

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

TERMINAALITOIMINTAA  
KOSKEVA  
TYÖEHTOSOPIMUS

1.2.2017 – 31.1.2021 (31.1.2020)



## SISÄLLYSLUETTELO

1 § Sopimuksen soveltamisala.....	1
2 § Yleiset sopimukset.....	1
3 § Sopimuksen sitovuus ja noudattamisvelvollisuus .....	1
4 § Työrauhavelvoite .....	2
5 § Järjestäytymisvapaus.....	2
6 § Työsuhteen syntyminen ja lakkaaminen.....	2
7 § Työaika .....	3
8 § Vuosityöajan lyhentäminen .....	5
9 § Yli- ja sunnuntaityökorvaus .....	8
10 § Palkkaperusteet .....	8
11 § Keskituntiansio.....	9
12 § Urakkapalkat.....	9
13 § Erilliset lisät.....	11
14 § Suojavaatetus ja turvajalkineet.....	12
15 § Työskentely terminaalialueen ulkopuolella .....	12
16 § Palkanmaksu .....	13
17 § Sairausajan ja äitiys- ja isyysvapaan palkka.....	13
18 § Lääkärintarkastukset.....	15
19 § Tilapäiset poissaolot .....	16
20 § Ryhmähenkivakuutus.....	19
21 § Vuosiloma .....	19
22 § Lomaltapaluuraha .....	19
23 § Ammattiyhdistysjäsenmaksujen perintä .....	20
24 § Luottamusmiehet .....	21
25 § Asiamiehet.....	22
26 § Erimielisyydet ja niiden ratkaiseminen.....	23
27 § Kokoontuminen työpaikoilla .....	24
28 § Erinäisiä määräyksiä .....	25
29 § Sopimuksen voimassaolo ja sen irtisanominen .....	25
ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA .....	27
KUUKAUSIPALKAT.....	33
TYÖSUOJELUVALTUUTETUN VAPAUTUSAIKA.....	34



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

TERMINAALITOIMINTAA KOSKEVA  
TYÖEHTOSOPIMUS

1.2.2017 – 31.1.2021 (31.1.2020)

### 1 § Sopimuksen soveltamisala

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

Pöytäkirjamerkintä:

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

### 2 § Yleiset sopimukset

Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan seuraavia liittojen välillä solmittuja sopimuksia.

- Yleissopimus 12.2.1995
- Lomapalkkasopimus 9.3.2006
- Sopimus työsuojeluyhteistoiminnasta työpaikoilla 1.2.2017
- Luottamusmiessopimus 1.2.2017
- Sopimus ulkopuolisen työvoiman käytöstä 12.2.1995
- Koulutustoimintaa koskeva sopimus 3.3.2010
- Irtisanomissuojaa ja lomautusta koskeva sopimus 1.2.2017
- Sopimus työaikapankin käyttämisestä 1.2.2018

### 3 § Sopimuksen sitovuus ja noudattamisvelvollisuus

1. Tämä työehtosopimus sitoo allekirjoittaneita liittoja ja niiden alayhdistyksiä sekä työnantajia ja työntekijöitä, jotka ovat tai sopimuksen voimaoloaikana olleet niiden yhdistysten jäseniä.
2. Sopimukseen sidotut ovat velvolliset tarkoin noudattamaan tätä sopimusta ja huolehtimaan siitä, että niiden alaiset yhdistykset ja niihin kuuluvat työnantajat ja työntekijät eivät riko sen määräyksiä.

#### 4 § Työrauhavelvoite

Liitot ja niiden alayhdistykset ovat velvolliset huolehtimaan siitä, ett-eivät niiden jäseninä olevat alayhdistykset, työnantajat tai työntekijät, joita sopimus koskee, ryhdy työtaistelutoimenpiteisiin eivätkä muu-toinkaan riko työehtosopimuksen määräyksiä.

#### 5 § Järjestäytymisvapaus

Tämän työehtosopimuksen osallisten ja siihen sidottujen keskuu-  
dessa noudatetaan järjestäytymisvapautta.

#### 6 § Työsuhteen syntyminen ja lakkaaminen

1. Liitot suosittavat, että työ sopimus tehdään kirjallisena.
2. Jos työsuhteessa noudatetaan koeaikaa, on työnantajan tästä ilmoi-  
tettava työntekijälle työ sopimusta tehtäessä. Koeaika on tällöin kolme  
kuukautta.

Muutetaan ao. kohta 1.8.2018 lukien seuraavaksi:

Jos työsuhteessa noudatetaan koeaikaa, on työnantajan tästä il-  
moitettava työntekijälle työ sopimusta tehtäessä. Koeajan enim-  
mäispituus määräytyy työ sopimuslain mukaan.

Voimaantulosäännös:

Työsuhteessa, jonka alkamispäivä on 31.1.2017 tai sitä ennen, koeajan enimmäispituus on kaksi kuukautta. Työsuhteessa, jonka alkamispäivä on 1.2.2017 – 31.7.2018, koeajan enimmäispituus on kolme kuukautta.

3. Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksittä, on työnantajan irtisanoes-  
saan työ sopimuksen noudatettava:
  - 1) 14 päivän irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut enintään  
vuoden;
  - 2) yhden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli  
vuoden mutta enintään neljä vuotta;
  - 3) kahden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut  
yli neljä vuotta mutta enintään kahdeksan vuotta;
  - 4) neljän kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli  
kahdeksan vuotta mutta enintään 12 vuotta; ja
  - 5) kuuden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli  
12 vuotta.

Työntekijän on puolestaan irtisanoessaan työ sopimuksen noudatet-  
tava:

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

Edellä olevat irtisanomisajat eivät kuitenkaan koske niitä tapauksia, joissa työsopimus koeajan puitteissa tai muutoin lain mukaan voidaan purkaa tai työ on ylivoimaisen tapahtuman takia joko osaksi tai kokonaan keskeytettävä.

## 7 § Työaika

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

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

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

3. Vakituksilla osa-aikaisilla työntekijöillä voidaan teettää kussakin vuosikolmanneksessa yhtiön kaikista työtunneista enintään 10 %. Vakituksia osa-aikaisia saa kuitenkin olla kussakin toimipisteessä aina vähintään kaksi kappaletta.

Vakituisten osa-aikaisten suhteellista osuutta kaikista työtunneista tarkastellaan luottamusmiehen kanssa toimipistekohtaisesti, kahden viikon kuluessa vuosikolmanneksen päättymisestä. Vakituisten osa-aikaisten osuuteen yhtiön kaikista työtunneista ei lueta mukaan osaaikaeläkkeellä tai muulla lainsäädäntöön perustuvalla osa-aikajärjestelyllä työskentelevien eikä ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevan sopimuksen mukaisten työntekijöiden työtunteja.

Mikäli vakituisten osa-aikaisten työntekijöiden tekemät työtunnit ylittävät edellä mainitut rajat, vakituisten osa-aikaisten työntekijöiden tekemät työtunnit on tasattava seuraavan vuosikolmanneksen aikana vastaamaan keskimäärin edellä mainittuja tuntirajoja.

Tässä kohdassa tarkoitetuille vakituisille osa-aikaisille työntekijöille tulee määritellä työsopimuksella täsmällinen työaika viikossa tai kohdan 2 mukaisessa tasoittumisjaksossa.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Ulkopuolisten tai tilapäisten työntekijöiden käyttö tulee kysymykseen vain sellaisissa tilanteissa, joissa yrityksessä on tapahtunut merkittävä käsiteltävien tavaroiden tai muun työn lisääntyminen, joiden johdosta työtehtävien suorittamisessa tarvittava työvoima ylittää tilapäisesti tai ajallaan rajoitettuna kautena vakituisen henkilökunnan käyttömahdollisuudet. Ulkopuolisen tai tilapäisen työvoiman käyttö ei tule kysymykseen yrityksessä esiintyvissä säännönmukaisissa kuormitusvaihteluissa.

Pöytäkirjamerkintä 2:

Tämän kohdan määräykset eivät koske toimipisteitä, joissa ei ole toimintaa edes yhden täysaikaisen työntekijän työaikaa vastaavaa tuntimäärää.

4. 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.
5. Pääsiäislauantai, juhannus- ja jouluaatto ovat vapaapäiviä. Pääsiäisen ja joulun jälkeiset lauantait ovat myös vapaapäiviä, elleivät tuotantotekniset syyt muuta vaadi.
6. Arkipyhäviikolla työaikaa lyhentävät pitkäperjantai, pääsiäismaanantai, helatorstai ja juhannusaatto. Työaikaa lyhentävät arkipyhäviikolla myös maanantaista perjantaihin sijoittuvat uudenvuodenpäivä, loppiainen, vapunpäivä, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, joulupäivä ja tapainpäivä. Työajanlyhennykset toteutetaan kuukausipalkkaa alentamatta. Yksi arkipyhä lyhentää säännöllistä työaikaa kahdeksan (8) tuntia. Työajanlyhennys toteutetaan antamalla yhdenjaksoinen vapaa seitsemännen kohdan vapaiden lisäksi asianomaisella viikolla, edellisellä tai viimeistään seuraavalla viikolla.
7. Työntekijälle annetaan kunkin kalenteriviikon aikana kaksi kalenterivuorokautta vapaata ja kaksi vapaata viikonloppua kuukaudessa.
8. Työ, jota tehdään klo 23:n ja 6:n välisenä aikana, on yötyötä. Yötyötä saa teettää työaikalain mukaan työssä, joka on järjestetty kahteen vuoroon kuitenkin enintään klo 1:een saakka, ja työssä, joka on järjestetty kolmeen tai sitä useampaan vuoroon. Lisäksi yötyötä saa teettää työaikalain mukaan sellaisissa huolto- ja korjaustöissä, jotka ovat välttämättömiä yrityksissä suoritettavan työn säännöllisen kulun



ylläpitämiseksi, ja töissä, joita ei voida suorittaa samanaikaisesti työpaikalla tehtävän säännöllisen työn kanssa tai jotka ovat välttämättömiä vahinkojen estämiseksi tai niiden rajoittamiseksi.

## 8 § Vuosityöajan lyhentäminen

### 1. Soveltamisala

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

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

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

### 2. Vapaan kertyminen

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

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

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

### 3. Vapaan antaminen

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

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

#### Yksi viiden päivän jakso

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

#### Kaksi viiden päivän jaksoa

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

Yllämainittu 5 lyhennyspäivän jakso sisältää 7 kalenteripäivää.

#### Pöytäkirjamerkintä:

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

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

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

Lyhennyksen sisältävän jakson säännöllistä työaikaa lyhennetään lyhennyksen tuntimäärällä.

#### 4. Vapaan ajankohdasta ilmoittaminen

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

#### 5. Ansionmenetyksen korvaaminen

Työntekijälle maksetaan lyhennyksen ajalta palkka voimassa olevan keskituntiansion mukaan. Mikäli työsuhde päättyy ennen kuin ansaittu työajan lyhennys on toteutettu, maksetaan tästä korvaus lopputilin yhteydessä ansaittujen kertymätaulukon mukaisten vapaapäivien lukumäärän perusteella sen hetkisen keskituntiansion mukaan. Jos työntekijälle työsuhteen päättyessä on annettu liikaa vapaata, saa työnantaja pidättää näin maksetun palkkaennakon työntekijän lopputilistä.

#### 6. Vapaan lukeminen työssäolon veroiseksi

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

## 9 § Yli- ja sunnuntaityökorvaus

1. Ylityötä voidaan teettää työntekijän suostumuksella lain sallimissa rajoissa.

### Pöytäkirjamerkintä:

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

2. Noudatettaessa 7 §:n 2 kohdan toisen tai kolmannen kappaleen mukaista työaikajärjestelmää luetaan vuorokautiseksi ylityöksi työ, jota tehdään työtuntijärjestelmän mukaisen työtuntiluettelon sisältämän tai muutetun säännöllisen vuorokautisen työajan lisäksi.

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

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

Iltavuoron jälkeen tehtävästä vuorokautisesta ylityöstä maksetaan 100 %:lla korotettua palkkaa.

4. Sunnuntaina ja juhlapäivänä sekä itsenäisyys- ja vapunpäivänä tehdystä työstä maksetaan sadalla prosentilla korotettu palkka. Sunnuntaina tehty ylityö korvataan sadalla prosentilla.

## 10 § Palkkaperusteet

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

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

3. Autonkuljettajien palkkauksessa noudatetaan kuorma-autoalan työehtosopimusta.
4. Muutettaessa työntekijän kiinteää kuukausipalkkaa tuntipalkaksi tai päiväpalkaksi ansionmenetyksen korvaamiseksi tai työehtosopimuksen korotusosien laskemiseksi jaetaan työntekijän kuukausipalkka

tuntipalkaksi muutettaessa luvulla 170 ja päiväpalkaksi muutettaessa luvulla 21.

5. Palkan muuttuvia osia laskettaessa käytetään perusteena 11 §:n mukaan laskettua keskituntiansiota, ellei yrityksessä ole sovittu muusta laskentatavasta.

#### 11 § Keskituntiansio

1. Työntekijän palkan muuttuvien osien keskituntiansio lasketaan siten, että hänen kunkin vuosineljänneksen aikana työajalta eri palkkaustapojen mukaan saamansa ansio mahdollisine erillisine lisineen lukuun ottamatta ylityö- ja sunnuntaityölisää jaetaan saman vuosineljänneksen tehtyjen työtuntien kokonaismäärällä.
2. Vuosineljänneksittäin laskettua keskituntiansiota käytetään seuraavasti:
  - helmi-, 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 kolmannen vuosineljänneksen keskituntiansiota.

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

Jos työntekijä vuosineljänneksen aikana on ollut työssä vähemmän kuin 160 tuntia, keskituntiansiota ei tältä vuosineljännekseltä lasketa.

#### 12 § Urakkapalkat

1. Mikäli työn laatu sen sallii ja se teknisesti on mahdollista, on työtehon ja ansion kohottamiseksi työntekijöille varattava mahdollisuus suorittaa urakkatyötä.
2. Urakkapalkka on hinnoiteltava siten, että työntekijän urakka-ansio normaalilla urakkatyövauhdilla nousee 30 % ohjetuntipalkkaa korkeammaksi ja kasvaa työsuorituksen tai työtehon lisääntyessä vähintään samassa suhteessa.

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

Pöytäkirjamerkintä:

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

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

Pöytäkirjamerkintä:

1. Milloin on kysymys pysyväisluontoisesta, työntekijäryhmää koskevasta suorituspalkkatyöstä, varataan luottamusmiehelle tilaisuus olla läsnä hinnoittelusta sovittaessa.
2. Työntekijän työn välittömästi liittyessä suorituspalkkatyötä tekevien työntekijäin työhön, pyritään se työntekijän työvauhdin sitä edellyttäessä järjestämään suorituspalkalla. Ellei työtä edellä mainitussa tapauksessa voida järjestää suorituspalkalle, otetaan ko. työntekijän palkkauksessa huomioon hänen edellä mainittu sidonnaisuutensa suorituspalkkatyötä tekevien työntekijäin työvauhtiin.
3. Jos suorituspalkalla työskentelevän työntekijän työssä syntyy ilman asianomaisen omaa syytä koneen rikkoutumisen tai muun tilapäishäiriön vuoksi keskeytyksiä, jotka aiheuttavat työntekijän työvauhtia vähemmän kuin ohjeissa määrättyä, on suorituspalkkatyön hinnoittelu syyllisen työntekijän työvauhtia vastaava.

riön 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 olosuhteellisällä. Jos muuta työtä ei voida järjestää, maksetaan työntekijälle tältä ajalta hänen varsinaisesta työstään määritelty ohjetuntipalkka.

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

## 13 § Erilliset lisät

### 1. Ilta- ja yötyölisät

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

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

### 2. Vuorotyölisä

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

### 3. Vapaapäivätyölisä

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

### 4. Jäähdytetyt terminaalit

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

### 5. Työkohtaisuuslisä

Mikäli työntekijän työtaito, -teho, -kokemus tai hänen tehtäviensä hänelle asettamat vaatimukset poikkeavat olennaisesti kysymyksessä olevan työntekijäryhmän yleisestä keskitasosta, voidaan hänelle

maksaa enintään 10 %:n työkohtaisuuslisää taulukkopalkasta laskettuna.

#### 14 § Suojavaatetus ja turvajalkineet

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

##### Soveltamisohje:

Työnantajan tulee uusina rikkoontuneet tai muuten käyttökelvottomiksi käytössä muuttuneet turvajalkineet.

#### 15 § Työskentely terminaalialueen ulkopuolella

##### 1. Päivä- ja ruokarahat

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

Jos työntekijä joutuu poistumaan terminaali- tai varastolta työtehtäviensä vuoksi ja tavanomaisuudesta poikkeavasti on estynyt ruokailutauon aikana käymästä ruokailemassa kotonaan, terminaalissa tai varastossa ja ruokailumahdollisuudet tästä johtuen olennaisesti poikkeavat tavanomaisesta, maksetaan hänelle ruokarahana 10,25 euroa.

##### 2. Matkustusajan palkka

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

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

Asemapaikalla tarkoitetaan terminaali- tai muuta työn aloittamis- ja lopettamispaikkaa.

Asemapaikkakunnalla tarkoitetaan sitä kuntaa, jossa työntekijän asemapaikka on, kuitenkin siten, että pääluottamusmiehen ja työnanta-



jan on erikseen sovittava asiasta, mikäli paikkakuntakohtaiset erikoisolosuhteet antavat siihen aiheen tai mikäli se on tarpeen täysiaikaisen työn tarjoamiseksi.

## 16 § Palkanmaksu

1. Palkka terminaalityöntekijöille määräytyy kuukausipalkkana.  
  
Mikäli palkanmaksupäivä sattuu pyhä-, itsenäisyys- tai vapunpäiväksi, joului- tai juhannusaatoksi taikka arkilauantaiksi, maksetaan palkka edellisenä arkipäivänä.
2. Muistutukset palkkaa vastaan on tehtävä ennen seuraavaa palkanmaksua.
3. Sopijapuolet suosittavat, että palkat työntekijäin kanssa sopien maksetaan pankkiin kunkin työntekijän osoittamalle tilille siirrettäväksi.

## 17 § Sairausajan ja äitiys- ja isyysvapaan palkka

1. Työnantaja maksaa työntekijälle, joka on työnantajan hyväksymän selvityksen mukaan estynyt tekemästä työtä sairauden tai tapaturman takia eikä hän ole tautia tai tapaturmaa aiheuttanut tahallisesti, rikollisella toiminnalla, kevytmielisellä elämällään tai törkeällä tuottamuksella, sairausajan palkkaa sen pituisen kalenteriajanjakson työpäiviltä kuin seuraavasta käy ilmi:

Työsuhte, joka on ennen työkyvyttömyyden alkua jatkunut yhtäjaksoisesti	Kalenteriajanjakso
alle 3 vuotta	28 päivää
3 vuotta mutta alle 5 vuotta	35 päivää
5 vuotta mutta alle 10 vuotta	42 päivää
10 vuotta tai kauemmin	56 päivää

2. Työkyvyttömyys todetaan yrityksen työterveyslääkärin tai muulla työnantajan hyväksymällä lääkärintodistuksella. Työntekijän tulee käydä ensisijaisesti yrityksen työterveyslääkärin vastaanotolla. Muun työnantajan hyväksymän lääkärin kuin työterveyslääkärin antama todistus työkyvyttömyydestä kelpaa perusteeksi sairausajan palkan maksamiselle tapauksissa, joissa hoidon kiireellisyyden, työterveyslääkärin kaukaisen sijainnin, vastaanottoajan soveltumattomuuden, erikoislääkärin tutkimuksen tarpeellisuuden, matkatyön tai muun perustellun syyn vuoksi työterveyslääkärin käyttö ei ole mahdollista.
3. Jos työnantaja ei hyväksy työntekijän esittämää lääkärintodistusta, hän voi osoittaa työntekijän nimeämensä lääkärin tarkastettavaksi.

Työnantaja maksaa uuden lääkärintodistuksen hankkimisesta johtuvat kustannukset.

4. Lääkärintodistuksen sijasta terveyden- tai sairaanhoitaja voi antaa tutkimuksensa perusteella sairauslomatodistuksen enintään 3 päiväksi silloin, kun työterveyshuollon tai julkisen terveydenhuollon lääkärinpalveluksia ei ole saatavilla. Työntekijän tulee käydä tällöinkin ensisijaisesti työterveyshuollon vastaanotolla. Todistuksen voi uusita vain lääkäri.
5. Sairausajaksi luetaan sairausloman viimeisen kalenteripäivän aikana alkanut koko työvuoro.
6. Siltä ajalta, jolta työnantaja on työntekijälle maksanut sairausajan palkan, on työnantaja oikeutettu saamaan sairausvakuutuksesta palautuksena työntekijälle tulevan päivärahan.
7. Sairausajan palkanmaksun perusteena on säännöllisen työajan ansiomenetyksen korvaaminen.
8. Työntekijän sairausajan päiväpalkka saadaan jakamalla hänen kuukausipalkkansa luvulla 21. Palkkaa tai sen osaa maksetaan niiltä päiviltä, jotka olisivat olleet työntekijän työpäiviä.
9. Työntekijä on velvollinen viivytyksettä ilmoittamaan työnantajalle sairastumisestaan sekä arvioidun työkyvyttömyyden päättymisajankohdan.  
  
Työntekijän laiminlyödessä välittömän ilmoittamisen tahallaan tai huolimattomuudesta palkanmaksuvelvollisuus alkaa ilmoittamisesta.
10. Mikäli työntekijä ei ole sairauden tai tapaturman vuoksi täysin työkyvytön, hänelle voidaan osoittaa jotakin muuta kuin hänen vakituista työtään, ns. korvaavaa työtä. Korvaavan työn pitää olla tarkoituksenmukaista ja työntekijän normaaleja työtehtäviä vastaavaa. Aika voidaan myös hyödyntää työntekijän koulutukseen.

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

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

11. Työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut yhtäjaksoisesti vähintään kuusi kuukautta ennen synnytystä, maksetaan hänen äitiysvapaansa ajalta palkkaa samoilta ajanjaksoilta ja samojen säännösten mukaisesti kuin sairausajalta.

Pöytäkirjamerkintä:

Äitiysvapaan palkkaa koskeva vähimmäiskalenteriajanjakso on 28 kalenteripäivän sijaan yksi kuukausi sairausvakuutuslain 14 luvun 4 §:n (1342/2016) sisältämän kertakorvauksen voimassaolon ajan.

12. Jos työntekijän työsuhde on jatkunut yhtäjaksoisesti vähintään 6 kuukautta ennen lapsen syntymää, maksetaan hänen isyysvapaansa ajalta palkkaa sairausajan palkan säännösten mukaisesti enintään viideltä työpäivältä.
13. Liitot kiinnittävät paikallisten osapuolten huomiota sairauspoissaolojen ennalta ehkäisevään toimintaan.

## 18 § Lääkärintarkastukset

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

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

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

Korvauksen suorittamisen edellytyksenä on, että lääkärintarkastus sekä mahdollinen laboratorio- tai röntgentutkimus on järjestetty työajan tarpeetonta menetystä välttäen. Työnantaja korvaa raskaana olevalle työntekijälle ansionmenetyksen sairausvakuutuslain mukaisen 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 ansionmenetykset, ellei vastaanottoa ole voitu järjestää työntekijän 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 työntekijän ulkopuolella. Työkyvyttömyys ja hoidon kiireellisyys osoitetaan hammaslääkärin antamalla todistuksella.

#### 19 § Tilapäiset poissaolot

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

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

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

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

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

Kutsuntaan liittyvään erilliseen lääkärintarkastukseen osallistuvalla työntekijällä korvataan ansionmenetykset 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 kaksi kolmasosaa (2/3) niistä.

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

4. Alle 10-vuotiaan oman tai muun kodissa pysyvästi asuvan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan äidille tai isälle taikka lapsen muulle huoltajalle, joka asuu vakituisesti yhteisessä taloudessa lapsen ja lapsen äidin tai isän kanssa, tämän työehtosopimuksen sairausajanpalkkaa koskevan määräyksen mukaisesti korvaus lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämättömästä lyhyestä tilapäisestä poissaolosta. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että molemmat huoltajat ovat ansiotyössä ja että poissaolosta annetaan työehtosopimuksen sairausajan palkan maksamisesta koskevien määräysten mukainen selvitys. Edellä sanottua sovelletaan myös yksinhuoltajiin.

Samoin perusteiden mukaan maksetaan vastaava korvaus äidille, isälle tai muulle lapsen huoltajalle, mikäli toisella huoltajista ei sairaalassaolon taikka toisella paikkakunnalla tapahtuvan työskentelyn, opiskelun tai koulutukseen osallistumisen aiheuttaman tilapäisen esteen vuoksi ole mahdollisuutta osallistua äkillisesti sairastuneen lapsen hoitoon, eikä muuta hoitoa saada järjestetyksi tämän hetken mukaisesti. Työntekijän tulee toimittaa työnantajalle selvitys toisen huoltajan tilapäisestä esteestä osallistua hoitoon.

Tätä momenttia sovellettaessa opiskelu rinnastetaan ansiotyöhön.

Saman sairastumisen johdosta maksetaan korvausta vain toiselle huoltajista.

Soveltamisohje:

Selvitys lapsen sairaudesta

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

Edellytyksenä poissaololle on molempien huoltajien ansiotyössä olo. Lähtökohtana on, että huoltajien tulisi ensisijaisesti pyrkiä järjestämään lapsen hoito. Vasta silloin, kun tähän ei ole mahdollisuuksia, toinen heistä voi jäädä hoitamaan lasta. Poissaolotapauksissa vaaditaan selvitykseksi poissaolon välttämättömyydestä vain tieto lapsen hoitopaikan sekä samassa taloudessa asuvien perheenjäsenten hoitomahdollisuudesta ja sopivuudesta tehtävään. Tämä merkitsee sitä, ettei työnantajalle tarvitse antaa selvitystä naapurien, kunnallisten kodinhoitajien ym. hoitajien puutteesta. Perheenjäsenillä tarkoitetaan lapsen vanhempia, isovanhempia sekä lapsen vanhempia sisaruksia sekä muita työntekijän taloudessa eläviä.

#### Saman sairauden uusiutuminen

Mikäli lapsi sairastuu uudelleen samaan sairauteen työehtosopimukseen tai alakohtaiseen käytäntöön perustuvan 30 päivän kuluessa, maksetaan työehtosopimuksen sairausajan palkka lapsen hoidon osalta, kuten se tapahtuisi työntekijän omankin sairauden osalta.

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

#### Poissaolon pituus

Sopimuksessa mainitulla lyhyellä tilapäisellä poissaololla tarkoitetaan yhden, kahden, kolmen tai neljän päivän poissaoloa. Poissaolon pituus on aina arvioitava tapaus tapaukselta ottaen huomioon muun muassa hoidon järjestämismahdollisuudet ja sairauden laatu. Sopimus ei siten merkitse automaattista oikeutta neljän päivän palkalliseen enimmäispoissaoloon. Poissaolon ollessa sovittua pitemmän, ei korvausta suoriteta. Luonnollista on kuitenkin, ettei sairasta lasta voida aina jättää yksin lapsen sairauden jatkuessa pitempäänkin kuin sen ajan, jolta korvaus suoritetaan.

#### Lapsen sairastumisesta aiheutuvan poissaolon vaikutus vuosiloman ansaitsemiseen

Vuosilomalain 7 §:n luettelo työssäolopäivien veroisista päivistä ei sisällä lapsen sairastumisesta johtuvia poissaolopäiviä. STK ja SAK ovat kuitenkin sopineet, että palkallinen poissaolo lapsen äkillisen sairastumisen johdosta ei vähennä huoltajan vuosiloman ansaitsemista. Tämän mukaan ko. poissaolopäivät rinnastetaan lain tarkoittamiin työssäolopäivien veroisiin päiviin.

## Huoltajat saman työnantajan palveluksessa

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

5. Edellä tässä pykälässä mainitut korvaukset suoritetaan työehtosopimuksen 11 §:ssä mainitun keskituntiansion mukaisina.
6. Työntekijällä, jonka lapsi sairastaa sairausvakuutuslain täytäntöönpanosta annetun valtioneuvoston asetuksen (1335/2004) 1 luvun 4 §:ssä tarkoitettua vaikeaa sairautta, on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen sairausvakuutuslain 1224/2004) 10 luvun 2 §:n 2 momentissa tarkoitettuun lapsensa hoitoon, kuntoutukseen tai hoidon opastukseen sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa.

## 20 § Ryhmähenkivakuutus

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

## 21 § Vuosiloma

Työntekijän vuosiloma määräytyy vuosilomalain mukaan.

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

## 22 § Lomaltapaluuraha

1. Vuosilomaltaan työhön palaavalle työntekijälle maksetaan lomaltapaluurahana 50 % hänen vuosilomapalkastaan.
2. Lomaltapaluurahan saamisen edellytyksenä on, että työntekijä aloittaa vuosilomansa ilmoitettuna tai sovittuna ajankohtana ja palaa työhön heti vuosiloman päätyttyä.
3. Lomaltapaluuraha maksetaan kuitenkin, mikäli työntekijä välittömästi ennen vuosiloman alkamista tai vuosiloman päätyttyä työsuhteen kestäessä on ollut poissa työstä työnantajan suostumuksella tai on ollut estynyt saapumasta työhön vuosilomalain 7 §:n 2 momentissa mainitun syyn takia.

Työstä poissaolo hoitovapaan vuoksi rinnastetaan tilanteisiin, joissa työntekijä on poissa työnantajan suostumuksella. Edellytyksenä on, että työntekijä palaa työhön hoitovapaalta työsopimuslain tarkoittaman ilmoituksen tai siihen myöhemmin perustellusta syystä tehdyn muutoksen mukaisesti.

4. Lomaltapaluuraha maksetaan viimeistään työntekijän lomaltapaluuta seuraavana viidentenä yleisenä pankkipäivänä. Mikäli vuosiloma on jaettu, suoritetaan kunkin loman osan päätyttyä sitä vastaava osa lomaltapaluurahasta noudattaen vastaavasti, mitä edellä on määrätty. Paikallisesti voidaan sopia koko lomaltapaluurahan maksamisesta viimeksi annettavan loman osan yhteydessä.
5. Työntekijällä, joka vakinaiseen palvelukseen astumisen vuoksi menettäisi hänelle muutoin työehtosopimuksen mukaan kuuluvan lomaltapaluurahan, on oikeus saada lomaltapaluuraha, mikäli hän suorittuaan asevelvollisuuden vakinaisessa väessä palaa palvelusajan päätyttyä työhön maanpuolustusvelvollisuutta täyttävän työ- ja virkasuhteen jatkumisesta annetun lain (305/2009) edellyttämällä tavalla.
6. Asevelvollisuuden suorittamisen jälkeen työhön palattaessa maksettavan lomaltapaluurahan määrä lasketaan työehtosopimuksen osoittamana prosenttina siitä lomakorvauksesta, joka työntekijälle maksettiin hänen palvelukseen astuessaan. Jos palvelukseen astuminen on tapahtunut välittömästi vuosilomalta, lasketaan lomaltapaluuraha vastaavasti työntekijälle maksetun vuosilomapalkan ja lomakorvauksen yhteismäärästä. Lomaltapaluuraha määräytyy sen työehtosopimuksen mukaan, joka oli voimassa palvelukseen astuttaessa.
7. Mikäli työnantaja on muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä irtisanonut hänen työsopimuksensa päättymään vuosiloman aikana siten, että työntekijä on työsuhteen päättymisen vuoksi estynyt palaa-masta vuosilomaltaan työhön, työntekijä ei tästä syystä johtuen menetä oikeuttaan lomaltapaluurahaan.
8. Mikäli työnantaja irtisanoo työntekijän työsuhteen muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä siten, että työsuhde päättyy lomakautena, maksetaan lomaltapaluuraha myös lomakorvauksesta.
9. Vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeelle sekä varhennetulle vanhuus- tai yksilölliselle varhaiseläkkeelle siirtyvälle työntekijälle maksetaan lomaltapaluuraha edellä mainittuna prosenttina siitä vuosilomapalkasta ja mahdollisesta vuosilomakorvauksesta, johon työntekijä on oikeutettu.

## 23 § Ammattiyhdistysjäsenmaksujen perintä

Työnantaja perii, mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, tähän työehtosopimukseen osallisen ammattiyhdistyksen jäsenmaksut



ja tilittää ne palkanmaksukausittain liiton nimeämälle pankkitilille. Perintä suoritetaan siten kuin keskusjärjestöjen allekirjoittamassa sopimuspöytäkirjassa on erikseen sovittu. Työntekijälle annetaan kalenterivuoden tai työsuhteen päätyttyä verotusta varten todistus pidäteystä summasta.

## 24 § Luottamusmiehet

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

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

Jos luottamusmiehen vapautuksen määrä on vähemmän kuin kahdeksan tuntia viikossa, luottamusmiehellä on oikeus työstä vapautuksen sijasta saada rahakorvaus, joka saadaan kertomalla taulukosta ilmenevä vapautuksen määrä hänen keskituntiansiollaan.

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

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

Jos luottamusmiehen vapautuksen määrä on vähemmän kuin kahdeksan tuntia viikossa, luottamusmiehellä on oikeus työstä vapautuksen sijasta saada rahakorvaus, joka saadaan kertomalla taulukosta ilmenevä vapautuksen määrä hänen keskituntiansiollaan.

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

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

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

Palkkiota ei oteta huomioon laskettaessa 11 §:n mukaista keskitunti-ansiota tai vuosilomapalkkaa.

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

## 25 § Asiamiehet

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

## 26 § Erimielisyydet ja niiden ratkaiseminen

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

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

### Pöytäkirjamerkintä:

Liitot suosittelevat seuraavien seikkojen huomioon ottamista paikallisia neuvottelusuhteita edelleen kehitettäessä:

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

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

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

mitä tämän sopimuksen osana olevassa irtisanomissuojasopimuksessa on määrätty.

## 27 § Kokoontuminen työpaikoilla

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

### Soveltamisohje:

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

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

## 28 § Erinäisiä määräyksiä

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

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

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

Pöytäkirjamerkintä:

Selvitys ei saa sisältää yksityisyyden suojan piiriin kuuluvia tietoja.

## 29 § Sopimuksen voimassaolo ja sen irtisanominen

Tämä sopimus on voimassa 31. päivään tammikuuta 2021 saakka jatkuen senkin jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kuu-  
kautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry voi irtisanoa työehtosopimuksen kirjallisesti viimeistään 31.12.2019 päättymään 31.1.2020, jolloin osapuolten kesken tässä työehtosopimuksessa sovitut, 1.2.2020 tai sen jälkeen voimaan tulevat palkankorotukset ja teksti-muutokset raukeavat.

AUTOLIIKENTEEN TYÖNANTAJALIITTO RY

AUTO- JA KULJETUSALAN TYÖNTEKIJÄLIITTO AKT RY

TERMINAALITOIMINTAA KOSKEVAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN  
ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Aika: 31.1.2017

Paikka: Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry, Helsinki

Läsnä: Marko Piirainen AKT  
Arto Sorvali AKT  
Harri Pasanen AKT  
Jyrki Halvari AKT  
  
Mari Vasarainen ALT  
Olli Rauhamaa ALT  
Petri Verronen ALT  
Markus Alopaeus ALT  
Sanna Penttilä ALT

## 1 § UUDISTAMINEN

Todettiin, että Autoliikenteen Työnantajaliitto ry:n ja Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry:n välillä 25.10.2013 allekirjoitetun terminaalitoimintaa koskevan työehtosopimuksen voimassaolo päättyy 31.1.2017.

Päätettiin uudistaa liittojen välinen terminaalitoimintaa koskeva työehtosopimus työehtosopimukseen merkityin muutoksin ajalle 1.2.2017 – 31.1.2021.

Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry voi irtisanoa työehtosopimuksen kirjallisesti viimeistään 31.12.2019 päättymään 31.1.2020, jolloin osapuolten kesken tässä työehtosopimuksessa sovitut, 1.2.2020 tai sen jälkeen voimaan tulevat palkankorotukset ja tekstimuutokset raukeavat.

## 2 § PALKANKOROTUKSET

### 2.1. Yleiskorotukset

#### 2.1.1. Vuonna 2017

Terminaalitoimintaa koskevan työehtosopimuksen palkkojen yleiskorotus on vuonna 2017 muiden solmittujen työehtosopimusratkaisujen mukaisesti nolla.

#### 2.1.2. Vuonna 2018

Palkkoja korotetaan 1.2.2018 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus määritellään 31.12.2017 mennessä seuraavalla laskentamallilla.

Yleiskorotuksen prosentti lasketaan seuraavien verrokkialojen työehtosopimusten 31.12.2017 mennessä tiedossa olevien ja 1.11.2017 – 31.10.2018 aikana toteutettujen/toteutettavien yleiskorotusten matemaattisena keskiarvona ottaen huomioon yleiskorotusjaksojen pituudet:

- Teknologiateollisuuden työntekijöitä koskeva työehtosopimus (Metallityöväen Liitto ry ja Teknologiateollisuus ry),
- Kemian perusteollisuuden työehtosopimus (TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry ja Kemianteollisuus ry),
- Mekaanisen metsäteollisuuden työntekijöitä koskeva työehtosopimus (Puu- ja erityisalojen liitto ry, Metallityöväen Liitto ry, Sähköalojen ammattiliitto ry ja Metsäteollisuus ry),
- Paperiteollisuuden työehtosopimus (Paperiliitto ry ja Metsäteollisuus ry).

Mikäli jonkun yksittäisen sopimusalan osalta neuvotteluratkaisu kyseessä olevalle ajalle puuttuu 31.12.2017 tai jonkun yksittäisen sopimusalan yleiskorotus on nolla tai miinusmerkkinen, jätetään se laskennan ulkopuolelle 1.2.2018 yleiskorotusta laskettaessa.

Jos millään verrokkialalla ei ole 31.12.2017 mennessä saavutettu neuvotteluratkaisua, osapuolet sopivat tarkasteluajankohtien ja palkantarkistusten toteuttamisajankohdan ja -tavan mahdollisista muutoksista.

Verrokkialojen yleiskorotusten määrästä vähennetään prosenttimääräisesti se kustannusvaikutus, jolla kyseinen ala on sopinut esimerkiksi työehtosopimuksensa rakenteellisista teksteistä/muutoksista. Tällaisten ”rakenteellisten” palkankorotusten poissulkeminen sovitaan yhteisesti.

Edellä mainitun laskentamallin tuloksena saatava prosentuaalinen yleiskorotus sentitetään käytössä olevasta viimeisimmästä palkkatilaston autoliikenteen yhteisestä työntekijöiden STA-luvusta (IV/2015 15,96 €/t). Terminaalitoimintaa koskevan työehtosopimuksen yleiskorotus saadaan kertomalla kyseinen senttimäärä 170:llä.

Mikäli liitot eivät pääse yksimielisyyteen yleiskorotuksen määrästä 31.12.2017 mennessä, asetetaan riitaa ratkaisemaan jommankumman aloitteesta välityslautakunta, johon molemmat osapuolet asettavat kumpikin yhden jäsenen ja kutsuvat puheenjohtajaksi valtakunnansovittelijan. Lautakunnan tulee antaa ratkaisu 15.1.2018 mennessä.

### 2.1.3. Vuonna 2019

Palkkoja korotetaan 1.2.2019 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus määritellään 31.12.2018 mennessä seuraavalla laskentamallilla.

Yleiskorotuksen prosentti lasketaan seuraavien verrokkialojen työehtosopimusten 31.12.2018 mennessä tiedossa olevien ja 1.11.2018 – 31.10.2019 aikana toteutettujen/toteutettavien yleiskorotusten matemaattisena keskiarvona ottaen huomioon yleiskorotusjaksojen pituudet:



- Teknologiateollisuuden työntekijöitä koskeva työehtosopimus (Metallityöväen Liitto ry ja Teknologiateollisuus ry),
- Kemian perusteollisuuden työehtosopimus (TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry ja Kemianteollisuus ry),
- Mekaanisen metsäteollisuuden työntekijöitä koskeva työehtosopimus (Puu- ja erityisalojen liitto ry, Metallityöväen Liitto ry, Sähköalojen ammattiliitto ry ja Metsäteollisuus ry),
- Paperiteollisuuden työehtosopimus (Paperiliitto ry ja Metsäteollisuus ry).

Mikäli jonkun yksittäisen sopimusalan osalta neuvotteluratkaisu kyseessä olevalle ajalle puuttuu 31.12.2018 tai jonkun yksittäisen sopimusalan yleiskorotus on nolla tai miinusmerkkinen, jätetään se laskennan ulkopuolelle 1.2.2019 yleiskorotusta laskettaessa.

Jos millään verrokkialalla ei ole 31.12.2018 mennessä saavutettu neuvotteluratkaisua, osapuolet sopivat tarkasteluajankohtien ja palkantarkistusten toteuttamisajankohdan ja -tavan mahdollisista muutoksista.

Verrokkialojen yleiskorotusten määrästä vähennetään prosenttimääräisesti se kustannusvaikutus, jolla kyseinen ala on sopinut esimerkiksi työehtosopimuksensa rakenteellisista teksteistä/muutoksista. Tällaisten ”rakenteellisten” palkankorotusten poissulkeminen sovitaan yhteisesti.

Edellä mainitun laskentamallin tuloksena saatava prosentuaalinen yleiskorotus sentitetään käytössä olevasta viimeisimmästä palkkatilaston autoliikenteen yhteisestä työntekijöiden STA-luvusta (IV/2015 15,96 €/t). Terminaali-toimintaa koskevan työehtosopimuksen yleiskorotus saadaan kertomalla kyseinen senttimäärä 170:llä.

Mikäli liitot eivät pääse yksimielisyyteen yleiskorotuksen määrästä 31.12.2018 mennessä, asetetaan riitaa ratkaisemaan jommankumman aloitteesta välityslautakunta, johon molemmat osapuolet asettavat kumpikin yhden jäsenen ja kutsuvat puheenjohtajaksi valtakunnansovittelijan. Lautakunnan tulee antaa ratkaisu 15.1.2019 mennessä.

#### 2.1.4. Vuonna 2020

Palkkoja korotetaan 1.2.2020 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus määritellään 31.12.2019 mennessä seuraavalla laskentamallilla.

Yleiskorotuksen prosentti lasketaan seuraavien verrokkialojen työehtosopimusten 31.12.2019 mennessä tiedossa olevien ja 1.11.2019 – 31.10.2020 aikana toteutettujen/toteutettavien yleiskorotusten matemaattisena keskiarvona ottaen huomioon yleiskorotusjaksojen pituudet:

- Teknologiateollisuuden työntekijöitä koskeva työehtosopimus (Metallityöväen Liitto ry ja Teknologiateollisuus ry),
- Kemian perusteollisuuden työehtosopimus (TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry ja Kemianteollisuus ry),

- Mekaanisen metsäteollisuuden työntekijöitä koskeva työehtosopimus (Puu- ja erityisalojen liitto ry, Metallityöväen Liitto ry, Sähköalojen ammattiliitto ry ja Metsäteollisuus ry),
- Paperiteollisuuden työehtosopimus (Paperiliitto ry ja Metsäteollisuus ry).

Mikäli jonkun yksittäisen sopimusalan osalta neuvotteluratkaisu kyseessä olevalle ajalle puuttuu 31.12.2019 tai jonkun yksittäisen sopimusalan yleiskorotus on nolla tai miinusmerkkinen, jätetään se laskennan ulkopuolelle 1.2.2020 yleiskorotusta laskettaessa.

Jos millään verrokkialalla ei ole 31.12.2019 mennessä saavutettu neuvotteluratkaisua, osapuolet sopivat tarkasteluajankohtien ja palkantarkistusten toteuttamisajankohdan ja -tavan mahdollisista muutoksista.

Verrokkialojen yleiskorotusten määrästä vähennetään prosenttimääräisesti se kustannusvaikutus, jolla kyseinen ala on sopinut esimerkiksi työehtosopimuksensa rakenteellisista teksteistä/muutoksista. Tällaisten ”rakenteellisten” palkankorotusten poissulkeminen sovitaan yhteisesti.

Edellä mainitun laskentamallin tuloksena saatava prosentuaalinen yleiskorotus sentitetään käytössä olevasta viimeisimmästä palkkatilaston autoliikenteen yhteisestä työntekijöiden STA-luvusta (IV/2015 15,96 €/t). Terminaalitoimintaa koskevan työehtosopimuksen yleiskorotus saadaan kertomalla kyseinen senttimäärä 170:llä.

Mikäli liitot eivät pääse yksimielisyyteen yleiskorotuksen määrästä 31.12.2019 mennessä, asetetaan riitaa ratkaisemaan jommankumman aloitteesta välityslautakunta, johon molemmat osapuolet asettavat kumpikin yhden jäsenen ja kutsuvat puheenjohtajaksi valtakunnansovittelijan. Lautakunnan tulee antaa ratkaisu 15.1.2020 mennessä.

## 2.2. Työehtosopimuksen taulukkopalkkojen korotukset

### 2.2.1. Vuonna 2017

Taulukkopalkkoja korotetaan 1.10.2017 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 0,15 prosentilla.

### 2.2.2. Vuonna 2018

Taulukkopalkkoja korotetaan yleiskorotuksen määrällä yleiskorotuksen ajankohdasta lukien.

Lisäksi taulukkopalkkoja korotetaan 1.10.2018 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 0,15 prosentilla.

### 2.2.3. Vuonna 2019

Taulukkopalkkoja korotetaan yleiskorotuksen määrällä yleiskorotuksen ajankohdasta lukien.

Lisäksi taulukkopalkkoja korotetaan 1.10.2019 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 0,15 prosentilla.

#### 2.2.4. Vuonna 2020

Taulukkopalkkoja korotetaan yleiskorotuksen määrällä yleiskorotuksen ajankohdasta lukien.

Lisäksi taulukkopalkkoja korotetaan 1.10.2020 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 0,15 prosentilla.

### 3 § PÄIVÄRAHAT

Työehtosopimuksen 15 §:n 1 kohdan mukaisen ruokarahen suuruus on sopimuskauden alussa 10,25 euroa.

Työehtosopimuksen ruokarahen suuruutta tarkistetaan 1.2.2018, 1.2.2019 ja 1.2.2020 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien liittojen välillä aikaisemmin noudatetun käytännön mukaisesti.

### 4 § TEKSTIMUUTOKSET TYÖEHTOSOPIMUKSEEN

Sovitut tekstimuutokset on merkitty uudistettuun terminaalitoimintaa koskevaan työehtosopimukseen.

### 5 § TYÖSUOJELUVALTUUTETUN VAPAUTUSAIKA

Työsuojeluvalltuutettujen uusia vapautusaikoja sovelletaan ensimmäisen kerran siinä työajan tasoittumisjaksossa, joka alkaa 1.2.2017 tai lähinnä sen jälkeen. Ajalla 1.2. – 31.12.2017 noudatettavan vapautusajan perustana oleva työntekijäin lukumäärä todetaan 1.2.2017.

### 6 § TYÖRYHMÄT

Liitot perustavat seuraavat työryhmät:

1. Liitot perustavat työryhmän, jonka tehtävänä on selvittää sopimuskauden aikana terminaalitoimintaa koskevan työehtosopimuksen sisällyttäminen kuorma-autoalan työehtosopimukseen.
2. Liitot perustavat työryhmän 1.2.2017 alkaen, jonka tehtävänä on selvittää muissa työehtosopimuksissa olevia määräyksiä lyhyitä sairauspoissaoloja koskevista ns. omailmoitusjärjestelmistä sekä seurata Autoliikenteen Työnantajaliitto ry:n jäsenyrityksissä vapaaehtoisesti toteutettujen kokeilujen kautta tällaisten järjestelmien toimivuutta, erilaisia menettelytapoja, tarvittavia seurantajärjestelmiä ja epäkohtien edellyttämiä reunaehtoja. Työryhmä selvittää ne Autoliikenteen Työnantajaliitto ry:n jäsenyritykset, joissa kokeilu otetaan käyttöön 1.1. – 31.12.2018, ja käy kokeilun vaikuttavuusarviointia läpi 1.1. – 31.1.2019. Kokeilun laajennus seuraaviin vapaaehtoisiin jäsenyrityksiin edellyttää molempien liittojen hallinnon hyväksyntää.

## 7 § SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO

Terminaalitoimintaa koskeva työehtosopimus on voimassa 31.1.2021 saakka jatkuen senkin jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kuu- kautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisa- nottu.

Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry voi irtisanoa työehtosopimuk- sen kirjallisesti viimeistään 31.12.2019 päättymään 31.1.2020, jolloin osa- puolten kesken tässä työehtosopimuksessa sovitut, 1.2.2020 tai sen jäl- keen voimaan tulevat palkankorotukset ja tekstimuutokset raukeavat.

## 8 § ALLEKIRJOITUS

Tällä kahtena saman sanaisena kappaleena laaditulla pöytäkirjalla, joka liit- tojen allekirjoituksin katsotaan tarkistetuksi ja hyväksytyksi, on sama voima ja velvoittavuus kuin työehtosopimuksella.

Vakuudeksi

Olli Rauhamaa

Pöytäkirjan tarkistaminen ja hyväksyminen

AUTOLIIKENTEEN TYÖNANTAJALIITTO RY

Mari Vasarainen

AUTO- JA KULJETUSALAN TYÖNTEKIJÄLIITTO AKT RY

Marko Piirainen

Harri Pasanen

TERMINAALITOIMINTAA KOSKEVAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN KUUKAUSIPALKAT  
(€)

0 - 3 vuotta	2203,83
3 - 5 vuotta	2256,09
5 - 7 vuotta	2308,30
7 - 10 vuotta	2357,49
10 - 12 vuotta	2429,58
12 - 15 vuotta	2474,56
yli 15 vuotta	2522,64

**1.10.2017** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien

0 - 3 vuotta	2207,14
3 - 5 vuotta	2259,47
5 - 7 vuotta	2311,76
7 - 10 vuotta	2361,03
10 - 12 vuotta	2433,22
12 - 15 vuotta	2478,27
yli 15 vuotta	2526,42

## LIITE

### TYÖSUOJELUVALTUUTETUN VAPAUTUSAIKA

Työsuojeluvaltuutettu on oikeutettu saamaan vapautusta säännöllisestä työstään valtuutetun tehtävien hoitamiseksi seuraavasti:

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



## Autoliikenteen Työnantajaliitto ry

Toimisto ja postiosoite: Nuijamiestentie 7, 00400 Helsinki  
Puhelin: 09 4789 9480 (vaihde)  
Faksi: 09 5883 995  
Sähköposti: etunimi.sukunimi@alt.fi  
Kotisivut: www.alt.fi

Toimitusjohtaja	Mari Vasarainen	09 4789 9370
Johtava asiantuntija	Olli Rauhamaa	09 4789 9363
Johtava asiantuntija	Petri Verronen	09 4789 9372
Asiantuntija	Markus Alopaeus	09 4789 9367
Asiantuntija	Sanna Penttilä	09 4789 9381



## Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry

Toimisto: John Stenbergin ranta 6, Helsinki  
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  
Jari korhonen  
matkap. 0500 472 919  
Aluetoimitsija  
Sami Hägg  
matkap. 045 235 5215

#### Joensuu

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

#### Jyväskylä

Ilmarisenkatu 2 LH 24  
40100 Jyväskylä  
Puh: 014 443 1421  
Aluetoimitsija  
Pentti Hämäläinen  
matkap. 0400 239 940

#### Kotka

Puutarhakatu 12  
48100 Kotka  
Puh: 05 740 1431  
Aluetoimitsija  
Timo Meriläinen  
matkap. 0400 905 502

#### Lahti

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

#### Oulu

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

#### Pori

Isolinnankatu 24, 2. krs  
20800 Pori  
Puh: 02 543 1451  
Aluetoimitsija  
Jouni Nylund  
matkap. 040 590 0889

#### Rovaniemi

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

#### Tampere

Rautatienkatu 10, 6. krs  
33100 Tampere  
Puh: 03 230 1510  
Aluetoimitsija  
Jari Mäkitalo  
matkap. 040 519 7191

#### Turku

Maariankatu 6 b  
20100 Turku  
Puh: 02 450 1541  
Aluetoimitsija  
Jari Matilainen  
matkap. 040 703 5695

#### Vaasa

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