

**Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto ry:n**

**ja**

**Airpro Oy:n**

**välinen**

# **TYÖEHTOSOPIMUS**

**1.2.2020 – 31.1.2023**



# SISÄLLYSLUETTELO

<b>I</b>	<b>YLEISTÄ</b> .....	<b>3</b>
	1 § SOVELTAMISALA .....	3
	2 § YLEISET SOPIMUKSET .....	3
	3 § SOPIMUKSEN SITOVUUS JA NOUDATTAMISVELVOLLISUUS.....	3
	4 § TYÖRAUHAVELVOITE .....	4
	5 § JÄRJESTÄYTYMISVAPAAUS .....	4
	6 § TYÖSUHTEEN SYNTYMINEN JA LAKKAAMINEN .....	4
<b>II</b>	<b>TYÖPALKAT</b> .....	<b>4</b>
	7 § PALKKAPERUSTEET .....	4
	8 § ERILLISET LISÄT .....	5
<b>III</b>	<b>TYÖAIKAMÄÄRÄYKSET</b> .....	<b>6</b>
	9 § SÄÄNNÖLLINEN TYÖAIKA .....	6
	10 § VUOSITYÖAJAN LYHENTÄMINEN .....	6
	11 § TYÖTUNTIJÄRJESTELMÄ .....	10
	12 § YLI-, HÄTÄ-, SUNNUNTAITYÖ JA NIISTÄ MAKSETTAVAT KORVAUKSET .....	10
	<b>13 § KESKITUNTIANSIO</b> .....	<b>11</b>
	14 § HÄLYTYSTYÖ .....	11
	15 § VARALLAOLO JA SIITÄ MAKSETTAVA KORVAUS .....	12
	16 § PÄIVÄRAHAT JA YÖPYMISKORVAUS .....	12
	17 § VUOSILOMA.....	12
	18 § LOMARAHA .....	13
<b>V</b>	<b>SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET</b> .....	<b>13</b>
	19 § ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ.....	13
	20 § SAIRAUSSAJAN PALKKA JA ÄITIYS- SEKÄ ISYYSVAPAAN PALKKA.....	15
	21 § LÄÄKÄRINTARKASTUKSET .....	17
	22 § TILAPÄISET POISSAOLOT .....	18
	23 § RYHMÄHENKIVAKUUTUS .....	20
<b>VI</b>	<b>ERINÄISET MÄÄRÄYKSET</b> .....	<b>20</b>
	24 § PALKKANMAKSU .....	20
	25 § AMMATTIYHDISTYSJÄSENMAKSUJEN PERINTÄ.....	21
	26 § KOKOONTUMINEN TYÖPAIKALLA.....	21
	27 § KOULUTUSTOIMINTA.....	21
	28 § LUOTTAMUSMIEHET JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUT .....	21
	29 § TYÖVOIMAN KÄYTTÖ .....	22
<b>VII</b>	<b>SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO</b> .....	<b>23</b>
	30 § SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO.....	23
	<b>ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA</b> .....	<b>23</b>

**Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto ry:n**

**ja**

**Airpro Oy:n välinen**

## **TYÖEHTOSOPIMUS**

### **I YLEISTÄ**

#### **1 § Soveltamisala**

1. Tämän työehtosopimuksen määräyksiä noudatetaan Airpro Oy:n palveluksessa olevien ramp-kuljettajien työsuhteissa.

#### **2 § Yleiset sopimukset**

Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan seuraavia Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry:n ja Autoliikenteen Työnantajaliitto ALT:n välillä solmittuja yleisiä 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 3.3.2010
- Irtisanomissuojaa ja lomautusta koskeva sopimus 1.2.2017
- Sopimus työaikapankin käyttämisestä 1.2.2018

#### **3 § Sopimuksen sitovuus ja noudattamisvelvollisuus**

Tämä työehtosopimus sitoo allekirjoittanutta liittoa ja Airpro Oy:tä.

Sopimukseen sidotut ovat velvolliset tarkoin noudattamaan tätä sopimusta.

#### 4 § Työrauhavelvoite

Tämän työehtosopimuksen voimassaoloaikana ei saa ryhtyä lakkoon, sulkoon eikä muuhun niihin verrattavaan toimenpiteeseen, joka kohdistuu tämän sopimuksen tai sen liitteiden määräyksiä vastaan tai tarkoittaa sopimuksen tai liitteiden muuttamista.

#### 5 § Järjestäytymisvapaus

Tämän työehtosopimuksen osallisten ja siihen sidottujen keskuudessa noudatetaan järjestäytymisvapautta.

#### 6 § Työsuhteen syntyminen ja lakkaaminen

1. Osapuolet suosittavat, että työsopimus tehdään kirjallisena.
2. Jos työsuhteessa noudatetaan koeaikaa, on työnantajan tästä ilmoitettava työntekijälle työsopimusta tehtäessä. Koeaika on tällöin työsopimuslain mukainen. Määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa olla korkeintaan puolet työsopimuksen kestosta, ei kuitenkaan enempää kuin 6 kuukautta.
3. Työsuhteissa noudatetaan työsopimuslain mukaisia irtisanomisajkoja.

## II TYÖPALKAT

#### 7 § Palkkaperusteet

1. Tämän sopimuksen piiriin kuuluvien palkka määräytyy kuukausipalkkana tai tuntipalkkana.
2. Palkkaperusteiden palvelusvuosia laskettaessa otetaan huomioon kaikki ammattimaisessa liikenteessä linja-autonkuljettajana työtodistuksista ilmenevä työskentelyaika 31.1.2016 alkaen.

Linja-autonkuljettajan ammattitutkinnon suorittamisesta luetaan palvelusvuosiin 8 kuukautta ja toisen asteen kolmivuotisen opetus-suunnitelmaperusteisen logistiikan perustutkinnon suorittamisesta 2 vuotta.

## Palkkataulukot sopimuskauden alussa

	Kuukausipalkka €	Tuntipalkka €
0-1 vuotta	2377,20	13,98
1-3 vuotta	2531,43	14,89
3-6 vuotta	2605,73	15,33
6-10 vuotta	2685,22	15,80
yli 10 vuotta	2770,61	16,30

### 1.10.2020 alkaen

	Kuukausipalkka €	Tuntipalkka €
0-1 vuotta	2380,76	14,00
1-3 vuotta	2535,22	14,91
3-6 vuotta	2609,64	15,35
6-10 vuotta	2689,25	15,82
yli 10 vuotta	2774,76	16,32

## 8 § Erilliset lisät

### 1. Vuorotyölisä

Mikäli työ joudutaan jakamaan vuorotyöksi, voidaan sen ajat työntekijän kanssa sopia paikallisesti.

Iltavuoron tunneilta maksetaan lisää, jonka suuruus on 15 % työntekijän taulukkopalkasta ja yövuoron tunneilta 30 % työntekijän taulukkopalkasta.

### 2. Ilta- ja yötyölisä

Muussa kuin vuorotyössä suoritetaan ilta- ja yötyölisää seuraavasti:

Klo 18.00-22.00 välisenä aikana tehdyiltä työtunneilta maksetaan iltatyölisää 15 % taulukkopalkasta ja klo 22.00-06.00 välisenä aikana yötyölisää 30 % taulukkopalkasta.

### 3. Lauantaityölisä

Lauantaityölisää maksetaan arkilauantaina klo 06.00 ja 18.00 väliseltä ajalta tehdystä työstä 20 % työtunnilta työntekijän taulukkopalkasta. Lauantaisin sekä pyhien aattona klo 18.00 ja 24.00 väliseltä

ajalta tehdystä työstä 50 % työtunnilta työntekijän taulukkopalkasta.

#### 4. Vapaapäivätyölisä

Vapaapäivänä suoritetusta työstä maksetaan vapaapäivätyölisää, jonka suuruus on 100 % työntekijän taulukkopalkasta.

#### 5. Joulutyölisä

Joulupäivänä klo 00- 24 tehdystä työstä maksetaan pyhätyön lisäksi joulutyölisä, jonka suuruus on 100 % työtunnilta laskettuna työntekijän taulukkopalkasta.

### III TYÖAIKAMÄÄRÄYKSET

#### 9 § Säännöllinen työaika

1. Säännöllinen työaika määräytyy työaikalain mukaan noudattaen jaksotyöaika siten, että säännöllinen työaika on 80 tuntia 2-viikkojaksossa tai 120 tuntia 3-viikkojaksossa.
2. Työpäivän katkaisee enintään 1 tunnin mittainen ruokailutauko, ellei työntekijän kanssa paikallisesti muuta sovita.
3. Viikoittaiset lepoajat on järjestettävä siten, että saman viikon aikana on annettava kaksi vapaapäivää. Vapaapäivä on kalenterivuorokausi.  
  
Työntekijän suostumuksella vapaapäivät voidaan antaa edellä olevasta poiketen kuitenkin siten, että jokaisella viikolla on oltava vähintään yksi vapaapäivä. 2-viikkojaksossa on oltava vähintään 4 ja 3-viikkojaksossa 6 vapaapäivää.
4. Työntekijälle on kalenterikuukauden aikana järjestettävä ainakin yksi vapaa viikonvaihte (lauantai ja sunnuntai).
5. Työvuoroluetteloon merkitty työvuoro on vähintään neljä tuntia. Työntekijän kanssa voidaan sopia myös lyhyemmästä työvuorosta.

#### 10 § Vuosityöajan lyhentäminen

##### 1. Soveltamisala

Työajan lyhennys koskee niitä työaikamuotoja, joissa säännöllinen työaika on 120 tuntia 3-viikkojaksossa, 80 tuntia 2-viikkojaksossa tai 40 tuntia viikossa. Lisäksi edellytetään, että työntekijällä on enintään 30 arkipäivän pituinen vuosiloma.

Työajanlyhennys koskee myös osa-aikaisia työntekijöitä ja työajanlyhennystä kertyy hänen tekemänsä säännöllisen työajan ja kokoaikaisen työajan suhteessa. Osa-aikatyöntekijällä tarkoitetaan myös osa-aikaeläkeläisiä ja erikseen töihin kutsuttavia työntekijöitä.

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

## 2. Vapaan kertyminen

Työaikaa lyhennetään kalenterivuositain vuoden alusta tai sitä myöhemmästä työsuhteen alkamisesta lukien säännöllisen työajan kertymän mukaan seuraavasti.

### A. Loppiainen lauantaina tai sunnuntaina

	työtuntimäärä	lyhennys		
vähintään	94 h	8 h	eli	1 päivä
	188 h	16 h	eli	2 päivää
	283 h	24 h	eli	3 päivää
	377 h	32 h	eli	4 päivää
	471 h	40 h	eli	5 päivää
	565 h	48 h	eli	6 päivää
	660 h	56 h	eli	7 päivää
	754 h	64 h	eli	8 päivää
	848 h	72 h	eli	9 päivää
	942 h	80 h	eli	10 päivää
	1036 h	88 h	eli	11 päivää
	1131 h	96 h	eli	12 päivää
	1225 h	104 h	eli	13 päivää
	1319 h	112 h	eli	14 päivää
	1413 h	120 h	eli	15 päivää
	1508 h	128 h	eli	16 päivää
	1602 h	136 h	eli	17 päivää
	1696 h	144 h	eli	18 päivää

### B. Loppiainen muuna arkipäivänä kuin lauantaina

	työtuntimäärä	lyhennys		
vähintään	90 h	8 h	eli	1 päivä
	180 h	16 h	eli	2 päivää
	270 h	24 h	eli	3 päivää
	360 h	32 h	eli	4 päivää
	447 h	40 h	eli	5 päivää
	537 h	48 h	eli	6 päivää
	627 h	56 h	eli	7 päivää
	717 h	64 h	eli	8 päivää
	807 h	72 h	eli	9 päivää
	893 h	80 h	eli	10 päivää
	983 h	88 h	eli	11 päivää



1073 h	96 h	eli	12 päivää
1163 h	104 h	eli	13 päivää
1253 h	112 h	eli	14 päivää
1340 h	120 h	eli	15 päivää
1430 h	128 h	eli	16 päivää
1520 h	136 h	eli	17 päivää
1610 h	144 h	eli	18 päivää
1696 h	152 h	eli	19 päivää

Tehdyiksi säännöllisiksi työtunneiksi lasketaan myös ne työntekijän sairauden ajalle sattuvat työtunnit, joilta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa sekä työnantajan osittainkin kustantama koulutusaika siltä osin, kuin työnantaja korvaa ansionmenetyksen. Samoin rinnastetaan säännöllisiin työtunteihin kunnanvaltuuston ja -hallituksen sekä niiden asettamien lautakuntien tai muiden pysyvien elinten ja Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliiton liittovaltuuston tai hallituksen kokouksiin 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 kertymävuotta seuraavan vuoden loppuun mennessä.

Lyhennysvapaa voidaan antaa kokonaisina tai puolikkaina (4 h) päivinä. Lyhennysvapaat annetaan työnantajan määräämänä aikana. Kokonaiset lyhennysvapaapäivät annetaan yhdessä tai useammassa erässä joko vuosiloman yhteydessä tai yhdessä työntekijän muun vapaapäivän kanssa, tai lyhennysvapaapäiviä keskenään yhdistäen, ellei työnantajan ja työntekijän kesken erikseen sovita jostakin muusta lyhennysvapaan antamistavasta. Yksi kokonainen työajan lyhennysvapaapäivä vastaa kahdeksan (8) tunnin lyhennystä, puolikas päivä vastaa neljän (4) tunnin lyhennystä.

Puolikkaana annettu (4 h) lyhennysvapaa tulee sijoittaa aina työvuoron yhteyteen. Työntekijän kanssa sopimalla annettu lyhennysvapaa (4 h) voidaan sijoittaa työvuorojen väliin siten, että edeltävä ja seuraava vuoro ovat vähintään neljä (4) tuntia.

Kaksi viiden päivän jaksoa

Mikäli työntekijä on ansainnut vähintään 15 lyhennysvapaapäivää, annetaan lyhennysvapaapäivät yhdistämällä siten, että työntekijälle muodostuu kaksi viiden päivän pituista yhdenjaksoista vapaata. Työntekijän pyynnöstä tämä jakso voidaan antaa lyhyemmissä pätkissä.

Yllä mainitut kaksi 5 lyhennyspäivän jaksoa muodostavat yhteensä 14 kalenteripäivän ajanjakson.

Jos työntekijä sairastuu ennen lyhennysvapaata, siirretään sairauden alle jäävät lyhennysvapaapäivät annettavaksi myöhemmin.

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

Lyhennyksen sisältävän jakson säännöllistä työaikaa lyhennetään lyhennyksen tuntimäärällä.

#### 4. Vapaan ajankohdasta ilmoittaminen

Ilmoitus viiden (5) päivän mittaisesta vapaasta on annettava työntekijälle vähintään kaksi (2) viikkoa ennen vapaan antamista.

Yksittäiset ja puolikkaat (4 h) lyhennysvapaapäivät ilmoitetaan ennalta ohjelmoidussa työtuntijärjestelmässä

#### 5. Ansionmenetyksen korvaaminen

Työntekijälle maksetaan lyhennyksen ajalta palkka keskituntiansion mukaan (8 h/pv). Mikäli työsuhde päättyy ennen kuin ansaittu työajanlyhennys on toteutettu, maksetaan tästä korvaus lopputilin yhteydessä ansaittujen vapaapäivien lukumäärän perusteella. Jos työntekijälle työsuhteen päättyessä on annettu liikaa vapaata, saa työnantaja pidättää näin maksetun palkkaennakon työntekijän lopputilistä.

Erikseen kutsuttaville työntekijöille maksetaan keskituntiansion mukainen korvaus vuosityöajan lyhentämisestä 13 § 2. kohdan mukaisesti, mutta laskentajaksona käytetään koko kertymävuotta. Korvaus maksetaan viimeistään kertymävuotta seuraavan vuoden tammikuun loppuun mennessä.

#### 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.

## 11 § Työtuntijärjestelmä

1. Työtuntijärjestelmän tulee olla vähintään yhtä viikkoa ennen jakson alkamista työntekijän nähtävissä ja siitä on käytävä selville, milloin päivittäinen työ alkaa ja päättyy. Työntekijälle on varattava mahdollisuus ruokailuun.
2. Sairaus- ja muissa pakottavissa tapauksissa voi työnantaja tehdä työtuntijärjestelmään muutoksia. Vapaapäivää koskevaa muutosta ei saa tehdä ilman työntekijän suostumusta.

Jos työnantaja joutuu sairauden tai muun pakottavan syyn takia vaihtamaan työvuoron, maksetaan työntekijälle suunnitellun työvuoron mukaiset tunnit, lisät ja korvaukset kuitenkin niin, että ne vastaavat vähintään toteutuneen työvuoron tunteja, lisiä ja korvauksia.

Työnantajan suostumuksella työntekijät voivat vaihtaa työvuoroja keskenään.

## 12 § Yli-, hätä- ja sunnuntaityö ja niistä maksettavat korvaukset

1. Yli-, hätä- ja sunnuntaityötä voidaan teettää lain sallima määrä ja lain edellyttämällä tavalla.
2. Ylityöstä maksetaan työaikalain 22 § mukaiset korvaukset siten, että kaksiviikkoisjakson 12 ensimmäiseltä ja kolmiviikkoisjakson 18 ensimmäiseltä tunnilta maksetaan 50%:lla korotettu perustuntipalkka ja seuraavilta tunneilta 100%:lla korotettu palkka.

Uuden työaikalain mukainen työajan enimmäismäärän tasoittumisjakso on kuusi kuukautta.

Katkenneen jakson palkka.

Jos ajanjakso on keskeytynyt sen johdosta, että työntekijän työsuhte on päättynyt tai että hän ei ole voinut olla työssä loman, sairauden tai muun hyväksyttävän syyn vuoksi lasketaan, kuinka monta tuntia keskimääräinen työaika kesken jääneenä ajanjaksona on työhön käytettyinä vuorokausina kahdeksaa tuntia pidempi. Tämän tuntimäärän kahdelta ensimmäiseltä keskimääräiseltä ylityötunnilta on maksettava 50 prosentilla ja seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka.

3. Yli- ja sunnuntaityökorvausta laskettaessa saadaan tuntipalkka jakamalla kuukausipalkka luvulla 165.

4. Päiväpalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka 22:lla.
5. Osakuukauden palkka

Jos palkkaa oikeuttavia päiviä on kuukaudessa alle 13, osakuukauden palkka lasketaan kertomalla päiväpalkka palkkaan oikeuttavilla päivillä (ma-pe, 5 pv/vk). Mikäli em. päiviä on vähintään 13, vähennetään kuukausipalkasta poissaoltujen työpäivien palkka.

### 13 § Keskituntiansio

1. Työntekijän keskituntiansiota käytetään palkan ja korvausten maksuperusteena siten kuin tässä työehtosopimuksessa määrätään.
2. Työntekijän 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.

Milloin työntekijä 4. kohdan nojalla käytettävän vuosineljänneksen aikana on ollut työssä vähemmän kuin 160 tuntia, keskituntiansiota ei tältä vuosineljännekseltä lasketa.

3. Milloin keskituntiansio on taulukkopalkkaa pienempi tai keskituntiansiota ei 2. kohdan mukaan lasketa, maksetaan 1. kohtaan perustuva palkka tai korvaus taulukkopalkan mukaan.
4. Vuosineljänneksittäin laskettua keskituntiansiota käytetään seuraavasti:
  - helmi, maaliskuu ja huhtikuun aikana edellisen vuoden neljänneksen vuosineljänneksen keskituntiansiota
  - touko, kesä ja heinäkuun aikana vuoden ensimmäisen vuosineljänneksen keskituntiansiota
  - elokuu, syyskuu ja lokakuun aikana vuoden toisen vuosineljänneksen keskituntiansiota sekä
  - marraskuu, joulukuu ja tammikuun aikana kolmannen vuosineljänneksen keskituntiansiota.

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

### 14 § Hälytystyö

1. Työntekijä voidaan kutsua hänen suostumuksellaan vapaa-ajalta hälytystyöhön. Hälytystyöksi katsotaan työ, joka on aloitettava 4 tunnin kuluessa kutsun lähettämisestä

2. Milloin työntekijä kutsutaan hänen työaikansa ulkopuolella hälytystyöhön, maksetaan hälytystyörahaa seuraavasti.
  - Kutsu annettu klo 21.00-06.00 kahden (2) tunnin palkkaa vastaava summa.
  - Kutsu annettu ennen klo 21.00 yhden (1) tunnin palkkaa vastaava summa.
3. Jos kutsu on annettu työajan ulkopuolella klo 21.00-06.00 välisenä aikana, maksetaan tällöin työajalta hälytystyölisää, jonka suuruus on 100 % työntekijän peruspalkasta.

#### IV ERINÄISET KORVAUKSET

##### 15 § Varallaolo ja siitä maksettava korvaus

1. Työntekijän kanssa voidaan sopia siitä, että hän on sovitun ajan asunnossaan, josta hänet tarvittaessa voidaan kutsua työhön.
2. Varallaoloajalta, milloin työntekijä joutuu olemaan sidottuna, vaikka työtä tekemättä, maksetaan puoli palkkaa henkilökohtaisesta peruspalkasta laskettuna, varallaoloaikaa työaikaan lukematta.

##### 16 § Päivärahat ja yöpymiskorvaus

Päivärahojen ja matkakustannusten osalta noudatetaan verohallituksen ohjeita.

##### 17 § Vuosiloma

1. Vuosilomaan nähden noudatetaan vuosilomalain ja lomapalkkasopimuksen määräyksiä.

Kaksi- tai kolmiviikkojakson jäädessä vajaaksi vuosiloman johdosta, on työosuudelle kohdistuvaa jaksopalkan osaa vastaava työtuntimäärä lomapäivien lukumäärästä riippuen seuraavan taulukon mukainen:

Loma- päivät		Loma- päivät	
1.	73,5	1.	113,0
2.	66,5	2.	106,5
3.	60,0	3.	100,0
4.	53,5	4.	93,5
5.	46,5	5.	86,5
6.	40,0	6.	80,0
7.	33,5	7.	73,5

8.	26,5	8.	66,5
9.	20,0	9.	60,0
10.	13,5	10.	53,5
11.	6,5	11.	46,5
		12.	40,0
		13.	33,5
		14.	26,5
		15.	20,0
		16.	13,5
		17.	6,5

Kuukausipalkkaisen vuosilomalisä saadaan jakamalla lomanmääräytymisvuoden aikana maksetut ilta-, yö-, lauantai- ja vapaapäivätyölisät lomanmääräytymisvuoden aikana tehdyillä työtunneilla kerrottuna lomapalkkasopimuksen mukaisella kertoimella.

## 18 § Lomaraha

1. Työntekijälle maksetaan lomarahana 50 prosenttia lakisääteisen vuosilomansa palkasta. Lomaraha maksetaan yhdessä lomapalkan kanssa ennen vuosiloman tai sen osan alkamista.

Yrityksessä voidaan maksaa lomaraha koko vuosiloman osalta erikseen ilmoitettuna ajankohtana. Jos työsuhde päättyy siten, että osa lomasta jää antamatta, voidaan etukäteen maksettu lomaraha periä takaisin työsuhteen päättymisen yhteydessä.

2. Lomaraha maksetaan vanhuus- tms. eläkkeelle tai hoitovapaalle siirtyvälle sekä asevelvollisuutta suorittamaan lähtevälle työntekijälle myös vuosilomakorvauksesta.
3. Jos työsuhde päättyy lomakautena muusta kuin työntekijästä itsestään johtuvasta syystä, maksetaan lomaraha siitä vuosilomakorvauksesta, joka on kertynyt päättyneeltä lomanmääräytymisvuodelta.

4. Kuukausipalkkaisen lomarahan laskenta:

$\text{kk-palkka} / 25 \times \text{lomapäivät} / 2 = \text{lomaraha ilman vuosilomalisää}$

Em. tavalla laskettuun lomarahaan lisätään puolet 17 § 3 kohdan mukaisesta vuosilomalisästä.

## V SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET

### 19 § Erinäisiä määräyksiä

1. Mikäli työnantaja vaatii työntekijöille määrätynlaista virkapukua ja jalkineita, on ne työnantajan kustannettava, ellei paikallisesti muusta korvauksesta ole sovittu.

Työpukujen ja jalkineiden osalta on huomioitava kesä- ja talviolosuhteet.

2. Työnantaja maksaa puolet lainsäädännön edellyttämästä ajokortin uudistamisesta aiheutuvista kustannuksista edellyttäen, että työntekijän työsuhde on jatkunut keskeytyttäen 5 vuotta ja että työntekijä tarvitsee ajokorttia kyseisessä työsuhteessaan.
3. Työnantaja maksaa kokonaan työtehtävissä työntekijältä vaatimansa pätevyystodistusten ja -korttien hankinta- ja uusimiskustannukset, sekä ammattipätevyysdirektiivin (2003/59/EY) mukaisen jatkokoulutuksen suorittamisesta ajokorttiin tehtävästä ammattipätevyysmerkinnästä aiheutuvat kustannukset sellaiselle työntekijälle, joka tarvitsee niitä kyseisessä työsuhteessaan.

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

## **20 § Sairausajan palkka ja äitiys- sekä isyysvapaan palkka**

1. Milloin työntekijä estyy työtä tekemästä sairauden tai tapaturman takia eikä hän ole tautia tai tapaturmaa aiheuttanut tahallisesti, rikollisella toiminnalla, kevytmielisellä elämällään tai törkeällä tuottamuksella, maksetaan hänelle palkka sairausajalta, joka on vaadittaessa työnantajan määräämän ja kustantaman lääkärin todistuksella tai työnantajan hyväksymän muun selvityksen mukaisesti varmennettava, enintään 4 viikon pituiselta ajanjaksolta.
2. Jos työsuhde on ennen sairauden alkua jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään 3 vuotta, mutta alle 5 vuotta, on edellä 1. kappaleessa tarkoitettu ajanjakso vastaavasti 5 viikkoa.
3. Jos työsuhde on ennen sairauden alkua jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään 5 vuotta, mutta alle 10 vuotta, on edellä 1. kappaleessa tarkoitettu ajanjakso 6 viikkoa.
4. Jos työsuhde on ennen sairauden alkua jatkunut yhdenjaksoisesti 10 vuotta tai sitä kauemmin on edellä 1. kappaleessa tarkoitettu ajanjakso 8 viikkoa. Samaa ajanjaksoa sovelletaan työsuhteen kestosta

riippumatta, mikäli työkyvyttömyyden aiheuttama sairaus tai tapaturma on aiheutunut työntekijään työtehtävissä kohdistetusta väkivallasta.

5. Siltä ajalta, jolta työnantaja on työntekijälle maksanut sairausajan palkan, on työnantaja oikeutettu saamaan sairausvakuutuksesta palautuksena työntekijälle tulevan päivärahan.
6. Sairausajan palkanmaksun perusteena on säännöllisen työajan ansionmenetyksen korvaaminen.
7. Niissä tapauksissa, joissa työtuntijärjestelmä on laadittu, maksetaan sairausajan palkka työtuntijärjestelmän mukaisille työtunneille.
8. Niissä tapauksissa, joissa työtuntijärjestelmää ei ole laadittu maksetaan sairausajan palkka 8 tunnilta viittä (5) sairauspäivää kohden viikossa kuitenkin siten, että työntekijä saa työajan ja sairausajan palkkaa yhteensä 80 tunnilta 2-viikkojaksossa ja 120 tunnilta 3-viikkojaksolta.

Ellei työtuntijärjestelmästä käy muuta ilmi tai työntekijän kanssa ei ole muuta sovittu, pidetään vapaapäivinä lauantai ja sunnuntai päivää.

9. Ellei edellä olevan mukaisesti maksettu palkka vastaa koko jaksossa 80 tai 120 tunnin palkkaa on se tasattava tähän määrään.
10. Mikäli sairausajan jälkeiselle kaksiviikkojakson osalle ei ole laadittu työtuntijärjestelmää eikä ennakoitu työtuntimäärä ole tiedossa, pidetään työosuudelle kuuluvana ohjeellisena työtuntimääränä seuraavan taulukon mukaisia tuntimääriä.

Sairaus- päivät	80 h	120 h
1	72	112
2	64	104
3	56	96
4	48	88
5	40	80
6	32	72
7	24	64
8	16	56
9	8	48
10	0	40
11		32
12		24



13  
1416  
8

11. Mikäli työtuntimäärä ylittää edellä mainitun, maksetaan niistä palkka tehtyjen työtuntien mukaisesti, eikä tämä aiheuta alennusta edellä mainituilla tavoin laskettuun sairausajan palkkaan.
12. Työntekijä on velvollinen viivytyksettä ilmoittamaan työnantajalle sairastumisestaan sekä arvioidun työkyvyttömyyden päättymisajan kohdan.
13. Sairausajan palkasta vähennetään, mitä työntekijä saa saman työkyvyttömyyden takia samalta ajanjaksolta päivärahaa taikka siihen verrattavaa muuta korvausta lain tai sopimuksen perusteella.
14. Sairausajan palkka maksetaan 13 §:ssä mainitun keskituntiansion mukaan.
15. Työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut yhtäjaksoisesti vähintään kuusi (6) kuukautta ennen synnytystä, maksetaan hänen äitiysvapaansa ajalta kolmelta (3) kuukaudelta palkkaa työehtosopimuksen 13 §:ssä mainitun keskituntiansion mukaan.
- Adoptoidessaan alle 7-vuotiaan lapsen työntekijä saa palkkaa samoin kuin edellä äitiysvapaan ajalta.
16. Jos työntekijän työsuhde on jatkunut yhtäjaksoisesti vähintään kuusi (6) kuukautta ennen lapsen syntymää, maksetaan hänen isyysvapaansa ajalta palkkaa sairausajan palkan säännösten mukaisesti enintään viideltä työpäivältä.
17. Mikäli työntekijä ei ole sairauden tai tapaturman vuoksi täysin työkyvytön, hänelle voidaan osoittaa jotakin muuta kuin hänen vaki-  
tuista työtään, ns. korvaavaa työtä. Korvaavan työn pitää olla tar-  
koituksenmukaista ja työntekijän normaaleja työtehtäviä vastaa-  
vaa. 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 osoit-  
tamisesta työntekijälle pitää perustua lääketieteellisesti perustel-  
tuun kannanottoon.

Korvaavan työn teettämisen tulee perustua työpaikalla sovittuihin menettelytapasääntöihin ja konsultaatioon työterveyslääkärin kans-  
sa. Ennen korvaavan työn aloittamista varataan työntekijälle mah-  
dollisuus keskusteluun työterveyslääkärin kanssa.

## 21 § 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 röntgen tutkimus on järjestetty työajan tarpeetonta menetystä välttäten.

Työnantaja korvaa raskaana olevalle työntekijälle ansiomenetyksen sairausvakuutuslain mukaisen äitiysrahan 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 ansiomenetyksestä 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 ansionmenetys, ellei vastaanottoa ole voitu järjestää työajan ulkopuolella.
5. Jos äkillinen hammassairaus ennen hoitotoimenpiteitä aiheuttaa työntekijän työkyvyttömyyden, joka vaatii samana päivänä tai saman työvuoron aikana annettavaa hoitoa, maksetaan työntekijälle ansionmenetyksen korvaus hoitotoimenpiteen ajalta, mikäli hänen ei onnistu saada hoitoa työajan ulkopuolella. Työkyvyttömyys ja hoidon kiireellisyys osoitetaan hammaslääkärin antamalla todistuksella.

## 22 § 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 työtuntijärjestelmän mukaiseksi työpäiväkseen.

Työntekijällä on oikeus saada palkallista vapaata työstä läheisen omaisen hautaus, siunaus, urnanlasku sekä omana hääpäivänään. Lähiomaisena pidetään työntekijän avio- ja avopuolisoa, lapsia ja ottolapsia, veljiä ja sisaria sekä omia, avio- ja avopuolison vanhempia ja omia isovanhempia.

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

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

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

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

4. Työntekijän alle 10 vuotiaan lapsen tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti, maksetaan työntekijälle palkka tämän työehtosopimuksen 20 §:n mukaan, jos:
  - lyhyt poissaolo on välttämätöntä lapsen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi,
  - hoidon järjestäminen tai hoitaminen kestää enintään 4 päivää / 1, 2, 3 tai 4 päivää,
  - työntekijä on viipymättä ilmoittanut poissaolosta ja, jos mahdollista, sen kestosta sekä toimittanut lapsen sairaudesta työnantajan hyväksymän selvityksen

Sama oikeus on myös huoltajalla, joka ei asu lapsen kanssa samassa taloudessa. Palkan maksamisen edellytyksenä muulle kuin lapsen kanssa yksin asuvalle on, että kummallakaan lapsen kanssa vakituisesti asuvalla ei ole sairauden, matkan, vuorotyön, työskentelystä, opiskelusta tai koulutukseen osallistumisesta johtuvan, toisella paikkakunnalla asumisen, asevelvollisuuden suorittamisen tai reservin harjoitusten tms. tilapäisen esteen vuoksi mahdollista osallistua lapsen hoitoon eikä muuta hoitoa saada järjestetyksi

Saman sairastumisen johdosta maksetaan korvausta vain toiselle huoltajista.

Soveltamisohje:

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 kuuluu edestakaiseen työmatkaan.

5. 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.

## **23 § Ryhmähenkivakuutus**

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

## **VI ERINÄISET MÄÄRÄYKSET**

### **24 § Palkanmaksu**

1. Palkanmaksu tapahtuu yrityksessä sovitulla tavalla.  
  
Mikäli palkanmaksupäivä sattuu pyhä-, itsenäisyys- tai vapunpäiväksi, joului- tai juhannusaatoksi taikka arkilauantaiksi, suoritetaan palkka edellisenä arkipäivänä.
2. Muistutukset palkkaa vastaan on tehtävä ennen seuraavaa palkanmaksua.
3. Sopijapuolet suosittavat, että palkat työntekijäin kanssa sopien maksetaan pankkiin kunkin työntekijän osoittamalle tilille siirrettäväksi.
4. Työntekijälle on annettava palkkalaskelma mahdollisimman pian palkanmaksun jälkeen kuitenkin viimeistään ennen seuraavaa palkanmaksua.

### **25 § Ammattiyhdistysjäsenmaksujen perintä**

1. Työnantaja perii, mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, tähän työehtosopimukseen osallisen ammattiliiton jäsenmaksut ja tilittää ne palkanmaksukausittain kyseisen liiton nimeämälle pankkitilille. Pidättäminen suoritetaan siten kuin STK:n ja SAK:n 13.1.1969 allekirjoittamassa sopimuspöytäkirjassa on erikseen sovittu.

## 26 § Kokoontuminen työpaikalla

Työntekijöillä on oikeus kokoontua työpaikalla, työnantajan tiloissa, heidän työpaikkaansa koskevissa asioissa.

## 27 § Koulutustoiminta

1. Koulutustoiminnassa noudatetaan Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry:n ja Autoliikenteen Työnantajaliitto ALT:n välillä 1.2.2008 sovittua koulutustoimintaa koskevaa sopimusta.

Ansionmenetyksen korvausperusteena käytetään edellä mainitun sopimuksen mukaisissa tapauksissa 13 §:n mukaista keskituntiansiota.

Työnantaja on velvollinen kustantamaan ja järjestämään ammattipätevyysdirektiivin (2003/59/EY) mukaisen koulutuksen. Koulutusaika luetaan työaikaan.

Työnantajan antaessaan ammatillista koulutusta maksetaan matka-aika koulutukseen ja takaisin matkustusajan palkkana.

## 28 § Luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut

1. Luottamusmiehen osalta noudatetaan Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry:n ja Autoliikenteen Työnantajaliitto ALT:n välillä 1.3.2003 allekirjoitettua luottamusmiessopimusta.
2. Työsuojeluvaltuutetun osalta noudatetaan Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry:n ja Autoliikenteen Työnantajaliitto ALT:n välillä 9.3.2006 allekirjoitettua sopimusta työsuojelutoiminnasta työpaikoilla lukuun ottamatta vapautustaulukoita.
3. Yritykseen voidaan valita yksi pääluottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu, jolle luottamusmiestehtävien hoitamista varten on annettava säännöllistä vapautusta työstä työntekijöiden lukumäärän perusteella seuraavasti:

Työntekijämäärä	LM vapautus/viikko	TSV vapautus/viikko
1-29	4	2
30-49	5	3
50-100	8	3
yli 100	16	10

Vapautusajan sijoittamisesta toisin voidaan sopia paikallisesti.

4. Pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle maksetaan palkkiota taulukkopalkasta laskettuna yhtiön koko työntekijämäärän mukaan seuraavasti:

Työntekijämäärä	Luottamusmies	Työsuojeluvaltuutettu
	palkkio	palkkio
1-29	1,0 %	1,0 %
30-49	1,5 %	1,5 %
50-100	2,5 %	2,0 %
yli 100	3,5 %	3,0 %

Palkkiota ei oteta huomioon laskettaessa keskituntiansiota tai lomapalkkasopimuksen mukaista vuosiloman lisien keskituntiansioita.

5. Jos työnantaja irtisanoo pääluottamusmiehen varamiehen työ-sopimuksen tai lomauttaa hänet silloin, kun hän ei toimii pää-luottamus miehen sijaisena taikka hänellä ei ole muutoinkaan luottamusmiehen asemaa, katsotaan irtisanomisen tai lomauttamisen johtuneen työntekijän luottamusmiestehtävästä, ellei työnantaja voi osoittaa toimenpiteen johtuneen muusta seikasta.
6. Osapuolet toteavat yllä olevan soveltamisesta, että
- työntekijällä tarkoitetaan Airpro Oy:n ja AKT:n välillä solmittujen työehtosopimusten tarkoittamia työntekijöitä,
  - vapaa-ajan ja luottamusmies- tai työsuojeluvaltuutetun-palkkion perustana oleva työntekijän lukumäärä todetaan vuosittain vuoden ensimmäisenä arkipäivänä
  - jos joku on sovellutuksen voimaan tullessa nauttinut tätä parempia etuja, säilytetään nämä niin kauan kuin ao. henkilö on luottamushenkilönä,
  - sopimuksen tarkoittama vapaa-aika merkitään työ-vuorolistaan,
  - edellä mainitulta vapaa-ajalta maksetaan palkka keski-tuntiansion mukaan.

## 29 § Työvoiman käyttö

1. Ulkopuolisen työvoiman käytöstä noudatetaan Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry:n ja Autoliikenteen Työnantajaliitto ALT:n välillä 12.2.1995 allekirjoitettua sopimusta.
- a) Pääluottamusmiehellä on oikeus saada tiedot yri-tyksessä tarvittavasta ulkopuolisesta työvoimasta.

- b) Lainamiesten tai tuntipalkkaisten työntekijöiden käytössä on vältettävä sellaisia järjestelyjä, jotka huonontavat omien työntekijöiden asemaa.

## VII SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO

### 30 § Sopimuksen voimassaolo

1. Tämän sopimuksen voimassaolo alkaa 1.2.2020 ja päättyy 31.1.2023. Sopimuksen voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sitä jommaltakummalta puolelta irtisanota vähintään kuukautta ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä.

### **AUTO- JA KULJETUSALAN TYÖNTEKIJÄLIITTO AKT ry**

### **AIRPRO OY**

## **Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry:n ja Airpro Oy:n välinen työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirja**

### **1. TAUSTA JA SOPIMUSKAUSI**

Airpro Oy:n ja Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry:n välillä solmittu työehtosopimus päättyy 31.1.2020. Päätettiin uudistaa edellä mainittu työehtosopimus ajalle 1.2.2020 – 31.1.2023.

Sopimuksen voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sitä jommaltakummalta puolelta irtisanota vähintään kuukautta ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä.

### 1. PALKANKOROTUKSET

#### **2.1. Yleiskorotukset**

##### **2.1.1. Vuonna 2020**

Taulukkopalkkoja korotetaan 1.2.2020 alkavan palkanmaksukauden alusta lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 1,3 prosenttia.



### 2.1.2. Vuonna 2021

Taulukkopalkkoja korotetaan 1.2.2021 alkavan palkanmaksukauden alusta lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 2,0 prosenttia.

### 2.1.3. Vuonna 2022

1.2.2022 voimaan tuleva palkkojen yleiskorotus neuvotellaan 31.1.2022 mennessä. Yleiskorotus on vähintään verrokkialojen palkankorotusten matemaattinen keskiarvo.

Palkkoja korotetaan 1.2.2022 alkavan palkanmaksukauden alusta lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus määritellään 31.1.2022 mennessä seuraavalla laskentamallilla:

Yleiskorotuksen prosentti lasketaan seuraavien verrokkialojen työehtosopimusten 31.1.2022 mennessä tiedossa olevien ja 1.11.2021 – 31.10.2022 aikana toteutettujen/toteutettavien yleiskorotusten matemaattisena keskiarvona ottaen huomioon yleiskorotusjaksojen pituudet (kaksi desimaalia):

- Teknologiateollisuuden työntekijöitä koskeva työehtosopimus (Teollisuusliitto ry ja Teknologiateollisuus ry),
- Kemian perusteollisuuden työehtosopimus (Teollisuusliitto ry ja Kemianteollisuus ry),
- Mekaanisen metsäteollisuuden työntekijöitä koskeva työehtosopimus (Teollisuusliitto ry, Sähköalojen ammattiliitto ry ja Metsäteollisuus ry),
- Paperiteollisuuden työehtosopimus (Paperiliitto ry ja Metsäteollisuus ry).

Verrokkialojen yleiskorotuksiin lisätään mahdolliset paikalliset-, yrityskohtaiset tai muut vastaavat erät.

Verrokkialojen sopimuskorotusten määrästä vähennetään se prosenttimääräinen kustannusvaikutus, jolla kyseisen työehtosopimuksen osapuolet ovat sopineet kustannusvaikutteisista työehtomuutoksista ja jonka he ovat todenneet työehtosopimusratkaisussaan.

Mikäli verrokkialoilla toteutetaan työehtosopimuksen mukaisesti em. tarkastelujakson aikana kertaeriä, jotka eivät johdu sopimuskorotusten laskennallisesta

siirtämisestä myöhempään ajankohtaan, vaan ovat niistä täysin erillisiä, lasketaan kertaeristä kaikkien neljän verrokkialan matemaattinen keskiarvo. Laskelman mukainen kertaerä toteutetaan tämän työehtosopimuksen työntekijöille yleiskorotuksen ajankohtana (pyöristys täyteen euroon ja osa-aikaisille työajan suhteessa). Mikäli jonkun verrokkialan osalta neuvotteluratkaisu kyseessä olevalle ajalle puuttuu 31.1.2022, jätetään se myös kertaerän laskennassa pois jakajasta.

Mikäli jonkun yksittäisen sopimusalan osalta neuvotteluratkaisu kyseessä olevalle ajalle puuttuu 31.1.2022 tai jonkun yksittäisen sopimusalan em. periaattein laskettu yleiskorotus on nolla tai miinusmerkkinen, jätetään se laskennan ulkopuolelle 1.2.2022 yleiskorotusta laskettaessa.

Jos millään verrokkialalla ei ole 31.1.2022 mennessä saavutettu neuvotteluratkaisua, osapuolet sopivat tarkasteluajankohtien ja palkantarkistusten toteuttamisajankohdan ja -tavan mahdollisista muutoksista.

Mikäli liitot eivät pääse yksimielisyyteen yleiskorotuksen määrästä 31.1.2022 mennessä, asetetaan riitaa ratkaisemaan jommankumman aloitteesta välityslautakunta, johon molemmat osapuolet asettavat kumpikin yhden jäsenen ja kutsuvat puheenjohtajaksi valtakunnansovittelijan. Lautakunnan tulee antaa ratkaisu 15.2.2022 mennessä.

## **2.2. Taulukkopalkkorotukset**

### **2.2.1. Vuonna 2020**

Taulukkopalkkoja korotetaan yleiskorotuksen määrällä yleiskorotuksen ajankohdasta lukien.

Lisäksi taulukkopalkkoja korotetaan 1.10.2020 alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 0,15 prosentilla.

### **2.2.2. Vuonna 2021**

Taulukkopalkkoja korotetaan yleiskorotuksen määrällä yleiskorotuksen ajankohdasta lukien.

Lisäksi taulukkopalkkoja korotetaan 1.10.2021 alkavan palkanmaksukauden

alusta lukien 0,15 prosentilla.

### **2.2.3. Vuonna 2022**

Taulukkopalkkoja korotetaan yleiskorotuksen määrällä yleiskorotuksen ajankohdasta lukien.

Lisäksi taulukkopalkkoja korotetaan 1.10.2022 alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 0,15 prosentilla.

## **2. TEKSTIMUUTOKSET**

### **Muutetaan 6 §:n 2. kohdan viimeinen virke kuulumaan seuraavasti:**

Määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa olla korkeintaan puolet työsopimuksen kestosta, ei kuitenkaan enempää kuin 6 kuukautta.

### **Lisätään 7 §:n 2 kohtaan uusi kappale kuulumaan seuraavasti:**

Linja-autonkuljettajan ammattitutkinnon suorittamisesta luetaan palvelusvuosiin 8 kuukautta ja toisen asteen kolmivuotisen opetussuunnitelmaperusteisen logistiikan perustutkinnon suorittamisesta 2 vuotta.

### **Muutetaan 8 §:n 2. kohdan toinen kappale kuulumaan seuraavasti:**

Kello 18.00 – 22.00 välisenä aikana tehdyiltä työtunneilta maksetaan iltatyölisää 15 % taulukkopalkasta ja kello 22.00 – 06.00 välisenä aikana yötyölisää 30 % taulukkopalkasta.

### **Lisätään 9 §:ään uusi 5. kohta kuulumaan seuraavasti:**

5. Työvuoroluetteloon merkitty työvuoro on vähintään neljä tuntia. Työntekijän kanssa voidaan sopia myös lyhyemmästä työvuorosta.

### **Muutetaan 10 §:n 3. kohdan teksti kuulumaan seuraavasti:**

Edellä kohdan 2 perusteella kertyneet työajan lyhennyksestä johtuvat vapaapäivät annetaan kertymävuotta seuraavan vuoden loppuun mennessä.

Lyhennysvapaa voidaan antaa kokonaisina tai puolikkaina (4 h) päivinä. Lyhennysvapaat annetaan työnantajan määräämänä aikana. Kokonaiset lyhen-

nysvapaapäivät annetaan yhdessä tai useammassa erässä joko vuosiloman yhteydessä tai yhdessä työntekijän muun vapaapäivän kanssa, tai lyhennysvapaapäiviä keskenään yhdistäen, ellei työnantajan ja työntekijän kesken erikseen sovita jostakin muusta lyhennysvapaan antamistavasta. Yksi kokonainen työajan lyhennysvapaapäivä vastaa kahdeksan (8) tunnin lyhennystä, puolikas päivä vastaa neljän (4) tunnin lyhennystä.

Puolikkaana annettu (4 h) lyhennysvapaa tulee sijoittaa aina työvuoron yhteyteen. Työntekijän kanssa sopimalla annettu lyhennysvapaa (4 h) voidaan sijoittaa työvuorojen väliin siten, että edeltävä ja seuraava vuoro ovat vähintään neljä (4) tuntia.

Kaksi viiden päivän jaksoa

Mikäli työntekijä on ansainnut vähintään 15 lyhennysvapaapäivää, annetaan lyhennysvapaapäivät yhdistämällä siten, että työntekijälle muodostuu kaksi viiden päivän pituista yhdenjaksoista vapaata. Työntekijän pyynnöstä tämä jakso voidaan antaa lyhyemmissä pätkissä.

Yllä mainitut kaksi 5 lyhennyspäivän jaksoa muodostavat yhteensä 14 kalenteripäivän ajanjakson.

Jos työntekijä sairastuu ennen lyhennysvapaata, siirretään sairauden alle jäävät lyhennysvapaapäivät annettavaksi myöhemmin.

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

Lyhennyksen sisältävän jakson säännöllistä työaikaa lyhennetään lyhennyksen tuntimäärällä.

#### **Muutetaan 10 § 4. kohta kuulumaan seuraavasti:**

Vapaan ajankohdasta ilmoittaminen

Ilmoitus kahdesta viiden (5) päivän mittaisesta vapaasta on annettava työntekijälle vähintään kaksi (2) viikkoa ennen vapaan antamista.

Yksittäiset ja puolikkaat (4 h) lyhennysvapaapäivät ilmoitetaan ennalta ohjelmoidussa työtuntijärjestelmässä.

#### **Lisätään lause 12 §:n 2. kohtaan:**

Uuden työaikalain mukainen työajan enimmäismäärän tasoittumisjakso on kuusi kuukautta.

**Lisätään 20 §:n uusi kohta 17 kuulumaan seuraavasti:**

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 kuvattavana mahdolliset rajoitukset, jotka sairaus tai vamma työn tekemiselle aiheuttavat. Työnantajan päätös korvaavan työn osoittamisesta työntekijälle pitää perustua lääketieteellisesti perusteltuun kannanottoon.

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

**Muutetaan 28 §:n 3. ja 4. kohtia seuraavasti:**

3.Yritykseen voidaan valita yksi pääluottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu, jolle luottamusmiestehtävien hoitamista varten on annettava säännöllistä vapautusta työstä työntekijöiden lukumäärän perusteella seuraavasti:

<i>Työntekijämäärä</i>	<i>LM vapautus/viikko</i>	<i>TSV vapautus/viikko</i>
1-29	4	2
30-49	5	3
50-100	8	3
yli 100	16	10

Vapautusajan sijoittamisesta toisin voidaan sopia paikallisesti.

4.Pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle maksetaan palkkiota taulukkopalkasta laskettuna yhtiön koko työntekijämäärän mukaan seuraavasti:

*Työntekijämäärä Luottamusmies Työsuojeluvaltuutettu*

	<i>palkkio</i>	<i>palkkio</i>
1-29	1,0 %	1,0 %
30-49	1,5 %	1,5 %
50-100	2,5 %	2,0 %
yli 100	3,5 %	3,0 %

#### **4. PÖYTÄKIRJAN TARKASTAMINEN**

Todettiin, että katsotaan tarkastetuksi ja hyväksytyksi osapuolten allekirjoituksin.

Vakuudeksi ja tarkastettu

Helsingissä/ Vantaalla, helmikuun 17. päivänä 2020

Airpro Oy

Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry.