

SUOMEN SÄILIÖAUTOLIITTO RY:N

ja

ÖLJYTUOTE RY:N

sekä

AUTO- JA KULJETUSALAN
TYÖNTEKIJÄLIITTO AKT RY:N

välinen

SÄILIÖAUTO- JA ÖLJYTUOTEALAA
SEKÄ NIIHIN LIITTYVIÄ TOIMINTOJA

koskeva

TYÖEHTOSOPIMUS

3.3.2010 – 31.1.2012

SISÄLTÖ

1 §	Sopimuksen soveltamisala.....	1
2 §	Yleisten sopimusten noudattaminen	2
3 §	Järjestäytymisvapaus	2
4 §	Työsuhteen syntyminen ja lakkaaminen, työnjohto-oikeus	2
5 §	Työaika.....	3
6 §	Työajan lyhentäminen jaksotyössä sekä sellaisessa päivä- ja kaksivuorotyössä, jossa työaika on 40 tuntia viikossa	6
7 §	Ruokailutauko.....	9
8 §	Yli- ja sunnuntaityö	9
9 §	Vapaapäivätyölisä	10
10 §	Poikkeukselliset aatot ja lauantait	10
11 §	Suurjuhlapyhäkorvaus.....	10
12 §	Hälytysluontoinen työ ja varallaolo	10
13 §	Työpalkat.....	11
14 §	Suorituspalkat.....	17
15 §	Vuoro- ja ilta- ja yötyölisät	17
16 §	Keskituntiansio	18
17 §	Palkanmaksu	19
18 §	Korvaukset matkoista sekä päivä- ja ruokarahat.....	19
19 §	Muita korvauksia	20
20 §	Sairausajan ja äitiysvapaan palkka	21
21 §	Vuosiloma ja lomaltapaluu- raha	25
22 §	Työturvallisuus ja lääkärintarkastukset.....	25
23 §	Ilmoitustaulujen käyttö.....	27
24 §	Ammattiosaston kokoukset	27
25 §	Luottamusmiehet.....	28
26 §	Ammattiyhdistysjäsenmaksun pidättäminen	29
27 §	Tarkkailu.....	29
28 §	Järjestys työpaikoilla	29
29 §	Ulkopuolisen työvoiman käyttö.....	29
30 §	Ryhmähenkivakuutus	30
31 §	Työvälineiden hoito	30
32 §	Henkilökohtaiset työsuhteasiat.....	30
33 §	Rikkomukset ja tulkintakysymykset	30
34 §	Sopijapuolia koskevia määräyksiä	30
35 §	Sopimuksen voimaantulo ja voimassaolo	30
36 §	Sopimuskappaleet.....	31
ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA		32
LISÄPÖYTÄKIRJA koskien säiliöauto- ja öljytuotealan työehtosopimusten soveltamista		35
LIITE työsuojeluvaltuutetuille annettavan vapautuksen määrästä ja sen laskemisesta.....		36
LIITE säiliöauto- ja öljytuotealan työehtosopimuksen 20 § 7. kohdan soveltamisesta.....		37
LIITE työehtosopimuksen 5 § pöytäkirjamerkintään N:O 2.		39
LIITE koskien Helsinki-Vantaan lentoaseman ilmailuhuollon yritysten kilpailuttamistilanteissa noudatettavia työsuhteen ehtoja ja menettelytapoja.....		40
LOMAPALKKASOPIMUS 2008		42
YLEISSOPIMUS 2010		44
IRTISANOMISSUOJASOPIMUS 2010		58

ASIAHAKEMISTO

Alasumutus	17
Allekirjoituspöytäkirja.....	32
Ammattiosaston kokoukset	27
Ammattiyhdistysjäsenmaksut.....	29
Digitaalinen ajopiirturi.....	20
Epidemiat	23
Hautauspäivä	20
Helsinki-Vantaa	40
Henkilökohtaiset työsuhdeasiat.....	30
Hinnoittelu	17
Hoitovapaa	25
Hälytysluontoinen työ	10
Hälytysraha	11
Hääpäivä	20
Ilmailuhuollon yritysten kilpailutusliite.....	40
Ilmailuhuoltomiesten palkkaperusteet	16
Ilmoitustaulut	27
Ilta-työlisät	17
Irtisanominen, työehtosopimuksen.....	30
Irtisanominen, työsopimuksen.....	2, 3
Isyysvapaa.....	23
Itsenäisyyspäivä	5, 10
Jaksotyö	3, 6
Joulu.....	5, 10
Juhannus.....	5, 10
Järjestys työpaikoilla	29
Järjestäytymisvapaus	2
Kertymätaulukko	6, 7
Keskituntiansio	8, 18, 19, 29
Keskituntiansio, käyttö	18
Keskituntiansio, käyttöajanjakso	18
Keskituntiansio, laskenta.....	18
Keskituntiansio, laskentajakso	18
Kokoukset työpaikalla	27
Korvaukset matkoista	19
Korvausjakso.....	21
Korvaava työ.....	23
Koulutus.....	54
Kuljettajakortti.....	20
Kutsunta	21
Kuukausipalkan jakaja	16
Laboratorio- ja röntgentutkimukset.....	26
Lapsen sairastuminen	22
Lapsen sairastuminen, lapsen sairastumisesta aiheutuvan poissaolon vaikutus äidin tai isän vuosiloman ansaitsemiseen	38
Lapsen sairastuminen, lapsi sairastuu kesken työpäivän	37
Lapsen sairastuminen, molemmat vanhemmat vuorotyössä	38
Lapsen sairastuminen, poissaolon pituus	38
Lapsen sairastuminen, saman sairauden uusiutuminen	37
Lapsen sairastuminen, selvitys lapsen sairaudesta	37
Lapsen sairastuminen, yksinhuoltaja	38
Lapsen sairastuminen, milloin poissaolo on välttämätön lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi	37
Liittojen väliset sopimukset	2

Lomaltapaluuraha	25
Loman pituus.....	25
Lomapalkkasopimus	42
Luontoisedut.....	17
Luottamusmiehet.....	28
Luottamusmiespalkkio.....	28
Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet.....	24
Matkat kotimaassa	19
Matkat ulkomaille	19
Merkkipäivät.....	20
Osapäiväraha.....	19
Palkanmaksu.....	19
Palkkaperuste ulkomaan liikenteessä	16
Palkkiopalkka	17
Poikkeukselliset aatot ja lauantait	10
Päiväraha	19
Pätevyyspalkkio	14
Reservin harjoitukset.....	21
Rikkomukset ja tulkintakysymykset.....	30
Ruokailu- ja virkistystauko.....	9
Ruokaraha.....	20
Ryhmähenkivakuutus.....	30
Sairastuminen kesken työpäivän	21
Sairastumisesta tulee tehdä ilmoitus työnantajalle viipymättä	24
Sairauden toteamiseksi välttämättömät lääkärintarkastukset	26
Sairausajan palkan epääminen.....	21
Sairausajan palkanmaksuun liittyvät menettelytapaohjeet.....	23
Sairausajan palkka.....	21
Sairauspoissaolojen ennaltaehkäisy	24
Siirrot.....	16
Sopijapuolia koskevia määräyksiä	30
Sopimuksen soveltamisala.....	1
Sopimuksen voimaantulo ja voimassaolo	30
Sunnuntaityö	10
Suojalasit.....	26
Suojapuvut	27
Suorituspalkat	17
Suurjuhlapyhäkorvaus.....	10
Säiliöpuhdistus	17
Tarkkailu.....	29
Transito-liikenne.....	16
Työaika.....	3
Työaika, säännöllinen työaika	3
Työaika, työajan lyhentäminen.....	6
Työaika, työviikko.....	3
Työaika, vuorokautisen työajan tilapäinen pidentäminen.....	3
Työaika, yhtämittäinen työaika.....	4
Työnjohto-oikeus.....	2
Työpalkat.....	11
Työsuhteen lakkaaminen	2
Työsuhteen syntyminen	2
Työturvallisuus ja lääkärintarkastukset	25
Työvälineiden hoito	30
Ulkopuolisen työvoiman käyttö.....	29
Vaarallisten aineiden kuljettaminen ja käsittely.....	16
Vaikeasti sairas lapsi.....	22
Valtiolliset vaalit.....	21
Vapaapäivätyölisä	10

Varallaolo	11
Viikoittainen ylityö.....	10
Virkistystauot.....	9
Vuorokautinen ylityö	9
Vuorotyölisät	17
Vuosiloma	25
Vähennykset	22
Yleisten sopimusten noudattaminen	2
Ylityö kolmivuorotyössä.....	10
Äitiysvapaa.....	23
Äkillinen hammassairaus	26

SUOMEN SÄILIÖAUTOLIITTO RY:N

ja

ÖLJYTUOTE RY:N

sekä

AUTO- JA KULJETUSALAN TYÖNTEKIJÄLIITTO AKT RY:N

välinen

**SÄILIÖAUTO- JA ÖLJYTUOTEALAA SEKÄ
NIIHIN LIITTYVIÄ TOIMINTOJA**

koskeva

TYÖEHTOSOPIMUS**1 § Sopimuksen soveltamisala**

1. Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan Öljytuote ry:een liittyneiden ja vastaisuudessa liittyvien yritysten ja niiden kaikkien työntekijöiden välisissä työsuhteissa.
2. Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan myös Suomen Säiliöautoliittoon kuuluvien yritysten ja näiden työntekijöiden välisessä työsuhteessa, kun kuljetus suoritetaan säiliöajoneuvolla tai kun kyseessä on säiliökonttikuljetus. Säiliöajoneuvolla tarkoitetaan nesteen tai kaasun tahi jauhemaisen taikka rakeisten aineiden kuljetukseen rakennettua ajoneuvoa, jossa on yksi tai useampia kiinteitä säiliöitä. Säiliökontilla tarkoitetaan 20 jalan tai sitä suurempaa säiliökonttia.

Sopimusta ei kuitenkaan sovelleta kuljetettaessa elintarvikkeita, jätteitä, lannoitteita, kiinteässä muodossa olevia maa-aineita tai rehuja elleivät ne ole ADR-luokiteltuja.

Soveltamisalaa koskeva täydentävä lisäpöytäkirja on tämän sopimuksen liitteenä sivulla 35.

3. Säiliöauto- ja öljytuotealaa sekä niihin liittyviä toimintoja koskevaa työehtosopimusta ei sovelleta satama-alueella suuryksiköiden esi- ja jälkikäsitteilyyn eikä näiden varastointiin.

Pöytäkirjamerkinnot:

1. Varastoilla apuosastoineen suoritettavaan työhön kuuluu kaikinainen itse varastoilla suoritettava työ, kuljetukset sekä varastojen täydennykset laivoista, rautatievaunuista tai autoista.

2. Mikäli toisin ei nimenomaisesti ole määrätty, sovelletaan tämän työehtosopimuksen kaikkia määräyksiä niin Öljytuote ry:n ja Suomen Säiliöautoliiton jäsenyrityksissä kuin voiteluainetehtaissa ja kaasuntäyttölaitoksissa työskentelevien työsuhteisiin.

2 § Yleisten sopimusten noudattaminen

Yleiset sopimukset

Tämän sopimuksen osana noudatetaan seuraavia liittojen välisiä sopimuksia:

- Lomapalkkasopimus 18.1.2008
- Yleissopimus 3.3.2010
- Irtisanomissuojasopimus soveltamisohjeineen 3.3.2010

3 § Järjestäytymisvapaus

Työnantajilla ja työntekijöillä on oikeus vapaasti päättää liittymisestään ammatillisiin järjestöihin.

4 § Työsuhteen syntyminen ja lakkaaminen, työnjohto-oikeus

1. Työnantajalla on oikeus ottaa toimeen ja erottaa työntekijä ja määrätä työn johtamisesta. Jos se järjestö, johon työntekijä kuuluu, katsoo, että työntekijän toiminta ammattiyhdistyksessä on välittömästi antanut aiheen työntekijän erottamiseen, voidaan erottaminen alistaa liittojen tutkittavaksi.
2. Osa työsopimuksen voimassaoloajasta voidaan sopia koeajaksi. Koeajan enimmäispituus on voimassa olevan työsopimuksen mukaan 4 kuukautta. Kahdeksan kuukautta lyhyemmässä työsuhteessa koeaika saa olla enintään puolet työsopimuksen kestosta. Koeajan jälkeen katsotaan työntekijä vakinaiseen henkilökuntaan kuuluvaksi kuukausipalkkaa nauttivaksi, ellei häntä ole otettu määrääjäksi tai määrättyä työtä varten.
3. Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan keskusjärjestöjen välillä 3.3.2010 allekirjoitettua irtisanomissuojasopimusta soveltamisohjeineen.
4. Työsopimusta irtisanottaessa noudatetaan:

Työnantajan on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä
 - 1) 14 päivän irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut enintään vuoden;
 - 2) yhden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli yhden vuoden mutta enintään neljä vuotta;
 - 3) kahden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli neljä vuotta mutta enintään kahdeksan vuotta;
 - 4) neljän kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli kahdeksan vuotta mutta enintään 12 vuotta;
 - 5) kuuden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta.

Työntekijän on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä

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

5 § Työaika

1. Työaikaan nähden noudatetaan kulloinkin voimassa olevaa työaikalakia.
2. Säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa.
3. Työpäivän saa ennalta suunnitellusti jakaa kahteen yhdenjaksoiseen osaan, jonka katkaisee enintään tunnin pituinen palkaton tauko. Tällä määräyksellä ei suljeta pois laeista johtuvia taukojen antamismahdollisuutta eikä rajoiteta odotusajan käyttömahdollisuuksia.
4. Jos säännöllinen työaika muussa kuin jaksotyössä määrättyinä viikonpäivinä on kahdeksan tuntia lyhyempi, voidaan sitä muina saman viikon päivinä pidentää vastaavasti, ei kuitenkaan enempää kuin tunnilla, ja edellä 2. kohdan mainittua viikkotuntien lukumäärää lisäämättä.
5. Öljytuote ry:n ja Suomen Säiliöautoliitto ry:n jäsenyrityksissä voidaan paikallisesti sopia myös siitä, että säännöllinen työaika pidennetään enintään 10 tuntiin vuorokaudessa ja 50 tuntiin viikossa kuitenkin siten, ettei se keskimäärin ylitä 40 tuntia viikossa tasoittumisjaksossa, joka on enintään 52 viikkoa.

Työpaikalle on laadittava työtuntijärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa työaika tasoittuu edellä sanottuun keskimäärään. Se on annettava työntekijälle tiedoksi sen käyttöönottoa edeltävällä viikolla.

6. Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää myös siten, että se on keskimäärin 40 tuntia viikossa:

- päivätyössä ja kaksivuorotyössä enintään 52 viikon pituisena ajanjaksona;

edellyttäen, että työtä varten on ennakolta laadittu työtuntijärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen säännöllinen työaika tasoittuu sanottuun keskimäärään.

7. Jaksotyössä säännöllinen työaika on 80 tuntia 2-viikkoisjaksossa. Työaikalain moottoriajoneuvon kuljettajia koskevia vuorokautisia enimmäistyöaikoja eikä lepoaikoja sovelleta tämän työehtosopimuksen soveltamispiirissä. Vuorokautista enimmäistyöaikaa rajoittavat tämän työehtosopimuksen vuorokautista lepoaikaa ja taukoja koskevat määräykset.

8. Lyhyemmästä kuin 5 tunnin työstä maksetaan täysi 5 tunnin palkka ja se luetaan työaikaan.

Lyhintä työpäivää koskevaa määräystä ei sovelleta sellaiseen työpäivään, jossa kuljettaja ajaa pois laivalta suorinta tietä ilman lastauksia ja purkauksia enintään 25 kilometrin päähän satama-alueesta.

1.12.2010 lukien em. 1. kappale muutetaan kuulumaan:

Lyhyemmästä kuin 5 tunnin 15 minuutin työstä maksetaan täysi 5 tunnin 15 minuutin palkka ja se luetaan työajaksi.

1.12.2011 lukien em. 1. kappale muutetaan kuulumaan:

Lyhyemmästä kuin 5 tunnin 30 minuutin työstä maksetaan täysi 5 tunnin 30 minuutin palkka ja se luetaan työajaksi.

9. Työaikalain mukaan moottoriajoneuvon kuljettajan pisin yhtämittäinen työaika saa olla enintään 5,5 tuntia. Jokaista 5,5 tunnin pituista työjaksoa kohti on kuljettajalle annettava vähintään 30 minuutin pituinen tauko yhdessä tai kahdessa erässä. Tässä kohdassa tarkoitetun tauon osan tulee olla vähintään 10 minuutin mittainen.

10. Moottoriajoneuvon kuljettajalle on annettava vähintään 11 tuntia kestävä yhtäjaksoinen vuorokautinen lepoaika jokaisena 24 perättäisen tunnin jaksona. Vuorokautinen lepoaika voidaan lyhentää vähintään 9 tunnin yhtäjaksoiseksi lepoajaksi enintään kolme kertaa kalenteriviikon aikana.

Lyhentämätön vuorokausilepo voidaan pitää kunkin 24 tunnin jakson aikana kahtena erillisenä jaksoneuvon, joista ensimmäisen on oltava vähintään 3 tunnin ja jälkimmäisen vähintään 9 tunnin yhtäjaksoinen lepoaika. Jaetun vuorokausilevon yhdeksää tuntia lyhyemmältä lepoaikajaksolta maksetaan vieralla paikkakunnalla 13. kohdassa tarkoitettua odotusajan palkkaa vähennettynä enintään 1 tunnin ruokatauolla.

Jokaisen sellaisen 30 tunnin jakson aikana, jolloin ajoneuvon miehistönä on vähintään kaksi kuljettajaa, jokaisella kuljettajalla on oltava vähintään 9 tunnin yhtäjaksoinen lepoaika.

11. Työntekijälle on annettava 45 tunnin mittainen, yhtäjaksoinen viikottainen lepoaika. Tämä lepoaika voidaan lyhentää kerran kahden peräkkäisen viikon aikana vähintään 24 tunnin yhtäjaksoiseksi lepoajaksi. Lepoajan lyhennys on korvattava lyhennyksestä vastaavalla yhtäjaksoisella lepoajalla ennen kyseistä viikkoa seuraavan kolmannen viikon loppua. Korvaava lepoaika on annettava yhtäjaksoisena muun vähintään 9 tunnin lepoajan yhteydessä.

Viikottainen lepoaika, joka alkaa yhden viikon aikana ja päättyy toisen viikon aikana, voidaan laskea kuuluvaksi kumpaan tahansa näistä viikoista.

12. Jaksotyössä työsuunnitelma laaditaan kahden viikon jakson pituiseksi ajaksi. Suunnitelman tulee olla työntekijöiden nähtävänä 1 viikkoa ennen jakson alkamista ja siitä on käytävä selville, milloin päivittäinen työ alkaa ja päättyy. Välttämättömissä tapauksissa työsuunnitelmasta voidaan poiketa ilmoittamalla muutoksesta työntekijöille vähintään päivää aikaisemmin. Vapaapäi-

vää koskevaa muutosta ei kuitenkaan saa tehdä ilman asianomaisen työntekijän suostumusta.

Pöytäkirjamerkintä:

1. Edellä olevasta poiketen Suomen Säiliöautoliitto ry:n jäsenyrityksissä työtuntijärjestelmästä on käytävä ilmi päivittäisen työn alkamisaika sekä työntekijän vapaapäivät.

13. Työnantajan on annettava kuljettajalle tämän pyynnöstä tulosteena digitaalisesta ajopiirturista ja kuljettajakortista talletetut kuljettajan ajo- ja lepoaikatiedot

14. Milloin autonkuljettaja tai apumies joutuu matkallaan odottamaan, ei tätä aikaa lueta työajaksi, mutta suoritetaan siitä korvaus.

Mikäli autonkuljettaja joutuu toistuvasti siirtämään autoa lastaajan tai purkajan määräyksestä, luetaan kyseinen aika kuljettajan työajaksi. Mikäli autonkuljettaja joutuu vastaavissa olosuhteissa odottamaan joutumatta toistuvasti siirtämään autoa ja saa vapaasti poistua autonsa luota, maksetaan kyseisestä ajasta odotusajan palkkaa lukematta sitä työaikaan. Odotusajalta palkka määräytyy työntekijän työnvaativuusluokkapalkan mukaan.

15. Milloin työntekijä joutuu aloittamaan tai lopettamaan työnsä vieraalla paikkakunnalla, maksetaan matkustusajalta asemapaikkakunnalta työn alkamispaikalle tai päinvastoin yksinkertainen tuntipalkka matka-aikaa työhön luke-matta.

16. Arkipyhäviikolla on arkipäiväksi sattuvan juhlapäivän aaton ja lauantain säännöllinen työaika 8 tuntia lukuun ottamatta pääsiäislauantaita, juhannus- ja jouluaattoja sekä uudenvuodenpäivä-, vapunpäivä-, itsenäisyyspäiväviikkojen sekä loppiaisena, pääsiäisenä ja joulun jälkeisiä lauantaita, jotka ovat vapaapäiviä, ellei työn luonteesta muuta johdu.

Itsenäisyyspäivä ja vapunpäivä ovat voimassa olevan lain mukaisia vapaapäiviä.

17. Viikottaiset lepoajat on järjestettävä siten, että saman viikon aikana on annettava kaksi vapaapäivää. Vapaapäivä on kalenterivuorokausi.

Työntekijän suostumuksella vapaapäivät voidaan antaa 2-viikkojaksossa edellä olevasta poiketen kuitenkin siten, että jokaisella viikolla on oltava vähintään yksi vapaapäivä. 2-viikkojaksossa on oltava vähintään 4 vapaapäivää.

Öljytuote ry:n jäsenyrityksissä työntekijälle annetaan sunnuntain lisäksi toinen vapaapäivä. Jos toiseksi vapaapäiväksi määrätään kiinteä viikonpäivä, tulee sen ensisijaisesti olla lauantai.

Vapaapäivä annetaan työntekijän asemapaikkakunnalla, ellei työntekijän kanssa muuta sovita.

18. Päivittäisen säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen sekä tarpeelliset lepoajat työssä määrää työnantaja lain ja tämän työehtosopimuksen rajoissa.

19. Työviikko alkaa maanantaina. Työvuorokauden katsotaan alkavan samaan aikaan, kun työntekijäin on säännönmukaisesti saavuttava työhönsä.
20. Vuorotyössä tulee työvuorojen säännöllisesti vaihtua ja enintään yhden viikon pituisin ajanjaksoin muuttua. Työntekijä voidaan kuitenkin, milloin liitot niin sopivat, pitää jatkuvasti samassa vuorossa, ei kuitenkaan yövuorossa. Vuoro- ja päivätyössä on säännöllisen työn työtuntijärjestelmä oltava työntekijän nähtävissä viikkoa aikaisemmin.

Pöytäkirjamerkinnot:

2. Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä työaika on keskimäärin 34,6 tuntia viikossa. Keskeytymätöntä kolmivuorotyötä koskevat erityismääräykset ovat tämän työehtosopimuksen liitteinä.
3. Keskeytyvän kolmivuorotyön työaika on 36,2 tuntia viikossa.
4. Loppiaisen ollessa muuna arkipäivänä kuin lauantaina se lyhentää työaika ja siitä maksetaan menetettyä ansiota vastaava korvaus.

6 § Työajan lyhentäminen jaksotyössä sekä sellaisessa päivä- ja kaksivuorotyössä, jossa työaika on 40 tuntia viikossa

1. Työajan lyhennys koskee niitä työaikamuotoja, joissa säännöllinen työaika on 80 tuntia kaksiviikkoisjaksossa sekä sellaista päivätyötä ja kaksivuorotyötä, jossa työaika on 40 tuntia viikossa. Lisäksi edellytetään, että työntekijällä on enintään 30 arkipäivän pituinen vuosiloma.

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

Työajan lyhentäminen koskee osa-aikaeläkkeellä, osatyökyvyttömyyseläkkeellä, osa-aikalisällä tai muulla vastaavalla järjestelyllä olevaa työntekijää riippumatta siitä, miten osa-aikajärjestely on toteutettu. Kyseisen työntekijän työaika lyhennetään työajanlyhennystaulukoiden perusteella suhteessa hänen tekemäänsä työaikaan.

2. Työajan lyhentämisen piiriin kuuluvien työntekijöiden vuosityöaika lyhennetään 100 tuntia eli 12,5 päivää vuodessa.

Päivä- ja kaksivuorotyö

Kalenterivuoden työtuntimäärä	Lyhennys	
vähintään	136 t	1 päivä
"	272 t	2 päivää
"	408 t	3 päivää
"	544 t	4 päivää
"	680 t	5 päivää
"	816 t	6 päivää
"	952 t	7 päivää
"	1 088 t	8 päivää
"	1 224 t	9 päivää

"	1 360 t	10	päivää
"	1 496 t	11	päivää
"	1 696 t	12,5	päivää

Jaksotyötä koskevat työajan lyhennystaulukot

18 pv:n taulukko (loppiainen lauantaina tai sunnuntaina)

Kalenterivuoden työtuntimäärä	Lyhennys		
vähintään	94 t	1	päivä
"	188 t	2	päivää
"	282 t	3	päivää
"	377 t	4	päivää
"	471 t	5	päivää
"	565 t	6	päivää
"	659 t	7	päivää
"	754 t	8	päivää
"	848 t	9	päivää
"	942 t	10	päivää
"	1 036 t	11	päivää
"	1 130 t	12	päivää
"	1 225 t	13	päivää
"	1 319 t	14	päivää
"	1 413 t	15	päivää
"	1 507 t	16	päivää
"	1 602 t	17	päivää
"	1 696 t	18	päivää

19 pv:n taulukko (loppiainen muuna arkipäivänä kuin lauantaina)

Kalenterivuoden työtuntimäärä	Lyhennys		
vähintään	90 t	1	päivä
"	180 t	2	päivää
"	270 t	3	päivää
"	360 t	4	päivää
"	447 t	5	päivää
"	537 t	6	päivää
"	627 t	7	päivää
"	717 t	8	päivää
"	807 t	9	päivää
"	893 t	10	päivää
"	983 t	11	päivää
"	1 073 t	12	päivää
"	1 163 t	13	päivää
"	1 253 t	14	päivää
"	1 340 t	15	päivää
"	1 430 t	16	päivää
"	1 520 t	17	päivää
"	1 610 t	18	päivää
"	1 696 t	19	päivää

Tehdyiksi säännöllisiksi työtunneiksi lasketaan myös ne työntekijän sairau-
den 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 Kuljetusajan Työntekijäliiton liittovaltuuston tai -toimikunnan kokouksiin sekä liittojen välisiin työehtosopimusneuvotteluihin käytetty aika, 50- ja 60-vuotispäivät, omat häät, lähiomaisen hautajaiset, sairaan lapsen hoidon aiheuttama vapaa, kutsunnat, kertausharjoitukset sekä luottamusmiehenä ja työsuojeluvalluutettuna sekä näiden sijaisena toimimiseen käytetty aika. Lisäksi tehdyiksi säännöllisiksi työtunneiksi lasketaan tämän pykälän mukaisesti annettu vapaa.

4. Edellä 2 tai 3 kohdan perusteella kertyneet lyhennysvapaapäivät annetaan työnantajan määräämänä aikana siten, että lyhennysvapaista muodostuu kaksi viiden päivän pituista yhdenjaksoista vapaata. Muut työntekijän ansaitsemat työajanlyhennysvapaapäivät annetaan erillisinä vapaapäivinä työnantajan määräämänä aikana. Työajanlyhennysvapaapäivän antamisesta voidaan paikallisesti sopia toisin. Yksi vapaapäivä vastaa 8 tunnin lyhennystä.

Lyhennysvapaapäivät annetaan kokonaisina päivinä kertymävuotta seuraavan vuoden loppuun mennessä.

Jos annettava vapaa sisältyy em. säännöllisiä työtunteja kartuttavaan aikaan, katsotaan vapaapäivä pidetyksi, mikäli este vapaan pitämiseen ei ole ollut tiedossa vapaan ajankohtaa ilmoitettaessa. Jos työntekijä kuitenkin sairastuu ennen viiden päivän pituista yhdenjaksoista lyhennysvapaata, siirretään työntekijän sitä pyytäessä sairauden alle jäävä viiden päivän vapaajakso annettavaksi myöhemmin. Siirto tehdään vain yhden viiden päivän lyhennysvapaajakson osalta kalenterivuodessa.

Lyhennyksen sisältävän jakson säännöllistä työaikaa lyhennetään lyhennyksen tuntimäärällä.

5. Ilmoitus vapaan ajankohdasta on annettava työntekijälle vähintään kaksi viikkoa ennen vapaan antamista. Erillisinä annettavista vapaapäivistä ilmoitusaika on kolme päivää.
6. Työntekijälle maksetaan lyhennyksen ajalta palkka voimassa olevan keskituntiansion mukaan. Mikäli työsuhde päättyy ennen kuin ansaittu työajan lyhennys on toteutettu, maksetaan tästä korvaus lopputilin yhteydessä ansaittujen vapaapäivien lukumäärän perusteella senhetkisen keskituntiansion mukaan. Jos työntekijälle työsuhteen päättyessä on annettu liikaa vapaata, saa työnantaja pidättää näin maksetun palkkaennakon työntekijän lopputilistä.
7. Öljytuote ry:n ja Suomen Säiliöautoliitto ry:n jäsenyrityksissä voidaan paikallisesti sopia myös siitä, ettei viiden päivän ylittäviä työajanlyhennysvapaita pidetä. Työajanlyhennyspäivänä tehdystä työstä maksetaan työntekijälle työajanlyhennyskorvauksen (8 x kta) lisäksi yksinkertainen palkka. Liitot vahvistavat näin tehdyn sopimuksen.
8. Vuosiloman pituutta määrättäessä pidetään työssäolopäivien veroisina myös niitä päiviä, joina työntekijä on ollut estynyt tekemästä työtä tämän pykälän mukaisten vapaitten pitämisen vuoksi.

7 § Ruokailu- ja virkistystauko

1. Säännöllisessä päivätyössä on työntekijällä tunnin kestävä ruokailutauko, jolloin työntekijä saa vapaasti poistua työpaikalta ruokailemaan.
2. Vuorotyössä ei työntekijällä ole ruokailutaukoa, vaan varataan hänelle tilaisuus ruokailuun työnsä ääressä.
3. Varastoilla apuosastoineen työskentelevillä ja huoltoasemien työntekijöillä tulee olla mahdollisuus, mikäli työpäivän pituus on vähintään 5 tuntia, työn suorittamisen ohessa ja työtehtävien kannalta sopivimpana ajankohtana enintään yhteen virkistystaukoon. Mikäli työpäivän pituus on vähintään 8 tuntia, tulee työntekijällä olla työn suorittamisen ohessa ja työtehtävien kannalta sopivimpana ajankohtana mahdollisuus enintään kahteen virkistystaukoon.
4. Mikäli työpäivän pituus on vähintään 5 tuntia, tulee moottoriajoneuvon kuljettajalla olla työn suorittamisen ohessa ja työtehtävien kannalta sopivimpana ajankohtana mahdollisuus enintään yhteen virkistystaukoon. Mikäli työpäivän pituus on vähintään 8 tuntia, tulee moottoriajoneuvon kuljettajalla olla työn suorittamisen ohessa ja työtehtävien kannalta sopivimpana ajankohtana mahdollisuus enintään kahteen virkistystaukoon. Muista tauoista ei palkkaa makseta.
5. Työneuvoston luvalla tai paikallisesti sopien voidaan päivätyössä noudattaa puolen tunnin pituisia ruokailutaukoja siten, että työntekijä saa sen aikana esteettömästi poistua työpaikalta.

Pöytäkirjamerkintä:

Innogas Oy:ssä ja Tehokaasu Oy:ssä on päivätyössä olevilla työntekijöillä puolen tunnin mittainen ruokailutauko, jolloin työntekijä saa vapaasti poistua työpaikalta ruokailemaan.

8 § Yli- ja sunnuntaityö

1. Ylityötä voidaan teettää laissa tai työehtosopimuksessa säädetyin tai viranomaisten antamin työaikaan koskevin rajoituksin ja siitä maksetaan lain mukaan korotettua palkkaa tämän työehtosopimuksen määräykset huomioiden.

Pöytäkirjamerkintä:

Tämän työehtosopimuksen soveltamisalueella ei kuitenkaan tarvitse noudattaa työaikalain 19 § 1 momenttiin sisältyvää neljän kuukauden tarkastelujaksoa.

Vuorokautinen ylityö

2. Ylityötä tehtäessä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä vuorokautiselta ylityötunnilta 50 %:lla ja seuraavilta 100 %:lla korotettu palkka, paitsi lauantaisin sekä juhlapäivien aattona, jolloin kaikesta vuorokautisesta ylityöstä maksetaan 100 %:lla korotettu palkka.

Viikoittainen ylityö

3. Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan 100 %:lla korotettu palkka.

Jaksotyö

4. Jaksotyössä maksetaan jakson ylittävältä 10 ensimmäiseltä ylityötunnilta 50 %:lla ja seuraavilta 100 %:lla korotettu palkka.

Ylityö kolmivuorotyössä

5. Keskeytymättömässä ja keskeytyvässä kolmivuorotyössä katsotaan viikoittaiseksi ylityöksi ne tunnit, jotka kullakin kalenteriviikolla ylittävät työtuntijärjestelmässä asianomaisen viikon säännölliseksi työajaksi vahvistetun työtuntimäärän, ellei ole sovittu näiden ylityötuntien korvaamisesta vastaavalla vapaa-ajalla.

Sunnuntaityö

6. Sunnuntaisin ja juhlapäivinä suoritetusta työstä maksetaan 100 %:lla korotettu palkka.

9 § Vapaapäivätyölisä

Työntekijän vapaapäivänä tekemästä työstä maksetaan 100 %:lla korotettu palkka, joka lasketaan työntekijän työnvaativuusluokkapalkasta. Vapaapäivätyölisä sisältää mahdollisen viikkolepokorvauksen, mutta ei sunnuntai- ja ylityökorvausta. Vapaapäivä on kalenterivuorokausi.

10 § Poikkeukselliset aatot ja lauantait

1. Pääsiäislauantaina, juhannus- ja jouluaatoina tehdystä työstä maksetaan 100 %:lla korotettu palkka.
2. Vappu- ja itsenäisyyspäiväviikkojen lauantaina tehdystä työstä maksetaan korvaus kuten viikkoylityöstä.

11 § Suurjuhlapyhäkorvaus

1. Uudenvuoden, loppiaisen, pitkäperjantain, I ja II pääsiäis-, vapun-, helluntai-, juhannus-, itsenäisyys- sekä I ja II joulupäivien aatosta kello 18.00 alkaen, suurjuhlapyhää seuraavan päivän kello 06.00 välisenä aikana kaikille työssä oleville maksetaan 200 %:lla korotettu palkka, mihin sisältyy sunnuntaiyökorvaus.
2. Tämän pykälän 1. kohdassa mainittujen päivien aatoina maksetaan iltavuorossa työskenteleville vuorotyöntekijöille 100 %:lla korotettu palkka kello 18.00 saakka.

12 § Hälytysluontoinen työ ja varallaolo**Edellytykset**

1. Hälytysluontaisen työn edellytykset ovat seuraavat: työ tehdään hälytyskutsun perusteella, työntekijä joutuu tulemaan työhön säännöllisen työaikansa

ulkopuolella hänen jo poistuttuaan työpaikalta ja työ tehdään joko kutsun-
antamisvuorokauden aikana tai sitä seuraavan vuorokauden puolella kello
00.00 ja 07.00 välisenä aikana.

Hälytysraha

Hälytysrahan suuruus määräytyy kutsun antamisajankohdan perusteella. Se on:

- a) kahden tunnin palkka, jos kutsu annetaan vapaapäivänä, työ-
aikana tai työajan jälkeen ennen kello 21.00,
 - b) kolmen tunnin palkka, jos kutsu annetaan kello 21.00 ja 07.00
välillä.
2. Hälytyskutsun perusteella kello 21.00 ja 07.00 välisenä aikana tehdystä
työstä maksetaan aina 100 %:lla korotettu palkka.
 3. Korvaus lyhyemmästä kuin tunnin pituisesta hälytysluontoisesta työstä on
tunnin palkka.

Varallaolo

4. Milloin työntekijä sopimuksen mukaan, jossa on määriteltävä varallaoloajan
pituus, on velvollinen oleskelemaan asunnossaan, josta hänet tarvittaessa
voidaan kutsua työhön, maksetaan hänelle tällaisesta varallaoloajasta puo-
let keskituntiansion mukaisesta palkasta varallaoloaikaa työaikaan lukemat-
ta. Tämän momentin tarkoittamassa mielessä varalla olleen työntekijän työ-
hön kutsumiseen ei sovelleta hälytysluontoista työtä koskevia määräyksiä.

13 § Työpalkat

1. Liittojen toimesta suoritettujen työnluokituksen perusteella ovat täysin työky-
kyisten 18 vuotta täyttäneiden työntekijäin luokitellut peruspalkat tämän so-
pimuksen soveltamisalan piirissä seuraavat:

1.4.2010 tai lähinnä sitä alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

Työnvaativuusluokka	€/kk	€/t
7 Säiliöautonkuljettaja yli 48 tonnia Ilmailuhuoltomies Helsinki	2040,17	12,07
6 Asentaja Erikoispumppumies/laitosmies Säiliöautonkuljettaja yli 42-48 tonnia Ilmailuhuoltomies Kuorma-autonkuljettaja yli 48 tonnia	1984,84	11,74
5 Vastaava sekoittaja Lämmittäjä Säiliöautonkuljettaja 31-42 tonnia	1932,53	11,44

	Kuorma-autonkuljettaja yli 42-48 tonnia		
4	Pumppumies Bitumityöntekijä Säiliöautonkuljettaja alle 31 tonnia Kuorma-autonkuljettaja 31-42 tonnia Tuotantomies	1890,27	11,19
3	Varastomies Huoltoaseman vastaava myyjä Itsepalveluaseman myyjä/kassa Kuorma-autonkuljettaja alle 31 tonnia Trukin/traktorin kuljettaja	1846,01	10,92
2	Huoltoaseman myyjä I Huoltoaseman huoltomies	1806,78	10,69
1	Huoltoaseman myyjä II Konepesijä Siivoaja	1773,58	10,49

Luokituksen tonnirajoilla tarkoitetaan ajoneuvoyhdistelmien tai ajoneuvojen suurimpia rekisteriotteeseen merkittyjä painoja.

1.10.2010 tai lähinnä sitä alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

Työnvaativuusluokka	€/kk	€/t
7 Säiliöautonkuljettaja yli 48 tonnia Ilmailuhuoltomies Helsinki	2054,45	12,16
6 Asentaja Erikoispumppumies/laitosmies Säiliöautonkuljettaja yli 42-48 tonnia Ilmailuhuoltomies Kuorma-autonkuljettaja yli 48 tonnia	1998,73	11,83
5 Vastaava sekoittaja Lämmittäjä Säiliöautonkuljettaja 31-42 tonnia Kuorma-autonkuljettaja yli 42-48 tonnia	1946,06	11,52
4 Pumppumies Bitumityöntekijä	1903,50	11,26

	Säiliöautonkuljettaja alle 31 tonnia Kuorma-autonkuljettaja 31-42 tonnia Tuotantomies		
3	Varastomies Huoltoaseman vastaava myyjä Itsepalveluaseman myyjä/kassa Kuorma-autonkuljettaja alle 31 tonnia Trukin/traktorin kuljettaja	1858,93	11,00
2	Huoltoaseman myyjä I Huoltoaseman huoltomies	1819,43	10,77
1	Huoltoaseman myyjä II Konepesijä Siivoaja	1786,00	10,57

Luokituksen tonnirajoilla tarkoitetaan ajoneuvoyhdistelmien tai ajoneuvojen suurimpia rekisteriotteeseen merkittyjä painoja.

1.4.2011 tai lähinnä sitä alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

Työnvaativuusluokka		€/kk	€/t
7	Säiliöautonkuljettaja yli 48 tonnia Ilmailuhuoltomies Helsinki	2066,78	12,23
6	Asentaja Erikoispumppumies/laitosmies Säiliöautonkuljettaja yli 42-48 tonnia Ilmailuhuoltomies Kuorma-autonkuljettaja yli 48 tonnia	2010,72	11,90
5	Vastaava sekoittaja Lämmittäjä Säiliöautonkuljettaja 31-42 tonnia Kuorma-autonkuljettaja yli 42-48 tonnia	1957,74	11,58
4	Pumppumies Bitumityöntekijä Säiliöautonkuljettaja alle 31 tonnia Kuorma-autonkuljettaja 31-42 tonnia Tuotantomies	1914,92	11,33

3	Varastomies Huoltoaseman vastaava myyjä Itsepalveluaseman myyjä/kassa Kuorma-autonkuljettaja alle 31 tonnia Trukin/traktorin kuljettaja	1870,08	11,07
2	Huoltoaseman myyjä I Huoltoaseman huoltomies	1830,35	10,83
1	Huoltoaseman myyjä II Konepesijä Siivoja	1796,72	10,63

Luokituksen tonnirajoilla tarkoitetaan ajoneuvoyhdistelmien tai ajoneuvojen suurimpia rekisteriotteeseen merkittyjä painoja.

Pätevyyspalkkio

2. Edellä mainittujen palkkojen lisäksi maksetaan pätevyyspalkkiota. Ammatissaoloajan perusteella maksetaan pätevyyspalkkiota vähintään seuraavat määrät:

Ammatissaoloaika	Pätevyyspalkkioprosentti
Alle 3 vuotta	0
3 vuotta	4
6 vuotta	8
10 vuotta	11
15 vuotta	14

Pöytäkirjamerkinnot:

1. Ammatissaoloajaksi lasketaan tämän työehtosopimuksen piirissä työskentely sekä kuljettajien osalta kaikki työtodistusten mukainen ammattimaisessa kuorma-auto- ja linja-auto-liikenteessä työskentelyaika sen jälkeen, kun työntekijä on kuusi kuukautta työskennellyt tämän työehtosopimuksen piirissä. Selvitysvelvollisuus aikaisempien työsuhteitten osalta on työntekijällä.

Yhdistelmäajoneuvonkuljettajan ammattitutkinnon suorittamisesta luetaan ammatissaoloaikaan kahdeksan kuukautta ja toisen asteen kolmivuotisen logistiikan perustutkinnon suorittamisesta kaksi vuotta.

2. Lämmittäjällä tarkoitetaan raskasöljyvarastoilla ja lipeävarastoilla vastuunalaisissa tehtävissä toimivia A 1 lämmittäjän tutkinnon suorittaneita tai vastaavan ammattitaidon omaavia vähintään 3 vuotta sanotussa ammatissa toimineita työntekijöitä.

3. Mittariasentajan henkilökohtaista palkkaa määritettäessä on sähkötarkastuskeskuksen hyväksymä D-luokan tutkinto huomioidava yhtenä siihen vaikuttavana tekijänä.

Edellä olevan perusteella kuukausipalkat eri työnvaativuusluokissa ovat:

Työnvaativuusluokkapalkat pätevyyspalkkioineen

1.4.2010 tai lähinnä sitä alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

TVL	Euroa kuukaudessa					Euroa tunnissa				
	4 %	8 %	11 %	14 %	4 %	8 %	11 %	14 %		
7	2040,17	2121,78	2203,38	2264,59	2325,79	12,07	12,55	13,04	13,40	13,76
6	1984,84	2064,23	2143,63	2203,17	2262,72	11,74	12,21	12,68	13,04	13,39
5	1932,53	2009,83	2087,13	2145,11	2203,08	11,44	11,89	12,35	12,69	13,04
4	1890,27	1965,88	2041,49	2098,20	2154,91	11,19	11,63	12,08	12,42	12,75
3	1846,01	1919,85	1993,69	2049,07	2104,45	10,92	11,36	11,80	12,12	12,45
2	1806,78	1879,05	1951,32	2005,53	2059,73	10,69	11,12	11,55	11,87	12,19
1	1773,58	1844,52	1915,47	1968,67	2021,88	10,49	10,91	11,33	11,65	11,96

1.10.2010 tai lähinnä sitä alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

TVL	Euroa kuukaudessa				Euroa tunnissa					
	4 %	8 %	11 %	14 %	4 %	8 %	11 %	14 %		
7	2054,45	2136,63	2218,81	2280,44	2342,07	12,16	12,64	13,13	13,49	13,86
6	1998,73	2078,68	2158,63	2218,59	2278,55	11,83	12,30	12,77	13,13	13,48
5	1946,06	2023,90	2101,74	2160,13	2218,51	11,52	11,98	12,44	12,78	13,13
4	1903,50	1979,64	2055,78	2112,89	2169,99	11,26	11,71	12,16	12,50	12,84
3	1858,93	1933,29	2007,64	2063,41	2119,18	11,00	11,44	11,88	12,21	12,54
2	1819,43	1892,21	1964,98	2019,57	2074,15	10,77	11,20	11,63	11,95	12,27
1	1786,00	1857,44	1928,88	1982,46	2036,04	10,57	10,99	11,41	11,73	12,05

1.4.2011 tai lähinnä sitä alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

TVL	Euroa kuukaudessa				Euroa tunnissa					
	4 %	8 %	11 %	14 %	4 %	8 %	11 %	14 %		
7	2066,78	2149,45	2232,12	2294,13	2356,13	12,23	12,72	13,21	13,57	13,94
6	2010,72	2091,15	2171,58	2231,90	2292,22	11,90	12,37	12,85	13,21	13,56
5	1957,74	2036,05	2114,36	2173,09	2231,82	11,58	12,05	12,51	12,86	13,21
4	1914,92	1991,52	2068,11	2125,56	2183,01	11,33	11,78	12,24	12,58	12,92
3	1870,08	1944,88	2019,69	2075,79	2131,89	11,07	11,51	11,95	12,28	12,61
2	1830,35	1903,56	1976,78	2031,69	2086,60	10,83	11,26	11,70	12,02	12,35
1	1796,72	1868,59	1940,46	1994,36	2048,26	10,63	11,06	11,48	11,80	12,12

Siirrot

3. Mikäli työntekijä siirretään tilapäisesti toiseen, omaa työtään joko alemmin tai korkeammin palkattuun työhön, maksetaan hänelle kahdelta viikolta entisestä työstä sovittu palkka. Mikäli toiseen, korkeammin palkattuun aikatyöhön siirretty työntekijä pystyy heti suorittamaan tätä työtä sekä työtehoon että työn laatuun nähden samalla tavalla kuin sanottua työtä varsinaisesti suorittava, maksetaan hänelle heti tämän uuden työn mukainen palkka.

Palkkaperuste ulkomaan liikenteessä

4. Ulkomaanliikenteessä määräytyy palkkaperuste asianomaisen ajoneuvoluokan normaalia työnvaativuusluokkaa yhtä luokkaa korkeamman luokan mukaisesti. Mikäli kuljetukset suoritetaan työnvaativuusluokka 7:n tarkoittamalla kalustolla, korotetaan työnvaativuusluokka 7:n palkkaa määrällä, joka vastaa luokkien 7 ja 6 erotusta.

Vaarallisten aineiden kuljettaminen ja käsittely

5. Niissä tapauksissa, joissa säiliöautoilla jäljempänä mainittuja aineita kuljetetaan ja joissa kuljettaja osallistuu lastin kuormaukseen ja purkaukseen, korotetaan asianomaisen ajoneuvoluokan taulukkopalkkaa määrällä, jonka suuruus on ajoneuvon varsinaisen luokkapalkan ja seuraavan luokan palkkojen välinen erotus. Mikäli kuljetukset suoritetaan työnvaativuusluokka 7:n tarkoittamalla kalustolla, korotetaan työnvaativuusluokka 7:n palkkaa määrällä, joka on luokkien 7 ja 6 erotuksen suuruinen. Tätä määräystä sovelletaan silloin, kun kuljetettava aine on vaarallisten aineiden kuljettamisesta teillä annetun liikenneministeriön päätöksen 610/78 kuljetusluokkiin 2, 4.1, 5.1, 6.1 ja 8 kuuluvaa.

Pöytäkirjamerkintä:

Transito-liikenteessä toimivan, tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvan työntekijän, joka joutuu osallistumaan em. aineita sisältävän lastin kuormaukseen ja purkaukseen, asianomaista taulukkopalkkaa korotetaan tämän sopimuskohdan periaatteiden mukaisesti.

Ilmailuhuoltomiesten palkkaperusteet

Helsinki-Vantaan lentoasemalla työskentelevien ilmailuhuoltomiesten työnvaativuusluokkapalkkana käytetään TVL 7:n työnvaativuusluokkapalkkaa korotettuna työnvaativuusluokkien 7 ja 6 luokkapalkkojen erotuksella, ellei paikallisesti toisin sovita.

Kuukausipalkan jakaja

6. Tuntipalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 169.
7. Jos työntekijä sopimuksen mukaisesti on ollut työnantajan käytettävissä hänen kuitenkin työnantajasta riippuvasta syystä saamatta tehdä työtä, on hänelle maksettava säännöllistä työaikaansa vastaava palkka.

Alasumutus

8. Huoltoasemilla alasumutusta suorittaville työntekijöille maksetaan ko. työtunneilta 20 %:lla korotettua palkkaa, ellei työtä ole järjestetty urakalla, joka tuottaa vähintään sanotun ansion.

Säiliöpuhdistus

9. Säiliöiden puhdistuksesta, jota työntekijä säiliössä ollen suorittaa maksetaan vähintään urakkapalkka.

Luontoisedut

10. Milloin palkkaan sisältyy luontoisetuja, lasketaan niiden raha-arvo sosiaali- ja terveystieteiden vahvistaman hinnoittelun mukaan.

14 § Suorituspalkat**Hinnoittelu**

1. Mikäli työn laatu sen sallii ja se teknillisesti on mahdollista, on tuotannon ja työntekijäin ansion kohottamiseksi työt mahdollisuuksien mukaan pyrittävä järjestämään urakkatyöksi. Työt, jotka vakiintuneen tavan mukaan tai teknillisistä taikka tuotannon järjestelyn edellyttämistä syistä on järjestetty urakkatyöksi, suoritetaan urakkatyönä. Urakkatyön hinnoittelun on perustuttava tämän sopimuksen 13 §:n 1. tai 4. kohdissa oleviin työkohtaisiin tuntipalkkoihin ja oltava sellainen, että työntekijän urakka-ansio nousee normaalilla urakkatyövauhdilla 20 % hinnoitteluperustetta korkeammaksi ja kasvaa työn suorituksen tai työtehon lisääntyessä vähintään samassa suhteessa.

Palkkiopalkka

2. Sellaisiin työ- ja ammattiryhmiin, joiden töitä ei voida järjestää urakkatyöksi ja joissa se osoittautuu tarkoituksenmukaiseksi, voi työnantaja, mikäli työsaavutus on selvästi mitattavissa, soveltaa työtehon ja ansion kohottamiseksi tuotantopalkkiojärjestelmää. Tuotantopalkkion maksamisen edellytyksenä on normaalia suurempi työteho.

Pöytäkirjamerkintä:

Työnantaja huolehtii siitä, että työntekijä voi tarkistaa suorituspalkkatyön perusteella saamansa ansion.

15 § Vuoro- ja ilta- ja yötyölisät

1. Vuorotyötä tekeväälle työntekijälle maksetaan vuorotyölisänä iltavuoron tunneilta 15 % ja yövuoron tunneilta 20 % asianomaisesta tuntiperusteiseksi lasketusta työnvaativuusluokkapalkasta ilman pätevyyspalkkiota.
2. Mikäli työntekijän säännöllinen työaika sijoittuu siten, että työtä tehdään kello 18.00 ja 22.00 välisenä aikana sen olematta vuoro-, yli-, hätä- tai hälytysluontoista työtä, maksetaan em. kellomäärien välille sattuvilta työtunneilta il-

tavuorolisän suuruista iltatyölisää ja kello 22.00 ja 06.00 välille sattuvilta työtunneilta yövuorolisän suuruista yötyölisää.

Pöytäkirjamerkintä:

Jaksotyössä maksetaan ilta- tai yötyölisää 2. kohdassa mainittuina aikoina kaikilta tehdyiltä työtunneilta.

16 § Keskituntiansio

Laskentajakso

1. Tuntipalkkaisen työntekijän säännöllisen työajan keskituntiansiota laskettaessa käytetään laskentajaksona joko edellistä palkkakautta tai edellistä vuosineljännestä.

Laskenta

2. Työntekijän säännöllisen työajan keskituntiansio lasketaan siten, että hänen laskentajakson aikana työajalta saamansa ansio mahdollisine erillisine lisineen lukuun ottamatta ylityön ja sunnuntaityön korotusosia jaetaan laskentajakson aikana tehtyjen työtuntien kokonaismäärällä.
3. Milloin säännöllisen työajan keskituntiansio on henkilökohtaista tuntipalkkaa pienempi, käytetään laskentatekijänä henkilökohtaista tuntipalkkaa.

Käyttöajanjaksot

4. Kohdan 1 tarkoittamia vuosineljänneksiin perustuvia keskituntiansioita käytetään seuraavasti:
 - helmi-, maaliskuu- ja huhtikuun aikana edellisen vuoden neljännen vuosineljänneksen keskituntiansiota
 - touko-, kesä- ja heinäkuun aikana vuoden ensimmäisen vuosineljänneksen keskituntiansiota
 - elo-, syys- ja lokakuun aikana vuoden toisen vuosineljänneksen keskituntiansiota
 - marras-, joulukuun ja tammikuun aikana vuoden kolmannen vuosineljänneksen keskituntiansiota.

Tässä kohdassa 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.

Käyttö

5. Keskituntiansiota käytetään peruspalkkana työehtosopimuksessa mainittuja palkan korotusosia kuten esimerkiksi yli- ja sunnuntaityökorotuksia laskettaessa. Lisäksi sitä käytetään tapauksissa, joissa työehtosopimus velvoittaa ansionmenetyksen korvaamiseen.

Pöytäkirjamerkintä:

Edellä oleva ei velvoita niitä yrityksiä ottamaan käyttöön keskituntiansiota, joissa peruspalkka tai ansionmenetyksen korvaaminen on laskettavissa yksinkertaisemmin esimerkiksi siitä syystä, että yrityksen käytössä on pelkästään aikapalkka.

17 § Palkanmaksu

Palkanmaksu suoritetaan kerran tai kaksi kertaa kuukaudessa. Jos palkanmaksupäivä on sunnuntai tai juhlapäivä, maksetaan palkka edellisenä arkipäivänä.

Jaksotyössä palkanmaksu suoritetaan viimeistään kolmen viikon kuluttua sen kaksiviikkojakson päättymisestä, jonka aikana työ on tehty.

18 § Korvaukset matkoista sekä päivä- ja ruokarahat**Matkat kotimaassa**

1. Työntekijälle, joka joutuu työnantajan määräyksestä matkustamaan ja yöpymään toimipaikkakuntansa ulkopuolella, maksetaan matkakustannusten lisäksi valtion virkaehtosopimuksen mukaan kulloinkin voimassa oleva kotimaan päiväraha. Ellei työntekijälle ole järjestetty majoittumismahdollisuutta, työnantaja korvaa työkomennuksen aikana syntyneet majoittumiskustannukset työnantajan hyväksymän selvityksen mukaisesti edellä mainitun päivärahan enintään puolitoistakertaiseen määrään saakka.

Pöytäkirjamerkinnät:

1. Vuonna 2010 on edellä tarkoitetun päivärahan määrä 36 euroa.
2. Päivärahavuorokausilta ei makseta osapäivärahaa.

Osapäiväraha

2. Työntekijälle, joka joutuu suorittamaan sellaista työtä, ettei hänellä ole tilaisuutta ruokailla työpaikalla tai kotonaan, suoritetaan 12,80 euron suuruinen osapäiväraha. Jos töistä johtuva este kestää 20 tuntia, on työntekijällä oikeus kahteen osapäivärahaan.

Pöytäkirjamerkintä:

Yrityskohtaisesti voidaan osapäivärahamenettelystä sopia toisinkin kuin tässä pykälässä on säädetty.

Matkat ulkomaille

3. Milloin työntekijä joutuu olemaan ulkomaille, maksetaan hänelle päivä- ja ruokarahaa yhteensä 57,10 euroa vuorokautta kohti laskettuna rajan ylittämisestä ajaen tai kuljetuslautan lähtöhetkestä tulohetkeen (Suomen satama lähtö- ja tulopaikkana). Euroopan ulkopuolella on ruoka- ja päiväraha yhteensä 61,10 euroa.

4. Milloin työnantaja hankkii ja kustantaa työntekijälle kunnollisen ruoan ja asunnon, ei ruoka- ja päivärahaa tällöin makseta. Jos työntekijälle annetaan vapaa asunto, mutta ei ruokaa, maksetaan vain ruokaraha, joka on 32,60 euroa. Vajaavuorokaudelta maksetaan puolet ruokarahasta 16,30 euroa.
5. Mikäli työntekijä matkallaan muutoin on oikeutettu ulkomaan päivä- ja ruokarahaan tai ruokarahaan, on hänellä sama oikeus kuljetuslautalla oloajalta, vaikka lautalla olisi kuljettajalle järjestetty vapaa ruoka ja asunto.

19 § Muita korvauksia

Pätevyystodistusten ja -korttien hankintakustannukset

1. Työnantaja maksaa työtehtävissä työntekijältä vaatimiensa pätevyystodistusten ja -korttien hankinta- ja uusimiskustannukset sellaiselle työntekijälle, joka tarvitsee niitä kyseisessä työsuhteessaan.

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

Kuljettajakortin hankkimiskustannukset

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

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

Hautaus- ja hääpäivät

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

Valtiolliset vaalit

4. Työnantaja korvaa valtiollisia vaaleja varten lain mukaan asetetun vaalilautakunnan tai -toimikunnan jäsenenä toimivalle työntekijälle sen ansion menetyksen, mikä hänelle aiheutuu siitä, että vaalilautakunta tai toimikunta koostuu hänen työaikanaan.

Merkkipäivät

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

Kutsunta

6. Työnantaja korvaa asevelvollisuuskutsuntaan osallistuvalla työntekijällä hänelle siitä aiheutuvan ansionmenetyksen.

Reservin harjoitukset

7. Työnantaja maksaa työntekijälle reservin harjoitusten ajalta palkkaa siten, että perheellinen saa valtion maksaman reserviläispalkan kanssa täydet palkkaedut ja perheetön 2/3 niistä. Määräystä sovelletaan myös niihin, jotka väestön suojelulain nojalla koulutetaan väestönsuojelun erikoistehtäviin.

20 § Sairausajan, äitiys- ja isyysvapaan palkka

1. Työnantaja maksaa työntekijälle, joka työnantajan hyväksymän selvityksen mukaan on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt työtä tekemästä, sairausajan palkkana täyden palkan ensimmäisen sellaisen sairauspäivän alusta, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä, sen pituisen ajanjakson työpäiviltä kuin seuraavasta käy ilmi:

Korvausjakso

Työsuhde, joka ennen työkyvyttömyyden alkua on jatkunut yhdenjaksoisesti	Ajanjakso
alle 3 vuotta	28 päivää
3 vuotta mutta alle 5 vuotta	35 päivää
5 vuotta mutta alle 10 vuotta	42 päivää
10 vuotta tai kauemmin	56 päivää

Sairausajan palkan epääminen

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

Sairastuminen kesken työpäivän

3. Jos työntekijä sairastuu kesken työpäivänsä, on hän koko siltä päivältä oikeutettu palkkaansa.

Vähennykset

4. Sairausajan palkasta vähennetään, mitä työntekijä saa saman työkyvyttömyyden takia samalta ajanjaksolta päivärahaa tai siihen verrattavaa korvausta sairausavustuskassalta, joka saa kannatusmaksua työnantajalta, taikka tapaturmavakuutuslain, työntekijäin eläkelain tai liikennevakuutuslain perusteella. Jos sairausajan palkka on maksettu ennen kuin jokin edellä mainituista korvauksista on suoritettu, on työnantajalla oikeus nostaa korvaus tai saada sen määrä takaisin työntekijältä. Työntekijä on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle sairastumisestaan.
5. Työntekijälle, joka on työnantajan tukeman sairauskassan jäsen, on työnantaja velvollinen maksamaan 1. kohdan mukaisen sairausajan palkan ehdolla, että sairauskassa vapautetaan suorittamasta hänelle sairausavustusta siltä ajalta, jolta työnantaja 1. kohdan mukaisesti on palkkaa maksanut. Mikäli sairauden tai tapaturman aiheuttama työkyvyttömyys jatkuu yli sen ajan, jolta työnantaja 1. kohdan nojalla on velvollinen palkkaa maksamaan, vastaa sairauskassa sääntöjensä mukaisesti jatkuvan avustuksen suorittamisesta.
6. Mikäli työpaikalla toimii sairausvakuutuslain alainen kassa, voi työnantaja toteuttaa kohtaan 1. perustuvat velvollisuutensa siten, että kassa maksaa myös 1. kohdan edellyttämän sairausajan palkan ja työnantaja suorittaa kassalle kannatusmaksun, joka vastaa puheena olevasta sairausvakuutuslain ulkopuolella suoritettavasta avustuksesta aiheutuvia kustannuksia.

Lapsen sairastuminen

7. Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan äidille tai isälle tämän työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevan määräyksen mukaisesti korvaus lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämättömästä, lyhyestä tilapäisestä poissaolosta. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä ja että poissaolosta annetaan työehtosopimuksen sairausajan palkan maksamista koskevien määräysten mukainen selvitys. Edellä sanottua sovelletaan myös yksinhuoltajiin.

Saman sairastumisen johdosta korvausta maksetaan vain toiselle vanhemmista.

Vaikeasti sairas lapsi

8. Työntekijällä, jonka lapsi sairastaa valtioneuvoston päätöksessä n:o 130/85 tarkoitettua vaikeaa sairautta, on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen lapsensa hoitoon, kuntoutukseen tai hoidon opastukseen sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa.

Pöytäkirjamerkinnot:

1. Tämän pykälän 7 kohdan soveltamisessa noudatetaan Suomen Työnantajain Keskusliiton ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön yhteisesti hyväksymiä soveltamisohjeita, jotka ovat tämän työehtosopimuksen liitteenä.

2. Milloin työntekijä on synnytyksen vuoksi poissa työstä enintään 12 kuukauden ajan ja hän on tästä poissaolostaan sopinut työnantajan kanssa tai poissaolo on aiheutunut synnytykseen liittyneestä sairaudesta tai naisten työyökieltoa koskevan lainsäädännön synnytyslomaa koskevista määräyksistä, ei hänen työsuhteensa tämän poissaolon vuoksi katsota katkenneen.

Epidemiat

9. Työntekijöiden sairastumiset voivat epidemioiden aikana olla siinä määrin lukuisia, että lääkäriin pääsy vaikeutuu. Sama tilanne voi syntyä tilapäisesti myös silloin, kun työterveyshuollon tai julkisen terveydenhuollon lääkärinpalveluksia ei ole saatavilla.

Tällaisissa tilanteissa sairaus voidaan katsoa todistetuksi myös silloin, kun terveyshoitaja tai terveydenhoitaja tutkimuksensa perusteella ilmoittaa havaitsemansa oireet ja mahdollisen sairasloman tarpeen enintään kolmeen vuorokauteen saakka kerrallaan edellyttäen, että kertautuvan todistuksen antaja on sama terveydenhoitaja. Tällöin on kiinnitettävä erityistä huomiota mahdollisen lääkärinhuollon tarpeeseen.

Osapuolet edellyttävät kuitenkin, että työterveyshoitaja tai terveydenhoitaja ennen sairaslomatodistuksen antamista on yhdessä lääkärin kanssa todennut edellä tarkoitetun tilanteen olemassaolon.

Äitiysvapaan palkka

10. Työnantaja maksaa työntekijälle hänen äitiysvapaan ajalta palkkaa 1 kohdan mukaisten korvausjaksojen mukaisesti. Palkanmaksun edellytyksenä on, että hänen työsuhteensa on yhtäjaksoisesti jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen synnytystä.

Isyysvapaan palkka

11. Jos työntekijän työsuhde on jatkunut yhtäjaksoisesti vähintään 6 kuukautta ennen lapsen syntymää, maksetaan hänen isyysvapaansa ajalta palkkaa sairausajan palkan säännösten mukaisesti enintään viideltä työpäivältä.

Korvaava työ

12. Työntekijä ja työterveyslääkäri voivat keskenään sopia ns. korvaavan työn tekemisestä, mikäli työntekijän terveydentila sen mahdollistaa.

Tämän jälkeen työntekijä ja hänen esimiehensä selvittävät, onko työntekijälle mahdollista osoittaa ns. korvaava työtä. Korvaavan työn pitää olla tarkoituksenmukaista ja työntekijän normaaleja työtehtäviä vastaavaa. Tilanteesta riippuen korvaavan työn tekemisen sijaan työntekijälle voidaan järjestää koulutusta.

Sairausajan palkanmaksuun liittyvät menettelytapaohjeet

1 Yrityksen työterveyspalvelujen käyttö tulee olla ensisijaista

Työntekijän kyvyttömyys työn tekoon todetaan työehtosopimuksen 20 §:n mukaisesti ensisijaisesti yrityksen työterveyslääkärin lääkärintodistuksella. Muun lääkärin kuin työterveyslääkärin antama todistus työkyvyttömyydestä

riittää perusteeksi sairausajan palkan maksamiselle tapauksissa, joissa hoidon kiireellisyyden, työterveyslääkärin kaukaisen sijainnin, vastaanottoajan soveltumattomuuden, erikoislääkärin tutkimuksen tarpeellisuuden, matkayön tai muun perustellun syyn vuoksi työterveyslääkärin käyttö ei ole mahdollista. Jos sairauden laatu tai muu vastaava syy estää lääkärintodistuksen hankkimisen sairauden alkaessa, on se hankittava välittömästi esteen poistuttua.

2 Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet

Työnantaja on velvollinen maksamaan sairausajan palkkaa kun työntekijä on hyväksyttävästi selvittänyt sairausajan palkan maksamisen perusteet.

Mikäli työnantaja ei ole hyväksynyt työntekijän esittämää lääkärintodistusta, on hänellä oikeus osoittaa työntekijä työterveyslääkärin tai muun nimeänsä lääkärin tarkastettavaksi sen selvittämiseksi, onko työntekijä sairauden vuoksi estynyt työtä tekemästä. Tällöin työnantaja suorittaa lääkärintodistuksen hankkimisesta aiheutuvat kustannukset.

Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet selvitetään työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

3 Luottamusmiesten tulee ohjata työntekijöitä työehtosopimuksen säännösten oikeaan soveltamiseen ja pyrkiä omalta osaltaan ehkäisemään väärinkäytöksiä

Työnantajan ja luottamusmiesten tulee yhdessä pyrkiä ohjaamaan työntekijöitä työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevien määräysten oikeaan soveltamiseen.

Uusille työntekijöille on suositeltavaa jakaa asiaa koskevaa valistusta ja ohjausta heti perehdyttämisen yhteydessä.

Sekä työnantaja- että työntekijäpuolen edun mukaista on sairauspoissaolojen saaminen mahdollisimman vähäisiksi. On suositeltavaa, että paikalliset osapuolet yhdessä seuraavat työpaikan sairauspoissaolojen kehitystä ja tarvittaessa etsivät keinoja niiden vähentämiseksi.

4 Sairastumisesta tulee tehdä ilmoitus työnantajalle viipymättä

Työntekijän tulee ilmoittaa sairastumisestaan lähimmälle esimiehelleen tai työnantajan ilmoittamalle muulle henkilölle viipymättä.

Ajoissa tehty ilmoitus on tärkeä sen vuoksi, että työpaikalla mahdollisimman varhaisessa vaiheessa tiedetään, onko joku mahdollisesti poissa ja miten poissaolotapauksessa työt järjestetään.

Jos työntekijä tahallisesti laiminlyö ilmoittaa viipymättä sairastumisestaan työnantajalle, alkaa sairausajan palkan maksuvelvollisuus aikaisintaan sinä päivänä, jona ilmoitus on tehty.

5 Sairauspoissaolojen ennaltaehkäisy

Liitot kiinnittävät paikallisten osapuolten huomiota sairauspoissaoloja ennalta ehkäisevään toimintaan.

21 § Vuosiloma ja lomaltapaluuraha

Loman pituus

1. Työntekijä saa vuosiloman vuosilomalain mukaan. Työntekijällä, jonka työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytymättä jatkunut vähintään vuoden, on oikeus saada tältä lomanmääräytymisvuodelta lomaa 2,5 arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Tämän ohella noudatetaan liittojen välistä lomapalkkasopimusta (liitteenä).

Lomaltapaluuraha

2. Vuosilomaltaan työhön palaavalle työntekijälle suoritetaan lomaltapaluurahana 50 % hänen vuosilomapalkastaan.

Näin lasketusta lomaltapaluurahasta maksetaan kuitenkin puolet ennakolta lomalle lähdettäessä. Tätä osaa eivät koske jäljempänä olevat lomaltapaluurahan saamista koskevat edellytykset.
3. Lomaltapaluurahan saamisen edellytyksenä on, että työntekijä aloittaa vuosilomansa ilmoitettuna ajankohtana ja palaa työhön heti vuosiloman päätyttyä.
4. Lomaltapaluuraha suoritetaan kuitenkin, mikäli työntekijä välittömästi ennen vuosiloman alkamista tai vuosiloman päätyttyä työsuhteen kestäessä on ollut poissa työstä työnantajan suostumuksella tai on ollut estynyt saapumasta työhön vuosilomalain 7 §:n 2 momentissa mainitun syyn takia.
5. Työstä poissaolo hoitovapaan vuoksi rinnastetaan tilanteisiin, joissa työntekijä on poissa työnantajan suostumuksella. Edellytyksenä on, että työntekijä palaa työhön hoitovapaalta työsopimuslain tarkoittaman ilmoituksen tai siihen myöhemmin perustellusta syystä tehdyn muutoksen mukaisesti.
6. Jos työnantaja on muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä irtisanonut hänen työsopimuksensa päättymään lomakauden aikana tai kesken vuosiloman siten, että työntekijä työsuhteen päättymisen vuoksi on estynyt palaamasta työhön, työntekijä ei tästä syystä johtuen menetä oikeuttaan lomaltapaluurahaan.
7. Se osa lomaltapaluurahasta, joka maksetaan loman päätyttyä, suoritetaan lomaa lähinnä seuraavan normaalin palkanmaksun yhteydessä.
8. Mikäli vuosiloma on jaettu, suoritetaan kunkin loman osan päätyttyä sitä vastaava osa lomaltapaluurahasta noudattaen vastaavasti, mitä 2-5 kappaleissa on määrätty.
9. Kun työntekijän työsuhde päättyy eläkkeelle siirtymisen vuoksi tai keskeytyä asevelvollisuuden suorittamisen takia, hänelle maksetaan lomaltapaluuraha viimeisen palkanmaksun yhteydessä.

22 § Työturvallisuus ja lääkärintarkastukset

1. Työnantaja korvaa työntekijälle ansionmenetyksen hänen terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä annetun valtioneuvoston asetuksen (1485/2001) 4 §:ssä, nuorista työntekijöistä annetussa

laissa (998/1993), säteilylaissa (592/1991) ja kaivosasetuksessa (663/1965) tarkoitetuissa työsuhteen aikana suoritetuissa tutkimuksissa menettämiään säännöllisiä työtunteja vastaavalta ajalta. Samaa sääntöä noudatetaan myös niissä terveydenhoitolain edellyttämässä tutkimuksissa, jotka tapahtuvat ja johtuvat työntekijän siirtymisestä saman yrityksen sisällä työtehtävään, jossa kyseinen lääkärintarkastus vaaditaan. Mikäli tarkastus tapahtuu työntekijän vapaa-aikana, maksetaan työntekijälle korvauksena ylimääräistä kuluista summa, joka vastaa sairausvakuutuslain mukaista vähimmäispäivärahaa.

2. 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.
3. Kuljetettaessa ja käsiteltäessä ADR-luokiteltuja aineita on lääkärintarkastukset suoritettava vähintään kolmen vuoden välein, ellei muutoin ole sovittu, tai laki edellytä lyhyempiä tarkastusvälejä.

Sairauden toteamiseksi välttämättömät lääkärintarkastukset

4. Työnantaja korvaa ansion menetyksen sairauden toteamiseksi välttämättömän lääkärintarkastuksen ja tarkastukseen liittyvän lääkärin määräämän laboratorio- tai röntgentutkimuksen ajalta, ellei työntekijä ole saanut vastaanottoa työajan ulkopuolella.
5. Korvauksen suorittamisen edellytyksenä on, että lääkärintarkastus sekä mahdollinen laboratorio- tai röntgentutkimus on järjestetty työajan tarpeetonta menetystä välttäen.
6. Mikäli työntekijä saa lääkärintarkastuksen ajalta sairausajan palkkaa, ei korvauksena ansion menetyksestä tämän pykälän nojalla suoriteta.

Äkillinen hammassairaus

7. 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.
8. Edellä mainitut korvaukset ansion menetyksestä maksetaan tämän työehtosopimuksen keskituntiansiopykälän sekä matkakustannukset ja päiväraha tämän työehtosopimuksen työskentelyä tehdasalueen ulkopuolella koskevien määräysten mukaisesti.

Suojalasit

9. Jos työntekijä joutuu työturvallisuussyistä käyttämään työssään sekä silmälasia että suojalaseja, työnantaja on velvollinen hankkimaan kolmen vuoden välein työntekijän näkökyvyn mukaan hiotut suojalasit. Työntekijä on velvollinen käyttämään hankittuja suojalaseja työssään.

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

Pöytäkirjamerkinnot:

Suojapuvut

1. Työnantaja antaa työssä käytettäväksi ja työpaikalla säilytettäväksi tarpeellisen määrän suojapukuja, lakkeja ja rukkasia. Samoin edellytyksin työnantaja antaa autonpesijöille kumisaappaita ja kumiesiliinoja sekä varastomiehille ja autonkuljettajille annetaan talvi- ja kesäolosuhteissa työssä käyttöön sopiva henkilökohtainen työpuku, kumi- ja nahkajalkineita sekä alusvaatekerta autoon.

2. Suojapukujen pesusta ja paikkaamisesta huolehtii työnantaja.

23 § Ilmoitustaulujen käyttö

Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliiton ja sen paikallisten osastojen ilmoituksia ja tiedonantoja saadaan työpaikoilla kiinnittää vain työnantajan sitä varten osoittamille ilmoitustauluille. Ilmoitukset eivät saa olla ristiriidassa tämän työehtosopimuksen kanssa eivätkä saa sisältää työnantajaa tai hänen edustajaansa loukkaavaa.

24 § Ammattiosaston kokoukset

1. Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliiton rekisteröidyllä alayhdistyksellä ja sen työpaikalla olevalla osastolla, työhuonekunnalla tai vastaavalla on mahdollisuus työajan ulkopuolella (ennen työajan alkamista, ruokatauolla tai välittömästi työajan päätyttyä, sekä erikseen sovittaessa myös viikkolepoon kuuluvana aikana) järjestää kokouksia työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä seuraavin edellytyksin:
 - a) Kokouksen pidosta työpaikalla tai muussa tämän sopimuksen tarkoittamassa paikassa on työnantajan kanssa sovittava, mikäli mahdollista, kolme päivää ennen aiottua kokousta.
 - b) Työnantaja osoittaa kokouspaikan, joka on joko työpaikalla tai työpaikan läheisyydessä, työnantajan hallinnassa oleva, tarkoitukseen soveltuva paikka. Ellei tällaista ole, on kysymyksestä tarvittaessa neuvoteltava tarkoituksenmukaisen ratkaisun löytämiseksi. Kokouspaikkaa valittaessa on huomiota kiinnitettävä mm. siihen, että työturvallisuudesta, työhygieniasta ja paloturvallisuudesta annettuja määräyksiä voidaan noudattaa ja että kokous ei häiritse liike- tai tuotantotoimintaa.
 - c) Pidettävän kokouksen menosta ja järjestyksestä sekä kokoustilojen siisteydestä vastaavat kokoustilojen varauksen tehnyt järjestö ja järjestäjät. Järjestön luottamushenkilöiden tulee olla kokouksessa saapuvilla.

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

25 § Luottamusmiehet

1. Liittojen välistä yleissopimusta allekirjoituspöytäkirjoineen (liitteenä) noudatetaan tämän työehtosopimuksen osana.
2. Yritykseen voidaan valita yksi pääluottamusmies. Jos jollakin yrityksellä on toimipaikkoja useammassa pisteessä, voidaan 1. kohdassa mainitun yleissopimuksen mukaisesti toimipistettä kohti valita yksi luottamusmies.

Yrityksiin, joissa samoilla omistajilla on määräysvalta, voidaan, jos paikallisesti niin sovitaan, valita yhteinen pääluottamusmies.

3. Öljy-yhtiöiden pääluottamusmiehille maksetaan korvaus kuukausittain koko yhtiön työntekijämäärän mukaan seuraavasti:

Työntekijöitä	Korvaus, €/kk
1 - 9	55
10 - 49	64
50 - 199	82
200 - 399	109
yli 400	131

Päävarastoilla toimii pääluottamusmies. Päävarastoilla ja muilla varastoilla voivat työntekijät yleissopimuksen mukaisesti valita osaston luottamusmiehiä.

4. Kokonaan työstä vapautettu pääluottamusmies saa palkkana 15 %:lla korotettua henkilökohtaista taulukkopalkkaa.
5. Öljy-yhtiöiden pääluottamusmiehelle annetaan yleissopimuksen 4.1 kohdan mukaisesti luottamustehtävien hoitamista varten vapautusta työstään 16 tuntia viikossa, joka sisältää työpaikkakäynnit. Lisäksi pääluottamusmiehelle varataan mahdollisuus käydä kerran vuodessa yhtiön varastolla tai muussa vakinaisessa vastaavassa toimipisteessä.
6. Muille kuin öljy-yhtiöiden pääluottamusmiehille annetaan yleissopimuksen 4.1 kohdan mukaisesti luottamustehtävien hoitamista varten vapautusta työstään seuraavasti:

Työntekijöitä	Vapautus/viikko
enintään 10	2 t
11 – 29	3 t
30 – 49	4 t
50 – 100	8 t
101 – 179	16 t
180 – 259	20 t
260 – 339	26 t
340 – 399	34 t
400 tai yli	40 t

Jos vapautus on alle 8 tuntia, on pääluottamusmiehellä oikeus saada vapautus rahassa (vapautuksen määrä x KTA).

Muille kuin öljy-yhtiöiden pääluottamusmiehille maksetaan luottamusmies-tehtävien hoitamisesta palkkiota seuraavasti:

Työntekijöitä	Palkkio laskettuna työnvaativuusluokkapalkasta ilman pätevyyspalkkiota
1 - 9	2,0 %
10 - 49	2,5 %
50 - 199	3,5 %
200 - 399	6,0 %
yli 400	8,0 %

7. Suomen Säiliöautoliiton monitoimialoilla toimivissa jäsenyrityksissä pääluottamusmies saa em. korvausta vain yhden työehtosopimuksen perusteella.

26 § Ammattiyhdistysjäsenmaksun pidättäminen

Työnantaja pidättää, mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliiton jäsenmaksut palkanmaksukausittain työntekijäin palkasta, jotka tilitetään Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliiton nimeämälle pankkitilille. Työntekijälle annetaan vuoden tai työsuhteen päätyttyä verotusta varten todistus pidätetystä summasta.

27 § Tarkkailu

Työnantaja on oikeutettu järjestämään työajan ja tuotannon tarkkailun käyttämällä kontrollikelloa tai muita tätä tarkoittavia laitteita. Järjestelyn tulee olla sellainen, ettei se aiheuta työntekijöille turhaa ajanhukkaa.

28 § Järjestys työpaikoilla

1. Väkijuomien nauttiminen työpaikoilla on ehdottomasti kielletty. Kiellon rikkoja voidaan rikkomuksen sattuessa erottaa työstä.
2. Jos työntekijä luvatta poistuu työaikana, on hänen korvattava yhtiölle mahdollisesti aiheuttamansa vahinko.

29 § Ulkopuolisen työvoiman käyttö

1. Yrityksen on rajoitettava laina- eli komennusmiesten käyttö työhuippujen taasaamiseen 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 eri työvoimaa 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 yrittäjien keskeinen urakkasopimus silloin, kun kyseessä itse asiassa on työsopimus.

30 § Ryhmähenkivakuutus

Työnantaja on velvollinen ottamaan ryhmähenkivakuutuksen, jota toteutettaessa noudatetaan keskusjärjestöjen TT:n ja SAK:n antamia ohjeita.

31 § Työvälineiden hoito

Työnantajan omistamia työvälineitä ja koneita samoin kuin raaka- ja tarveaineita, puolivalmisteita ja valmisteita on hoidettava hyvin ja käsiteltävä työssä varovasti ja huolellisesti.

32 § Henkilökohtaiset työsuhteasiat

1. Jokaisen työntekijän tulee häntä itseään henkilökohtaisesti koskevassa asiassa kääntyä esimiehensä tai työnjohtajansa puoleen, ellei asia koske työehtosopimuksen soveltamista tai tulkittamista.
2. Työntekijä, joka haluaa jäädä pois työstä, ilmoittakoon siitä työnjohdolle, joka myöntää vapautuksen, mikäli työn esteetön jatkuminen sen sallii.

33 § Rikkomukset ja tulkintakysymykset

Tämän työehtosopimuksen määräysten tulkinnasta syntyvät riitaisuudet käsitellään liittojen välisen yleissopimuksen määräämällä tavalla. Ellei näissä neuvotteluissa päästä yksimielisyyteen, alistetaan asia laillisessa järjestyksessä työtuomioistuimen käsiteltäväksi.

34 § Sopijapuolia koskevia määräyksiä

Tämän työehtosopimuksen allekirjoittaneet yhdistykset ovat velvolliset välttämään kaikkia työtaistelutoimenpiteitä, jotka kohdistuvat tähän työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksityiseen määräykseen. Allekirjoittaneet yhdistykset ovat sitäpaitsi velvolliset huolehtimaan siitä, että myöskin niiden alaiset yhdistykset, työnantajat ja työntekijät, joita sopimus koskee, välttävät sellaisia taistelutoimenpiteitä eivätkä muutenkaan riko työehtosopimuksen määräyksiä.

Pöytäkirjamerkintä:

Tämän pykälän määräyksellä ymmärretään mm. sitä, että ryhtyminen lakoon, saartoon, työsulkuun tai muuhun siihen verrattavaan toimenpiteeseen tämän työehtosopimuksen muuttamiseksi sen voimassaoloaikana tai lisäyksen saamiseksi siihen on kielletty.

35 § Sopimuksen voimaantulo ja voimassaolo

1. Tämä työehtosopimus on voimassa tammikuun 31. päivään 2012 saakka ja sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä jommaltakummalta puolelta ole kirjallisesti irtisanottu viimeistään kuukautta ennen päättymisaikaa.
2. Uudesta työehtosopimuksesta neuvoteltaessa ovat tämän työehtosopimuksen määräykset voimassa siksi, kunnes uusi työehtosopimus on tehty tai sopimusneuvottelut muuten ovat päättyneet.

36 § Sopimuskappaleet

Tätä työehtosopimusta on tehty kolme yhtäpitävää kappaletta, yksi kullekin sopijapuolelle.

Helsingissä maaliskuun 3. päivänä 2010

SUOMEN SÄILIÖAUTOLIITTO RY

ÖLJYTUOTE RY

AUTO- JA KULJETUSALAN TYÖNTEKIJÄLIITTO AKT RY

SÄILIÖAUTO- JA ÖLJYTUOTEALAA SEKÄ NIIHIN LIITTYVIÄ TOIMINTOJA KOSKEVAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Aika: 12.3.2010

Paikka: Suomen Säiliöautoliitto ry, Helsinki

Läsnä:	Timo Rätty	AKT
	Juhani Salmela	AKT
	Jussi Koivunen	AKT
	Jari Semi	AKT
	Robert Nyman	Suomen Säiliöautoliitto ry
	Pekka Hotti	Öljytuote ry

1 § UUDISTAMINEN

Todettiin liittojen välillä 18.1.2008 allekirjoitettu säiliöauto- ja öljytuotealaa sekä niihin liittyviä toimintoja koskeva työehtosopimus päättyneeksi 31.1.2010. Päätettiin uudistaa mainittu työehtosopimus valtakunnansovittelijan 3.3.2010 antaman sovintoehdotuksen mukaisesti työehtosopimukseen merkityin muutoksin ajalle 3.3.2010 - 31.1.2012.

2 § PALKANKOROTUKSET

2.1. Yleiskorotukset

2.1.1. Yleiskorotus vuonna 2010

Palkkoja korotetaan 1.4.2010 tai lähinnä sitä alkavan palkanmaksukauden alusta lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 0,6 prosenttia.

2.1.2. Yleiskorotus vuonna 2011

Palkkoja korotetaan 1.12.2011 tai lähinnä sitä alkavan palkanmaksukauden alusta lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus määritellään 15.10.2011 mennessä seuraavasti. Yleiskorotuksen prosentti lasketaan seuraavien työehtosopimusten 15.10.2011 mennessä tiedossa olevien ja 1.1. - 31.12.2011 aikana toteutettujen/toteutettavien yleiskorotusten matemaattisena keskiarvona: teknologiateollisuuden työntekijöitä koskeva työehtosopimus (Metallityöväen Liitto ry ja Teknologiateollisuus ry), kemianteollisuuden työntekijöitä koskeva työehtosopimus (TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry ja Kemianteollisuus ry), paperiteollisuuden työntekijöitä koskeva työehtosopimus (Paperiliitto ry ja Metsäteollisuus ry) ja mekaanisen metsäteollisuuden työntekijöitä koskeva työehtosopimus (Puu- ja erityisalojen liitto ry, Metallityöväen Liitto ry, Sähköalojen ammattiliitto ry ja Metsäteollisuus ry).

Mikäli liitot eivät pääse yksimielisyyteen yleiskorotuksen määrästä 15.10.2011 mennessä, asetetaan riitaa ratkaisemaan jommankumman aloitteesta välityslautakunta, johon Suomen Säiliöautoliitto ry ja Öljytuote ry asettavat yhteensä kaksi jäsentä ja Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry kaksi jäsentä sekä kutsuvat puheenjohtajaksi valtakunnansovittelijan. Lautakunnan tulee antaa ratkaisu 15.11.2011 mennessä.

2.2. Työnvaativuusluokkapalkkojen korotukset

2.2.1. Työnvaativuusluokkapalkkojen korotukset vuonna 2010

Työnvaativuusluokkapalkkoja korotetaan yleiskorotuksen määrällä yleiskorotuksen ajankohdasta lukien.

Työnvaativuusluokkapalkkoja korotetaan lisäksi 1.10.2010 tai lähinnä sitä alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 0,7 prosentilla.

2.2.2. Työnvaativuusluokkapalkkojen korotukset vuonna 2011

Työnvaativuusluokkapalkkoja korotetaan 1.4.2011 tai lähinnä sitä alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 0,6 prosentilla.

Työnvaativuusluokkapalkkoja korotetaan lisäksi yleiskorotuksen määrällä yleiskorotuksen ajankohdasta lukien.

3 § PÄIVÄRAHAT

Työehtosopimuksen päivärahoja tarkistetaan vuonna 2011 ja sopimuskauden aikana vuonna 2012 verohallituksen niitä koskevien päätösten ja liittojen aikaisemman käytännön mukaisesti. Vuoden 2010 päivärahat on merkitty työehtosopimuksen 18 §:ään.

4 § TEKSTIMUUTOKSET TYÖEHTOSOPIMUKSEEN

Sovitut tekstimuutokset on merkitty uudistettuun säiliöauto- ja öljytuotealaa sekä niihin liittyviä toimintoja koskevaan työehtosopimukseen.

5 § TYÖAIKADIREKTIIVI

Maantielikenteen liikkuvissa tehtävissä toimivien henkilöiden työajan järjestämisestä annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2002/15/EY 8 artiklan mukaisesti liitot toteavat, ettei direktiivin 4 ja 7 artikloja sovelleta säiliöauto- ja öljytuotealaa sekä niihin liittyviä toimintoja koskevan työehtosopimuksen soveltamispiirissä.

6 § TYÖRYHMÄ

Perustetaan liittojen välinen työryhmä selvittämään työaikaan liittyviä asioita.

Työryhmän tulee muun ohella selvittää työnantajan käyttämien sähköisten työajan seurantajärjestelmien käyttöön liittyviä seikkoja ja varmistaa menettelyt, joilla turvataan työntekijän oikeus saada palkanlaskennan perusteena käytettävät tiedot. Tältä osin työryhmän määräaika on 15.6.2010.

7 § SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO

Säiliöauto- ja öljytuotealaa sekä niihin liittyviä toimintoja koskeva työehtosopimus on voimassa 31.1.2012 saakka jatkuen sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

Uudesta työehtosopimuksesta neuvoteltaessa ovat tämän työehtosopimuksen määräykset voimassa siksi, kunnes uusi työehtosopimus on tehty tai sopimusneuvottelut ovat päättyneet.

8 § ALLEKIRJOITUS

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

Vakuudeksi

Mari Vasarainen

Pöytäkirjan tarkistaminen ja hyväksyminen

SUOMEN SÄILIÖAUTO-
LIITTO RY

ÖLJYTUOTE RY

Robert Nyman

Pekka Hotti

AUTO- JA KULJETUSALAN TYÖNTEKIJÄLIITTO AKT RY

Timo Rätty

Juhani Salmela

LISÄPÖYTÄKIRJA KOSKIEN SÄILIÖAUTO- JA ÖLJYTUOTEALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN SOVELTAMISTA

1. Työehtosopimuksen soveltamisalamääräyksellä ja tällä pöytäkirjalla sopimusosapuolet täsmentävät soveltamisalamääräyksen sisältöä vastaamaan sen olemassa olevaa sisältöä ja tulkintaa.

2. Jätekuljetukset

Jätehuoltokuljetuksilla, jotka eivät kuulu sopimuksen soveltamisalan piiriin, tarkoitetaan niitä ympäristöhuoltoalan yritysten suorittamia yhdyskuntajätteen jätehuoltokuljetuksia jotka päätyvät loppusijoitukseen, sekä niiden imuautoilla suoritettavia keräilykuljetuksia, jotka kuljetetaan välivarastoon, keräilyasemille tai loppusijoitukseen.

Sopimusta ei myöskään sovelleta niiden ympäristöhuoltoalan yritysten työntekijöiden työsuhteissa, jotka kuljettavat pesujätettä säiliön- tai teollisuuspesun suorittaneen yrityksen kalustolla, eikä yrityksellä ole muuta säiliöautoliikennettä.

Mikäli edellä mainitut kuljetukset suoritetaan ulkopuolisen yrittäjän toimesta, on kuljetus säiliöautosopimuksen soveltamisalan piirissä.

Työehtosopimuksen 1 §:n 2-kohdan mukainen ongelmajätekuljetus kuuluu sopimuksen soveltamisalan piirissä.

3. MePa-kuljetukset kuuluvat työehtosopimuksen piiriin aina kun ajoneuvo on tarkoitettu työehtosopimuksen 1 §:n 2-kohdan mukaisiin kuljetuksiin.

ÖLJYTUOTE RY

SUOMEN SÄILIÖAUTOLIITTO RY

AUTO- JA KULJETUSALAN TYÖNTEKIJÄLIITTO AKT RY

LIITE TYÖSUOJELUVALTUUTETUILLE ANNETTAVAN VAPAUTUKSEN MÄÄRÄSTÄ JA SEN LASKEMISESTA

Vapautus t/4 viikkoa	Kuorma-autoliikenne oma huoltokorjaamo	ei omaa huolto- korjaamoa
2	alle 10	alle 10
4	10- 19	10- 20
5	20- 23	21- 25
6	24- 28	26- 30
7	29- 32	31- 35
8	33- 37	36- 40
9	38- 42	41- 45
10	43- 46	46- 50
11	47- 51	51- 55
12	52- 56	56- 60
13	57- 60	61- 65
14	61- 65	66- 70
15	66- 69	71- 75
16	70- 74	76- 80
17	75- 79	81- 85
18	80- 83	86- 90
19	84- 88	91- 95
20	89- 93	96- 100
21	94- 97	101- 104
22	98- 102	105- 109
23	103- 106	110- 114
24	107- 111	115- 119
25	112- 116	120- 124
26	117- 120	125- 129
27	121- 125	130- 134
28	126- 130	135- 139
29	131- 134	140- 144
30	135- 139	145- 149

ja niin edelleen kaavan $T = K \times N$ mukaan, missä

T=vapautusaika/4 viikkoa

N=työsuojausvaltuutetun edustamien työntekijöiden lukumäärä

K=toimialakohtainen kerroin

Kuorma-autoliikenne

- oma huoltokorjaamo K=0,216

- ei omaa huoltokorjaamoa K=0,201

LIITE

SÄILIÖAUTO- JA ÖLJYTUOTEALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN 20 § 7. KOHDAN SOVELTAMISESTA

1 Selvitys lapsen sairaudesta

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

2 Milloin poissaolo on välttämätön lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi

Poissaolo on sallittu sopimuksen mukaan lapsen äidille tai isälle. Edellytyksenä poissaololle on molempien vanhempien ansiotyössä olo. Lähtökohtana on, että työntekijän tulisi ensisijaisesti pyrkiä järjestämään hoito. Vasta silloin, kun tähän ei ole mahdollisuuksia, hän voi itse jäädä hoitamaan lasta. Poissaolotapauksissa työntekijältä vaaditaan selvitykseksi poissaolon välttämättömyydestä vain tieto lapsen hoitopaikan sekä samassa taloudessa asuvien perheenjäsenten hoitomahdollisuudesta ja sopivuudesta tehtävään. Tämä merkitsee sitä, ettei työnantajalle tarvitse antaa selvitystä naapurien, kunnallisten kodinhoitajien ym. hoitajien puutteesta. Perheenjäsenillä tarkoitetaan kyseisen lapsen isää tai äitiä, isovanhempia sekä lapsen vanhempia sisaruksia sekä muita työntekijän taloudessa eläviä.

3 Lapsi sairastuu kesken työpäivän

Mikäli sopimuksen muut edellytykset ovat olemassa, tulee äidille tai isälle korvata poissaolotapauksessa palkka työehtosopimuksen mukaisesti. Yleensä tämä merkitsee sitä, että työntekijä saa lapsen sairastumispäivältä palkan työvuoronsa loppuun asti. Sairastumispäivää seuraava päivä on yleensä sairasloman ensimmäinen päivä.

4 Saman sairauden uusiutuminen

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

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

5 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 korvausta suoritetaan.

6 Lapsen sairastumisesta aiheutuvan poissaolon vaikutus äidin tai isän 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 äidin tai isän vuosiloman ansaitsemista. Tämän mukaan ko. poissaolopäivät rinnastetaan lain tarkoittamiin työssäolopäivien veroisiin päiviin.

7 Yksinhuoltaja

Sopimuksen tarkoittamassa mielessä katsotaan yksinhuoltajaksi myös henkilö, joka ilman erillistä asumusero- tai avioeropäätöstä pysyvästi on muuttanut asumaan erilleen aviopuolisostaan.

8 Molemmat vanhemmat vuorotyössä

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

LIITE**TYÖEHTOSOPIMUKSEN 5 § PÖYTÄKIRJAMERKINTÄÄN N:O 2**

Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä noudatetaan seuraavia periaatteita:

- 1 Päivittäinen työaika on 8 tuntia.
- 2 Työajan lyhennys toteutetaan lisäämällä ylimääräisiä vapaapäiviä.
- 3 Työtuntijärjestelmät laaditaan paikallisesti. Työtuntijärjestelmä on laadittava ainakin sen pituiseksi ajaksi, josta tasoittuminen 34,6 tuntiin ilmenee.
- 4 Liitot suosittelevat, että edellä kohdassa 2 mainitut vapaapäivät sijoitettaisiin tasaisesti työtuntijärjestelmään.
- 5 Vuosilomat annetaan lain mukaan.
- 6 Työehtosopimuksen 5 §:n pöytäkirjamerkintä 2:ssa tarkoitetut vapaapäivät sisältyvät toteutettavaan työajan lyhennykseen eivätkä enää lyhennä 34,6-tunnin viikkotyöaika.
- 7 Yli- ja sunnuntaityön korvaamisen perustana oleva tuntipalkka lasketaan kuukausipalkasta käyttäen jakajana lukua 155.
- 8 Sairausajan palkkamääräykset säilyvät ennallaan.
- 9 Työajan lyhennys toteutetaan kuukausipalkkaa alentamatta. Työajan lyhennyksestä aiheutuva vuoro- ja sunnuntaityökorvausten väheneminen korvataan siten, että kullekin keskeytymättömässä kolmivuorotyössä olevalle työntekijälle suoritetaan erillisenä kuukausikorvauksena lisä, jonka suuruus on 4,4 % ao. työnvaativuusluokan mukaisesta peruspalkasta.
- 10 Työtuntijärjestelmään merkittynä vapaapäivänä tehty työ korvataan kuten viikkoylityökin.

LIITE**HELSINKI-VANTAAN LENTOASEMAN ILMAILUHUOLLON YRITYSTEN KILPAILUTTAMIS-
TILANTEISSA NOUDATETTAVAT TYÖSUHTEEN EHDOT JA MENETTELYTAVAT****1 § Sopimuksen soveltamisala**

Sopimuksen perusteella määräytyvät henkilöstön asema ja työehdot silloin, kun muutos perustuu Helsinki-Vantaan lentoaseman Ilmailuhuollossa toteutettuun lentokoneiden polttoainetankkausta hoitavien yritysten kilpailuttamiseen ja kun yrityksen edellisen vuoden polttoainetankkausten määrä on ollut vähintään 18 miljoonaa litraa.

2 § Neuvottelumenettely kilpailuttamistilanteen ratkettua

Jos lentokoneiden polttoainetankkausta hoitavien yritysten tarjouskilpailussa hävinneen yrityksen on toiminnan supistumisen johdosta vähennettävä työntekijöitä, hänen on aloitettava yhteistoiminnasta yrityksessä annetussa laissa tarkoitetut neuvottelut viimeistään kahden viikon kuluttua tarjouskilpailun ratkeamisesta. Käytävissä yhteistoimintaneuvotteluissa noudatetaan enintään kolmen viikon neuvotteluaikaa.

Hävinnyt yritys ei saa irtisanoa kilpailuttamisen takia työntekijöitä ennen kuin yhteistoimintaneuvottelut on käyty. Joutuessaan kilpailuttamisen takia irtisanomaan työntekijöitä hävinnyt yritys voi irtisanoa ko. työntekijät yhteistoimintaneuvotteluiden päätyttyä siten, että työsuhteet päättyvät viimeistään kilpailuttamisen kohteen siirtyessä voittaneen yrityksen hoidettavaksi.

Mikäli hävinneen yrityksen irtisanoma työntekijä jää työttömäksi, koska tarjouskilpailun voittanut yritys ei palkkaa häntä, työntekijään sovelletaan kuitenkin aina työehtosopimuksessa tarkoitettua irtisanomisaikaa.

3 § Lisähenkilöstön palkkaaminen

Jos lentokoneiden tankkausta hoitavien yritysten tarjouskilpailun voittanut yritys aikoo palkata uusia työntekijöitä sen vuoksi, että hän voitti tarjouskilpailun, osapuolet sitoutuvat huolehtimaan siitä,

1. että tarjouskilpailun voittanut yritys palkkaa tarvitsemansa uudet työntekijät siten, että työtä tarjotaan kilpailussa hävinneen yrityksen kilpailun häviämisen vuoksi irtisanotuille työvoimatoimistossa työnhakijoina oleville työntekijöille, ja siitä,
2. että voittanut yritys tarjoaa työtä kahden kuukauden kuluessa kilpailun ratkeamisen jälkeen. Työnhakijoina olevien työntekijöiden, joille voittanut yritys on tarjonnut työtä, on ilmoitettava halukkuutensa työhön kahden viikon kuluessa työtarjouksen saatuaan. Tämän jälkeen voittaneen yrityksen on tehtävä työsopimukset kolmen viikon kuluessa tarvitsemiensa hävinneen yrityksen työntekijöiden kanssa.

Työn tarjoamisvelvoitetta ei kuitenkaan ole sellaisille työntekijöille, jotka on aiemmin irtisanottu työntekijästä johtuvista syistä.

4 § Lentokoneiden polttoainetankkausta hoitavien yritysten kilpailuttamisessa noudatettavat työsuhteen ehdot

Kilpailussa voittaneen yrityksen palvelukseen 3 §:n mukaisesti siirtyvien työntekijöiden työsuhteissa noudatetaan työehtosopimusta, joka sitoo tarjouskilpailun voittanutta yritystä.

Kilpailussa voittaneen yrityksen palvelukseen 3 §:n mukaisesti siirtyvän työntekijän työsuhteen pituus tai palvelusaika säilyy sen suuruisena kuin se oli työntekijällä ennen siirtymistä voittaneen yrityksen palvelukseen palkkaryhmään määräytymisessä samoin kuin vuosiloman, sairausajan palkan ja irtisanomisaikojen määräytymisessä.

Uuden työnantajan palvelukseen siirtyvällä työntekijällä on oikeus toiminnan siirron jälkeiseen ensimmäiseen vuosiloma-aikaan noudattaen siirtoon saakka vanhan työehtosopimuksen määräyksiä ikään kuin työnantajan vaihdosta ei olisi tapahtunutkaan ja siirron jälkeen uuden työehtosopimuksen määräyksiä. Vuosiloma-aika on annettava viimeistään neljän kuukauden kuluessa toiminnan siirrosta silloin, kun toiminnan siirto tapahtuu kesälomakauden aikana.

Vuosiloma-ajan antamisesta on pyrittävä sopimaan työnantajan ja työntekijän tai työntekijöiden edustajan kanssa. Työntekijän on ilmoitettava halustaan pitää vuosiloma-aika kahden viikon kuluessa työsuhteensa alkamisesta.

Kilpailussa hävinnyt yritys maksaa siirtyvälle työntekijälle erääntyneen lomakorvauksen ja siirtohetken saakka kertyneen lomaltapaluurahan.

5 § Muutosturvalainsäädäntö

Osapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että muutosturvalainsäädännön yhteydessä voimaantulleet yhteistoimintalain säädökset eivät tule näin ollen sovellettaviksi. Tilanteessa, jossa työntekijän työsuhde jatkuu keskeytyksettä hänen siirtyessään kilpailun voittaneen yrityksen palvelukseen, ei sovelleta työsuopimuslain 7 luvun 12 §:n säännöstä.

6 § Seurantaryhmä

Sopimuksen allekirjoittaneet osapuolet nimeävät kukin kaksi edustajaa tämän sopimuksen seurantaryhmään, jonka tehtävänä on sopimuksen toimivuuden seuranta varsinkin uuden järjestelmän alkuvaiheessa. Seurantaryhmä kokoontuu välittömästi minkä tahansa allekirjoittaneen osapuolen kutsusta yhdessä asianomaisten työvoimaviranomaisten kanssa sopimaan niistä erityisjärjestelyistä, jotka turvaavat joustavan työvoiman siirtymisen kilpailuttamistilanteessa.

Seurantaryhmä huolehtii tämän sopimuksen tarkoituksen toteuttamisesta.

7 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus on voimassa toistaiseksi. Sopimus on irtisanottavissa noudattaen kolmen kuukauden irtisanomisaikaa.

LOMAPALKKASOPIMUS 2008

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

1 §

Soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan liittojen jäsenyritysten palveluksessa oleviin, vuosilomalain 11 §:ssä tarkoitettuihin työntekijöihin.

Sopimus ei kuitenkaan koske merimiestä, työntekijä metsä- ja uittotyössä tai lastaus- ja purkaustyössä eikä työntekijää sellaisella alalla, jolla vuosilomapalkkaa ja loman korvausta laskettaessa ja maksettaessa noudatetaan tämän sopimuksen al-
lekirjoitusaikana rakennusalan työntekijäin vuosilomia koskevia työehtosopimuksia.

2 §

Vuosilomapalkka ja lomakorvaus

- 1) Työntekijäin vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskentaperusteena on keskituntiansio, joka saadaan siten, että lomanmääräytymisvuonna työssäolon ajalta työntekijälle maksettu tai maksettavaksi eräännytyn 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 8 tuntia, lasketaan vuosilomapalkka ja lomakorvaus kutienkin 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 oman ammattiliittonsa liittokokoukseen tai liittovaltuuston taikka liittotoimikunnan tai näitä vastaavan hallintoelimen 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 §

Voimaantulo

Tämä sopimus tulee voimaan 1. päivänä helmikuuta 2008 ja on voimassa toistaiseksi. Sopimus voidaan irtisanoa päättymään vuosittain lomanmääräytymisvuoden päättyessä. Irtisanominen on tällöin toimitettava kirjallisesti viimeistään syyskuun loppuun mennessä.

Helsingissä 18. tammikuuta 2008

ÖLJYTUOTE RY

SUOMEN SÄILIÖAUTOLIITTO RY

AUTO- JA KULJETUSALAN TYÖNTEKIJÄLIITTO AKT RY

YLEISSOPIMUS 2010

1 LUKU YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

Lähtökohtia

Osapuolet pyrkivät edistämään työpaikoilla neuvottelusuhteita ja sopimustoimintaa sekä vaikuttamaan kolmikantavalmisteluun yhteiskunnallisessa päätöksenteossa.

Osapuolet pyrkivät kehittämään näitä tavoitteita yhteistoiminnan eri muotoja hyväksikäyttäen sekä valvomaan osaltaan tehtyjä sopimuksia.

Perusoikeudet

Kansalaisten perusoikeuksiin kuuluva yhdistymisvapaus on loukkaamaton. Tämä koskee niin työnantaja kuin työntekijöitä. Työntekijöillä on oikeus perustaa ja toimia ammattiyhdistysorganisaatioissa, eikä heitä saa tämän johdosta irtisanoa tai syrjiä työssään. Yritysten henkilöstöllä on oikeus valita edustajia edustamaan heitä yritysten sisällä käsiteltävissä asioissa. Edustajien valintaoikeus sekä heidän oikeutensa ja velvollisuutensa on määritelty laeissa ja tässä sekä muissa sopimuksissa. Yksittäisen työntekijän turvallisuus ja terveys, syrjimättömyys ja tasa-arvoinen kohtelu ovat lähtökohtana sopimusmääräyksille.

Työnjohto-oikeus

Työnantajalla on oikeus ottaa toimeen ja erottaa työntekijä ja määrätä työn johtamisesta.

Osapuolten neuvottelut ja lausuntojen pyytäminen

Jommankumman osapuolen esittäessä työmarkkinaneuvotteluja, tulee ne mahdollisuuksien mukaan aloittaa viivytystä.

Osapuolet voivat yhdessä pyytää EK:n ja SAK:n lausunnon sopimusten tulkinnasta.

Osapuolten nimeämällä edustajilla on siitä työnantajan kanssa erikseen sovittaessa oikeus käydä tutustumassa olosuhteisiin edustamiensa jäsenten työpaikoilla.

Soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan Öljytuote ry:n ja Suomen Säiliöautoliitto ry:n jäsenyrityksissä jäljempänä mainituin rajoituksin. Työpaikalla tarkoitetaan tässä sopimuksessa Öljytuote ry:n ja Suomen Säiliöautoliitto ry:n jäsenyrityksen tuotantoyksikköä tai sitä vastaavaa toimintayksikköä.

Organisaatio- yms. muutokset

Työpaikan toiminnan olennaisesti supistuessa, laajentuessa taikka liikkeen luovutuksen, sulautumisen, yhtiöittämisen tai niihin verrattavan olennaisen organisaatiomuutoksen johdosta saatetaan yhteistoimintaorganisaatio tämän sopimuksen periaatteiden mukaisesti vastaamaan työpaikan muuttunutta kokoa ja rakennetta.

Lakiviittaukset

Siltä osin kuin tässä sopimuksessa ei ole toisin sovittu, noudatetaan yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia (334/2007) sekä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettua lakia (44/2006) ja työsuojelun valvonnasta annettua asetusta (954/1973), jotka eivät ole tämän sopimuksen osia.

2 LUKU YHTEISTOIMINTA TYÖPAIKALLA

Kehittämistoiminta

Työntekijöiden ja heidän edustajiensa tulee tämän sopimuksen periaatteiden mukaisesti voida osallistua työorganisaatioiden, teknologian, työolosuhteiden ja työtehtävien kehittämiseen ja muutoksen toteuttamiseen.

Kehittämistoiminnan ja siihen mahdollisesti sisältyvän uuden teknologian soveltamisen yhteydessä tulee toimia mielekkään, vaihtelevan ja kehittäväen työn sisällön sekä tuottavuuden parantamiseksi. Näin luodaan työntekijälle mahdollisuus kehittyä työssään ja lisätä valmiuksiaan uusiin työtehtäviin.

Suoritettavat toimenpiteet eivät saa johtaa sellaiseen kokonaiskuormituksen lisääntymiseen, josta aiheutuu haittaa työntekijän terveydelle tai turvallisuudelle.

Työpaikalla seurataan yhteistoiminnassa sopivin aikaväleihin tuottavuutta, tuotantoa ja henkilöstöä koskevaa kehitystä. Tarvittavista seurantajärjestelmistä ja tunnusluvuista sovitaan paikallisesti.

Yhteistoiminnan toteuttaminen

Työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminta voi tapahtua pysyväisluonteisessa neuvottelukunnassa, kehittämishankkeiden toteuttamiseksi perustettavissa projektiryhmissä tai työnantajan ja henkilöstön välisissä neuvotteluissa. Kehittämiskohteen toteuttamista varten muodostettavassa projektiryhmässä ovat tasapuolisesti edustettuina yritys ja sen työntekijät. Työntekijät nimeävät omat edustajansa ensi sijassa kehitettävän kohteen työntekijöistä.

Ellei toisin sovita, yhteistoimintalain mukainen neuvottelukunta on perustettava yritykseen tai sen osaan silloin kun henkilöstön määrä on yli 200, mikäli kaikki henkilöstöryhmät sitä haluavat.

Kehittämistoiminnan toteuttamiseksi voidaan paikallisesti sopia sellaisen yhteistoimintaelimen perustamisesta, joka käsittelee kehittämistoimintaan sisältyvät asiat. Se voi korvata erilliset yhteistoiminta- ja työsuojelutoimikunnat sekä muut vastaavat toimikunnat. Sama yhteistoimintaelin voi vastata myös yhteistoimintalain, työsuojelun valvontalain, työterveyshuoltolain (1383/2001) ja naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986) mukaisista toimista ja suunnitelmista paikallisesti sovittavassa laajuudessa.

Mikäli työnantaja käyttää yrityksen kehittämistoiminnassa hyväkseen ulkopuolisen konsultin tarjoamia palveluita, vastaa työnantaja siitä, että konsulttiyrityksen toiminta on tämän sopimuksen mukaista.

On tärkeää, että kehittämistoimien suunnittelu ja käytännön toteuttaminen kytke-

tään läheisesti yrityksen henkilöstöpolitiikkaan, erityisesti henkilöstön työhönottoon, tasa-arvon edistämiseen, sisäisiin siirtoihin, koulutukseen, tiedotukseen, työsuojeluun, työkyvyn ylläpitämiseen ja työpaikkaterveydenhuoltoon.

Tyky-toiminta

Työkykyä ylläpitävä toiminta työpaikoilla on linjajohdon, henkilöstöhallinnon, työterveyshuollon ja työsuojeluorganisaation yhteistyötä. Työkykyä ylläpitävän toiminnan periaatteet, joilla ylläpidetään työssä olevien henkilöiden työkykyä ja työssä selviytymistä, sisällytetään työsuojelun toimintaohjelmaan tai työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan. Sovittaessa voidaan edellä mainitut periaatteet sisällyttää myös työpaikalla laadittavaan kehittämistoiminta- tai muuhun vastaavaan suunnitelmaan. Työsuojelupäällikön ja -valtuutetun tehtävänä on osallistua suunnitelman laatimiseen, toteuttamiseen ja seurantaan.

3 LUKU

YHTEISTOIMINTATEHTÄVÄT JA YHTEISTOIMINTAORGANISAATIOT

3.1 Luottamusmiehiä koskevat määräykset

Valitseminen

Luottamusmiehellä tarkoitetaan tässä sopimuksessa, ellei sopimuksen tekstistä muuta ilmene, ammattiosaston valitsemia pääluottamusmiestä ja työosaston tai sitä vastaavan yksikön luottamusmiestä. Ammattiosastolla tarkoitetaan tässä sopimuksessa työehtosopimukseen osallisen ammattiliiton rekisteröityä alayhdistystä.

Luottamusmiehen tulee olla asianomaisen työpaikan työntekijä ja perehtynyt työpaikan olosuhteisiin sen työntekijänä. Mikäli työpaikkaa varten on valittu vain yksi luottamusmies, on hän tämän sopimuksen tarkoittama pääluottamusmies. Paikallisesti voidaan sopia siitä, että työsuojeluvalltuutetun tehtäviä hoitaa pääluottamusmies tai päinvastoin.

Pääluottamusmiehen valitsemisen lisäksi ammattiosaston esityksestä sovitaan paikallisesti siitä, mille osastolle tai osastoa vastaavaan yksikköön valitaan luottamusmies. Tällöin tulee kiinnittää huomiota siihen, että sovitut toimialueet ovat tarkoituksenmukaisia ja kattavuudeltaan sellaisia, että ne edistävät neuvottelujärjestelmän mukaista asioiden käsittelyä. Arvioinnissa on otettava huomioon myös mm. kyseessä olevan osaston työntekijöiden lukumäärä ja luottamusmiehen mahdollisuudet myös vuorotyö huomioon ottaen tavata osaston työntekijät. Paikallisesti voidaan sopia siitä, että edellä mainittu luottamusmies hoitaa työsuojeluasiamiehen tehtäviä tai päinvastoin.

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 nimemille henkilöille tilaisuuden vaalin toimittamiseen.

Tehtävät

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

Luottamusmies edustaa ammattiosastoa työlaainsäädännön soveltamista koskevissa asioissa ja yleensä työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin ja yrityksen kehittämiseen liittyvissä kysymyksissä. Luottamusmiehen tehtävänä on myös osaltaan toimia yrityksen ja henkilöstön välisen neuvottelu- ja yhteistoiminnan ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

Neuvottelujärjestys

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

Työsuhteeseensa liittyvä asia työntekijän tulee selvittää esimiehensä kanssa. Ellei työntekijä ole saanut edellä mainittua asiaa selvitettyksi suoraan esimiehensä kanssa, voi hän saattaa asian hoidettavaksi osaston tai vastaavan yksikön luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välisissä neuvotteluissa. Ellei asiaa näin saada selvitettyksi, voi edellä mainittu luottamusmies siirtää sen pääluottamusmiehelle.

Paikallisten osapuolten yhdessä pyytäessä on työehtosopimukseen sidotuilla liitoilla oikeus lähettää edustajansa paikalliseen erimielisyysneuvotteluun.

Ellei työpaikalla syntynyttä erimielisyyttä saada paikallisesti ratkaistuksi, noudatetaan työehtosopimuksen mukaista neuvottelujärjestystä.

Jos erimielisyys koskee tämän sopimuksen tarkoittaman luottamusmiehen työsuhteen päättämistä, on paikalliset ja liittojen väliset neuvottelut lisäksi käynnistettävä ja käytävä viipymättä sen jälkeen, kun lakkauttamisen peruste on riitautettu.

3.2 Työsuojelua koskevat määräykset

Työnantaja nimeää työsuojeluyhteistoimintaa varten työsuojelupäällikön. Työntekijöiden oikeus valita työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutetut määräytyy työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain mukaisesti.

Tehtävät

Työsuojelupäällikön tehtävänä on muiden työsuojeluyhteistoiminnan piiriin kuuluvien tehtävien ohella järjestää, ylläpitää ja kehittää työsuojeluyhteistoimintaa. Työsuojeluvaltuutetun tehtävät määräytyvät työsuojelun valvonnasta annetun lain ja asetuksen mukaan. Lisäksi työsuojeluvaltuutettu suorittaa muut tehtävät, jotka hänelle muun lainsäädännön ja sopimusten perusteella kuuluvat. Jollei muista tehtävistä ole paikallisesti sovittu, työsuojeluasiamiehen tehtävänä on osallistua toimialueen koskevien työsuojelun yhteistoiminta-asioiden käsittelyyn ja toteutukseen. Varavaltuutettu hoitaa työsuojeluvaltuutetun ollessa estynyt tälle kuuluvat sellaiset tehtävät, joita ei voida siirtää työsuojeluvaltuutetun esteen päättymisen jälkeen hoidettavaksi.

Asiamies

Työsuojeluasiamiesten valinnasta, lukumäärästä, tehtävistä ja toimialueesta sovietaan paikallisesti samojen valintaperusteiden mukaisesti kuin mitä kohdan 3.1 kolmannessa kappaleessa on luottamusmiehen valinnasta sovittu. Lisäksi on otettava huomioon työsuojeluriskit ja muut työoloihin vaikuttavat tekijät. Työsuojeluasiamiehen valitsevat työpaikan työntekijät keskuudestaan.

Toimikunta

Muiden työsuojelua edistävien yhteistoimintaelinten valinnasta sekä tarkoituksenmukaisesta yhteistoimintamuodosta sovitaan paikallisesti ottaen huomioon työpaikan laatu, laajuus ja työntekijöiden määrä ja tehtävien laatu sekä muut olosuhteet. Ellei muusta yhteistoimintamuodosta ole sovittu, työsuojeluyhteistoimintaa varten perustetaan työsuojelutoimikunta.

Soveltamisalan rajoitus

Tämän sopimuksen työsuojelua koskevia määräyksiä sovelletaan silloin, kun työpaikassa työskentelee säännöllisesti vähintään 20 työntekijää. Sen sijasta, mitä edellisessä virkkeessä on määrätty, on työsuojeluvaltuutettu valittava vastaavasti, kun työntekijöiden lukumäärä on vähintään 10.

3.3 Ilmoitukset

Valituista luottamusmiehistä, varamiehen toimimisesta pääluottamusmiehen sijaisena, työsuojeluvaltuutetun tai työsuojeluasiamiehen toimimisesta luottamusmies-tehtävissä tai luottamusmiesten toimimisesta työsuojelutehtävissä on ammattiosaston tai vastaavan ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle. Varamiehen toimimisesta työsuojeluvaltuutetun sijaisena on työsuojeluvaltuutetun ilmoitettava työnantajalle kirjallisesti. Työnantaja ilmoittaa luottamushenkilöille, ketkä käyvät yrityksen puolesta neuvotteluja heidän kanssaan.

4 LUKU

LUOTTAMUSMIESTEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN SEKÄ TYÖSUOJELUASIAMIEHEN ASEMAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

4.1 Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen

Vapautus

Tehtäviensä hoitamista varten pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle järjestetään tarvittaessa tilapäisesti, säännöllisesti toistuen tai kokonaan vapautus työstään. Muulle luottamusmiehelle kuin pääluottamusmiehelle, työsuojeluasiamiehelle sekä muille yrityksen ja henkilöstön väliseen tämän sopimuksen edellyttämään yhteistoimintaan osallistuville henkilöstön edustajille järjestetään tarvittaessa tilapäisesti vapautus työstä.

Arvioitaessa vapautuksen tarvetta on huomiota kiinnitettävä muun muassa ao. henkilöstöryhmään kuuluvien työntekijöiden lukumäärään, tuotannon ja toiminnan luonteeseen sekä tehtävien määrään.

Mikäli pääluottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu on vapautettu säännöllisesti toistuviksi määräajoiksi työstään, tulee hänen hoitaa tehtävänsä pääsääntöisesti sinä aikana. Välttämättömien asioiden hoitamista varten tulee työnjohdon kuitenkin antaa vapautusta työstä muunakin työn kannalta sopivana aikana. Työnantaja korvaa pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun ansionmenetyksen edellä mainituilta ajoilta.

Ellei työsuojeluvaltuutetun vapauttamiseksi työstä ole muuta sovittu, lasketaan työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö työehtosopimuksen liitteenä olevien toimialakohtais-

ten kerrointen mukaan. Vapautus on kuitenkin aina vähintään neljä tuntia neljän perättäisen viikon aikana.

Mikäli luottamusmies- ja työsuojelutehtävät on yhdistetty samalle henkilölle, tämä otetaan lisäävänä tekijänä huomioon työstä vapautuksesta sovittaessa.

Ansionmenetyksen korvaaminen

Työnantaja korvaa sen ansion, jonka tässä sopimuksessa tarkoitettu henkilöstön edustaja menettää työaikana joko paikallisessa neuvottelussa työnantajien edustajien kanssa tai toimiessaan muuten työnantajan kanssa sovituissa tehtävissä.

Pääluottamusmies

Pääluottamusmiehelle maksettavasta korvauksesta on sovittu työehtosopimuksen 25 §:ssä.

Työsuojeluvaltuutettu

Työsuojeluvaltuutetulle korvataan hänen työaikanaan suorittamien edellä tarkoitettujen työsuojelua koskevien tehtävien hoitamisesta aiheutuva ansionmenetys.

Jos luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu, työsuojeluasiamies tai työsuojelutoimikunnan tai muun työsuojelutoimikuntaa vastaavan yhteistoiminta-elin jäsen suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan näin menetetyistä ajasta ylityökorvaus tai sovitaan hänen kanssaan muunlaisesta lisäkorvauksesta.

Ansionmenetyksen korvauksen laskennassa käytettävä keskituntiansio sovitaan alakohtaisesti, ellei ansionmenetyksen korvaamisesta muulla tavalla ole liittojen kesken sovittu.

4.2 Asema

Työsuhde

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

Toimitilat

Työnantaja järjestää pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle tarkoituksenmukaisen paikan tehtävien edellyttämien tarvikkeiden säilyttämiseen. Työpaikan koon edellyttäessä erityistä toimitilaa, työnantaja järjestää tarkoituksenmukaisen tilan, jossa voidaan käydä tehtävien hoitamista varten välttämättömät keskustelut. Tehtävien hoitamista varten pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus käyttää yrityksen tavanomaisia toimisto- yms. välineitä. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

Palkka- ja siirtosuoja

Luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää ko. tehtävän takia. Häntä ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää alemmpipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli ao. tehtävään valituksi tullessaan. Häntä ei saa myöskään siirtää vähempiarvoiseen työhön, jos työnantaja voi tarjota hänelle muuta hänen ammattitaitoaan vastaavaa työtä. Jos pääluottamusmieheksi tai työsuojeluvaltuutetuksi valitun henkilön varsinainen työ vaikeuttaa luottamustehtävien hoitamista, on hänelle, ottaen huomioon työpaikan olosuhteet ja hänen ammattitaitonsa, järjestettävä muuta työtä. Tällainen järjestely ei saa aiheuttaa hänen ansionsa alentumista. Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun ansiokehityksen tulee vastata yrityksessä tapahtuvaa ansiokehitystä.

Mikäli työsuojeluasiamies joudutaan tilapäisesti siirtämään työhön varsinaisen toimialueensa ulkopuolelle, on pyrittävä siihen, ettei siirtäminen kohtuuttomasti haittaa työsuojeluasiamiehen tehtävien hoitamista.

Ammattitaidon ylläpitäminen

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

Liikkeen luovutus

Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun asema jatkuu liikkeen luovutuksesta huolimatta sellaisenaan, jos luovutettu liike tai sen osa säilyttävät itsenäisyytensä. Jos luovutettava liike tai sen osa menettää itsenäisyytensä, pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus tämän sopimuksen kohdassa 4.3 sovittuun jälkisuojaan liikkeen luovutuksesta johtuneesta toimikauden päättymisestä lukien.

4.3 Työsuhdeturva

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

Jos yrityksen työvoimaa irtisanoaan tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ei pääluottamusmiestä tai työsuojeluvaltuutettua saa irtisanoa tai lomauttaa ellei tuotantoyksikön toimintaa keskeytetä kokonaan. Mikäli pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun kanssa yhteisesti todetaan, ettei hänelle voida tarjota hänen ammatiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa.

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

Yksilösuoja

Muun luottamusmies kuin pääluottamusmies voidaan irtisanoa tai lomauttaa työso-
pimuslain 7:10 §:n 2 momentin mukaisesti irtisanoa vain, kun työ kokonaan päättyy
eikä työnantaja voi järjestää hänelle hänen ammattitaitoaan vastaavaa työtä tai
kouluttaa häntä muuhun työhön työsopimuslain 7:4 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

Luottamusmiehestä tai työsuojeluvaltuutetusta johtuvasta syystä ei häntä saa irti-
sanoa ilman työsopimuslain 7:10 §:n 1 momentin edellyttämää niiden työntekijöiden
enemmistön suostumusta, joita hän edustaa.

Luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työso-
pimuksesta ei saa purkaa vastoin työ-
sopimuslain 8:1 - 3 §:n säännöksiä. Työsopimuksen purkaminen sillä perusteella,
että hän on rikkonut järjestysmääräyksiä, ei ole mahdollista, ellei hän ole samalla
toistuvasti ja olennaisesti sekä varoituksesta huolimatta jättänyt työvelvoitteensa
täyttämättä.

Luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työso-
pimuksen purkuperusteita arvioi-
taessa häntä ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin työntekijöihin nähden.

Ehdokassuoja

Edellä olevia työsuhteturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös pääluot-
tamusmieheshdokkaaseen, jonka ammattiosaston kokous on asettanut ja jonka aset-
tamisesta ammattiosasto on kirjallisesti työnantajalle ilmoittanut, sekä työsuojeluval-
tuutettuehdokkaaseen, jonka asettamisesta on kirjallisesti ilmoitettu työsuojelutoi-
mikunnalle tai muulle sitä vastaavalle yhteistoimintaelimelle. Ehdokassuoja alkaa
kuitenkin aikaisintaan kolme kuukautta ennen valittavana olevan pääluottamusmie-
hen tai työsuojeluvaltuutetun toimikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa vali-
tuksi tulleen osalta vaalituloksen tultua todetuksi.

Jälkisuoja

Työsuhteturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös pääluottamusmiehenä
tai työsuojeluvaltuutettuna toimineeseen työntekijään kuusi kuukautta hänen ko-
tehtävänsä päättymisen jälkeen.

Korvaukset

Jos luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työso-
pimus 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 tuotantoyksi-
kössä tai vastaavassa toimintayksikössä säännöllisesti työskentelevien työntekijöi-
den ja toimihenkilöiden määrä on 20 tai vähemmän, edellä mainittu korvaus on työ-
suojeluvaltuutetun osalta vähintään 4 kuukauden palkka ja enintään 12:2 §:n 1
momentin mukaan määräytyvä korvaus.

Korvaus tämän sopimuksen mukaan perusteettomasta lomautuksesta määräytyy
työsopimuslain 12:1.1 §:n mukaisesti.

4.4 Varamiehet

Tämän luvun määräyksiä sovelletaan varapääluottamusmieheen ja työsuojeluvaltuutetun varamieheen sinä aikana, kun he tämän sopimuksen edellyttämän ilmoituksen mukaisesti toimivat sijaisina.

5 LUKU TYÖNANTAJAN TIEDOTTAMISVELVOITTEET

Palkkatilasto- ja henkilöstötiedot

Ellei alakohtaisesti tai paikallisesti toisin sovita, on pääluottamusmiehellä oikeus tehtäviensä hoitoa varten saada EK:n palkkatilastoa vastaavat tiedot toimialueensa työntekijöiden ansiotasosta ja rakenteesta välittömästi EK:n palkkatilaston valmistuttua edellyttäen, että yrityksestä kerättävistä palkkatiedoista on alan tilaston ryhmittelyt tehtävissä. Ansiotietoja, jotka koskevat kuutta henkilöä pienempiä työntekijäryhmiä, ei anneta.

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

Pääluottamusmiehellä on oikeus lisäksi saada kirjallisesti tieto toimialueensa työntekijöiden nimestä ja palkkaryhmästä tai vastaavasta sekä työsuhteen alkamisajasta, ellei alakohtaisesti tai paikallisesti toisin sovita. Tiedot annetaan kerran vuodessa silloin yritykseen työsuhteessa olevista työntekijöistä.

Pääluottamusmiehelle on oikeus perehtyä toimialueellaan yrityksessä kulloinkin voimassa oleviin työhinnittelujärjestelmiin ja eri palkkausmuodoissa käytettävien olosuhdelisien määräytymis- ja laskentasääntöihin. Pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada tiedot toimialueellaan toimivista aliurakoitsijoista ja niiden palveluksessa työpaikalla olevasta työvoimasta.

Tiedot ulkopuolisesta työvoimasta

Työnantaja tiedottaa tuotanto- ja kunnossapitotöihin osallistuvasta ulkopuolisesta työvoimasta etukäteen 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 mikäli mahdollista myös työsuojeluvaltuutetulle.

Työaikakirjanpito

Pääluottamusmiehellä on oikeus perehtyä hätä- ja ylityöstä työaikalain (605/96) mukaisesti laadittuun luetteloon siten kuin siihen on työsuojeluvaltuutetulla lain mukaan oikeus.

Tietojen luottamuksellisuus

Pääluottamusmies saa edellä mainitut tiedot luottamuksellisina tehtäviensä hoitamista varten.

Säädökset

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

Yritystä koskevat tiedot

Työnantajan tulee esittää henkilöstölle tai sen edustajille:

Yrityksen tilinpäätöksen vahvistamisen jälkeen siihen perustuva selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta.

Vähintään kaksi kertaa tilivuoden aikana sellainen yhtenäinen selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta, josta käyvät ilmi yrityksen tuotannon, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymät.

Vuosittain henkilöstösuunnitelma, joka sisältää arviot henkilöstön määrässä, laadussa ja asemassa odotettavissa olevista muutoksista.

Viipymättä olennaiset muutokset edellä mainituissa tiedoissa.

Niissä yrityksissä, joissa henkilöstömäärä on säännöllisesti vähintään 30, annetaan yhteistoimintalain 10 §:n 1 momentin tarkoittamat yrityksen tilinpäätöstiedot henkilöstön edustajille pyydettyä kirjallisena.

Tilinpäätöstietojen, yrityksen taloudellista tilaa koskevien selvitysten ja henkilöstösuunnitelmien esittämisen yhteydessä on tarkoituksenmukaista tiedottaa myös eri toimintayksikköjen toiminnallisesta tuloksesta, tuotannosta ja kehitysnäkymistä henkilöstölle tai sen edustajalle käyttäen apuna sitä selvittäviä tunnuslukuja.

Yrityksessä henkilöstöasioiden hoidossa noudatettavat yleiset periaatteet tai ohjeet sekä yrityksen toiminta- ja henkilöstöorganisaatio on saatettava työpaikalla henkilöstön tietoon.

Osapuolet suosittelevat, että edellä tarkoitettujen yrityksen taloutta koskevien tietojen yhteydessä selostetaan mahdollisuuksien mukaan myös toimialan yleisiä suhdanne- ja taloudellisia näkymiä.

Salassapitovelvollisuus

Milloin yrityksen työntekijät tai henkilöstön edustajat ovat tämän sopimuksen mukaisesti saaneet työnantajan liike- tai ammattisalaisuuksia koskevia tietoja, saadaan näitä tietoja käsitellä vain niiden työntekijöiden ja henkilöstön edustajien kesken, joita asia koskee, ellei työnantajan ja tiedonsaantiin oikeutettujen kesken muuta sovita. Ilmoittaessaan salassapitovelvollisuudesta työnantajan tulee yksilöidä, mitkä tiedot salassapitovelvollisuus käsittää ja mikä on tietojen salassapitoaika. Ennen kuin työnantaja ilmoittaa kysymyksessä olevan liike- tai ammattisalaisuuden, salassapidon perusteet selvitetään asianomaiselle työntekijälle tai henkilöstön edustajalle.

6 LUKU HENKILÖSTÖN KESKINÄINEN TIEDOTUSTOIMINTA JA KOKOUSTEN JÄRJESTÄMINEN

Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry:n rekisteröidyllä alayhdistyksellä ja sen työpaikalla olevalla osastolla tai työhuonekunnalla on oikeus järjestää työpaikalla tai muussa sovitussa tilassa kokouksia työmarkkina-asioissa tai työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä siten kuin keskusjärjestöjen kesken tai alakohtaisesti tai työpaikalla vakiintuneen käytännön mukaisesti on sovittu.

Edellisessä kappaleessa mainitulla henkilöstön yhteenliittymällä on oikeus työajan ulkopuolella, joko ennen työajan alkamista, ruokatauolla tai työajan päättymisen jälkeen jakaa jäsenilleen kokousilmoituksiaan, työpaikan työsuhteisiin tai yleensä työmarkkinakysymyksiin liittyviä kirjallisia tiedonantoja, ruokalassa, pukusuojassa tai muussa työnantajan kanssa sovittavassa vastaavanlaisessa tilassa varsinaisen työpaikan, kuten tehdassalin tms. ulkopuolella. Tiedonannossa tulee olla merkittynä sen liikkeellepanija.

Mikäli työpaikalla ilmestyy henkilöstölle tarkoitettu tiedotuslehti, on edellä mainitulla henkilöstön yhteenliittymällä oikeus käyttää sitä edellä mainittujen kokousilmoitusten tai tiedonantojen julkaisemiseen tai julkaista ne työnantajan työntekijöiden käyttöön osoittamalla ilmoitustaululla. Ilmoitustaulun sisällöstä ja hoidosta vastaa ilmoittaja.

7 LUKU KOULUTUS

7.1 Ammatillinen 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 ao. työehtosopimuksessa ole toisin sovittu. Jos koulutus tapahtuu kokonaan 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 työntekijälle 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 keskeytymättä vähintään 6 kuukautta. Koulutus annetaan työaikana, ellei paikallisesti toisin sovitaan.

Jos työntekijän työsuhde päättyy työntekijästä johtuvasta syystä ennen kuin 4 kuukautta on kulunut koulutuksen antamisesta, työntekijä on velvollinen korvaamaan työnantajalle 50 % hänelle koulutusajalta maksetun palkan ja koulutuksesta aiheutuneet suoranaiset kustannukset kokonaisuudessaan. Jos työntekijän työsuhde päättyy työntekijän 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 kuitata tämän lopputilistä.

7.2 Yhteinen koulutus

Työpaikan yhteistoimintaa edistävän koulutuksen järjestävät keskusjärjestöt tai niiden jäsenliitot yhteisesti, keskusjärjestöjen tai niiden jäsenliittojen yhteistoimintaelimet tai 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 suoritetaan korvaus, kuten 7.1 kohdassa on määrätty. Koulutukseen osallistumisesta sovitaan paikallisesti koulutuksen luonteesta riippuen kysymykseen tulevassa yhteistyöelimessä tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken.

Yhteistä koulutusta koskevia määräyksiä sovelletaan myös osallistumisjärjestelmiä ja paikallista sopimista koskevaan koulutukseen. Koulutukseen osallistumisesta voidaan sopia myös työnantajan ja asianomaisen henkilön kesken. Osapuolet suosittelevat, että niiden ja jäsenliittojen koulutuslaitokset sekä jäsenliitot ryhtyvät yhteistyössä toimenpiteisiin osallistumisjärjestelmiä ja paikallista sopimista koskevan koulutustarjonnan järjestämiseksi. Osapuolten koulutustyöryhmä seuraa em. koulutustarjonnan toteutumista.

7.3 Ay-koulutus, työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

SAK:n ja Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry:n 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 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 tämän sopimuksen mukaisesti. Samalla on todettava, mikä on näiden korvausten laajuus.

7.4 Korvaukset

Kurssilta, joka järjestetään SAK:n tai Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry:n koulutuslaitoksissa tai erityisestä syystä muualla ja jonka koulutustyöryhmä on hyväksynyt, työnantaja on velvollinen maksamaan luottamusmiehelle, varapääluottamusmiehelle, työsuojeluvaltuutetulle, -varavaltuutetulle, työsuojelutoimikunnan jäsenelle ja työsuojeluasiamiehelle heidän tehtäviensä edellyttämän koulutuksen osalta korvauksen ansionmenetyksestä, edellä mainituille luottamusmiehille enintään kuukauden ajalta ja työsuojeluluottamustehtävissä oleville enintään kahden viikon ajalta. Samoin maksetaan korvaus edellä mainituissa koulutuslaitoksissa järjestettyjen luottamusmiestoimintaan 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.

Lisäksi maksetaan edellisessä kappaleessa tarkoitetuista työntekijöistä kultakin sellaiselta kurssipäivältä, jolta ansionmenetyksen korvausta suoritetaan, kurssista sen järjestäjälle aiheutuvien ruokailukustannusten korvaukseksi keskusjärjestöjen välillä sovittu ateriakorvaus.

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

7.5 Sosiaaliset edut

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

8 LUKU ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ

8.1 Yleistä

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 työsuoritukseen nähden. Käytännössä tällaiseen sopimukseen perustuvaa toimintaa nimitetään yleensä alihankinnaksi tai aliurakoinniksi.

Toisaalta vieraan työvoiman käyttö perustuu ns. työvoiman vuokraukseen, jolloin työvoimaa hankkivien liikkeiden toimittamat lainamiehet (vuokramies), tekevät työtä toiselle työnantajalle tämän johdon ja valvonnan alaisena.

Edellä ensimmäisessä kappaleessa mainittuja tilanteita kutsutaan jäljempänä alihankinnaksi ja edellä toisessa kappaleessa mainittuja tilanteita kutsutaan jäljempänä vuokratyövoimaksi.

Alihankintaa tai työvoiman vuokrausta koskeviin sopimuksiin otetaan ehto, jossa alihankkija tai työvoimaa vuokraava yritys sitoutuu noudattamaan alansa yleistä työehtosopimusta sekä työ- ja sosiaalilainsäädäntöä.

8.2 Alihankinta

Jos alihankinnan vuoksi yrityksen työvoimaa poikkeuksellisesti 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 entisin palkkaeduin.

Työsopimukselle ei saa antaa sellaista muotoa, jonka mukaan kysymyksessä olisi itsenäisten yrittäjien välinen urakkasopimus silloin kun kyseessä itse asiassa on työsopimus.

8.3 Vuokratyövoima

Yritysten on rajoitettava vuokratyövoiman käyttö vain työhuippujen tasaamiseen tai muutoin sellaisiin ajallisesti taikka laadullisesti rajoitettuihin tehtäviin, joita työn kiireellisyyden, rajoitetun kestoajan, ammattitaitovaatimusten, erikoisvälineiden tai muiden vastaavien syiden vuoksi ei voida teettää omilla työntekijöillä.

Työvoiman vuokraus on epätervettä, jos eri työvoimaa hankkivien yritysten toimittamat vuokratyöntekijät työskentelevät yrityksen normaalissa työssä sen vakinaisten työntekijöiden rinnalla ja saman työnjohdon alaisen pidemmän ajan.

Vuokratyövoimaa käyttävien yritysten tulee pyydettäessä selvittää pääläluottamusmiehelle tällaisten työntekijöiden työskentelyyn liittyvät kysymykset.

9 LUKU SOPIMUKSEN SITOVUUS

Tämä sopimus tulee voimaan 3.3.2010 ja on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajalla.

Helsingissä 3. maaliskuuta 2010

SUOMEN SÄILIÖAUTOLIITTO RY

ÖLJYTUOTE RY

AUTO- JA KULJETUSALAN TYÖNTEKIJÄLIITTO AKT RY

IRTISANOMISSUOJASOPIMUS 2010

I YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 §

Yleinen soveltamisala

Tämä sopimus koskee toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanomista työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilöönään liittyvästä syystä, työntekijän irtisanoutumista sekä niitä menettelytapoja, joita noudatetaan irtisanottaessa tai lomautettaessa työntekijöitä taloudellisista tai tuotannollisista syistä. Sopimus ei koske

1. merimieslaissa (423/78),
2. ammatillisesta koulutuksesta 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 1:3.2 §:n perusteella tehtyjä määräaikaista työsopimuksia.
3. Työsopimuksen purkamista koeaikana työsopimuslain 1:4.4 §:n 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 henkilöönään liittyvästä syystä ja olisiko työnantajalla ollut riittävät perusteet irtisanoa työntekijä sopimuksen 2 §:ssä mainituilla perusteilla sellaisessa tilanteessa, jossa työsopimus on purettu työsopimuslain 8:1.1 §:n 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 7:2.2 §:ssä on lueteltu erikseen syitä, joita ei ainakaan voida pitää asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena.

Asiallisena ja painavana syynä pidetään sellaisia työntekijästä itsestään 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 täsmentämään 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 laiminlyömisestä tai rikkomisen vakavuudella.

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

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

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

3 §**Irtisanomisajat**

Työnantajan noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

Työsuhde jatkunut keskeytyksettä	Irtisanomisaika
1) enintään vuoden	14 päivää
2) vuoden mutta enintään 4 vuotta	1 kuukausi
3) yli 4 vuotta mutta enintään 8 vuotta	2 kuukautta
4) yli 8 vuotta mutta enintään 12 vuotta	4 kuukautta
5) yli 12 vuotta	6 kuukautta

Työntekijän noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

Työsuhde jatkunut keskeytyksettä	Irtisanomisaika
1) enintään 5 vuotta	14 päivää
2) 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 vanhempainloma sekä hoitovapaa, asevelvollisuus tai opintovapaa eivät katkaise työsuhdetta.

Työsuhteen keskeytymättömyyden ohella on selvitettävä, mikä aika kerryttää irtisanomisaikojaa 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 kestoikaan ei siis lueta varsinaista asevelvollisuus-aikaa.

Määräajan laskeminen

Määräaikojen laskemisesta ei ole erityissäännöksiä työoikeudellisessa lainsäädännössä eikä määräyksiä työehtosopimuksissa. Säädettyjen määräaikain laskemisesta annetussa laissa (150/30) 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 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 työ sopimus

Tapauksissa, joissa työntekijän työ sopimus 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 työ sopimus.

4 §

Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

Työnantajan, joka on irtisanonut työ sopimuksen 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 työ sopimuslain 2:17 §:ssä on säädetty työnantajan kuitausoikeuden rajoituksista.

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

Soveltamisohje

Sopimuskohdan tarkoitamisissa 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 työ sopimuksen 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 ja 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 syystä 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. Työtuomioistuimesta annetun lain (646/74) 15 §:n mukainen haastehakemus on toimitettava työtuomioistuimelle kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt.

11 §**Välimesmenettely**

Työsopimuksen irtisanomista koskeva erimielisyys voidaan työtuomioistuimesta annetun lain (646/74) 11 §:n mukaisessa järjestyksessä määrätä välimiesten ratkaistavaksi.

12 §**Korvaus työsopimuksen 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 ammattiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä, työnantajan menettely työsopimusta päätettäessä, 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 palkkaedusta. 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 määrääjäksi tai toistaiseksi.

Työnantaja ja työntekijä saavat työsuhteen kestäessä sopia lomautusilmoitusajasta ja lomautuksen toteuttamistavasta silloin, kun on kysymys määräaikaisesta lomauttamisesta työsopimuslain 5:2.2 §:n 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 16 §: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 2:12.2 §:ssä tarkoitetuista tapauksista.

Poikkeukset lomautusilmoituksen määräajoista

Työsopimuslain 2:12 §:n 2 momentin 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 kestänyt 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.

Erorahan saamisen edellytysten katsotaan näissä tapauksissa alkavan sinä päivänä, jona työsuhde päättyy.

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 2.4.2001 lomautusilmoituksen 17.4. alkavasta lomautuksesta hänelle ilmaantuu 10.4.2001 uutta työtä 7 päivän ajaksi.

Työnantaja voi uutta lomautusilmoitusta antamatta siirtää lomautuksen alkamisajankohtaa siten 7 päivällä eli 24.4.2001.

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. Tällainen 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.

Useissa työehtosopimuksissa on määräyksiä työtuntijärjestelmän muuttamisesta. Näissä tapauksissa on kysymyksessä yleensä työaikajärjestelyt alalla tai yrityksessä noudatetun työajan puitteissa, eivätkä nämä tapaukset ole rinnastettavissa lyhennettyyn työaikaan siirtymiseen.

Mikäli työehtosopimuksessa on määrätty lyhennettyyn työaikaan siirtymisessä noudatettavasta ilmoitusmenettelystä, syrjäyttää tällainen sopimusmääräys keskusjärjestöjen välisen sopimuksen määräykset.

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 asumistukilain (408/1975) 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 kiinnitetään huomiota myös työsuhteen kestoaikaan ja työntekijän huoltovelvollisuuden määrään.

Työvoiman vähentämisjärjestystä koskevissa riidoissa noudatetaan 10 §:ssä sovittuja kanneajoja.

1.1.2011 lukien em. 1. kappale muutetaan kuulumaan:

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 vuonna 1997 tehdyn TT-SAK yleissopimuksen määräyksiä. Näin ollen mainitussa sopimuksessa ja työsopimuslain 7:9 §:ssä 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, työvoimatoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos hän tarvitsee työntekijöitä 9 kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt.

Soveltamisohje

Työnantaja täyttää velvollisuutensa tiedustelemalla paikallisesta työvoimatoimistosta, onko irtisanottuja työntekijöitä hakemassa työtä sen välityksellä. Paikallisella työvoimatoimistolla tarkoitetaan sen paikkakunnan työvoimatoimistoa, jonka alueella työtä on tarjolla. Työnantajan käännyttyä työvoimatoimiston 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 TSL 5:7 §:n 3 momentin perusteella itse irtisanoneet työsuhteensa. Työnhakijat ilmoitetaan työnantajalle ja entisille työntekijöille annetaan tavanomaiseen tapaan työhönsoitukset.

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 3.3.2010 ja on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajalla.

Helsingissä 3. päivänä maaliskuuta 2010

SUOMEN SÄILIÖAUTOLIITTO RY

ÖLJYTUOTE RY

AUTO- JA KULJETUSALAN TYÖNTEKIJÄLIITTO AKT RY



Suomen Säiliöautoliitto ry

Toimisto: Nuijamiestentie 7, 00400 Helsinki
Puhelin: 09 478 999 (vaihde)
Faksi: 09 587 1391

Toimitusjohtaja Robert Nyman
Puhelin (suora): 09 4789 9340
Matkapuhelin: 040 740 4877
Sähköposti: robert.nyman@skal.fi

Öljytuote ry

Toimisto: Eteläranta 10, 00130 Helsinki
Postiosoite: PL 4, 00131 Helsinki
Puhelin: 09 172 841 (vaihde)
Faksi: 09 630 225

Työmarkkinajohtaja Pekka Hotti
Puhelin (suora): 09 1728 4240
Sähköposti: pekka.hotti@chemind.fi



Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry

Toimisto: John Stenbergin ranta 6
Postiosoite: PL 313, 00531 Helsinki
Puhelin: 09 613 110 (vaihde)
Faksi: 09 739 287
Sähköposti: etunimi.sukunimi@akt.fi
Kotisivut: www.akt.fi

AKT:n aluetoimistot:

Helsinki

Viherniemenkatu 5
00530 Helsinki
Puh: 09 6131 1402
Aluetoimitsija
Jukka Kauppinen
matkap. 040 501 6490
Aluetoimitsija
Sami Hägg
matkap. 045 235 5215

Lahti

Rautatienkatu 19 A 31
15110 Helsinki
Puh: 03 526 0551
Aluetoimitsija
Ari Lehtola
matkap. 0400 580 839

Rovaniemi

Rovakatu 26 A 10
96200 Rovaniemi
Puh: 016 459 1461
Aluetoimitsija
Reino Rautajoki
matkap. 040 718 2618

Joensuu

Kauppakatu 32
80100 Joensuu
Puh: 013 511 1411
Aluetoimitsija
Pekka Lehtonen
matkap. 050 336 7780

Oulu

Mäkelininkatu 31
90100 Oulu
Puh: 08 870 1441
Aluetoimitsija
Jari Haaranieniemi
matkap. 040 506 3376

Tampere

Rautatienkatu 10, 6. krs
33100 Tampere
Puh: 03 230 1510
Aluetoimitsija
Pasi Ritokoski
matkap. 0400 425 497

Jyväskylä

Kalevankatu 4
40100 Jyväskylä
Puh: 014 443 1421
Aluetoimitsija
Olavi Aapajärvi
matkap. 0400 694 858

Pori

Isolinnankatu 24, 2. krs
28100 Pori
Puh: 02 543 1451
Aluetoimitsija
Pasi Ritokoski
matkap. 0400 425 497

Turku

Maariankatu 6 b
20110 Turku
Puh: 02 450 1541
Aluetoimitsija
Jari Matilainen
matkap. 040 703 5695

Kotka

Puutarhakatu 12
48100 Kotka
Puh: 05 740 1431
Aluetoimitsija
Juha-Pekka Yrjölä
matkap. 0400 570 419

Vaasa

Pitkäkatu 43
65100 Vaasa
Puh: 06 220 1561
Aluetoimitsija
Tapio Huotari
matkap. 0400 476 005