

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

TERMINAALITOIMINTAA
KOSKEVA
TYÖEHTOSOPIMUS

28.2.2023 – 31.1.2025

SISÄLLYSLUETTELO

1 § Sopimuksen soveltamisala.....	1
2 § Yleiset sopimukset.....	1
3 § Sopimuksen sitovuus ja noudattamisvelvollisuus	1
4 § Työrauhavelvoite	2
5 § Järjestäytymisvapaus.....	2
6 § Työsuhteen syntyminen ja lakkaaminen.....	2
7 § Työaika	3
8 § Vuosityöajan lyhentäminen	5
9 § Yli- ja sunnuntaityökorvaus	7
10 § Palkkaperusteet	8
11 § Keskituntiansio.....	8
12 § Urakkapalkat.....	9
13 § Erilliset lisät.....	11
14 § Suojavaatetus ja turvajalkineet.....	11
15 § Työskentely terminaalialueen ulkopuolella	12
16 § Palkanmaksu	12
17 § Sairausajan sekä raskaus- ja vanhempainvapaan palkka	13
18 § Lääkärintarkastukset.....	15
19 § Tilapäiset poissaolot	16
20 § Ryhmähenkivakuutus.....	19
21 § Vuosiloma	19
22 § Lomaltapaluuraha	19
23 § Ammattiyhdistysjäsenmaksujen perintä	21
24 § Luottamusmiehet	21
25 § Asiamiehet.....	22
26 § Erimielisyydet ja niiden ratkaiseminen.....	23
27 § Kokoontuminen työpaikoilla	24
28 § Erinäisiä määräyksiä	25
29 § Sopimuksen voimassaolo ja sen irtisanominen	25
ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA	26
KUUKAUSIPALKAT.....	29
TYÖSUOJELUVALTUUTETUN VAPAUTUSAIKA.....	30

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

TERMINAALITOIMINTAA KOSKEVA
TYÖEHTOSOPIMUS

28.2.2023 – 31.1.2025

1 § Sopimuksen soveltamisala

Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan Autoliikenteen Työnantajaliitto ry:n terminaalitoimintaa harjoittavien jäsenyritysten terminaaleissa ja varastoissa ja varastohotelleissa työskentelevien työntekijöiden työsuhteissa.

Pöytäkirjamerkintä:

Terminaalilla eli maaliikenteen tavara-asemalla tarkoitetaan kahden kuljetuksen välissä olevaa itsenäistä toimipistettä, joka palvelee useampia liikenteenharjoittajia ja joka kokoaa lähetykset asianmukaisesti kuljetusyksiköiksi.

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

1. Tämä työehtosopimus sitoo allekirjoittaneita liittoja ja niiden alayhdistyksiä sekä työnantajia ja työntekijöitä, jotka ovat tai sopimuksen voimassaoloaikana olleet niiden yhdistysten jäseniä.
2. 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, että eivät niiden jäseninä olevat alayhdistykset, työnantajat tai työntekijät, joita sopimus koskee, ryhdy työtaistelutoimenpiteisiin eivätkä muutoinkaan riko työehtosopimuksen määräyksiä.

5 § Järjestäytymisvapaus

Tämän työehtosopimuksen osallisten ja siihen sidottujen keskuudessa noudatetaan järjestäytymisvapautta.

6 § Työsuhteen syntyminen ja lakkaaminen

1. Liitot suosittavat, että työ sopimus tehdään kirjallisena.
2. Jos työsuhteessa noudatetaan koeaikaa, on työnantajan tästä ilmoitettava työntekijälle työ sopimusta tehtäessä. Koeajan enimmäispituus määräytyy työ sopimuslain mukaan.
3. Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksittä, on työnantajan irtisanoessaan työ sopimuksen 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 työ sopimuksen 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 työ sopimus koeajan puitteissa tai muutoin lain mukaan voidaan purkaa tai työ on ylivoimaisen tapahtuman takia joko osaksi tai kokonaan keskeytettävä.

7 § Työaika

1. Työaika määräytyy työaikalain mukaan.
2. Säännöllinen työaika on 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Työviikko alkaa maanantaina.

Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää myös siten, että se on keskimäärin enintään 40 tuntia kuudessa viikossa, edellyttäen, että työtä varten on ennalta laadittu työajan tasoittumissuunnitelma vähintään ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen työaika tasoittuu sanottuun keskimäärään ja että säännöllinen työaika ei saa ylittää kymmentä tuntia vuorokaudessa eikä 50 tuntia viikossa.

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

3. 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.

4. Vakituiset työntekijät ovat kokoaikaisia tai osa-aikaisia. Osa-aikaisille työntekijöille tulee työsopimuksessa määritellä vähimmäistyöaika viikossa tai 7 §:n 2. kohdassa tarkoitetussa tasoittumisjaksossa.

Pöytäkirjamerkintä:

Työnantajan velvollisuudesta tarjota lisätyötä osa-aikaiselle työntekijälle säädetään työsopimuslaissa.

Jos osa-aikaisen työntekijän toteutunut säännöllinen työaika on puolen vuoden aikana ylittänyt olennaisesti työsopimuksessa määritellyn 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 pidennystunteja ei oteta huomioon laskettaessa ao. tarkastelujakson toteutunutta keskimääräistä säännöllistä työaika.

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

Työntekijä voidaan palkata määräaikaiseen työsuhteeseen työsopimuslain mukaisilla perusteilla.

5. Ruoka- ja kahvitauoista sovitaan paikallisesti lain sallimissa puitteissa. Työntekijällä on oikeus kahteen kahvitaukoon päivittäin. Ruoka- ja kahvitaukojen ajankohdista sovitaan paikallisesti ja paikallinen sopimus on irtisanottavissa kahden viikon irtisanomisajalla.
6. Pääsiäislauantai, juhannus- ja jouluaatto ovat vapaapäiviä. Pääsiäisen ja joulun jälkeiset lauantait ovat myös vapaapäiviä, elleivät tuotantotekniset syyt muuta vaadi.
7. Arkipyhäviikolla työaika lyhentävät pitkäperjantai, pääsiäismaanantai, helatorstai ja juhannusaatto. Työaika lyhentävät arkipyhäviikolla myös maanantaista perjantaihin sijoittuvat uudenvuodenpäivä, loppia-ainen, vapunpäivä, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, joulupäivä ja tapainpäivä. Työajanlyhennykset toteutetaan kuukausipalkkaa alentamatta. Yksi arkipyhä lyhentää säännöllistä työaika kahdeksan (8) tuntia. Työajanlyhennys toteutetaan antamalla yhdenjaksoinen vapaa seitsemännen kohdan vapaiden lisäksi asianomaisella viikolla, edellisellä tai viimeistään seuraavalla viikolla.
8. Työntekijälle annetaan kunkin kalenteriviikon aikana kaksi kalenterivuorokautta vapaata ja kaksi vapaata viikonloppua kuukaudessa.
9. Työntekijällä voidaan teettää työaikalain 8 §:n mukaista yötyötä.

8 § Vuosityöajan lyhentäminen

1. Soveltamisala

Työajan lyhennys koskee niitä työaikamuotoja, joissa säännöllinen työaika on 80 tuntia kaksiviikkojaksossa tai 40 tuntia viikossa. Lisäksi edellytetään, että työntekijällä on enintään 30 arkipäivän pituinen vuosiloma sekä että hänen työaikaansa enintään lyhentävät sopijaliitteen työehtosopimuksessa mainitut arkipyhät.

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 vuotuisia 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:

Kalenterivuoden työtuntimäärä	lyhennys
vähintään 136 h	8 h eli 1 päivää
271 h	16 h eli 2 päivää
407 h	24 h eli 3 päivää
543 h	32 h eli 4 päivää
678 h	40 h eli 5 päivää
814 h	48 h eli 6 päivää
950 h	56 h eli 7 päivää
1085 h	64 h eli 8 päivää
1221 h	72 h eli 9 päivää
1357 h	80 h eli 10 päivää
1492 h	88 h eli 11 päivää
1696 h	100 h eli 12,5 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 lyhennystä.

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

Yksi viiden päivän jakso

Mikäli työntekijä on ansainnut vähintään 7 lyhennysvapaapäivää, annetaan lyhennysvapaapäivät yhdistämällä siten, että työntekijälle muodostuu yksi viiden päivän pituinen yhdenjaksoinen vapaa.

Kaksi viiden päivän jaksoa

Mikäli työntekijä on ansainnut vähintään 12,5 lyhennysvapaapäivää, annetaan lyhennysvapaapäivät yhdistämällä siten, että työntekijälle muodostuu kaksi viiden päivän pituista yhdenjaksoista vapaata.

Yllämainittu 5 lyhennyspäivän jakso sisältää 7 kalenteripäivää.

Pöytäkirjamerkintä:

Täysi 12,5 vapaapäivän lyhennys toteutetaan vapaata annettaessa vuorovuosina siten, että parillisina vuosina annetaan 12 vapaapäivää ja parittomina 13 vapaapäivää.

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 pyytessä 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 jatkuu, siirretään sairauden alle jäävät lyhennysvapaapäivät annettavaksi myöhemmin.

Lyhennyksen sisältävän jakson säännöllistä työaikaa 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 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.

9 § Yli- ja sunnuntaityökorvaus

1. Ylityötä voidaan teettää työntekijän suostumuksella lain sallimissa rajoissa.
2. Noudatettaessa 7 §:n 2 kohdan toisen tai kolmannen kappaleen mukaista työaikajärjestelmää luetaan vuorokautiseksi ylityöksi työ, jota tehdään työvuoroluettelon sisältämän säännöllisen vuorokautisen työajan tai tilapäisesti pidennetyn vuorokautisen työajan lisäksi.

Viikoittaiseksi ylityöksi luetaan työ, joka tehdään työvuoroluettelon mukaisen viikkotyöajan lisäksi ja joka ei ole vuorokautista ylityötä.

3. Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä ylityötunnilta 50 prosentilla ja seuraavilta 100 prosentilla korotettu palkka.

Iltavuoron jälkeen tehtävästä vuorokautisesta ylityöstä maksetaan 100 %:lla korotettua palkkaa.
4. Sunnuntaina ja juhlapäivänä sekä itsenäisyys- ja vapunpäivänä tehdystä työstä maksetaan sadalla prosentilla korotettu palkka. Sunnuntaina tehty ylityö korvataan sadalla prosentilla.

10 § Palkkaperusteet

1. Terminaalityöntekijäin palkka määräytyy kuukausipalkkana.
2. Palvelusvuosina alallaoloaikaa laskettaessa otetaan huomioon terminaaleissa tai niihin verrattavissa varastoissa sekä autonkuljettajana tai apumiehenä terminaalissa työskentelyaika, jotka on vaadittaessa työtodistuksin varmennettava.

Varastonhoitajan ammattitutkinnon ja palvelulogistiikan ammattitutkinnon varastologistiikan osaamisalan suorittamisesta luetaan palvelusvuosiin 8 kuukautta ja toisen asteen kolmivuotisen opetussuunnitelmaperusteisen logistiikan perustutkinnon suorittamisesta 2 vuotta.
3. Autonkuljettajien palkkauksessa noudatetaan kuorma-autoalan työehtosopimusta.
4. Muutettaessa työntekijän kiinteää kuukausipalkkaa tuntipalkaksi tai päiväpalkaksi ansionmenetyksen korvaamiseksi tai työehtosopimuksen korotusosien laskemiseksi jaetaan työntekijän kuukausipalkka tuntipalkaksi muutettaessa luvulla 170 ja päiväpalkaksi muutettaessa luvulla 21.
5. Palkan muuttuvia osia laskettaessa käytetään perusteena 11 §:n mukaan laskettua keskituntiansiota, ellei yrityksessä ole sovittu muusta laskentatavasta.

11 § 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-, maalis- 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-, joului- 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.

12 § Urakkapalkat

1. Mikäli työn laatu sen sallii ja se teknisesti on mahdollista, on työtehon ja ansion kohottamiseksi työntekijöille varattava mahdollisuus suorittaa urakkatyötä.
2. Urakkapalkka on hinnoiteltava siten, että työntekijän urakka-ansio normaalilla urakkatyövauhdilla nousee 30 % ohjetuntipalkkaa korkeammaksi ja kasvaa työsuorituksen tai työtehon lisääntyessä vähintään samassa suhteessa.
3. Osa- eli sekaurakkatyö, jossa osa palkasta maksetaan kiinteänä ja osa työsuorituksen mukaan määräytyvänä liikkuvana osana, on hinnoiteltava siten, että työsuorituksen tai työtehon vastatessa normaalia urakkatyövauhtia työntekijän ansio nousee 30 % ohjetuntipalkkaa korkeammaksi. Työsuorituksen tai työtehon lisääntyessä tulee palkan liikkuvan osan kasvaa vähintään samassa suhteessa.
4. Mikäli tehdään satunnaisia suorituspalkkatöitä, sovitaan hinnoittelusta ennen työn alkamista asianomaisen työryhmän tai yksityisen työntekijän kanssa. Hinta voidaan sopia tilapäisesti milloin kysymyksessä on aikaisemmin hinnoittelematon työ tai jäljempänä 6. kohdassa mainitusta syystä tapahtuva uusi hinnoittelu.
5. Urakka- ja sekaurakkatyötä tehtäessä on ohjetuntipalkka taattu.
6. Milloin työmenetelmissä ja koneistuksessa tai muissa näihin verrattavissa työsuoritukseen oleellisesti vaikuttavissa tekijöissä tapahtuu muutoksia, suoritetaan uusi suorituspalkkatyön hinnoittelu, pitäen ohjeena edellä 2 ja 3 kohtien mukaisesti muodostunutta ansiotasoa.

Pöytäkirjamerkintä:

Työsuoritukseen oleellisesti vaikuttavissa tekijöissä tapahtuneisiin muutoksiin perustuvassa suorituspalkkatyön uudessa hinnoittelussa huomioidaan ne muutokset, jotka työpaikalla on yhteisesti kirjattu tai jotka muuten todetaan. Muutoksista aiheutuva uusi hinnoittelu pyritään suorittamaan tarpeetonta viivytystä välttäen ja siten, ettei se aiheuta olennaista muutosta työntekijäin vakiintuneeseen ansiotasoon.

7. Palkkiopalkkajärjestelmää voidaan käyttää töissä, joissa se työn laatu huomioon ottaen on tarkoituksenmukaista. Palkkiotyötä tehtäessä on ohjetuntipalkka taattu.

Pöytäkirjamerkintä:

1. Milloin on kysymys pysyväisluontoisesta, työntekijäryhmää koskevasta suorituspalkkatyöstä, varataan luottamusmiehelle tilaisuus olla läsnä hinnoittelusta sovittaessa.
2. Työntekijän työn välittömästi liittyessä suorituspalkkatyötä tekevien työntekijäin työhön, pyritään se työntekijän työvauhdin sitä edellyttäessä järjestämään suorituspalkalla. Ellei työtä edellä mainitussa tapauksessa voida järjestää suorituspalkalle, otetaan ko. työntekijän palkkauksessa huomioon hänen edellä mainittu sidonnaisuutensa suorituspalkkatyötä tekevien työntekijäin työvauhtiin.
3. Jos suorituspalkalla työskentelevän työntekijän työssä syntyy ilman asianomaisen omaa syytä koneen rikkoutumisen tai muun tilapäishäiriön takia keskeytys, joka yhtäjaksoisesti kestää yli 15 minuuttia, pyritään hänelle täksi ajaksi järjestämään muuta työtä. Jos tätä työtä ei voida järjestää suorituspalkalle, maksetaan työntekijälle hänen varsinaisesta työstään määritelty ohjetuntipalkka lisättynä tästä työstä mahdollisesti sovitulla olosuhdelisällä. Jos muuta työtä ei voida järjestää, maksetaan työntekijälle tältä ajalta hänen varsinaisesta työstään määritelty ohjetuntipalkka.
4. Jos jatkuvaa suorituspalkkatyötä tekevä työntekijä muun kuin edellä 3. kohdassa mainitun syyn vuoksi työnantajan määräyksestä tilapäisesti siirretään aikatyöhön, maksetaan hänelle keskeytyksen ajalta, kuitenkin enintään kuudelta päivältä edellisen normaalina pidettävän tilikauden keskituntiansion mukainen palkka. Jos aikatyö jatkuu kauemmin kuin kuusi työpäivää, maksetaan sen jälkeiseltä aikatyöajalta aikapalkka.

13 § Erilliset lisät

1. Ilta- ja yötyölisät

Kello 16 - 22 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan iltatyölisää 15 prosenttia taulukkopalkasta.

Kello 22 - 06 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan yötyölisää 25 prosenttia taulukkopalkasta.

2. Vuorotyölisä

Vuorotyössä maksetaan iltavuoron tunneilta lisää, jonka suuruus on 15 prosenttia ja yövuoron tunneilta lisää, jonka suuruus on 25 prosenttia työntekijän taulukkopalkasta.

3. Vapaapäivätyölisä

Vapaapäivänä suoritetusta työstä maksetaan vapaapäivätyölisä, jonka suuruus on 100 prosenttia työntekijän taulukkopalkasta.

4. Jäähdytetyt terminaalit

Yksinomaan erillisessä, enintään +7 asteen jäähdytetyssä terminaalissa työskenteleville työntekijöille maksetaan lisää, jonka suuruus on 5 prosenttia työntekijän taulukkopalkasta.

5. Työkohtaisuuslisä

Mikäli työntekijän työtaito, -teho, -kokemus tai hänen tehtäviensä hänelle asettamat vaatimukset poikkeavat olennaisesti kysymyksessä olevan työntekijäryhmän yleisestä keskitasosta, voidaan hänelle maksaa enintään 10 %:n työkohtaisuuslisää taulukkopalkasta laskettuna.

14 § Suojavaatetus ja turvajalkineet

Työnantaja hankkii työntekijöilleen tarkoituksenmukaisen suojavaatetuksen ja turvajalkineet työssä käytettäväksi ja huolehtii niiden puhtaudesta ja kunnossapidosta.

Soveltamisohje:

Työnantajan tulee uusina rikki tulleita tai muuten käyttökelvottomiksi käytössä muuttuneita turvajalkineita.

15 § Työskentely terminaalialueen ulkopuolella

1. Päivä- ja ruokarahat

Mikäli työntekijä joutuu siirtymään työtehtäviensä vuoksi toiselle paikkakunnalle eikä pääse sieltä yöksi kotiin, maksetaan hänelle majoitus- ja matkakustannusten lisäksi valtion matkustusohjesäännön mukainen päiväraha.

Jos työntekijä joutuu poistumaan terminaalilta tai varastolta työtehtäviensä vuoksi ja tavanomaisuudesta poikkeavasti on estynyt ruokailutauon aikana käymästä ruokailemassa kotonaan, terminaalissa tai varastossa ja ruokailumahdollisuudet tästä johtuen olennaisesti poikkeavat tavanomaisesta, maksetaan hänelle ruokarahana **12,00** euroa.

2. Matkustusajan palkka

Milloin työntekijä joutuu aloittamaan tai lopettamaan työnsä vieraalla paikkakunnalla, maksetaan matkustamisajalta asemapaikkakunnalta työn alkamispaikalle tai päinvastoin peruspalkka matka-aikaa työaikaan lukematta.

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 terminaali-aluetta tai muuta työn aloittamis- ja lopettamispaikkaa.

Asemapaikkakunnalla tarkoitetaan sitä kuntaa, jossa työntekijän asemapaikka on, kuitenkin siten, että pääluottamusmiehen ja työnantajan on erikseen sovittava asiasta, mikäli paikkakuntakohtaiset erikoisolosuhteet antavat siihen aiheen tai mikäli se on tarpeen täysiaikaisen työn tarjoamiseksi.

16 § Palkanmaksu

1. Palkka terminaalityöntekijöille määräytyy kuukausipalkkana.

Mikäli palkanmaksupäivä sattuu pyhä-, itsenäisyys- tai vapunpäiväksi, joului- tai juhannusaatoksi tai joulukuun arkilauantaiksi, maksetaan palkka edellisenä arkipäivänä.

2. Muistutukset palkkaa vastaan on tehtävä ennen seuraavaa palkanmaksua.

17 § 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:

Työsuhde, 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 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, matkатыön tai muun perustellun syyn vuoksi työterveyslääkäriin 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 uusita vain lääkäri.
5. Sairausajaksi luetaan sairausloman viimeisen kalenteripäivän aikana alkanut koko työvuoro.
6. Siltä ajalta, jolta työnantaja on työntekijälle maksanut sairausajan palkan, on työnantaja oikeutettu saamaan sairausvakuutuksesta palautuksena työntekijälle tulevan päivärahan.
7. Sairausajan palkanmaksun perusteena on säännöllisen työajan ansiomenetyksen korvaaminen.

8. Työntekijän sairausajan päiväpalkka saadaan jakamalla hänen kuukausipalkkansa luvulla 21. Palkkaa tai sen osaa maksetaan niiltä päiviltä, jotka olisivat olleet työntekijän työpäiviä.

9. Työntekijä on velvollinen viivytyksettä ilmoittamaan työnantajalle sairastumisestaan sekä arvioidun työkyvyttömyyden päättymisajankohdan.

Työntekijän laiminlyödessä välittömän ilmoittamisen tahallaan tai huolimattomuudesta palkanmaksuvelvollisuus alkaa ilmoittamisesta.

10. 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 kannottoon.

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

11. **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.

12. **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 työntekijälle, jolle on sairausvakuutuslain 9 luvun 7 §:n mukaisesti luovutettu vanhempainrahopäiviä.

13. Liitot kiinnittävät paikallisten osapuolten huomiota sairauspoissaolten ennalta ehkäisevään toimintaan.

18 § Lääkärintarkastukset

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

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

2. Työnantaja korvaa ansionmenetyksen sairauden toteamiseksi välttämättömän lääkärintarkastuksen ja tarkastukseen liittyvän lääkärin määräämän laboratorio- tai 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 ansionmenetyks, ellei vastaanottoa ole voitu järjestää työajan ulkopuolelle.

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.

19 § Tilapäiset poissaolot

1. Työnantaja maksaa kunnanvaltuuston 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 ansionmenetyksestä 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.

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

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

3. Kutsuntapäivän osuessa työntekijän työpäiväksi, maksaa työnantaja varusmiespalveluksen edellyttämään kutsuntaan ensimmäisen kerran osallistuvalla työntekijällä palkkaa hänen menettämäänsä säännöllisiä työtunteja vastaavalta ajalta.

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

Työnantaja maksaa 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.

4. 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 annetaan 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 välttämättömyydestä 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, maksetaan 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 sovittua 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.

5. Edellä tässä pykälässä mainitut korvaukset suoritetaan työehtosopimuksen 11 §:ssä mainitun keskituntiansion mukaisina.
6. 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.
7. Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliiton edustajakokouksen kokousedustajalla on oikeus osallistua edustajakokoukseen olemalla poissa työstä kyseessä olevan kokouksen ajankohtana.

Soveltamisohje:

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

20 § Ryhmähenkivakuutus

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

21 § Vuosiloma

Työntekijän vuosiloma määräytyy vuosilomalain mukaan.

Vuosilomapalkka maksetaan työntekijälle ennen loman alkamista. Työntekijän pyynnöstä vuosilomapalkka voidaan maksaa normaalina palkanmaksupäivänä vuosiloman aikana. Enintään kuuden päivän pituiselta lomajaksolta vuosilomapalkka voidaan maksaa normaalina palkanmaksupäivänä.

22 § Lomaltapaluuraha

1. Vuosilomaltaan työhön palaavalle työntekijälle maksetaan 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 maksetaan 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.
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 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. Lomaltapaluuraha määräytyy sen työehtosopimuksen mukaan, joka oli voimassa palvelukseen astuttaessa.
7. 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.
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.

23 § Ammattiyhdistysjäsenmaksujen perintä

Työnantaja perii, mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, tähän työehtosopimukseen osallisen ammattiyhdistyksen jäsenmaksut ja tilittää ne palkanmaksukausittain liiton nimeämälle pankkitilille. Perintä suoritetaan siten kuin keskusjärjestöjen allekirjoittamassa sopimuspöytäkirjassa on erikseen sovittu. Työntekijälle annetaan kalenterivuoden tai työsuhteen päätyttyä verotusta varten todistus pidätyistä summasta.

24 § Luottamusmiehet

1. Luottamusmiehen osalta noudatetaan liittojen välistä luottamusmies-sopimusta.
2. Yritykseen voidaan valita yksi pääluottamusmies, jolle luottamusmiestehtävien hoitamista varten on annettava säännöllistä viikoittaista vapautusta työstä työntekijöiden lukumäärän perusteella seuraavasti:

Työntekijämäärä	Vapautus/viikko
enintään 10	2 t
11 - 29	4 t
30 - 49	5 t
50 - 100	8 t
101 - 179	16 t
180 - 259	22 t
260 - 339	28 t
340 - 399	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 keskituntiansiollaan.

3. Mikäli jollakin yrityksellä on toimipaikkoja useammassa pisteessä, voidaan toimipistettä kohden valita yksi luottamusmies, jolle on edellä mainittua vapaa-aikaa annettava työpisteen työntekijämäärän perusteella seuraavasti:

Työntekijämäärä	Vapautus/viikko
15 - 29	1 t
30 - 49	4 t
50 - 79	6 t
80 - 110	8 t
yli 110	10 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 keskituntiansiollaan.

Edellytyksenä vapaa-ajan antamiselle työpisteen luottamusmiehelle on, että myös työnantajalla on samassa työpisteessä työnjohtaja tai vastaava esimies.

4. Pääluottamusmiehelle maksetaan luottamusmiespalkkiota taulukkopalkasta laskettuna yhtiön koko työntekijämäärän mukaan seuraavasti:

Työntekijöitä	Palkkio
20 - 49	1,5 %
50 - 179	3,7 %
180 - 399	6,3 %
400 tai yli	8,3 %

Palkkiota ei oteta huomioon laskettaessa 11 §:n mukaista keskituntiansiota tai vuosilomapalkkaa.

5. Liitot toteavat yllä olevan soveltamisesta, että
- työntekijällä tarkoitetaan tämän työehtosopimuksen piirissä työskentelevää työntekijää,
 - vapaa-ajan ja luottamusmiespalkkion perustana oleva työntekijäin lukumäärä todetaan vuosittain vuoden ensimmäisenä arkipäivänä,
 - jos joku on sovellutuksen voimaan tullessa nauttinut parempia etuja, säilytetään nämä niin kauan kuin ao. henkilö on luottamushenkilönä,
 - sopimuksen tarkoittama vapaa-aika merkitään työvuoroluetteloon,
 - edellä mainitulta vapaa-ajalta maksetaan palkka keskituntiansion mukaan.

25 § Asiamiehet

1. Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry:n valtuuttamilla asiamiehillä on oikeus tämän työehtosopimuksen valvontaa, soveltamista ja tulkintaa koskevissa asioissa käydä työpaikoilla, sovittuaan käynnistä sitä ennen työnantajan tai hänen edustajansa kanssa.
2. Asiamiehellä on oikeus saada työnantajalta ne tiedot, jotka ovat hänelle tarpeen mainittujen tehtävien suorittamisessa.

26 § Erimielisyydet ja niiden ratkaiseminen

1. Jos työnantajan ja työntekijäin välillä ilmaantuu erimielisyyksiä tämän työehtosopimuksen soveltamista, tulkintaa tai rikkomista koskevassa asiassa, on työpaikalla pyrittävä sovintoon neuvottelemalla työnantajan ja työntekijän 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 neuvottelusuhteita edelleen kehitettäessä:

- työehtosopimuksen määräämän neuvottelujärjestyksen eri tasoilla toimiville henkilöille, erityisesti luottamusmiehillä ja työnohtajille kuuluva vastuualue ja siihen liittyvät valtuudet työsuhteasioissa todetaan ja niiden keskeistä merkitystä tähdennettään,
- 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 tehdystä yleissopimuksesta säädetään.

2. Tästä sopimuksesta aiheutuvat erimielisyydet, joista osapuolten kesken edellä 1. momentissa mainittua menettelyä noudattaen ei ole päästy yksimielisyyteen, alistetaan työtuomioistuimen ratkaistavaksi.
3. Työntekijän irtisanomista koskevan erimielisyyden selvittämisessä ja määräysten rikkomisen seuraamuksissa noudatetaan kuitenkin sitä,

mitä tämän sopimuksen osana olevassa irtisanomissuojasopimuksessa on määrätty.

27 § Kokoontuminen työpaikoilla

1. Kullakin työpaikalla sovelletaan 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 kuuluvana aikana) järjestää kokouksia työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä seuraavin edellytyksin:
 - a) Kokouksen pidosta työpaikalla tai muussa tämän sopimuksen tarkoittamassa paikassa on työnantajan kanssa sovittava, mikäli mahdollista, kolme päivää ennen aiottua kokousta.
 - b) Työnantaja osoittaa kokouspaikan, joka on joko työpaikalla tai työpaikan välittömässä 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 järjestäjillä 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 järjestävillä oikeus kutsua työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton ja sen alayhdistyksen sekä asianomaisen keskusjärjestöjen edustajia.

28 § Erinäisiä määräyksiä

1. Työnantaja varaa työntekijöilleen mahdollisuuden peseytymiseen sekä tilaisuuden käyttää tarkoituksenmukaista puku- ja ruokailuhuonetta.
2. Mikäli jossain tapauksessa on työntekijälle myönnetty parempia ehtoja kuin tässä työehtosopimuksessa on määrätty, jäävät ehdot tämän sopimuksen ulkopuolelle eikä se aiheuta niihin muutoksia.
3. Yritysten tekemiin alihankintasopimuksiin tulee sisällyttää ehto, jonka mukaan alihankkija sitoutuu soveltamaan alihankintatyötä yrityksen piirissä suorittavien työntekijöiden osalta alansa yleistä työehtosopimusta sekä täyttämään työ- ja sosiaalilainsäädännön määräykset. Alihankkijaa käyttävän yrityksen tulee tiedottaa alihankkijalle edellä mainittujen määräysten sisällöstä ja korostaa, että niiden noudattaminen on osa alihankintasopimusta.

Pääluottamusmiehellä ja toimipisteen luottamusmiehellä on oikeus saada tiedot toimialueellaan toimivista alihankkijoista ja niiden palveluksessa työpaikalla olevasta työvoimasta. Jos alihankintaa käyttävän yrityksen pääluottamusmiehellä tai toimipisteen luottamusmiehellä on perusteltua syytä epäillä alihankkijan toimivan alansa yleisen työehtosopimuksen ja edellä mainitun lainsäädännön vastaisesti, käyttäjäyrityksen tulee selvittää asia ja kertoa selvityksestä pääluottamusmiehelleen tai toimipisteen luottamusmiehelle.

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

Pöytäkirjamerkintä:

Selvitys ei saa sisältää yksityisyyden suojan piiriin kuuluvia tietoja.

29 § Sopimuksen voimassaolo ja sen irtisanominen

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

AUTOLIIKENTEEN
TYÖNANTAJALIITTO RY

AUTO- JA KULJETUSALAN
TYÖNTEKIJÄLIITTO AKT RY

AUTOLIIKENTEEN TYÖNANTAJALIITTO RY
AUTO- JA KULJETUSALAN TYÖNTEKIJÄLIITTO AKT RY

TERMINAALITOIMINTAA KOSKEVAN 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
	Jari Kudjoi	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 terminaalitoimintaa koskeva työehtosopimus päättyneeksi 31.1.2023. Päätettiin uudistaa edellä mainittu työehtosopimus valtakunnansovittelijan 28.2.2023 antaman sovintoehdotuksen mukaisesti ajalle 28.2.2023 – 31.1.2025.

2 § PALKANKOROTUKSET

2.1. Yleiskorotukset

2.1.1. Vuonna 2023

Palkkoja korotetaan 1.3.2023 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 15 §:n 1 kohdan mukaisen ruokarahen suuruus on 6.3.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 12,00 euroa.

Työehtosopimuksen ruokarahen suuruutta 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 terminaalitoimintaa koskevaan työehtosopimukseen ja ne tulevat voimaan 28.2.2023.

5 § TYÖRYHMÄT

1. Jotta kuljetusaloja voidaan kehittää myös työmarkkinaosapuolten kesken strategisesti ja pitkäjänteisesti huomioiden molempien osapuolten tarpeet ja näkemykset, Autoliikenteen Työnantajaliitto ry ja Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry perustavat työryhmän, jonka tarkoituksena on sopimuskauden aikana tarkastella kuljetustoimialojen muuttuvia työtehtäviä ja -kokonaisuuksia sekä niiden aiheuttamia uusia osamistarpeita, työskentelytapojen muutoksia, työelämän monimuotoistumista ja uusia työn tekemisen muotoja. Vihreä siirtymä, toimialarajojen hämärtyminen, asiakastarpeiden muutokset, digitalisaatio, automaatio, robotiikka, tekoäly ja sääntely muokkaavat kuljetusalojen työtä ja työyhteisöjä voimakkaasti. Liitot yhdessä alan yritysten ja henkilöstön kanssa pyrkivät saamaan aikaan yhteisen tilannekuvan erilaisten muutosvoimien aiheuttamista vaikutuksista työpaikoilla ja työehtosopimuskehittäessä. Osapuolet laativat yhteisen toimintamallin, jolla parannetaan yhdessä kuljetusalojen vetovoimaisuutta erityisesti nuorten keskuudessa sekä pitovoimaisuutta.

2. Soveltamisalaa selventävä työryhmä

Liitot perustavat työryhmän, joka selvittää 31.10.2023 mennessä, missä terminaaleissa, varastoissa ja varastohotelleissa sekä niiden toimipaikoissa sovelletaan terminaalitoimintaa koskevaa työehtosopimusta ja missä kuorma-autoalan työehtosopimusta. Liitot nimeävät kumpikin

kaksi edustajaa työryhmään. Työryhmä tekee tarpeelliseksi katsomansa vierailut alan toimipaikkoihin kokonaiskuvan saamiseksi. Työryhmä kuvaa selvityksessään toimintaympäristöstä tulevat muutokset sekä nykytilan käytännöt ja niissä mahdollisesti ilmenneet ongelmat. Selvitykseen pohjautuen työryhmässä pyritään tekemään ehdotuksia selventäväksi kriteeristöksi terminaalitoimintaa koskevan työehtosopimuksen ja kuorma-autoalan työehtosopimuksen soveltamisen välille. Työryhmä laatii havaintoihinsa perustuvan yhteisen yhteenvedon, joka voi toimia työehtosopimuksen uudistamisen pohjana seuraavalla neuvottelukierroksella vuonna 2025. Jos yhteiseen yhteenvedoon ei ole mahdollisuutta, osapuolet voivat laatia erilliset yhteenvedot.

Schenker Oy ja Vähälä Logistics konsernissa paikalliset osapuolet ratkaisevat 30.9.2023 mennessä, missä terminaaleissa ja varastoissa sovelletaan terminaalitoimintaa koskevaa työehtosopimusta ja missä kuorma-autoalan työehtosopimusta.

3. Oppisopimusoppilaiden ja nuorten palkka

Liitot perustavat työryhmän, jonka tehtävänä on selvittää oppisopimusoppilaiden ja alle 18-vuotiaiden nuorten työllistymistä edistäviä palkkaukseen liittyviä kysymyksiä terminaalialan yrityksissä.

6 § SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO

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

7 § ALLEKIRJOITUS

Tällä kahtena 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

AUTOLIIKENTEEEN TYÖNANTAJALIITTO RY

Mari Vasarainen

AUTO- JA KULJETUSALAN TYÖNTEKIJÄLIITTO AKT RY

Ismo Kokko

Niko Blom

TERMINAALITOIMINTAA KOSKEVAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN KUUKAUSIPALKAT
(€)

1.3.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien

0 - 3 vuotta	2480,60
3 - 5 vuotta	2534,12
5 - 7 vuotta	2587,60
7 - 10 vuotta	2637,96
10 - 12 vuotta	2711,80
12 - 15 vuotta	2757,88
yli 15 vuotta	2807,10

1.10.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien

0 - 3 vuotta	2517,81
3 - 5 vuotta	2572,13
5 - 7 vuotta	2626,41
7 - 10 vuotta	2677,53
10 - 12 vuotta	2752,48
12 - 15 vuotta	2799,25
yli 15 vuotta	2849,21

1.2.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien

0 - 3 vuotta	2555,58
3 - 5 vuotta	2610,71
5 - 7 vuotta	2665,81
7 - 10 vuotta	2717,69
10 - 12 vuotta	2793,77
12 - 15 vuotta	2841,24
yli 15 vuotta	2891,95

1.10.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien

0 - 3 vuotta	2593,91
3 - 5 vuotta	2649,87
5 - 7 vuotta	2705,80
7 - 10 vuotta	2758,46
10 - 12 vuotta	2835,68
12 - 15 vuotta	2883,86
yli 15 vuotta	2935,33

LIITE

TYÖSUOJELUVALTUUTETUN VAPAUTUSAIKA

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



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