISVAPAUS

Tämän työehtosopimuksen osallisten ja siihen sidottujen keskuudessa noudatetaan järjestäytymisvapautta, joten molempiin ryhmiin kuuluvilla on oikeus kuulua tai olla kuulumatta ammatillisiin järjestöihin.

5 § TYÖN JOHTO

Työnantajalla tai hänen määräämällään on oikeus työn järjestykseen, sen johtoon ja niistä aiheutuvien tehtävien suoritukseen.

6 § YLEISTEN MÄÄRÄYSTEN NOUDATTAMINEN

Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan seuraavia liittojen välillä solmittuja sopimuksia:

- Yleissopimus 12.2.1995
- Lomapalkkasopimus 9.3.2006
- Sopimus työsuojeluyhteistoinnasta 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

7 § TYÖSUHTEEN ALKAMINEN

Työnantaja tai hänen edustajansa on velvollinen noudattamaan tämän työehtosopimuksen säännöksiä ottaessaan työntekijän työhön ja tehdessään hänen kanssaan työsopimuksen.

Työsopimus suositellaan tehtävän kirjallisesti.

8 § TYÖSUHTEEN PÄÄTTYMINEN

1. Kullakin tämän sopimuksen alaisella työntekijällä on työhön otettaessa työsopimuslain mukainen koeaika, jonka kuluessa työnantajalla on oikeus erottaa työntekijä ilman irtisanomisaikaa ja vastavasti työntekijällä oikeus erota ilman irtisanomisaikaa jättämällä työnsä irtisanoutumispäivän iltana, jolloin palkka maksetaan työsuhteen päättymiseen saakka.
2. Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksittä, on työnantajan irtisanoes-
saan työsopimuksen noudatettava:
 - 1) 14 päivän irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut enintään vuoden;

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

Työntekijän on puolestaan irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava:

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

Edellä olevat irtisanomisajat eivät kuitenkaan koske niitä tapauksia, joissa työsopimus koeajan puitteissa tai muutoin lain mukaan voidaan purkaa tai työ on ylivoimaisen tapahtuman takia joko osaksi tai kokonaan keskeytettävä.

9 § TYÖAIKA

1. Säännöllinen työaika on 120 tuntia kolmen viikon pituisena ajanjaksona.
2. Työntekijän työaika ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48 tuntia viikossa 12 kuukauden ajanjakson aikana.

Soveltamisohje:

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

3. Vakituiset työntekijät ovat kokoaikaisia tai osa-aikaisia. Osa-aikaisille työntekijöille tulee työsopimuksessa määritellä vähimmäistyöaika kolmen viikon jaksossa.

Pöytäkirjamerkintä:

Työnantajan velvollisuudesta tarjota lisätyötä osa-aikaiselle työntekijälle säädetään työsopimuslaissa.

Jos osa-aikaisen työntekijän toteutunut säännöllinen työaika on puolen vuoden aikana ylittänyt olennaisesti työsopimuksessa mää-

ritellyn vähimmäistyöajan työnantajalla tarjolla olevan työn lisääntymisestä johtuen, tarkistetaan työsopimuksen vähimmäistyöaikaa koskeva ehto työntekijän tai luottamusmiehen pyynnöstä vastaamaan keskimäärin viikossa tai tasoittumisjaksossa toteutunutta työaikaa. Toteutuneen säännöllisen työajan tarkastelujakson on 1.2. – 31.7. tai 1.8. – 31.1. välinen aika.

Soveltamisohje:

Säännöllisen työajan katsotaan ylittyneen olennaisesti, jos toteutunut työaika on keskimäärin vähintään 20 prosenttia pidempi kuin työsopimuksessa määritelty vähimmäistyöaika.

Toteutuneen työajan laskennassa otetaan huomioon vain työnantajalla tarjolla olevan työn pysyväisluonteisesta lisääntymisestä johtuneet säännöllisen työajan tunnit.

Työnantajalla tarjolla olevan työn lisääntyessä tilapäisesti, työnantaja ja työntekijä voivat sopia työajan pidentämisestä määräajaksi. Näin toteutuneita pidentymistunteja ei oteta huomioon laskettaessa ao. tarkastelujakson toteutunutta keskimääräistä säännöllistä työaikaa.

Sairaus- ja vuosiloma- ym. sijaisuuksien perusteella tehtyjä lisätöytunteja ei oteta huomioon laskettaessa ao. tarkastelujakson toteutunutta keskimääräistä säännöllistä työaikaa.

Työntekijä voidaan palkata määräajaiseen työsuhteeseen työsopimuslain mukaisilla perusteilla.

4. Työnantajan on työvuorosunnittelussa noudatettava tasapuolisuutta.
5. Lyhyemmästä kuin 4 tunnin 45 minuutin työstä maksetaan täysi 4 tunnin 45 minuutin palkka ja se luetaan työajaksi.
6. Päivittäinen työaika asemahenkilökunnalla ei saa olla kuitenkaan 11 tuntia pitempi. Mikäli työaika jonakin vuorokautena pakottavista syistä ylittää tämän määrän, sen ylittävä työaika lasketaan ylityöksi riippumatta kolmen viikon aikana suoritetusta työtuntimäärästä.
7. Jos työaika jatkuu yhtäjaksoisesti yli 7 tuntia, varataan työntekijälle yhden (1) tunnin tai puolen ($\frac{1}{2}$) tunnin ruokailuaika, jota ei lasketa työajaksi tai, ellei se käy päinsä, varataan tilaisuus ateriointiin työaikana.

Mikäli työpäivän pituus on vähintään 6 tuntia, työntekijällä tulee olla työaikana työn suorittamisen ohessa ja työtehtävien kannalta sopivimpana ajankohtana mahdollisuus enintään yhteen virkistystaukoon, jonka pituus on enintään 10 minuuttia. Mikäli työpäivän pituus on vähintään 8 tuntia, työntekijällä tulee olla työaikana työn suorittamisen ohessa ja työtehtävien kannalta sopivimpana ajankohtana mahdollisuus enintään kahteen virkistystaukoon, joiden pituus on enintään 10 minuuttia.

8. Työpäivää ei saa jakaa kuin kahteen yhtäjaksoiseen työrupeamaan, jonka katkaisee enintään tunnin pituinen palkaton tauko. Muista kuin tämän ja 7 kohdan mukaisista tauoista maksetaan yksinkertainen tuntipalkka lukematta niitä työaikaan. Tällä määräyksellä ei suljeta autonkuljettajien osalta pois laeista johtuvien taukojen antamismahdollisuutta eikä rajata odotusajan käyttömahdollisuuksia.
9. Työntekijälle annetaan viikottaisena lepoaikana kaksi vapaapäivää saman viikon aikana. Paikallisesti voidaan kuitenkin sopia, että toinen vapaapäivä annetaan myöhemmin saman 3-viikkojakson aikana.

Vapaapäivä on aamu-, päivä- ja iltatyövuorojen välissä kalenterivuorokausi. Vapaapäivä on 24 tunnin pituinen ajanjakso silloin, kun sitä ennen ja/tai sen jälkeen seuraa yötyövuoro. Vapaapäivä, joka alkaa yhden viikon aikana ja päättyy toisen viikon aikana, voidaan laskea kuuluvaksi kumpaan tahansa näistä viikoista.

Pöytäkirjamerkintä:

Yötyövuorona pidetään vapaapäivän määrittelyssä sellaista työvuoroa, jossa vähintään kolme tuntia sijoittuu kello 22:n ja 6:n väliseen aikaan.

Työntekijälle on kalenterikuukauden aikana järjestettävä ainakin yksi vapaa viikonvaihte (lauantai ja sunnuntai). Osa-aikaisen työntekijän kanssa vapaasta viikonvaihteesta voidaan sopia toisin.

10. Juhannusaaton ja jouluaaton kalenterivuorokaudet ovat vapaapäiviä.
11. 3-viikkojaksoisen työvuoroluettelon tulee olla vähintään yhtä viikkoa ennen jakson alkamista työntekijän nähtävissä ja siitä tulee ilmetä viikkolepo- ja vapaapäivät sekä työn alkamis- ja päättymisajat. Sairaus- ja muissa pakottavissa tapauksissa voi työnantaja tehdä työvuoroluetteloon muutoksia, ei kuitenkaan työntekijän vapaapäivää koskevaa ilman hänen suostumustaan.
12. 3-viikko työtuntijakso alkaa maanantaina.

13. Milloin linja-autoasematyöntekijä joutuu aloittamaan tai lopettamaan työnsä vieraalla paikkakunnalla, maksetaan matkustamisajalta asemapaikkakunnalta työn alkamispaikalle tai päinvastoin peruspalkka matka-aikaa työaikaan lukematta. Tämä ei koske tilanteita, joissa työntekijä joutuu yöpymään matkallaan vieraalla paikkakunnalla, vaan tällöin noudatetaan Matkahuollon matkustusääntöä.

Työntekijällä voi olla yksi asemapaikka. Milloin työntekijä joutuu aloittamaan tai lopettamaan työnsä muualla kuin asemapaikalla, maksetaan matkustusajalta asemapaikalle tai päinvastoin peruspalkka matka-aikaa työaikaan lukematta.

Asemapaikalla tarkoitetaan Matkahuollon toimipistettä tai muuta työn aloittamis- ja lopettamispaikkaa.

Asemapaikkakunnalla tarkoitetaan sitä kuntaa, jossa työntekijän asemapaikka on. **Pääluottamusmiehen ja työnantajan kesken voidaan sopia useammasta asemapaikasta ja asemapaikkakunnasta,** mikäli paikkakuntakohtaiset erikoisolosuhteet antavat siihen aiheen tai mikäli se on tarpeen täysiaikaisen työn tarjoamiseksi.

10 § VUOSITYÖAJAN LYHENTÄMINEN

1. Soveltamisala

Työajan lyhennys koskee niitä työaikamuotoja, joissa säännöllinen työaika on 120 tuntia kolmiviikkojaksossa. 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 väliin 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 lyhennystä.

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

Yksi viiden päivän jakso

Mikäli työntekijä on ansainnut vähintään 15 lyhennysvapaapäivää, annetaan lyhennysvapaapäivät yhdistämällä siten, että työntekijälle muodostuu yksi viiden päivän pituinen yhdenjaksoinen vapaa.

Yllämainittu 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 sairausloman aikana ilmoitettu työajan lyhennysvapaan antamisesta lääkärintodistuksesta ilmenevän sairausloman jälkeen ja työntekijän sairausloma sitten jatkuu, siirretään sairauden alle jäävät lyhennysvapaapäivät annettavaksi myöhemmin.

Lyhennyksen sisältävän jakson säännöllistä työaika lyhennetään lyhennyksen tuntimäärällä.

4. Vapaan ajankohdasta ilmoittaminen

Ilmoitus vapaan ajankohdasta on annettava työntekijälle 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 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.

11 § AIKAPALKAT

1. Täysin työkykyiselle 18 vuotta täyttäneelle työntekijälle maksetaan tämän työehtosopimuksen liitteenä olevan palkkataulukon mukainen palkka, ellei työehtosopimuksessa toisin määrätä. Palkkaryhmittely selviää oheisesta taulukosta.

Ikälisät

Matkahuollon työntekijälle maksetaan 3, 6, 9 ja 12 vuoden kuluttua yksi ikälisä kullakin kerralla. Ikälisän suuruus on 5 %, joka lisätään em. vuosien kuluttua ao. henkilön taulukkopalkkaan.

Palvelusvuosiksi lasketaan se aika, jonka työntekijä on ollut Oy Matkahuolto Ab:n palveluksessa. Palvelusvuosiksi lasketaan myös puolet siitä ajasta, minkä työntekijä on ollut kuljettajana tai rahastajana linja-autoliikennettä harjoittavan toiminimen palveluksessa taikka toiminut MH-asiamiehenä tai ollut MH-asiamiehen palveluksessa tai matkatoimistotyössä, sekä aika, jonka **rahdinkäsittelyä tekevä henkilö on ollut terminaalityössä tai varastotyössä.**

Mikäli työntekijä joutuu loman, sairauden tms. johdosta toiseen, korkeampipalkkaiseen työhön yli kuukauden pituiseksi ajaksi, maksetaan hänelle kahden viikon ylittävältä ajalta ko. palkkaryhmän mukaista palkkaa.

2. Työntekijän tehdessä autonkuljettajan töitä maksetaan tältä ajalta Autoliikenteen Työnantajaliitto ry:n ja Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry:n välisen kuorma-autoalan työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Palkkataulukot ovat tämän työehtosopimuksen liitteenä.

Soveltamisohje:

Työntekijän tehdessä yli puolet työajastaan autonkuljettajan töitä noudatetaan hänen työsuhteeseen kokonaisuudessaan 1 §:n mukaisesti Autoliikenteen Työnantajaliitto ry:n ja Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry:n välistä kuorma-autoalan työehtosopimusta.

12 § YLI-, ILTA- JA YÖTYÖ

1. Ylityötä tehdään lain edellytyksin ja maksetaan siitä lain mukainen korvaus.
2. Ylityötä määriteltäessä lasketaan kolmeen peräkkäiseen viikkoon 120 tuntia. Työntekijälle kolmen viikon aikana kertyneistä ylityötunneista maksetaan: 18 tunnilta 50 %:lla ja sen yli meneviltä työtunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

3-viikkoisen jakson keskeytyessä loman, sairauden tai muun syyn vuoksi on työntekijä oikeutettu ylityökorvauksiin työaikalain 20 §:n 3 mom mukaan, jos keskimääräinen työaika työhön käytettyinä vuorokausina on kahdeksaa tuntia pitempi, jolloin kahdelta ensimmäiseltä keskimääräiseltä ylityötunnilta on maksettava 50 %:lla ja seuraavilta 100 %:lla korotettu palkka.

Työvuoroluettelon ylittävä työaika katsotaan kuitenkin aina ylityöksi.

Tehtyä ylityötä ei saa korvata vapaa-ajalla.

3. Työstä, jota tehdään kello 18.00-22.00 välisenä aikana, maksetaan iltatyölisää 14 % ja kello 22.00-06.00 välisenä aikana yötyölisää 20 % laskettuna IV palkkaryhmän perustaulukosta.

13 § SUNNUNTAITYÖ

1. Sunnuntaisin, kirkollisina juhlapäivinä, vapunpäivänä ja itsenäisyyspäivänä suoritetusta työstä samoin kuin vapaapäivänä suoritetusta työstä maksetaan 100 %:lla korotettu palkka, minkä lisäksi edellä mainittuina päivinä suoritetusta ylityöstä maksetaan tämän sopimuksen 12 §:n 2 mom mukainen ylityökorvaus.

14 § KESKITUNTIANSIO

1. Työntekijän palkan muuttuvien osien keskituntiansio lasketaan siten, että hänen kunkin vuosineljänneksen aikana työajalta eri palkkaustapojen mukaan saamansa ansio mahdollisine erillisine lisineen lukuun ottamatta ylityö- ja sunnuntaityölisää jaetaan saman vuosineljänneksen tehtyjen työtuntien kokonaismäärällä.
2. Vuosineljänneksittäin laskettua keskituntiansiota käytetään seuraavasti:
 - helmi-, maaliskuu- ja huhtikuun aikana edellisen vuoden neljännen vuosineljänneksen keskituntiansiota
 - touko-, kesä- ja heinäkuun aikana vuoden ensimmäisen vuosineljänneksen keskituntiansiota
 - elo-, syys- ja lokakuun aikana vuoden toisen vuosineljänneksen keskituntiansiota
 - marras-, joulukuu- ja tammikuun aikana kolmannen vuosineljänneksen keskituntiansiota.

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

Jos työntekijä vuosineljänneksen aikana on ollut työssä vähemmän kuin 160 tuntia, keskituntiansiota ei tältä vuosineljännekseltä lasketa.

3. Kiinteän osan tuntipalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 170.

15 § PALKANMAKSU

1. Palkka määräytyy kuukausi- tai tuntipalkkana. Työsopimusta, joka on tehty perusteena kuukausipalkka, ei voida muuttaa tuntipalkaksi ilman työntekijän suostumusta.

Palkka maksetaan rahalaitoksen välityksellä kerran kuukaudessa kuukauden kahdentenakymmenentenä (20.) päivänä. Tuntipalkkaisille työntekijöille palkka maksetaan kaksi kertaa kuukaudessa.

Maksupäivän sattuessa pyhä-, itsenäisyys- tai vapunpäiväksi, joului- tai juhannusaatoksi taikka arkilauantaiksi, pidetään lähinnä edellistä muuta arkipäivää maksupäivänä.

2. Muistutukset palkanmaksua vastaan on tehtävä ennen seuraavaa palkanmaksua.

Palkkaryhmittely

I harjoittelija alle 6 kk, loma-apulainen alle 6 kk

IV palveluhenkilöstö, rahdinkäsittelijät

VI osastoesimiehet, kirjanpitäjät

Palkkataulukko

Palkkataulukko ikälisineen laskettuna on sopimuksen lopussa.

16 § SAIRAUSAJAN SEKÄ RASKAUS- JA VANHEMPAINVAPAAN PALKKA

1. Työnantaja maksaa työntekijälle, joka on työnantajan hyväksymän selvityksen mukaan estynyt tekemästä työtä sairauden tai tapaturman takia eikä hän ole tautia tai tapaturmaa aiheuttanut tahallisesti, rikollisella toiminnalla, kevytmielisellä elämällään tai törkeällä tuottamuksella, sairausajan palkkaa sen pituisen kalenteriajanjakson työpäiviltä kuin seuraavasta käy ilmi:

Työsuhte, joka on ennen työkyvyttömyyden alkua jatkunut yhtäjaksoisesti	Kalenteriajanjakso
---	--------------------

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

2. Työkyvyttömyys todetaan yrityksen työterveyslääkärin tai muulla työnantajan hyväksymällä lääkärintodistuksella. Työntekijän tulee

käydä ensisijaisesti yrityksen työterveyslääkärin vastaanotolla. Muun työnantajan hyväksymän lääkärin kuin työterveyslääkärin antama todistus työkyvyttömyydestä kelpaa perusteeksi sairausajan palkan maksamiselle tapauksissa, joissa hoidon kiireellisyyden, työterveyslääkärin kaukaisen sijainnin, vastaanottoajan soveltumattomuuden, erikoislääkärin tutkimuksen tarpeellisuuden, matkatyön tai muun perustellun syyn vuoksi työterveyslääkärin käyttö ei ole mahdollista.

3. Jos työnantaja ei hyväksy työntekijän esittämää lääkärintodistusta, hän voi osoittaa työntekijän nimeämänsä lääkärin tarkastettavaksi. Työnantaja maksaa uuden lääkärintodistuksen hankkimisesta johtuvat kustannukset.
4. Lääkärintodistuksen sijasta terveyden- tai sairaanhoitaja voi antaa tutkimuksensa perusteella sairauslomatodistuksen enintään 3 päiväksi silloin, kun työterveyshuollon tai julkisen terveydenhuollon lääkärinpalveluksia ei ole saatavilla. Työntekijän tulee käydä tällöinkin ensisijaisesti työterveyshuollon vastaanotolla. Todistuksen voi uusida vain lääkäri.
5. Sairausajaksi luetaan sairausloman viimeisen kalenteripäivän aikana alkanut koko työvuoro.
6. Työntekijän laiminlyödessä välittömän ilmoittamisen sairastumisestaan tahallaan tai huolimattomuudesta palkanmaksuvelvollisuus alkaa ilmoittamisesta.
7. Sairausajan palkka maksetaan keskituntiansion mukaan.
8. Mikäli työntekijä ei ole sairauden tai tapaturman vuoksi täysin työkyvytön, hänelle voidaan osoittaa jotakin muuta kuin hänen vakiuista työtään, ns. korvaavaa työtä. Korvaavan työn pitää olla taroituksenmukaista 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.

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

10. Synnyttävälle vanhemmalle, jonka työsuhde on jatkunut yhtäjaksoisesti vähintään kuusi kuukautta ennen synnytystä, maksetaan hänen raskaus- ja vanhempainvapaansa ajalta yhteensä palkkaa samoilta ajanjaksoilta ja samojen säännösten mukaisesti kuin sairausajalta.

Pöytäkirjamerkintä:

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

11. 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 vanhempainrahopäiviä.

12. 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 ansiotyössä 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 sairaalassaolon taikka toisella paikkakunnalla tapahtuvan työskentelyn, opiskelun tai koulutukseen osallistumisen aiheuttaman tilapäisen esteen vuoksi ole mahdollisuutta osallistua äkillisesti sairastuneen lapsen hoitoon, eikä muuta hoitoa saada järjestetyksi tämän momentin mukaisesti. Työntekijän tulee toimittaa työnantajalle selvitys toisen huoltajan tilapäisestä esteestä osallistua hoitoon.

Tätä momenttia sovellettaessa opiskelu rinnastetaan ansiotyöhön.

Saman sairastumisen johdosta maksetaan korvausta vain toiselle huoltajista.

Soveltamisohje:

Selvitys lapsen sairaudesta

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

Edellytyksenä poissaololle on molempien huoltajien ansiotyössä olo. Lähtökohtana on, että huoltajien tulisi ensisijaisesti pyrkiä järjestämään lapsen hoito. Vasta silloin, kun tähän ei ole mahdollisuuksia, toinen heistä voi jäädä hoitamaan lasta. Poissaolutapauksissa vaaditaan selvitykseksi poissaolon välttämättömydestä vain tieto lapsen hoitopaikan sekä samassa taloudessa asuvien perheenjäsenten hoitomahdollisuudesta ja sopivuudesta tehtävään. Tämä merkitsee sitä, ettei työnantajalle tarvitse antaa selvitystä naapurien, kunnallisten kodinhoitajien ym. hoitajien puutteesta. Perheenjäsenillä tarkoitetaan lapsen vanhempia, isovanhempia sekä lapsen vanhempia sisaruksia sekä muita työntekijän taloudessa eläviä.

Saman sairauden uusiutuminen

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

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

Poissaolon pituus

Sopimuksessa mainitulla lyhyellä tilapäisellä poissaololla tarkoitetaan yhden, kahden, kolmen tai neljän päivän poissaoloa. Poissaolon pituus on aina arvioitava tapaus tapaukselta ottaen huomioon muun muassa hoidon järjestämismahdollisuudet ja sairauden laatu. Sopimus ei siten merkitse automaattista oikeutta neljän päivän palkalliseen enimmäispoissaoloon. Poissaolon ollessa sovitua pitemmän, ei korvausta suoriteta. Luonnollista on kuitenkin, ettei sairasta lasta voida aina jättää yksin lapsen sairauden jatkuessa pitempäänkin kuin sen ajan, jolta korvaus suoritetaan.

Lapsen sairastumisesta aiheutuvan poissaolon vaikutus vuosiloman ansaitsemiseen

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

Huoltajat saman työnantajan palveluksessa

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

- 13.** 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.

17 § LÄÄKÄRINTARKASTUKSET

1. Työnantaja korvaa työntekijälle ansion menetyksen hänen terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä annetun valtioneuvoston asetuksen (1485/2001) 4 §:ssä tarkoitettussa terveystarkastuksessa menettämiään säännöllisiä työtunteja vastaavalta ajalta.

Mikäli työntekijä lähetetään edellä mainitussa lainkohdassa tarkoitettua tutkimusta varten toiselle paikkakunnalle tai määrätään tällaisessa tarkastuksessa muualla paikkakunnalla suoritettavaan jälkitarkastukseen, suorittaa työnantaja myös korvauksen matkakustannuksista sekä päivärahan.

2. Työnantaja korvaa ansionmenetyksen sairauden toteamiseksi välttämättömän lääkärintarkastuksen ja tarkastukseen liittyvän lääkärin määräämän laboratorio- ja röntgentutkimuksen ajalta, ellei työntekijä ole saanut vastaanottoa työajan ulkopuolella. Korvauksen suorittamisen edellytyksenä on, että lääkärintarkastus sekä mahdollinen laboratorio- tai röntgentutkimus on järjestetty työajan tarpeetonta menetystä välttäen.

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.

3. Mikäli työntekijä saa lääkärintarkastuksen ajalta sairausajan palkkaa, ei korvausta ansionmenetyksestä tämän pykälän nojalla suoriteta.
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 liittyvästä laboratorio- tai röntgentutkimuksesta aiheutuvat kustannukset sekä menetetyltä säännölliseltä työajalta ansionmenetyksen, ellei vastaanottoa ole voitu järjestää työajan ulkopuolella.
5. 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.

18 § RYHMÄHENKIVAKUUTUS

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

19 § VUOSILOMAT

1. Vuosilomaan nähden noudatetaan vuosilomalain määräyksiä.

2. Vuosilomapalkka maksetaan työntekijälle ennen loman alkamista tai normaaleina palkanmaksupäivinä vuosiloman aikana.

3. Työntekijällä, jonka työsuhde lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä on keskeytymättä jatkunut vähintään vuoden, on oikeus saada lomaa 2,5 arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskaudelta.

Neljä (4) viikkoa ylittävän vuosiloman osan työnantaja saa vuosilomalin vuosiloman jakamissäännöksistä riippumatta antaa erikseen lomakauden ulkopuolella.

4. Jo ansaittua vapaapäivää ei lueta lomapäiväksi. Vuosiloman alkamisajankohtaan asti kestäneen kolmiviikkoisjakson osan aikana tehdystä kolmesta (3) työpäivästä katsotaan ansaituksi yksi (1) vapaapäivä, viidestä (5) työpäivästä kaksi (2) vapaapäivää, kahdeksasta (8) työpäivästä kolme (3) vapaapäivää, kymmenestä (10) työpäivästä neljä (4) vapaapäivää, kolmestatoista (13) työpäivästä viisi (5) vapaapäivää ja viidestätoista (15) työpäivästä kuusi (6) vapaapäivää.

Määräys ei koske vapaapäivänä tehtyä työtä, vapaapäivä voi olla myös sunnuntai tai juhlapäivä.

5. Kolmiviikkojakson jäädessä vajaaksi vuosiloman johdosta, on työosuudelle kohdistuvaa palkan osaa vastaava työtuntimäärä lomapäivien lukumäärästä riippuen seuraavan taulukon mukainen:

Pidettyjen lomapäivien luku	Jäljellä oleva tuntimäärä
1	113,5
2	106,5
3	100,0
4	93,5
5	86,5
6	80,0
7	73,5
8	66,5
9	60,0
10	53,5
11	46,5
12	40,0
13	33,5
14	26,5
15	20,0
16	13,5
17	6,5

Mikäli työtuntimäärä ylittää edellä mainitut, maksetaan niistä yksinkertainen tuntipalkka työtuntia kohden.

Ylitöiden osalta noudatetaan työehtosopimuksen 12 pykälää.

Taulukkoa sovelletaan myös sellaisten kolmiviikkojaksojen työosuuden tuntimäärän määrittelyyn, jotka jäävät vajaiksi vuosilomalain (162/2005) 7a §:n mukaisten lisävapaapäivien vuoksi. Vuosilomalain mukaisilta lisävapaapäiviltä maksetaan palkkaa vastaava korvaus keskituntiansion mukaan.

20 § LOMALTAPALUURAHA

1. Vuosilomaltaan työhön palaavalle työntekijälle suoritetaan lomaltapaluurahana 50 % hänen vuosilomapalkastaan.
2. Lomaltapaluurahan saamisen edellytyksenä on, että työntekijä aloittaa vuosilomansa ilmoitettuna tai sovittuna ajankohtana ja palaa työhön heti vuosiloman päätyttyä.
3. 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.

4. Lomaltapaluuraha maksetaan viimeistään työntekijän lomaltapaluuta seuraavana viidentenä yleisenä pankkipäivänä. Mikäli vuosiloma on jaettu, suoritetaan kunkin loman osan päätyttyä sitä vastaava osa lomaltapaluurahasta noudattaen vastaavasti, mitä edellä on määrätty. Paikallisesti voidaan sopia koko lomaltapaluurahan maksamisesta viimeksi annettavan loman osan yhteydessä.

Työnantaja voi poiketa edellä mainituista lomaltapaluurahan maksuajankohdista kuitenkin siten, että kesäloman osalta lomaltapaluuraha maksetaan viimeistään lomakauden heinäkuun loppuun mennessä ja talviloman osalta viimeistään talvilomakauden maaliskuun loppuun mennessä. Työnantaja voi myös maksaa lomaltapaluurahan sekä kesä- että talviloman osalta yhdellä kertaa kesäloman lomaltapaluurahan maksuajankohtana. Tämä ei muuta lomaltapaluurahan saamisen edellytyksiä.

5. 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.
6. Asevelvollisuuden suorittamisen jälkeen työhön palatessaan 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. Lomaltapaluuraha määräytyy sen työehtosopimuksen mukaan, joka oli voimassa palvelukseen astuttaessa.
7. Mikäli työnantaja on muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä irtisanonut hänen työsuhteensa päättymään vuosiloman aikana siten, että työntekijä on työsuhteen päättymisen vuoksi estynyt palaamasta vuosilomaltaan työhön, työntekijä ei tästä syystä johtuen menetä oikeuttaan lomaltapaluurahaan.
8. Mikäli työnantaja irtisanoo työntekijän työsuhteen muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä siten, että työsuhde päättyy lomakautena, maksetaan lomaltapaluuraha myös lomakorvauksesta.
9. Vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeelle sekä varhennetulle vanhuus- tai yksilölliselle varhaiseläkkeelle siirtyvälle työntekijälle maksetaan lomaltapaluuraha edellä mainittuna prosenttina siitä vuosilomapalkasta ja mahdollisesta vuosilomakorvauksesta, johon työntekijä on oikeutettu.

21 § AMMATTIOSASTON JÄSENMAKSUT

Työnantaja pidättää ammattiosaston jäsenmaksut ja suorittaa ne ammattiosastolle. Jäsenmaksut pidätetään ainoastaan työntekijältä, joka on siihen antanut kirjallisen valtuutuksen. Työnantaja merkitsee vuoden lopulla pidätetyn jäsenmaksun työntekijän ennakonpidätystodistukseen.

22 § ASIAMIEHET

1. Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliiton valitsemilla asiamiehillä on oikeus tämän työehtosopimuksen valvontaan, sen soveltamista ja tulkintaa koskevista asioista käydä työpaikoilla, kuitenkin sitä ennen sovittuaan tästä työnantajan tai hänen edustajansa kanssa.

2. Asiamiehellä on oikeus saada työnantajalta ne tiedot, jotka ovat tarpeen hänelle mainittujen tehtäviensä suorittamisessa.

23 § LUOTTAMUSMIEHET

1. ALT:n ja AKT:n välistä luottamusmiessopimusta noudatetaan tämän työehtosopimuksen osana.
2. Oy Matkahuolto Ab:ssä on neljä alueluottamusmiestä, jotka valitsevat keskuudestaan pääluottamusmiehen ja hänen varamiehensä. Pääluottamusmies toimii samalla oman alueensa luottamusmiehenä.

Pääluottamusmies toimii sekä linja-autoasemien työehtosopimuksen että kuorma-autoalan työehtosopimuksen piirissä olevien Oy Matkahuolto Ab:n työntekijöiden yhteisenä pääluottamusmiehenä. Samoin alueluottamusmiehet toimivat sekä linja-autoasemien työehtosopimuksen että kuorma-autoalan työehtosopimuksen piirissä olevien Oy Matkahuolto Ab:n työntekijöiden yhteisinä luottamusmiehinä.

3. Alueluottamusmies voidaan valita seuraaville alueille:
 - Helsinki (Lahti, Lappeenranta),
 - Turku (Pori, Tampere),
 - Jyväskylä (Mikkeli) ja
 - Oulu (Kokkola, Rovaniemi, Seinäjoki, Vaasa).
4. Pääluottamusmies on luottamusmiestehtävien hoitamista varten kokonaan vapautettu työstä.
5. Alueluottamusmiehelle on annettava säännöllistä viikottaista vapautusta työstä alueen työntekijöiden lukumäärän perusteella seuraavasti:

Työntekijämäärä	Vapautus/viikko
15 – 29	1 h
30 – 49	3 h
yli 50	6 h

Mikäli tuotantotekniset syyt vaativat tai työnantajan ja alueluottamusmiehen kesken on sovittu, voidaan työstä vapautuksen sijasta alueluottamusmiehelle maksaa rahakorvaus, joka saadaan kertomalla taulukosta ilmenevä vapautuksen määrä hänen keskitunti-ansiollaan.

6. Liitot toteavat yllä olevan soveltamisesta seuraavaa:

- Työntekijällä tarkoitetaan yritystä sitovien ALT:n ja AKT:n välillä solmittujen työehtosopimusten tarkoittamia työntekijöitä.
- Vapaa-ajan perustana oleva työntekijäin lukumäärä todetaan vuosittain vuoden alussa.
- Sopimuksen tarkoittama vapaa-aika merkitään työvuoroluetteloon. Kolmen tunnin vapaa-aika merkitään työvuoroluetteloon yhdenjaksoisena, ellei paikallisesti toisin sovita.
- Pääluottamusmiehellä on luottamusmiestehtäviensä tarkoituksenmukaista hoitamista varten oikeus matkustaa Matkahuollon matkustussäännön mukaisesti. Matkan perusteesta on ilmoitettava etukäteen työnantajan nimeämälle edustajalle.

24 § LUOTTAMUSMIEHEN PALKKAUS

1. Pääluottamusmiehelle maksetaan 15 prosentilla korotettua taulukkopalkkaa.
2. Työnantaja korvaa sen ansion, jonka alueluottamusmies menettää työajalla joko paikallisissa neuvotteluissa työnantajan kanssa tai toimiessaan muuten tämän toimeksiannosta.
3. Luottamusmiehenä toimivaa työntekijää ei tämän tehtävän takia saa siirtää huonompipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli luottamusmieheksi valituksi tullessaan eikä häntä luottamusmiestehtävän takia saa erottaa työstä.

25 § RIITAISUUKSIEN JA ERIMIELISYYKSIEN SOVITTELU

1. Jos jossakin asiassa syntyy erimielisyyttä työnantajan tai hänen edustajansa ja työntekijän välillä, on pyrittävä sovintoon neuvottelemalla työnantajan ja työntekijän tai työpaikan asianomaisen luottamusmiehen kanssa. Ellei yksimielisyyteen päästä, on asia siirrettävä sopimuspuolten ratkaistavaksi.
2. Tästä sopimuksesta aiheutuvat erimielisyydet, joista sopimuspuolten kesken edellä 1. kohdassa mainittua menettelyä noudattaen ei ole päästy yksimielisyyteen, ja jotka työtuomioistuimesta annetun lain mukaan kuuluvat työtuomioistuimessa käsiteltäviin tapauksiin, jätetään työtuomioistuimen ratkaistavaksi sanotun lain säätämässä laajuudessa ja järjestyksessä.
3. Ryhtyminen lakkoon, saartoon, työsulkuun tai muuhun siihen verrattavaan toimenpiteeseen samoin kuin joukkoirtisanoutuminen ja joukkoirtisanominen tämän sopimuksen muuttamiseksi tai lisäyksen saamiseksi siihen samassa tarkoituksessa on kielletty.

26 § ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

1. Työnantaja kustantaa asemahenkilökunnalle asianmukaisen työpuvun ja käsiineet sekä huolehtii työpukujen pesettämisestä.
2. Matkakustannukset korvataan Matkahuollon matkustussäännön mukaisina.
3. Sopijapuolet ryhtyvät yhteistoiminnassa kehittämään työpaikkaruokailua huomioon ottaen paikalliset olosuhteet ja toiminnan erilaiset järjestämisedellytykset.
4. Työntekijälle, joka on ollut Matkahuollon palveluksessa vähintään kolme kuukautta, on oikeus 50- ja 60-vuotispäivänään saada säännöllistä työaikaa vastaava palkallinen vapaa työstä silloin, kun merkkipäivä sattuu työvuoroluettelon mukaiseksi työpäiväksi.
5. Työntekijällä on oikeus saada palkallista vapaata työstä läheisen omaisensa hautuspäivänä sekä omana hääpäivänään.

Soveltamisohje:

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

6. Työnantaja maksaa kunnallisvaltuuston ja -hallituksen jäsenenä toimivalle työntekijälle sekä valtiollisia tai kunnallisia vaaleja varten lain mukaan vaalilautakunnan tai toimikunnan jäsenenä toimivalle työntekijälle valtuuston tai hallituksen kokouksesta tai tällaisen lautakunnan tai toimikunnan kokouksesta aiheutuvasta säännöllisen työajan ansion menetyksestä korvausta siten, että työntekijä yhdessä kunnan maksaman ansionmenetyksen kanssa saa täydet palkkaedut. Korvaus maksetaan sen jälkeen, kun työntekijä on toimittanut työnantajalle selvityksen kunnan maksamasta ansionmenetyksen korvauksesta.
7. Kutsuntapäivän osuessa työntekijän työpäiväksi, maksaa työnantaja varusmiespalveluksen edellyttämään kutsuntaan ensimmäisen kerran osallistuvalla työntekijälle palkkaa hänen menettämiään säännöllisiä työtunteja vastaavalta ajalta. Kutsuntaan liittyvään erilliseen lääkärintarkastukseen osallistuvalla työntekijälle korvataan ansionmenetykseltä ajalta, minkä hän hyväksyttävän selvityksen mukaan joutuu tarkastuksen takia olemaan pois työstä säännöllisenä työaikana.

Työnantaja maksaa myös työntekijälle reservin harjoitusten ajalta palkkaa siten, että perheellinen saa valtion maksaman reserviläispalkan kanssa täydet palkkaedut ja perheetön kaksi kolmasosaa

(2/3) niistä. Määräystä sovelletaan myös niihin, jotka väestönsuojelulain nojalla koulutetaan väestönsuojelun erikoistehtäviin.

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

Soveltamisohje:

Työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta kyseiseltä ajalta, eikä jaksoon sovelleta 12 §:n 2 kohtaa. Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle kokouksen ajankohdasta niin pian kuin mahdollista.

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

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

10. Työnantaja maksaa ammattipätevyysdirektiivin (2003/59/EY) mukaisen jatkokoulutuksen suorittamisesta ajokorttiin tehtävästä ammattipätevyysmerkinnästä tai erillisestä ammattipätevyyskortista aiheutuvat hankintakustannukset sellaiselle työntekijälle, joka tarvitsee niitä kyseisessä työsuhteessaan.

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

27 § KOKOONTUMINEN TYÖPAIKALLA

Allekirjoittaneet sopivat siitä, että kullakin työpaikalla Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto ry:n ammattiosastolla, työhuonekunnalla tai järjestäytyneellä työntekijäryhmällä on mahdollisuus työajan ulkopuolella (ennen työajan alkamista, ruokailutauolla tai välittömästi työajan päätyttyä, sekä erikseen sovittaessa myös viikkolepoon kuuluvana aikana) järjestää kokouksia työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä seuraavin edellytyksin:

1. Kokouksen pidosta työpaikalla tai muussa tämän sopimuksen tarkoittamassa paikassa on työnantajan kanssa sovittava, mikäli mahdollista, kolme päivää ennen aiottua kokousta.
2. Työnantaja osoittaa kokouspaikan, joka on joko työpaikalla tai työpaikan läheisyydessä, työnantajan hallinnassa oleva, tarkoitukseen soveltuva paikka. Ellei tällaista ole, on kysymyksestä tarvittaessa neuvoteltava tarkoituksenmukaisen ratkaisun löytämiseksi. Kokouspaikkaa valittaessa on huomiota kiinnitettävä mm. siihen, että työturvallisuudesta, työhygieniasta ja paloturvallisuudesta annettuja määräyksiä voidaan noudattaa ja että kokous ei häiritse liike- tai tuotantotoimintaa.

Pidettävän kokouksen menosta ja järjestyksestä sekä kokoustilojen siisteydestä vastaavat kokoustilojen varauksen tehneet järjestöt ja järjestäjät. Järjestön luottamushenkilöiden tulee olla kokouksessa saapuvilla.

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

28 § 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.

OY MATKAHUOLTO AB

AUTOLIIKENTEEEN TYÖNANTAJALIITTO RY

AUTO- JA KULJETUSALAN TYÖNTEKIJÄLIITTO AKT RY

LINJA-AUTOASEMIEN 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

Mika Husso Oy Matkahuolto Ab

1 § SOPIMUSKAUSI

Todettiin osapuolten välillä 28.1.2020 allekirjoitettu linja-autoasemien työehtosopimus päättyneeksi 31.1.2023. Päätettiin uudistaa edellä mainittu työehtosopimus ajalle 6.3.2023 – 31.1.2025.

2 § PALKANKOROTUKSET

2.1. Yleiskorotukset

2.1.1. Vuonna 2023

Palkkoja korotetaan 6.3.2023 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 § TEKSTIMUUTOKSET TYÖEHTOSOPIMUKSEEN

Sovitut tekstimuutokset on merkitty linja-autoasemien työehtosopimukseen ja ne tulevat voimaan 6.3.2023.

4 § TYÖAIKADIREKTIIVI

Maantieliikenteen liikkuvissa tehtävissä toimivien henkilöiden työajan järjestämisestä annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2002/15/EY 8 artiklan ja työaikalain (872/2019) 34 §:n 3 momentin mukaisesti liitot toteavat, ettei direktiivin 4 ja 7 artikloja ja työaikalain 8 §:n 3 momenttia ja 18 §:ä sovelleta linja-autoasemien työehtosopimuksen soveltamispiirissä.

5 § SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO

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

6 § ALLEKIRJOITUS

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

Vakuudeksi

Petri Verronen

Pöytäkirjan tarkistaminen ja hyväksyminen

OY MATKAHUOLTO AB

Mika Husso

AUTOLIIKENTEEN TYÖNANTAJALIITTO RY

Mari Vasarainen

AUTO- JA KULJETUSALAN TYÖNTEKIJÄLIITTO AKT RY

Ismo Kokko

Niko Blom

TYÖSUOJELUSOPIMUS ALT-AKT

1 § Autoliikenteen Työnantajaliitto ry ja Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry liittyvät STK:n, SAK:n ja STTK:n 10.9.1990 tekemään sopimukseen työsuojelutyöstä työpaikoilla jäljempänä mainituin alakohtaisin sovellutuksin.

2 § Työsuojelutoimikunta tai muu työsuojelusopimuksen 2 §:n tarkoittama elin on perustettava jokaiseen yritykseen, jolla samalla paikkakunnalla yhdessä tai useammassa toimipisteessä työskentelee vähintään 20 työntekijää, jolloin muodostuu yksi työpaikka.

Edellä 1. momentissa tarkoitettu työpaikka voidaan paikallisesti sopien muodostaa myös useammasta, eri paikkakunnilla ja ilman itsenäistä työnjohtoa olevasta toimipisteestä ottamalla huomioon, että näin muodostettu työpaikka muodostaa yhteistoiminnan kannalta tarkoituksenmukaisen kokonaisuuden.

Työsuojelutoimikunnan jäsenmäärä on neljä (4) työpaikan työntekijöiden kokonaislukumäärän ollessa 20...200 ja kahdeksan (8) työntekijöiden kokonaislukumäärän ollessa yli 200.

Mikäli samalla yrityksellä on useampia työsuojelutoimikuntia, yritykseen voidaan perustaa, mikäli siitä paikallisesti sovitaan, yhteinen keskustoimikunta, jonka jäsenet valitaan eri toimikunnista.

3 § Työsuojeluvaltuutettu on oikeutettu saamaan vapautusta säännöllisestä työstään valtuutetun tehtävien hoitamiseksi seuraavasti:

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

4 § Tämä sopimus tulee voimaan 1.2.2017 ja on voimassa toistaiseksi. Sopimus voidaan irtisanoa noudattaen yhden kuukauden irtisanomisaikaa päättymään samaan aikaan työehtosopimuksen kanssa. Tällä sopimuksella kumotaan 1.2.2012 allekirjoitettu työsuojelusopimus allekirjoituspöytäkirjoineen.

Helsingissä tammikuun 31. päivänä 2017

AUTOLIIKENTEEN TYÖNANTAJALIITTO RY

AUTO- JA KULJETUSALAN TYÖNTEKIJÄLIITTO AKT RY

TAULUKKOPALKAT

Taulukkopalkat **6.3.2023** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien (€)

	perus	3 v	6 v	9 v	12 v
I					
a	2157,30	2211,70	2278,00	2340,90	2400,40
b	1078,65	1105,85	1139,00	1170,45	1200,20
c	12,69	13,01	13,40	13,77	14,12
IV					
a	2177,70	2240,60	2303,50	2366,40	2425,90
b	1088,85	1120,30	1151,75	1183,20	1212,95
c	12,81	13,18	13,55	13,92	14,27
VI					
a	2204,90	2274,60	2339,20	2400,40	2465,00
b	1102,45	1137,30	1169,60	1200,20	1232,50
c	12,97	13,38	13,76	14,12	14,50

Pääkaupunkiseutu

	perus	3 v	6 v	9 v	12 v
I					
a	2255,90	2318,80	2386,80	2453,10	2522,80
b	1127,95	1159,40	1193,40	1226,55	1261,40
c	13,27	13,64	14,04	14,43	14,84
IV					
a	2284,80	2351,10	2417,40	2488,80	2555,10
b	1142,40	1175,55	1208,70	1244,40	1277,55
c	13,44	13,83	14,22	14,64	15,03
VI					
a	2320,50	2391,90	2461,60	2533,00	2611,20
b	1160,25	1195,95	1230,80	1266,50	1305,60
c	13,65	14,07	14,48	14,90	15,36

Taulukkopalkat **1.10.2023** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien (€)

	perus	3 v	6 v	9 v	12 v
I					
a	2189,60	2245,70	2312,00	2376,60	2436,10
b	1094,80	1122,85	1156,00	1188,30	1218,05
c	12,88	13,21	13,60	13,98	14,33
IV					
a	2210,00	2274,60	2337,50	2402,10	2461,60
b	1105,00	1137,30	1168,75	1201,05	1230,80
c	13,00	13,38	13,75	14,13	14,48
VI					
a	2237,20	2308,60	2374,90	2436,10	2502,40
b	1118,60	1154,30	1187,45	1218,05	1251,20
c	13,16	13,58	13,97	14,33	14,72

Pääkaupunkiseutu

	perus	3 v	6 v	9 v	12 v
I					
a	2289,90	2352,80	2422,50	2490,50	2560,20
b	1144,95	1176,40	1211,25	1245,25	1280,10
c	13,47	13,84	14,25	14,65	15,06
IV					
a	2318,80	2386,80	2453,10	2526,20	2594,20
b	1159,40	1193,40	1226,55	1263,10	1297,10
c	13,64	14,04	14,43	14,86	15,26
VI					
a	2354,50	2427,60	2499,00	2570,40	2650,30
b	1177,25	1213,80	1249,50	1285,20	1325,15
c	13,85	14,28	14,70	15,12	15,59

Taulukkopalkat **1.2.2024** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien (€)

	perus	3 v	6 v	9 v	12 v
I					
a	2221,90	2279,70	2346,00	2412,30	2471,80
b	1110,95	1139,85	1173,00	1206,15	1235,90
c	13,07	13,41	13,80	14,19	14,54
IV					
a	2244,00	2308,60	2373,20	2437,80	2499,00
b	1122,00	1154,30	1186,60	1218,90	1249,50
c	13,20	13,58	13,96	14,34	14,70
VI					
a	2271,20	2342,60	2410,60	2471,80	2539,80
b	1135,60	1171,30	1205,30	1235,90	1269,90
c	13,36	13,78	14,18	14,54	14,94

Pääkaupunkiseutu

	perus	3 v	6 v	9 v	12 v
I					
a	2323,90	2388,50	2458,20	2527,90	2599,30
b	1161,95	1194,25	1229,10	1263,95	1299,65
c	13,67	14,05	14,46	14,87	15,29
IV					
a	2352,80	2422,50	2490,50	2563,60	2633,30
b	1176,40	1211,25	1245,25	1281,80	1316,65
c	13,84	14,25	14,65	15,08	15,49
VI					
a	2390,20	2463,30	2536,40	2609,50	2689,40
b	1195,10	1231,65	1268,20	1304,75	1344,70
c	14,06	14,49	14,92	15,35	15,82

Taulukkopalkat **1.10.2024** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien (€)

	perus	3 v	6 v	9 v	12 v
I					
a	2255,90	2313,70	2381,70	2448,00	2509,20
b	1127,95	1156,85	1190,85	1224,00	1254,60
c	13,27	13,61	14,01	14,40	14,76
IV					
a	2278,00	2342,60	2408,90	2475,20	2536,40
b	1139,00	1171,30	1204,45	1237,60	1268,20
c	13,40	13,78	14,17	14,56	14,92
VI					
a	2305,20	2378,30	2446,30	2509,20	2577,20
b	1152,60	1189,15	1223,15	1254,60	1288,60
c	13,56	13,99	14,39	14,76	15,16

Pääkaupunkiseutu

	perus	3 v	6 v	9 v	12 v
I					
a	2359,60	2424,20	2495,60	2565,30	2638,40
b	1179,80	1212,10	1247,80	1282,65	1319,20
c	13,88	14,26	14,68	15,09	15,52
IV					
a	2388,50	2458,20	2527,90	2602,70	2672,40
b	1194,25	1229,10	1263,95	1301,35	1336,20
c	14,05	14,46	14,87	15,31	15,72
VI					
a	2425,90	2500,70	2573,80	2648,60	2730,20
b	1212,95	1250,35	1286,90	1324,30	1365,10
c	14,27	14,71	15,14	15,58	16,06



Oy Matkahuolto Ab

Pääkonttori: Kaivokatu 10 A, 00100 Helsinki
Postiosoite: PL 100, 00101 Helsinki
Puhelin: 020 710 5000 (vaihde)
Sähköposti: etunimi.sukunimi@matkahuolto.fi
Kotisivut: www.matkahuolto.fi



Autoliikenteen Työntekijäliitto ry

Toimisto ja postiosoite: 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, Helsinki
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

Lahti

Keskuskatu 11
15870 Hollola
Puh: 03 526 0551

Tampere

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

Joensuu

Kauppakatu 32
80100 Joensuu
Puh: 013 511 1411
Aluetoimitsija
Antti Sainola
matkap. 044 412 3004

Oulu

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

Turku

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

Jyväskylä

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

Pori

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

Vaasa

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

Kotka

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

Rovaniemi

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