Huolinta-alan varastoterminaali- ja satamatyöntekijöiden työehtosopimus

11.4.2025 – 29.2.2028

SISÄLLYSLUETTELO

1 § Sopimuksen soveltamisala....1
2 § Keskusjärjestöjen väliset sopimukset....1
3 § Sopimuksen sitovuus ja noudattamisvelvollisuus....1
4 § Työrauhavelvoite....1
5 § Järjestäytymisvapaus....2
6 § Työsuhteen syntyminen....2
7 § Työsuhteen päättyminen....2
8 § Työaika....3
9 § Yli- ja sunnuntaityökorvaus....5
10 § Vakituiset, määräaikaiset ja ulkopuoliset työntekijät sekä alihankinta....5
11 § Palkkaperusteet....7
12 § Keskituntiansion laskeminen....8
13 § Urakkapalkka....9
14 § Erilliset lisät....10
15 § Suojavaatetus ja turvajalkineet....11
16 § Päivä- ja ruokarahat....11
17 § Matkustusajan palkka....12
18 § Palkanmaksu....12
19 § Sairausajan sekä raskaus- ja vanhempainvapaan palkka....12
20 § Lääkärintarkastukset....15
21 § Tilapäiset poissaolot....16
22 § Ryhmähenkivakuutus....18
23 § Vuosiloma....18
24 § Lomaltapaluuraha....18
25 § Ammattiyhdistysjäsenmaksujen perintä....19
26 § Luottamusmiehet....19
27 § Työsuojeluvaltuutetun vapautusaika....21
28 § Asiamiehet....22
29 § Paikallinen sopiminen....22
30 § Vuoropuheluvelvollisuus....22
31 § Erimielisyydet ja niiden ratkaiseminen....23
32 § Kokoontuminen työpaikoilla....24
33 § Erinäisiä määräyksiä....24
34 § Sopimuksen voimassaolo ja sen irtisanominen....25
Huolinta-alan satamatyöntekijöitä koskeva pöytäkirja....26
Allekirjoituspöytäkirja Huolinta-alan varastoterminaali- ja satamatyöntekijöiden työehtosopimuksen uudistamiseksi 11.4.2025 – 29.2.2028....29
Huolinta-alan terminaalityöntekijöiden työajan lyhentäminen....32

Huolinta-alan varastoterminaali- ja satamatyöntekijöiden työehtosopimus

1 § Sopimuksen soveltamisala

1. Tässä sopimuksessa määrätään Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n jäseninä olevien huolintaliikkeiden ja kansainvälistä kuljetusta harjoittavien kuljetus- ja kuljetusvälitysliikkeiden varastoterminaaleissa, varastoissa, ns. varastohotelleissa ja satamissa työskentelevien työntekijöiden työehdot.
2. Satamatyöntekijöiden työehdot määräytyvät tämän työehtosopimuksen mukaisesti, ellei heitä koskevassa liitepöytäkirjassa ole toisin määrätty.

Pöytäkirjamerkintä:

Satama-alueella sijaitsevissa terminaaleissa sovellettavasta sopimuksesta on sovittu satamatyöntekijöitä koskevassa liitepöytäkirjassa.

2 § Keskusjärjestöjen väliset sopimukset

Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan keskusjärjestöjen välillä (PT/SAK) solmittuja sopimuksia:

Luottamusmiessopimus 29.9.1995

Sopimus ammattiyhdistysjäsenmaksujen perinnästä 3.4.1989

Yhteistoimintasopimus 10.5.2001

3 § Sopimuksen sitovuus ja noudattamisvelvollisuus

1. Tämä työehtosopimus sitoo allekirjoittaneita liittoja ja niiden alayhdistyksiä sekä työnantajia ja työntekijöitä, jotka ovat tai sopimuksen voimassaoloaikana ovat olleet niiden yhdistysten jäseniä.

Sopimukseen sidotut ovat velvolliset tarkoin noudattamaan tätä sopimusta ja huolehtimaan siitä, että niiden alaiset yhdistykset ja niihin kuuluvat työnantajat ja työntekijät eivät riko sen määräyksiä.

4 § Työrauhavelvoite

1. Liitot ja niiden alayhdistykset ovat velvolliset huolehtimaan siitä, etteivät niiden jäseninä olevat alayhdistykset, työnantajat tai työntekijät, joita sopimus koskee, ryhdy työtaistelutoimenpiteisiin eivätkä muutoinkaan riko työehtosopimuksen määräyksiä.

2. Seuraamukset työehtosopimuksen rikkomisesta määräytyvät sopimuksen allekirjoitushetkellä voimassa olevan työehtosopimuslain perusteella ottaen huomioon, mitä keskusjärjestöjen välillä on erikseen hyvityssakkojen korottamista koskevan lainmuutoksen varalta sovittu.

5 § Järjestäytymisvapaus

Tämän työehtosopimuksen osallisten ja siihen sidottujen keskuudessa noudatetaan järjestäytymisvapautta.

6 § Työsuhteen syntyminen

1. Liitot suosittavat, että työsopimus tehdään kirjallisena. Milloin työsopimus tehdään suullisena, työnantajan on annettava työntekijälle työsuhteen keskeisistä ehdoista työsopimuslain 2 luvun 4 §:n mukainen kirjallinen selvitys viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä.
2. Jos työsuhteessa noudatetaan koeaikaa, on tästä sovittava työsopimusta tehtäessä. Koeajan enimmäispituus määräytyy työsopimuslain mukaan.
3. Työnantaja luetteloi erikseen nimeämänsä vakinaisessa työsuhteessa olevat työntekijät.
4. Luottamusmiehellä on oikeus saada tiedot yrityksessä tarvittavasta ulkopuolisesta työvoimasta.
5. Liitot suosittelevat, että jos työpaikalla on perehdytysohjelma, perehdytyksessä käydään läpi yhtiön henkilöstön edustamista koskeva organisaatio.

7 § Työsuhteen päättyminen

1. Työsopimusta irtisanottaessa noudatetaan työnantajan osalta seuraavia irtisanomisaikoja:

Irtisanomisaika	Työsuhteen yhdenjaksoinen kesto
14 päivää	enintään vuosi
kuukausi	yli vuosi ja enintään 4 vuotta
2 kuukautta	yli 4 vuotta ja enintään 8 vuotta
4 kuukautta	yli 8 vuotta ja enintään 12 vuotta
6 kuukautta	yli 12 vuotta

Työntekijän irtisanoessa työsopimuksen noudatetaan seuraavia irtisanomisaikoja:

Irtisanomisaika	Työsuhteen yhdenjaksoinen kesto
14 päivää	enintään 5 vuotta
kuukausi	yli 5 vuotta

Edellä olevat irtisanomisajat eivät kuitenkaan koske niitä tapauksia, joissa työsopimus voidaan lain mukaan päättää irtisanomisaikaa noudattamatta.

2. Milloin työntekijä on synnytyksen tai raskauden vuoksi poissa työstä, määräytyy hänen irtisanomissuoja työsopimuslain 7 luvun 9 §:n mukaisesti.

3. Työsopimuslaki ei ole työehtosopimuksen osa.

8 § Työaika

1. Työaika määräytyy työaikalain (872/2019) mukaisesti.

2. Säännöllinen työaika on enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Työviikko alkaa maanantaina.

   Liitot suosittelevat, että kolmivuorotyössä aamuvuoro järjestetään aikavälille 6-15, iltavuoro 14-23 ja yövuoro 22-06.

3. Vuorokautinen säännöllinen työaika voi olla enintään joko 10 tuntia, 11 tuntia tai 12 tuntia vuorokaudessa, ja enintään 40 tuntia viikossa paikallisesti sovittuna Palta ry:n jäsenyrityksissä työehtosopimuksen 29 §:n mukaisesti.

   Soveltamisohje:

   Vuorokautinen säännöllinen työaika voidaan tällöin järjestää esimerkiksi siten, että viikossa on kolme 10 h työvuoroa ja yksi 7,5 h työvuoro. Tällaisessa työvuorojärjestelmässä tulisi suosia mahdollisuuksien mukaan 10 h, 11 h tai 12 h työvuoroja kuitenkin siten, että työaika saadaan järjestettyä tasoittumaan viikossa enintään 40 tuntiin.

4. Työaika voidaan järjestää myös työaikalain 11 §:stä ilmenevällä tavalla.

5. Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää myös siten, että se on keskimäärin enintään 40 tuntia kuudessa viikossa, edellyttäen, että työtä varten on ennalta laadittu työajan tasoittumissuunnitelma vähintään ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen työaika tasoittuu sanottuun keskimäärään ja että säännöllinen työaika ei saa ylittää kymmentä (10) tuntia vuorokaudessa eikä 50 tuntia viikossa.

6. Ruoka- ja kahvitauoista sovitaan paikallisesti lain sallimissa puitteissa. Työntekijällä on oikeus kahteen kahvitaukoon päivittäin. Ruoka- ja kahvitaukojen ajankohdista sovitaan paikallisesti ja paikallinen sopimus on irtisanottavissa kahden viikon irtisanomisajalla.

7. Pääsiäislauantai, juhannus- ja jouluaatto ovat vapaapäiviä. Pääsiäisen ja joulun jälkeiset lauantait ovat myös vapaapäiviä, elleivät tuotantotekniset syyt muuta vaadi.

   Arkipyhäviikolla työaikaa lyhentävät pitkäperjantai, pääsiäismaanantai ja juhannusaatto sekä helatorstai vuodesta 2002 lukien, työaikaa lyhentävät arkipyhäviikolla myös maanantaista perjantaihin sijoittuvat

uudenvuodenpäivä, loppiainen, vapunpäivä, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, joulupäivä ja tapaninpäivä.

Työajan lyhennykset toteutetaan kuukausipalkkaa alentamatta. Työajan lyhennys toteutetaan antamalla kutakin työaikaa lyhentävää päivää kohti yksi vapaapäivä asianomaisella viikolla, edellisellä tai viimeistään seuraavalla viikolla.

8. Työntekijälle annetaan kunkin kalenteriviikon aikana kaksi kalenteripäivää vapaata ja kaksi vapaata viikonloppua kuukaudessa. Vapaapäivä on kalenterivuorokausi.

   Pöytäkirjamerkintä:

   Työaikalain mukainen viikkolepo voidaan antaa kalenteriviikkojen vaihteessa yhdenjaksoisena siten, että enin osa vapaa-ajasta sijoittuu sen viikon puolelle, jonka viikkolevosta on kysymys.

   Paikallisesti voidaan sopia Palta ry:n jäsenyrityksissä työehtosopimuksen 29 §:n mukaisesti, että viikon aikana annettavat vapaapäivät voidaan antaa enintään kahden viikon tasoittumisjakson aikana. Kunakin työviikkona on kuitenkin annettava vähintään yksi vapaapäivä, jolloin toiselle viikolle jäävistä vapaapäivistä vähintään kaksi annetaan yhdenjaksoisesti (vapaa viikonloppu).

   Paikallisesti voidaan sopia Palta ry:n jäsenyrityksissä työehtosopimuksen 29 §:n mukaisesti, että kalenteriviikon aikana annettavat vapaat (kaksi kalenteripäivää) voidaan vuorotyössä antaa enintään neljän viikon tasoittumisjakson aikana. Kunakin viikkona on kuitenkin annettava vähintään yksi kalenteripäivä vapaata.

   Paikallisesti voidaan sopia Palta ry:n jäsenyrityksissä työehtosopimuksen 29 §:n mukaisesti, että työntekijälle annetaan kunkin viikon aikana kaksi päivää vapaata ja yksi vapaa viikonloppua kuukaudessa. Vapaapäivä on kalenterivuorokausi.

9. Liitot ovat yhtä mieltä siitä, että alle neljän tunnin työvuoroja ei tule työpaikalla käyttää, elleivät työntekijän tarpeet tai muu perusteltu syy sitä edellytä.

10. Työ, jota tehdään klo 23:n ja 6:n välisenä aikana, on yötyötä. Yötyötä saa teettää voimassa olevan työaikalain (872/2019) mukaan.

    Lisäksi yötyötä voidaan teettää Palta ry:n jäsenyrityksissä yrityksen toiminnan sitä edellyttäessä paikallisesti sopimalla työehtosopimuksen 29 §:n mukaisesti.

11. Työntekijän työaika ei saa ylityö mukaan lukien ylittää keskimäärin 48:aa tuntia viikossa 6 kuukauden ajanjakson aikana.

9 § Yli- ja sunnuntaityökorvaus

1. Ylityötä voidaan teettää työntekijän suostumuksella lain sallimissa rajoissa.
2. Noudatettaessa 8.4 §:n mukaista työaikajärjestelmää luetaan vuorokautiseksi ylityöksi työ, jota tehdään työajan tasoittumissuunnitelman mukaisen työvuoroluettelon sisältämän säännöllisen vuorokautisen työajan lisäksi ja joka ei ole lisätyötä.

   Viikoittaiseksi ylityöksi luetaan työ, joka tehdään työajan tasoittumissuunnitelman mukaisen työvuoroluettelon viikkotyöajan lisäksi ja joka ei ole vuorokautista ylityötä eikä lisätyötä. Lauantaina tehdystä viikoittaisesta ylityöstä maksetaan 50 %:lla korotettu palkka.
3. Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä ylityötunnilta 50 prosentilla ja seuraavilta 100 %:lla korotettu palkka.
4. Työntekijän tehdessä vuorotyötä maksetaan iltavuoron jälkeisiltä ylityötunneilta 100 %:lla korotettu palkka.
5. Sunnuntaina ja juhlapäivänä sekä itsenäisyys- ja vapunpäivänä tehdystä työstä maksetaan 100 %:lla korotettu palkka. Sunnuntaina tehty ylityö korvataan 100 %:lla.
6. Paikallisesti työehtosopimuksen 29 §:n mukaisesti voidaan sopia mekanismeista, joilla lisä- ja ylityöstä maksettava palkka voidaan sopia vaihdettavaksi vastaavaan vapaa-aikaan.

10 § Vakituiset, määräaikaiset ja ulkopuoliset työntekijät sekä alihankinta

1. Vakituiset työntekijät

Vakituiset työntekijät ovat kokoaikaisia tai osa-aikaisia. Osa-aikaisille työntekijöille tulee työsopimuksessa määritellä vähimmäistyöaika viikossa tai 8 §:n 5. kohdassa tarkoitetussa tasoittumisjaksossa, taikka työhön kutsumistapa (esim. erikseen työhön kutsuttava).

Pöytäkirjamerkintä:

Työnantajan velvollisuudesta tarjota lisätyötä osa-aikaiselle työntekijälle säädetään työsopimuslaissa.

Jos osa-aikaisen työntekijän toteutunut säännöllinen työaika on puolen vuoden aikana ylittänyt olennaisesti työsopimuksessa määritellyn vähimmäistyöajan työnantajalla tarjolla olevan työn lisääntymisestä johtuen, tarkistetaan työsopimuksen vähimmäistyöaikaa koskeva ehto työntekijän tai luottamusmiehen pyynnöstä vastaamaan keskimäärin viikossa tai tasoittumisjaksossa toteutunutta työaikaa. Toteutuneen säännöllisen työajan tarkastelujakso on 1.2.–31.7. tai 1.8.–31.1. välinen aika. Vähimmäistyöaikaa koskeva ehto on muutettava kahden kuukauden kuluessa pyynnön tekemisestä.

Soveltamisohje:

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

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

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

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

2. Määräaikaiset työntekijät

Työntekijä voidaan palkata määräaikaiseen työsuhteeseen työsopimuslain mukaisilla perusteilla. Työsuhde voi olla kokoaikainen tai osa-aikainen. Osa-aikaisen työntekijän työsopimuksesta tulee ilmetä vähimmäistyöaika viikossa 8 §:n 5. kohdassa tarkoitetussa tasoittumisjaksossa.

3. Ulkopuoliset työntekijät

Ulkopuolisia työntekijöitä voidaan käyttää seuraavissa tilanteissa:

- Kuormitusvaihteluissa, jotka ylittävät säännöllisen, tasaisen työvoiman tarpeen
- Sairaus- ja muissa ennakoimattomissa poissaolotapauksissa
- Lyhytaikaisissa työtehtävissä, jotka edellyttävät erikoisosaamista, jota ei löydy omilta vakituisilta työntekijöiltä
- muissa paikallisesti yhdessä pääluottamusmiehen tai luottamusmiehen kanssa todetuissa tilanteissa.

Ulkopuolisen työvoiman käyttö ei tule kysymykseen yrityksessä esiintyvissä säännönmukaisissa kuormitusvaihteluissa, ellei paikallisesti työehtosopimuksen 29 §:n mukaisesti sovita toisin.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Ennen ulkopuolisen työvoiman käyttöä työnantajan tulee tiedottaa pääluottamusmiestä tai luottamusmiestä niin pian kuin mahdollista. Tiedottamisen tulee sisältää työehtosopimuksen mukaisen

perusteen ulkopuolisen työvoiman käytölle sekä mahdollisuuksien mukaan ulkopuolisen työvoiman tarpeen arvioidun keston ja määrän.

Pöytäkirjamerkintä 2:

Ulkopuolisen työvoiman käyttöä yrityksessä voidaan tarvittaessa tarkastella yhdessä paikallisten osapuolten ja liittojen välillä. Liittojen välillä on laadittu menettelytapamuistio asiasta. Mikäli tässä tarkastelussa ei saavuteta yhteisymmärrystä, voidaan asia käsitellä työehtosopimuksen 31 §:n ”erimielisyydet ja niiden ratkaiseminen” mukaisessa järjestyksessä.

Työehtosopimuksen 10 §:n 3. kohta ei koske alihankintaa.

4. Alihankinta

Yritysten tekemiin alihankintasopimuksiin tulee sisällyttää ehto, jonka mukaan alihankkija sitoutuu soveltamaan alihankintatyötä yrityksen piirissä suorittavien työntekijöiden osalta alansa yleistä työehtosopimusta sekä täyttämään työ- ja sosiaalilainsäädännön määräykset. Alihankkijaa käyttävän yrityksen tulee tiedottaa alihankkijalle edellä mainittujen määräysten sisällöstä ja korostaa, että niiden noudattaminen on osa alihankintasopimusta.

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

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

Pöytäkirjamerkintä:

Selvitys ei saa sisältää yksityisyyden suojan piiriin kuuluvia tietoja.

11 § Palkkaperusteet

1. Terminaalityöntekijäin palkka määräytyy kuukausipalkkana.
2. Tuntipalkkaiselle työntekijälle (esim. erikseen työhön kutsuttava työntekijä) maksettava tuntipalkka saadaan jakamalla ao. työntekijälle maksettava

taulukkopalkka luvulla 159. Näin saatu tuntipalkka sisältää korvauksen työehtosopimuksen mukaisista arkipyhistä.

Pöytäkirjamerkintä:

Mikäli tuntipalkkaiselle työntekijälle maksettavan palkan jakajana on käytetty lukua 170, ei näin saatu tuntipalkka sisällä korvausta työehtosopimuksen mukaisista arkipyhistä. Arkipyhäviikolla työaikaa lyhennetään työaikojen suhteessa ja korvaus maksetaan 19 §:n 8. kohdan periaatteen mukaan.

3. Palvelusvuosina alallaoloaikaa laskettaessa otetaan huomioon terminaaleissa tai niihin verrattavissa varastoissa sekä autonkuljettajana tai apumiehenä terminaalissa työskentelyaika, jotka on vaadittaessa työtodistuksin varmennettava.

4. Toisen asteen logistiikan perustutkinnon suorittamisesta luetaan palvelusvuosiin 2 vuotta ja varastologistiikan osaamisalalta suoritetun palvelulogistiikan ammattitutkinnon (aikaisemmin varastonhoitajan ammattitutkinto) suorittamisesta luetaan palvelusvuosiin 8 kuukautta.

5. Muutettaessa työntekijän kiinteää kuukausipalkkaa tuntipalkaksi tai päiväpalkaksi ansionmenetyksen korvaamiseksi tai työehtosopimuksen korotusosien laskemiseksi, jaetaan työntekijän kuukausipalkka tuntipalkaksi muutettaessa luvulla 170 ja päiväpalkaksi muutettaessa luvulla 21.

   Palkan muuttuvia osia laskettaessa käytetään perusteena jäljempänä laskettua keskituntiansiota, ellei yrityksessä ole sovittu muusta laskentatavasta.

12 § Keskituntiansion laskeminen

1. Työntekijän palkan muuttuvien osien keskituntiansio lasketaan siten, että hänen kunkin vuosineljänneksen aikana työajalta eri palkkaustapojen mukaan saamansa ansio mahdollisine erillisine lisineen lukuun ottamatta ylityö- ja sunnuntaityölisää jaetaan saman vuosineljänneksen tehtyjen työtuntien kokonaismäärällä.

2. Vuosineljänneksittäin laskettua keskituntiansiota käytetään seuraavasti:

   - helmi-, maalis- ja huhtikuun aikana edellisen vuoden neljännen vuosineljänneksen keskituntiansiota
   - touko-, kesä- ja heinäkuun aikana vuoden ensimmäisen vuosineljänneksen keskituntiansiota
   - elo-, syys- ja lokakuun aikana vuoden toisen vuosineljänneksen keskituntiansiota
   - marras-, joulu- ja tammikuun aikana kolmannen vuosineljänneksen keskituntiansiota.

13 § Urakkapalkka

1. Mikäli urakkatyötä teetetään, on urakkatyötä tekevälle työntekijälle maksettavan urakkapalkan hinnoittelussa huomioitava jäljempänä kohdista 2-6 ilmenevät hinnoittelusäännöt.

2. Urakkapalkka on hinnoiteltava siten, että työntekijän urakka ansio normaalilla urakkatyövauhdilla nousee 30 % ohjetuntipalkkaa korkeammaksi ja kasvaa työsuorituksen tai työtehon lisääntyessä vähintään samassa suhteessa.

3. Osa- eli sekaurakkatyö, jossa osa palkasta maksetaan kiinteänä ja osa työsuorituksen mukaan määräytyvänä liikkuvana osana, on hinnoiteltava siten, että työsuorituksen tai työtehon vastatessa normaalia urakkatyövauhtia työntekijän ansio nousee 30 % ohjetuntipalkkaa korkeammaksi. Työsuorituksen tai työtehon lisääntyessä tulee palkan liikkuvan osan kasvaa vähintään samassa suhteessa.

4. Mikäli tehdään satunnaisia suorituspalkkatöitä, sovitaan hinnoittelusta ennen työn alkamista asianomaisen työryhmän tai yksityisen työntekijän kanssa. Hinta voidaan sopia tilapäisesti milloin kysymyksessä on aikaisemmin hinnoittelematon työ tai jäljempänä 6. kohdassa mainitusta syystä tapahtuva uusi hinnoittelu.

5. Urakka- ja sekaurakkatyötä tehtäessä on ohjetuntipalkka taattu.

6. Milloin työmenetelmissä ja koneistuksessa tai muissa näihin verrattavissa työsuoritukseen oleellisesti vaikuttavissa tekijöissä tapahtuu muutoksia, suoritetaan uusi suorituspalkkatyön hinnoittelu, pitäen ohjeena edellä 2 ja 3 kohtien mukaisesti muodostunutta ansiotasoa.

   Pöytäkirjamerkintä:

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

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

Pöytäkirjamerkintä:

1. Milloin on kysymys pysyväisluontoisesta, työntekijäryhmää koskevasta suorituspalkkatyöstä, varataan luottamusmiehelle tilaisuus olla läsnä hinnoittelusta sovittaessa.

2. Työntekijän työn välittömästi liittyessä suorituspalkkatyötä tekevien työntekijäin työhön, pyritään se työntekijän työvauhdin sitä edellytettäessä järjestämään suorituspalkalla. Ellei työtä edellä mainitussa tapauksessa voida järjestää suorituspalkalle otetaan ko. työntekijän palkkauksessa huomioon hänen edellä mainittu sidonnaisuutensa suorituspalkkatyötä tekevien työntekijäin työvauhtiin.

3. Jos suorituspalkalla työskentelevän työntekijän työssä syntyy ilman asianomaisen omaa syytä koneen rikkoutumisen tai muun tilapäishäiriön takia keskeytys, joka yhtäjaksoisesti kestää yli 15 minuuttia, pyritään hänelle täksi ajaksi järjestämään muuta työtä. Jos tätä työtä ei voida järjestää suorituspalkalle, maksetaan työntekijälle hänen varsinaisesta työstään määritelty ohjetuntipalkka lisättynä tästä työstä mahdollisesti sovitulla olosuhdelisällä. Jos muuta työtä ei voida järjestää, maksetaan työntekijälle tältä ajalta hänen varsinaisesta työstään määritelty ohjetuntipalkka.

4. Jos jatkuvaa suorituspalkkatyötä tekevä työntekijä muun kuin edellä 3. kohdassa mainitun syyn vuoksi työnantajan määräyksestä tilapäisesti siirretään aikatyöhön, maksetaan hänelle keskeytyksen ajalta, kuitenkin enintään kuudelta päivältä edellisen normaalina pidettävän tilikauden keskituntiansion mukainen palkka. Jos aikatyö jatkuu kauemmin kuin kuusi työpäivää, maksetaan sen jälkeiseltä aikatyöajalta aikapalkka.

14 § Erilliset lisät

1. Ilta- ja yötyölisät

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

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

2. Vuorotyölisä

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

3. Vapaapäivätyölisä

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

4. Työkohtaisuuslisä

Mikäli työntekijän työtehtävien hänelle asettamat vaatimukset poikkeavat olennaisesti kysymyksessä olevan työntekijäryhmän yleisestä keskitasosta, voidaan hänelle maksaa 5–15 %:n työkohtaisuuslisää taulukkopalkasta laskettuna.

Soveltamisohje:

Jos jollekin työntekijälle on maksettu euromääräistä henkilökohtaista lisää, joka on 5 prosenttia pienempi, ei tätä lisää tarvitse korottaa 24.2.2020 voimaantulleen määräyksen perusteella. Jos jollekin työntekijälle on maksettu aiemman kirjauksen perusteella 10 prosentin suuruista lisää, ei tätä lisää tule 24.2.2020 muuttuneen määräyksen perusteella laskea.

Mikäli työntekijä siirtyy uusiin tehtäviin tai tehtävän vaativuus muuttuu, arvioidaan peruste lisän maksamiselle uudelleen.

5. Jäähdytetyt terminaalit

Enintään +7 asteen jäähdytetyssä terminaalissa työskenteleville työntekijöille maksetaan lisää täysiltä tunneilta, jonka suuruus on 5 % työntekijän taulukkopalkasta.

15 § Suojavaatetus ja turvajalkineet

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

Työnantaja antaa kylmänä vuodenaikana ulkona tai muuten kylmissä olosuhteissa työskenteleville riittävät kylmäominaisuudet sekä valaistusolosuhteiden edellyttämät riittävät heijastavuusominaisuudet täyttävät suoja-asut.

Työnantajan tulee uusia rikkoutuneet tai muuten käyttökelvottomaksi työssä kuluneet turvajalkineet.

16 § Päivä- ja ruokarahat

1. Mikäli työntekijä joutuu siirtymään työtehtävänsä vuoksi toiselle paikkakunnalle eikä pääse sieltä yöksi kotiin, maksetaan hänelle majoitus- ja matkakustannusten lisäksi valtion matkustusohjesäännön mukainen päiväraha.
2. Jos työntekijä joutuu poistumaan terminaalilta tai varastolta työtehtäviensä vuoksi ja tavanomaisuudesta poikkeavasti on estynyt ruokailutauon aikana

käymästä ruokailemassa kotonaan, terminaalissa tai varastossa ja ruokailumahdollisuudet tästä johtuen olennaisesti poikkeavat tavanomaisesta, suoritetaan hänelle ruokaraha, jonka suuruus on sama kuin kulloinkin voimassa olevan verohallinnon päätöksen mukainen ateriakorvaus. Ruokaraha on 1.2.2025 alkaen 13,25 €.

Pöytäkirjamerkintä:

Työehtosopimuksen ruokarahan suuruus tarkistetaan verohallinnon päätöksen mukaista ateriakorvausta vastaavaksi kunkin vuoden helmikuun alusta lukien.

17 § Matkustusajan palkka

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

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

Asemapaikalla tarkoitetaan terminaalialuetta tai muuta työn aloittamis- ja lopettamispaikkaa.

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

18 § Palkanmaksu

1. Vakinaisten työntekijöiden palkka määräytyy kuukausipalkkana ja tilapäisten työntekijöiden palkka tuntipalkkana.

   Mikäli palkanmaksupäivä sattuu pyhä-, itsenäisyys- tai vapunpäiväksi, joulu- tai juhannusaatoksi taikka arkilauantaiksi, suoritetaan palkka edellisenä arkipäivänä.

2. Muistutukset tiliä vastaan on tehtävä ennen seuraavaa palkanmaksua.

3. Sopijapuolet suosittavat, että niillä työpaikoilla, joissa se katsotaan tarkoituksenmukaiseksi, palkat työntekijäin kanssa sopien maksetaan pankkiin kunkin työntekijän osoittamalle tilille siirrettäväksi.

19 § Sairausajan sekä raskaus- ja vanhempainvapaan palkka

1. Milloin työntekijä estyy työtä suorittamasta sairauden tai tapaturman takia eikä hän ole tautia tai tapaturmaa aiheuttanut tahallisesti, rikollisella toiminnalla, kevytmielisellä elämällään tai törkeällä tuottamuksella, maksetaan

hänelle palkka sairausajalta, joka on vaadittaessa työnantajan määräämän ja kustantaman lääkärin todistuksella tai työnantajan hyväksymän muun selvityksen mukaisesti varmennettava.

Lääkärintodistuksen sijasta terveyden- tai sairaanhoitaja voi antaa tutkimuksensa perusteella sairauslomatodistuksen enintään 3 päiväksi epidemian aikana, kun lääkäriin pääsy vaikeutuu, tai kun työterveyshuollon tai julkisen terveydenhuollon lääkärinpalveluksia ei ole saatavilla. Todistuksen voi uusia vain lääkäri.

Työkyvyttömyys todetaan ensisijaisesti yrityksen työterveyshuollon lääkärintodistuksella tai työterveyshoitajan antamalla todistuksella. Muun lääkärin antama todistus työkyvyttömyydestä kelpaa perusteeksi sairausajan palkan maksamiselle, mikäli työntekijä esittää työnantajalle hyväksyttävän syyn muun lääkärin käyttöön.

Pöytäkirjamerkintä:

Hyväksyttävä syy muun lääkärin käyttöön voi olla esimerkiksi sairauden laadusta, matkan pituudesta, hoitosuhteesta, työterveyshuollon saatavuudesta tai vastaavasta johtuva hyväksyttävä syy.

Mikäli työehtosopimuksen 19 §:n edellyttämää lääkärintodistusta taikka edes terveyden- tai sairaanhoitajan palveluksia ei ole tosiasiallisesti saatavilla sairastumishetkellä, työntekijän työnantajalle tekemä välitön ilmoitus työkyvyttömyydestään on riittävä. Samassa yhteydessä työntekijän on ilmoitettava, miksi lääkärin-, terveydenhoitajan- tai sairaanhoitajan todistusta ei ole saatavilla. Kun este lääkärin-, terveydenhoitajan- tai sairaanhoitajanpalveluksille poistuu, työntekijän tulee toimittaa työnantajalle työehtosopimuksen mukainen selvitys työkyvyttömyydestään.

2. Sairausajan palkkaa maksetaan seuraavasti:

Työsuhteen kesto	**Palkallinen ajanjakso / pv**
alusta lukien	28
vähintään 3 vuotta	35
vähintään 5 vuotta	42
vähintään 10 vuotta	56

3. Saman sairauden uusiutuessa seitsemän päivän kuluessa lasketaan sairausajanjaksot yhteen.

4. Siltä ajalta, jolta työnantaja on työntekijälle maksanut sairausajan palkan, on hän oikeutettu itselleen sairausvakuutuksesta palautuksena saamaan työntekijälle tulevan päivärahan.

5. Sairausajan palkanmaksun perusteena on säännöllisen työajan ansionmenetyksen korvaaminen.

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

   Sairausajaksi luetaan sairausloman viimeisen kalenteripäivän aikana alkanut koko työvuoro.

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

   Työntekijän laiminlyödessä välittömän ilmoittamisen tahallaan tai huolimattomuudesta palkanmaksuvelvollisuus alkaa ilmoittamisesta.

   Mikäli työntekijä ei ole sairauden tai tapaturman vuoksi täysin työkyvytön, hänelle voidaan osoittaa jotakin muuta kuin hänen vakituista työtään, ns. korvaavaa työtä. Korvaavan työn pitää olla tarkoituksenmukaista ja työntekijän normaaleja työtehtäviä vastaavaa. Aika voidaan myös hyödyntää työntekijän koulutukseen.

   Työntekijän työkyvyttömyyttä koskevassa lääkärintodistuksessa on kuvattava ne mahdolliset rajoitukset, jotka sairaus tai vamma työn tekemiselle aiheuttavat. Työnantajan päätös korvaavan työn osoittamisesta työntekijälle pitää perustua lääketieteellisesti perusteltuun kannanottoon.

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

8. Vaihtelevaa työaikaa tekevien työntekijöiden sairausajanpalkka lasketaan seuraavasti:

   A. Mikäli työntekijälle on tehty työvuoroluettelo sairausajalle, maksetaan sairausajan palkkaa työvuoroluettelon mukaisesti.

   B. Mikäli sairaus on niin pitkä, että työvuoroluetteloa ei ole, lasketaan työntekijälle keskimääräinen päiväpalkka 12 §:n määräysten mukaisesti. Kolmen kuukauden ansioiden päiväpalkan jakajana 63 ja kertojana sairausajalta kaikkien työpäivien lukumäärä (viikossa viisi työpäivää).

   C. Mikäli 12 §:n mukaista keskimääräistä päiväpalkkaa ei saada laskettua työsuhteen lyhyydestä johtuen, lasketaan päiväpalkka koko työajalta kohdan B laskentasäännön mukaisesti.

9. Synnyttävälle työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut yhtäjaksoisesti vähintään kuusi kuukautta ennen synnytystä, maksetaan raskausvapaan enintään 40 arkipäivän ajanjaksolta täysi palkka.

   Sairausvakuutuslain (28/2022) 9 luvun 5 §:n 1-3 momentin edellytykset täyttävällä työntekijällä, jonka työsuhde on jatkunut yhtäjaksoisesti vähintään 6

kuukautta ennen lapsen syntymää tai adoptiossa hoitoonottopäivää, maksetaan vanhempainvapaan ensimmäiseltä 22 arkipäivän ajanjaksolta täysi palkka.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 1-3 momenttien vanhempainvapaa koskee synnyttävää, ei-synnyttävää ja adoptiovanhempaa. Adoptiovanhemmalla tarkoitetaan alle 7-vuotiaan lapsen adoptoivaa työntekijää.

Lapsella voi olla yksi tai kaksi juridista vanhempaa. Oikeutta palkalliseen vanhempainvapaaseen ei ole työntekijällä, jolle on sairausvakuutuslain 9 luvun 7 §:n mukaisesti luovutettu vanhempainrahapäiviä.

Siirtymämääräys:

Määräyksiä noudatetaan niihin työntekijöihin, jotka ilmoittavat työnantajalle uudesta raskaus- tai vanhempainvapaasta tämän työehtosopimuksen tultua voimaan ja, joihin noudatetaan 1.8.2022 voimaan tulleita sairausvakuutuslain muutoksia.

Mikäli työntekijä on ilmoittanut työnantajalle raskaus- tai vanhempainvapaasta ennen tämän työehtosopimuksen voimaantuloa tai työntekijään noudatetaan 31.7.2022 voimassa olleita perhevapaita koskevia sairausvakuutuslain säännöksiä, noudatetaan työsuhteessa 31.1.2023 voimassa olleita työehtosopimuksen perhevapaita koskevia määräyksiä.

Pöytäkirjamerkintä 2:

Ilmoittamisella tarkoitetaan työsopimuslain 4 luvun 3 a §:n ilmoitusaikaa. Raskaus- ja vanhempainvapaasta on ilmoitettava viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua aloitusaikaa. Jos vapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, ilmoitusaika on kuitenkin yksi kuukausi.

20 § Lääkärintarkastukset

1. Työnantaja korvaa työntekijälle ansionmenetyksen työterveyshuoltolain (1384/2001) tarkoittamissa ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa hyväksytyissä työsuhteen aikana suoritettavissa terveystarkastuksissa sekä niihin liittyvissä matkoissa hänen menettämiään säännöllisiä työtunteja vastaavalta ajalta. Samaa sääntöä noudatetaan tapauksissa, joissa kysymys on nuorista työntekijöistä annetussa laissa (998/93) ja säteilylaissa (592/91) tarkoitetuista tutkimuksista. Samaa sääntöä noudatetaan lisäksi niissä terveydensuojelulain (763/94) edellyttämissä tutkimuksissa, jotka johtuvat työntekijän siirtymisestä saman yrityksen sisällä työtehtävään, jossa kyseinen lääkärintarkastus vaaditaan.

Työntekijälle, joka lähetetään edellä mainituissa lainkohdissa tarkoitettuihin tutkimuksiin tai määrätään tällaisessa tarkastuksessa jälkitarkastukseen, suorittaa työnantaja myös korvauksen välttämättömistä matkakustannuksista. Mikäli tutkimukset tai jälkitarkastus tehdään muulla paikkakunnalla, maksaa työnantaja myös päivärahan.

Mikäli tarkastus tapahtuu työntekijän vapaa-aikana, maksetaan työntekijälle korvauksena ylimääräisistä kuluista 10,93 €.

2. Työnantaja korvaa ansionmenetyksen sairauden toteamiseksi välttämättömän lääkärintarkastuksen ja tarkastukseen liittyvän lääkärin määräämän välttämättömän laboratorio- tai muun tutkimuksen ajalta, ellei työntekijä ole saanut vastaanottoa työajan ulkopuolella.

   Korvauksen suorittamisen edellytyksenä on, että lääkärintarkastus sekä mahdollinen laboratorio- tai muu tutkimus on järjestetty työajan tarpeetonta menetystä välttäen. Työnantaja korvaa raskaana olevalle työntekijälle ansionmenetyksen sairausvakuutuslain mukaisen äitiysrahan saamisen edellytyksenä olevan lääkärin tai terveyskeskuksen todistuksen hankkimiseksi välttämättömän tarkastuksen ajalta, ellei työntekijä ole saanut vastaanottoa työajan ulkopuolella.

3. Mikäli työntekijä saa lääkärintarkastuksen ajalta sairausajan palkkaa, ei korvausta ansionmenetyksestä tämän pykälän nojalla suoriteta.

4. Mikäli työntekijä joutuu käymään lääkärintarkastuksessa työsuhteen alkaessa sen vuoksi, että työnantaja pitää lääkärintarkastusta työsuhteen syntymisen tai jatkumisen edellytyksenä, korvataan työntekijälle lääkärintarkastuksesta ja siihen mahdollisesti liittyvästä laboratorio- tai röntgentutkimuksesta aiheutuvat kustannukset sekä menetetyltä säännölliseltä työajalta ansionmenetys, ellei vastaanottoa ole voitu järjestää työajan ulkopuolelle.

5. Jos äkillinen hammassairaus ennen hoitotoimenpiteitä aiheuttaa työntekijän työkyvyttömyyden, joka vaatii samana päivänä tai saman työvuoron aikana annettavaa hoitoa, maksetaan työntekijälle ansionmenetyksen korvaus hoitotoimenpiteen ajalta, mikäli hänen ei onnistu saada hoitoa työajan ulkopuolella. Työkyvyttömyys ja hoidon kiireellisyys osoitetaan hammaslääkärin antamalla todistuksella.

21 § Tilapäiset poissaolot

1. Työnantaja maksaa kunnallisvaltuuston ja -hallituksen sekä aluevaltuuston jäsenenä toimivalle työntekijälle sekä valtiollisia tai kunnallisia vaaleja varten lain mukaan vaalilautakunnan tai -toimikunnan jäsenenä toimivalle työntekijälle valtuuston tai hallituksen kokouksesta tai tällaisen lautakunnan tai toimikunnan kokouksesta aiheutuvasta säännöllisen työajan ansionmenetyksestä korvausta siten, että työntekijä yhdessä kunnan maksaman ansionmenetyksen kanssa saa täydet palkkaedut.

Korvaus maksetaan sen jälkeen, kun työntekijä on toimittanut työnantajalle selvityksen kunnan maksamasta ansionmenetyksen korvauksesta.

2. Työntekijällä on oikeus 50- ja 60-vuotispäivänään saada säännöllistä työaikaa vastaava palkallinen vapaa työstä silloin, kun merkkipäivä sattuu hänen työvuoroluettelon mukaiseksi työpäiväkseen. Mikäli 50- ja 60-vuotispäivä sattuu muuksi kuin työvuoroluettelon mukaiseksi työpäiväksi, työntekijällä on oikeus saada yksi lisävapaapäivä työnantajan kanssa erikseen sovittavana ajankohtana.

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

3. Kutsuntapäivän osuessa työntekijän työpäiväksi, maksaa työnantaja varusmiespalveluksen edellyttämään kutsuntaan ensimmäisen kerran osallistuvalle työntekijälle palkkaa hänen menettämiään säännöllisiä työtunteja vastaavalta ajalta. Kutsuntaan liittyvään erilliseen lääkärintarkastukseen osallistuvalle työntekijälle korvataan ansionmenetys siltä ajalta, minkä hän hyväksyttävän selvityksen mukaan joutuu tarkastuksen takia olemaan poissa työstä säännöllisenä työaikana.

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

   Vaihtelevaa työaikaa tekevien työntekijöiden kertausajanpalkka lasketaan 19.8 §:n mukaisesti.

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

4. Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan huoltajalle 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. Samoin perustein maksetaan vastaava korvaus lapsen huoltajalle, mikäli toisella huoltajista ei sairauden, matkan, työskentelystä, opiskelusta tai koulutukseen osallistumisesta johtuvan toisella paikkakunnalla asumisen tms. tilapäisen esteen vuoksi ole mahdollisuutta osallistua lapsen hoitoon, eikä muuta hoitoa saada järjestetyksi tämän momentin mukaisesti. Tätä momenttia sovellettaessa opiskelu rinnastetaan ansiotyöhön.

5. Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto ry:n edustajakokouksen kokousedustajalla on oikeus osallistua edustajakokoukseen olemalla poissa työstä kyseessä olevan kokouksen ajankohtana. Tällainen työstä poissaolo on palkaton poissaolo. Mikäli edustajakokous sijoittuu osin viikonloppuun, tämä viikonloppu kuluttaa työehtosopimuksen 8 §:n 7. kohdan mukaisen työntekijän vapaan viikonlopun.

22 § Ryhmähenkivakuutus

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

23 § Vuosiloma

1. Työntekijän vuosiloma määräytyy vuosilomalain mukaan.
2. Tilapäiselle työntekijälle, joka ei saa vuosilomaa, maksetaan lomakorvauksena 13,5 % hänen ansaitsemastaan rahapalkasta, ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta siihen lukematta.
3. Vuosilomapalkan maksamisesta normaaleina palkanmaksupäivinä voidaan sopia paikallisesti työehtosopimuksen 29 §:n mukaisesti.

24 § Lomaltapaluuraha

1. Vuosilomaltaan työhön palaavalle työntekijälle suoritetaan lomaltapaluurahana 50 % hänen vuosilomapalkastaan.
2. Lomaltapaluurahan saamisen edellytyksenä on, että työntekijä aloittaa vuosilomansa ilmoitettuna tai sovittuna ajankohtana ja palaa työhön heti vuosiloman päätyttyä.
3. Lomaltapaluuraha suoritetaan kuitenkin, mikäli työntekijä välittömästi ennen vuosiloman alkamista tai vuosiloman päätyttyä työsuhteen kestäessä on ollut poissa työnantajan suostumuksella tai on ollut estynyt saapumasta työhön vuosilomalain 7.2 §:ssä mainitun syyn takia. Työstä poissaolo hoitovapaan vuoksi rinnastetaan tilanteisiin, joissa työntekijä on poissa työnantajan suostumuksella. Edellytyksenä on, että työntekijä palaa työhön hoitovapaalta työsopimuslain tarkoittaman ilmoituksen tai siihen myöhemmin perustellusta syystä tehdyn muutoksen mukaisesti.
4. Lomaltapaluuraha suoritetaan sen palkanmaksun yhteydessä, jolloin työntekijän palkka lomaltapaluupäivältä maksetaan tai olisi maksettu, mikäli hän ei edellä 3. kappaleessa mainitusta syystä olisi ollut estynyt saapumaan työhön. Mikäli vuosiloma on jaettu, suoritetaan kunkin loman osan päätyttyä sitä vastaava osa lomaltapaluurahasta noudattaen vastaavasti, mitä edellä on määrätty. Paikallisesti voidaan sopia koko lomaltapaluurahan maksamisesta viimeksi annettavan loman osan yhteydessä.

5. Lomaltapaluuraha maksetaan viimeistään työntekijän lomaltapaluuta seuraavana viidentenä yleisenä pankkipäivänä. Paikallisesti työehtosopimuksen 29 §:n mukaisesti voidaan sopia lomaltapaluurahan maksuajankohdasta toisin.

6. Vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyvälle työntekijälle maksetaan lomaltapaluuraha edellä mainittuna prosenttina siitä vuosilomapalkasta ja mahdollisesta vuosilomakorvauksesta, johon työntekijä on oikeutettu.

7. Työntekijällä, joka vakinaiseen palvelukseen astumisen vuoksi menettäisi hänelle muutoin työehtosopimuksen mukaan kuuluvan lomaltapaluurahan, on oikeus saada lomaltapaluuraha, mikäli hän suoritettuaan asevelvollisuuden vakinaisessa väessä palaa palvelusajan päätyttyä työhön palvelukseen kutsutun asevelvollisen työ- tai virkasuhteen jatkumisesta annetun lain (570/61) edellyttämällä tavalla.

8. Asevelvollisuuden suorittamisen jälkeen työhön palattaessa maksettavan lomaltapaluurahan määrä lasketaan työehtosopimuksen osoittamana prosenttina siitä lomakorvauksesta, joka työntekijälle maksettiin hänen palvelukseen astuessaan. Jos palvelukseen astuminen on tapahtunut välittömästi vuosilomalta, lasketaan lomaltapaluuraha vastaavasti työntekijälle maksetun vuosilomapalkan ja lomakorvauksen yhteismäärästä. Lomaltapaluuraha määräytyy sen työehtosopimuksen mukaan, joka oli voimassa palvelukseen astuttaessa.

9. Mikäli työnantaja on muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä irtisanonut hänen työsopimuksensa päättymään lomakauden aikana, työntekijä ei tästä syystä johtuen menetä oikeuttaan lomaltapaluurahaan.

10. Paikallisesti työehtosopimuksen 29 §:n mukaisesti voidaan sopia mekanismista, jolla lomaltapaluuraha voidaan sopia vaihdettavaksi vastaavaan vapaa-aikaan.

25 § Ammattiyhdistysjäsenmaksujen perintä

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

26 § Luottamusmiehet

1. Luottamusmiehen osalta noudatetaan PT-SAK luottamusmiessopimusta.

2. Yritykseen voidaan valita yksi pääluottamusmies, jolle luottamusmiestehtävien hoitamista varten on annettava säännöllistä viikoittaista vapautusta seuraavasti:

Työntekijämäärä	Vapautus tuntia / viikko
enintään 10	2
11-29	4
30-49	5
50-100	8
101-179	16
180-259	22
260-339	28
340-399	32
400 tai yli	40

Tarvittaessa voidaan pääluottamusmiehelle antaa tilapäisesti lisävapautusta paikallisesti pääluottamusmiehen kanssa sopimalla.

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

Työntekijämäärä	Vapautus tuntia / viikko
15-29	1
30-49	3
50-79	6
80 tai yli	8

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

Tarvittaessa voidaan luottamusmiehelle antaa tilapäisesti lisävapautusta paikallisesti luottamusmiehen kanssa sopimalla.

4. Luottamusmiehen vapautusajan muuttaminen rahakorvaukseksi: jos luottamusmiehen vapautuksen määrä on vähemmän kuin kahdeksan tuntia viikossa, luottamusmiehellä on oikeus työstä vapautuksen sijasta saada rahakorvaus, joka saadaan kertomalla taulukosta ilmenevä vapautuksen määrä hänen keskituntiansiollaan.

5. Liitot toteavat yllä olevan soveltamisesta, että

   - työntekijällä tarkoitetaan tämän työehtosopimuksen piirissä työskentelevää työntekijää,
   - vapaa-ajan ja luottamusmiespalkkion perustana oleva työntekijän lukumäärä todetaan vuosittain vuoden ensimmäisenä arkipäivänä,

- jos joku on sovellutuksen voimaan tullessa nauttinut tätä parempia etuja, säilytetään nämä niin kauan kuin ao. henkilö on luottamushenkilönä,
- sopimuksen tarkoittama vapaa-aika merkitään työvuorolistaan,
- edellä mainitulta vapaa-ajalta maksetaan palkka keskituntiansion mukaan.

Pääluottamusmiehelle maksetaan luottamusmiespalkkiota 1.3.2020 lukien taulukkopalkasta laskettuna yhtiön koko työntekijämäärän mukaan seuraavasti:

Työntekijämäärä	**Palkkio %**
20 - 49	1,5
50 - 179	5
180 - 399	7
400 tai yli	9

Palkkiota ei oteta huomioon laskettaessa 12 §:n mukaista keskituntiansiota tai vuosilomapalkkaa.

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

27 § Työsuojeluvaltuutetun vapautusaika

Työsuojeluvaltuutettu on oikeutettu saamaan vapautusta säännöllisesti työstään valtuutetun tehtävien hoitamiseksi neljän viikon aikana seuraavan taulukon mukaisen ajan:

Työntekijämäärä	Vapautus tuntia / 4 viikkoa
alle 10	4
10-29	8
30-49	12
50-100	20
101-200	40
201-350	64
351-500	96
501-699	128
700 tai yli	kokonaan vapautettu

Tarvittaessa voidaan työsuojeluvaltuutetulle antaa tilapäisesti lisävapautusta paikallisesti työsuojeluvaltuutetun kanssa sopimalla.

28 § Asiamiehet

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

29 § Paikallinen sopiminen

Työehtosopimusmääräyksissä mainittu paikallinen sopiminen on mahdollista työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti työnantajan ja luottamusmiesorganisaation kesken. Osapuolten kesken tehty sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita luottamusmiesorganisaation on katsottava edustavan. Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi.

Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole muuta sovittu. Sopimus on tehtävä kirjallisena.

30 § Vuoropuheluvelvollisuus

1. Paikallisesti voidaan Palta ry:n jäsenyrityksissä työehtosopimuksen 29 §:n mukaisesti sopia toisin 1.1.2022 voimaantulleen yhteistoimintalain vuoropuhelua koskevan 2. luvun mukaisista määräyksistä.

31 § Erimielisyydet ja niiden ratkaiseminen

1. Jos työnantajan ja työntekijäin välillä ilmaantuu erimielisyys tämän työehtosopimuksen soveltamista, tulkintaa tai rikkomista koskevassa asiassa, on työpaikalla pyrittävä sovintoon neuvottelemalla työnantajan ja työntekijän kesken. Neuvottelut on aloitettava ensi tilassa ja viimeistään viikon kuluessa siitä, kun neuvotteluesitys on tehty. Neuvottelut on käytävä tarpeetonta viivytystä välttäen.

   Asian johdosta ei saa ryhtyä työnseisaukseen eikä muuhunkaan toimenpiteeseen toisen osapuolen painostamiseksi tai työn säännöllisen kulun häiritsemiseksi. Ellei asiaa saada työpaikalla selvitetyksi, voidaan se alistaa ao. liittojen ratkaistavaksi. Jos toinen paikallinen osapuoli haluaa alistaa asian liittojen ratkaistavaksi, on asiasta laadittava muistio, jonka molemmat osapuolet allekirjoittavat ja jossa on selostettu erimielisyyttä koskeva asia sekä molempien osapuolten kanta yksityiskohtaisine perusteluineen. Muistiosta on annettava molemmille paikallisille osapuolille kappale.

   Pöytäkirjamerkintä:

   Liitot suosittelevat seuraavien seikkojen huomioonottamista paikallisia neuvottelusuhteita edelleen kehitettäessä:

   - työehtosopimuksen määräämän neuvottelujärjestyksen eri tasoilla toimiville henkilöille, erityisesti luottamusmiehille ja työnjohtajille kuuluva vastuualue ja siihen liittyvät valtuudet työsuhdeasioissa todetaan ja niiden keskeistä merkitystä tähdennetään,
   - välitöntä ja nopeaa ratkaisua vaativan erimielisyyden selvittely on aloitettava heti, kun se on ilmaantunut,
   - työpaikoilla tapahtuneen neuvottelun tulos todetaan kussakin neuvottelun eri vaiheessa ja tärkeimmissä, periaatteellista merkitystä omaavissa, taikka useita työntekijöitä tai työryhmää koskevissa asioissa saavutettu neuvottelutulos merkitään sopivalla tavalla muistiin,
   - uusille työntekijöille järjestetään tilaisuus osallistua systemaattiseen, yritystä ja sen työsuhdeasioita koskevaan esittelyyn.

   Liittojen välisistä neuvotteluista on voimassa mitä keskusjärjestöjen välillä tehdystä yleissopimuksesta säädetään.

2. Tästä sopimuksesta aiheutuvat erimielisyydet, joista osapuolten kesken edellä 1. momentissa mainittua menettelyä noudattaen ei ole päästy yksimielisyyteen, alistetaan työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

32 § Kokoontuminen työpaikoilla

Kullakin työpaikalla sovellettavan työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton rekisteröidyllä alayhdistyksellä ja sen työpaikalla olevalla osastolla, työhuonekunnalla tai vastaavalla on mahdollisuus työajan ulkopuolella (ennen työajan alkamista, ruokatauolla tai välittömästi työajan päätyttyä, sekä erikseen sovittaessa myös viikkolepoon kuuluvana aikana) järjestää kokouksia työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä seuraavin edellytyksin:

a) Kokouksen pidosta työpaikalla tai muussa tämän sopimuksen tarkoittamassa paikassa on työnantajan kanssa sovittava, mikäli mahdollista, kolme päivää ennen aiottua kokousta.

b) Työnantaja osoittaa kokouspaikan, joka on joko työpaikalla tai työpaikan välittömässä läheisyydessä, työnantajan hallinnassa oleva, tarkoitukseen soveltuva paikka. Ellei sellaista ole, on kysymyksestä tarvittaessa neuvoteltava tarkoituksenmukaisen ratkaisun löytämiseksi. Kokouspaikkaa valittaessa on huomiota kiinnitettävä mm. siihen, että työturvallisuudesta, työhygieniasta ja paloturvallisuudesta annettuja määräyksiä voidaan noudattaa ja että kokous ei häiritse liike- tai tuotantotoimintaa.

c) Pidettävän kokouksen menosta ja järjestyksestä sekä kokoustilojen siisteydestä vastaavat kokoustilojen varauksen tehnyt järjestö ja järjestäjä. Järjestön luottamushenkilöiden tulee olla kokouksessa saapuvilla.

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

Soveltamisohje:

Työpaikalla tapahtuvan kokoontumisen edellytyksenä on muun muassa se, että kokouksen pidosta sovitaan työnantajan kanssa. Sopimisen tulee pääsäännön mukaan tapahtua vähintään 3 päivää ennen kokousta. Vain siinä tapauksessa, että aihe kokouksen pitämiseen on ilmaantunut niin myöhään, ettei edellä mainittua määräaikaa ole mahdollista noudattaa, voidaan pyyntö esittää myöhemminkin.

Ainoastaan työehtosopimuksessa mainituin edellytyksin järjestettyyn kokoukseen on kokouksen järjestäjillä oikeus kutsua työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton ja sen alayhdistyksen sekä asianomaisten keskusjärjestöjen edustajia.

33 § Erinäisiä määräyksiä

1. Työnantaja varaa työntekijöilleen mahdollisuuden peseytymiseen sekä tilaisuuden käyttää tarkoituksenmukaista puku- ja ruokailuhuonetta.

2. Mikäli jossain tapauksessa on työntekijälle myönnetty parempia ehtoja kuin tässä työehtosopimuksessa on määrätty, jäävät ehdot tämän sopimuksen ulkopuolelle eikä se aiheuta niihin muutoksia.

3. Jos työntekijä joutuu työturvallisuuslain (738/2002) edellyttämissä tilanteissa käyttämään työssään sekä silmälaseja että suojalaseja, työnantaja on velvollinen hankkimaan kolmen vuoden välein työntekijän näkökyvyn mukaan hiotut suojalasit. Edellä mainitusta poiketen lasien vaurioituessa tai näkökyvyn muuttuessa niiden tilalle hankitaan uudet vastaavat suojalasit.

34 § Sopimuksen voimassaolo ja sen irtisanominen

Sopimuskausi on 11.4.2025 - 29.2.2028. Tämän jälkeen työehtosopimus on voimassa vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kaksi kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

Osapuolet tarkastelevat vuoden 2026 marraskuun aikana sopimuksen tavoitteiden toteutumista sekä arvioitavissa olevia talouden ja työllisyyden näkymiä toimialalla. Arvioinnin perusteella kummallakin osapuolella on mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus päättymään 28.2.2027. Irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava viimeistään 31.12.2026 toiselle sopijapuolelle sekä tiedoksi valtakunnansovittelijalle.

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA ry

AUTO- JA KULJETUSALAN TYÖNTEKIJÄLIITTO AKT ry

Huolinta-alan satamatyöntekijöitä koskeva pöytäkirja

1 § Soveltamisala

Satama-alueella sijaitseviin huolinta-alan varastoterminaaleihin sovelletaan satamatyöntekijöitä koskevaa pöytäkirjaa.

Työryhmä

Nykyisin toimii satama-alueella Helsingissä Varova ja SA-TU ja Haminassa DHL, Nurminen, Centos ja Hamico, jotka noudattavat varastoterminaaleja koskevaa työehtosopimusta. Mikäli nämä yritykset laajentavat selvästi toimintaansa (+ 20 % työntekijämäärää) siirrytään noudattamaan satamatyöntekijöitä koskevaa pöytäkirjaa. Mikäli edellä mainitut yritykset muuttavat toimintatapaansa perinteiseltä huolinta-alalta toiselle alalle kokoontuu työryhmä selvittämään sovellettavan sopimuksen.

Mikäli muualla esiintyy vastaavanlaisia yrityksiä, kokoontuu työryhmä selvittämään sovellettavan sopimuksen.

2 § Työsuhde

1. Työnantaja luetteloi erikseen nimeämänsä vakinaisessa työsuhteessa olevat työntekijät.

   Pöytäkirjamerkintä:

   Vakinaisessa työsuhteessa olevia työntekijöitä ei välttämättä esiinny jokaisen huolintaliikkeen palveluksessa.

2. Vakinaisten työntekijöiden määrän mahdollinen täydentäminen pyritään ensisijaisesti suorittamaan tilapäisten työntekijöiden joukosta.

3. Tilapäiset työntekijät otetaan työhön ilman irtisanomisaikaa.

4. Jos vähentyneen liikenteen, sataman sulkemisen tai muun siihen verrattavan syyn vuoksi työtä ei voida säännölliseen tapaan työntekijöille järjestää, voidaan työntekijä lomauttaa sosiaalisen linja periaatteita noudattaen ottamalla huomioon erikoisesti perhesuhteet. Työhön palaamisessa noudatetaan samoja periaatteita.

3 § Työaika

1. Säännöllinen päivittäinen työaika on enintään 8 tuntia ja se järjestetään yleensä kello 7 - 17 väliseksi ajaksi.

2. Työajan ollessa yli 7 tuntia vuorokaudessa on työntekijällä yksi tunnin kestävä ruokatauko, jonka aikana hän saa esteettömästi poistua työpaikalta. Tällaista ruokataukoa ei lueta työaikaan. Ruokatauko sijoitetaan kello 11 - 13 väliseksi ajaksi.

3. Työajan ollessa 4 tuntia on työntekijällä yksi 15 minuutin kahvitauko ja työajan ollessa 8 tuntia on työntekijällä kaksi 15 minuutin kahvitaukoa.

4. Työajan päättymisestä ja alkamisesta, ruokatauosta sekä kahvitauoista voidaan paikallisesti ao. sataman käytännön mukaisesti toisinkin sopia.

5. Säännöllisen työajan päättymisestä lauantaisin ja kirkollisten juhlapäivien aattoina sovitaan paikallisesti.

6. Pääsiäislauantai, juhannusaatto, itsenäisyyspäiväviikon lauantai ja jouluaatto ovat vapaapäiviä.

7. Työviikko alkaa maanantaina ja vuorokausi normaalin työpäivän alussa.

8. Pääsiäisen jälkeinen lauantai ja toisen joulupäivän jälkeinen lauantai ovat sopimuskauden aikana vapaapäivät.

9. Ylityöksi luetaan työ, joka tehdään pisimmän laissa sallitun säännöllisen työajan lisäksi, ja suoritetaan siitä lain mukaan korotettu palkka.

10. Ylityötä tehdään tarvittaessa työntekijän suostumuksella lain sallimissa rajoissa.

11. Sunnuntaina ja juhlapäivänä suoritettu työ katsotaan ylityöksi, ja maksetaan siitä sunnuntaityökorotuksineen kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 150 %:n ja seuraavilta tunneilta 200 %:n korotus palkalle.

12. Ilmoitus ylityöstä tehdään työntekijälle mahdollisimman aikaisin, kuitenkin viimeistään 2 tuntia ennen säännöllisen työajan päättymistä. Työntekijä on tällöin velvollinen ilmoittamaan välittömästi työnjohdolle, mikäli hän on estynyt suorittamasta tarjottua ylityötä. Ilmoitusvelvollisuuden noudattamatta jättämisestä tai ilmoitetun ylityön peruuttamisesta määrähetken jälkeen maksetaan ylityöhön lupautuneille työntekijöille 50 %:lla korotettu tuntipalkka.

4 § Palkat

A. Aikapalkat

1. Tuntipalkat satama-alueella saadaan jakamalla terminaalityöntekijöiden taulukkopalkat 159.

2. Vakinaiselle työntekijälle maksetaan vähintään 80 tunnin yksinkertainen tuntipalkka 2 viikon ajanjaksolta edellä tässä pykälässä olevista tuntipalkoista laskettuna.

3. Työnantajan työhön kutsuma työntekijä, jolle työnantaja ei järjestä työtä, on oikeutettu saamaan siltä päivältä korvauksena vähintään 8 tunnin yksinkertaisen tuntipalkan ja mikäli ko. päivä on sunnuntai- tai pyhäpäivä, on korvaus vähintään 12 tunnin yksinkertainen tuntipalkka.

B. Urakkapalkat

Mikäli työn laatu sen sallii ja se on teknillisesti järjestettävissä, suoritetaan työ urakkatyönä.

Urakkahinnoittelusta sovitaan paikallisesti.

5 § Likaisuuslisät ja suojavaatetus

1. Likaisuuslisän maksamisesta sovitaan paikallisesti.
2. Vakinaisille työntekijöille annetaan kerran vuodessa haalarit, joiden kunnossa pidosta työntekijä itse vastaa. Saman kustannusvaikutuksen puitteissa voidaan paikallisesti myös sopia rahakorvauksesta.

Pöytäkirjamerkintä:

Tilapäiselle työntekijälle annetaan tarpeen vaatiessa haalarit käyttöön.

6 § Työkohtaisuuslisä

Aikatyötä suorittavalle työntekijälle, jonka työteho, työtaito tai kokemus poikkeaa työntekijäryhmän keskitasosta, voidaan työnantajan harkinnan mukaan maksaa ns. hyvänmiehenlisää 1-15 % laskettuna aikatyön tuntipalkasta.

7 § Itsenäisyyspäivän ja vapunpäivän palkka

1. Itsenäisyyspäivän palkka suoritetaan lain mukaan.
2. Vakinaiselle työntekijälle maksetaan vapunpäivän palkka samoin edellytyksin kuin itsenäisyyspäivän palkka.
3. Työsuhteen jatkuvuudesta riippumatta muutoin edellä 1. ja 2. kohdissa mainituin edellytyksin, maksetaan itsenäisyys- ja vapunpäivän johdosta palkka myös tilapäiselle työntekijälle, mikäli hänen tekemiensä työtuntien lukumäärä on itsenäisyyspäivän osalta loka- ja marraskuun aikana ja vapunpäivän osalta maalis- ja huhtikuun aikana vähintään 80 tuntia.

8 § Luottamusmies

Luottamusmiehelle varataan riittävästi aikaa luottamusmiestehtävien hoitoon. Muutoin luottamusmiehen osalta noudatetaan entistä käytäntöä.

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA ry

AUTO- JA KULJETUSALAN TYÖNTEKIJÄLIITTO AKT ry

Allekirjoituspöytäkirja Huolinta-alan varastoterminaali- ja satamatyöntekijöiden työehtosopimuksen uudistamiseksi 11.4.2025 – 29.2.2028

Palvelualojen työnantajat PALTA ry
Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry

Paikka Etäyhteyksin / Helsinki

Aika 11.4.2025

Läsnä	Palvelualojen Työnantajat Palta ry	Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry
	Tuomas Aarto	Ismo Kokko
	Minna Ääri	Jarkko Arpula
	Kaj Schmidt	Jari Kudjoi
	Jessika Silfvast	

Allekirjoittaneet liitot ovat sopineet Huolinta-alan varastoterminaali- ja satamatyöntekijöiden työehtosopimuksen uudistamisesta seuraavaa:

1. Sopimuskausi

Sopimuskausi on 11.4.2025 - 29.2.2028. Tämän jälkeen työehtosopimus on voimassa vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kaksi kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

Osapuolet tarkastelevat vuoden 2026 marraskuun aikana sopimuksen tavoitteiden toteutumista sekä arvioitavissa olevia talouden ja työllisyyden näkymiä toimialalla. Arvioinnin perusteella kummallakin osapuolella on mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus päättymään 28.2.2027. Irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava viimeistään 31.12.2026 toiselle sopijapuolelle sekä tiedoksi valtakunnansovittelijalle.

2. Palkantarkistukset

2.1 Palkantarkistukset vuonna 2025

Yleiskorotus

Palkkoja korotetaan 1.5.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 2,4 prosenttia.

Taulukkopalkat

Taulukkopalkkoja korotetaan 1.5.2025 yleiskorotuksen määrällä.

2.2. Palkantarkistukset vuonna 2026

Yleiskorotus

Palkkoja korotetaan 1.5.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 3,0 prosenttia.

Taulukkopalkat

Taulukkopalkkoja korotetaan 1.5.2026 yleiskorotuksen määrällä.

2.3 Palkantarkistukset vuonna 2027, mikäli työehtosopimusta ei ole irtisanottu

Yleiskorotus

Palkkoja korotetaan 1.8.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 2,4 prosenttia.

Taulukkopalkat

Taulukkopalkkoja korotetaan 1.8.2027 yleiskorotuksen määrällä.

3. Allekirjoituspöytäkirjaan työryhmäkirjaus

Alan kilpailukyvyn ja työllistämismahdollisuuksien parantaminen

Osapuolet perustavat työryhmän, jonka tehtävänä on selvittää sopimuskauden aikana, miten työehtosopimusmääräyksiä voidaan kehittää alan yritysten kilpailukyvyn ja työllistämismahdollisuuksien parantamiseksi. Jatkuvan neuvottelun periaatteen mukaisesti sovittavat kehittämistoimet voidaan toteuttaa sovittavalla tavalla voimassa olevan työehtosopimuskauden aikana.

Helsingissä 11.4.2025

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Tuomas Aarto Minna Ääri

Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry

Ismo Kokko Jarkko Arpula

Huolinta-alan varastoterminaali- ja satamatyöntekijöiden työehtosopimuksen palkkataulukot 2025–2027

Varastoterminaalityöntekijöiden palkat

Taulukkopalkat palkankorotusajankohtana tai
lähinnä siitä alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

(€/kk)

	1.10.2024	1.5.2025	1.5.2026	1.8.2027
0-3 v	2596	2658	2738	2804
3-5 v	2652	2716	2797	2864
5-7 v	2708	2773	2856	2925
7-10 v	2761	2827	2912	2982
10-12 v	2838	2906	2993	3065
12-15 v	2886	2955	3044	3117
yli 15 v	2937	3007	3097	3171

Satamatyöntekijöiden palkat

Taulukkopalkat palkankorotusajankohtana tai
lähinnä sitä alkavan palkanmaksukauden alusta lukien

(€/tunti)

	1.10.2024	1.5.2025	1.5.2026	1.8.2027
0-3 v	16,33	16,72	17,22	17,64
3-5 v	16,68	17,08	17,59	18,01
5-7 v	17,03	17,44	17,96	18,40
7-10 v	17,36	17,78	18,31	18,75
10-12 v	17,85	18,28	18,82	19,28
12-15 v	18,15	18,58	19,14	19,60
yli 15 v	18,47	18,91	19,48	19,94

Huolinta-alan terminaalityöntekijöiden työajan lyhentäminen

Pöytäkirja neuvottelusta, joka pidettiin LTK:n toimistossa 1.5.1990 jäljempänä mainitussa asiassa.

Läsnä olivat LTK:n Erityisalojen Työnantajaliiton ja Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliiton edustajat.

1 § Soveltamisala

Työajan lyhennys koskee niitä työaikamuotoja, joissa säännöllinen työaika on 80 tuntia kaksiviikkoisjaksossa tai 40 tuntia viikossa. Lisäksi edellytetään, että työntekijällä on enintään 30 arkipäivän pituinen vuosiloma sekä, että hänen työaikaansa enintään lyhentävät sopijaliittojen työehtosopimuksissa mainitut lyhennetyt jaksot tai arkipäivät.

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

Työajan lyhennys koskee myös osa-aikaisia työntekijöitä riippumatta siitä, miten osa-aikajärjestely on toteutettu. Osa-aikaisen työntekijän työaikaa lyhennetään 2 §:ssä esitetyn taulukon perusteella suhteessa hänen tekemäänsä säännölliseen työaikaan.

Keskimäärin 7.5 tuntia päivässä ja 37.5 tuntia viikossa tekevä työntekijä ei ole osa-aikainen.

2 § Vapaan kertyminen

Työaikaa lyhennetään kalenterivuosittain vuoden alusta tai sitä myöhemmästä työsuhteen alkamisesta lukien säännöllisen työajan kertymän mukaan seuraavasti:

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

Tehdyiksi säännöllisiksi työtunneiksi lasketaan myös ne työntekijän sairauden ajalle sattuvat työtunnit, joilta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa sekä työnantajan osittainkin kustantama koulutusaika siltä osin, kuin työnantaja korvaa ansionmenetyksen. Samoin rinnastetaan säännöllisiin työtunteihin kunnanvaltuuston ja -hallituksen sekä niiden asettamien lautakuntien tai muiden pysyvien elinten ja Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliiton liittovaltuuston tai -toimikunnan kokouksiin sekä liittojen välisiin valtakunnalliseen työehtosopimusneuvotteluun käytetty aika, 50- ja 60-vuosipäivät, omat häät, lähiomaisen hautajaiset, sairaan lapsen hoidon aiheuttama vapaa, siltä osin kuin työnantajalla on palkanmaksuvelvollisuus, kutsunnat, kertausharjoitukset sekä luottamusmiehenä ja työsuojeluvaltuutettuna sekä näiden sijaisena toimimiseen käytetty aika. Lisäksi tehdyiksi säännöllisiksi työtunneiksi lasketaan tämän pöytäkirjan mukaisesti annettu vapaa.

3 § Vapaan antaminen

Edellä kohdan 2 perusteella kertyneet työajan lyhennyksestä johtuvat vapaapäivät annetaan kokonaisina päivinä kertymävuotta seuraavan vuoden loppuun mennessä. Lyhennysvapaapäivät annetaan yhdessä tai useammassa erässä työnantajan määräämänä aikana joko vuosiloman yhteydessä tai yhdessä työntekijän muun vapaapäivän kanssa, tai lyhennysvapaapäiviä keskenään yhdistäen, ellei työnantajan ja työntekijän kesken erikseen sovita jostakin muusta lyhennysvapaapäivän antamistavasta. Yksi vapaapäivä vastaa 8 tunnin lyhennystä.

Mikäli työntekijä on ansainnut vähintään 10 lyhennysvapaapäivää, annetaan lyhennysvapaapäivät yhdistämällä niitä siten, että niistä muodostuu kaksi viiden päivän pituista vapaata.

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

Lyhennyksen sisältävän jakson säännöllistä työaikaa lyhennetään lyhennyksen tuntimäärällä.

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

4 § Vapaan ajankohdasta ilmoittaminen

Ilmoitus vapaan ajankohdasta on annettava työntekijälle vähintään 2 viikkoa ennen vapaan antamista.

5 § **Ansionmenetyksen korvaaminen**

Työntekijän kuukausipalkkaa ei vähennetä annetun vapaan johdosta. Säännöllisenä työaikana ansaitut suuruudeltaan vaihtelevat urakka- ym. lisät otetaan huomioon saman palkanmaksukauden keskiarvona. Mikäli työsuhde päättyy ennen kuin ansaittu työajan lyhennys on toteutettu, maksetaan tästä korvaus lopputilin yhteydessä ansaittujen vapaapäivien lukumäärän perusteella. Jos työntekijälle työsuhteen päättyessä on annettu liikaa vapaata, saa työnantaja pidättää näin maksetun palkkaennakon työntekijän lopputilistä.

6 § **Vapaan lukeminen työssäolon veroiseksi**

Vuosiloman pituutta määrättäessä pidetään työssäolopäivien veroisina myös niitä päiviä, joina työntekijä on ollut estynyt tekemästä työtä tämän pöytäkirjan mukaisten vapaitten pitämisen vuoksi.

7 § Tällä pöytäkirjalla on sama voima ja velvoittavuus kuin työehtosopimuksella.

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA ry

AUTO- JA KULJETUSALAN TYÖNTEKIJÄLIITTO AKT ry

Palvelualojen työnantajat PALTA ry
Eteläranta 10, 6. krs
PL 62, 00131 Helsinki
Vaihde 020 595 5000
www.palta.fi

Auto- ja kuljetusalan työntekijäliitto AKT ry
John Stenberginranta 6,
PL 313, 00530 Helsinki
Puh 09 613 110
www.akt.fi

JÄLKIPAINOS KIELLETÄÄN.