

AUTOLIIKENNE
YLEISET SOPIMUKSET
2020

SISÄLLYSLUETTELO

YS	YLEISSOPIMUS	1
LPS	LOMAPALKKASOPIMUS	3
TSS	SOPIMUS TYÖSUOJELUYHTEISTOIMINNASTA TYÖPAIKOILLA	6
LMS	LUOTTAMUSMIESSOPIMUS	17
UTS	SOPIMUS ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTÖSTÄ	26
KS	KOULUTUSSOPIMUS.....	30
IS	IRTISANOMISSUOJAA JA LOMAUTUSTA KOSKEVA SOPIMUS	35
TPS	TYÖAIKAPANKKISOPIMUS.....	49

YLEISSOPIMUS

Autoliikenteen Työnantajaliitto ry ja Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry ovat Suomen Työnantajain Keskusliiton ja Suomen Ammattiyhdistysten Keskusliiton välillä 15.5.1946 allekirjoitetun yleissopimuksen perusteella sopineet seuraavaa:

1. kohta

Työnantaja- tahi työntekijäliiton, joka haluaa neuvotella vastaavan järjestön kanssa niiden toimialaan kuuluvista työoloja koskevista kysymyksistä, ei kuitenkaan 2. kohdassa mainituista asioista, tulee tästä sekä neuvotteluissa käsiteltävistä kysymyksistä antaa toiselle asiapuolelle kirjallinen ilmoitus, ja on neuvottelut aloitettava kahden viikon kuluessa sen jälkeen, ellei asian erityinen kiireellisyys vaadi nopeampaa käsittelyä.

Elleivät liittojen keskeiset neuvottelut johda tulokseen, voidaan asia, mikäli sillä on yleistä kantavuutta, jommankumman liiton vaatimuksesta ja toisen liiton toimintavapautta rajoittamatta, alistaa keskusliittojen yhteisesti käsiteltäväksi lausunnon saamista varten. Molempien liittojen edustajille on varattava tilaisuus osallistua asian käsittelyyn ennen lausunnon antamista.

2. kohta

Jos jollakin työalalla syntyy sellaisia riitaisuuksia, jotka voivat johtaa työselkkaukseen, järjestöt sitoutuvat, mikäli asia niiden toimivaltaan kuuluu, tekemään parhaansa saadakseen riitaisuudet sovinnossa järjestetyksi, ja tässä tarkoituksessa mm. noudattamaan seuraavaa menettelyä:

- a) Jommankumman järjestön esittäessä neuvotteluja, on ne aloitettava ensi tilassa ja viimeistään yhden viikon kuluessa esityksen tekemisestä. Neuvottelut on käytävä kaikkea tarpeetonta viivästystä välttäen. Neuvottelujen kestäessä ei uhkavaatimusta työnseisauksesta ole esitettävä.
- b) Elleivät neuvottelut johda sovintoon, on sen järjestön, joka aikoo turvautua työnseisaukseen, siitä ilmoitettava toiselle järjestölle viimeistään yhtä viikkoa ennen aiottua seisausta.

3. kohta Työnantajalla on oikeus ottaa toimeen ja erottaa työntekijä ja määrätä työn johtamisesta työsopimuksen, lain ja työehtosopimuksen määrittämässä rajoissa.
- Työnantajilla ja työntekijöillä on oikeus vapaasti päättää liittymisestään ammatillisiin järjestöihin.
4. kohta Liitot toteavat, että työpaikoilla järjestettävät työn- ja aikatutkimukset ovat tarpeellisia ja tarkoittavat paitsi työn tulosta, myöskin työntekijäin ansioiden parantamista, mutta toteaa samalla, etteivät niitten johdosta ehkä tapahtuvat muutokset töiden järjestelyssä saa aiheuttaa työntekijäin ylläpitämistä eivätkä myöskään haitallisesti vaikuttaa heidän normaaliin palkkatuloihinsa.
- Työntekijäin asianomaisille luottamusmiehille on varattava mahdollisuus työpaikalla perehtyä työn- ja aikatutkimusten suoritustapaan samoin kuin niiden perusteella toimeenpantuihin uudistuksiin etenkin palkkojen järjestelyssä. Mahdollisesti syntyvät erimielisyydet käsitellään työehtosopimuksissa lähemmin määrättyllä tavalla.
5. kohta Työnantajan järjestämä sosiaalinen toiminta - kuten huoltokonttorit, ammattikoulutus, lastenseimet, asuntojen hankinta, kodinhoitokurssit, palstaviljelytoiminta - on kannatettavaa, mutta edellytetään, ettei se aseta esteitä työntekijäin vapaalle omatoimisuudelle ja järjestötoiminnalle.
6. kohta Tämä sopimus on voimassa 31. päivään tammikuuta 1998 saakka jatkuen senkin jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanoitu.

Helsingissä, helmikuun 12 p:nä 1995.

AUTOLIIKENTEEN TYÖNANTAJALIITTO ry

Hannu Parvela

AUTO- JA KULJETUSALAN TYÖNTEKIJÄLIITTO AKT ry

Kauko Lehikoinen

Matti Vehkaoja

LOMAPALKKASOPIMUS

Autoliikenteen Työnantajaliitto ja Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ovat Elinkeinoelämän keskusliiton ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK:n välillä 21.3.2005 solmitun lomapalkkasopimuksen perusteella sopineet seuraavaa:

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

1 § Soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan Autoliikenteen Työnantajaliitto ry:n jäsenyritysten palveluksessa oleviin, vuosilomalain 11 §:ssä tarkoitettuihin työntekijöihin.

Yrityksessä, joka liittyy Autoliikenteen Työnantajaliitto ry:n jäseneksi kesken lomanmääräytymisvuotta, tulee sopimus voimaan liittymistä seuraavan lomanmääräytymisvuoden alusta.

2 § Vuosilomapalkka ja lomakorvaus

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

Lomapäivien lukumäärä	kerroin
2	16,0
3	23,5
4	31,0
5	37,8
6	44,5
7	51,1
8	57,6
9	64,8
10	72,0
11	79,2
12	86,4
13	94,0
14	101,6
15	108,8
16	116,0
17	123,6
18	131,2
19	138,8
20	146,4
21	154,4
22	162,4
23	170,0
24	177,6
25	185,2
26	192,8
27	200,0
28	207,2
29	214,8
30	222,4

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

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

3 §

Työssäolopäivien veroiset päivät

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

4 §

Voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 9.3.2006 ja on voimassa toistaiseksi. Sopimus voidaan irtisanoa päättymään vuosittain lomanmääräytymisvuoden päättyessä. Irtisanominen on tällöin toimitettava kirjallisesti viimeistään syyskuun loppuun mennessä.

Helsingissä 9. maaliskuuta 2006

AUTOLIIKENTEEN TYÖNANTAJALIITTO ry

Hannu Parvela

AUTO- JA KULJETUSALAN TYÖNTEKIJÄLIITTO AKT ry

Timo Rätty

Juhani Salmela

SOPIMUS TYÖSUOJELUYHTEISTOIMINNASTA TYÖPAIKOILLA

Autoliikenteen Työnantajaliitto ja Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ovat Teollisuus ja Työnantajat TT:n ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK:n välillä 4.7.1997 solmitun yleissopimuksen perusteella sopineet seuraavaa:

1 §

Sopimuksen tarkoitus ja soveltamisala

Turvallisuuden edistämiseksi työpaikoilla, työsuojelutoiminnalle myönteisen hengen aikaansaamiseksi ja työnantajien, työntekijöiden sekä toimihenkilöiden yhteistyön edistämiseksi työsuojelussa liitot ovat tehneet tämän työsuojelun valvonnasta annetun lain (44/2006) 23 §:n 1 momentissa tarkoitetun sopimuksen.

Tätä sopimusta sovelletaan Autoliikenteen Työnantajaliitto ry:n jäsenyrityksissä, joissa säännöllisesti työskentelee vähintään 20 työntekijää.

Sen sijasta mitä 2 momentissa on määrätty, on työsuojeluvaltuutettu valittava vastaavasti, kun työntekijöiden lukumäärä on 10.

2 §

Yhteistoimintaelimet

Työsuojeluyhteistoimintaa varten tuotantolaitoksessa tai sitä vastaavassa toimintayksikössä on työnantajan nimeämä yhteistoiminnasta vastaava työsuojelupäällikkö, työntekijöitä ja toimihenkilöitä yhteistoiminnassa edustava työsuojeluvaltuutettu tai, milloin mainitut ryhmät ovat valinneet kumpikin oman valtuutettunsa, näitä ryhmiä edustavat työsuojeluvaltuutetut sekä näille valitut kaksi varavaltuutettua sekä yksi tai useampia työsuojeluasiamiehiä.

Muiden työsuojelua edistävien yhteistoimintaelinten valinnasta sekä tarkoituksenmukaisesta yhteistoimintamuodosta sovitaan paikallisesti ottaen huomioon tuotantolaitoksen tai sitä vastaavan toimintayksikön laatu, laajuus, työntekijöiden ja teknisten toimihenkilöiden määrä ja tehtävien laatu sekä muut olosuhteet. Ellei muusta yhteistoimintamuodosta ole sovittu, työsuojeluyhteistoimintaa varten perustetaan työsuojelutoimikunta.

Tuotantolaitoksen tai sitä vastaavan toimintayksikön toiminnan olennaisesti supistuessa, laajentuessa taikka liikkeen luovutuksen, su-

lautumisen, yhtiöittäminen tai niihin verrattavan olennaisen organisaatiomuutoksen johdosta saatetaan työsuojeluorganisaatio tämän sopimuksen periaatteiden mukaisesti vastaamaan tuotantolaitoksen tai sitä vastaavan toimintayksikön muuttunutta kokoa ja rakennetta.

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

Edellä 4. momentissa tarkoitettu työpaikka voidaan paikallisesti sopien muodostaa myös useammasta, eri paikkakunnilla ja ilman itsestä 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 §

Yhteistoimintatehtävät

Työsuojeluyhteistoiminnassa tulee yhteistoimintamuodosta riippumatta ottaa huomioon toimintayksikön koko, toiminnan laatu ja muut olosuhteet

laatia vuosittain toimintasuunnitelma ottaen huomioon yrityksen työsuojelua koskeva suunnittelu kehittämissuunnitelmiin

käsitellä työolosuhteiden tilaa ja kehitystä ja tehdä kehittämissuunnitelmiä

käsitellä työolosuhteita koskevien työsuojelututkimusten tarvetta, toteuttamista ja seuranta

käsitellä työpaikan terveellisuuden ja turvallisuuden tarkkailun järjestämistä

käsitellä työpaikan sisäisen työsuojelutarkastuksen tarvetta ja tehdä sitä koskevia ehdotuksia ja seurata sen toimeenpanoa

käsitellä työpaikan työolosuhteisiin vaikuttavia muutos- ja uudistussuunnitelmia, antaa niistä lausuntoja ja seurata niiden toteutumista

käsitellä ja tehdä esityksiä työsuojeluun liittyvän koulutuksen, työnopastuksen ja perehdyttämisen järjestämiseksi

käsitellä työterveyshuollon toimeenpanoa ja tehdä esityksiä sen kehittämiseksi

käsitellä työsuojelua koskevan tiedotuksen järjestämistä työpaikalla

käsitellä muut työsuojelun kannalta tarpeelliset asiat.

Todettiin, että työterveyshuollon aloittaminen, muuttaminen tai sen järjestämiseen vaikuttava muu olennainen asia sekä työtervashuollosta annettavat lausunnot kuuluvat työsuojelutoimikunnan käsiteltäväksi. Milloin paikallisesti on sovittu muunlaisesta työsuojeluyhteistoiminnan organisoinnista, on osapuolten mielestä tarkoituksenmukaista käsitellä tässä tarkoitettu asia edellä mainitussa yhteistoiminnassa.

4 §

Työkykyä ylläpitävä toiminta

Työkykyä ylläpitävän toiminnan tehostaminen työpaikoilla edellyttää työterveyshuollon, työsuojeluorganisaation, linjajohdon ja henkilöstöhallinnon yhteistyötä. Työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa esitetään työkykyä ylläpitävän toiminnan periaatteet. Tämä takaa toiminnan oikea-aikaisen aloittamisen ja tehokkaan toteutumisen. Tässä tarkoituksessa on osapuolten tehtävänä tämän sopimuksen edellyttämän yhteistoiminnan puitteissa:

Osallistua yhdessä työterveyshenkilöstön, linjajohdon ja henkilöstöhallinnon kanssa työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnitteluun, toteuttamiseen ja seurantaan,

edistää toiminnalle myönteisen ilmapiirin muodostumista,

seurata palveluksessa olevien työssä selviytymistä ja

tarvittaessa laatia ohjeita työkykyä ylläpitävää toimintaa tarvitsevien ohjaamiseksi asiantuntijoiden hoitoon;

työsuojelupäällikön ja -valtuutetun tehtävänä on:

Osallistua työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnitteluun työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa ja yksilöllistä toimenpidesuunnitelmaa laadittaessa sekä osallistua suunnitelmien toteuttamiseen ja seurantaan.

5 §

Työsuojelupäällikkö

Työsuojelupäällikön tulee olla tuotantolaitoksen tai vastaavan toimintayksikön laatu ja laajuus huomioon ottaen riittävän perehtynyt työpaikan työsuojelukysymyksiin.

Työsuojelupäällikölle tulee tehtäviensä hoitamista varten järjestää riittävät toimintaedellytykset.

Työsuojelupäällikön tehtävänä on muiden työsuojeluyhteistoiminnan piiriin kuuluvien tehtävien ohella

perehtyä työsuojelua koskeviin säännöksiin, määräyksiin ja ohjeisiin

järjestää, ylläpitää ja kehittää työsuojeluyhteistoimintaa

perehtyä työn turvallisuutta ja terveellisyyttä koskeviin työpaikan suunnitelmiin ja olosuhteisiin, seurata niiden kehitystä ja ryhtyä tarpeen vaatiessa toimenpiteisiin havaitsemansa epäkohdan tai puutteellisuuden poistamiseksi

hankkia tarvittavaa työsuojelutietoa ja -materiaalia

tehdä tarvittaessa aloitteita työpaikan sisäisen tarkastustoiminnan järjestämiseksi sekä

järjestää tarpeellinen tiedonkulku työntekijöiden, linja-organisaation ja työterveyshuollon välille.

6 §

Työsuojeluvaltuutettu

Työsuojeluvaltuutetun tehtävät määräytyvät työsuojelun valvonnasta annetun lain ja asetuksen mukaan. Lisäksi työsuojeluvaltuutettu suorittaa muut tehtävät, jotka hänelle muun lainsäädännön ja sopimusten perusteella kuuluvat.

Työsuojeluvaltuutetun mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatis-

saan ei saa heikentää työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamisen taita. Työsuojeluvaltuutetun ansiokehityksen tulee vastata yrityksessä tapahtuvaa ansiokehitystä.

Työsuojeluvaltuutetun tehtävän päättymisen jälkeen on hänen ja työnantajan yhteisesti selvitettävä, edellyttääkö ao. henkilön ammatitaidon ylläpitäminen entiseen tai sitä vastaavaan työhön ammatillista koulutusta. Työnantaja järjestää selvityksen edellyttämää koulutusta. Koulutuksen sisältöä ratkaistaessa kiinnitetään huomiota työstä vapautukseen, työsuojeluvaltuutetun toimikauden keston ja sinä aikana tapahtuneeseen työmenetelmien muutoksiin.

7 §

Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö

Työsuojeluvaltuutettu on oikeutettu saamaan vapautusta työstään työsuojeluvaltuutetulle kuuluvien tehtävien hoitamista varten työsuojeluvaltuutetun edustamien työntekijäin lukumäärän perusteella määräytyvän ajan. Työsuojeluvaltuutetun tulee pitää tehtäviensä suorittamisesta tuntikirjaa, johon on merkittävä tehtävien suorittamisen päivämäärä, tehtävien laatu ja niihin käytetty aika. Tehtävien ja suoritettujen toimenpiteiden laatu voidaan ilmaista yksilöidyn, tässä sopimuksessa sekä työsuojelun valvontalaissa ja asetuksessa työsuojeluvaltuutetun tehtävistä käytetyin nimikkein. Tuntikirjan sisältö on esitettävä nähtäväksi työsuojelutoimikunnassa toimikunnan tai sen jäsenen pyynnöstä. Salassapitovelvoitteen osalta noudatetaan työsuojelun valvonnasta annetun lain ja asetuksen määräyksiä.

Mikäli työsuojeluvaltuutetulle ei työsuojelutehtäviin tarkoitettua vapautuksen suuren määrän vuoksi voida järjestää normaaleja työtehtäviä, voidaan hänelle osoittaa muuta työsuojeluun liittyvää työtä ottaen huomioon 10 §:n määräykset.

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

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

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

Liitot toteavat yllä olevan soveltamisesta, että

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

8 § Toimitilat

Työnantaja järjestää työsuojeluvaltuutetulle tarkoituksenmukaisen paikan tehtävien edellyttämien tarvikkeiden säilyttämiseen. Työpaikan koon edellyttäessä erityistä toimitilaa, työnantaja järjestää tarkoituksenmukaisen tilan, jossa voidaan käydä tehtävien hoitamista varten välttämättömät keskustelut.

Tehtäviensä hoitamista varten työsuojeluvaltuutetulla on oikeus tarvittaessa käyttää yrityksen tavanomaisia käytössä olevia toimisto-, yms. välineitä.

9 § Työsuojeluvaltuutetun työsuhdeturva

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

Jos yrityksen työvoimaa irtisanotaan tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ei tällaista toimenpidettä saa kohdistaa työsuojeluvaltuutettuun, ellei tuotantolaitoksen toimintaa keskeytetä kokonaan. Mikäli yhteisesti todetaan, ettei työsuojeluvaltuutetulle voida tarjota hänen ammattiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa.

Yksilösuoja

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

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

Työsuojeluvaltuutetun työsopimuksen purkuperusteita arvioitaessa työsuojeluvaltuutettua ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin työntekijöihin tai toimihenkilöihin nähden.

Ehdokassuoja	Tämän pykälän määräyksiä on sovellettava myös työsuojeluvaltuutettuehdokkaaseen, jonka asettamisesta on kirjallisesti ilmoitettu työsuojelutoimikunnalle tai muulle sitä vastaavalle yhteistoimintaelimelle. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme kuukautta ennen vaalin toimittamista ja päättyy muun kuin vaalissa työsuojeluvaltuutetuksi valituksi tulleen osalta vaalituloksen tultua todeksi.
Jälkisuoja	Tämän pykälän määräyksiä on sovellettava myös työsuojeluvaltuutettuna toimineeseen työntekijään tai toimihenkilöön kuusi kuukautta hänen työsuojeluvaltuutetun tehtävänsä päättymisen jälkeen.
Liikkeen luovutus	Työsuojeluvaltuutetun asema jatkuu liikkeen luovutuksesta huolimatta sellaisenaan, jos luovutettu liike tai sen osa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luovutettava liike tai sen osa menettää itsenäisyytensä, työsuojeluvaltuutetulla on oikeus edellisessä kohdassa sovitun jälkisuojan liikkeen luovutuksesta johtuneesta toimikauden päättymisestä lukien.
Korvaukset	Jos työsuojeluvaltuutetun työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena hänelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä työsopimuslain 12:2 §:n 2 momentin perusteiden mukaan. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että tämän sopimuksen oikeuksia on loukattu. Milloin tuotantolaitoksessa tai vastaavassa toimintayksikössä säännöllisesti työskentelevien työntekijöiden ja toimihenkilöiden määrä on 20 tai vähemmän, edellä mainittu korvaus on vähintään 4 kuukauden palkka ja enintään 24 kuukauden palkka. Korvaus tämän sopimuksen mukaan perusteettomasta lomautuksesta määräytyy työsopimuslain 12:1 §:n 1 momentin mukaan.
Varavaltuutetut	Tämän luvun määräyksiä sovelletaan työsuojeluvaltuutetun varamiehenä sinä aikana, kun hän tämän sopimuksen edellyttämän ilmoituksen mukaisesti toimii sijaisena.

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

10 §

Työsuojeluvaltuutetun siirtäminen

Työsuojeluvaltuutettuna toimivaa työntekijää tai toimihenkilöä ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää alemmpipalkkaiseen työhön kuin, missä hän oli työsuojeluvaltuutetuksi valituksi tullessaan. Häntä ei saa myöskään siirtää vähempiarvoiseen työhön, jos työnantaja voi tarjota hänelle muuta hänen ammattitaitoaan vastaavaa työtä. Työsuojeluvaltuutetun tehtävän takia häntä ei saa erottaa työstä.

Jos työsuojeluvaltuutetuksi valitun henkilön varsinainen työ vaikeuttaa työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista on hänelle, ottaen huomioon tuotantolaitoksen tai sitä vastaavan toimintayksikön olosuhteet ja työsuojeluvaltuutetun ammattitaito, järjestettävä muuta työtä. Tällainen järjestely ei saa aiheuttaa hänen ansionsa alentumista.

Tämän pykälän 2 momentissa sovittuja periaatteita noudatetaan toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutettuun soveltuvin osin ottaen huomioon, mitä sopimuksessa toimistojen työsuojeluyhteistoiminnasta on asiasta sovittu.

11 §

Varavaltuutettu

Varavaltuutettu hoitaa työsuojeluvaltuutetun ollessa estynyt tälle kuuluvat sellaiset tehtävät, joita ei voida siirtää työsuojeluvaltuutetun esteen päättymisen jälkeen hoidettavaksi. Työsuojeluvaltuutetun tulee antaa työnantajalle ilmoitus estymisestään ja varavaltuutetun tehtävään ryhtymisestä.

Varavaltuutettu saa vapautusta säännöllisestä työstään sellaiseksi ajaksi, jonka hän tarvitsee 1 momentissa tarkoitettujen työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista varten.

Muilta osin varavaltuutetulla on työsuojeluvaltuutetun tehtäviä hoitaessaan samat oikeudet ja velvollisuudet kuin työsuojeluvaltuutetulla.

12 § Työsuojeluasiamiehet

Työsuojeluasiamiesten valinnasta, lukumäärästä ja toimialueesta sovitaan paikallisesti siten, että toimialueet muodostuvat tarkoituksemukaisiksi ja kattavuudeltaan sellaisiksi, että tuotantolaitoksen tai vastaavan toimintayksikön eri osastot ja ammattiryhmät ovat edustettuina ottaen huomioon laitoksessa esiintyvät työsuojeluriskit ja muut olosuhteet. Arvioinnissa on otettava huomioon mm. kysymyksessä olevan työsuojeluasiamiehen mahdollisuudet myös vuo- rotyö huomioon ottaen tavata osaston työntekijöitä.

Työsuojeluasiamiehen toimikausi on kaksi vuotta ellei paikallisesti toisin sovita.

Työsuojeluasiamiehen valitsevat tuotantolaitoksen tai sitä vastaa- van toimintayksikön työntekijät keskuudestaan. Työntekijät voivat siirtää vaalin sen toimialueen työntekijöiden suoritettavaksi, jolle työ- suojeluasiamiehen valinnasta on sovittu.

Työsuojeluasiamiestä ei saa irtisanoa työsuojeluasiamiehen tehtä- vien hoitamisen johdosta.

Mikäli työsuojeluasiamies joudutaan tilapäisesti siirtämään työhön varsinaisen toimialueensa ulkopuolelle, on pyrittävä siihen, ettei siir- täminen kohtuuttomasti haittaa työsuojeluasiamiehen tehtävien hoi- tamista.

Sen mukaan kuin tämän sopimuksen mukaiset tehtävät edellyttävät on työsuojeluasiamiehellä työnjohdon kanssa sopien oikeus saada vapautusta työstä.

Jollei muista tehtävistä ole paikallisesti sovittu, työsuojeluasiamie- hen tehtävänä on osallistua toimialuettaan koskevien 3 §:ssä luetel- tujen yhteistoiminta-asioiden käsittelyyn ja toteutukseen sekä osal- listua tarvittaessa työsuojelua koskevaan tarkastukseen tai tutki- mukseen toimialueellaan.

Työsuojeluasiamies pitää yhteyttä toimialueensa asioista työpaikan työsuojelun yhteistoiminta-elimiin, linjajohtoon, työsuojelupäällikköön ja työsuojeluvaltuutettuun.

13 §

Työajan ulkopuoliset tehtävät

Työsuojeluasiamiehen ja työsuojelutoimikunnan tai muun sitä vastaavan yhteistoimintaelimen jäsenen tulee sopia, mikäli mahdollista etukäteen työnantajan kanssa työajan ulkopuolella suoritettavista tehtävistä, ellei tehtävä johdu työsuojeluviranomaisen määräyksestä tai sattuneesta tapaturmasta.

14 §

Ansionmenetyksen korvaaminen

Työnantaja korvaa työsuojeluasiamiehen ja työsuojelutoimikunnan tai muun sitä vastaavan yhteistoimintaelimen jäsenen sekä sen sihteerin tehtävän hoitamisesta työaikana johtuvan ansionmenetyksen. Sihteerille maksetaan sihteerin tehtävien hoitamisesta lisäksi palkkio siten kuin paikallisesti sovitaan.

Jos 1 momentissa mainittu henkilö suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan näin menetetyistä ajasta ylityökorvaus tai sovitaan hänen kanssaan muunlaisesta lisäkorvauksesta.

Tämän pykälän mukaisen ansionmenetyksen korvauksen laskennassa käytettävä keskituntiansio sovitaan liittokohtaisesti, ellei ansionmenetyksen korvaamisesta muulla tavalla ole liittojen kesken sovittu.

15 §

Säädöskokoelmat

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

16 §

Eri mielisyyksien ratkaiseminen

Ellei tämän sopimuksen soveltamisesta työpaikalla syntyneitä erimielisyyttä saada paikallisesti ratkaistuksi, noudatetaan työehtosopimuksen mukaista neuvottelujärjestystä.

17 §
Voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.2.2017 ja on voimassa toistaiseksi. Sopimus voidaan irtisanoa noudattaen yhden kuukauden irtisanomisaikaa päättymään samaan aikaan työehtosopimuksen kanssa.

Helsingissä 31. tammikuuta 2017

AUTOLIIKENTEEN TYÖNANTAJALIITTO ry

Mari Vasarainen

AUTO- JA KULJETUSALAN TYÖNTEKIJÄLIITTO AKT ry

Marko Piirainen

Harri Pasanen

LUOTTAMUSMIESSOPIMUS

Autoliikenteen Työnantajaliitto ja Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ovat Teollisuus ja Työnantajat TT:n ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK:n välillä 4.7.1997 solmitun yleissopimuksen perusteella sopineet seuraavaa:

1 §

Sopimuksen tarkoitus ja soveltamisala

Tarkoitus	Luottamusmiesjärjestelmän tarkoituksena on omalta osaltaan turvata osapuolten välillä solmittujen sopimusten noudattaminen, työnantajan ja työntekijän välillä syntyvien erimielisyyskysymysten tarkoituksenmukainen ja nopea selvittäminen, muiden työnantajan ja työntekijöiden välillä esiintyvien kysymysten käsittely sekä työrauhan ylläpitäminen ja edistäminen työehtosopimusjärjestelmän edellyttämällä tavalla.
Soveltamisala	Tätä sopimusta sovelletaan Autoliikenteen Työnantajaliiton jäsenyrityksissä.

2 §

Luottamusmies ja ammattiosasto

Luottamusmiehet	Luottamusmiehellä tarkoitetaan tässä sopimuksessa, ellei sopimuksen tekstissä muuta ilmene, ammattiosaston valitsemaa pääluottamusmiestä ja työosaston luottamusmiestä. Mikäli 1 §:ssä tarkoitettua tuotantolaitosta tai sitä vastaavaa toimintayksikköä varten on valittu vain yksi luottamusmies, on hän tämän sopimuksen tarkoittama pääluottamusmies.
Kelpoisuus	Tässä sopimuksessa tarkoitetun luottamusmiehen tulee olla asianomaisen työpaikan työntekijä ja perehtynyt työpaikan olosuhteisiin sen työntekijänä.
Ammattiosasto	Ammattiosastolla tarkoitetaan tässä sopimuksessa työehtosopimukseen osallisen ammattiliiton rekisteröityä alayhdistystä.

3 §

Luottamusmiehen valitseminen

	Ammattiosasto valitsee pääluottamusmiehen, hänen varamiehensä ja työosaston luottamusmiehen.
Vaalit	Ammattiosastolla on oikeus suorittaa luottamusmiehen vaali työpaikalla. Jos vaali suoritetaan työpaikalla, on ammattiosaston kaikille jäsenille varattava tilaisuus osallistua vaaliin. Vaalin järjestäminen ja

toimittaminen ei kuitenkaan saa häiritä työntekoa. Vaaliajoista ja vaalipaikoista on sovittava työnantajan kanssa viimeistään 14 vuorokautta ennen vaalin toimittamista. Työnantaja varaa ammattiosaston nimeämille henkilöille tilaisuuden vaalin toimittamiseen.

Osastoluottamusmies

Ammattiosaston esityksestä sovitaan paikallisesti siitä, mille työosastoille valitaan luottamusmies. Tällöin tulee kiinnittää huomiota mm. siihen, että sovitut toimialueet ovat tarkoituksenmukaisia ja kattavuudeltaan sellaisia, että ne edistävät neuvottelujärjestelmän mukaista asioiden käsittelyä. Arvioinnissa on otettava huomioon myös mm. kysymyksessä olevan työosaston työntekijöiden lukumäärä ja luottamusmiehen mahdollisuudet myös vuorotyö huomioon ottaen tavata osaston työntekijät. Ellei sopimukseen päästä, asia voidaan alistaa liittojen ratkaistavaksi.

Organisaatio- yms. muutokset

Tuotantolaitoksen tai sitä vastaavan toimintayksikön toiminnan olennaisesti supistuessa, laajentuessa taikka liikkeen luovutuksen, sulautumisen, yhtiöittämisen tai niihin verrattavan olennaisen organisaatiomuutoksen johdosta saatetaan luottamusmiesorganisaatio tämän sopimuksen periaatteiden mukaisesti vastaamaan tuotantolaitoksen tai sitä vastaavan toimintayksikön muuttunutta kokoa ja rakennetta.

Ilmoitukset

Valituista luottamusmiehistä on ammattiosaston kirjallisesti ilmoitettava työnantajalle. Pääluottamusmiehelle valitusta varamiehestä on lisäksi ilmoitettava, milloin hän toimii pääluottamusmiehen sijaisena.

Työnantaja ilmoittaa luottamusmiehelle, ketkä käyvät yrityksen puolesta neuvotteluja luottamusmiehen kanssa.

4 §

Luottamusmiehen työsuhde

Asema

Luottamusmies on työsuhteessaan työnantajaan samassa asemassa riippumatta siitä, hoitaako hän luottamustehtäviään oman työnsä ohella vai onko hänelle annettu osittain tai kokonaan vapautusta työnteosta. Luottamusmies on velvollinen noudattamaan yleisiä työehtoja, työaikoja ja työnjohdon määräyksiä sekä muita järjestysmääräyksiä.

Ammatissa kehittyminen

Luottamusmiehen mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää luottamusmiestehtävän takia.

Palkka- ja siirtosuoja Luottamusmiehenä toimivaa työntekijää ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää alemmpipalkkaiseen työhön kuin, missä hän oli luottamusmieheksi valituksi tullessaan. Häntä ei saa myöskään siirtää vähempiarvoiseen työhön, jos työnantaja voi tarjota hänelle muuta hänen ammattitaitoaan vastaavaa työtä. Luottamusmiestehtävän takia häntä ei saa erottaa työstä.

Jos pääluottamusmieheksi valitun henkilön varsinainen työ vaikeuttaa pääluottamusmiehen tehtävien hoitamista, on hänelle ottaen huomioon tuotantolaitoksen tai sitä vastaavan toimintayksikön olosuhteet ja luottamusmiehen ammattitaito, järjestettävä muuta työtä. Tällainen järjestely ei saa aiheuttaa hänen ansionsa alentumista.

Ansiokehitys Pääluottamusmiehen ansiokehityksen tulee vastata yrityksessä tapahtuvaa ansiokehitystä.

**5 §
Työsuhdeturva**

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

Jos yrityksen työvoimaa irtisanoaan tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ei tällaista toimenpidettä saa kohdistaa pääluottamusmieheen, ellei tuotantolaitoksen toimintaa keskeytetä kokonaan. Mikäli yhteisesti todetaan, ettei pääluottamusmiehelle voida tarjota hänen ammattiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa. Työosaston luottamusmiehen työsopimus voidaan työsopimuslain 7:10 §:n 2 momentin mukaisesti irtisanoa vain, kun työ kokonaan päättyy eikä työnantaja voi järjestää hänelle hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön työsopimuslain 7:4 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

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

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

Luottamusmiehen työsopimusta ei saa purkaa tai käsitellä purkautuneena vastoin työsopimuslain 8:1-3 §:n säännöksiä. Luottamusmiehen työsopimuksen purkaminen sillä perusteella, että hän on rikkonut järjestysmääräyksiä, ei ole mahdollista, ellei hän ole samalla

toistuvasti tai olennaisesti sekä varoituksesta huolimatta jättänyt työvelvoitteensa täyttämättä.

Luottamusmiehen työsopimuksen purkuperusteita arvioitaessa luottamusmiestä ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin työntekijöihin nähden.

Ehdokassuoja Tämän pykälän määräyksiä on sovellettava myös pääluottamusmiehesohdokkaaseen, jonka ammattiosaston kokous on asettanut ja jonka asettamisesta ammattiosasto on kirjallisesti työnantajalle ilmoittanut. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme kuukautta ennen valittavana olevan pääluottamusmiehen toimikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa pääluottamusmieheksi valituksi tulleen osalta ammattiosaston todettua vaalituloksen.

Jälkisuoja Tämän pykälän määräyksiä on sovellettava myös pääluottamusmiehenä toimineeseen työntekijään kuusi kuukautta hänen pääluottamusmiestehtävänsä päättymisen jälkeen.

Liikkeen luovutus Pääluottamusmiehen asema jatkuu liikkeen luovutuksesta huolimatta sellaisenaan, jos luovutettu liike tai sen osa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luovutettava liike tai sen osa menettää itsenäisyytensä, pääluottamusmiehellä on oikeus edellisessä kohdassa sovitun jälkisuojaan liikkeen luovutuksesta johtuneesta toimikauden päättymisestä lukien.

Korvaukset Jos luottamusmiehen työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena luottamusmiehelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä työsopimuslain 12:2 §:n 2 momentin perusteiden mukaan. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että tämän sopimuksen oikeuksia on loukattu.

Korvaus tämän sopimuksen mukaan perusteettomasta lomautuksesta määräytyy työsopimuslain 12:1 §:n 1 momentin mukaan.

Varamiehet Tämän luvun määräyksiä sovelletaan varapääluottamusmieheen sinä aikana, kun hän tämän sopimuksen edellyttämän ilmoituksen mukaisesti toimii sijaisena.

6 §

Luottamusmiehen tehtävät

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

Luottamusmies edustaa ammattiosastoa työlainsäädännön soveltamista koskeissa asioissa ja yleensä työnantajan ja työntekijän väliin suhteisiin ja yrityksen kehittymiseen liittyvissä kysymyksissä. Luottamusmiehen tehtävänä on myös osaltaan toimia yrityksen ja henkilöstön välisen neuvottelu- ja yhteistoiminnan ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

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

7 §

Pääluottamusmiehelle annettavat ansio-, yms. tiedot

7.1. Tilastotiedot

Pääluottamusmiehellä on oikeus tehtäviensä hoitoa varten saada seuraavat toimialueensa työntekijöiden ansiotasoa ja rakennetta koskevat tilastotiedot.

Pääluottamusmiehellä on oikeus perehtyä tehdyistä työtunneista, hätä-, sunnuntai- ja ylityöstä sekä niistä maksetuista palkoista ja palkan korotusosista laadittuun luetteloon. Luettelon ei tarvitse sisältää työntekijöiden yksilöintitietoja

- 7.1.1 Keskimääräinen tuntiansio ilman erillisiä lisiä sekä sunnuntai- ja ylityökorotuksia eriteltyinä palkkaustavoittain ja palkkaustavasta riippumatta
- 7.1.2 Keskimääräinen tuntiansio erillisine lisineen, mutta ilman sunnuntai- ja ylityökorotuksia
- 7.1.3 Keskimääräinen tuntiansio erillisine lisineen ja sunnuntaityökorotuksineen, mutta ilman ylityökorotuksia
- 7.1.4 Keskimääräinen tuntiansio erillisine lisineen sekä sunnuntai- ja ylityökorotuksineen
- 7.1.5 Työtuntien määrä, niiden prosentuaalinen jakaantuminen palkkaustavoittain ja ylityötuntien prosenttinen osuus tehdyistä työtunneista
- 7.1.6 Toimialueensa täysin työkykyisten työntekijöiden, oppilaiden ja harjoittelijoiden sekä osa-aikatyöntekijöiden lukumäärä

7.1.7 Toimialueensa työntekijäkunnan jakaantuminen vuoro-työlajeittain.

Pääluottamusmies on oikeutettu saamaan edellä mainitut tiedot työehtosopimuksen mukaista ryhmittelyä noudattaen kerran vuodessa välittömästi EK:n palkkatilaston valmistuttua. Tiedot koskevat samaa ajanjaksoa ja yksikköä, jolta tiedot edellytetään annettavaksi alan työntekijäpalkkatilastoa varten. Edellä mainitut tiedot annetaan erikseen mies- ja naistyöntekijäkunnasta. Tuntiansiotietoja, jotka koskevat kuutta henkilöä pienempiä työntekijäryhmiä, ei anneta.

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

7.2. Tunniste- ja erät muut tiedot

Pääluottamusmiehellä on oikeus lisäksi saada kirjallisesti seuraavat toimialueensa työntekijöitä koskevat tunniste- ja erät muut tiedot:

7.2.1 Työntekijän suku- ja etunimet, organisatorinen osasto ja palkkaryhmä tai vastaava

7.2.2 Palvelukseen tuloaika uusista työntekijöistä

7.2.3 Yrityksen tilinpäätöstiedot

Edellä kohdassa 7.2.1 mainitut tiedot annetaan kerran vuodessa silloin yritykseen työsuhteessa olevista työntekijöistä. Kohdassa 7.2.1 mainitut tiedot uusista työntekijöistä ja kohdan 7.2.2 mukaiset tiedot annetaan joko kustakin erikseen välittömästi työsuhteen alettua tai yhdistelmänä vähintään neljännesvuosittain. Kaikista pääluottamusmiehen toimialueen työntekijöistä annetaan palvelukseen tuloaika-tieto irtisanomis- ja lomauttamistapauksissa. Kohdan 7.2.3 tiedot annetaan kerran vuodessa tilinpäätöksen vahvistamisen jälkeen.

Luettelot

Pääluottamusmiehellä on oikeus perehtyä julkaistuun **työvuoroluetteloon** sekä tehdyistä työtunneista, hätä-, sunnuntai- ja ylityöstä sekä niistä maksetuista palkoista ja palkan korotusosista laadittuun luetteloon. Luettelon ei tarvitse sisältää työntekijöiden yksilöintitietoja.

Pääluottamusmiehellä on oikeus perehtyä toimialueellaan yrityksessä kulloinkin voimassa oleviin työnhinnoittelujärjestelmiin ja eri palkkausmuodoissa käytettäviin olosuhdelisien määräytymis- ja lasentasääntöihin.

Aliurakoitsijat Pääluottamusmiehellä on oikeus saada tiedot toimialueellaan toimivista aliurakoitsijoista ja niiden palveluksessa työpaikalla olevasta työvoimasta.

Tietojen luottamuksellisuus

Pääluottamusmies saa edellä mainitut tiedot luottamuksellisina tehtäviensä hoitamista varten.

8 §

Luottamusmiestehtävien hoitaminen

Vapautus

Tehtäviensä hoitamista varten pääluottamusmiehelle järjestetään tarvittaessa tilapäisesti, säännöllisesti toistuen tai kokonaan vapautus työstään.

Arvioitaessa vapaa-ajan tarvetta on huomiota kiinnitettävä mm.

- työpaikan työntekijöiden lukumäärään, tuotannon ja toiminnan luonteeseen,
- työpaikalla käytössä olevien palkkausjärjestelmien luonteeseen sekä niiden edellyttämään neuvottelutarpeeseen,
- siihen, missä määrin työt ja työmenetelmät ovat pysyviä tai jatkuvasti vaihtuvia, sekä
- muiden luottamusmiehelle tämän sopimuksen mukaan kuuluvien tehtävien määrään.

Mikäli pääluottamusmies on vapautettu säännöllisesti toistuviksi määräajoiksi työstään, tulee hänen hoitaa pääluottamusmiestehtävät sinä aikana. Kiireellisten asioiden hoitamista varten tulee työnjohdon kuitenkin antaa pääluottamusmiehelle vapautusta työstään muunakin työn kannalta sopivana aikana.

9 §

Ansionmenetyksen korvaaminen

Työnantaja korvaa sen ansion, jonka luottamusmies menettää työaikana joko paikallisessa neuvottelussa työnantajien edustajien kanssa tai toimiessaan muuten työnantajan kanssa sovituissa tehtävissä.

Mikäli pääluottamusmies on vapautettu työstään säännöllisesti toistuviksi määräajoiksi, työnantaja korvaa hänen ansionmenetyksensä

näiltä ajoilta. Työnantaja korvaa pääluottamusmiehelle myös tilapäisesti myönnetystä vapautuksesta johtuvan ansion menetyksen. Jos pääluottamusmies suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan näin menetetyistä ajasta ylityökorvaus tai sovitaan hänen kanssaan muunlaisesta lisäkorvauksesta.

Tämän pykälän mukaisen ansionmenetyksen korvauksen laskennassa käytettävä keskituntiansio sovitaan liitokohtaisesti, ellei ansionmenetyksen korvaamisesta muulla tavalla ole liittojen kesken sovittu.

10 §

Luottamusmiehen koulutus

Koulutukseen osallistumisesta on sovittu Autoliikenteen Työnantaja-liiton ja Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT:n välillä voimassa olevassa koulutussopimuksessa.

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

11 §

Toimitilat

Työnantaja järjestää pääluottamusmiehelle tarkoituksenmukaisen paikan luottamusmiestehtävien edellyttämien tarvikkeiden säilyttämiseen. Työpaikan koon edellyttäessä erityistä toimitilaa, työnantaja järjestää tarkoituksenmukaisen tilan, jossa voidaan käydä luottamusmiestehtävien hoitamista varten välttämättömät keskustelut.

Työpaikan koon sitä edellyttäessä paikallisesti sovitaan, että pääluottamusmies voi tarvittaessa käyttää yrityksen tavanomaisia käytössä olevia toimisto-, yms. välineitä.

12 §

Neuvottelujärjestys

Palkkaustaan tai työehtojaan koskevissa kysymyksissä tulee työntekijän kääntyä välittömästi esimiehensä puoleen.

Ellei työntekijä ole saanut edellä mainittua asiaa selvitettyksi suoraan esimiehensä kanssa, voi hän saattaa asian hoidettavaksi työosas-

tonsa luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välisissä neuvotte-
luissa. Ellei asiaa näin saada selvitettyksi, voi luottamusmies siirtää
sen pääluottamusmiehelle.

Ellei työpaikalla syntynyttä erimielisyyttä saada paikallisesti ratkais-
tuksi, noudatetaan työehtosopimuksen mukaista neuvottelujärjes-
tystä.

Jos erimielisyys koskee tämän sopimuksen tarkoittaman luottamus-
miehen työsuhteen päättämistä, on paikalliset ja liittojen väliset neu-
vottelut lisäksi käynnistettävä ja käytävä viipymättä sen jälkeen, kun
lakkauttamisen peruste on riitautettu.

13 §
Voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.2.2017 ja on voimassa toistaiseksi.
Sopimus voidaan irtisanoa noudattaen yhden kuukauden irtisano-
misaikaa päättymään samaan aikaan työehtosopimuksen kanssa.

Helsingissä 31. tammikuuta 2017

AUTOLIIKENTEEN TYÖNANTAJALIITTO ry

Mari Vasarainen

AUTO- JA KULJETUSALAN TYÖNTEKIJÄLIITTO AKT ry

Marko Piirainen

Harri Pasanen

SOPIMUS ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTÖSTÄ

Autoliikenteen Työnantajaliitto ja Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ovat Suomen Työnantajain Keskusliiton ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK:n välillä 11.9.1969 solmiman ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevan sopimuksen perusteella sopineet seuraavaa.

I. Yleistä

Yhteiskunnan nopea kehittyminen, kiristynyt kilpailu, siitä johtuva erikoistuminen, koneellistuminen ja automaatio lisäävät jatkuvasti yrityksen tarvetta käyttää ulkopuolisten palveluksia. Se vaatii yritystä sopeutumaan kulloinkin vallitsevaan tilanteeseen ja riittävän joustavasti muuttamaan entisiä toimintojaan. Tällaista kehitystä ei ole syytä estää, sillä se heikentäisi yrityksen kannattavuutta ja kilpailukykyä ja siten vaikeuttaisi sen palveluksessa olevien asemaa. Ulkopuolisen työvoiman käyttöä tapahtuu yritysten piirissä kahdessa muodossa. Se perustuu toisaalta kahden itsenäisen yrittäjän väliseen kauppa-, hankinta-, urakka-, vuokraus-, toimeksianto, työnteko-, jne. sopimukseen, jolloin tarvittavan työn tekee ulkopuolinen yrittäjä ilman, että toisella sopijapuolella on mitään tekemistä työsuorituksen nähden. Käytännössä tällaiseen sopimukseen perustuvaa toimintaa nimitetään yleensä alihankinnaksi tai aliorakoinniksi. Kun nyt esillä olevat ongelmat eivät vaadi eron tekemistä edellä mainittujen sopimusten välillä, kutsutaan kaikkea tähän ryhmään kuuluvaa vieraan työvoiman käyttöä jäljempänä alihankinnaksi, tehtävän antajaa alihankinnan antajaksi ja tehtävän saajaa alihankkijaksi. Toisaalta vieraan työvoiman käyttö perustuu ns. työvoiman vuokraukseen, jolloin työvoimaa hankkivien liikkeiden toimittamat lainamiehet (vuokramies, komennusmies), tekevät työtä toiselle työnantajalle tämän johdon ja valvonnan alaisena.

Ulkopuolisten palvelusten lisääntymisestä työntekijöille mahdollisesti aiheutuvien epäkohtien välttämiseksi ja poistamiseksi olisi työntekijän asema turvattava mm. seuraavasti.

- työvoiman vuokrausta olisi rajoitettava;
- alihankkijan palveluksessa olevalle työntekijälle olisi turvattava kohtuulliset työehdot- ja sosiaalilainsäädännön määräysten noudattaminen;
- ulkopuolisen työvoiman käytön johdosta mahdollisesti vapautuneen työvoiman ongelmiin olisi kiinnitettävä huomiota.

II. Ulkopuolisen työvoiman käyttö

Edellä esitetyillä perusteilla allekirjoittaneet liitot ovat sopineet, että ulkopuolisen työvoiman käyttö on sallittua jäljempänä mainituin edellytyksin.

1 §

1. Yritysten on rajoitettava laina- eli komennustyöntekijäin käyttö vain työhuippujen tasaamiseen tai muutoin ajallisesti taikka laadullisesti rajoitettuihin sellaisiin tehtäviin, joita työn kiireellisyyden, rajoitetun kestoajan, ammattitaitovaatimusten, erikoisvälineiden tai muiden vastaavien syiden vuoksi ei voida suorittaa yrityksen omilla työntekijöillä. Epäterveenä työvoiman vuokrauksena on pidettävä toimintaa, jossa erityyövoimaa hankkivien yritysten toimittamat lainamiehet pidemmän aikaa työskentelevät yrityksen normaalissa työssä sen vakinaisten työntekijäin rinnalla ja saman työnjohdon alaisena.
2. Työsopimukselle ei saa antaa sellaista muotoa, jonka mukaan kysymyksessä olisi itsenäisten yrittäjäin keskeinen urakkasopimus silloin, kun kyseessä itse asiassa on työsopimus.

2 §

1. Niihin alihankintasopimuksiin, joita yritykset tekevät otetaan ehto, jonka mukaan alihankkija sitoutuu soveltamaan alihankintatyötä yrityksen piirissä suorittavien työntekijäin osalta alansa yleistä työehtosopimusta sekä täyttämään työ- ja sosiaalilainsäädännön määräykset. Vastaavanlainen ehto otetaan myös 1 § 1. kohdassa tarkoitettuja laina- eli komennusmiehiä koskeviin sopimuksiin.
2. Yrityksen pääluottamusmiehelle on selvitettävä vieraan työvoiman käyttöön liittyvät kysymykset siten, kuin liittojen välillä solmitussa luottamusmiessopimuksessa on mainittu.
3. Jos alihankintatoiminnan johdosta poikkeuksellisesti yrityksen työvoimaa joudutaan vähentämään on yrityksen pyrittävä sijoittamaan ko. työntekijät yrityksen muihin tehtäviin ja ellei se ole mahdollista kehotettava alihankkijaa, jos tämä tarvitsee työvoimaa, ottamaan vapautuneet alihankintatyöhön sopivat työntekijät työhönsä entisiin palkkaeduin.
4. Työnantaja tiedottaa tuotanto- ja kunnossapitotöihin osallistuvasta ulkopuolisesta työvoimasta etukäteen vastaanottavan yrityksen pääluottamusmiehelle. Jos tämä ei ole työn kiireellisyyden tai muun sen kaltaisen syyn takia mahdollista, voidaan tiedottaminen tehdä näissä poikkeustilanteissa myös jälkikäteen viivytyksettä.

Edellä mainitut asiat tiedotetaan myös työsuojeluvaltuutetulle mikäli mahdollista.

3 §

Autoliikenteen Työnantajaliiton sekä Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliiton välinen 9.5.1972 laadittu ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevan sopimuksen tulkinta.

Liitot toteavat, että osapuolten tarkoittama ulkopuolinen kuljettajatyövoima tarkoittaa osaksi sopimuksen 1 §:n 1. kohdassa tarkoitettuja lainamiehiä ja osaksi yritykseen tilapäisesti otettuja omia työntekijöitä.

Lainamiesten käytöstä on noudatettava edellä mainitun sopimuskohdan määräyksiä.

Tilapäisten työntekijöiden käyttö tulee lähinnä kysymykseen sellaisissa tilanteissa, joissa ajotehtävien suorittamisessa tarvittava työvoima ylittää tilapäisesti tai ajallaan rajoitettuna kautena vakinaisen henkilökunnan käyttömahdollisuudet.

Pääluottamusmiehellä on oikeus saada tiedot yrityksessä tarvittavasta ulkopuolisesta työvoimasta.

Samalla kun liitot korostavat, että lainamiesten tai tilapäisten kuljettajien käytössä on vältettävä sellaisia järjestelyjä, jotka huonontavat omien pysyvien työntekijäin asemaa, ne tähdentävät, että sairaus- ja muissa poissaolotapauksissa ruuhkakausina, äkillisten tilausajojen sattuessa, tapauksessa, jossa ajotehtävä asettaa kuljettajalle erityisiä kielitaito- ja asiakaspalveluvaatimuksia tai muissa sen kaltaisissa tilanteissa on yrityksen voitava järjestää kuljetukset käyttäen tarvittaessa lainamiehiä tai tilapäisiä työntekijöitä.

Liitot toteavat myös, että tämän soveltamispyötkirjan vastaisena on pidettävä tapauksia, joissa vakituisesti jonkin yrityksen palveluksessa olevat kuljettajat ilman työnantajan lupaa lepo- ja muina vapaa-aikoihin suorittavat ajotehtäviä jossain muissa yrityksissä olematta näihin yrityksiin työsuhhteessa.

4 §
Voimassaolo

Tämä sopimus on voimassa 31. päivään tammikuuta 1998 saakka jatkuen senkin jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanoitu.

Helsingissä 12. helmikuuta 1995

AUTOLIIKENTEEN TYÖNANTAJALIITTO ry

Hannu Parvela

AUTO- JA KULJETUSALAN TYÖNTEKIJÄLIITTO AKT ry

Kauko Lehikoinen

Matti Vehkaoja

KOULUTUSSOPIMUS

Autoliikenteen Työnantajaliitto ry ja Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry ovat Suomen Työnantajain Keskusliiton ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK:n 15.11.1990 solmiman koulutusso-
pimuksen perusteella sopineet seuraavaa.

Johdanto

Yhteiskunnan kehittyminen, elinkeinorakenteen muuttuminen, työllisyyden ylläpitäminen ja tuottavuuden lisääminen sekä osallistumisjärjestelmien kehittäminen edellyttävät jatkuvaa, kaikkiin henkilöryhmiin kohdistuvaa suunnitelmallista koulutustoimintaa. Vapaa-ajan lisääntyessä on henkilökunnalla entistä paremmat edellytykset suunnata koulutustaan omien harrastustensa ja monipuolisen ammattitaidon kehittämisen suuntaan. Aikuiskoulutuksella tulee olemaan kasvava merkitys ammattitaidon ylläpitämisessä ja sen kehittämisessä. Koulutuksella on myös keskeinen merkitys työpaikan ja työmarkkinaosapuolten yhteistyön kehittämisen kannalta.

1 §

Koulutustyöryhmä

Tämän sopimuksen toimeenpanoa varten on koulutustyöryhmä, johon kumpikin järjestö nimeää kaksi edustajaa. Koulutustyöryhmä on lisäksi yleinen yhteistyöelin järjestöjen välisissä koulutusasioissa.

Koulutustyöryhmälle tulee antaa ennen tiettyä kurssia koskevaa hyväksymispäätöstä, selvitys kurssin opetusohjelmasta ja ilmoitettava kurssin ajankohta, järjestämispaikka ja mahdolliset muut koulutustyöryhmän pyytämät tiedot. Hyväksymällään kurssilla koulutustyöryhmällä on myös mahdollisuus seurata opetusta.

Hyväksymispäätöksiä tehdessään koulutustyöryhmän tulee kiinnittää huomiota siihen, että myös viikkoa lyhyempiä kursseja hyväksytään korvausten piiriin.

Järjestöt tiedottavat koulutustyöryhmän seuraavalle vuodelle hyväksymät kurssit ja ateriakorvauksen suuruuden viimeistään kaksi kuukautta ennen ensimmäisen kurssin alkua.

2 §

Ammatillinen jatko-, täydennys- ja uudelleen koulutus

Työnantajan antaessa työntekijälle ammatillista koulutusta tai lähettäessä työntekijän hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin, korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetys keskituntiansion mukaan laskettuna, ellei a.o. työehtosopimuksessa ole toisin sovittu. Jos koulutus tapahtuu työajan ulkopuolella, korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset ja

koulutusajalta yksinkertainen taulukkopalkka koulutusaikaa työaikaan lukematta.

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

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

Pöytäkirjamerkintä:

Jos työntekijä on estynyt osallistumasta työnantajan antamiin tai kustantamiin jatkokoulutuspäiviin pitkän opintovapaan vuoksi, työntekijä on velvollinen hankkimaan ammattipätevyytensä voimassaolon edellyttämän jatkokoulutuksen itse omalla kustannuksellaan.

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

3 § Yhteinen koulutus

Järjestöjen välisten yhteistoimintasopimusten edellyttämän koulutuksen järjestävät

- liitot yhteisesti,

- työnantaja- ja työntekijäpuoli yhteisesti työpaikalla tai muussa paikassa.

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

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

Koulutukseen osallistuvalla yhteistoimintaelimen jäsenelle ja sopimusten edellyttämälle työntekijäin edustajalle suoritetaan korvaus kuten 2 §:ssä on määrätty. Koulutukseen osallistumisesta sovitaan paikallisesti koulutuksen luonteesta riippuen kysymykseen tulevassa yhteistyöelimessä tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken.

Yhteistä koulutusta koskevia määräyksiä sovelletaan myös osallistumisjärjestelmiä koskevaan koulutukseen. Koulutukseen osallistumisesta voidaan sopia myös työnantajan ja asianomaisen henkilön kesken.

4 §

Ammattiyhdistyskoulutus

4.1

Työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön ja sen jäsenliittojen järjestämille kuukauden tai sitä lyhyemmän ajan kestäville kurseille annetaan työntekijöille tilaisuus osallistua työsuhteen katkeamatta, milloin se aiheuttamatta tuntuvaa haittaa tuotannolle tai yrityksen toiminnalle käy päinsä. Edellä mainittua haittaa arvioitaessa kiinnitetään huomiota myös työpaikan kokoon. Kielteisessä tapauksessa ilmoitetaan pääluottamusmiehelle viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, jonka takia vapaan myöntäminen tuottaisi tuntuvaa haittaa. Tällöin olisi suotavaa yhteisesti pyrkiä selvittämään muu mahdollinen ajankohta, jolloin kurssille osallistumiselle ei olisi estettä.

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

Ennen kuin henkilö osallistuu edellä tarkoitettuun koulutustilaisuuteen, on osallistumisen aiheuttamista toimenpiteistä sovittava työnantajan

kanssa sekä nimenomaisesti etukäteen todettava, onko kyseessä sellainen koulutustilaisuus, josta työnantaja suorittaa työntekijälle korvauksia koulutussopimuksen mukaisesti. Samalla on todettava, mikä on näiden korvausten laajuus.

Milloin työntekijä edellä olevassa järjestyksessä on osallistunut SAK:n ns. kolmen kuukauden kurssille, ei hänen työsuhteensa kurssin vuoksi katkea.

4.2 Korvaukset

Kurssilta, joka järjestetään SAK:n tai sen jäsenliiton koulutuslaitoksissa tai erityisestä syystä muualla ja jonka koulutustyöryhmä on hyväksynyt, työnantaja on velvollinen maksamaan pääluottamusmiehelle, luottamusmiehelle, varapääluottamusmiehelle, työsuojeluvalltuutetulle, -varavalltuutetulle, työsuojelutoimikunnan jäsenelle ja työsuojeluasiamiehelle heidän tehtäviensä edellyttämän koulutuksen osalta korvauksen ansionmenetyksestä, luottamusmiehille enintään kuukauden ajalta, ja edellä mainituille työsuojeluluottamustehtävissä oleville enintään kahden viikon ajalta. Samoin maksetaan korvaus edellä mainituissa koulutuslaitoksissa järjestettyjen luottamusmiestöimintaan liittyvien koulutustilaisuuksien osalta ammattiosaston puheenjohtajalle enintään kuukauden ajalta, mikäli hän työskentelee yrityksessä, jossa on vähintään 100 asianomaisen alan työntekijää ja hänen johtamassaan ammattiosastossa on vähintään 50 jäsentä.

Luottamusmiehille ja ammattiosaston puheenjohtajalle korvataan vastaavasti heidän osallistuessaan SAK:n opistoissa järjestettävälle kolmen kuukauden kurssille ansion menetys yhden kuukauden osalta, jos he työskentelevät yrityksessä, jossa on vähintään 100 asianomaisen alan työntekijää, ja puheenjohtajan osalta, jos hänen johtamassaan ammattiosastossa on vähintään 50 jäsentä edellyttäen, että kyseinen henkilö kurssin päätyttyä palaa entiseen työpaikkaansa.

Lisäksi maksetaan 4.2 kohdassa tarkoitetuista työntekijöistä kultakin sellaiselta kurssipäivältä, jolta ansionmenetyksen korvausta suoritetaan, kurssista sen järjestäjälle aiheutuvien ruokailukustannusten korvaukseksi **liittojen välillä** sovittu ateriakorvaus.

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

5 § Ammattiyhdistyskoulutuksen laajuus

Koulutustyöryhmä voi hyväksyä 4 §:n 2 kohdassa tarkoitettuja kursseja korvausten piiriin enintään 1 700 kurssipäivää kalenterivuotta kohti.

Työntekijäliitto huolehtii, ettei edellä olevaa kurssipäivien lukumäärää ylitetä. Työnantajaliitolla on oikeus saada tiedot toteutuneiden kurssipäivien lukumäärästä.

6 §

Sosiaaliset edut

Osallistuminen 4 §:ssä tarkoitettuun ay-koulutustilaisuuteen ei yhden kuukauden rajaan asti aiheuta vuosiloma-, eläke- tai muiden niihin verrattavien etuuksien vähenemistä.

7 §

Voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan **1.2.2020** ja on voimassa toistaiseksi. Sopimus voidaan irtisanoa noudattaen yhden kuukauden irtisanomis-aikaa päättymään samaan aikaan työehtosopimuksen kanssa.

Helsingissä 28. tammikuuta 2020

AUTOLIIKENTEEN TYÖNANTAJALIITTO ry

Mari Vasarainen

AUTO- JA KULJETUSALAN TYÖNTEKIJÄLIITTO AKT ry

Marko Piirainen

Harri Pasanen

IRTISANOMISSUOJAA JA LOMAUTUSTA KOSKEVA SOPIMUS

Autoliikenteen Työnantajaliitto ry ja Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry ovat Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton (TT) ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK:n 10.5.2001 solmiman irtisanomissuojasopimuksen ja sen soveltamisohjeiden perusteella sopineet seuraavaa:

I YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 §

Yleinen soveltamisala

Tämä sopimus koskee toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanomista työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilöönsä liittyvästä syystä, työntekijän irtisanoutumista sekä niitä menettelytapoja, joita noudatetaan irtisanottaessa tai lomautettaessa työntekijöitä taloudellisista tai tuotannollisista syistä. Sopimus ei koske ammatillisesta peruskoulutuksesta annetussa laissa (630/98) tarkoitettuja työsuhteita.

Soveltamisohje

Yleinen soveltamisala

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

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

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

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

Tämän sopimuksen perusteella voidaan tutkia, onko työsopimuslain 7:3-4 §:n perusteella suoritettu irtisanominen johtunut tosiasiallisesti työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilöönsä liittyvästä syystä ja olisiko työnantajalla ollut riittävät perusteet irtisanoa työntekijä sopimuksen 2 §:ssä mainituilla perusteilla sellaisessa tilanteessa, jossa työsopimus on purettu työsopimuslain 8:1 §:n 1 momentin perusteella.

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

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

2 §

Irtisanomisen perusteet

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

Soveltamisohje

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

Työsopimuslain 7:2 §:n 2 momentissa on lueteltu erikseen syitä, joita ei ainakaan voida pitää asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena.

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

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

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

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

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

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

3 §

Irtisanomisajat

Työnantajan noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

<u>Työsuhde jatkunut keskeytyksettä</u>	<u>Irtisanomisaika</u>
enintään vuoden	14 päivää
yli vuoden mutta enintään 4 vuotta	1 kuukausi
yli 4 vuotta mutta enintään 8 vuotta	2 kuukautta
yli 8 vuotta mutta enintään 12 vuotta	4 kuukautta
yli 12 vuotta	6 kuukautta

Työntekijän noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

<u>Työsuhde jatkunut keskeytyksettä</u>	<u>Irtisanomisaika</u>
enintään 5 vuotta	14 päivää
yli 5 vuotta	1 kuukausi

Soveltamisohje

Työsuhteen kestoajan määräytyminen

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

Työsuhteen keskeytymättömyyden ohella on selvitettävä, mikä aika kerryttää irtisanomisaikoja pidentävää työsuhteen kestoaikaa. Asevelvollisten osalta tällaista aikaa on vain se aika, jonka työntekijä on yhtäjaksoisesti ollut työnantajan palveluksessa ennen asevelvollisuuslain (1438/2007) mukaista asevelvollisuuden suorittamista ja

sen jälkeinen aika edellyttäen, että työntekijä on em. lain nojalla palannut työhön. Työsuhteen kestoajaan ei siis lueta varsinaista asevelvollisuusaikaa.

Määräajan laskeminen

Määräaikojen laskemisesta ei ole erityissäännöksiä työoikeudellisessa lainsäädännössä eikä määräyksiä työehtosopimuksissa. Säädettyjen määräaikain laskemisesta annetussa laissa (150/1930) olevia määräaikojen laskemissääntöjä noudatetaan vakiintuneesti työsuhteeseen liittyviä määräaikoja, kuten irtisanomisaikaa ym. laskettaessa. Irtisanomissuojasopimukseen sisältyviä määräaikoja laskettaessa noudatetaan siten, ellei toisin ole sovittu, seuraavia sääntöjä.

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

Esimerkki 1.

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

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

Esimerkki 2.

Mikäli työnantaja irtisanoo työntekijän, jonka työsuhde on jatkunut keskeytyksettä yli 4 vuotta mutta enintään 8 vuotta ja jonka irtisanomisaika on siis 2 kuukautta 30.7., on työsuhteen viimeinen päivä 30.9. Mikäli mainitun työntekijän irtisanominen tapahtuu 31.7., on työsuhteen viimeinen päivä 30.9., koska syyskuussa ei ole järjestysnumeroltaan vastaavaa päivää, jona määräaika päättyisi.

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

Irtisanomisajan kulumisen ja määräaikainen työsopimus

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

4 §

Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

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

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

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

Soveltamisohje

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

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

5 §

Irtisanomisesta ilmoittaminen

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

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

6 §

Irtisanomisen perusteen ilmoittaminen

Työnantajan on työntekijän pyynnöstä viivytyksettä ilmoitettava tälle

kirjallisesti työsopimuksen päättymispäivämäärä sekä ne hänen tiedossaan olevat irtisanomisen syyt, joiden perusteella työsopimus on päätetty.

II IRTISANOMINEN TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA SYYSTÄ

7 §

Soveltamisala

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

8 §

Irtisanomisen toimittaminen

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

9 §

Työntekijän kuuleminen

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

Soveltamisohje

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

10 §

Tuomioistuinkäsittely

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

11 §

Välimiesmenettely

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

12 §

Korvaus perusteettomasta irtisanomisesta

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

13 §

Korvauksen määrä

Korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka.

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

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

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

Soveltamisohje

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

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

III LOMAUTUS

14 §

Lomauttaminen

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

Työnantaja ja työntekijä saavat työsuhteen kestäessä sopia lomautusilmoitusajasta ja lomautuksen toteuttamistavasta silloin, kun on kysymys määräaikaisesta lomauttamisesta työsopimuslain 5:2 §:n 2 momentin mukaisissa tapauksissa.

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

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

Soveltamisohje

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

15 §

Ennakkoselvitys

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

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

16 §

Lomautusilmoitus

Työnantajan on ilmoitettava lomautuksesta työntekijälle henkilökohtaisesti. Jos ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse tai sähköisesti edellä 14 §:n 1 – 2 kappaleen mukaan määräytyvää ilmoitusaikaa noudattaen.

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

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

Edellä 14 §:n 1 - 2 kappaleessa tarkoitettua ilmoitusvelvollisuutta ei kuitenkaan ole, jos työnantajalla ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi tai joissa työnteon este johtuu työsopimuslain 2:12 §:n 2 momentissa tarkoitetuista tapauksista.

Poikkeukset lomautusilmoituksen määräajoista

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

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

Työnantajan korvausvelvollisuus eräissä poikkeuksellisissa tilanteissa

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

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

Jos työnantaja irtisanoo lomautetun työntekijän työsopimuksen päättymään lomautuksen aikana, työntekijällä on oikeus saada irtisanomisajan palkkansa. Työnantaja saa vähentää irtisanomisajan

palkasta 14 päivän palkan, jos työntekijä on lomautettu lain tai sopimuksen mukaista yli 14 päivän lomautusilmoitusaikaa käyttäen. Korvaus maksetaan palkanmaksukausittain, ellei toisin sovita.

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

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

Poikkeukselliset lomautustilanteet

1. Lomautuksen peruuttaminen

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

2. Lomautuksen siirtäminen

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

Esimerkki:

Työnantajan annettua 2.4. lomautusilmoituksen 17.4. alkavasta lomautuksesta hänelle ilmaantuu 10.4. uutta työtä 7 päivän ajaksi. Työnantaja voi uutta lomautusilmoitusta antamatta siirtää lomautuksen alkamisajankohtaa siten 7 päivällä eli 24.4.

3. Lomautuksen keskeyttäminen

Työnantaja voi saada tilapäisen työn lomautuksen jo alettua. Lomauttamisen keskeyttämisen, mikäli lomautuksen on uutta ilmoitusta antamatta tarkoitus jatkaa välittömästi työn tekemisen jälkeen, tulee perustua työnantajan ja työntekijän väliselle sopimukselle. Täl-

lainen sopimus on syytä tehdä ennen työn alkamista. Samassa yhteydessä on syytä selvittää tilapäisen työn arvioitu kesto aika.

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

Lomautus ja lyhennetty työaika

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

Työn alkamisesta ilmoittaminen

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

Muu työ lomautusaikana

Lomauttaminen ei sopimuksen mukaan estä työntekijää ottamasta lomautusajaksi muuta työtä.

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

Asunto lomautusaikana

Sopimuksen mukaan asuntoedun säilymisestä lomautusaikana noudatetaan työsopimuslain 13:5 §:n säännöksiä. Tämän säännöksen mukaan työntekijällä on oikeus käyttää hänelle palkkaetuna annettua asuinhuoneistoa sen ajan, jolloin työnteko on keskeytynyt hyväksyttävän syyn, kuten lomauttamisen, vuoksi. Työnantajalla on kuitenkin oikeus periä työntekijältä vastike huoneiston käytöstä aikaisintaan palkanmaksuvelvollisuuden päättymistä seuraavan toisen kalenterikuukauden alusta. Vastike saa olla neliömetriltä enintään

määrä, joka on yleisestä asumistuesta annetun lain (938/2014) nojalla vahvistettu paikkakunnalla kohtuullisiksi enimmäisasumismenoiksi neliometriä kohden. Vastikkeen perimisestä on ilmoitettava työntekijälle viimeistään kuukautta ennen maksuvelvollisuuden alkamista.

IV ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

17 §

Työvoiman vähentämisjärjestys

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

Soveltamisohje

Määräyksellä ei ole kumottu liittojen välillä tehdyn luottamusmiessopimuksen eikä liittojen välillä tehdyn työsuojeluyhteistoimintaa työpaikoilla koskevan sopimuksen määräyksiä. Näin ollen näissä sopimuksissa sekä työsopimuslain 7:9 §:n tarkoitettujen erityisryhmien irtisanomissuojaa koskevat määräykset ovat ensisijaisia tämän sopimuksen 17 §:n määräykseen nähden.

18 §

Irtisanomista tai lomautusta koskeva ilmoitus luottamusmiehelle ja työvoimaviranomaiselle

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

19 §

Takaisinottaminen

Työnantajan on tarjottava työtä tuotannollisella ja taloudellisella perusteella tai saneerausmenettelyn yhteydessä irtisanomalleen, työ- ja elinkeinotoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos hän tarvitsee työntekijöitä neljän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt. Jos työsuhde on jatkunut keskeytyk-

settä sen päättymiseen mennessä vähintään 12 vuotta, takaisinotto-aika on kuitenkin kuusi kuukautta.

Voimaantulosäännös

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

Soveltamisohje

Työnantaja täyttää velvollisuutensa tiedustelemalla paikallisesta työ- ja elinkeinotoimistosta, onko irtisanottuja työntekijöitä hakemassa työtä sen välityksellä. Paikallisella työ- ja elinkeinotoimistolla tarkoitetaan sen paikkakunnan työ- ja elinkeinotoimistoa, jonka alueella työtä on tarjolla. Työnantajan käännyttyä työ- ja elinkeinotoimiston puoleen, tekee toimisto tiedustelun perusteella työvoimatilauksen ja selvittää, onko sopimuksen 19 §:ssä tarkoitettuja työntekijöitä työnhakijoina. Samassa yhteydessä on syytä selvittää, onko sellaisia työntekijöitä edelleen työttöminä työnhakijoina, jotka yli 200 päivää kestäneen lomautuksen jälkeen ovat työsopimuslain 5:7 §:n 3 momentin perusteella itse irtisanoneet työsuhteensa. Työnhakijat ilmoitetaan työnantajalle ja entisille työntekijöille annetaan tavanomaiseen tapaan työhönoitukset.

20 §

Seuraamusjärjestelmä

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

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

Muutoin seuraamusjärjestelmän osalta noudatetaan aiemmin vallinnutta käytäntöä.

21 §

Voimaantulomääräys

Tämä sopimus tulee voimaan 1.2.2017 ja on voimassa toistaiseksi.

Sopimus voidaan irtisanoa noudattaen yhden kuukauden irtisanomisaikaa päättymään samaan aikaan työehtosopimuksen kanssa.

Helsingissä 31. tammikuuta 2017

AUTOLIIKENTEEEN TYÖNANTAJALIITTO ry

Mari Vasarainen

AUTO- JA KULJETUSALAN TYÖNTEKIJÄLIITTO AKT ry

Marko Piirainen

Harri Pasanen

SOPIMUS TYÖAIKAPANKIN KÄYTTÄMISESTÄ

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

1 § Työaikapankki

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

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

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

2. Työnantajan ja työntekijän tulee sopia, mitä eri tekijöitä työaikapankkiin voidaan siirtää. Työaikapankkiin voidaan sopia siirrettäväksi esimerkiksi:

- säännöllistä työaikaa,
- ylitöiden perus- ja korotusosia,
- sunnuntaityökorvauksia,
- ilta-, yötyö- ja vapaapäivätyölisiä,
- vuosityöajan lyhennysvapaita,
- lomaltapaluuhoja,
- varallaolokorvauksia ja hälytystyökorvauksia.

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

3. Työaikapankissa saa olla kerrallaan enintään 160 plustuntia (työaikapankkisäästö) ja 40 miinustuntia (työaikapankkilaina), ellei toisin sovi. Mikäli työaikapankin sovittu enimmäistuntimäärä poikkeuksellisesti ylittyy, ylitte säilyy pankissa tunteina/minuutteina tai se maksetaan

työntekijän pyytäessä seuraavan normaalin palkanmaksun yhteydessä maksuhetken henkilökohtaisella tuntipalkalla.

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

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

4. Työaikapankkivapaan ja työaikapankkilainan ajankohta ja määrä sovi-
taan työnantajan ja työntekijän kesken. Mikäli ajankohdasta ei päästä
sopimukseen, menetellään kohdan 8 mukaan.
5. Työaikapankkivapaan ajalta maksetaan pitämishetkellä voimassa ole-
vaa työntekijän henkilökohtaista peruspalkkaa.

Miinustunnit (työaikapankkilaina) käsitellään palkkaennakkona.

Kun työntekijä tekee miinustunteja takaisin, hänelle ei makseta palk-
kaa tai palkan korotusosia kyseisten tuntien osalta. Työaikapankin mii-
nustuntien takaisin tekemistä ei lueta myöskään työajaksi muun mu-
assa ylityön määrää laskettaessa.

6. Työaikapankkivapaa on vuosiloman pituutta määrättäessä työssäolon
veroista aikaa, ja se lasketaan säännölliseksi työajaksi vuorokautista,
viikottaista ja jakson työaika määrätettäessä. Työaikapankkivapaata
ei kuitenkaan katsota työajaksi **työehtosopimuksen ja työaikalain mu-
kaista keskimääräistä enimmäistyöaika** laskettaessa.
7. Työntekijän ollessa työkyvytön ennen työaikapankkivapaan alkamista
tai työkyvyttömyyden alkaessa vapaan aikana noudatetaan samoja
sääntöjä kuin vuosityöajan lyhennysvapaiden osalta vastaavassa ti-
lanteessa.
8. Sopimus työaikapankista on irtisanottavissa kolmen kuukauden irtisa-
nomisaikaa noudattaen, ellei toisin sovita.

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

9. Työnantaja pitää työaikapankin tunneista tilikirjaa.

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

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

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

2 § Voimassaolo

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

Helsingissä 31. tammikuuta 2017

AUTOLIIKENTEEN TYÖNANTAJALIITTO ry

Mari Vasarainen

AUTO- JA KULJETUSALAN TYÖNTEKIJÄLIITTO AKT ry

Marko Piirainen

Harri Pasanen



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	Sanna Penttilä	09 4789 9381
Asiantuntija	Janne Vuorenpää	09 4789 9366



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

Joensuu

Kauppakatu 32
80100 Joensuu
Puh: 013 511 1411
Aluetoimitsija
Lauri Tiainen
matkap. 044 412 3007

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 Hollolla
Puh: 03 526 0551

Oulu

Mäkelininkatu 31
90100 Oulu
Puh: 08 870 1441
Aluetoimitsija
Jari Haaranieniemi
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

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