

AUTOALAN
KAUPAN JA KORJAAMOTOIMINNAN
TYÖEHTOSOPIMUS
2022-2024

AUTOALAN KESKUSLIITTO RY
TEOLLISUUSLIITTO RY

www.autokauppakorjaamo.fi

SISÄLLYSLUETTELO

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA	4
AUTOALAN KAUPAN JA KORJAAMOTOIMINNAN TYÖEHTOSOPIMUS 2022-2024	10
SOVELTAMINEN JA YLEISET MÄÄRÄYKSET	11
1 § Soveltamisala	11
2 § Autoalan yleiset sopimukset	11
3 § Sopimuksen sitovuus ja noudattamisvelvollisuus	12
4 § Työrauhavelvoite	12
5 § Tutkintotavoitteeseen koulutukseen liittyvä työharjoittelu ja työssäoppiminen	12
6 § Ryhmähenkivakuutus	13
7 § Ammattiyhdistysjäsenmaksujen perintä	13
8 § Paikallinen sopiminen	13
9 § Työaikapankki	16
10 § Neuvottelujärjestys ja erimielisyyksien ratkaiseminen	16
11 § Voimassaolo	17
AUTO- JA KONEKORJAAMOALAN TYÖEHDOT	19
I YLEISTÄ	19
1 § Soveltamisala	19
2 § Autoalan yleiset sopimukset	19
3 § Sopimuksen sitovuus ja noudattamisvelvollisuus	19
4 § Työrauhavelvoite	19
5 § Työsuhteen syntyminen ja lakkaaminen	19
5a § Tutkintotavoitteeseen koulutukseen liittyvä työharjoittelu ja työssäoppiminen autoalalla	21
II TYÖPALKAT	22
6 § Palkkausjärjestelmä	22
7 § Työkokonaisuuksien vaativuuden määrittäminen	22
8 § Työntekijän palkka	23
9 § Palkkaustavat	28
10 § Olosuhdelisät	31
10a § Palvelusvuosilisä	32
11 § Keskituntiansio	33
III TYÖAIKA	35
12 § Säännöllisen työajan pituus	35
13 § Ylityö, sunnuntaityö ja viikkolevon aikana tehty työ	39
14 § Hälytysluontoinen työ ja varallaolo	42
IV ERINÄISET KORVAUKSET	43
15 § Työhön liittyvän matkustamisen korvaukset	43
16 § Arkipyhäkorvaus	47
17 § Muita korvauksia ja etuja	48
V TYÖTURVALLISUUS	49
18 § Työturvallisuus	49
VI SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET	53
19 § Sairausajan palkka	53
19 a § Korvaava työ	59
19 b § Äitiys- ja isyysvapaan palkka	59
19 c § Tilapäinen poissaolo	60
20 § Lääkärintarkastukset	60
21 § Ryhmähenkivakuutus	64
22 § Vuosiloma	64
VII ERINÄISET MÄÄRÄYKSET	67
23 § Palkanmaksu	67

24 § Ammattiyhdistysmaksujen pidättäminen.....	68
25 § Koulutustoiminta.....	68
26 § Luottamusmiehet.....	68
27 § Erimielisyydet ja niiden ratkaiseminen.....	68
28 § Paikallinen sopiminen.....	68
PR 2000 AUTO- KONEKORJAAMOALA.....	69
AUTO- JA KONEKAUPAN TYÖEHDOT.....	72
YLEISET TYÖEHDOT.....	72
1 § Soveltamisala.....	72
2 § Autoalan yleiset sopimukset.....	72
3 § Työhön ottaminen.....	72
4 § Työsuhde.....	72
5 § Työnantajan ja työntekijän yleiset velvollisuudet.....	73
6 § Työsuhteen päättymisen.....	73
7 § Työaika.....	74
8 § Sairausajan palkka.....	80
9 § Äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa.....	82
10 § Lääkärintarkastukset.....	83
11 § Tilapäinen poissaolo.....	85
12 § Kertausharjoitukset.....	86
13 § Matkakorvaus.....	86
14 § Vuosiloma.....	87
15 § Ryhmähenkivakuutus.....	88
16 § Työasut.....	88
17 § Jäsenmaksujen perintä.....	89
18 § Eräät edut.....	89
YLEISET PALKKAEHDOT.....	89
19 § Soveltamisala.....	89
20 § Paikkakuntakalleusluokitus.....	89
21 § Palkkataulukot.....	89
22 § Kokemus- ja koulutustekijöiden huomioonottaminen.....	89
23 § Ammattitutkinto.....	90
24 § Tutkintotavoitteiseen koulutukseen liittyvä työharjoittelu ja työssäoppiminen.....	91
25 § Suorituspalkkaus.....	91
26 § Pakollinen työharjoittelu.....	91
27 § Työkohtaisuuslisä/henkilökohtainen lisä.....	91
28 § Kielilisiä.....	91
29 § Vaativuusryhmittely.....	92
30 § Vähimmäispalkkataulukot.....	93
TYÖEHTOJEN VOIMAANTULO JA SOVELTAMISTA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET.....	93
31 § Sopimuksen voimaantulo.....	93
32 § Paikallinen sopiminen.....	93
33 § Liitepöytäkirjat.....	93
34 § Palkkojen korotukset.....	93
35 § Neuvottelujärjestys ja erimielisyyksien ratkaiseminen.....	93
36 § Sopimuksen voimassaoloaika.....	93
VARAOSA-, VARASTO- JA PALVELUTÖIDEN VAATIVUUSRYHMITTELY I-II.....	94
VARAOSA-, VARASTO- JA PALVELUTÖIDEN VAATIVUUSRYHMITTELY III-V.....	95
VAATIVUUSRYHMÄ III.....	95
VARAOSA-, VARASTO- JA PALVELUTYÖNTEKIJÖIDEN VÄHIMMÄISPALKAT 1.3.2022.....	96
VARAOSA-, VARASTO- JA PALVELUTYÖNTEKIJÖIDEN VÄHIMMÄISPALKAT 1.3.2023.....	97
KONTTORITÖIDEN VAATIVUUSRYHMITTELY A-B.....	98
KONTTORITÖIDEN VAATIVUUSRYHMITTELY C-E.....	99
KONTTORITYÖNTEKIJÖIDEN VÄHIMMÄISPALKAT 1.3.2022.....	100
KONTTORITYÖNTEKIJÖIDEN VÄHIMMÄISPALKAT 1.3.2023.....	101

AUTO- JA KONEMYYJIÄ KOSKEVA PÖYTÄKIRJA.....	102
1 § Auto- ja konemyyjän työsuhde.....	102
2 § Auto- ja konemyyjälle asetettavat tavoitteet.....	102
3 § Provisiopalkka	103
4 § Provisiopalkkaisen auto- ja konemyyjän vuositakuuansio.....	103
5 § Auto- ja konemyyjän työsuhdeturva.....	103
6 § Provisiopalkkaisen auto- ja konemyyjän työaika	105
7 § Keskiansio.....	108
8 § Sairausajan palkka	108
9 § Palkanmaksu ja vapaapäivät.....	108
10 § Koulutusajan ansionmenetyskorvaus	108
11 § Ammattitutkinto.....	109
12 § Oppisopimusoppilas	109
AUTO- JA KONEKAUPAN TES:N POIKKEAVAT TYÖAIKAMÄÄRÄYKSET 40-TUNTISESSA TYÖAIKAMUODOSSA.....	110
KUUKAUSIPALKKOJEN JAKAJAT	112
AUTOALAN YLEISET SOPIMUKSET	113
AUTOALAN YLEISSOPIMUS	114
AUTOALAN TILASTOSOPIMUS	116
AUTOALAN AY-JÄSENMAKSUN PERINTÄ.....	117
YHTEISTOIMINTASOPIMUS.....	119
AUTOALAN KOULUTUSSOPIMUS	125
AUTOALAN TYÖSUOJELUSOPIMUS.....	127
AUTOALAN KAUPAN- JA KORJAAMOTOIMINNAN LUOTTAMUSMIESSOPIMUS	134
TYÖEHTOSOPIMUKSEN VOIMASSAOLOAJAN KUUKAUSIEN TYÖPÄIVÄT	142

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Aika 7.1.2022

Paikka Autoalan Keskusliiton toimisto

Läsnä **Autoalan Keskusliitto ry**

Teollisuusliitto ry

Pekka Rissa
Merja Hokkanen
Harri Saastamoinen

Jyrki Virtanen
Toni Laiho
Anu Luhtanen
Harri Valkonen
Sandra Roos
Arto Tolonen
Kari Oikola
Jere Lehto
Raimo Riima
Mari Tuomaala
Mika Lindblad

1 § TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITTAMINEN

Allekirjoittaneet liitot ovat sopineet, että liitot allekirjoittavat tällä pöytäkirjalla **6.1.2022** saavutetun neuvottelutuloksen mukaisen Autoalan kaupan ja korjaamotoiminnan työehtosopimuksen, joka tulee voimaan allekirjoituspäivästään **7.1.2022**.

2 § TYÖEHTOSOPIMUKSEN SOVELTAMISALA

Työehtosopimuksen soveltamisala on Autoalan Keskusliiton ja Metallityöväen liiton välillä sovittu siten, että se kattaa aikaisemmin erillisinä olleet 30.6.2007 allekirjoitetut Auto- ja konekorjaamoalan sekä Auto- ja konekaupan työehtosopimukset kokonaisuudessaan.

Työehtosopimusten yhdistämisen jälkeenkin käsitellään yhdistettyjen työehtosopimusten sisältämiä kaupan ja korjaamotoiminnan henkilöstöryhmiä toisistaan erillisinä mm. määriteltäessä liittojen sopimia palkkojen yleisiä tarkistuksia ja palkkataulukoiden tarkistuksia.

Autokaupan ja korjaamotoiminnan työehtosopimuksen soveltamisen ulottuvuutta tulkittaessa käytetään tulkinta-aineistona seuraavia määräyksiä:

Auto- ja konekorjaamoalan työehtosopimuksen soveltamisala

Soveltamisala

Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan jäljempänä mainituin poikkeuksin Autoalan Keskusliiton ja sen jäsenliittojen jäsenyritysten auto- ja konekorjaamoiden työntekijäin työsuhteissa.

Työehtosopimusta sovelletaan myös myytävien autojen ja koneiden varustelu-, kunnostus- ja pesutyöntekijöiden työsuhteissa.

Sopimusta ei sovelleta varaosatyötä tekeviin henkilöihin.

Auto- ja konekaupan työehtosopimus

Soveltamisala

1. Tällä työehtosopimuksella määrätään Autoalan Keskusliitto ry:n jäsenyritysten palveluksessa olevien niiden työntekijöiden ja toimihenkilöiden työ- ja palkkaehdot, joiden yksinomaisena tai pääasiallisena tehtävänä on:

1.1 Autojen, maansiirtokoneiden, traktorien tai traktoriin verrattavien maatalouskoneiden kauppa ja kauppaan liittyvä vuokraus, rahoitus sekä näihin kuuluvien varaosien myynti ja sen yhteydessä tapahtuva sopimusalaan liittyvien tarvikkeiden myynti sekä edellä mainittujen artikkeleiden varastointityö.

1.2. Sopimusalaan kuuluvien artikkeleiden myynnin yhteydessä tapahtuva venemootoreiden, moottorisahojen, asuntovaunujen, moottoripyörien, moottorikelkkojen ja työkoneiden myynti katsotaan tältä osin sopimuksen piiriin kuuluvaksi.

1.3 Sopimusalaan kuuluva keskusvarastojen konttori-, myynti- ja varastointityö.

1.4 Sopimusalaan liittyvä palvelutyö.

1.5 Myyntiä tai korjaustoimintaa palveleva konttorityö.

1.6 Autoliikkeen yhteydessä tapahtuva autonvuokraustyö.

1.7 Auto- ja konekaupan työehtosopimusta noudatetaan AKL:n jäsenliittoina olevien **Autoalan Palvelutuottajat ry:n** ja Autoalan Ruosteenestoliikkeiden Keskusliitto ry:n jäsenyritysten konttorityöhön.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Tämä sopimus ei koske johtavassa asemassa olevia, kuten konttoripäälliköitä, myyntipäälliköitä, varaosapäälliköitä, tai näihin verrattavia, jotka enimmäns osan ajasta tekevät muuta kuin johdettavinaan olevien tekemää työtä. Tämä työehtosopimus ei myöskään koske sellaisessa johtavassa asemassa olevia, jotka voivat itsenäisesti ottaa palvelukseen ja erottaa työntekijöitä, ja jotka toimivat yrityksissä työnantajapuolen neuvottelijoina tätä sopimusta tulkittaessa.

Pöytäkirjamerkintä 2:

Todettiin, että soveltamisalaan kuuluvilla korjaamoilla tarkoitetaan sopimus- ja laskutuskorjaamoita.

Pöytäkirjamerkintä 3:

Liittojen välillä on sovittu atk-nimikkeistä, jota sovelletaan sellaisiin atk-toimihenkilöihin, jotka suorittavat pysyvästi ja pääsääntöisesti atk-tehtäviä toisten puolesta ja jotka eivät itse ole työn tulosten hyväksikäyttäjiä. Pelkkä välineen käyttö ei aiheuta atk-nimikkeistön soveltamista. Nimikkeistö, vaatavuusryhmitely ja palkkataulukko eivät ole tämän sopimuksen liitteenä.

2. Jos työntekijäin työsuhteeseen sovellettavasta työehtosopimuksesta tulee epäselvyyttä, on työpaikoittain sopijapuolten kesken viivytyksettä kirjallisesti määriteltävä, mitä työehtosopimusta heihin sovelletaan.

3. Työehtosopimuksen tarkoittamien eri tehtävien, kuten automyyjän, konttoristin tai varaosamyyjän osalta todetaan, että työkokonaisuudet ja tehtävät ovat erillisiä työ- ja palkkaehtojen yhdistämisestä huolimatta.

Liitot jatkavat sopimuskauden aikana uuden työehtosopimuksen sisäistä työsuhteen ehtoja koskevien määräysten yhtenäistämistä.

3 § PALKKOJEN TARKISTAMINEN

Työntekijöiden ja toimihenkilöiden henkilökohtaisia tunti- ja kuukausipalkkoja korotetaan **1.3.2022 ja 1.3.2023** tämän palkkaratkaisun mukaisesti. Työehtosopimuksen olosuhde- ja työaikalisia korotetaan siten kuin tässä palkkaratkaisussa on sovittu.

Vuosi 2022

Työntekijöiden ja toimihenkilöiden henkilökohtaisia tunti- ja kuukausipalkkoja korotetaan **1.3.2022** alkaen **2 %** yleiskorotuksella.

Samasta ajankohdasta lukien korotetaan vähimmäispalkkoja **2 %**.

Nuorten työntekijöiden, harjoittelijoiden ja oppisopimusoppilaiden palkkalukuja korotetaan vastaavasti.

1.3.2022 voimassa olevaa keskituntiansiota korotetaan tuosta ajankohdasta lukien **2 %**.

Provisiopalkkaisten automyyjien takuupalkka on samasta ajankohdasta lukien koko sopimuskauden ajan **1636 euroa**.

Provisiopalkkaisten automyyjien pohjapalkkaa korotetaan samasta ajankohdasta **92 euroa**.

Olosuhde- ja työaikalisia korotetaan samasta ajankohdasta **3,5 %**. Korotus kattaa koko sopimuskauden.

Luottamusmiessopimuksen ja autoalan työsuojelusopimuksen kuukausikorvauksia korotetaan samasta ajankohdasta **3,5 %**. Korotus kattaa koko sopimuskauden.

Vuosi 2023

Työntekijöiden ja toimihenkilöiden henkilökohtaisia tunti- ja kuukausipalkkoja korotetaan **1.3.2023** alkaen **1,5 %** yleiskorotuksella.

Samasta ajankohdasta lukien korotetaan vähimmäispalkkoja **1,5 %**.

Nuorten työntekijöiden, harjoittelijoiden ja oppisopimusoppilaiden palkkalukuja korotetaan vastaavasti.

1.3.2023 voimassa olevaa keskituntiansiota korotetaan tuosta ajankohdasta lukien **1,5 %**.

Provisiopalkkaisten automyyjien pohjapalkkaa korotetaan samasta ajankohdasta euroäärällä, joka saadaan lokakuun 2022 toimihenkilötilaston mukaisesta keskiansioluvusta edellä olevan prosentin mukaisena.

Kertakorvaus sopimuskauden pidennyksestä

Työnantaja maksaa sopimuskauden 4 kuukauden pidennyksestä johtuen **150 euron** suuruisen kertakorvauksen **joulukuun 2023 palkanmaksun yhteydessä** työntekijöille, joiden työsuhde on voimassa 1.12.2023.

4 § LIITTOJEN VÄLISET TYÖRYHMÄT

Työhyvinvoinnin edistäminen

Allekirjoittaneet liitot perustavat yhdessä Ammattiliitto Pron kanssa yhteisen työryhmän, jonka tehtävänä on sopimuskauden aikana tuottaa aineistoa ja koulutusta työhyvinvoinnin edistämiseksi auto- ja konealojen työpaikoilla ja yrityksissä.

Ammatillinen koulutus työpaikoilla

Liitot perustavat työryhmän selvittämään sopimuskauden aikana toisen asteen ammatilliseen koulutukseen kuuluvaan työpaikoilla tapahtuvaan oppimisen työn- ja työpaikkaohjaukseen liittyviä kysymyksiä.

PR 2000 -järjestelmän liittojen väliset mallityökuvaukset

Liittojen välinen palkkaustyöryhmä jatkaa työtään tehtävänänsä PR 2000 -järjestelmän ylläpitämistä ja kehittämistä sekä seurata uudistettujen mallityökuvauksen toteutumisen vaikutuksia ja sopia mahdollisista toimenpiteistä erityisesti raskaan kaluston töitä koskien.

Koulutustyöryhmä

Liittojen välinen koulutustyöryhmä jatkaa ammattiyhdistyskoulutukseen liittyvää toimintaansa.

Palkkausjärjestelmän uudistaminen

Liitot jatkavat varaosa-, varasto- ja palvelutöiden palkkausjärjestelmän uudistamistyötä.

Luottamusmiessopimuksen uudistaminen

Liitot perustavat työryhmän selvittämään toteutustapoja monitoimipaikkaisen yrityksen luottamusmiessopimuksen kehittämiseksi.

5 § TYÖEHTOSOPIMUKSEN PERHEVAPAAMÄÄRÄYSTEN UUDISTAMINEN

Perhevapaaudistukseen liittyvä lakimuutos tulee voimaan kesken työehtosopimuskauden 1.8.2022 alkaen. Lakimuutoksista seuraa hallituksen esityksen perusteella muutostarpeita myös työehtosopimusten perhevapaita koskeviin määräyksiin.

Työehtosopimusosapuolten välillä on tässä työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjassa sovittu siitä, että miten nykyisiä äitiysvapaan ja isyysvapaan palkkaa koskevia määräyksiä sovelletaan uuden perhevapaalainsäädännön voimaantulon jälkeen. Tätä yhteistä tulkintaa noudatetaan ns. siirtymäaikana eli kunnes osapuolten välillä olisi päästy yhteisymmärrykseen perhevapaaamääräysten uudistamisesta vastaamaan uutta lainsäädäntöä.

Äitiys- ja isyysvapaan palkkaa koskevaa määräystä sovellettaisiin siirtymäaikana siten, että raskausvapaaseen ja -rahaan oikeutettu työntekijä olisi oikeutettu saamaan raskausvapaan ja vanhempainvapaan ajalta palkkaa yhteensä vähintään vastaavalla ajanjaksolta kuin hänelle olisi maksettu äitiysvapaan palkkaa.

Isyysvapaan palkkaa koskevaa määräystä sovellettaisiin puolestaan siten, että vanhempainvapaaseen ja -rahaan oikeutettu isä olisi oikeutettu saamaan vanhempainvapaan ajalta palkkaa vähintään vastaavalla ajanjaksolta kuin hänelle olisi maksettu isyysvapaan palkkaa. Arkipyhäkorvauksen maksamisen edellytykset säilytetään nykyistä kirjausta vastaavana.

Työehtosopimusosapuolet sopivat perhevapaata koskevien määräysten uudistamisesta sopimuskauden aikana osana jatkuvaa neuvottelua, jolloin lainsäädännöstä poistuvat termit ja määräykset muutetaan lain tarkoituksen mukaisiksi.

6 § SOPIMUKSEN VOIMAANTULO JA SOPIMUSKAUSI

Tämä työehtosopimus on voimassa 7.1.2022 alkaen 31.3.2024 saakka ja jatkuu sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei toinen sopimusosapuolista ole irtisanonut sitä kirjallisesti viimeistään kaksi (2) kuukautta ennen sen päättymistä.

7 § PÖYTÄKIRJAN TARKASTAMINEN

Sovittiin, että pöytäkirja katsotaan tarkastetuksi ja hyväksytyksi liittojen allekirjoituksin.

AUTOALAN KESKUSLIITTO RY

TEOLLISUUSLIITTO RY

Pekka Rissa

Jyrki Virtanen

Merja Hokkanen

Toni Laiho

AUTOALAN KAUPAN JA KORJAAMOTOIMINNAN TYÖEHTOSOPIMUS 2022-2024

AUTOALAN KESKUSLIITTO RY

TEOLLISUUSLIITTO RY

www.autokauppakorjaamo.fi

SOVELTAMINEN JA YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 § Soveltamisala

1. Tätä työehtosopimusta sovelletaan jäljempänä mainituin poikkeuksin Autoalan Keskusliitto ry:n ja sen jäsenliittojen (Autoalan Palveluntuottajat ry ja Autoalan Ruosteenestoliikkeiden Keskusliitto ry) jäsenyritysten ja näiden työntekijöiden työsuhteissa seuraavasti.

2. Tämän työehtosopimuksen osassa A olevia määräyksiä sovelletaan auto- ja konekorjaamoiden työntekijöiden työsuhteissa sekä myytävien autojen ja koneiden varustelu-, kunnostus- ja pesutyöntekijöiden työsuhteissa. Määräyksiä ei sen sijaan sovelleta varaosatyötä tekeviin työntekijöihin.

3. Tämän työehtosopimuksen osassa B olevia määräyksiä sovelletaan autojen ja koneiden kauppaa ja siihen liittyviä vuokraus- ja rahoitustoimintoja tekeviin sekä varaosa- ja varastotyötä sekä autoliikkeiden konttorityötä ja palvelutyötä tekeviin työntekijöihin.

4. Tätä työehtosopimusta ei sovelleta johtavassa asemassa oleviin työntekijöihin, kuten konttoripäälliköt, myyntipäälliköt, varaosapäälliköt, tai näihin verrattavat, jotka enimmäns osan ajasta tekevät muuta kuin johdettavinaan olevien tekemää työtä. Tämä työehtosopimus ei myöskään koske sellaisessa johtavassa asemassa olevia, jotka voivat itsenäisesti ottaa palvelukseen ja erottaa työntekijöitä, ja jotka toimivat yrityksissä työnantajapuolen neuvottelijoina tätä työehtosopimusta tulkittaessa.

SOVELTAMISOHJE:

Tämän määräyksen ulottuvuutta tulkittaessa käytetään apuna 30.6.2007 allekirjoitettujen Auto- ja konekorjaamoalan sekä Auto- ja konekaupan työehtosopimusten soveltamisala-määräyksiä, jotka on otettu tämän työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjaan.

2 § Autoalan yleiset sopimukset

Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan yleisiä osassa C olevia sopimuksia:

- Autoalan yleissopimus 13.1.2020
- Autoalan yhteistoimintasopimus 13.1.2020
- Autoalan koulutusopimus **7.1.2022**
- Autoalan työsuojelusopimus **7.1.2022**
- Autoalan tilastosopimus 13.1.2020
- Autoalan kaupan ja korjaamotoiminnan luottamusmiessopimus **7.1.2022**
- Autoalan ammattiyhdistysjäsenmaksujen perintäohjeet 13.1.2020

3 § Sopimuksen sitovuus ja noudattamisvelvollisuus

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

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.

5 § Tutkintotavoitteiseen koulutukseen liittyvä työharjoittelu ja työssäoppiminen

1. Työssäoppiminen osana toisen asteen ammatillista koulutusta järjestetään ammatillisesta koulutuksesta annetun lain mukaan siten, että tällainen opiskelija ei ole yritykseen työsopimussuhteessa. Poikkeuksellisesti voidaan työssäoppijan kanssa laatia myös työsopimus.

Tämän pykälän määräyksiä sovelletaan kuitenkin myös työssäoppijoihin.

2. Paikallisesti tulee yhteisesti todeta autoalan yhteistoimintasopimuksen periaatteet huomioiden, joko ennen tutkintotavoitteiseen koulutukseen liittyvän työharjoittelun tai työssäoppimisen järjestämistä taikka yhteistoimintalain mukaisen henkilöstö- ja koulutussuunnitelman käsittelyn yhteydessä

- yrityksessä käytössä olevat tutkintotavoitteiseen koulutukseen liittyvät työharjoittelu- ja työssäoppimismuodot ja se,
- ettei niillä ole tarkoitus vaikuttaa yrityksen palveluksessa olevan henkilöstön työsuhteisiin ja
- ettei kenenkään työsopimusta irtisanota tai työntekijöitä lomauteta tämän sopimuksen tarkoittamien henkilöiden vuoksi.

3. Sikäli kun on noudatettu edellä todettua menettelytapaa työsopimuslakiin sisältyvät

- työvoiman vähentämistä
- lisätyön tarjoamisvelvollisuutta tai
- takaisinottoa

koskevat säännökset ja määräykset eivät aseta esteitä tutkintotavoitteiseen koulutukseen liittyvän työharjoittelu- ja työssäoppimispaikkojen tarjoamiselle.

SOVELTAMISOHJE (ei työehtosopimuksen osa):

Oppisopimuskoulutukseen (Laki ammatillisesta koulutuksesta (2017/531) liittyvä työ-sopimus voidaan tehdä Työsopimuslain 13 luvun 6 § 4 momentin mukaisesti lisätyön tarjoamisvelvollisuudesta tai työnantajan takaisinottovelvoitteesta huolimatta.

Oppisopimuskoulutus on työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen perustuva, pääasiassa työpaikalla tapahtuvaa ammatillista koulutusta. Oppimista tuetaan

oppilaitoksissa järjestettävillä tietopuolisilla opinnoilla. Koulutus suoritetaan useimmiten työsuhteessa ja oppisopimusoppilaalle maksetaan oppisopimusoppilaan palkkaa. Oppisopimussuhde voidaan solmia ammatillista perustutkintoa suorittavan oppisopimusoppilaan kanssa tilanteessa, jossa yrityksellä on kyseiseen tehtävään takaisinottovelvollisuuden piirissä olevia työntekijöitä tai osa-aikaisen työntekijän lisätyöntarjoamisvelvoite.

6 § Ryhmähenkivakuutus

Työnantaja toteuttaa kustannuksellaan työntekijöitä koskevan ryhmähenkivakuutuksen keskusjärjestöjen sopimuksen mukaan.

7 § Ammattiyhdistysjäsenmaksujen perintä

1. Työnantaja pidättää, mikäli työntekijä/toimihenkilö on antanut siihen valtuutuksen, tähän työehtosopimukseen osallisen ammattiliiton jäsenmaksut ja tilittää ne palkanmaksukaustittain liiton nimeämälle pankkitilille. Pidättäminen suoritetaan siten kuin liittojen 13.1.2020 al-lekirjoittamissa perintäohjeissa on erikseen mainittu. Työntekijälle annetaan kalenterivuoden tai työsuhteen päätyttyä verotusta varten todistus pidätetystä summasta.

8 § Paikallinen sopiminen

Paikallisella sopimuksella tarkoitetaan sopimusta

- jolla on poikettu tässä työehtosopimuksessa mainituissa tapauksissa työehtosopimusmääräyksen ehdosta,
- joka on työehtosopimuksen osa,
- jonka tekevät työnantaja ja luottamusmies tai työnantaja ja työntekijä
- joka on voimassa toistaiseksi, jollei sitä perustellusta syystä tehdä määräaikaiseksi.

Luottamusmiehen tekemä sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita luottamusmiehen on katsottava edustavan.

Paikallisen sopimuksen tekemiseksi tulee toiselle sopijaosapuolelle esittää, mistä työehtosopimuksen kohdasta halutaan sopia, mitä halutaan sopia ja kuinka pitkäksi ajaksi sopimus halutaan tehdä. Toisen sopijaosapuolen vaatimuksesta esitys on tehtävä kirjallisena.

Paikallinen sopimus on tehtävä aina kirjallisesti kun sen voimassaoloaika ylittää kaksi viikkoa tai sopimus koskee yhtä useampaa työntekijää. Sopimukseen kirjataan

- ketä/keitä sopimus koskee
- mitä on sovittu
- mistä ajankohdasta sopimus tulee voimaan
- sopimuksen kesto ja sen suhde voimassa olevaan työehtosopimukseen (toistaiseksi vai määräajan)
- määräaikaisessa sopimuksessa sopimuksen päättymisaika
- toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen irtisanomismenettely ja irtisanomisaika

Paikallisen sopimuksen voimassaoloajan jatkuessa työehtosopimuksen päätyttyä, noudatetaan paikallista sopimusta työehtosopimusvaikutuksin, lukuun ottamatta työehtosopimukseen osallisen toimeenpanemaa työnseisausta.

Toistaiseksi voimassa oleva paikallinen sopimus on irtisanottavissa päättymään 3 kuukauden kuluttua irtisanomisesta, jollei muuta irtisanomisaikaa ole sovittu. Määräaikainen paikallinen sopimus, jonka kesto ylittää 18 kk voidaan tämän ajan kuluttua perustellusta syystä irtisanoa lakkaamaan 3 kuukauden kuluttua irtisanomisesta.

Sellaiset työaikoihin liittyvät paikalliset sopimukset, joihin perustuen yrityksen tarkoituksena on järjestää tietyt palveluajat, voidaan sopia irtisanottaviksi enintään yhden vuoden irtisanomisaikaa noudattaen.

Tämän työehtosopimuksen seuraavista määräyksistä voidaan tehdä paikallinen sopimus:

Luettelo paikallisesti sovittavista asioista on seuraava:

Auto- ja konekorjaamoala

- suorituspalkkatyön hinnoitteluperusteet (9 §)
- palvelusvuosilisän maksutapa (10 §)
- poikkeavat työajan enimmäispituudet (12 §)
- tasoittumisjakson pituus
- poikkeavien työaikojen palkanmaksu
- työvuorokauden ja työviikon alkaminen
- vuorokautinen työajan lepoaika
- työtuntijärjestelmän muuttaminen
- yötyön tekeminen
- enimmäistyöajan tarkastelujakson pituus (13 §)
- viikkolepokorvaus raha/vapaa (13 §)
- majoittumisen ja aterikorvauksen periaatteista (15 §)
- maastossa suoritettavat työt (18 §)
- vuosilomapalkan jaksotus (22 §)
- lomarahen maksamisajankohta (22 §)

Auto- ja konekaupan ala

- enimmäistyöajan tarkastelujakson pituus, 7 § 5.5
- varallaolo, 7 §, 15.4 kohta
- vuosilomapalkan maksamisajankohta 14 §, 10 kohta
- lomarahen maksaminen, 14 § 7. kohdan soveltamisohje 1
- hälytysluntoinen työ, 7 § 15.5 kohta
- vuorokausilevon lyhentäminen 7 § 7.1 kohta
- luottamusmiesjärjestelmän aikaisemman sovitun mallin noudattaminen (LMS 3 § 6 kohta)

Auto- ja konemyyjä koskeva pöytäkirja

- vuorokausilevon lyhentäminen 6 §, 4.1
- enimmäistyöajan tarkastelujakson pituus, 6 § 7.6

Autoalan yleiset sopimukset

Autoalan kaupan ja korjaamotoiminnan luottamusmiessopimuksen 3 §:n 6 kohdan aikaisemman luottamusmiesjärjestelmän jatkaminen

8 a § Paikallisen sopimisen valmiudet ja sopimusten seuranta

Paikallinen sopiminen edellyttää molemmilta osapuolilta tietoja ja taitoja, jotka liittyvät muun muassa työehtosopimusten tuntemiseen, neuvotteluosaamiseen, yritystalouteen sekä tuotanto- ja palvelutoiminnan kehittämiseen. Tärkeätä on tunnistaa paikallisen sopimisen laatua parantavat kehittämiskohteet ja toimia tavoitteellisesti niiden korjaamiseksi.

Neuvoteltavien asioiden luonteesta ja työpaikan koosta voi johtua, että paikalliseen sopimiseen osallistuu pääneuvottelijoiden ohella myös muita työpaikan henkilöitä asiantuntijoina. Ennen neuvottelujen aloittamista tulee sopia siitä, että osapuolten neuvotteluryhmät ovat kooltaan tasasuhtaiset.

Paikalliset sopimukset ovat keskeinen osa työehtojen määräytymisjärjestelmää, joten on huolehdittava siitä, että sopimukset ovat työpaikalla asianmukaisesti nähtävillä. Paikallisten sopimusten toimivuus edellyttää niiden säännönmukaista seuranta- ja päivittämistä.

Työpaikalla voidaan paikalliseen sopimustoimintaan liittyvien kehittämistoimien edistämiseksi sopia työryhmästä, johon osapuolet nimeävät yhtä monta edustajaa.

Työnantajien ja työntekijöiden etu olisi kouluttaa molempien osapuolien edustajat määrätyin väliajoin liittojen yhteisesti sopiman ”Paikallisen sopimisen ajokortin” koulutuksessa. Koulutus valmistellaan yhdessä liittojen välillä ja se kuuluu koulutussopimuksen piiriin.

8 b § Sairauspoissaolojen vähentämiseksi liitot suosittelevat omailmoitus-menettelyn käyttöönottoa

Sairauspoissaolojen vähentämiseksi voidaan ottaa käyttöön omailmoitus-menettely.

Liitot suosittelevat oma ilmoitus menettelyn käyttöön ottamista enintään kolme vuorokautta kestävien poissaolojen osalta. Omailmoitus-menettelyä sovelletaan työntekijän omiin sairauspoissaoloihin sekä äkillisesti sairastuneen lapsen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi välttämättömään tilapäiseen vapaaseen.

Ottaessaan omailmoitus-menettelyn käyttöön, tulee työnantajan ohjeistaa ainakin seuraavat asiat:

- keitä toimintamalli koskee
- kenelle ilmoitus tehdään
- millä tavalla ilmoitetaan
- miten ilmoitus kirjataan
- kuinka toimitaan sairauden jatkuessa
- mahdolliset rajoitukset hyväksyttävien poissaolojen määrään
- työnantajan oikeus määrätä työntekijä (työterveys)lääkärin tarkastettavaksi

9 § Työaikapankki

Työaikapankki on järjestelmä, jossa työntekijä voi säästää työaikapankkiin työaika ja pitää vastaavasti vapaata siten kuin erillisessä työaikapankkisopimuksessa on sovittu. Työaikapankin perusajatuksena on lisätä joustavuutta työpaikoilla ja sitä kautta työhyvinvointia ja tuottavuutta.

Työaikapankin käyttöönotto tapahtuu paikallisella sopimuksella siten kuin tämän työehtosopimuksen paikallista sopimista koskevissa määräyksissä on sovittu. Sovittaessa työaikapankista on sovittava ainakin seuraavista asioista:

- Kuka voi olla mukana työaikapankissa.
- Työaikapankkiin talletetaan ja sieltä lainataan **aikaa**.
- Mitkä ovat saldorajat eli talletusten ja lainausten enimmäismäärät.
- Pankkivapaan pitäminen eli työaikapankin saldon käytön periaatteet.
- Pankkivapaan ajalta maksettava palkka.
- Työkyvyttömyyden vaikutus pankkivapaaseen.
- Työsopimuksen päättymisen vaikutus.
- Työaikapankkisopimuksen päättäminen.
- Erityistilanteet.

Työaikapankin toiminnan aikana on tärkeitä, että työnantaja ja luottamusmies vuosittain seuraavat työaikapankkisopimuksen toteutumista. Seurannan osana tarkastellaan keskimääräisiä plus- ja miinustuntien määriä sekä vapaiden keskimääräisiä toteumia.

Liitot ovat sopineet yhteisestä työaikapankkia koskevasta ohjeistuksesta, joka on liittojen yhteisellä sivustolla www.autokauppakorjaamo.fi.

10 § Neuvottelujärjestys ja erimielisyyksien ratkaiseminen

1. Työehtosopimuksen soveltamista, tulkintaa tai rikkomista koskevassa asiassa ilmaantuva mahdollinen erimielisyys työnantajan ja työntekijän välillä on pyrittävä ratkaisemaan työpaikalla käytävin neuvotteluihin, jotka on aloitettava ensi tilassa ja viimeistään viikon kuluessa neuvotteluesityksen tekemisestä. Neuvottelut on käytävä tarpeetonta viivytystä välttämällä.

Neuvotteluvollisuuden piiriin kuuluvan asian johdosta ei saa ryhtyä työnseisaukseen eikä muuhunkaan toimenpiteeseen toisen osapuolen painostamiseksi tai työn säännöllisen kulun häiritsemiseksi.

2. Työntekijän palkkausta ja työehtoja koskevat asiat neuvotellaan ensin suoraan työntekijän ja hänen esimiehensä välillä. Ellei työntekijä ole saanut edellä mainittua asiaa selvityksi esimiehensä kanssa, voi hän saattaa asian neuvoteltavaksi pääluottamusmiehen ja työnantajan edustajan välillä.

PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ:

Liitot suosittelevat, että paikallisia neuvottelusuhteita kehitettäessä otetaan muun ohella huomioon seuraavat seikat:

- *Työehtosopimuksen mukaisen neuvottelujärjestyksen eri tasoilla toimiville henkilöille, erityisesti luottamusmiehille ja esimiehille 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,*
- *Työpaikalla 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.*

3. Ellei 2. momentissa mainitusta asiasta päästä paikallisten osapuolten kesken sovintoon, voidaan asia jommankumman paikallisen osapuolen vaatimuksesta alistaa liittojen ratkaistavaksi siten kuin jäljempänä määrätään.

Erimieliseksi jäädystä asiasta laaditaan yhteinen muistio, jossa on määritelty erimielisyyden kohteena oleva asia sekä selostettu osapuolten perustellut kannat. Muistio laaditaan kahdena kappaleena, yksi kumpaakin liittoa varten. Pääluottamusmies ja työnantajan edustaja allekirjoittavat muistion.

4. Tästä sopimuksesta aiheutuvat erimielisyydet, joista on neuvottelujärjestyksen mukaisesti neuvoteltu liittojen kesken pääsemättä yksimielisyyteen, voidaan alistaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

11 § Voimassaolo

Tämä sopimus on voimassa **7.1.2022** alkaen **31.3.2024** saakka ja jatkuu sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei toinen osapuolista ole irtisanonut sitä kirjallisesti viimeistään kaksi (2) kuukautta ennen sen päättymistä.

Helsingissä 7.1.2022

AUTOALAN KESKUSLIITTO RY

TEOLLISUUSLIITTO RY

Pekka Rissa

Jyrki Virtanen

Merja Hokkanen

Toni Laiho

AUTO- JA KONEKORJAAMOALAN TYÖEHDOT

OSA A

AUTO- JA KONEKORJAAMOALAN TYÖEHDOT

I YLEISTÄ

1 § Soveltamisala

Tässä osassa olevia työehtoja sovelletaan tämän työehtosopimuksen soveltamisalaa koskevan määräyksen kohdassa 1 ja 2 mainittujen työntekijöiden työsuhteissa.

2 § Autoalan yleiset sopimukset

Autoalan alakohtaisia sopimuksia koskeva määräys on tämän työehtosopimuksen osassa Soveltaminen ja yleiset määräykset.

3 § Sopimuksen sitovuus ja noudattamisvelvollisuus

Sopimuksen sitovuutta ja noudattamisvelvollisuutta koskevat määräykset ovat tämän työehtosopimuksen osassa Soveltamisala ja yleiset määräykset.

4 § Työrauhavelvoite

Työrauhavelvoitetta koskevat määräykset ovat tämän työehtosopimuksen osassa Soveltaminen ja yleiset määräykset.

5 § Työsuhteen syntyminen ja lakkaaminen

Mom. 1. Työnantajalla on oikeus ottaa toimeen ja erottaa työntekijä ja määrätä työn johtamisesta.

Työnantajilla ja työntekijöillä on oikeus vapaasti päättää liittymisestään ammatillisiin järjestöihin.

Työsopimuslomake

Mom. 2. Liitot pitävät erittäin tärkeänä, että työ sopimus tehdään kirjallisena. Jos yritykset käyttävät omia työ sopimuslomakkeitaan, tulee yritysten huolehtia siitä, että työ sopimuslomakkeet ovat ehtojen osalta voimassa olevien lakien mukaisia.

PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ:

Työnantajan on annettava työntekijälle, jonka työsuhde on voimassa toistaiseksi tai yli kuukauden pituisen määräajan, kirjallinen selvitys työsuhhteesta noudatettavista ehdoista viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä, työsopimuslain toisen luvun 4 §:n mukaisesti.

Irtisanomisaika

Mom. 3. Irtisanomisajat

Työnantajan on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava seuraavia irtisanomisaikoja:

Työsuhde jatkunut keskeytyksettä	Irtisanomisaika
Enintään vuoden	2 viikkoa
Yli vuoden mutta enintään 4 vuotta	1 kuukausi
Yli 4 vuotta mutta enintään 8 vuotta	2 kuukautta
Yli 8 vuotta mutta enintään 12 vuotta	4 kuukautta
Yli 12 vuotta	6 kuukautta

Työntekijän on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava seuraavia irtisanomisaikoja:

Työsuhde jatkunut keskeytyksettä	Irtisanomisaika
Enintään 5 vuotta	2 viikkoa
Yli 5 vuotta	1 kuukausi

Varoituksen tiedoksi

Mom. 4. Työsopimuslain 7 luvun 2 § tarkoittama varoitus on annettava työntekijälle kirjallisesti tai muutoin todisteellisesti.

Jos työntekijälle on annettu rikkomuksesta tai laiminlyönnistä työsopimuslain tarkoittama varoitus, se tulee **työntekijän halutessa** saattaa luottamusmiehen tietoon, ellei tämä ole ollut läsnä varoitusta annettaessa.

Sanktiolomautus

Mom. 5. Jos työnantaja voisi irtisanoa tai purkaa työsopimuksen työntekijästä johtuvasta syystä, työnantajalla on oikeus lomauttaa työntekijä ilman erillistä ilmoitusaikaa siten, että työnteko ja palkanmaksu keskeytetään enintään kahdeksi (2) kuukaudeksi työsuhteen muutoin pysyessä voimassa.

Saatuun tiedon työsopimuslain mukaisen irtisanomis- tai purkuperusteen olemassaolosta työnantajan tulee varata työntekijälle tilaisuus tulla kuulluksi suunnitellusta lomautuksesta. Kuulemistilaisuudessa työnantajan tulee selvittää työntekijälle suunnitellun lomautuksen peruste niin selvästi, että työntekijä voi esittää oman selvityksensä asiassa. **Työntekijän halutessa** luottamusmiehelle varataan tilaisuus osallistua kuulemiseen. Jos luottamusmies ei ole läsnä, annetaan hänelle **työntekijän halutessa** tieto lomautuksesta ja sen perusteesta. Työnantaja voi toteuttaa lomautuksen välittömästi kuulemistilaisuuden jälkeen.

Lomautus

Mom. 6. Jos työnantaja saa lomautusilmoitusaikana tilapäisen työn, voidaan lomautuksen alkamista siirtää.

Lomautuksen alkamista voidaan uutta lomautusilmoitusaikaa noudattamatta siirtää vain kerran ja enintään siksi ajaksi, minkä tilapäinen työ kestää.

Jos työnantaja saa tilapäisen työn lomautuksen jo alettua, työnantaja ja työntekijä voivat ennen työn alkamista sopia lomautuksen keskeyttämisestä määräajaksi, mikäli lomautuksen on tarkoitus jatkua välittömästi työn tekemisen jälkeen uutta lomautusilmoitusta antamatta.

Poikkeuksellisessa ja vakavassa epidemiatilanteessa tai ylivoimaisen esteen kohdatessa, työnantaja voi lomautusten ollessa välttämättömiä noudattaa viiden päivän lomautusilmoitusaikaa. Poikkeustilanteesta tulee ilmoittaa työehtosopimusosapuolille neuvotteluiden kuluessa.

5a § Tutkintotavoitteeseen koulutukseen liittyvä työharjoittelu ja työsaoppiminen autoalalla

Tutkintotavoitteista koulutusta koskevat määräykset ovat tämän työehtosopimuksen osassa Soveltaminen ja yleiset määräykset 5 §:ssä.

II TYÖPALKAT

Työpalkat määräytyvät tämän osan II ja erillisen Palkkarakenne 2000 palkkausjärjestelmien mukaan. PR 2000 -ohjeistus on siirretty web-sivustolle www.autokauppakorjaamo.fi sekä Autoalan Keskusliitto ry:n ja Teollisuusliitto ry:n kotisivuille. www.akl.fi, www.teollisuusliitto.fi .

6 § Palkkausjärjestelmä

Työntekijän palkka on aikapalkka, ellei työpaikalla tai yrityksessä ole käytössä suoritukseen perustuva palkkaus. Palkkaus voi määräytyä tunti- tai kuukausiperusteisena sen mukaan kuin työnantaja päättää.

Käytettäessä kuukausipalkkaa sitä koskevat liittojen yhteiset soveltamisohjeet löytyvät sivustolta www.autokauppakorjaamo.fi.

7 § Työkokonaisuuksien vaativuuden määrittäminen

Mom. 1. Työpaikan työkokonaisuudet

Työkokonaisuudet

Työkokonaisuuksia tarkastellaan työpaikalla vakiintuneen työn sisällön kannalta tarkoituksenmukaisella tavalla. Tarkoituksena on selvittää työkokonaisuuksien keskinäiset vaativuudet. Liittojen ohjeena on, että tarkasteltavaksi valitaan riittävä määrä työpaikalla esiintyviä työkokonaisuuksia.

Korjaamossa esiintyville työkokonaisuuksille määritetään työnvaativuusryhmä vertaamalla niitä liittojen laatimiin mallitöihin. Mallitöissä on huomioitu kevyen ja raskaan kaluston työt.

Kunkin työn vaativuusryhmä määräytyy sen mallityön mukaan mikä lähinnä vastaa vertailtavaa työtä.

TYÖNVAATIVUUSRYHMÄ

Työnvaativuusryhmä

Korjaamoissa käytetään työn vaativuuden määrittämisessä kuutta työnvaativuusryhmää

VAATIVUUSRYHMITTELYN AJANKOHTA

Vaativuusryhmittelyn ajankohta

Työpaikalla tehtävät työkokonaisuudet sijoitetaan vaativuutensa perusteella työnvaativuusryhmiin. Liitot suosittelvat, että määrittely suoritetaan tarvittaessa vuosittain maaliskuussa, ja mahdolliset palkkojen korotukset on toteutettava seuraavan kuukauden aikana.

SOVELTAMISOHJE:

Mikäli työn vaativuuden määrittelystä on kulunut yli vuosi, tai merkkiedustuksissa on tapahtunut muutoksia, on luottamusmiehellä tai työntekijöiden edustajalla oikeus vaatia työnvaativuuden määrittelyn suorittamista.

Luottamusmiehellä tai muulla tähän tehtävään valitulla työntekijöiden edustajalla on oikeus osallistua työn vaativuuden määrittämiseen. Ellei näin tapahdu työnantajan edustaja suorittaa määrittämisen yksin.

Edellä olevalle henkilöstön edustajalle on annettava riittävä koulutus työnvaativuuden määrittelytavasta.

Työnantajan tulee antaa työntekijöille riittävä selvitys työnvaativuuden määrittelytavasta.

8 § Työntekijän palkka

18 vuotta täyttänyt työntekijä

Täysin työkykyinen ja 18 vuotta täyttänyt työntekijä.

Työntekijän peruspalkka

Mom. 1. Työntekijän peruspalkka

Työntekijän peruspalkka saadaan lisäämällä henkilökohtainen palkan osuus työntekijän työkohtaiseen palkan osuuteen.

Työkohtainen palkanosuus

Mom. 2. Työkohtainen palkan osuus

Työntekijän työkohtainen palkan osuus määritetään hänen säännönmukaisesti tekemiensä töiden perusteella. Em. palkan osuuden suuruus määräytyy sen työnvaativuusryhmän työkohtaisen tuntipalkan perusteella, johon kuuluvat työkokonaisuudet edustavat ajallisesti suurinta osuutta tehdyistä töistä.

SOVELTAMISOHJE:

Erityistapaukset

Jos jonkin portaan töiden osuus ajallisesti on 50 % tai enemmän ja lisäksi ero seuraavaan portaaseen on 20 % yksikköä tai enemmän, katsotaan ensin mainitun portaan edustavan suurinta osuutta tehdyistä töistä.

Mikäli mikään työnvaativuusryhmä ei muodostu ajallisesti suurimmaksi määritetään työnvaativuusryhmä tehtyjen töiden ajallisesti painotetun keskiarvon avulla.

Pyöristyssääntö tällöin on esim. 2,5 = 3 ja 2,4 = 2

Työntekijän suorittamia työkokonaisuuksia tarkastellaan taannehtivasti niin pitkältä ajalta, etteivät kausivaihtelut ja kampanjat vaikuta työntekijän normaalisti suorittamiin töihin.

Ohjeena töitä jaettaessa on pidettävä sitä, että työntekijälle ohjataan sellaisia töitä, joita hän tavanomaisesti muutoinkin suorittaa.

Töiden ohjaus

Töiden ohjauksen periaatteena on myös se, että työntekijälle pyritään ohjaamaan hänen työsuoritusensa paranemisen myötä vaativampia töitä.

Uuden työntekijän työnvaativuusporras määritetään 4 kuukauden kuluessa. Määrittelyyn saakka käytetään arvioitua porrasta. Siirrettäessä työntekijä uusiin tehtäviin menetellään edellä mainitulla tavalla.

PALKKARYHMÄT

Mom. 3. Palkkaryhmät ovat A, B ja C

Palkkaryhmät ja niiden määritelmät

- A Tähän ryhmään kuuluvat ne työntekijät, jotka pääasiassa tekevät erittäin vaativia ammattitöitä.
- B Tähän ryhmään kuuluvat ne työntekijät, jotka pääasiassa tekevät vaativia ammattitöitä.
- C Tähän ryhmään kuuluvat ne työntekijät, jotka pääasiassa tekevät tavanomaisia ammattitöitä.

SOVELTAMISOHJE:

Erittäin vaativaa ammattityötä ovat työt, jotka sijoittuvat töiden vaativuusryhmittelyssä portaille 5 ja 6.

Vaativaa ammattityötä ovat työt, jotka sijoittuvat töiden vaativuusryhmittelyssä portaille 3 ja 4.

Tavanomaista ammattityötä ovat työt, jotka sijoittuvat töiden vaativuusryhmittelyssä portaille 1 ja 2.

Mom. 4. Henkilökohtainen palkanosuus

Henkilökohtainen palkanosuus

Henkilökohtainen palkan osuus on suuruudeltaan vähintään 5 % ja enintään 30 % työntekijän työkohtaisesta palkan osuudesta.

Henkilökohtainen palkan osuus määritetään työn kannalta merkityksellisten pätevyystekijöiden perusteella. Pätevyystekijät ovat ammatinhallinta, monitaitoisuus, huolellisuus ja asiakaspalvelu.

SOVELTAMISOHJE:

Ammatinhallinta

Ammatinhallinta määritetään tarkastelemalla työntekijän taitoa suoriutua työn tekemiseen liittyvistä työskentelytapaa ja työmenetelmää sekä niiden kehittämistä koskevista valintatilanteista.

Monitaitoisuus

Monitaitoisuus määritetään arvioimalla työntekijän kykyä ja valmiutta tehdä erilaisia töitä organisaatiossa.

Huolellisuus

Huolellisuuden määrittelyssä otetaan huomioon ohjeiden noudattaminen, työpaikkajärjestyksen ylläpito sekä tehdyn työn laatu.

Asiakaspalvelukyky

Asiakaspalvelua arvioitaessa huomioidaan työntekijän kykyä toimia asiakaspalvelutilanteissa.

Henkilökohtainen palkan osuus määritellään niin pian kuin mahdollista, kuitenkin viimeistään neljän kuukauden kuluttua työsuhteen alkamisesta. Ennen henkilökohtaisen palkan osuuden määrittämistä työntekijän peruspalkkana käytetään työkohtaista palkan osuutta.

Henkilökohtaisen palkan osuuden määrittää työnantajan edustaja. Työntekijöiden edustajalla on oikeus osallistua henkilökohtaisen palkan osuuden määrittämiseen.

Määrittely tehdään kaikille työpaikan työntekijöille samanaikaisesti. Liitot suosittelevat, että määrittely suoritetaan tarvittaessa vuosittain syyskuussa ja mahdolliset palkkojen muutokset on toteutettava seuraavan kuukauden aikana. Määrittelyssä henkilökohtaisen palkanosuuden prosenttimäärä voi nousta tai laskea.

SOVELTAMISOHJE:

Mikäli henkilökohtaisen osuuden määrittelystä on kulunut yli vuosi, tai merkiedustuksissa on tapahtunut muutoksia, on luottamusmiehellä tai työntekijöiden edustajalla oikeus vaatia henkilökohtaisen osuuden määrittelyn suorittamista.

Työntekijöiden ominaisuuksia tarkastellaan erikseen ammatinhallinnan, monitaitoisuuden, huolellisuuden sekä asiakaspalvelun kannalta.

Määrittelyssä käytetään liittojen laatimaa henkilökohtaisen osuuden keräilytaulukkoa.

Työntekijöiden jakautuminen taulukossa tulee olla sellainen, että jokaisen tekijän osalta noin neljäsosa tulee ylimpään ja alimpaan porrastusryhmään ja loput puolet keskimmäiseen porrastusryhmään.

Työpaikalla käytetään liittojen sopimaa muuntotaulukkoa, jolla taulukon pisteet muutetaan työntekijän henkilökohtaisen palkan osuuden prosentiksi.

Työpaikan työntekijöille prosentteina määritettyjen henkilökohtaisten palkan osuuksien tulee porrastua liittojen ohjeen mukaisesti kuuteen eri prosenttitasoon: noin ¼ kahteen ylimpään ja kahteen alimpaan prosenttien porrastusryhmään ja loput noin puolet, kahteen keskimmäiseen prosenttien porrastusryhmään.

Työntekijälle selvitetään hänen niin halutessaan sekä myös muutostilanteessa henkilökohtaisen palkanosuuden määräytymisperusteet.

Päälouottamusmiehelle annetaan selvitys henkilökohtaisten palkan osuuksien porrastuksesta kerran vuodessa (IV neljännes).

Mom. 5. Ammattitutkinnot

Ammattitutkinnot

Autoalan ammattitutkinnon tai erikoisammattitutkinnon suorittaneelle työntekijälle maksetaan tutkinnon suorittamisen jälkeen seuraavan palkanmaksukauden alusta erillinen palkankorotus, jonka suuruus on hänen työkohtaisen palkanosuutensa ja tätä yhtä korkeamman työkohtaisen tuntipalkan erotus. Korotus maksetaan aikapalkkaosuutena, tai suorituspalkkatyöntekijälle erillisenä lisänä.

Palkkion maksamisen edellytyksenä on, että tutkinnon suorittamisesta on sovittu työnantajan ja työntekijän kesken ennen tutkinnon suorittamista ja työntekijä esittää työnantajalle asianmukaisen tutkintotodistuksen.

SOVELTAMISOHJE

Tämän työehtosopimuksen voimaantulon jälkeen suoritetuista tutkinnoista maksettavaa korotusta maksetaan vähintään puoli vuotta, vaikka tälle ajalle sattuu yleiskorotus, TVR:n tai HKO:n muutos.

Mom. 6. Nuoret työntekijät, harjoittelijat ja oppisopimusoppilaat

NUORET TYÖNTEKIJÄT

Nuoret työntekijät

Nuori työntekijä on alle 18-vuotta täyttänyt työntekijä, joka ei ole jäljempänä tässä momentissa tarkoitettu harjoittelija tai oppisopimusoppilas.

Nuoren työntekijän palkka on **1.3.2022** alkaen vähintään

- **10,02** euroa tunnissa

tai

- **1764 euroa kuukaudessa (8 tuntia) tai 1661 euroa kuukaudessa (7,5 tuntia)**

ja

1.3.2023 alkaen vähintään

- **10,17** euroa tunnissa

tai

- **1790 euroa kuukaudessa (8 tuntia) tai 1685 euroa kuukaudessa (7,5 tuntia).**

Jos nuori työntekijä tekee samaa työtä kuin täysi-ikäinen työntekijä ja hänen työtaitonsa, kokemuksensa ja pätevyytensä ovat riittävät, eivätkä hänen työskentelyään rajoita muut lainsäädännölliset rajoitukset kuin ylityösäänökset, hänen palkkansa määritetään kyseisen työkokonaisuuden palkkaperusteiden (työnvaativuusryhmä ja henkilökohtainen osa) mukaisesti.

Jos nuori työntekijä tekee suorituspalkkatyötä, hänen palkkauksessaan noudatetaan työpaikalla käytössä olevia suorituspalkkaehtoja, ellei toisin sovita.

HARJOITTELIJAT

Harjoittelijat

Harjoittelijalla tarkoitetaan työntekijää, joka työnantajan kanssa tehdyn työ-sopimuksen mukaisesti tulee suorittamaan tutkintotavoitteiseen koulutukseen kuuluvaa pakollista työharjoittelua olematta kuitenkaan oppisopimusoppilas.

Harjoittelijoiden palkat ovat **1.3.2022** alkaen vähintään

- **10,02** euroa tunnissa

tai

- **1764 euroa kuukaudessa (8 tuntia) tai 1661 euroa kuukaudessa (7,5 tuntia)**

ja

1.3.2023 alkaen vähintään

- **10,17 euroa tunnissa**

tai

- **1790 euroa kuukaudessa (8 tuntia) tai 1685 euroa kuukaudessa (7,5 tuntia).**

Mikäli harjoittelija tekee suorituspalkkatyötä, hänen palkkauksessaan noudatetaan työpaikalla käytössä olevia suorituspalkkausehtoja, mikäli toisin ei sovita.

OPPISOPIMUSOPPILAAT

*Oppisopimus-
oppilaat*

Oppisopimusoppilaalla tarkoitetaan 15 vuotta täyttäneitä oppilaita joista säädetään ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (2017/531). Oppilaiden palkat ovat **1.3.2022** ja **1.3.2023** alkaen seuraavat:

	1.3.2022	1.3.2023
1. oppivuosi	10,02 euroa tunnissa	10,17 euroa tunnissa
2. oppivuosi	10,65 euroa tunnissa	10,81 euroa tunnissa
3. oppivuosi	11,33 euroa tunnissa	11,50 euroa tunnissa.

tai

Sovittu työaika 8 tuntia päivässä

	1.3.2022	1.2.2023
1. oppivuosi	1764 euroa kuukaudessa	1790 euroa kuukaudessa
2. oppivuosi	1876 euroa kuukaudessa	1904 euroa kuukaudessa
3. oppivuosi	1995 euroa kuukaudessa	2025 euroa kuukaudessa

Sovittu työaika 7,5 tuntia päivässä

	1.3.2022	1.2.2023
1. oppivuosi	1661 euroa kuukaudessa	1685 euroa kuukaudessa
2. oppivuosi	1767 euroa kuukaudessa	1793 euroa kuukaudessa
3. oppivuosi	1879 euroa kuukaudessa	1907 euroa kuukaudessa

Jos henkilöllä, joka palkataan uuteen työsuhteeseen, on perustutkinto suoritettuna tai hän omaa alalta sellaista kokemusta ja osaamista, että hän hallitsee tavanomaisella tavalla työpaikalla tehtävät työtehtävät, maksetaan hänelle tällöin tutkintoon tähtäävän oppisopimuksen ajalta palkkana sitä palkkaa, joka on työehtosopimuksen mukaan määritettävä uudelle työntekijälle.

Henkilöllä, joka on työsuhteessa oppisopimusta solmittaessa, maksetaan

oppilaspalkkana hänen peruspalkkansa, ellei sovita sitä korkeammasta palkasta.

Mikäli oppisopimusoppilas tekee suorituspalkkatyötä, hänen palkkaukseen noudatetaan työpaikalla käytössä olevia yksikköhintoja.

Työrajoitteiset

Mom. 7. Työrajoitteiset

Jos työntekijän työkyky on pysyvästi alentunut, hänen palkkansa määritellään 1 momentin palkoista poikkeavasti ottaen huomioon hänen työkykynsä ja siihen soveltuvat työtehtävät. Ennen palkan määrittämistä työnantajan tulee selvittää työntekijän työkyvyn määrä, jolloin apuna käytetään lääkärinlausuntoa.

9 § Palkkaustavat

Mom. 1. Palkkaustavat jaetaan aikapalkkoihin ja suorituspalkkoihin. Suorituspalkkatapana käytetään palkkiopalkkaa.

Käytettävät palkkaustavat

1. liittojen yhteisesti laatimat ja sopimat soveltamisohjeessa mainitut palkkaustavat
2. paikallisesti työnantajan ja työntekijäpuolen välillä sovitut ja kirjatut palkkaustavat
3. työnantajan ja asianomaisen työntekijän tai asianomaisten työntekijöiden välillä sovittu palkkaustapa.

SOVELTAMISOHJE:

Liittojen yhteisesti laatimat ja sopimat palkkaustavat ovat:

1. Aikapalkka

2. Suorituspalkka

2.1 Palkkiopalkka

1.	<i>kiinteä osuus</i>	70 %
	<i>muuttuva osuus</i>	30 %
2.	<i>kiinteä osuus</i>	85 %
	<i>suurempi kuin</i>	

Liitot suosittelevat, että osaurakan ja palkkiopalkan kiinteä palkan osuus määritettäisiin työpaikoittain, työosastoittain tai erillistehtävissä saman periaatteen mukaisesti.

Ellei paikallisesti toisin sovita, kiinteä palkanosuus noudattaa suhteellisesti työntekijöiden peruspalkan määrittelyä järjestelmään siirryttäessä.

Peruspalkan muuttuessa (Hko/TVR vuositarkastukset) erillisen lisän ja suorituspalkan kiinteän osuuden summaa ei pienennetä eikä suurenneta ennen kuin erillinen lisä on kokonaan poistunut. Vrt. laskentaohje.

Mikäli työnantajan ja asianomaisen työntekijän välillä ei päästä yksimielisyyteen työhön sovellettavasta palkkaustavasta, käytetään paikallisten osapuolten tai liittojen välillä sovittuja palkkaustapoja.

Jos syntyy erimielisyyttä siitä, onko käytetty palkkaustapa kohtien 1 ja 2 palkkaustapojen mukainen, asia tulee selvittää työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

Käytettyjen palkkaustapojen rakenteesta tulee antaa työntekijälle riittävän yksityiskohtainen kirjallinen selvitys, jos hän sitä pyytää.

Mom. 2. Aikapalkka

Aikapalkka

Aikapalkkатыöstä maksetaan työntekijälle henkilökohtainen aikapalkka, joka on vähintään peruspalkan suuruinen.

SOVELTAMISOHJE:

Työntekijän henkilökohtainen aikapalkka muodostuu peruspalkasta ja mahdollisesta aikapalkkaosuudesta.

Aikapalkkaosuuksien tulee tukea peruspalkan määrityksessä noudatettavia periaatteita. Osuus voidaan porrastaa esimerkiksi henkilökohtaisen palkan osuuden periaatteiden mukaisesti.

Työntekijälle vahvistettua henkilökohtaista aikapalkkaa ei hänen peruspalkkansa muuttuessa muuteta aiempaa pienemmäksi ilman työehtosopimuksissa tarkoitettua erityisen painavaa syytä, ellei työntekijän kanssa toisin sovita.

SOVELTAMISOHJE:

Henkilökohtainen aikapalkka täysiaikaisessa työssä (8 h/40 h/vk) muutetaan kuukausipalkaksi kertomalla se luvulla 176,1.

Henkilökohtainen aikapalkka täysiaikaisessa työssä (7,5 h/37,5 h/vk) muutetaan kuukausipalkaksi kertomalla se luvulla 165,8.

Laskettaessa osa-ajan palkkaa muunnetaan kuukausipalkka tuntipalkaksi käyttämällä jakajaa 160.

Mom. 3. Suorituspalkkатыö

Suorituspalkkатыö

Suorituspalkkaustapa on palkkiopalkka.

Työntekijän palkka kasvaa työmäärän kasvaessa tai tötuloksen parantumisessa sovelletun suorituspalkkaustavan mukaisesti.

Mom. 4. Suorituspalkkатыön hinnoittelu

Suorituspalkkатыön hinnoittelu

Suorituspalkkajärjestelmä tulee keskimäärin mitoittaa siten, että ansio normaalilla suorituspalkkатыövauhdilla ylittää työntekijän peruspalkkatason.

Mikäli suorituspalkkatyön hinnoitteluperiaatteen toteutumisesta syntyy erimielisyyttä, asia ratkaistaan yrityksen tai toissijaisesti liittojen palkkaraken-
netoimikunnan toimesta.

Suorituspalkkatyön hinnoitteluperusteet tulee määrittää ennen työn aloittamista tai vähintään työn aikana, ellei paikallisesti toisin sovita.

PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ:

Hinnoitteluperusteet on määritetty silloin, kun suorituspalkkauksen perusteet ja järjestelmä on pysyväisluonteisesti työntekijöiden tiedossa. Tähän kuuluvat esim. käytettävät ohjeajat ja veloitusperusteet.

Hinnoittelussa tulee huomioida varaosien nouto, elpymis-, keskeytys- ja odotusajat.

*Hinnoitteluperuste
ja muuttaminen*

Liitot suosittelvat suorituspalkkaustöiden hinnoittelun perusteena käytettäväksi merkkikohtaisia ohjeaikoja.

Suorituspalkkatyöhön vaikuttavien tekijöiden (menetelmät, välineet, olosuhteet) pysyessä muuttumattomina, suorituspalkkatyön hinnoitteluperusteet pidetään ennallaan. Jos suorituspalkkatyöhön vaikuttavissa tekijöissä tapahtuu muutosta, muutetaan suorituspalkkatyön hinnoitteluperusteita vastaavasti.

Ryhmäkohtaisissa suorituspalkkoissa saa työntekijä, ellei toisin sovita, osuutensa muuttuvasta palkan osuudesta suhteessa työkohtaisen palkan osuutensa suuruuteen ja siihen työtuntilukuun, jolla hän on osallistunut ryhmätyöhön. Työntekijät voivat myös keskenään sopia muuttuvan palkan osuuden tasajaosta.

Jos suorituspalkkatyöntekijä tekee sellaista veloitettavaa työtä, jonka hinnoitteluperusteita ei ole voitu määrittää mom.4 mukaisesti maksetaan hänelle tehdyiltä työtunneilta vähintään peruspalkka.

Suorituspalkkatyöstä maksetaan työntekijälle vähintään peruspalkka ja mahdollinen ammattitutkintolisä. Tämä todetaan palkkakaussittain.

Soveltamisohje

Mikäli työnantaja osoittaa suorituspalkkatyön sijaan jotain muuta työtä, maksetaan tehdyiltä työtunneilta vähintään keskituntiansion suuruista palkkaa.

Mom. 5. Odotusajan palkka

Odotusaika

Sellaiselta odotusajalta, joka ei sisälly hinnoitteluun, maksetaan työntekijälle peruspalkka, jollei hänelle ole odotusajaksi järjestetty muuta työtä.

Odotusajalla tarkoitetaan aikaa, jolloin työntekijä odottaa asiakasta, varaosia tai uutta työtä.

10 § Olosuhdelisät

Vuorotyö

Mom. 1. Vuorotyölisät

1.3.2022 lukien varsinaisessa vuorotyössä maksetaan ilta- ja yövuoron tunneilta erityistä vuorotyölisää seuraavasti:

Iltavuorolisä **1,30** euroa tunnissa

Yövuorolisä **2,38** euroa tunnissa

Ilta- ja yötyö

Mom. 2. Ilta- ja yötyölisät

Työstä, joka ei ole vuoro-, yli- eikä hätätyötä, mutta jota tehdään normaali-pituuisena työpäivänä työpaikalla käytännössä olevasta säännöllisestä työajasta poiketen (ilta- ja yötyö), maksetaan korotusta seuraavasti:

- klo 18.00 – 23.00 välisenä aikana tehdystä työstä iltavuoron lisää vastaava korvaus
- klo 23.00 – 6.00 välisenä aikana tehdystä työstä yövuoron lisää vastaava korvaus

Ulkotyölisä

Mom. 3. Ulkotyölisä

Sellaisille korjaamotyöntekijöille sekä maahantuontikunnostamojen työntekijöille, jotka joutuvat työskentelemään ulkosalla 1.11. – 30.4. välisenä aikana, maksetaan tehdyiltä työtunneilta erityistä lisää **0,63** euroa tunnissa **1.3.2022** alkaen.

Lapin läänissä lisä maksetaan 1.10. – 31.5. välisenä aikana.

Kaivoslisä

Mom. 4. Kaivoksissa maan alla tehtävissä työkoneiden huolto- ja korjaustöissä maksetaan lisää, jonka suuruus on **1.3.2022 alkaen 1,65** euroa tehdyltä työtunnilta.

Työnopastaja/työpaikkaohjaaja

Mom. 5. Työnopastajan/työpaikkaohjaajan koulutus ja korvaus

Laki ammatillisesta koulutuksesta velvoittaa koulutustyöpaikan nimeämään opiskelijalle ammattitaidoltaan, koulutukseltaan tai työkokemukseltaan pätevän vastuullisen työpaikkaohjaajan.

Työnantajan erikseen työnopastajaksi tai työpaikkaohjaajaksi nimeämälle työntekijälle, joka vahvistetun koulutussuunnitelman, työnopastussuunnitelman tai työnopastusohjelman tai vastaavan mukaisesti oman toimensa ohella opastaa työntekijää työympäristöön ja työtehtäviin, maksetaan työnopastuksesta tai työpaikkaohjauksesta erikseen sovittava korvaus, (sis. mm. korvaustapa ja korvausjakson pituus) joka sovitaan ennen opastuksen/työnohjauksen aloittamista. Työnopastajan ja työpaikkaohjaajan tehtävät eivät saa aiheuttaa ansion alentumista.

10a § Palvelusvuosilisä

Palvelusvuosilisä

Ellei paikallisesti palvelusvuosilisän maksamisen ajankohdasta muuta so-
vita, maksetaan työntekijälle joulukuun 1. päivää lähinnä seuraavan palkan-
maksukauden yhteydessä palvelusvuosilisää sen mukaan, kuinka kauan hä-
nen työsuhteensa on tätä joulukuuta edeltävän marraskuun loppuun men-
nessä yhtäjaksoisesti kestänyt.

SOVELTAMISOHJE:

*Paikallisella sopimuksella tarkoitetaan työntekijöitä yleisesti koskevaa
palvelusvuosilisän maksutapaa.*

Lisä määräytyy seuraavasti:

	Lisänä maksettava euromäärä
Työsuhteen kesto	lasketaan kaavasta:
10 mutta ei 15 vuotta	2 x Lkk x KTA
15 mutta ei 20 vuotta	4 x Lkk x KTA
20 mutta ei 25 vuotta	6 x Lkk x KTA
25 vuotta tai enemmän	8 x Lkk x KTA

Kaavassa:

- LKK On edellisen lomanmääräytymisvuoden lomaan oikeuttavien
kuukausien lukumäärä
KTA On työehtosopimuksen 11 §:ssä tarkoitettu III neljänneksen
keskituntiansio

Perusteen toteaminen

Se, kuuluuko työntekijä lisän soveltamispiiriin ja minkä perusteen mukaisesti
mahdollinen lisä hänelle suoritetaan, todetaan vuosittain 30.11. Tällöin to-
dettua perustetta noudatetaan seuraavaan tarkastusajankohtaan asti. Työ-
suhteen kesto ja yhdenjaksoisuutta määriteltäessä noudatetaan vuosilo-
malain soveltamiskäytäntöä.

SOVELTAMISOHJE:

*Jos työntekijä on siirtynyt kokoaikatyöstä osa-aikatyöhön tai osa-aikatyötä
tehnyt työntekijä kokoaikatyöhön edellisen perusteen toteamishetken
(30.11.) jälkeen, suhteutetaan edellä olevan kaavan mukaan laskettu palve-
lusvuosilisä siten, että sen katsotaan jakautuvan kahteentoista osaan ja niiltä
täysiltä kuukausilta, joina työntekijä on ollut sanottuna ajanjaksona osa-ai-
kainen, kerrotaan tätä vastaava suhteellinen osuus palvelusvuosilisästä osa-
aikatyöhön työviikon säännöllisten tuntien lukumäärän ja luvun 40 osamää-
rällä. (vrt. laskentaohje)*

Työsuhteen päättymisen

Mikäli lisän soveltamispiiriin kuuluvan työntekijän työsuhde päättyy ennen
lisän vuosittaista maksua, maksetaan työntekijälle lopputilin yhteydessä
edeltävän joulukuun alusta laskettuna kultakin sellaiselta kuukaudelta, jolta
työntekijä on ansainnut vuosilomaa, 1/12 siitä summasta, joka hänelle vii-
meksi palvelusvuosilisänä maksettiin.

*Siirtyminen
toisiin tehtäviin
yrityksessä*

Työntekijän siirtyessä yrityksessä toisiin tehtäviin ja häneen sovellettavan työehtosopimuksen mukaiset työehdot muuttuvat siten, että palvelusvuosilisan maksaminen lakkaa, työntekijälle maksetaan muutosta seuraavan palkanmaksukauden palkanmaksun yhteydessä palvelusvuosilisä noudattaen työsuhteen päättymistä koskevan kohdan menettelyä.

*Käsittely
palkkahallinnossa*

Palvelusvuosilisä maksetaan erillisenä lisänä. Sitä ei oteta huomioon työehtosopimuksen 11 §:n mukaista eikä 22 §:n vuosiloma, momentin 1 mukaista keskituntiansiota laskettaessa.

Työntekijällä, jonka työ sopimuksessa sovittu työaika on 37,5 tuntia viikossa, edellä olevan mukaisesti laskettu palvelusvuosilisan määrä kerrotaan luvulla 0,94, joka saadaan, kun sovittu työajan mukainen luku 37,5 jaetaan luvulla 40.

SOVELTAMISOHJE:

Osa-aikatyötä tekevän työntekijän palvelusvuosilisan suuruus lasketaan siten, että kerrotaan viikon säännöllisten tuntien lukumäärän ja luvun 40 osamäärällä edellä olevan kaavan mukaan laskettu palvelusvuosilisä.

*Palvelusvuosilisan
vaihtaminen
vapaaseen*

Työnantaja ja työntekijä voivat vuosittain sopia, että työntekijän ansaitsema palvelusvuosilisä tai sen osa vaihdetaan vastaavaan vapaaseen. Vapaa voidaan pitää palvelusvuosilisan tarkastusajankohdan jälkeen. Työnantaja ja työntekijä sopivat vapaan ajankohdasta tai menettelytavasta, jota vapaan pitämisessä noudatetaan. Sopimus on tehtävä kirjallisesti. Pääluottamusmiehelle annetaan selvitys vaihtokäytännöistä.

Vapaan ajalta maksetaan työntekijälle keskituntiansiota vastaava korvaus.

11 § Keskituntiansio

*Keskituntiansion
käyttö*

Mom. 1. Työntekijän keskituntiansiota käytetään laskentatekijänä palkan ja korvausten maksamisessa siten, kuin tässä työehtosopimuksessa erikseen määrätään.

*Keskituntiansion
laskeminen*

Mom. 2. Työntekijän keskituntiansio lasketaan siten, että hänelle kunkin vuosineljänneksen aikana tehdyltä työajalta eri palkkaustapojen mukaan kertynyt ansio mukaan lukien 10 §:n mukaiset olosuhdelisät jaetaan saman vuosineljänneksen tehtyjen työtuntien kokonaismäärällä. Keskituntiansioon ei tule mukaan lisä-, yli- eikä sunnuntaityön korotusosia eikä työajan tasaamislisää.

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

Työntekijän, jonka palkka on määritelty jonkun muun aikatekijän kuin tunnin perusteella (viikko, kausi, kuukausi), keskituntiansion laskemisessa noudatetaan soveltuvin osin edellisen kappaleen periaatetta.

Pitkäaikaisesta, eri vuosineljännekselle jakautuneesta suorituspalkasta saatu kokonaisansio voidaan keskituntiansiota laskettaessa jakaa tehtyjen työtuntien osoittamassa suhteessa kyseisten vuosineljännesten kesken, mikäli suorituspalkkaan käytettyjen työtuntien lukumäärä tällöin on tiedossa.

Mom. 3. Jos keskituntiansio on peruspalkkaa pienempi, maksetaan 1. momenttiin perustuva palkka tai korvaus kuitenkin peruspalkan mukaan.

Uudelle työntekijälle maksetaan 1 momenttiin perustuva palkka tai korvaus enintään neljän kuukauden ajan hänen työkohtaisen palkkansa mukaan. Työntekijälle, jolle 2. momentin 2. kappaleen mukaan ei keskituntiansiota ole laskettu, esimerkiksi sairauden tai suoritettun asevelvollisuuden takia, maksetaan vastaavasti viimeksi lasketun keskituntiansion mukaan tai peruspalkan mukaan, jos tämä on korkeampi.

Hänelle maksetaan kuitenkin taannehtivasti yllä mainitulta ajalta hänen keskituntiansionsa ja peruspalkan mahdollinen erotus, niin pian kuin se voidaan 2 momentissa olevaa sääntöä noudattaen laskea.

SOVELTAMISOHJE:

Keskituntiansiota säännöllisenä työaikana käytettäessä maksetaan sen lisäksi erilliset lisät työehtosopimuksen sitä edellyttäessä.

Keskituntiansion käyttöajanjakso

Mom. 4. Momentti 2 mukaan laskettua keskituntiansiota käytetään laskentajaksona ollutta vuosineljänneistä seuraavan vuosineljänneksen ajan.

Mom. 5. Tässä pykälässä mainitut vuosineljännekset lasketaan alkaviksi ja päättyviksi tilikausien mukaan siten, että tilikauden jakautuessa kahdelle yllä mainituista kuukausijaksoista tai kahdelle vuosineljännekselle, tilikausi luetaan siihen jaksoon, jolle jakautuu suurempi määrä säännöllisiä työtunteja.

Mom. 6. Käytettäessä keskituntiansiota vertailutekijänä palkkarakenteen muutostilanteissa, tulee keskituntiansiossa huomioida laskennallisesti ennen muutosta ansiossa tapahtuneet korotukset, mikäli ne eivät jo sisälly keskituntiansioon.

III TYÖAIKA

12 § Säännöllisen työajan pituus

Säännöllinen työaika

Mom. 1. Säännöllinen työaika on enintään kahdeksan tuntia työvuorokaudessa ja 40 tuntia työviikossa.

Työajan lyhennyksenä toteutettava keskimääräinen viikkotyöaika

Päivä- ja kaksivuorotyössä työaika tulee järjestää siten, että se on

- **vuonna 2022 keskimäärin 36,6 tuntia viikossa**
- **vuonna 2023 keskimäärin 36,2 tuntia viikossa.**
- **vuonna 2024 keskimäärin 36,3 tuntia viikossa.**

Tämä keskimääräinen viikkotyöaika on saatu siten, että STK:n ja SAK:n välillä 28.3.1984 ja 15.3.1986 solmittujen sopimusten edellyttämät työajan lyhennykset on muutettu kalenterivuotta koskevaksi keskimääräiseksi viikkotyöajaksi. Tällöin myös arkipyhät sekä juhannus- ja jouluaatto tasaavat viikkotyöajan mainittuun määrään kalenterivuoden aikana. Työajan tasaamisessa noudatetaan 6. momentin määräyksiä.

Työajan järjestäminen paikallisesti sopien

Mom. 2. Työajan sijoittamisella voidaan merkittävästi edistää työpaikan koneiden, laitteiden ja asiakaspalvelun hyväksikäyttöä samoin kuin työntekijöiden työaikaan koskevien toivomusten toteutumista. Työaikajärjestelyt voivat tarvittaessa vaihdella esimerkiksi vuoden eri aikoina, korjaamo-osastoittain tai työntekijäryhmittäinkin samankin työpaikan eri osastoilla.

Erilaisten työaikamuotojen ja eripituisten työaikojen käytön lisääminen sekä useat työajan sijoittamisen vaihtoehdot luovat mahdollisuuksia saada työajat sekä asiakaspalvelun että työntekijöiden tarpeita vastaaviksi.

Paikallisesti voidaan sopia:

1. Säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan enimmäispituus 1. momentin 1. kappaleesta poikkeavastikin
2. Työajan tasoittumisjakson pituus
3. Työvuorokauden ja työviikon alkaminen
4. Vuorokautisen työajan lepoaika
5. Työtuntijärjestelmän muuttaminen

Tasaamisvapaaan siirtämisestä sopiminen

Sovittaessa voidaan työajan tasaamisvapaa siirtää annettavaksi viimeistään seuraavan vuoden kesäkuun loppuun mennessä.

Työtuntijärjestelmä

Mom. 3. Etukäteen laadittavasta työtuntijärjestelmästä tulee ilmetä säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan sijoittuminen sekä ajanjakso, jonka kuluessa työaika tasoittuu säännölliseen määräänsä.

Työtuntijärjestelmää laadittaessa pidetään tavoitteena, että työntekijällä on viikon aikana sunnuntain lisäksi toinenkin vapaapäivä. Jos toiseksi vapaa-päiväksi määrätään kiinteä viikonpäivä, sen tulee, mikäli mahdollista, olla

lauantai. Toisen vapaapäivän ollessa liikkuva viikonpäivä sen tulee ilmetä etukäteen laaditusta työtuntijärjestelmästä.

Muutoksesta ilmoittaminen

Ellei paikallisesti toisin sovita, pysyvästä muutoksesta voimassa olevaan työtuntijärjestelmään ilmoitetaan asianomaiselle työntekijälle kaksi viikkoa ennen muutoksen toimeenpanoa ja tilapäisestä muutoksesta, mikäli mahdollista viikkoa ennen muutoksen toimeenpanoa, kuitenkin viimeistään kolmantena muutoksen toimeenpanoa edeltävänä päivänä.

SOVELTAMISOHJE:

Tilapäisen muutoksen määrittely

Muutos on luonteeltaan tilapäinen, jos muutoksen aiheuttaneen olotilan lakkauttaessa työpaikalla on tarkoitus siirtyä takaisin käytössä olevaan työtuntijärjestelmään.

Työajan muuttamista koskevat määräykset eivät koske hätätyötä tai siihen rinnastettavaa työtä.

Työajan järjestäminen muutoin kuin paikallisesti sopien

Mom. 4. Ellei paikallisesti ole 2. momentin mukaisesti sovittu työajan järjestämisestä, on työaika järjestettävä seuraavasti:

1. Työvuorokausi

Työvuorokausi alkaa päivätoisissa klo 7.00. Työviikko alkaa maanantaina. Sunnuntaityövuorokausi samoin kuin viikkovapaakorvauksen laskemisessa käytettävä vuorokausi määräytyvät työvuorokauden mukaan.

2. Päivittäisen työajan sijoitus

Työaika päivätyössä alkaa klo 7.00 - 10.00 välillä, ellei työnantaja ole tuottannon teknisten syiden sitä perustellusti vaatiessa vahvistanut lain ja tämän työehtosopimuksen rajoissa muuta työaika.

SOVELTAMISOHJE:

Muutokset toteutetaan 3. momentin 3. kappaleen edellytysten mukaan, jos asiasta ei voida sopia paikallisesti.

3. Päivittäinen lepoaika

Päivätyössä on tunnin lepoaika, jona aikana työntekijä voi poistua työpaikaltaan.

Kaksivuorotyössä lepoaika on puoli tuntia.

4. Vuorojen vaihtuminen ja muuttuminen

Vuorotyössä tulee työvuorojen säännöllisesti vaihtua ja enintään kolmen viikon pituisin ajanjaksoin muuttua.

Sovittaessa työntekijä voi työskennellä jatkuvasti myös samassa vuorossa.

5. Säännöllisen työajan järjestäminen keskimääräiseksi

Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää myös siten, että se on sovitusta työajasta riippuen keskimäärin enintään 40 tai 37,5 tuntia viikossa,

edellyttäen, että työtä varten on ennakolta laadittu työajan tasoittumisjärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen työaika tasoittuu sanottuun keskimäärään. Tällöin ei säännöllinen työaika saa ylittää 48 tuntia viikossa eikä 10 tuntia vuorokaudessa.

Säännöllistä työaikaa keskimääräiseksi järjestettäessä noudatetaan enintään vuoden pituista tasoittumisajanjaksoa.

Työajan tasoittumisjärjestelmä on saatettava työntekijöiden tietoon kirjallisesti hyvissä ajoin, kuitenkin viimeistään kaksi viikkoa ennen tasoittumisjakson alkamista.

Muita työajan järjestämistä koskevia yleisiä määräyksiä

Mom. 5. Työajan järjestämisessä noudatetaan myös seuraavia työaikaa koskevia yleisiä määräyksiä:

1. Työajan seuranta

Työnantaja voi järjestää työajan seurannan. Järjestelyn tulee olla sellainen, ettei se aiheuta työntekijöille turhaa ajanhukkaa.

2. Arkipyhäviikot ja vapaapäivät

Arkipyhäviikolla on arkipäiväksi sattuvan juhlapäivän aaton ja lauantain säännöllinen työaika kahdeksan tuntia, lukuun ottamatta

- pääsiäislauantaita,
 - juhannus- ja
 - jouluaattoja,
- jotka ovat vapaapäiviä, elleivät tuotannon tekniset syyt muuta vaadi.

Viikoilla, joilla on

- uudenvuodenpäivä,
 - loppiaispäivä,
 - vapunpäivä,
 - helatorstai,
 - itsenäisyyspäivä,
 - joulupäivä tai
 - tapaninpäivä
- on lauantai vapaapäivä töissä, joissa työaika muutoinkin on järjestetty kiintein, lauantaiksi osuvin vapaapäivin.

3. Virvokkeiden nauttiminen

Työntekijä voi työpaikalla nauttia työn tekemisen kannalta sopivimpana aikana kahvia tai virvokkeita.

4. Jaksotyö

Työaikalain 7 §:n mukaisessa työssä säännöllinen työaika määräytyy lain 7 §:n mukaan.

5. Yötyö

Yötyötä saadaan teettää työaikalain 8 §:n säännöksiä noudattaen tai sopimalla paikallisesti.

Työajan tasaaminen päivä- ja kaksivuorotyössä

Mom. 6.

1. Soveltamisala

Tämän momentin määräykset koskevat normaalisti täysaikaista eli 40-tuntisin työviikoin tapahtuvaa työskentelyä päivä- ja kaksivuorotyössä.

2. Työajan pituus

Työaika tulee järjestää siten kuin 12 §:n mom. 1 edellyttää.

Myös arkipyhät sekä juhannus- ja jouluaatto tasaavat viikkotyöaika. Vuosilomapäiviä ei voida käyttää työajan tasaamiseen.

3. Työajan tasaaminen

Työajan tasaaminen toteutetaan käynti- ja palveluajat turvaten.

Työajan tasaaminen toteutuu antamalla vapaata niin, että työaika kalenterivuoden aikana tasoittuu 12 § mom. 1 mainittuun tuntimäärään viikossa (12,5 päivää vuodessa).

Ellei työpaikalla toisin sovita, toteutetaan työajan tasaaminen pitämällä vapaata työnantajan osoituksen mukaan vähintään työvuoro kerrallaan.

Työajan tasaaminen voidaan paikallisesti sopien toteuttaa myös lyhentämällä säännöllistä vuorokautista työaika taikka eri työajan tasaamisvaihtoehtoja yhdistelemällä.

Ellei työtuntijärjestelmää ole etukäteen vahvistettu, vapaan antamisen ajankohta ilmoitetaan viimeistään viikkoa ennen, ellei paikallisesti ennen vapaan pitämistä muuta sovita.

Sovittaessa voidaan työajan tasaamisvapaa siirtää annettavaksi viimeistään seuraavan vuoden kesäkuun loppuun mennessä.

SOVELTAMISOHJE:

Vajaatyöllisyystilanteissa käytetään ensisijaisesti työajan tasaamisvapaata ja tarvittaessa vasta sen jälkeen turvaudutaan lomauttamiseen.

Työtuntijärjestelmä on luonteeltaan kollektiivinen ja koskee sitä aikaa, jolloin käytettävänä työaikamuotona asianomaisessa työkohteessa, osastolla tai työpaikalla yleensä on päivä- tai kaksivuorotyö. Siirryttäessä muuhun työaikamuotoon, esimerkiksi kolmivuorotyöhön, määräytyy työaika siirron jälkeen kyseistä työaikamuotoa koskevien määräysten mukaan.

Mikäli työtuntijärjestelmästä ei muuta johdu, työstä poissa olevan työntekijän katsotaan saaneen vapaata, vaikkei poissa oleville ole siitä erikseen ilmoitettu, kun koko yritys, sen työosasto tai työryhmä, johon työntekijä kuuluu, on tässä sopimuksessa tarkoitettua vapaata pitänyt.

4. Työajan tasaamislisä

Työajan tasaamisesta aiheutuva ansion vähentyminen korvataan siten, että työntekijä ansaitsee jokaiselta tämän sopimuksen tarkoittamassa työaika-muodossa työskentelemältään säännöllisen työajan tunnilta senttimääräisen lisän, joka on 5,8 % työntekijän vuosineljänneksittäin määräytyvästä keski-tuntiansiosta.

Lisä maksetaan myös työnantajan korvattavalta matkustamis- ja koulutus-ajan säännöllisen työajan osalta ja siltä ajalta, jolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa tai työehtosopimuksen mukaisesti sairausajan palkkaa lapsen sairauden vuoksi sekä siltä säännöllisen työajan osalta, joka luottamusmieheltä tai työsuojeluvaltuutetulta kuuluu heidän toimiessaan työnantajan kanssa sovituissa tehtävissä.

Lisää ei oteta huomioon laskettaessa työehtosopimuksen 11 §:n 2. momen-tin mukaista keskituntiansiota.

Ansaitut lisät maksetaan palkanmaksukausittain, ellei paikallisesti muuta sovita.

5. Kuukausipalkkaiset työntekijät

Kuukausipalkkaisen työntekijän osalta tässä momentissa tarkoitetun työ-ajan tasaamisvapaan ajalta maksetaan keskiansion mukainen palkka.

6. Työajan tasaaminen ja vuosilomaoikeus

Pidetyt työajan tasaamispäivät eivät aiheuta vuosilomaoikeuden menettä-mistä.

*Työaikalain
noudattaminen*

Mom. 7. Muilta osin noudatetaan voimassa olevan työaikalain säännöksiä.

13 § Ylityö, sunnuntaityö ja viikkolevon aikana tehty työ

Ylityö

Mom. 1. Ylityötä tehdään työaikaan nähden laissa säädetyin rajoituksin. Ylityökorvaus, jota jäljempänä kutsutaan ylityölisäksi, maksetaan tämän py-kälän mukaisesti.

Ylityölisän laskentaperusteena on tuntipalkkaisella työntekijällä 11 §:n mu-kainen keskituntiansio. Kuukausipalkkaisella työntekijällä ylityölisää lasket-taessa kuukausipalkka jaetaan luvulla 160.

Työntekijän työaika lisä- yli-, aloitus- ja lopetustyö sekä hätätyö mukaan lu-kien ei saa ylittää keskimäärin 48 tuntia viikossa neljän (4) kuukauden ajanjakson aikana. Paikallisesti voidaan sopia käytettäväksi enintään kuu-den (6) kuukauden tarkastelujaksoa.

Tämän pykälän 2 ja 3 momentin tarkoittama ylityö on lakisääteistä ylityötä.

Momentissa 4, 5 ja 6 määritellään niin sanottu tes-ylityö, joka korvataan kuten ylityöstä on sovittu, mutta jota ei kirjata ylityöksi työaikakirjanpitoon

Vuorokautinen ylityö

Mom. 2. Vuorokautisella ylityöllä tarkoitetaan 12 §:n 1. momentin 1. kappaleessa mainitun säännöllisen vuorokautisen työajan eli 8 tunnin tai 12 §:n 2. momentin mukaisesti sovitun säännöllisen vuorokautisen työajan lisäksi työvuorokauden aikana tehtyä työtä.

Mikäli työaika on järjestetty siten, että se on keskimäärin 40 tuntia viikossa, katsotaan vuorokautiseksi ylityöksi se työ, joka kunakin työvuorokautena ylittää työtuntijärjestelmässä asianomaisen työvuorokauden säännölliseksi vuorokautiseksi työajaksi vahvistetun työtuntimäärän.

Vuorokautisen ylityön korvaaminen

Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan työpalkan lisäksi ylityölisää, jonka suuruus 2 ensimmäiseltä tunnilta on 50 % ja seuraavilta tunneilta 100 % keskituntiansiosta.

Arkilauantaina sekä pyhä- ja juhlapäivän aattona tehdystä vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kaikilta tunneilta ylityölisä, jonka suuruus on 100 % keskituntiansiosta.

Viikoittainen ylityö

Mom. 3. Viikoittaisella ylityöllä tarkoitetaan työtä, joka ylittää työehtosopimuksen 12 §:n 1. momentin 1. kappaleen mukaan määräytyvän säännöllisen viikoittaisen eli 40 tunnin työajan.

Mikäli viikoittainen säännöllinen työaika on järjestetty siten, että se on keskimäärin 40 tuntia viikossa, katsotaan viikoittaiseksi ylityöksi se työ, joka kunakin työviikkona ylittää työtuntijärjestelmän mukaan asianomaisen työviikon säännölliseksi työajaksi vahvistetun työtuntimäärän. Keskeytymättömässä vuorotyössä työ katsotaan ylityöksi vain, jos ylityötuntien korvaamisesta vapaa-ajalla ei ole sovittu.

Viikoittaiseen ylityöhön ei lasketa mukaan saman työviikon aikana tehtyä vuorokautista ylityötä.

Viikoittaisen ylityön korvaaminen

Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan työpalkan lisäksi ylityölisää, jonka suuruus 8 ensimmäiseltä tunnilta on 50 % ja seuraavilta tunneilta 100 % keskituntiansiosta.

Sen jälkeen, kun viikoittaisen ylityön lisää on maksettu 8 tunnilta, korvataan työviikon muut ylityölisään oikeuttavat tunnit ylityölisällä, jonka suuruus on 100 % keskituntiansiosta riippumatta siitä, onko kysymyksessä viikoittainen vai vuorokautinen ylityö.

Työajan ylittyminen työaikaa tasattaessa (tes-ylityö)

Mom. 4. Täysiaikaisella työntekijällä työ, joka ylittää työajan tasaamisen vuoksi (12 § 6 mom.) työtuntijärjestelmässä asianomaisen

- työvuorokauden alle 8 tunniksi vahvistetun vuorokautisen työtuntimäärän, korvataan siten kuin vuorokautisesta ylityöstä on sovittu

- työviikon alle 40 tunniksi vahvistetun viikoittaisen työtuntimäärän, korvataan siten, kuin viikoittaisesta ylityöstä on sovittu.

*Työajan ylittyminen
arkipyhäviikkoina
(tes-ylityö)*

Mom. 5. Arkipyhäviikkoina, jolloin työntekijä on ollut työssä kyseisen työviikon työtuntijärjestelmän tuntimäärän mukaisen työajan, maksetaan hänelle tämän lisäksi tehdystä työstä siten kuin viikoittaisesta ylityöstä, mikäli sitä ei ole korvattava vuorokautisena ylityönä.

Ellei pääsiäislauantaina, juhannusaattona ja jouluaattona tehty työ edellisen kappaleen mukaan tule korvatuksi 100 %:n viikkoylityölisällä, maksetaan tämä lisä sanotusta työstä 100 %:n suuruisena.

Sanottuina päivinä voidaan työtä tehdä työaikalain 33 §:n 1. momentin mukaisin edellytyksin.

Tämä momentti ei koske keskeytymätöntä vuorotyötä.

*Korvaus viikkoyli-
työmääräysten mu-
kaan (tes-ylityö)*

Mom. 6. Mikäli työntekijällä

- vuosiloman,
- oman sairauden,
- 19 §:n mom. 6:ssa tarkoitetun lapsen sairaudesta johtuvan palkallisen poissaolon,
- taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuneen lomautuksen,
- Autoalan koulutussopimuksen 2 §:ssä mukaisten ammatillisen jatko-, täydennys- tai uudelleen koulutuksen taikka yhteisen koulutuksen tai autoalalle liittojen hyväksymään ay-koulutukseen osallistumisen,
- työnantajan määräyksestä tehdyn matkan tai
- reservin harjoituksen takia

ei ole työviikon työtuntijärjestelmän mukaisina työpäivinä ollut mahdollisuutta tehdä työtä niin monta tuntia, että se vastaisi hänen säännöllistä viikoittaista työaikaansa ja hän tekee työtä työtuntijärjestelmän mukaisina vapaapäivinä, maksetaan vapaapäivinä tehdyistä työtunneista ylityölisää siten, kuin viikoittaisesta ylityöstä on sovittu.

SOVELTAMISOHJE:

Tässä momentissa oleva maininta lomautuksesta ei koske lyhennettyä työviikkoa.

*Lisätyön
korvaaminen*

Mom. 7. Työntekijälle, jonka säännölliseksi enimmäistyöajaksi on sovittu 7,5 tuntia päivässä ja 37,5 tuntia viikossa, maksetaan sovittu säännöllisen päivittäisen tai viikoittaisen enimmäistyöajan ja lainmukaisen työajan välisenä aikana lisätyöstä 50 %:lla korotettu palkka noudattaen ylityölisän laskentasääntöjä.

Mom. 8. Vuorotyöntekijälle maksetaan ylityöajalta sen vuoron mukainen vuorotyölisä, jonka aikana hän tekee ylityötä.

Vuorotyölisä maksetaan ylityöajalta yksinkertaisena.

Sunnuntaityö

Mom. 9. Sunnuntaina tai muuna kirkollisena juhlapäivänä tehdystä työstä maksetaan työpalkan ja mahdollisten ylityölisien lisäksi lain mukaisena sunnuntaityökorotuksena kultakin työtunnilta 100 % korotettu palkka noudattaen ylityölisän laskentasääntöjä.

Viikoittainen vapaa-aika

Mom. 10. Työntekijälle, joka tilapäisesti on työssä sunnuntaina on, mikäli mahdollista, järjestettävä lain määräämä viikoittainen vapaa-aika (viikko-lepo) ensisijaisesti saman viikon lauantaina.

Viikkovapaa-korvaus

Työntekijälle, jota tilapäisesti tarvitaan viikoittaisena vapaa-aikanaan työhön, korvataan viikkovapaan aikana työhön käytetty aika lyhentämällä hänen säännöllistä työaikaansa viikkovapaan aikana tehtyyn työhön käytetyllä ajalla viimeistään kolmen seuraavan kalenterikuukauden kuluessa työn tekemisestä, jollei toisin sovita. Työntekijän suostumuksella voidaan viikkovapaa korvaus antaa myös siten, että hänelle suoritetaan työpalkan sekä mahdollisten ylityö- ja sunnuntaityölisien lisäksi 100 % korotettu palkka noudattaen ylityölisän laskentasääntöjä. Tätä laskettaessa otetaan huomioon ne työtunnit, joina hän on ollut työssä sen työvuorokauden aikana, jona viikkovapaa olisi viimeistään ollut annettava.

Työntekijän kanssa on sovittava ennen viikkovapaa päivänä tehtävää työtä, korvataanko menetetty viikkovapaa antamalla vastaava vapaa tai maksamalla siitä rahakorvaus.

SOVELTAMISOHJE:

Viikkovapaan ei katsota toteutuvan aikana, jolloin työntekijä on poissa työstä

Autoalan koulutus sopimuksen 2 §:ssä mukaisen ammatillisen jatko-, täydennys- tai uudelleen koulutuksen taikka yhteisen koulutuksen tai autoalalle liittojen hyväksymään ay-koulutukseen osallistumisen, oman sairautensa tai sairaan lapsen hoidon taikka työnantajan määräyksestä työtehtävien hoitamisen vuoksi tehtävän matkan vuoksi.

Työntekijälle korvataan hänen menettämänsä viikkovapaa 13 §:n 10 momentin mukaisesti, ellei hän saa viikkovapaataan muutoin.

14 § Hälytysluontoinen työ ja varallaolo

Hälytysluontoinen työ

Mom. 1. Jos työntekijä kutsutaan hälytysluontoiseen työhön säännöllisen työaikansa ulkopuolella, kun hän on jo poistunut työpaikaltaan, maksetaan hänelle vähintään yhden tunnin työpalkka sekä ylityökorvaus, jos työ on ylityötä. Tämän lisäksi maksetaan erityistä hälytysrahaa seuraavasti:

- a) Jos kutsu hälytystyöhön on annettu säännöllisen työajan jälkeen tai työntekijän vapaapäivänä, mutta ennen klo 21.00, kahden tunnin keskituntiansiota vastaava korvaus.

- b) Jos mainittu kutsu on annettu klo 21.00 ja klo 6.00 välisenä aikana, maksetaan kolmen tunnin keskituntiansiota vastaava korvaus. Mikäli työ on samalla ylityötä, on ylityökorvaus tämän kohdan mukaisissa tapauksissa heti 100 %.

Jos työntekijälle hänen klo 16.00 mennessä päättyvällä säännöllisellä työajallaan ilmoitetaan, että hänen tulisi työpaikaltaan jo poistuttuaan palata samana päivänä ylityöhön, joka alkaa klo 21.00 jälkeen, hänelle maksetaan kohdassa a) mainittu ylimääräinen kahden tunnin keskituntiansiota vastaava korvaus ilman ylityölisää.

Varallaolo

Mom. 2. Jos työntekijä sopimuksen mukaan on velvollinen oleskelemaan asunnossaan, josta hänet tarvittaessa voidaan kutsua työhön, maksetaan hänelle tällaiselta varallaoloajalta puolet hänen keskituntiansionsa mukaisesta palkastaan varallaoloaikaa työaikaan lukematta. Sopimuksessa on mainittava varallaoloajan pituus. Tällaista valmiusaikaa ei lueta työajaksi.

Tämän momentin mukaisissa tilanteissa ei työntekijän työhön kutsumiseen sovelleta hälytysluontoista työtä koskevia määräyksiä.

Muu valmiusaika

Mom. 3. Muuta valmiusaikaa kuin edellä tarkoitettua asuntoparallaoloa koskevat ehdot sovitaan työnantajan ja työntekijän välillä. Sopimuksessa on sovitava ainakin:

- valmiusajan pituus
- aika, jonka kuluessa työntekijän on oltava tekemässä työtä (vasteaika)
- muulta valmiusajalta maksettava korvaus.

Tällaista valmiusaikaa ei lueta työajaksi.

Tämän momentin mukaisissa tilanteissa sovelletaan edellä momentissa 1 olevia hälytysluontoista työtä koskevia määräyksiä.

IV ERINÄISET KORVAUKSET

15 § Työhön liittyvän matkustamisen korvaukset

YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

Matkustaminen kotimaassa

Matkasta on kysymys, kun työntekijä matkustaa työnantajan määräyksestä tehtävänsä hoitamiseksi muutoin varsinaisen työpaikkansa ulkopuolelle .

- tekemään työnsopimuksensa mukaista työtä tai
- toteuttamaan muun työnantajansa kanssa sovitun työhön liittyvän tehtävän.

Varsinaisella työpaikalla tarkoitetaan paikkaa, jossa työntekijä työskentelee säännöllisesti ja vakituisesti.

Työtehtävien edellyttämät matkat tehdään tarkoituksenmukaisella tavalla siten, ettei matkaan kulu aikaa eikä siitä aiheudu kustannuksia enemmän kuin tehtävien hoitaminen välttämättä vaatii.

Matka alkaa työntekijän työpaikalta tai asunnolta sen mukaan, mikä matkan kannalta kokonaisuutena on tarkoituksenmukaista. Matka päättyy samoin perusteiden työntekijän työpaikalle tai asunnolle.

Matkavuorokausi on enintään 24 tunnin pituinen ajanjakso, joka alkaa työntekijän lähtiessä matkalle työpaikaltaan tai asunnoltaan ja päättyy työntekijän palatessa matkalta työpaikalleen tai asunnolleen.

Työnantajan tulee huolehtia siitä, että matkustamiseen ja työn tekemiseen käytetty aika huomioon ottaen työntekijä saa työvuorokausittain riittävän levon. Tällöin otetaan huomioon myös työn kiireellisyys muut olosuhteet.

Matkasta aiheutuneiden kustannusten korvaaminen

Kustannusten korvaaminen

Matkan ajalta työnantaja maksaa siten kuin jäljempänä määrätään työntekijälle

- korvauksen matkakustannuksista
- korvausta matkustamiseen käytetyltä ajalta ja
- korvausta majoittumisesta ja matkasta aiheutuneista muista ylimääräisistä kustannuksista.

Korvaukset maksetaan kulloinkin voimassa olevien verohallituksen päätöksen verottomien korvausten määräisinä.

Matkakustannukset

Työnantaja korvaa työntekijälle matkasta aiheutuneet tarpeelliset matkakustannukset, kun matkan perustana oleva työ tehdään yli 10 kilometrin etäisyydellä työntekijän varsinaisesta työpaikasta ja asunnosta.

Tarpeellisia matkakustannuksia ovat matkalippujen hinnat toisessa luokassa, matkatavaroista aiheutuvat kustannukset, välttämättömien paikkalippujen ja yöllä matkustettaessa makuupaikkalippujen hinnat.

Oman auton käytöstä, josta on sovittu työnantajan kanssa ennen matkan alkamista, maksetaan korvaus verohallituksen vuosittain verottomaksi päättämien määrien mukaisena. Korvaus maksetaan myös työnantajan kanssa sovitusta muiden henkilöiden tai tavaran kuljettamisesta omalla autolla.

Jos työntekijä joutuu matkan aikana majoittumaan yli viiden kilometrin etäisyydellä työntekopaikasta, hänelle maksetaan korvaus majoituspaikan ja työntekopaikan välisistä matkakustannuksista yleisten kulkuneuvojen taksojen mukaisesti, jos niiden vuorot ovat sopivia. Jos yleisten kulkuneuvojen käyttö ei ole mahdollista maksetaan työntekijälle kilometrikorvaus oman auton käytöstä

Päiväraha

Matkan ajalta työnantaja maksaa kultakin matkavuorokaudelta aiheutuneiden ylimääräisten elantokustannusten korvauksena päivärahaa. Päivärahan maksamisen edellytyksenä on, että työn tekemispaiikka on yleisesti käytetyn kulkutien mukaisesti mitaten yli 40 kilometrin etäisyydellä sekä työntekijän varsinaisesta työpaikasta että asunnosta.

Kokopäiväraha maksetaan, kun matka on kestänyt yli 10 tuntia. Viimeiseltä matkavuorokaudelta kokopäiväraha maksetaan, kun matka on sen aikana kestänyt yli 6 tuntia.

Osapäiväraha maksetaan, kun matka on kestänyt yli 6 tuntia. Viimeiseltä matkavuorokaudelta osapäiväraha maksetaan, kun matka on sen aikana kestänyt yli 2 ja enintään 6 tuntia.

Päivärahasta maksetaan kuitenkin puolet, jos työntekijä matkavuorokauden aikana saa maksuttoman tai matkalipun hintaan sisältyneen ruoan. Maksuttomalla ruoalla tarkoitetaan kokopäivärahaa tarkasteltaessa kahta ja osapäivärahaa tarkasteltaessa yhtä ateriaa riippumatta siitä, maksaako ruoan työnantaja tai joku muu esimerkiksi tilaaja.

Matka-ajan korvaus

Korjaamotyöntekijän matkustaessa työnantajan määräyksestä työtuntijärjestelmän mukaisena vapaa-aikanaan, maksetaan matkustamiseen käytetyltä ajalta korvauksena keskituntiansion mukainen palkka enintään 8 tunnilta työpäivänä ja 16 tunnilta vapaapäivänä. Matka-aikaan luetaan täydet puolet tunnit. Matka-aikaa ei lueta työajaksi.

Korvausta matkustamiseen käytetyltä ajalta ei makseta, kun työnantaja kustantaa työntekijälle makuu- tai hyttipaikan kello 21.00-07.00 välillä.

Ateriakorvaus

Ateriakorvaus maksetaan, jos työntekijällä ei ole matkan johdosta tavanomaista ruokailumahdollisuutta ja hänelle aiheutuu tämän johdosta poikkeuksellisia kustannuksia.

Mikäli toisin ei ole sovittu ja työntekijän tässä kohdassa tarkoitettu työmatkoineen on kestänyt vähintään 12 tuntia ja hän sen takia voi palata vakituiseen asuntoonsa vasta myöhään illalla, korvataan syntyvät kustannukset toisella ateriakorvauksella. Mainittuihin tunteihin lasketaan mukaan myös välittömästi ennen matkaa saman työvuorokauden aikana tehdyt tunnit.

Yöpymiskustannukset

Yöpymiskustannukset korvataan maksamalla majoittumiskustannukset tai yömatkaraha.

Jos työntekijä joutuu työnantajan määräämän matkan johdosta yöpymään eikä hänelle järjestetä maksutonta majoitusta, työnantaja korvaa majoittumiskustannukset hyväksymänsä selvityksen mukaisesti.

Työnantaja maksaa työntekijälle yömatkarahan sellaiselta päivärahasta oikeuttavalta matkavuorokaudelta, jonka aikana työntekijälle ei ole järjestetty maksutonta majoitusta tai hän ei ole saanut majoittumiskorvausta tai matkan ajaksi makuu- tai hyttipaikkaa.

Työnantajan työntekijälle järjestämien majoitusten tulee täyttää tavanomaisen, hyvän käytännön mukaisen majoituksen vaatimukset.

Erityistilanteet

Aiheeton poissaolo ja päiväraha

Jos työntekijä on matkan aikana poissa työstä ilman hyväksyttävää syytä, menetellään päivärahan maksamisessa seuraavasti:

1. Vapaapäiviltä maksettava päiväraha

Jos poissaolo välittömästi liittyy työpäivää seuraavaan taikka sitä edeltävään vapaapäivään, ei päivärahaa seuraavalta tai edeltävältä vapaapäivältä makseta.

2. Päiväraha työpäivältä

Päivärahan määrää poissaolopäivältä vähennetään suhteessa siihen aikaan, jonka työntekijä on ollut tekemättä työtä.

Eräät juhlapäivät ja vuosiloma

Jos työntekijä ennen pääsiäis-, juhannus- tai joulupäivää on komennuspaikkakunnalla tehnyt työtä vähintään kolme viikkoa, on hän, mikäli pakottavat syyt eivät sitä estä, oikeutettu mainituiksi juhlapäiviksi matkustamaan kotiinsa. Tällöin työnantaja korvaa hänelle matkakustannukset kotipaikalle ja sieltä takaisin työpaikalle sekä päivärahan ja edellytyksien täytyessä yömatkaran.

Sama koskee myös vuosiloman johdosta tapahtuvaa kotimatkaa ja tapauksia, joissa työnantaja katkaisee komennuksen esimerkiksi viikonlopun ajaksi.

Matkustussääntö

Yrityksen matkustussäännössä tulee noudattaa tämän pykälän määräyksiä siten, että määräykset ovat kokonaisuutena ottaen samantasoiset kuin tämän pykälän mukaiset edut.

Matkustavaan tehtävään palkatut

Työnantaja ja työntekijä, jonka tavanomaisiin tehtäviin kuuluu toistuva matkustaminen, sopivat kirjallisesti matkustamisesta aiheutuvien kustannusten korvaamisesta. Jollei muusta ole sovittu, suoritetaan matkakustannusten korvaukset tämän pykälän mukaisesti.

Kun työntekijän normaalit työtehtävät edellyttävät toistuvaa matkustamista tai milloin työntekijä tehtäviensä luonteen vuoksi itse voi päättää matkojensa tekemisestä ja työaikansa käytöstä, ei matka-ajan korvausta makseta.

Matkustaminen ulkomailla

Ulkomaan matkalla tarkoitetaan matkaa, jonka aikana yövytään ulkomailla.

Ulkomaan matkasta maksettavista korvauksista ja päivarahasta sekä majoituksesta sovitaan työnantajan ja työntekijän välillä ennen matkan alkamista noudattaen soveltuvin osin tämän pykälän periaatteita.

Paikallinen sopiminen

Paikallisesti voidaan sopia majoittumisen periaatteista ja ateriakorvauksen periaatteista

16 § Arkipyhäkorvaus

*Korvattavat
arkipyhät*

Mom. 1. Tuntipalkkaiselle kokoaikaiselle työntekijälle maksetaan

- uudenvuodenpäivältä,
- loppiaiselta,
- pitkäperjantailta,
- toiselta pääsiäispäivältä,
- vapunpäivältä,
- helatorstailta,
- juhannusaatolta,
- jouluaatolta,
- ensimmäiseltä ja toiselta joulupäivältä,
- **itsenäisyyspäivältä,**
arkipyhäkorvauksena työsopimuksessa sovitun työajan mukaisilta tunneilta palkka keskituntiansion mukaan. Edellytyksenä on, että ko. päivä olisi ollut työntekijän työpäivä ja että työn tekeminen tällaisena päivänä keskeytetään.

Osa-aikatyö

Osa-aikatyötä tekevän työntekijän arkipyhäkorvaus lasketaan siten, että kerrotaan viikon säännöllisten tuntien lukumäärän ja luvun 40 osamäärällä edellä oleva arkipyhäkorvaus.

Arkipyhäkorvauksen edellytykset

Mom. 2. Arkipyhäkorvaus maksetaan työntekijälle, jonka työsuhde on yhtäjaksoisesti kestänyt vähintään yhden kuukauden ennen kyseistä arkipyhää. Edellytyksenä on, että työntekijä on ollut työtuntijärjestelmän mukaisesti työssä viimeisenä arkipyhää edeltäneenä tai sen jälkeen lähinnä seuraavana työpäivänä, jollei poissaolo ole johtunut hyväksyttävästä syystä.

Itsenäisyyspäivän osalta noudatetaan lakia itsenäisyyspäivän viettämisestä yleisenä juhla- ja vapaapäivänä (1937/388). Lain mukaan palkan saamisen edellytys edellä kerrotusta poikkeavasti on, että työntekijä on ollut työnantajan palveluksessa yhdenjaksoisesti vähintään kuusi työpäivää lähinnä ennen itsenäisyyspäivää.

Mom. 3. Arkipyhäkorvaus maksetaan tämän pykälän tarkoittamalle työntekijälle myös sellaisilta 1. momentin mukaisesti määritellyiltä arkipyhiltä, jotka sattuvat

- vuosiloman ajaksi,
- lakisääteisen isyysvapaan ensimmäisen 18 päivän ajalle,
- ajalle, jolta työntekijälle maksetaan sairausajan tai synnytysloman palkkaa,
- 19 §:n 6. momentissa tarkoitetun lapsen sairaudesta johtuvan palkallisen poissaolon ajaksi,
- taloudellisista tai tuotannollisista syistä johtuvan enintään kaksi viikkoa arkipyhää ennen kestäneen lomautuksen ajaksi.

Jos työntekijä työskentelee työtuntijärjestelmästä poiketen arkipyhänä, jolta hän muuten olisi oikeutettu tämän pykälän mukaiseen arkipyhäkorvaukseen, maksetaan arkipyhäkorvaus työssä olosta riippumatta.

Mom. 4. Arkipyhäkorvausta sekä mom. 5:n korvausta ei makseta viikko- tai kuukausipalkalla olevalle työntekijälle.

Mom. 5. Helatorstaiivikon lauantailta maksetaan arkipyhäkorvausta vastaava korvaus.

17 § Muita korvauksia ja etuja

Mom. 1. Työntekijällä on oikeus saada vapaata työstä:

- päivänä, jona hänet vihitään avioliittoon sekä

- 50- ja 60-vuotispäivänään.

Lähiomaisen kuoleman tai hautajaisten johdosta työntekijälle järjestetään mahdollisuus lyhyeen tilapäiseen poissaoloon.

SOVELTAMISOHJE:

Lähiomaisella tarkoitetaan tässä yhteydessä työntekijän vanhempia ja iso- ja appivanhempia, lapsia, aviopuolisoa, avopuolisoa, lapsenlapsia sekä veljiä ja sisaria.

Vapaan ajalta maksetaan tuntipalkkaiselle työntekijälle korvaus keskituntiansion mukaisena hänen työsopimuksensa mukaista säännöllistä työaika vastavilto tunneilta. Kuukausipalkkaiselle työntekijälle vapaa annetaan kuukausipalkkaa vähentämättä. Vapaan pitäminen ei vähennä työntekijän vuosilomaetuja.

Kutsunta

Mom. 2. Työnantaja maksaa varusmiespalveluksen edellyttämään kutsuntaan ensimmäisen kerran osallistuvalla tuntipalkkaiselle työntekijälle kutsuntapäivän korvauksena yhden työpäivän ansiota vastaavan määrän. Kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksetaan palkka keskiansion mukaan.

Mikäli työntekijä kutsuntapäivänä on myös työssä, maksetaan hänelle lisäksi palkka työssäoloajalta.

Kutsuntapäivän korvaus maksetaan vain siltä päivältä, jona kutsuntatoimitus pidetään.

Kutsuntaan liittyvään erilliseen lääkärintarkastukseen osallistuvalla tuntipalkkaiselle työntekijälle korvataan ansion menetys siltä ajalta, jonka hän hyväksyttävän selvityksen mukaan joutuu tarkastuksen takia olemaan poissa työstä säännöllisenä työaikanaan. Kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksetaan palkka keskiansion mukaan.

Reservin harjoitukset

Mom. 3. Työnantaja maksaa työntekijälle reservin harjoitusten ajalta palkkaa siten, että työntekijä saa valtion maksaman reserviläispalkan kanssa täydet palkkaedut.

Työnantaja saa vähentää maksamastaan palkasta työntekijälle maksettavan reserviläispalkan työtuntijärjestelmän mukaisten työpäivien osalta.

SOVELTAMISOHJE:

Määräystä sovelletaan myös niihin, jotka siviilipalveluslain nojalla määrätään kertausharjoituksia korvaavaan palveluun sekä niihin, jotka väestönsuojelulain nojalla koulutetaan väestönsuojelun erikoistehtäviin.

Mom. 4. Työntekijällä, joka on valittu Teollisuusliiton liittokokoukseen, liiton valtuustoon tai liittohallitukseen on oikeus osallistua työajalla palkkaa vähentämättä näiden virallisiin kokouksiin.

Teollisuusliiton sektorijohtokuntaan ja työehtosopimusneuvottelukuntaan ja autoalan työalatoimikuntaan valitulla työntekijällä on oikeus osallistua näiden toimielinten kokouksiin työaikana. Tältä ajalta työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta.

Tämän pykälän mukaisesta poissaolosta on työntekijän ilmoitettava viipymättä ja mahdollisuuksien mukaan etukäteen.

Mom.5. Edellä tässä pykälässä mainitut korvaukset maksetaan työehtosopimuksen 11 §:ssä mainitun keskituntiansion mukaisesti

V TYÖTURVALLISUUS

18 § Työturvallisuus

*Yleiset
velvollisuudet*

Mom. 1. Työnantajan on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Työturvallisuuslaki TTL (738/2002) (8 § 1 mom.)

Työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, milloin niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. (TTL 10 § 1 mom.)

Työntekijän on noudatettava työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä ja ohjeita. Työntekijän on muutoinkin noudatettava työnsä ja työolosuhteiden edellyttämää turvallisuuden ja terveellisuuden ylläpitämiseksi tarvittavaa järjestystä ja siisteyttä sekä huolellisuutta ja varovaisuutta. Työntekijän on vältettävä muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa turvallisuudelle ja terveydelle haittaa ja vaaraa. (TTL 18 §).

Työntekijän tulee huolellisesti ja ohjeiden mukaisesti käyttää ja hoitaa työnantajan hänelle työturvallisuuslain mukaisesti antamia henkilösuojaimia ja muita varusteita. (TTL 20 § 1 mom.)

Ilmoitusvelvollisuus

Mom. 2. Työntekijän on viipymättä ilmoitettava työnantajalle tai tämän edustajalle ja työsuojeluvaltuutetulle työolosuhteissa tai työmenetelmissä, koneissa, muissa työvälineissä, henkilösuojaimissa tai muissa laitteissa, havaitsemistaan vioista ja puutteellisuuksista, jotka voivat aiheuttaa haittaa tai vaaraa työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle. (TTL 19 § 1 mom.)

Työnantajan tulee puolestaan kertoa ilmoituksen tehneelle työntekijälle ja työsuojeluvaltuutetulle, mihin toimenpiteisiin esille tullessa asiassa on ryhdytty tai aiotaan ryhtyä. (TTL 19 § 3 mom.)

Työntekijän ilmoitusvelvollisuus ei vaikuta korvausvastuuseen, joka määräytyy yksinomaan lain määräysten mukaisesti.

Työntekijän oikeus pidättäytyä työstä

Mom. 3. Jos työstä aiheutuu vakavaa vaaraa työntekijän omalle tai muiden työntekijöiden hengelle tai terveydelle, työntekijällä on oikeus pidättäytyä tällaisen työn tekemisestä. (TTL 23 § 1 mom.)

Työstä pidättäytymisestä on ilmoitettava työnantajalle tai tämän edustajalle niin pian kuin se on mahdollista. Oikeus pidättäytyä työnteosta jatkuu kunnes työnantaja on poistanut vaaratekijät tai muutoin huolehtinut siitä, että työ voidaan suorittaa turvallisesti. (TTL 23 § 2 mom.)

Sama oikeus työntekijällä on, jos työtä varten ei ole asennettu viranomaisen tai työsuojelupäällikön määräämien tai työsuojeltutoimikunnan tai vastaavan yhteistoimintaelimen yksimielisesti ehdottamia varmuuslaitteita.

Henkilönsuojaimet

Mom. 4. Mikäli asiantuntijalausuntojen, työtapaturma- ja ammattitautitilastojen tai muun vastaavan perusteen nojalla yhteisesti voidaan todeta, että henkilönsuojaimen käytöllä on työturvallisuus- tai terveysolosuhteita olennaisesti parantava vaikutus, työnantaja hankkii tällaisen suojaimen työpaikalle työntekijän käyttöön, vaikka sen antaminen työturvallisuuslain 15 tai 20 §:n mukaan ei olisi välttämätöntä.

Samoin menetellään, jos työntekijä voidaan tehokkaasti suojata haitoista, jotka työn laadun vuoksi erityinen kosteus, märkyys, veto, kuumuus tai kylmyys, voimakas valo taikka muu vaarallinen säteily aiheuttaisivat.

SOVELTAMISOHJE:

Asiaa käsittelevä yhteistyöelin on yrityksen työsuojelutoimikunta tai vastaava. Myös yrityksen terveydenhuoltohenkilöstölle tulee antaa mahdollisuus lausua mielipiteensä hankittavaksi ehdotetuista suojaimista.

Yhteisellä toteamisella tarkoitetaan määräyksessä sitä, että yhteistyöelimessä edustettuna olevat eri ryhmät ovat hankintaehdotuksesta samaa mieltä.

Edellä sanottu ei tarkoita tavanomaista työvaatetusta, jota työntekijä työssään käyttää estääkseen omia vaatteitaan tai itseään likaantumasta.

Kemikaalit

Mom. 5. Työntekijän altistuminen turvallisuudelle tai terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttaville kemiallisille tekijöille on rajoitettava niin vähäiseksi, ettei näistä tekijöistä aiheudu haittaa tai vaaraa työntekijän turvallisuudelle tai terveydelle taikka lisääntymisterveydelle. (TTL 38 § 1 mom.)

Työnantajan on omalta osaltaan varmistettava, että vaarallisen kemikaalien päälykset on vastaanotettaessa merkitty määräysten mukaisesti ja että kemikaalista on toimitettu työpaikalle asianmukainen käyttöturvallisuustiedote. Ellei määräysten mukaisia varoitusmerkintöjä ja käyttöturvallisuustiedotetta tai sitä vastaavia tietoja ole, kemikaalia ei saa käyttää.

Työnantajan on annettava työntekijöille käyttöturvallisuustiedotteiden, päälyksimerkintöjen ja käyttöohjeiden edellyttämää opetusta ja ohjausta kemikaalien turvallista käyttöä ja käsittelyä varten sekä varmistettava ennen työn aloittamista, että työntekijä on omaksunut annetut ohjeet.

Työterveys- huolto

Mom.6. Työnantajan on kustannuksellaan järjestettävä työterveyshuolto työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi sekä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden turvaamiseksi ja edistämiseksi käyttäen riittävästi työterveyshuollon ammattihenkilöitä ja heidän tarpeelliseksi katsomiaan asiantuntijoita. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001)

Suojapuvut

Mom. 7. Työnantaja hankkii ja pesettää kustannuksellaan työntekijäin suojapuvut sopiviksi katsomiensa väliajoin. Työnantaja hankkii kustannuksellaan autonpesijöille, rasvareille ja alustansuojaajille tarkoituksenmukaisen suojavaatetuksen ja jalkineet sekä myös niille työntekijöille, jotka tilapäisesti joutuvat työskentelemään ulkosalla ilmastolliset olosuhteet huomioon ottaen käytännön tarvetta vastaavan, riittävän suojavaatetuksen.

Turvajalkineet

Työnantaja hankkii kustannuksellaan tämän työehtosopimuksen soveltamisalaan kuuluville työntekijöille tarkoituksenmukaiset turvajalkineet. Jalkineiden tarve ja malli selvitetään yhdessä yrityksen työsuojeluorganisaatiossa.

Maastossa suoritettavat työt

Mom. 8. Ennen maastossa suoritettavien korjaustöiden aloittamista on suojavaatetukseen liittyvistä erikoiskysymyksistä sovittava paikallisesti.

PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ:

Tämä koskee myös kaivoksissa suoritettavia korjaustöitä.

Yksintyöskentely

Mom. 9. Työssä, jossa työntekijä työskentelee yksin ja johon siitä syystä liittyy ilmeinen haitta tai vaara hänen turvallisuudelleen tai terveydelleen, työnantajan on huolehdittava siitä, että haitta tai vaara yksin työskennellessä vältetään tai se on mahdollisimman vähäinen. (TTL 29 § mom. 1)

Ulkoasennustyöt

Mom. 10. Liitot toteavat, että työntekijää ei tarpeettomasti tule määrätä ulkoasennustöihin kohtuuttoman pakkasen vallitessa, ellei työskentelyä varten ole järjestää työolosuhteita helpottavia varusteita.

Tehtäessä pitempiaikaista vaativaa asennustyötä alle -25°C lämpötilassa tulee työpaikalla olla olosuhteet huomioon ottaen sopivia suojarusteita, kuten esim. korjattavan kohteen ympärille ja/tai päälle asetettava suojus (pressu) ja olosuhteisiin sopiva lämmityslaite.

Häkämyrkytysvaara

Mom. 11. Häkämyrkytystapausten välttämiseksi työnantaja veloitetaan kustantamaan niille työntekijöille, joilla työnantajan tai työntekijän puolesta katsotaan häkämyrkytysvaaran olevan olemassa ja jotka lääkärintarkastusta haluavat, tällaisen tarkastuksen vähintään kaksi kertaa vuodessa.

Näkökyvyn mukaan hiotut suojasilmälasit

Mom. 12. Auto- ja konekorjaamotyössä saattaa esiintyä tilanteita, jolloin kipinäinti tai muut lentävät roiskeet/lastut aiheuttavat ilmeistä silmätapaturman vaaraa.

Mikäli työpaikalla tällaisia töitä esiintyy, pyritään vaaratilanne ensisijaisesti poistamaan teknisin toimenpitein, suojavälinein ja oikeita työmenetelmiä käyttäen.

Mikäli tästä huolimatta ilmeistä silmätapaturman vaaraa ei voida eliminoida, tulee kysymykseen työntekijän näkökyvyn mukaan hiottujen suojasilmälasien hankinta. Lasien tarpeellisuuden selvittävät kyseinen esimies, työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu yhdessä.

Mikäli yhteisesti todetaan tarpeen olevan olemassa, hankkii työnantaja kustannuksellaan suojasilmälasit.

Tarvittaessa antavat liitot tarkennetut menettelytapaohjeet hankintatarpeen selvittämistä varten.

Alakohtainen työsuojelusopimus

Mom. 13. Liittojen välillä **7.1.2022** allekirjoitettu työsuojelusopimus sitoo tämän työehtosopimuksen osana sopimuspuolia ja niiden jäseniä.

Edellä mainittu sopimus on liitetty tähän työehtosopimukseen.

SOVELTAMISOHJE:

Työsuojeluvaltuutetun vapautuksen määrä

Työsuojeluvaltuutetulle myönnettävän vapaa-ajan määrää vahvistettaessa todetaan työsuojeluvaltuutetun edustamien työntekijäin lukumäärä välittömästi ennen työsuojeluvaltuutetun vaaleja sekä vastaavana ajankohtana vuoden kuluttua vaalien jälkeen. Tämän mukaan todetun vapautuksen pituutta noudatetaan seuraavaan tarkistukseen saakka.

VI SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET

19 § Sairausajan palkka

Sairaus ja tapaturma

Mom. 1. Työnantaja maksaa työntekijälle sairausajan palkkaa keskituntiansion mukaisesti sen pituisen kalenteriajanjakson työtuntijärjestelmän mukaisilta työpäiviltä kuin seuraavassa käy ilmi:

Korvausjakson pituus

Työsuhde, joka ennen työkyvyttömyyden alkua on jatkunut yhtäjaksoisesti:

Työsuhteen kesto	Kalenteriajanjakso
vähintään 1 kk mutta 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

SOVELTAMISOHJE:

Sairausajan palkka maksetaan kunkin korvattavan työpäivän säännöllisiltä työtunneilta.

Tuntipalkkaiselle työntekijälle sairausajan palkka maksetaan keskituntiansion mukaisena. Kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksetaan sairausajan palkka keskiansion mukaan.

Odotus- eli karenssipäivä alle 6 kk:n työsuhteissa

Sairausajan palkka maksetaan toisen sellaisen sairauspäivän alusta, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä. Ensimmäinen poissaolopäivä on karenssipäivä.

Sairauden aiheuttaman työkyvyttömyyden jatkuessa sairastumispäivän jälkeen vähintään kuusi (6) arkipäivää maksaa työnantaja palkan myös karenssipäivältä.

Alle 1 kk:n työsuhteet

Jos sairaudesta tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys alkaa ennen kuin työsuhde on jatkunut yhden kuukauden, maksaa työnantaja sairausajan palkkana 50 % työntekijän henkilökohtaisesta aikapalkasta, kuitenkin enintään niiltä työtuntijärjestelmän mukaisilta työpäiviltä, jotka ovat työkyvyttömyyden alkamispäivän ja sen jälkeisen 9 arkipäivän pituisen ajanjakson sisällä. Karenssipäivältä maksettavan palkan suhteen ja myös muutoinkin noudatetaan tämän pykälän määräyksiä.

Jos työntekijälle sairausvakuutuslain mukaan kuuluva oikeus päivärahaan alkaa aikaisemmin, lyhenee vastaavasti aika, jolta palkkaa on maksettava.

Vähintään 6 kk:n
työsuhteet

Työntekijälle, jonka työsuhde on ennen sairauden alkua jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään kuusi (6) kuukautta, sairausajan palkka maksetaan ensimmäisen sellaisen sairauspäivän alusta lukien, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä.

Tapaturma

Palkka maksetaan myös karenssipäivältä, jos työkyvyttömyyden on aiheuttanut työtapaturma.

Sairausajan palkan
maksamisen
edellytykset

Edellytykset sairausajan palkan maksamiselle ovat seuraavat:

1. Työntekijä on sairauden tai tapaturman aiheuttaman työkyvyttömyyden vuoksi estynyt tekemästä työtä.
2. Työkyvyttömyydestä esitetään työnantajan hyväksymä selvitys.
3. Sairausajan palkan perusteet ja määrä on hyväksyttävästi selvitetty.

SOVELTAMISOHJE:

1. Työkyvyttömyyden toteaminen

- Työkyvyttömyys todetaan yrityksen työterveyslääkärin tai muulla työnantajan hyväksymällä tavalla (esim. työterveyshoitaja).
- Taannehtiva lääkärintodistus hyväksytään, mikäli lääkäri on kirjoittanut todistukseen hyväksyttävät perusteet taannehtivuudelle.

2. Yrityksen terveystalouden käytön ensisijaisuus

- Työntekijän tulee käydä ensisijaisesti yrityksen työterveyslääkärin vastaanotolla.
- Muun lääkärin kuin työterveyslääkärin antama todistus työkyvyttömyydestä kelpaa perusteeksi sairausajan palkan maksamiselle, mikäli työntekijä esittää työnantajalle hyväksyttävän syyn muun lääkärin käyttöön.

3. Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet

- Mikäli työnantaja ei ole hyväksynyt työntekijän esittämää lääkärintodistusta, hän voi osoittaa työntekijän nimetyn lääkärin tarkastettavaksi. Tällöin työnantaja maksaa lääkärintodistuksen hankkimisesta aiheutuvat kustannukset.
- Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet selvitetään työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

4. Ohjaaminen työehtosopimuksen säännösten oikeaan soveltamiseen

- Työnantajan ja luottamusmiesten tulee yhdessä pyrkiä ohjaamaan työntekijöitä työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevien määräysten oikeaan soveltamiseen.
- Uusille työntekijöille asiaa koskevaa valistusta ja ohjausta on suositeltavaa jakaa heti perehdyttämisen yhteydessä.
- Sekä työnantaja- että työntekijäpuolen edun mukaista on sairauspoissaolojen saaminen mahdollisimman vähäiseksi. On suositeltavaa, että paikalliset osapuolet yhdessä seuraavat työpaikan sairauspoissaolojen kehitystä ja tarvittaessa etsivät keinoja niiden vähentämiseksi.

Sairastuminen kesken työpäivän

Jos työntekijä tulee sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvyttömäksi kesken työpäivänsä, maksetaan hänelle hänen sinä päivänä menettämältään säännölliseltä työajalta keskituntiansion mukainen korvaus.

SOVELTAMISOHJE:

- *Määräys tarkoittaa sitä, että alle kuuden kuukauden työsuhteessa työkyvyttömyyden jatkuessa seuraava päivä on karenssipäivä.*
- *Jos työntekijä jo työhön tullessaan on sairauden vuoksi työkyvyttön, kyseistä päivää pidetään karenssipäivänä.*

Saman sairauden uusiutuminen

Jos työntekijä sairastuu uudelleen samaan sairauteen enintään 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jolloin viimeksi maksettiin sairaus-ajan palkkaa tai sairauspäivärahaa, aloitetaan sairausajan palkan maksaminen ilman karenssipäivää, jos korvausajanjakso ei tämän sairauden osalta ole tullut täyteen. Sairausajan palkan maksamista jatketaan, kunnes sairaus- tai korvausajanjakso on päättynyt.

SOVELTAMISOHJE:

- *Korvausajanjakson ei saman sairauden uusiutuessa tarvitse olla yhdenjaksoinen, vaan se voi koostua useammasta työkyvyttömyysajanjaksosta.*
- *Onko kysymyksessä sama vaiko eri sairaus, ratkaistaan epäselvässä tapauksessa sairausvakuutuslain tulkintoja noudattaen.*
- *Jos sairaudesta tai tapaturmasta aiheutunut työkyvyttömyys on alkanut jostakin toisesta sairaudesta tai tapaturmasta aiheutuneen työkyvyttömyyden aikana tai välittömästi sen jälkeen eikä työntekijä ole ollut välillä työkykyisenä työssä, katsotaan sairausajanjaksot sairausajan palkan maksamisen kannalta samaksi työkyvyttömyydeksi.*

SOVELTAMISOHJE:

Sairausajan palkka ja vuosiloma

Jos työntekijä sairastuu eikä vuosilomaa siirretä myöhemmin pidettäväksi, ei työnantajalle tällöin synny sairausajan palkan maksuvelvollisuutta, jolloin työntekijän eduksi jää vuosilomapalkan lisäksi sairausvakuutuslain mukainen päiväraha.

Sairausajan palkka ja lomautus

Jos työntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvyttön lomautusilmoitusta annettaessa ja sairaus jatkuu lomautuksen jo alettua, työnantajan sairausajan palkan maksuvelvollisuus jatkuu tämän pykälän mukaisesti lomautuksen aikana, kunnes työkyvyttömyys tai korvausajanjakso on päättynyt.

Jos työntekijä sairastuu lomautusilmoituksen antamisen jälkeen, sairausajan palkka maksetaan lomautuksen alkamiseen asti, jolloin keskeytyy myös korvausajanjakson laskeminen. Jos työntekijä on sairaana lomautuksen päättyessä, työnantajan sairausajan palkan maksuvelvollisuus jatkuu tämän pykälän mukaisesti, kunnes sairaus tai korvausajanjakso on päättynyt.

Lomautusajalta sairausajan palkka ei edellä mainituin poikkeuksin makseta. Jos sairauden aiheuttama työkyvyttömyys alkaa lomautuksen aikana ja jatkuu lomautuksen jo päättyttyä, työnantajan sairausajan palkan maksuvelvol-

lisuus alkaa tämän pykälän mukaisesti siten, että lomautuksen päättymisen jälkeen ensimmäinen työpäivä on alle kuuden kuukauden työsuhteessa karenssipäivä, joka on myös sairausajan palkan maksamisajanjakson ensimmäinen päivä.

Sairausajan palkan epääminen

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

SOVELTAMISOHJE:

Mikäli sairausajan palkkaetuja käytetään tahallaan väärin, ei sairausajan palkkaa makseta. Tahallinen väärinkäyttö saattaa lisäksi johtaa työsopimuksen päättämiseen työsopimuslain säännösten perusteella.

Työntekijän ilmoitusvelvollisuus

Mom. 2. Työntekijä on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle sairastumisestaan.

SOVELTAMISOHJE:

Ilmoitus sairastumisesta työnantajalle, mikäli mahdollista, ennen työvuoron alkua:

- *Työntekijän tulee ilmoittaa sairastumisestaan lähimmälle esimiehelleen tai työnantajan ilmoittamalle muulle henkilölle jo ennen työvuoron alkua, milloin se olosuhteet huomioon ottaen on suinkin mahdollista. Tätä koskevat menettelytavat työnantajan tulee saattaa työntekijöiden tietoon.*
- *Jos työntekijä tahallisesti laiminlyö ilmoittaa viipymättä sairastumisestaan työnantajalle, alkaa sairausajan palkan maksuvelvollisuus aikaisintaan sinä päivänä, jona ilmoitus on tehty.*

Sairausajan palkan maksuajankohta

Jos työntekijä on viipymättä ilmoittanut työkyvyttömyydestään ja sairausajan palkan perusteissa tai määrässä ei ole epäselvyyttä, työnantaja maksaa työntekijälle sairausajan palkan säännöllisen palkanmaksun yhteydessä odottamatta sairausvakuutuspäivärahan tai siihen verrattavan muun korvauksen saamista.

Vähennykset

Mom. 3. Siltä ajalta, jolta työnantaja on maksanut työntekijälle sairausajan palkan, on hän oikeutettu nostamaan itselleen palautuksena työntekijälle tullevan päivärahan tai siihen verrattavan korvauksen taikka saamaan sen määrän takaisin työntekijältä, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrän.

Työnantajalla ei kuitenkaan ole oikeutta vähentää korvausta sairausajan palkasta siltä osin, kuin korvausta maksetaan työntekijälle hänen kokonaan tai osaksi itse kustantamansa vapaaehtoisen vakuutuksen perusteella.

SOVELTAMISOHJE:

Päivärahaan verrattavilla korvauksilla tarkoitetaan muita päivärahan kaltaisia, ansionmenetyksen johdosta maksettavia etuuksia, kuten esim. työ- ja tapaturmaeläke.

SOVELTAMISOHJE:

Jos työntekijä on sairaana päivän, jolloin lyhennetyn työviikon takia ei työskennellä, työnantajalla ei kuitenkaan ole oikeutta edellä mainittuun päivä- tai äitiysrahaan kyseiseltä päivältä.

Jos päivärahaa tai siihen verrattavaa korvausta ei työntekijästä itsestään johduttavista syistä makseta tai jos se maksetaan vähäisempänä kuin mihin hänellä lain mukaan olisi ollut oikeus, on työnantajalla oikeus vähentää sairausajan palkasta se päiväraha tai sen osa, mikä työntekijän laiminlyönnin johdosta on jäänyt maksamatta.

Sairauskassa

Mom. 4. Työntekijälle, joka on työnantajan tukeman sairauskassan jäsen, työnantaja on velvollinen maksamaan 1. momentin mukaisen sairausajan palkan ehdolla, että sairauskassa vapautetaan suorittamasta hänelle sairausavustusta siltä ajalta, jolta työnantaja 1. momentin mukaisesti on palkkaa maksanut. Mikäli sairauden tai tapaturman aiheuttama työkyvyttömyys jatkuu yli sen ajan, jolta työnantaja 1. momentin nojalla on velvollinen maksamaan palkkaa, vastaa sairauskassa sääntöjensä mukaisesti jatkuvan avustuksen maksamisesta.

Työpaikkakassa

Mom. 5. Mikäli työpaikalla toimii sairausvakuutuslain alainen kassa, työnantaja voi toteuttaa 1. momenttiin perustuvat velvollisuutensa siten, että kassa maksaa myös 1. momentin edellyttämän sairausajan palkan ja työnantaja maksaa kassalle kannatusmaksun, joka vastaa sairausvakuutuslain ulkopuolella maksettavasta avustuksesta aiheutuvia kustannuksia.

Sairaalan lapsen hoito

Mom. 6. Alle 10-vuotiaan oman tai muun kodissa pysyvästi asuvan lapsen äkillisesti sairastuessa, maksetaan äidille tai isälle tai lasta huoltavalle henkilölle, joka asuu vakituisesti yhteisessä taloudessa äidin tai isän kanssa tämän työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevan määräyksen mukainen 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 sekä yksinhuoltajuuteen että yhteishuoltajuuteen. Saman sairastumisen johdosta korvausta maksetaan vain toiselle huoltovastuullisista.

Poissaolo on sallittu myös puolison ollessa estynyt järjestämästä hoitoa tai hoitamasta äkillisesti sairastunutta lasta sen johdosta, että hän on hoitamassa ase- tai siviilipalveluksen velvoitteita, reservin harjoituksissa, sairaalahoidossa kodin ulkopuolella tai hänellä on kodin ulkopuolella tapahtuvaan päätoimiseen opiskeluun kuuluva pakollinen läsnäolo oppitunneilla tai puoliso osallistuu tenttiin. Työntekijän on annettava luotettava selvitys esteellisyydestä esimerkiksi sairaalan tai oppilaitoksen henkilökunnan todistuksella.

SOVELTAMISOHJE:

Poissaolon pituus ja siitä annettava selvitys

Hoidon järjestämisen tai hoitamisen kestäessä yksi, kaksi, kolme tai neljä kalenteripäivää pidetään poissaoloa sopimuksessa tarkoitettuna poissaolona.

Milloin poissaolo on välttämätön

Lähtökohtana on, että korvaus maksetaan silloin, kun lapsen hoitoa ei voida muuten järjestää, vaan jommankumman huoltajan pitää jäädä hoitamaan lasta. Poissaolotapauksissa vaaditaan selvitykseksi poissaolon välttämättömyydestä vain tieto lapsen hoitopaikan sekä samassa taloudessa asuvien perheenjäsenten hoitomahdollisuudesta ja sopivuudesta tehtävään.

Molemmat huoltajat vuorotyössä

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

Samana sairauden uusiutuminen

Jos lapsi sairastuu uudelleen samaan sairauteen enintään 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jolloin viimeksi maksettiin korvausta tämän momentin mukaisesti, jatketaan korvauksen maksamista ilman karenssipäivää siihen asti, kun edellä mainittu neljän päivän korvausajanjakso on tämän sairauden osalta täyttynyt.

Samana sairauden uusimisena ei pidetä kahden tai useamman lapsen sairastumista peräkkäin alle 30 päivän välein samassa perheessä. Myöskään toisen huoltajan ja lapsen peräkkäin sattuvat sairaudet eivät keskenään muodosta uusiutumistapausta.

Lapsi sairastuu kesken työpäivän

Jos lapsi sairastuu äkillisesti kesken työpäivän ja toinen huoltajista joutuu järjestämään hoidon tai hoitamaan lasta tässä momentissa tarkoitettulla tavalla, maksetaan hänelle hänen sinä päivänä menettämältään säännölliseltä työajalta keskituntiansion mukainen korvaus.

Vaikutus vuosilomaan

Tässä momentissa tarkoitettut palkalliset poissaolopäivät rinnastetaan vuosilomalain tarkoittamiin työssäolopäivien veroisiin päiviin.

Vaikeasti sairaan tai vammautuneen lapsen hoito

Työntekijällä, jonka lapsella on valtioneuvoston päätöksen 1315/89 (Vnp sairausvakuutuslain 10 luvun 2 § 2. momentissa tarkoitetuista vaikeista sairauksista ja vammoista) 1 §:n mukainen vaikea sairaus tai vamma, on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen sairausvakuutuslain 10 luvussa tarkoitettuun lapsen hoitoon, kuntoutukseen taikka sopeutumisvalmennus- tai kuntoutuskurssille sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa.

19 a § Korvaava työ

Työntekijä ei välttämättä aina ole sairauden tai tapaturman vuoksi täysin työkyvytön. Työnantajalla voi olla osoittaa työntekijälle ns. korvaavana työnä jotakin muuta kuin hänen tavanomaista, vakituista työtään. Korvaavan työn olemukseen kuuluu, että se on luonteeltaan tarkoituksenmukaista ja mahdollisuuksien mukaan työntekijän tavanomaista työn tekemistä tukevaa työtä tai tähän samaan päämäärään tähtäävää koulutusta.

Työntekijän työkyvyttömyyttä koskevassa lääkärintodistuksessa olisi suotavaa kuvata ne mahdolliset rajoitukset, jotka sairaus tai vamma työn tekemiseen aiheuttavat. Työnantajan päätöksen osoittaa työntekijälle korvaavaa työtä on perustuttava lääketieteellisesti perusteltuun kannanottoon.

Korvaavan työn teettämisen tulee perustua työpaikalla yhdessä käsiteltyihin menettelytapasääntöihin ja konsultaatioon ensisijassa työterveyslääkärin kanssa. Ennen korvaavan työn aloittamista varataan työntekijälle mahdollisuus keskusteluun lääkärin, ensisijaisesti työterveyslääkärin, kanssa.

Liitot ovat sopineet yhteisestä korvaavan työn ohjeistuksesta, joka on liittojen kotisivuilla: www.akl.fi ja www.teollisuusliitto.fi sekä www.autokauppa-korjaamo.fi.

19 b § Äitiys- ja isyysvapaan palkka

Äitiys- ja isyysvapaan palkka

Mom. 1. Työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut vähintään 6 kuukautta ennen laskettua aikaa, maksetaan hänen äitiysvapaansa ajalta tuntipalkkaiselle työntekijälle keskituntiansion ja kuukausipalkkaiselle työntekijälle keskiansion mukaista palkkaa 56 päivän pituisen kalenteriajanjakson työtuntijärjestelmän mukaisilta työpäiviltä työsopimuslain 4 luvun 1 §:n mukaisen äitiysvapaan alkamispäivästä lukien.

Jos naispuolinen työntekijä on adoptoinut alle kouluikäisen lapsen, annetaan hänelle samoin edellytyksin adoptioon välittömästi liittyvänä 56 päivän pituinen äitiysvapaaseen rinnastettava vapaa, jonka ajalta työnantaja maksaa työntekijälle palkkaa äitiysvapaan palkan maksamista koskevien työehtosopimusmääräysten mukaisesti.

Työntekijälle maksetaan hänen isyysvapaansa ajalta keskituntiansion mukaista palkkaa yhdeltä kuuden arkipäivän pituiselta yhdenjaksoiselta isyysvapaajaksolta. Palkan maksamisen edellytyksenä on, että työntekijän työsuhde on jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen isyysvapaan alkamista. Muilta osin isyys- ja vanhempainvapaan ajalta ei makseta palkkaa.

Vähennykset

Mom. 2. Siltä ajalta, jolta työnantaja on maksanut työntekijälle äitiys- tai isyysvapaan palkan, työnantaja on oikeutettu nostamaan itselleen palautuksena työntekijälle tulevan sairausvakuutuslain mukaisen äitiys- tai isyysrahan tai siihen verrattavan korvauksen taikka saamaan sen määrän takaisin työntekijältä, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrän.

Työnantajalla ei kuitenkaan ole oikeutta saada itselleen tai vähentää työntekijälle maksamastaan äitiys- tai isyysvapaan palkasta korvausta siltä osin, kuin korvausta maksetaan työntekijälle hänen kokonaan tai osaksi itse kustantamansa vapaaehtoisen vakuutuksen perusteella.

Jos päivärahaa tai siihen verrattavaa korvausta ei työntekijästä itsestään johdusta syistä makseta tai jos se maksetaan vähäisempänä kuin mihin hänellä lain mukaan olisi ollut oikeus, on työnantajalla oikeus vähentää äitiys- tai isyysvapaan palkasta se päiväraha tai sen osa, mikä työntekijän laiminlyönnin johdosta on jäänyt maksamatta.

Jos työntekijä on äitiys- tai isyysvapaalla päivän, jolloin lyhennetyt työviikon takia ei työskennellä, työnantajalla ei kuitenkaan ole oikeutta edellä mainittuun päivä- tai äitiys- tai isyysrahaan kyseiseltä päivältä.

19 c § Tilapäinen poissaolo

Työntekijän perheen piirissä sattuvan äkillisen vakavan sairaustapauksen tai läheisen omaisen kuoleman takia annettavasta lyhyestä tilapäisestä poissaolosta maksetaan korvaus, joka vastaa sairausajan palkkaa. Läheisellä omaisella tarkoitetaan puolisoa, omia ja puolison vanhempia, perheen lapsia, veljiä ja sisaria sekä omaishoidettavaa. Hoidon järjestämisen tai hoitamisen kestäessä yksi, kaksi, kolme tai neljä kalenteripäivää pidetään poissaoloa sopimuksessa tarkoitettuna poissaolona.

20 § Lääkärintarkastukset

*Lakisääteiset
lääkärintarkastukset*

Mom. 1. Työnantaja korvaa työntekijälle ansionmenetyksen, mikäli tämä työsuhteen aikana lähetetään tai määrätään terveystarkastukseen taikka tutkimuksiin silloin, kun nämä perustuvat:

- valtioneuvoston asetukseen hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta (1484/01) ja hyväksytyyn työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan
- lakiin nuorista työntekijöistä (998/93)
- säteilylakiin (**859/18**)
- tartuntatautilakiin (**1227/16**)

Ansionmenetykset korvataan tarkastuksessa ja tutkimuksessa sekä niihin liittyvissä matkoissa työntekijän menettämiä säännöllisiä työtunteja vastaavalta ajalta.

Työnantaja maksaa myös korvauksen välttämättömistä matkakustannuksista sekä tämän työehtosopimuksen mukaisen päivärahan silloin, kun työntekijä lähetetään edellä mainituissa säännöksissä tarkoitettuihin tarkastuksiin tai tutkimuksiin taikka määrätään näiden perusteella jälkitarkastukseen.

Jos tarkastus tapahtuu työntekijän vapaa-aikana, hänelle maksetaan korvauksena ylimääräisistä kuluista summa, joka vastaa sairausvakuutuslain mukaista vähimmäispäivärahaa.

Muut kuin laki-sääteiset lääkärintarkastukset

Mom. 2. Muita kuin lakisääteisiä lääkärintarkastuksia koskevat ansionmenetyksen korvattavuuden edellytykset ovat:

a) **P e r u s e d e l l y t y k s e t**

(koskevat kaikkia b-kohdan tapauksia 1-5 ja **7-8**)

1. Kysymyksessä on oltava sairastumis- tai tapaturmatapaus, jossa on välttämätöntä päästä nopeasti lääkärintarkastukseen. Työntekijän on esitettävä lääkärintarkastuksesta työnantajan hyväksymä selvitys (esim. lääkärintodistus tai lääkäripalkkiokuitti) sekä työnantajan pyytäessä selvitys siitä, kuinka kauan lääkärintarkastus odotus- ja kohtuullisine matka-aikoineen kesti.
2. Muissa kuin kohdassa 1. tarkoitetuissa sairastumis- tai tapaturmatapauksissa edellytetään, että työntekijä varaa vastaanottoajan työaikana vain, jos se ei ole kohtuullisen ajan (esim. normaalitapauksissa viikon) kuluessa saatavissa työajan ulkopuolella. Työntekijän on esitettävä luotettava selvitys siitä, ettei hän ole voinut saada vastaanottoa työajan ulkopuolella.
3. Työntekijän on ilmoitettava lääkäriin menostaan etukäteen työnantajalle. Jos ilmoitusta ei ylivoimaisen esteen takia voida etukäteen tehdä, on ilmoitus tehtävä välittömästi, kun se on mahdollista.
4. Lääkärintarkastus on järjestettävä työajan tarpeetonta menetystä välttämättä.
5. Mikäli työntekijä saa lääkärintarkastuksen ajalta sairausajan palkkaa, ei korvausta ansionmenetyksestä lääkärintarkastusta koskevien sopimusmääräysten nojalla suoriteta. Korvausta ei suoriteta myöskään sairausajan palkkamääräysten edellyttämänä karenssipäivänä suoritettuna lääkärintarkastuksen ajalta.
6. Jos sairaus on johtunut omasta törkeästä tuottamuksesta tai tahallisuudesta, ei ansionmenetystä korvata.
7. Kutsuntaan liittyvään erilliseen lääkärintarkastukseen osallistuvalla tuntipalkkaisella työntekijällä korvataan ansion menetys siltä ajalta, jonka hän hyväksyttävän selvityksen mukaan joutuu tarkastuksen takia olemaan poissa työstä säännöllisenä työaikanaan. Kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksetaan palkka keskiansion mukaan.

b) E r i t y i s e d e l l y t y k s e t

Ansionmenetys korvataan:

Uusi tai uusiutuva sairaus

1. Uusi tai uusiutuva sairaus

Sellaisen lääkärintarkastuksen ajalta, jossa todetaan työntekijän sairaus.

Lääkärin tutkimustoimenpiteestä johtuneen, enintään vuorokauden kestäneen työkyvyttömyyden ajalta.

Jos työntekijä sairausoireiden vuoksi on otettu sairaalaan tarkkailtavaksi tai tutkittavaksi. Tällöin noudatetaan sairausajan palkkamääräyksiä.

Aikaisemmin todettu sairaus

2. Aikaisemmin todettu sairaus

Kroonisen sairauden edellyttämän lääkärintarkastuksen ajalta edellyttäen, että kysymyksessä on hoidon määrittelemiseksi ao. erikoislääkärin suorittama tai erikoisalan poliklinikalla suoritettu tarkastus.

Sairauden olennaisesti pahentuessa, minkä vuoksi työntekijän on ollut tarpeen hakeutua lääkärintarkastukseen.

Hoidon määrittelemiseksi tarpeellisen ao. erikoisalan lääkärintarkastuksen ajalta,, jossa annetaan määräys apuvälineen esim. silmälasien hankkimiseksi.

Muun aikaisemmin todetun sairauden hoidon määrittelemiseksi tarpeellisen lääkärintarkastuksen ajalta vain, jos lääkärinpalveluja ei ole saatavissa työajan ulkopuolella.

Syöpäsairauden edellyttämän hoitotoimenpiteen aiheuttaman työkyvyttömyyden ajalta. Tällöin noudatetaan sairausajan palkkamääräyksiä.

Laboratorio- ja röntgentutkimukset

3. Laboratorio- ja röntgentutkimukset

Korvattavaan lääkärintarkastukseen välittömästi liittyvän laboratorio-, röntgen- tai siihen rinnastettavan tutkimuksen ajalta. Tutkimuksen tulee olla lääkärin määräämä ja siten osa tarkastusta. Erillisen laboratorio-, röntgen- tai siihen rinnastettavan tutkimuksen ajalta aiheutuva ansionmenetys korvataan vain, jos työntekijällä ei ole mahdollisuutta päästä em. tutkimukseen työajan ulkopuolella tai jos sairaus edellyttää tutkimuksen suorittamista ainoastaan tiettyinä vuorokauden ajankohtana. Tällainen ajankohtavaatimus tulee selvittää lääkärintodistuksella.

Raskauteen liittyvä lääkärintarkastus tai muu lääketieteellinen tutkimus

4. Raskauteen liittyvä lääkärintarkastus

Sairausvakuutuslain mukaisen äitiysrahan saamisen edellytyksenä olevan lääkärin tai terveystieteiden tutkimuksen hankkimiseksi välttämättömän tarkastuksen sekä synnytystä edeltävien lääketieteellisten tutkimusten ajalta, ellei työntekijä ole saanut vastaanottoa työajan ulkopuolella.

Edellytyksenä on, että tarkastus tai tutkimus on järjestetty työajan tarpeetonta menetystä välttäen.

Työntekijän on pyynnöstä esitettävä työantajalle selvitys tutkimuksen liittymisestä raskauteen sekä sen suorittamisen välttämättömyydestä työaikana.

*Äkillinen
hammassairaus*

5. Äkillinen hammassairaus

Jos äkillinen hammassairaus ennen hoitotoimenpiteitä aiheuttaa työntekijän työkyvyttömyyden, joka vaatii samana päivänä tai saman työvuoron aikana annettavaa hoitoa, hoitotoimenpiteen ajalta, mikäli hänen ei onnistu saada hoitoa työajan ulkopuolella.

Työkyvyttömyys ja hoidon kiireellisyys osoitetaan hammaslääkärin antamalla todistuksella.

Ajokorttitarkastus

6. Ajokortin voimassa pitämiseksi vaadittava lääkärintarkastus

Työntekijälle annetaan palkatonta työstä vapautusta, jotta hän voi käydä ajokortin voimassapitämiseksi pakollisessa lääkärintarkastuksessa edellyttäen, että hän ei voi saada vastaanottoaikaa kohtuullisen ajan kuluessa työajan ulkopuolella.

Tartuntatauti

7. Tartuntatautilain mukaiset toimenpiteet

Työntekijän osallistuessa tartuntatautilain mukaisesti valtakunnallisen, alueellisen tai kunnallisen torjuntatyön edellyttämiin tarkastuksiin, tutkimuksiin tai rokotuksiin, on hänellä oikeus käydä työajalla palkkaa vähentämättä, jollei se ole vaikeudetta mahdollista muuna aikana.

Hammashoito

8. Hammashoito lääkärin läheteellä

Tapauksissa, joissa työntekijä määrätään työaikana hammashoitoon lääkärin läheteellä, korvataan kyseiseltä ajalta ansionmenetys.

*Työhöntulo-
tarkastus*

Mom. 3. Mikäli työntekijä joutuu käymään lääkärintarkastuksessa työsuhteen alkaessa sen vuoksi, että työnantaja pitää lääkärintarkastusta työsuhteen syntymisen tai jatkumisen ehtona, työntekijälle korvataan lääkärintarkastuksesta ja siihen mahdollisesti liittyvästä laboratorio- tai röntgentutkimuksesta aiheutuvat kustannukset sekä menetetyltä säännölliseltä työajalta ansionmenetys, ellei vastaanottoa ole voitu järjestää työajan ulkopuolella.

SOVELTAMISOHJE:

Kun lääkärintarkastus tapahtuu työnantajaa tai työntekijää koskevan lakiin perustuvan veloitteen nojalla, korvaus maksetaan kyseiseen säännökseen mahdollisesti sisältyvien määräysten mukaisesti.

Ennen työsuhteen alkua suoritetusta lääkärintarkastuksesta johtuvaa ansionmenetystä ei korvata. Tarkastuksen kustannukset korvataan tällaisessa tapauksessa, mikäli tarkastusta edellyttänyt työnantaja ottaa kyseisen henkilön työsuhteeseen.

Ansionmenetyksen korvauksesta toimitettava vähennys tehdään samalla tavalla, kuin asiasta on sairausajan palkan osalta työehtosopimuksen 19 §:n 3. momentissa sovittu.

21 § Ryhmähenkivakuutus

Ryhmähenkivakuutusta koskevat määräykset ovat tämän työehtosopimuksen osassa Soveltaminen ja yleiset määräykset.

22 § Vuosiloma

Mom. 1. Työntekijä saa vuosiloman vuosilomalain mukaan.

Tuntipalkkaiset työntekijät

Vuosilomapalkka ja lomakorvaus

Työntekijän vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskentaperusteena on keskituntiansio, joka saadaan siten, että lomanmääräytymisvuonna työssäolon ajalta työntekijälle maksettu tai maksettavaksi eräännytynyt palkka, hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta lukuun ottamatta, jaetaan vastaavien työtuntien lukumäärällä.

Tasaamislisä ja vuosilomapalkka

Riippumatta siitä, miten tasausvapaa maksetaan, sen määrä on huomiotava työntekijän vuosilomapalkassa ja lomarahassa.

Työntekijän vuosilomapalkka ja lomakorvaus saadaan kertomalla hänen 1-kohdassa tarkoitettu keskituntiansionsa vuosilomalain 3 §:ssä tarkoitettujen lomapäivien lukumäärän perusteella määräytyvällä, seuraavasta taulukosta ilmenevällä kertoimella:

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

Mikäli lomanmääräytymisvuoden aikana säännöllinen vuorokautinen työaika on ollut lyhyempi kuin kahdeksan tuntia, lasketaan vuosilomapalkka ja lomakorvaus kuitenkin kertomalla vastaavasti keskituntiansio luvulla, joka saadaan, kun edellä olevat kertoimet kerrotaan viikon säännöllisten työtuntien lukumäärän ja luvun 40 osamäärällä (**7,5 h/pv kerroin on 0,94**).

Kuukausipalkkaiset työntekijät

Laskettaessa lomapalkkaa kuukausipalkkaiselle työntekijälle lomapäivän palkka saadaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 25.

Kuukausipalkkaa laskettaessa mukaan otetaan kiinteä rahapalkka ja mahdollinen suorituspalkkatekijä, joka lasketaan keskimääräisenä lomaa edeltäneiltä kuudelta tai kahdeltatoista kuukaudesta tai lomanmääräytymisvuodelta. Kuukausipalkkaan lasketaan myös sellaisen luontoisedun raha-arvo, joka ei ole työntekijän käytettävissä vuosiloman aikana.

Paikallinen sopimus lomapalkkojen jaksottamisesta

Vuosilomapalkan maksamisen jaksottamisesta voidaan paikallisesti sopia niin, että lomapalkka eräännyy palkanmaksukausittain vuosiloman aikana. Lomapalkka tulee tällöin kuitenkin olla kokonaisuudessaan maksettuna viimeistään siinä palkanmaksussa, jossa maksetaan vuosiloman jälkeisen ensimmäisen työpäivän palkka.

SOVELTAMISOHJE:

Paikallisella sopimisella tarkoitetaan työntekijöitä yleisesti koskevaa vuosilomapalkan maksutapaa.

Työssäolon veroinen aika

Mom. 2. Työssäolon veroiseksi luetaan myös aika, joksi työntekijälle on annettu vapautusta työstä Teollisuusliiton liittokokoukseen tai liiton valtuuston taikka hallituksen kokoukseen osallistumista varten.

Samoin pidetään työssäolon veroisena myös aikaa, joksi vapautusta on annettu Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön edustajakokoukseen tai valtuuston kokoukseen osallistumista varten. Työntekijän tulee vapautusta pyytäessään esittää asianmukainen selvitys kokoukseen osallistumiseen tarvitsemastaan ajasta.

Lomaraha

Mom. 3. Työntekijälle maksetaan lomarahana 50 % hänen vuosilomapalkastaan.

Lomarahan maksamisen ajankohta

Ellei paikallisesti lomarahan maksamisen ajankohdasta muuta sovita, maksetaan puolet lomarahasta ennen vuosiloman alkamista ja puolet sen palkanmaksun yhteydessä, jolloin työntekijän palkka ensimmäiseltä vuosiloman jälkeiseltä työpäivältä maksetaan, tai olisi maksettu, ellei työntekijä olisi estynyt palaamasta työhön.

Työsuhteen päättyessä kesken loman, maksetaan lomarahan jälkimäinen osa niiden lomapäivien osalta, joiden ajan työsuhde on ollut voimassa.

SOVELTAMISOHJE:

Sopimus lomarahojen maksamisen ajankohdasta tehdään työehtosopimuksen neuvottelujärjestystä noudattaen kirjallisesti. Lomaraha tulee kuitenkin näissäkin tapauksissa sopia kokonaisuudessaan maksettavaksi viimeistään ennen seuraavan lomanmääräytymisvuoden alkamista.

Paikallisella sopimisella tarkoitetaan työntekijöitä yleisesti koskevaa lomarahahan maksutapaa.

Mikäli työntekijän työsuhde päättyy ennen lomarahahan paikallisesti sovittua maksuajankohtaa, maksetaan se työsuhteen päättyessä, mikäli työntekijä muutoin on siihen työehtosopimuksen mukaan oikeutettu.

Vapaaseen vaihtaminen

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia kirjallisella sopimuksella lomarahahan vaihtamisesta vapaaseen tai vuosilomalain mukaiseen säästövapaaseen.

Lomaraha ja työsuhteen päättymisen

Lomaraha maksetaan myös mahdollisen lomakorvauksen yhteydessä, mikäli työsuhde lomakautena päättyy muusta kuin työntekijästä itsestään johtuvasta syystä.

Lomaraha maksetaan tällöin edellisen päättyneen lomanmääräytymisvuoden lomakorvauksesta, mutta ei viimeisen kesken jääneen lomanmääräytymisvuoden lomakorvauksesta.

SOVELTAMISOHJE:

Määräaikaisen työsopimuksen päättymisen ei ole työntekijästä itsestään johtuva syy ellei määräaikaista työsopimusta ole tehty työntekijän pyynnöstä. Työntekijän pyynnön työsopimuksen määräaikaisuudesta on käytävä ilmi kirjallisesta työsopimuksesta.

Työsuhteen päättymisen vuosiloman aikana

Jos työnantaja lomakautena päättää työntekijän työsuhteen muusta kuin työntekijästä itsestään johtuvasta syystä kesken tämän vuosiloman, maksetaan työntekijälle myös lomarahahan jälkimmäinen osa.

Mikäli työntekijälle ei ole annettu vuosilomaa ennen tällä tavoin tapahtunutta työsuhteen päättymistä, maksetaan työntekijälle koko lomaraha.

Eläkkeelle siirtyvälle työntekijälle maksetaan lomaraha siitä vuosilomapalkasta ja mahdollisesta vuosilomakorvauksesta, johon työntekijä on oikeutettu.

SOVELTAMISOHJE:

Eläkkeelle siirtyvälle työntekijälle maksetaan lomaraha myös mahdollisesta kesken jääneen lomanmääräytymisvuoden lomakorvauksesta.

Asevelvollisuus
vakinaisessa
väessä

Työntekijän astuessa vakinaiseen palvelukseen asevelvollisuuden suorittamiseksi maksetaan lomarahaa siitä lomapalkasta ja lomakorvauksesta, johon hän on oikeutettu palvelukseen astuessaan.

SOVELTAMISOHJE:

Määräystä sovelletaan vastaavasti myös siviilipalvelusvelvolliseen.

Täydentävät
lisävapaapäivät

Mom. 4. Työntekijälle maksetaan vuosilomalain 7a pykälän tarkoittamilta vuosilomaa täydentäviltä lisäpäiviltä palkkaa siten, että tuntipalkkaiselle työntekijälle maksetaan jokaiselta lisävapaapäivältä keskituntiansion mukainen palkka työsopimuksen mukaiselta säännölliseltä työajalta. Kuukausipalkkaiselle työntekijälle päiväpalkka saadaan jakamalla työntekijän kuukausipalkka **luvulla 25**.

VII ERINÄISET MÄÄRÄYKSET

23 § Palkanmaksu

Mom. 1. Palkanmaksujaksona käytetään kalenterikuukautta, ellei työnantaja ole perustellusta syystä määritellyt muuta kuukauden pituista palkanmaksujaksoa. Palkan määräytyessä tuntipalkkana palkanmaksujaksona voidaan käyttää kahden viikon ajanjaksoa.

Palkka maksetaan tuntipalkkaiselle työntekijälle vähintään kaksi kertaa kuukaudessa, ellei ole sovittu palkan tai sen osan maksamisesta kerran kuukaudessa.

Maksettaessa palkka kaksi kertaa kuukaudessa maksetaan ensimmäisessä palkanmaksussa todellinen laskentaan perustuva palkka ottaen huomioon aikaisemmin maksettu ennakko. Jälkimmäisessä palkanmaksussa maksetaan ennakkona noin puolen kuukauden työpäivien palkka, joka saadaan kertomalla työntekijän keskituntiansio tehtyjen työtuntien lukumäärällä.

Yrityksessä voidaan jatkaa aikaisempaa käytäntöä.

Mom. 2. Palkanmaksupäivän muuttamisesta on paikallisesti sovittava viimeistään kuukautta ennen muutoksen toimeenpanoa.

Jos palkanmaksupäivän muuttaminen on seurausta yritystoiminnassa tapahtuneesta olennaisesta muutoksesta kuten liikkeen luovutus, työnantaja voi toteuttaa palkanmaksupäivät yhtenäistävän muutoksen ilmoittamalla siitä vähintään kaksi kuukautta ennen muutoksen voimaan tulemistä. Työnantaja neuvottelee luottamusmiehen kanssa muutoksesta ja sen perusteista ennen kuin toteuttaa muutoksen.

SOVELTAMISOHJE:

Palkanmaksupäivän muutostilanteessa on tärkeätä, että työnantaja saa

tiedon muutoksesta työntekijöille mahdollisesti aiheutuvista hankaluuksista tai kustannuksista. Liitot pitävätkin olennaisena osana muutosta, että työnantaja tiedustelee työntekijöiltä em. asioita ja ottaa tarkoituksenmukaisella tavalla huomioon esitetyt tarpeet.

24 § Ammattiyhdistysmaksujen pidättäminen

Ammattiyhdistysmaksujen pidättämistä koskevat määräykset ovat tämän työehtosopimuksen osassa Soveltaminen ja yleiset määräykset.

25 § Koulutustoiminta

Koulutustoiminnassa noudatetaan autoalan koulutussopimusta **7.1.2022** liitteineen.

26 § Luottamusmiehet

Mom. 1. Luottamusmiesten osalta noudatetaan Autoalan kaupan ja korjaamotoiminnan luottamusmiessopimusta **7.1.2022**.

27 § Erimielisyydet ja niiden ratkaiseminen

Erimielisyyksiä ja niiden ratkaisemista koskevat määräykset ovat tämän työehtosopimuksen osassa Soveltaminen ja yleiset määräykset.

28 § Paikallinen sopiminen

Paikallista sopimista koskevat määräykset ovat tämän työehtosopimuksen osassa Soveltaminen ja yleiset määräykset.

PR 2000 AUTO- KONEKORJAAMOALA

Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan liittojen välillä sovittua Palkkarakenne 2000 (PR 2000) järjestelmää, jonka ohjeet löytyvät osoitteesta ja liittojen kotisivuilta www.akl.fi ja www.teollisuusliitto.fi sekä liittojen yhteiset ohjeistot kokonaisuutena sisältävältä sivustolta www.autokauppakorjaamo.fi.

TYÖKOHTAISET TUNTIPALKAT (TKP) SEKÄ PERUSPALKAT (PP) 1.3.2022 ALKAEN

TVR1	TVR2	TVR3	TVR4	TVR5	TVR6	HKO%
11,33	12,01	12,73	13,50	14,31	15,31	TKP
11,90	12,61	13,37	14,17	15,02	16,07	5
12,47	13,21	14,01	14,85	15,74	16,84	10
13,03	13,81	14,64	15,52	16,45	17,60	15
13,60	14,41	15,28	16,20	17,17	18,37	20
14,17	15,02	15,92	16,87	17,88	19,14	25
14,73	15,62	16,55	17,55	18,60	19,90	30

TYÖKOHTAISET KUUKAUSIPALKAT (TKKP) SEKÄ PERUSKUUKAUSIPALKAT (PKP) 1.3.2022 ALKAEN, SOVITTU TYÖAIKA 7,5 / 37,5 TUNTIA

TVR1	TVR2	TVR3	TVR4	TVR5	TVR6	HKO%
1879	1991	2111	2238	2373	2538	TKP
1973	2091	2217	2349	2490	2664	5
2068	2190	2323	2462	2610	2792	10
2160	2290	2427	2573	2727	2918	15
2255	2389	2533	2686	2847	3046	20
2349	2490	2640	2797	2965	3173	25
2442	2590	2744	2910	3084	3299	30

TYÖKOHTAISET KUUKAUSIPALKAT (TKKP) SEKÄ PERUSKUUKAUSIPALKAT (PKP) 1.3.2022 ALKAEN, SOVITTU TYÖAIKA 8 / 40 TUNTIA

TVR1	TVR2	TVR3	TVR4	TVR5	TVR6	HKO%
1995	2115	2242	2377	2520	2696	TKP
2096	2221	2354	2495	2645	2830	5
2196	2326	2467	2615	2772	2966	10
2295	2432	2578	2733	2897	3099	15
2395	2538	2691	2853	3024	3235	20
2495	2645	2804	2971	3149	3371	25
2594	2751	2914	3091	3275	3504	30

TYÖKOHTAISET TUNTIPALKAT (TKP) SEKÄ PERUSPALKAT (PP) 1.3.2023 ALKAEN

TVR1	TVR2	TVR3	TVR4	TVR5	TVR6	HKO%
11,50	12,19	12,92	13,70	14,52	15,53	TKP
12,07	12,80	13,57	14,38	15,24	16,31	5
12,65	13,41	14,21	15,07	15,97	17,09	10
13,22	14,02	14,86	15,75	16,70	17,86	15
13,80	14,63	15,51	16,44	17,42	18,64	20
14,37	15,24	16,15	17,12	18,15	19,42	25
14,95	15,85	16,80	17,81	18,87	20,20	30

**TYÖKOHTAISET KUUKAUSIPALKAT (TKKP) SEKÄ PERUSKUUKAUSIPALKAT (PKP)
1.3.2023 ALKAEN, SOVITTU TYÖAIKA 7,5 / 37,5 TUNTIA**

TVR1	TVR2	TVR3	TVR4	TVR5	TVR6	HKO%
1907	2021	2142	2271	2407	2575	TKP
2001	2122	2250	2384	2527	2704	5
2097	2223	2356	2499	2648	2834	10
2192	2325	2464	2611	2769	2961	15
2288	2426	2572	2726	2888	3091	20
2383	2527	2678	2838	3009	3220	25
2479	2628	2785	2953	3129	3349	30

**TYÖKOHTAISET KUUKAUSIPALKAT (TKKP) SEKÄ PERUSKUUKAUSIPALKAT (PKP)
1.3.2023 ALKAEN, SOVITTU TYÖAIKA 8 / 40 TUNTIA**

TVR1	TVR2	TVR3	TVR4	TVR5	TVR6	HKO%
2025	2147	2275	2413	2557	2735	TKP
2126	2254	2390	2532	2684	2872	5
2228	2362	2502	2654	2812	3010	10
2328	2469	2617	2774	2941	3145	15
2430	2576	2731	2895	3068	3283	20
2531	2684	2844	3015	3196	3420	25
2633	2791	2958	3136	3323	3557	30

AUTO- JA KONEKAUPAN TYÖEHDOT

OSA B

AUTO- JA KONEKAUPAN TYÖEHDOT

YLEISET TYÖEHDOT

1 § Soveltamisala

Tässä osassa olevia työehtoja sovelletaan tämän työehtosopimuksen soveltamisalaa koskevan määräyksen kohdassa 1 ja 3 mainittujen työntekijöiden työsuhteissa.

2 § Autoalan yleiset sopimukset

Autoalan yleisiä sopimuksia koskeva määräys on tämän työehtosopimuksen osassa Soveltaminen ja yleiset määräykset.

3 § Työhön ottaminen

1. Liitot pitävät erittäin tärkeänä, että työsopimus tehdään kirjallisena. Jos yrityksissä käytetään omia työsopimuslomakkeita, tulee yritysten huolehtia siitä, että ne ovat ehtojen osalta voimassaolevien lakien mukaisia.

Liitot suosittelevat, että työsuhteen kestäessä sovittavat muutokset kirjataan.

PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ:

Ellei työsopimusta tehdä kirjallisesti, on työnantajan annettava työsopimuslain 2 luvun 4 §:n perusteella työntekijälle kirjallinen selvitys työsuhteesta noudatettavista ehdoista viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä.

2. Työsuhteen alkaessa otetaan aikaisempi kokemus ja koulutus huomioon 22 §:n mukaisesti.

Työsuhteen alkaessa työntekijälle ilmoitetaan, että hänen työsuhteessaan noudatetaan Autoalan kaupan ja korjaamotoiminnan työehtosopimusta.

4 § Työsuhde

1. Työnantajalla on oikeus johtaa ja jakaa työtä.

2. Järjestäytymisoikeus on molemmin puolin loukkaamaton.

3. Jos työntekijä on otettu määrätynlaiseen työhön, on hän kuitenkin velvollinen tarpeen vaatiessa tekemään muutakin työtä.

5 § Työnantajan ja työntekijän yleiset velvollisuudet

1. Työntekijän tulee:

- 1.1 edistää ja valvoa yrityksen etuja,
- 1.2 noudattaa vaiteliaisuutta yrityksen asioissa, jotka koskevat esimerkiksi hinnoittelua, suunnittelua, kokeiluja ja tutkimuksia sekä liikesuhteita,
- 1.3 tarkoin ja säästävääisesti hoitaa hänen huostaansa uskottuja yrityksen varoja ja muuta omaisuutta.

2. Työnantajan tulee:

- 2.1 luottamuksella neuvotella työntekijän kanssa tämän tehtäviä koskevissa yrityksen asioissa,
- 2.2 edistää ja tukea työntekijöiden pyrkimyksiä, jotka tarkoittavat yrityksen toiminnan kehittämistä,
- 2.3 pyrkiä edistämään työntekijöiden ammatti- ja täydennyskoulutusta.

6 § Työsuhteen päätyminen

1. Työnantajan on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava seuraavia irtisanomisaikoja:

Työsuhde jatkunut keskeytyksettä	Irtisanomisaika
Enintään vuoden	2 viikkoa
Yli vuoden mutta enintään 4 vuotta	1 kuukausi
Yli 4 vuotta mutta enintään 8 vuotta	2 kuukautta
Yli 8 vuotta mutta enintään 12 vuotta	4 kuukautta
Yli 12 vuotta	6 kuukautta.

PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ 1:

Työnantajan on työntekijän pyynnöstä viivytyksettä ilmoitettava tälle kirjallisesti irtisanomisen tai purkamisen perusteiden pääkohdat ja työsopimuksen päättymispäivämäärä.

Työntekijän on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava seuraavia irtisanomisaikoja:

Työsuhde jatkunut keskeytyksettä	Irtisanomisaika
Enintään 5 vuotta	2 viikkoa
Yli 5 vuotta	1 kuukausi

2. Varoitus

Työsopimuslain 7 luvun 2 § tarkoittama varoitus on annettava työntekijälle kirjallisesti tai muutoin todisteellisesti.

Jos työntekijälle on annettu rikkomuksesta tai laiminlyönnistä työsopimuslain tarkoittama varoitus, se tulee saattaa **työntekijän halutessa** luottamusmiehen tietoon, ellei tämä ole ollut läsnä varoitusta annettaessa.

3. Sanktiolomautus

Jos työnantaja voisi irtisanoa tai purkaa työsopimuksen työntekijästä johtuvasta syystä, työnantajalla on oikeus lomauttaa työntekijä ilman erillistä ilmoitusaikaa siten, että työnteko ja palkanmaksu keskeytetään enintään kahdeksi (2) kuukaudeksi työsuhteen muutoin pysyessä voimassa.

Saatuun tiedon työsopimuslain mukaisen irtisanomis- tai purkuperusteen olemassaolosta työnantajan tulee varata työntekijälle tilaisuus tulla kuulluksi suunnitellusta lomautuksesta. Kuulemistilaisuudessa työnantajan tulee selvittää työntekijälle suunnitellun lomautuksen peruste niin selvästi, että työntekijä voi esittää oman selvityksensä asiassa. **Työntekijän halutessa** luottamusmiehelle varataan tilaisuus osallistua kuulemiseen. Jos luottamusmies ei ole läsnä, annetaan hänelle **työntekijän halutessa** tieto lomautuksesta ja sen perusteesta. Työnantaja voi toteuttaa lomautuksen välittömästi kuulemistilaisuuden jälkeen.

4. Lomautus

Jos työnantaja saa lomautusilmoitusaikana tilapäisen työn, voidaan lomautuksen alkamista siirtää.

Lomautuksen alkamista voidaan uutta lomautusilmoitusaikaa noudattamatta siirtää vain kerran ja enintään siksi ajaksi, minkä tilapäinen työ kestää.

Jos työnantaja saa tilapäisen työn lomautuksen jo alettua, työnantaja ja työntekijä voivat ennen työn alkamista sopia lomautuksen keskeyttämisestä määräajaksi, mikäli lomautuksen on tarkoitus jatkua välittömästi työn tekemisen jälkeen uutta lomautusilmoitusta antamatta.

Poikkeuksellisessa ja vakavassa epidemiatilanteessa tai ylivoimaisen esteen kohdassa, työnantaja voi lomautusten ollessa välttämättömiä noudattaa viiden päivän lomautusilmoitusaikaa. Poikkeuksesta tulee ilmoittaa työehtosopimuspuolille neuvotteluiden kuluessa.

7 § Työaika

1. Säännöllinen työaika

1.1 Säännöllinen työaika on enintään seitsemän ja puoli (7,5) tuntia vuorokaudessa ja 37,5 tuntia viikossa.

Jos yrityksessä työehtosopimuksen voimaantulon jälkeen halutaan noudattaa 8/40-tuntista työaikamuotoa, on siitä sovittava kirjallisesti. Tähän työaikamuotoon liittyvät poikkeavat työaikamääräykset on kirjattu erilliseen pöytäkirjaan sivulla 110.

PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ:

- *Työaikaan ei lueta esim. seuraavaa:*
- *Lepoajat jos työntekijä voi poistua työpaikalta*
- *Matkustamiseen käytetty aika, ellei kyseessä ole samalla työsuoritus*
- *Koulutussopimuksen mukainen koulutus*
- *Terveystarkastukset*
- *Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun vapaat ja tehtävät*
- *Varallaoloaika*
- *Sosiaaliset tilaisuudet*

1.2 Jos säännöllinen työaika määrättyinä viikonpäivinä on seitsemän ja puoli (7,5) tuntia lyhyempi, voidaan sitä muina saman viikon päivinä pidentää vastaavasti, ei kuitenkaan enempää kuin tunnilla ja edellä 1. kohdassa mainittujen viikkotuntien lukumäärää lisäämättä.

Vuorokautista säännöllistä työaika voidaan pidentää myös tilapäisesti enintään tunnilla edellyttäen, että siitä etukäteen sovitaan. Tällöin tulee viikkotuntien lukumäärän, joka miinään viikkona ei saa ylittää 48 tuntia, tasoittua enintään kolmen (3) viikon pituisena ajanjaksona keskimäärin kohdan 1. mukaisesti määräytyvään säännölliseen viikkotyöaikaan.

1.3 Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää myös siten, että se on keskimäärin enintään 37,5 tuntia viikossa, edellyttäen, että työtä varten on ennakolta laadittu työajan tasoittumisjärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen työaika tasoittuu sanottuun keskimäärään. Tällöin ei säännöllinen työaika saa ylittää 48 tuntia viikossa. Vuorokautinen säännöllinen työaika voi olla enintään 10 tuntia.

2. Liukuva työaika

2.1 Työnantaja ja työntekijä voivat sopia liukuvasta työajasta niin, että työntekijä voi sopia rajoissa määrätä työnsä päivittäisen alkamis- ja päättymisajankohdan. Kun sovitaan liukuvasta työajasta, on sovittava ainakin kiinteästä työajasta, työajan vuorokautisesta liukumarajasta, lepoaikojen sijoittamisesta ja säännöllisen työajan ylitysten ja alitusten enimmäiskertymästä.

2.2 Liukuvassa työajassa säännöllistä vuorokautista työaika lyhentää tai pidentää liukuma-aika, joka voi olla enintään 4 tuntia. Viikoittainen säännöllinen työaika on keskimäärin enintään 40 tuntia. Enimmäiskertymä voi olla enintään 40 tuntia.

Viikoittainen säännöllinen työaika saa olla keskimäärin enintään 37,5 tuntia kalenterivuoden pituisessa seurantajaksoissa. Seurantajakson päättyessä ylitysten ja alitusten kertymä saa olla enintään 40 tuntia.

2.3 Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työajan ylitysten kertymää vähennetään työntekijälle annettavalla vapaa-ajalla.

3. Vapaa- ja lepoajat

3.1 Kutakin kuusi (6) arkipäivää sisältävää viikkoa kohden on työntekijä oikeutettu saamaan yhden (1) vapaapäivän lainmukaisen viikoittaisen vapaa-ajan lisäksi.

3.2 Tämä vapaapäivä on mikäli mahdollista annettava lauantaina tai maanantaina elleivät tuotantotekniset syyt vaadi sen antamista kiertävänä vapaana.

3.3 Työaikalain 28 §:n 1 momentin tarkoittama tunnin (1) pituinen vuorokautinen lepotauko voidaan työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella lyhentää 1/2 tuntiin tai se kokonaan poistaa, jolloin jälkimmäisessä tapauksessa työntekijälle on varattava tilaisuus aterioida työaikana.

3.4 Työntekijä saa kaksi (2) kertaa päivässä työpaikalla nauttia virvokkeita työnjohdon määräämänä aikana.

4. Työajan lyhentäminen

Työntekijän säännöllistä työaika lyhennetään seuraavasti:

4.1 Viikoilla, joilla on pääsiäislauantai, 2. pääsiäispäivä, helatorstai ja juhannusaatto sekä viikoilla, joilla uudenvuodenpäivä, loppiainen, vapunpäivä, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, joulupäivä ja tapaninpäivä ovat muuna arkipäivänä kuin lauantaina, lyhennetään työaika täysin työvuoroin kutakin em. päivää kohti.

4.2 Jos lauantai on pysyvästi työntekijän vapaapäivä, on lauantai vapaa myös uudenvuodenpäivä-, 2. pääsiäispäivä-, vapunpäivä-, itsenäisyyspäivä-, joulupäivä- ja tapaninpäiväviikolla.

4.3 Työntekijän ollessa työssä edellä mainituilla viikoilla muuna kuin viikon säännöllisenä työpäivänä, maksetaan tehdyiltä tunneilta korvauksena 50 %:lla korotettu palkka tai annetaan vastaava vapaa. Jos työaika on ylityötä, korvausta ei makseta.

5. Lisä- ja ylityöt

5.1 Lisätyötä on työnantajan aloitteesta sovitun työajan lisäksi tehty työ, joka ei ylitä säännöllistä työaika.

5.2 Lisätyötä saa teettää vain työntekijän suostumuksella, jollei lisätyöstä ole sovittu työ sopimuksessa.

5.3 Lisätyöstä on maksettava vähintään sovitulta työajalta maksettavaa palkkaa vastaava korvaus.

5.4 Työntekijälle maksetaan lisätyöstä, jota tehdään 7,5/37,5 tunnin säännöllisen enimmäistyöajan ja pisimmän lainmukaisen säännöllisen työajan välisenä aikana, 50 %:lla korotettu palkka tai annetaan vastaava vapaa.

5.5 Työntekijän työaika lisä- ylityö, aloitus- ja lopetustyö sekä hätätyö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48 tuntia viikossa neljän (4) kuukauden ajanjakson aikana. Paikallisesti voidaan sopia käytettäväksi enintään kuuden (6) kuukauden tarkastelujaksoa.

5.6 Ylityötä on työnantajan aloitteesta lainmukaisen säännöllisen enimmäistyöajan lisäksi tehty työ.

5.7 Ylityötä saa teettää vain työntekijän kutakin kertaa varten erikseen antamalla suostumuksella.

5.8 Jos tehty työ ylittää lainmukaisen säännöllisen työajan enimmäismäärän vuorokaudessa tai työajan tasoittumisjärjestelmän mukaisen säännöllisen vuorokautisen työajan ottaen huomioon lisätyön (0,5 t/vrk), maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta 100 %:lla korotettu palkka.

5.9 Jos tehty työ ylittää lainmukaisen säännöllisen työajan enimmäismäärän viikossa tai työajan tasoittumisjärjestelmän mukaisen säännöllisen viikoittaisen työajan ottaen huomioon lisätyön (2,5 t/viikko), maksetaan kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta 100 %:lla korotettu palkka.

5.10 Lisä- tai ylityöstä maksettava palkka voidaan sopia vaihdettavaksi vastaavaan vapaa-aikaan työntekijän säännöllisenä työaikana. Vapaa-aika on annettava kuuden (6) kuukauden kuluessa lisä- tai ylityön tekemisestä, jollei toisin sovita.

5.11 Työnantajan ja työntekijän on pyrittävä sopimaan vapaa-ajan ajankohdasta. Jos siitä ei voida sopia, työnantaja määrää ajankohdan, jollei työntekijä vaadi korvauksen suorittamista rahassa.

5.12 Pöytäkirjamerkintä:

Vastaavalla vapaalla tarkoitetaan korotettuja tunteja.

6. Jakajat

6.1 Kuukausipalkan jakajana käytetään ao. kuukauden todellisia työpäiviä. Itsenäisyyspäivä lasketaan työpäiväksi edellyttäen, että se on työntekijän työajan tasoittumisjärjestelmän mukainen työpäivä (ks. sivu 142).

6.2 Jos yrityksen atk-perusteisessa palkanlaskennassa käytetään yllä määrätystä poikkeavaa kuukausipalkan jakajaa, voidaan sitä käyttää.

6.3 Laskettaessa lisä- ja ylityökorvauksia muutetaan kuukausipalkka tuntipalkaksi jakamalla se luvulla 160. Kuukausipalkkojen jakajat ovat sopimuksen liitteenä.

6.4 Suorituspalkalla tehtävässä työssä tuntipalkka lasketaan jakamalla suorituspalkka työn suorittamisen käytetyllä tuntimäärällä. Kun lasketaan korotettua palkkaa, sunnuntaityökorvausta tai korvausta viikoittaisesta vapaa-ajasta, otetaan huomioon sen kuukauden aikana ansaittu suorite, jolloin ko. työ on tehty jaettuna kyseisen kuukauden tehtyjen tuntien lukumäärällä.

Vaihtoehtoisesti voidaan käyttää työnantajan valinnan mukaan esim. 6 tai 12 edellisen kalenterikuukauden työssäolon ajalta ansaittu suorite jaettuna tehdyillä tunneilla. Ajanjaksona voidaan käyttää myös vuosilomalain tarkoittamaa lomanmääräytymisvuotta ja sinä aikana työssäolon ajalta maksettua suoritetta.

Kun työnantaja on valinnut laskenta-ajanjakson, tulee sitä käyttää säännönmukaisesti.

6.5 Jos palkkaukseen sisältyy luontoisetuja, ne on otettava huomioon laskettaessa palkkaa lisä- ja ylityöstä.

7. Vuorokausilepo

7.1 Työntekijälle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin pituinen keskeytymätön lepoaika, ellei kysymyksessä ole varallaoloaikana tehty työ. Jos työn tarkoituksenmukainen järjestely edellyttää, voidaan paikallisesti sopia tilapäisestä vuorokausilevon lyhentämisestä. Sopimus tehdään työehtosopimuksen 35 §:n menettelytapojen mukaisesti. Vuorokausilepoa voidaan lyhentää myös liukuvassa työajassa työntekijän päättäessä työhön tulonsa ja lähtönsä ajankohdista. Vuorokausilevon tulee kuitenkin olla vähintään seitsemän (7) tuntia.

8. Viikoittainen vapaa-aika

8.1 Työaika on järjestettävä niin, että työntekijä saa kerran viikossa vähintään 35 tuntia kestävänsä keskeytymättömän vapaa-ajan, joka on mikäli mahdollista sijoitettava sunnuntain yhteyteen. Viikoittainen vapaa-aika voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi 14 vuorokauden ajanjakson aikana. Vapaa-ajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia viikossa.

9. Sunnuntaityö

9.1 Sunnuntaina tai kirkollisena juhlapäivänä saa teettää työtä vain, jos sitä laatunsa vuoksi tehdään säännöllisesti mainittuina päivinä tai jos siitä on työ sopimuksella sovittu tai jos työntekijä antaa siihen erikseen suostumuksensa.

9.2 Säännöllisenä työaikana tehdystä sunnuntaityöstä on maksettava 100 %:lla korotettu palkka. Jos työ on lisä-, yli- tai hätätyötä, on siitä suoritettava myös ko. töistä maksettavat korvaukset.

10. Työajan tasoittumisjärjestelmä

10.1 Jos säännöllinen työaika on järjestetty keskimääräiseksi, on työtä varten ennakolta laadittava työajan tasoittumisjärjestelmä vähintään ajaksi jonka kuluessa säännöllinen työaika tasoittuu säädettyyn keskimäärään.

10.2 Valmistellessaan tai aikoessaan muuttaa työajan tasoittumisjärjestelmää työnantajan on varattava työntekijöiden luottamusmiehelle/ työsuojeluvaltuutetulle/työntekijöille tilaisuus esittää mielipiteensä.

10.3 Työajan tasoittumisjärjestelmän muutoksista on ilmoitettava työntekijälle hyvissä ajoin.

11. Työvuoroluettelo

11.1 Jokaiselle työpaikalle on laadittava työvuoroluettelo, josta käyvät ilmi työntekijän säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen sekä lepoaikojen ajankohdat.

11.2 Työvuoroluettelo on saatettava kirjallisesti työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitettua ajanjakson alkamista. Työvuoroluettelo voi tämän

jälkeen muuttaa vain työntekijöiden suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä.

12. Työaikakirjanpito

12.1 Työnantajan on kirjattava tehdyt tunnit ja niistä suoritettavat korvaukset työntekijöittäin. Työnantajan on säilytettävä työaikakirjanpito vähintään kanneajan päättymiseen asti. Työntekijällä tai hänen valtuuttamallaan on pyynnöstä oikeus saada kirjallinen selvitys työvuoroluetteloiden ja työaikakirjanpidon työntekijää koskevista merkinnöistä.

13. Nähtävänäpito

13.1 Työnantajan on pidettävä työaikalaki, sen nojalla annetut säännökset ja määräykset sekä poikkeusluvat samoin kuin käytössä oleva työajan tasoittumisjärjestelmä ja työvuoroluettelo työntekijöiden nähtävinä työpaikalla.

14. Maahantuontivarastot

Varastotyöntekijän työaika maahantuontivarastoissa voidaan järjestää myös siten, että vuorokautisen säännöllisen työajan enimmäispituus on 10 tuntia. Tällöin viikon työpäivien lukumäärä on enintään neljä (4). Järjestelmä voidaan toteuttaa seuraavin edellytyksin:

14.1 Asiasta on sovittava työnantajan ja asianomaisen työntekijän kesken ja työpaikan luottamusmiehen on oltava läsnä sopimusta tehtäessä.

14.2 Lauantai on vapaapäivä ellei toisin sovita.

14.3 Vapaapäiväsuunnitelman on oltava työntekijän tiedossa kahta (2) viikkoa etukäteen.

14.4 Sopimus on puolin ja toisin irtisanottavissa noudattaen yhden (1) kuukauden irtisanomisaikaa, jonka jälkeen palataan työehtosopimuksen mukaisiin työaikajärjestelmiin.

15. Muut määräykset

15.1 Työviikko alkaa maanantaina. Työvuorokausi alkaa päivätyössä kello 7.00.

15.2 Tämän pykälän määräyksiä ei sovelleta tämän sopimuksen tarkoittamiin toimihenkilöihin heidän toimiessaan liikkeen ulkopuolella ammattiinsa kuuluvissa tehtävissä.

15.3 Ellei muusta ole sovittu ja jos työntekijä sopimuksen mukaan on velvollinen olemaan tavoitettavissa joko asunnostaan tai muualta, josta hänet tarvittaessa voidaan kutsua työhön esim. antamaan varaosia, maksetaan hänelle tällaiselta varallaoloajalta puolet hänen keskituntiansionsa mukaisesta palkasta. Sopimuksessa on mainittava varallaoloajan pituus. Työnantaja maksaa tarpeelliset matkakulut.

15.4 Ellei muusta ole paikallisesti sovittu ja jos työntekijä kutsutaan hälytysluontoiseen työhön säännöllisen työajan ulkopuolella, maksetaan hänelle normaali palkka, kuitenkin vähintään kahdelta tunnilta.

Lisäksi maksetaan yli- ja sunnuntaityökorvaukset tehdyiltä työajalta ja tarpeelliset matkakustannukset yrityksen matkustusohjesäännön tai työehtosopimuksen mukaisesti.

15.5 Laki ammatillisesta koulutuksesta velvoittaa koulutustyöpaikan nimeämään opiskelijalle ammattitaidoltaan, koulutukseltaan tai työkokemukseltaan pätevän vastuullisen työpaikkaohjaajan.

Työnantajan erikseen työnopastajaksi tai työpaikkaohjaajaksi nimeämälle työntekijälle, joka vahvistetun työnopastussuunnitelman tai työnopastusohjelman tai vastaavan mukaisesti oman toimensa ohella opastaa työntekijää työympäristöön ja työtehtäviin, maksetaan työnopastuksesta tai työpaikkaohjauksesta erikseen sovittava korvaus, (sis. mm. korvaustapa ja korvausjakson pituus) joka sovitaan ennen opastuksen/työnohjauksen aloittamista. Työnopastajan ja työpaikkaohjaajan tehtävät eivät saa aiheuttaa ansion alentumista.

15.6 Ilta-, yötyö- ja vuorotyölisät

Työstä, joka ei ole vuoro-, yli- eikä hätätyötä, mutta jota tehdään normaalipituisena työpäivänä työpaikalla käytännössä olevasta säännöllisestä työajasta poiketen (ilta- ja yötyö), maksetaan korotusta seuraavasti:

- kello 18.00 – 23.00 välisenä aikana tehdystä työstä iltavuoron lisää vastaava korvaus
- kello 23.00 – 6.00 välisenä aikana tehdystä työstä yövuoron lisää vastaava korvaus

Jos työntekijä tekee vuorotyötä, maksetaan hänelle varsinaisessa vuorotyössä ilta- ja yövuoron tunneilta erityistä vuorotyölisää **1.3.2022 alkaen** seuraavasti:

Iltavuorolisä **130** snt/h

Yövuorolisä **238** snt/h

Vuorotyössä vuorojen on vaihdettava säännöllisesti ja muututtava ennakolta sovituin ajanjaksoin. Vuorojen katsotaan vaihtuvan säännöllisesti, kun vuoro jatkuu enintään yhden tunnin yhdessä työhön sijalle tulleen vuoron kanssa tai kun vuorojen väliin jää enintään yhden tunnin aika.

15.7 Muuten noudatetaan työaikaan nähden voimassa olevan työaikalain määräyksiä.

8 § Sairausajan palkka

1. Jos työntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työsopimuksensa mukaista työtä eikä hän ole aiheuttanut työkyvyttömyyttään tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella, on hänellä työsuhteensa jatkuessa oikeus saada sairausajan palkkaa.

2. Työntekijän on viivytyksettä ilmoitettava työnantajalle sairastumisestaan ja sen arvioidusta kestosta.

3. Vaadittaessa työntekijän on esitettävä työkyvyttömyydestään lääkärintodistus tai muu työnantajan hyväksymä selvitys. Mikäli työnantaja tällöin nimeää käytettävän lääkärin, suorittaa työnantaja lääkärintodistuksen hankkimisesta aiheutuvat kustannukset.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Työkyvyttömyys todetaan yrityksen työterveyslääkärin tai muulla työnantajan hyväksymällä lääkärintodistuksella, ellei tästä ohjeesta muuta johdu.

4. Sairausajan palkkaa maksetaan seuraavasti:

4.1 Jos työsuhde on sairauden tai tapaturman alkaessa kestänyt alle yhden kuukauden, työntekijällä on oikeus saada 50 % palkastaan sairastumispäivältä ja sairausvakuutuslain mukaiselta karenssiajalta.

4.2 Työsuhde, joka ennen työkyvyttömyyden alkua on jatkunut yhtäjaksoisesti:

<i>Työsuhteen kesto</i>	<i>Kalenteriajanjakso</i>
vähintään 1 kk mutta alle 3 vuotta	28 päivää (4 viikkoa)
3 vuotta mutta alle 5 vuotta	35 päivää (5 viikkoa)
5 vuotta mutta alle 10 vuotta	42 päivää (6 viikkoa)
10 vuotta tai kauemmin	56 päivää (8 viikkoa).

4.3 Sairausajan palkka maksetaan toisen sellaisen sairauspäivän alusta, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä. Ensimmäinen poissaolopäivä on karenssipäivä.

Sairauden aiheuttaman työkyvyttömyyden jatkuessa sairastumispäivän jälkeen vähintään kuusi (6) arkipäivää maksaa työnantaja palkan myös karenssipäivältä.

Työntekijälle, jonka työsuhde on ennen sairauden alkua jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään kuusi (6) kuukautta, sairausajan palkka maksetaan ensimmäisen sellaisen sairauspäivän alusta lukien, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä.

Palkka maksetaan myös karenssipäivältä, jos työkyvyttömyyden on aiheuttanut työtapa- turma.

5. Siltä ajalta, jolta työnantaja on maksanut työntekijälle sairaus- tai tapaturma-ajan tai äitiysvapaan palkkaa, työnantaja on oikeutettu nostamaan itselleen työntekijälle tulevan sairausvakuutuslain mukaisen päivä- tai äitiysrahan tai siihen verrattavan etuuden, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrän. Sama koskee päivärahaa tai muuta etuutta, joka maksetaan työkyvyttömyyden johdosta muun lain tai sopimuksen perusteella tai sellaiselta sairausvakuutuskassalta, jota työnantaja tukee, tai tapaturmavakuutuslain, työntekijän eläkelain, työnantajan kokonaan tai osaksi maksaman muun vakuutuksen tai liikennevakuutuksen perusteella.

Jos sairausvakuutuslain tarkoittamaa päivärahaa ei työntekijästä itsestään johtuvasta syystä makseta tai jos se maksetaan vähäisempänä, kuin mihin hänellä sairausvakuutuslain nojalla olisi oikeus, on työnantajalla oikeus vähentää sairausajan palkasta se osa, joka työntekijän menettelyn nojalla on jäänyt sairausvakuutuslain mukaisena päivärahana suorittamatta.

6. Jos työntekijä sairastuu uudelleen samaan sairauteen 30 päivän kuluessa työhön palamisesta, lasketaan aika, jolta työnantaja on velvollinen suorittamaan sairausajan palkkaa, kuten kyseessä olisi yksi sairastumisjakso. Sairausajan palkka maksetaan kuitenkin saman

sairauden edellä tarkoitetulla tavalla uusiutuessa vähintään sairausvakuutuslain tarkoittamalla karenssiajalta.

SOVELTAMISOHJE

Jos sairaudesta tai tapaturmasta aiheutunut työkyvyttömyys on alkanut jostakin toisesta sairaudesta tai tapaturmasta aiheutuneen työkyvyttömyyden aikana tai välittömästi sen jälkeen eikä työntekijä ole ollut välillä työkykyisenä työssä, katsotaan sairausajanjaksot sairausajan palkan maksamisen kannalta samaksi työkyvyttömyydeksi.

7. Työntekijällä on oikeus lähinnä eräissä epidemiatapauksissa esittää selvitys sairaudesta työterveyshoitajan antamalla todistuksella keskusjärjestöjen välillä 12.02.1976 allekirjoitetussa sosiaalipaketissa mainituilla edellytyksillä.

8. Jos työntekijä työskentelee suorituspalkalla, otetaan suoritteen osuus huomioon sairausajan palkkaa laskettaessa siten kuin työehtosopimuksen 7 §:n kohdassa 6.4 on määriteltä, ellei työntekijä ansaitse suoritetta myös sairaana ollessaan.

8 a § Korvaava työ

Työntekijä ei välttämättä aina ole sairauden tai tapaturman vuoksi täysin työkyvytön. Työnantajalla voi olla osoittaa työntekijälle ns. korvaavana työnä jotakin muuta kuin hänen tavanomaista, vakituista työtään. Korvaavan työn olemukseen kuuluu, että se on luonteeltaan tarkoituksenmukaista ja mahdollisuuksien mukaan työntekijän tavanomaista työn tekemistä tukevaa työtä tai tähän samaan päämäärään tähtäävää koulutusta.

Työntekijän työkyvyttömyyttä koskevassa lääkärintodistuksessa olisi suotavaa kuvata ne mahdolliset rajoitukset, jotka sairaus tai vamma työn tekemiselle aiheuttavat. Työnantajan päätöksen osoittaa työntekijälle korvaavaa työtä on perustuttava lääketieteellisesti perusteltuun kannanottoon.

Korvaavan työn teettämisen tulee perustua työpaikalla yhdessä käsiteltyihin menettelytapa- sääntöihin ja konsultaatioon ensisijassa työterveyslääkärin kanssa. Ennen korvaavan työn aloittamista varataan työntekijälle mahdollisuus keskusteluun lääkäriin, ensisijaisesti työterveyslääkärin kanssa.

Liitot ovat sopineet yhteisestä korvaavan työn ohjeistuksesta, joka on liittojen kotisivuilla: www.akl.fi ja www.teollisuusliitto.fi sekä www.autokaupparajaamo.fi.

9 § Äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa

1. Työntekijän oikeus äitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaaseen tai osittaiseen hoitovapaaseen määräytyvät työehtosopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.

Työntekijän ollessa poissa työstä yli lakisääteisen äitiys-, isyys ja vanhempainvapaan, ei tällaista poissaoloaika oteta huomioon työssäoloajan veroisena määriteltäessä työsuhteen kestoaikaan sidottuja etuisuuksia, ellei muuta ole laissa säädetty tai erikseen sovittu.

2. Työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut vähintään kuusi (6) kuukautta ennen laskettua aikaa, maksetaan hänen äitiysvapaansa ajalta 8 pykälän mukaista palkkaa 56 kalenteripäivän pituiselta ajanjaksolta työsopimuslain 4 luvun 1 §:n mukaisen äitiysvapaan alkamispäivästä lukien.

3. Jos työntekijä on adoptoinut alle kouluikäisen lapsen, annetaan hänelle samoin edellytyksin adoptioon välittömästi liittyvänä 56 päivän pituinen äitiysvapaaseen rinnastettava loma, jonka ajalta työnantaja maksaa työntekijälle palkkaa äitiysvapaan palkan maksamista koskevien työehtosopimusmääräysten mukaisesti.

4. Työntekijälle maksetaan yhdeltä kuuden arkipäivän yhdenjaksoiselta isyysvapaajaksolta palkka 8 §:n mukaisesti. Edellytyksenä on, että työntekijän työsuhde on jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen isyysvapaan alkamista. Muilta osin isyys- ja vanhempainvapaan ajalta ei makseta palkkaa.

5. Jos työntekijä saa äitiys- tai isyysrahaa, tai siihen verrattavaa muuta korvausta lain tai sopimuksen perusteella, vähennetään korvaus samalta ajalta maksetusta äitiys- tai isyysvapaan palkasta.

Työntekijän hänen itse kokonaan tai osaksi kustantamansa vapaaehtoisen vakuutuksen perusteella maksettua korvausta työnantajalla ei kuitenkaan ole oikeutta vähentää.

Siltä ajalta, jolta työnantaja on maksanut työntekijälle äitiys- tai isyysvapaan palkan, on hän oikeutettu nostamaan itselleen palautuksena työntekijälle tulevan edellisen kappaleen mukaisen äitiys- tai isyysrahan tai siihen verrattavan korvauksen taikka saamaan sen määrän takaisin työntekijältä, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrän.

Jos työntekijä on sairaana päivän, jolloin lyhennetyin työviikon takia ei työskennellä, työnantajalla ei kuitenkaan ole oikeutta edellä mainittuun äitiys- tai isyysrahaan kyseiseltä päivältä.

10 § Lääkärintarkastukset

1. Työnantaja korvaa ansionmenetyksen lääkärintarkastuksen ajalta seuraavasti:

1.1 Sairauden toteamiseksi välttämättömän lääkärintarkastuksen ja tarkastukseen liittyvän lääkärin määräämän laboratorio- tai röntgentutkimuksen ajalta, ellei työntekijä ole saanut vastaanottoa työajan ulkopuolella (mahdollinen liukuva työaika huomioon ottaen).

1.2 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 hän ei saa hoitoa työajan ulkopuolella.

Työkyvyttömyys ja hoidon kiireellisyys osoitetaan hammaslääkärin antamalla todistuksella.

1.3 Raskaana olevalle työntekijälle korvataan ansionmenetys sairausvakuutuslain mukaisen äitiyspäivärahan saamisen edellytyksenä olevan lääkärin tai terveyskeskuksen todistuksen hankkimiseksi välttämättömän tarkastuksen ajalta, ellei työntekijä ole saanut vastaanottoa työajan ulkopuolella (mahdollinen liukuva työaika huomioon ottaen).

1.4 Edellä tarkoitettujen korvausten suorittamisen edellytyksenä on, että lääkärintarkastus sekä mahdollinen laboratorio- tai röntgentutkimus on järjestetty työajan tarpeetonta menetystä välttämällä.

1.5 Jos työntekijä saa lääkärintarkastuksen ajalta sairausajan palkkaa, ei korvausta ansionmenetyksestä makseta tämän pykälän perusteella.

1.6 Raskaana olevalla työntekijällä on oikeus ilman palkanmenetystä käydä synnytystä edeltävissä lääketieteellisissä tutkimuksissa työaikana, mikäli tutkimukset on suoritettava työaikana.

Työntekijän on pyynnöstä esitettävä työnantajalle selvitys tutkimuksen liittymisestä raskautteen sekä sen suorittamisen välttämättömyydestä työaikana.

1.7. Työntekijälle annetaan palkatonta työstä vapautusta, jotta hän voi käydä ajokortin voimassa pitämiseksi pakollisessa lääkärintarkastuksessa edellyttäen, että hän ei voi saada vastaanottoaikaa kohtuullisen ajan kuluessa työajan ulkopuolella.

1.8. Kutsuntaan liittyvään erilliseen lääkärintarkastukseen osallistuvan kuukausipalkkaisen työntekijän palkkaa ei vähennetä siltä ajalta, jonka hän hyväksyttävän selvityksen mukaan joutuu tarkastuksen takia olemaan poissa työstä säännöllisenä työaikanaan.

1.9 Tapauksissa, joissa työntekijä määrätään työaikana hammashoitoon lääkärin lähetteellä, korvataan kyseiseltä ajalta ansionmenetyks.

1.10 Työntekijän osallistuessa tartuntatautilain mukaisesti valtakunnallisen, alueellisen tai kunnallisen torjuntatyön edellyttämiin tarkastuksiin, tutkimuksiin tai rokotuksiin, on hänellä oikeus käydä työajalla palkkaa vähentämättä, jollei se ole vaikeudetta mahdollista muuna aikana.

2. Työnantaja korvaa ansionmenetyksen lakisääteisten lääkärintarkastusten ajalta seuraavasti:

2.1 Työnantaja korvaa työntekijälle ansionmenetyksen lakisääteistä työterveyshuoltoa koskevan valtioneuvoston päätöksen (950/94) tarkoittamissa ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa hyväksytyissä työsuhteen aikana suoritettavissa terveystarkastuksissa sekä niihin liittyvissä matkoissa hänen menettämiään säännöllisiä työtunteja vastaavalta ajalta. Samoin menetellään tapauksissa, joissa on kysymys nuorista työntekijöistä annetussa laissa (998/93) ja säteilylaissa (**859/18**) tarkoitetuista tutkimuksista. Samaa sääntöä noudatetaan lisäksi niissä tartuntatautilain (**1227/16**) edellyttämissä tutkimuksissa, jotka johtuvat työntekijän siirtymisestä saman yrityksen sisällä työtehtävään, jossa kyseinen lääkärintarkastus vaaditaan.

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

11 § Tilapäinen poissaolo

1. Työntekijän perheen piirissä sattuvan äkillisen vakavan sairaustapauksen tai läheisen omaisen kuoleman tai hautajaisten takia annettavasta lyhyestä tilapäisestä poissaolosta maksetaan korvaus, joka vastaa sairausajan palkkaa. Läheisellä omaisella tarkoitetaan puolisoa, omia ja puolison vanhempia, perheen lapsia veljiä ja sisaria sekä omaishoidettavaa. Hoidon järjestämisen tai hoitamisen kestäessä yksi, kaksi, kolme tai neljä kalenteripäivää pidetään poissaoloa sopimuksessa tarkoitettuna poissaolona.

2. Alle 10-vuotiaan oman tai muun kodissa pysyvästi asuvan lapsen äkillisesti sairastuessa, maksetaan äidille tai isälle tai lasta huoltavalle henkilölle, joka asuu vakituisesti yhteisessä taloudessa äidin tai isän kanssa tämän työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevan määräyksen mukainen korvaus lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämättömästä, lyhyestä tilapäisestä poissaolosta.

Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat ansio-työssä ja että poissaolosta annetaan työehtosopimuksen sairausajan palkan maksamista koskevien määräysten mukainen selvitys. Edellä sanottua sovelletaan sekä yksinhuoltajuuteen että yhteishuoltajuuteen. Saman sairastumisen johdosta korvausta maksetaan vain toiselle huoltovastuullisista.

Poissaolo on sallittu myös puolison ollessa estynyt järjestämästä hoitoa tai hoitamasta äkillisesti sairastunutta lasta sen johdosta, että hän on hoitamassa ase- tai siviilipalveluksen velvoitteita, reservin harjoituksissa, sairaalahoidossa kodin ulkopuolella tai hänellä on kodin ulkopuolella tapahtuvaan päätoimiseen opiskeluun kuuluva pakollinen läsnäolo oppitunneilla tai puoliso osallistuu tenttiin. Työntekijän on annettava luotettava selvitys esteellisyydestä esimerkiksi sairaalan tai oppilaitoksen henkilökunnan todistuksella.

SOVELTAMISOHJE

Hoidon järjestämisen tai hoitamisen kestäessä yksi, kaksi, kolme tai neljä kalenteripäivää pidetään poissaoloa sopimuksessa tarkoitettuna poissaolona.

3. Työntekijällä, jonka lapsella on valtioneuvoston päätöksen 1315/89 (VNp sairausvakuutuslain 10 luvun 2 § 2. momentissa tarkoitetuista vaikeista sairauksista ja vammoista) 1 §:n mukainen vaikea sairaus tai vamma, on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen sairausvakuutuslain 10 luvussa tarkoitettuun lapsen hoitoon, kuntoutukseen taikka sopeutumisvalmennus- tai kuntoutuskurssille sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa

SOVELTAMISOHJE 3

Lähiomaisella tarkoitetaan tässä yhteydessä lähinnä vanhempia, iso- ja appivanhempia, lapsia, aviopuolisoa, avopuolisoa, lapsenlapsia sekä veljiä ja sisaria.

5. Työntekijän 50-vuotis-, 60-vuotis- ja vihkimispäivä ovat vapaapäiviä palkkaa vähentämättä samoin kuin asevelvollisen osallistuminen kutsuntatilaisuuteen.

6. Työntekijällä, joka on valittu Teollisuusliiton liittokokoukseen, liiton valtuustoon tai hallitukseen, on oikeus osallistua työajalla palkkaa vähentämättä näiden virallisiin kokouksiin.

Teollisuusliiton sektorijohtokuntaan tai työehtosopimusneuvottelukuntaan tai autoalan työalatoimikuntaan valitulla työntekijällä on oikeus osallistua näiden toimielinten kokouksiin työaikana. Tältä ajalta työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta.

Tämän pykälän mukaisesta poissaolosta on työntekijän ilmoitettava viipymättä ja mahdollisuuksien mukaan etukäteen.

12 § Kertausharjoitukset

Työnantaja maksaa työntekijälle reservin harjoitusten ajalta palkkaa siten, että työntekijä saa valtion maksaman reserviläispalkan kanssa täydet palkkaedut.

PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ 1:

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

13 § Matkakorvaus

1. Työntekijälle, joka joutuu työnantajan määräyksestä matkustamaan toiselle paikkakunnalle, suoritetaan matkakorvausta, majoittumiskorvausta ja päivärahaa seuraavasti:

1.1 Kaikki tarpeelliset matkakustannukset korvaa työnantaja.

Tarpeellisia matkakustannuksia ovat matkaliput, matkatavaroista aiheutuvat kustannukset, paikkaliput ja vastaavat.

1.2 Jos työntekijä joutuu työnantajan määräämän matkan johdosta yöpymään eikä hänelle järjestetä ilmaista majoitusta, suoritetaan hänelle majoittumiskustannusten korvausta tositteen mukaisesti kuitenkin enintään työnantajan ja työntekijän kesken sovittuun enimmäismäärään saakka.

1.3 Päivärahaa maksetaan kotimaassa suoritetuilta työtehtävien edellyttämiltä matkoilta seuraavasti:

a) kokopäiväraha matkavuorokaudelta, joka on kestänyt yli 10 tuntia

b) osapäiväraha matkavuorokaudelta, joka on kestänyt yli 6 tuntia

c) osapäiväraha, kun matkaan käytetty aika ylittää viimeisen täyden matkavuorokauden vähintään 2 tunnilla ja kokopäiväraha, kun matkaan käytetty aika ylitetty viimeisen täyden matkavuorokauden yli 6 tunnilla.

Näistä korvauksista vähennetään puolet, milloin työnantaja järjestää työntekijälle kohdassa a) kaksi ilmaista ateriala ja kohdissa b) ja c) yhden ilmaisen aterian.

Ateriakorvaus maksetaan, jos työntekijällä ei ole mahdollisuutta ruokailla varsinaisella työpaikallaan tai kotonaan ja hänelle aiheutuu tästä poikkeuksellisia kustannuksia.

1.4 Jos oman auton käytöstä ei ole muuta sovittu, maksetaan tästä kilometrikorvaus. Milloin matkalla joudutaan työnantajan määräyksestä kuljettamaan muita henkilöitä tai tavaraa, maksetaan korvaus korotettuna.

1.5 Edellä mainitut korvaukset maksetaan kulloinkin verohallituksen hyväksymien verovapaiden määrien mukaisina.

1.6. Työntekijän matkustaessa työnantajan määräyksestä työtuntijärjestelmän mukaisena vapaa-aikanaan, maksetaan matkustamiseen käytetyltä ajalta korvauksena keskiansion mukainen palkka enintään 8 tunnilta työpäivänä ja 16 tunnilta vapaapäivänä. Matka-aikaan luetaan täydet puolet tunnit. Matka-aikaa ei lueta työajaksi.

Korvausta matkustamiseen käytetyltä ajalta ei makseta, kun työnantaja kustantaa työntekijälle makuu- tai hyttipaikan kello 21.00-07.00 välillä.

1.7 Työnantajan määräyksestä ulkomaille suuntautuvasta matkasta maksetaan korvaus matkakustannuksista ja majoituksista sekä päivärahaa siten kun työnantajan ja työntekijän välillä on tämän pykälän periaatteita noudattaen erikseen sovittu.

1.8. Yrityksen matkustussäännöissä tulee noudattaa tämän pykälän määräyksiä siten, että määräykset ovat kokonaisuutena ottaen samantasoiset kuin tämän pykälän mukaiset edut.

1.9. Matkustavassa tehtävässä toimivan työntekijän kanssa sovitaan tämän pykälän soveltamisesta suoraan työnantajan ja ao. henkilön kesken kirjallisesti. Jollei muusta ole sovittu, suoritetaan matkakustannusten korvaukset tämän pykälän mukaisesti.

14 § Vuosiloma

1. Vuosiloma määräytyy vuosilomalain mukaan. Vuosilomapalkan laskennassa käytetään jakajana lukua 25.

2. Työntekijälle suoritetaan lomarahana 50 % hänen vuosilomapalkastaan.

3. Täyden lomarahan saamisen edellytyksenä on, että työntekijä aloittaa vuosilomansa ilmoitettuna tai sovittuna ajankohtana ja palaa työhön vuosiloman päätyttyä.

4. Lomaraha suoritetaan kuitenkin, mikäli työntekijä välittömästi ennen vuosiloman alkamista tai vuosiloman päätyttyä työsuhteen kestäessä on ollut poissa työstä työnantajan suostumuksella tai on ollut estynyt saapumasta työhön vuosilomalain 2 luvun 7 §:ssä mainitun syyn takia.

5. Ellei paikallisesti lomarahan maksamisen ajankohdasta muuta sovita, maksetaan puolet lomarahasta ennen vuosiloman alkamista ja puolet sen palkanmaksun yhteydessä, jolloin työntekijän palkka ensimmäiseltä vuosiloman jälkeiseltä työpäivältä maksetaan, tai olisi maksettu, ellei työntekijä olisi estynyt palaamasta työhön. Työsuhteen päättyessä kesken loman, maksetaan lomarahan jälkimmäinen osa niiden lomapäivien osalta, joiden ajan työsuhde on ollut voimassa.

Saadakseen lomarahan jälkimmäisen osan tulee työntekijän työsuhteen olla kuitenkin voimassa vielä vuosiloman viimeisenä päivänä.

6. Lomaraha maksetaan myös mahdollisen lomakorvauksen yhteydessä, mikäli työsuhde lomakautena päättyy muusta kuin työntekijästä itsestään johtuvasta syystä. Lomaraha

maksetaan tällöin edellisen päättyneen lomanmääräytymisvuoden lomakorvauksesta, mutta ei viimeisen kesken jääneen lomanmääräytymisvuoden lomakorvauksesta.

7. Jos loma annetaan osissa, maksetaan lomarahahan ennakko-osa vain loman pisimmän osan yhteydessä. Jos vuosiloma on jaettu, maksetaan kunkin loman osan päätyttyä sitä vastaava osa lomarahasta.

SOVELTAMISOHJE 1:

Kirjallisella sopimuksella voidaan lomaraha myös vaihtaa vapaaseen tai vuosilomalain 5 luvun 27 §:n tarkoittamaan säästövapaaseen.

8. Eläkkeelle siirtyvälle työntekijälle maksetaan lomaraha edellä mainittuna prosenttina työntekijän vuosilomapalkasta ja vuosilomakorvauksesta.

9. Lomaraha maksetaan asevelvollisuuttaan suorittamaan lähtevälle työntekijälle hänen palttuaan asianmukaisesti työhön. Tällöin maksettavan lomarahahan määrä lasketaan työntekijän palvelukseen astuessa sovellettavan työehtosopimuksen osoittamana prosenttina siitä vuosilomapalkasta ja vuosilomakorvauksesta, joka työntekijälle maksettiin hänen palvelukseen astuessaan.

10. Paikallisesti voidaan sopia, että vuosilomapalkka maksetaan yrityksen normaalina palkanmaksupäivänä.

11. Työntekijälle maksetaan vuosilomalain 7a pykälän tarkoittamilta vuosilomaa täydentäviltä lisäpäiviltä palkkaa siten, että työntekijän päiväpalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka **luvulla 25**.

12. Työssäolon veroiseksi ajaksi luetaan myös aika, joksi työntekijälle on annettu vapautusta työstä Teollisuusliiton liittokokoukseen, liiton valtuuston tai hallituksen kokoukseen osallistumista varten.

Samoin pidetään työssäolon veroisena aikaa, joksi vapautusta on annettu Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön edustajiston kokoukseen osallistumista varten. Työntekijän tulee vapautusta pyytäessään esittää asianmukainen selvitys kokoukseen osallistumiseen tarvitsemastaan ajasta.

15 § Ryhmähenkivakuutus

Ryhmähenkivakuutusta koskevat määräykset ovat tämän työehtosopimuksen osassa Soveltamisalan ja yleiset määräykset.

16 § Työasut

Jos työnantaja edellyttää työntekijältä erityistä yhtenäistä esim. liikkeen/merkin tunnuksella varustettua työasua, antaa työnantaja sen työaikana käytettäväksi.

17 § Jäsenmaksujen perintä

Työnantaja pidättää, mikäli työntekijä/toimihenkilö on antanut siihen valtuutuksen, tähän työehtosopimukseen osallisen ammattiliiton jäsenmaksut ja tilittää ne palkanmaksukausittain liiton nimeämälle pankkitilille. Pidättäminen suoritetaan siten kuin liittojen 13.1.2020 allekirjoittamissa perintäohjeissa on erikseen mainittu. Työntekijälle annetaan kalenterivuoden tai työsuhteen päätyttyä verotusta varten todistus pidätetystä summasta.

18 § Eräät edut

Jos yrityksessä on työntekijöille myönnetty parempia etuja kuin tässä työehtosopimuksessa on määrätty, jäävät ne tämän työehtosopimuksen ulkopuolelle, eikä tämä sopimus aiheuta muutosta niihin.

YLEISET PALKKAEHDOT

19 § Soveltamisala

Tässä sopimuksessa määrätään auto- ja konekaupan työehtojen soveltamisalalla olevien täysin työkykyisten jäljempänä mainittujen työntekijöiden palkkaehdot.

20 § Paikkakuntakalleusluokitus

Määräys poistettu 1.10.2011.

21 § Palkkataulukot

Tässä sopimuksessa olevat palkkataulukot ovat täysin työkykyisten 18 vuotta täyttäneiden työntekijöiden vähimmäispalkkoja.

22 § Kokemus- ja koulutustekijöiden huomioonottaminen

1. Kokemus- ja koulutustekijöiden huomioonottaminen työsuhteen alkaessa

1.1. Kuuden kuukauden kuluessa uuden työsuhteen alkamisesta tulee työnantajan ja työntekijän yhdessä todeta vaatavuusryhmän ja vuosiportaan oikeellisuus. Siihen saakka noudatetaan arvioitua vaatavuusryhmää ja vuosiporrasta. Työnantajan tulee välittömästi arvioida vaatavuusryhmän ja vuosiportaan oikeellisuus työntekijän esitettyä asian.

1.2. Siirtyminen autoalalla yrityksestä toiseen

Työntekijän siirtyessä auto- ja konekaupan piirissä yrityksestä toiseen otetaan palkkataulukon mukaista palveluaikaa määrättäessä huomioon samassa tämän työehtosopimuksen tarkoittamassa ammatissa työskennelty aika kokonaisuudessaan.

1.3. Siirtyminen autoalalle

Työntekijän siirtyessä autokaupan sopimuksen piiriin alalta, jossa hänen aikaisemman työnsä voidaan katsoa osittain vastaavan työskentelyä uudella alalla, otetaan vastaava määrä aikaisemmasta palveluajasta huomioon hänen palkkaansa määriteltäessä.

1.4. Määriteltäessä vuosiporrasta työsuhteen alussa, **kaupallisen tai teknisen alan ammattikorkeakoulun suorittaneella katsotaan olevan kahden vuoden työkokemusta vastaava osaaminen.** Koulutuksen hyväksi lukeminen edellyttää, että se on sellaista, joka antaa valmiudet siihen tehtävään, johon työntekijä on palkattu.

SOVELTAMISOHJE:

Vanhan tutkintojärjestelmän mukaisen kauppaopistotason merkonomin tutkinto katsotaan saman tasoiseksi koulutukseksi kaupallisen ja teknisen alan ammattikorkeakoulututkinnon (AMK) kanssa.

2. Vaativuus- ja kokemusvuosimuutokset työsuhteen kestäessä

2.1. Ylempään vaativuusryhmään siirtyminen

Tehtävän muuttuessa ja työntekijän siirtyessä ylempään vaativuusryhmään lasketaan hänen kuuluvan siihen palvelusvuosiryhmään, jonka taulukkopalkka on lähinnä korkeampi hänen aikaisempaa taulukkopalkkaansa.

2.2. Kokemusvuosimuutos

Työnantaja seuraa vuosiporrasmuutoksia ja toteuttaa ansionmuutokset seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Työehtosopimuksen mukaista palveluaikaa laskettaessa otetaan huomioon myös vuosilomalain mukainen työssäolon veroinen nykyisessä työsuhteessa syntynyt aika.

2.3. Tilapäinen siirto korkeammin palkattuun tai vaativampaan työhön

Jos työntekijä siirretään toiseen korkeammin palkattuun tai vaativampaan työhön ja siirto jatkuu yli kahden viikon, tai jos siirto tapahtuu vuosilomien järjestelyjen vuoksi yli kuukauden, maksetaan hänelle sen yli menevältä ajalta palkka sen työn mukaan, johon hänet on siirretty.

Ennen kuin työntekijä siirretään edellä tarkoitettuun korkeammin palkattuun työhön, on työnantajan todettava siirron vaikutus työntekijän palkkaukseen.

2.4. Työkohtaisuuslisän pakollinen sovellutus

Jos työntekijä tekee huomattavassa määrin sitä vaativuusryhmää vaativampia tehtäviä, jonka mukaan hänen palkkansa määräytyy tai jos hänet on nimitetty ns. ryhmän vanhimaksi, edellytetään, että hänelle maksetaan työehtosopimuksen mukaista työkohtaisuuslisää.

Työryhmän vanhimman osalta on lisän määrä 10 % taulukkopalkasta laskettuna.

3. Oppisopimusoppilas, harjoittelija ja lähetti

Oppisopimusoppilas, harjoittelija ja lähetti sijoitetaan A-vaativuusryhmään tai 1-vaativuusryhmään.

23 § Ammattitutkinto

Ammattitutkinnon suorittaneen varaosahenkilön tai konttorihenkilön palkkaa korotetaan nykyisen ja seuraavan vuosiportaan välyksen verran tutkinnon suorittamisesta seuraavan kuukauden alusta alkaen.

Jos työntekijä on 11. kokemusvuosiportaassa, korotetaan palkkaa nykyisen ja edellisen vuosiportaasta välyksen verran.

24 § Tutkintotavoitteiseen koulutukseen liittyvä työharjoittelu ja työssäoppiminen

Tutkintotavoitteiseen koulutukseen liittyvää työharjoittelua ja työssäoppimista koskeva määräys on tämän työehtosopimuksen osassa Soveltamisala ja yleiset määräykset.

25 § Suorituspalkkaus

Jos yrityksellä on käytössä suorituspalkkausjärjestelmä, tulee sen normaalilla suoritustyöjoutuisuudella antaa ansio, joka ylittää vähimmäispalkan.

26 § Pakollinen työharjoittelu

Jos kyseessä on pakollinen työsuhteinen alaan liittyvä työharjoittelu, voidaan poiketa työehtosopimuslain 6 luvun 6 §:ssä §:n soveltamisesta, koska harjoittelijan tehtävät eivät ole samoja tai samanlaisia.

27 § Työkohtaisuuslisä/henkilökohtainen lisä

1. Jos työntekijän työtaito, työteho ja kokemus tai hänen tehtävänsä hänelle asettamat vaatimukset poikkeavat kysymyksessä olevan työntekijäryhmän yleisestä keskitasosta, voidaan hänelle maksaa enintään 15 % vähimmäispalkkaa korkeampaa palkkaa.

2. Työkohtaisuuslisää suositellaan maksettavaksi sellaisille työntekijöille, jotka työssään osoittavat keskimääräistä suurempaa työtehoa, aloitekykyä ja ammattiinsa perehtyneisyyttä, erikoisalan hallitsemista, taitavaa asiakaspalvelua jne., sekä erityisesti pitkään alalla olleille työntekijöille, samoin kuin sellaisille työntekijöille, jotka ovat lisänneet ammattipätevyyttään opiskelulla tai koulutuksella.

28 § Kielilisiä

1. Kielilisiä maksetaan, kun työnantaja edellyttää työntekijältä yhden kielen lisäksi muuta kielitaitoa tai kun useamman kielen taitoinen työntekijä joutuu työssään käyttämään kielitaitoaan. Edellytyksenä maksamiselle on, että työntekijä pystyy toisella kielellä normaaliin asiakaspalveluun ja että työntekijä käyttää kielitaitoaan lähes päivittäin.

2. Yhdestä kielestä lisää maksetaan viisi (5) % vähimmäispalkasta, jos edellä mainitut taitotasot ja käyttötarve-edellytykset täyttyvät. Jos työntekijä käyttää kielitaitoaan vain tietyinä aikoina vuodesta (esim. turistikautena), maksetaan hänelle lisää vain tältä kaudelta. Jos kielitaito ja/tai käyttötarve on edellä mainittua vähäisempi, ei lisää tarvitse maksaa. Jos työntekijältä edellytetään 1. kappaleessa mainittua vaativampaa kielitaitoa, maksetaan lisää edellä sanottua suurempana.

3. Lisän maksaminen tulee kysymykseen lähinnä vain silloin, kun työntekijä toimii pääasiallisesti asiakaspalveluluontoisissa tehtävissä ja kun 1. kappaleessa mainitut edellytykset täyttyvät. Lisää ei tarvitse maksaa sellaiselle työntekijälle, jonka työehtosopimukseen perustuvassa palkkaryhmittelyssä kielitaito on jo otettu huomioon (esim. ulkomaan kirjeenvaihtajat).

29 § Vaativuusryhmittely

1. Määriteltäessä vaativuusryhmää on tehtävän sisältö nimikkeestä riippumatta ensin selvitettävä. Tämän jälkeen arvioidaan vaativuusryhmittelyn yleismääritelmän perusteella, minkä ryhmän yleistä vaativuustasoa tehtävä lähinnä vastaa.

2. Tehtävän koostuessa kahdesta tai useammasta eritasoisesta osatoiminnosta, on ratkaisua tehtäessä otettava huomioon kuhunkin vaativuusryhmään kuuluvien töiden aikaosuudet ja painoarvot sekä näin muodostuva keskimääräinen vaativuustaso.

3. Ryhmittelyn avuksi on eri vaativuusryhmien kohdalla mainittu ryhmän tyypillisimpiä tehtävännimikkeitä. Tehtävä voi kuulua muuhunkin vaativuusryhmään vaativuustasosta riippuen. SOVELTAMISOHJE 1 (VARAOSAT):

IV-vaativuusryhmään kuuluu varaosa- ja tarvikemyyjän työ, jonka vaativuus ja vastuullisuus oleellisesti ylittää III-vaativuusryhmän varaosa- ja tarvikemyyjän työssä edellytetyt vaatimukset. Varaston hoitotyö käsittää esimiesvastuun varaston tavaroiden vastaanottamisesta, varastoinnista ja luovuttamisesta, tavaroiden tilaamisesta tai tilauserätteen antamisesta sekä inventoinnista ja varaston tilinpidosta. Myyntityö tarkoittaa oma-aloitteista aktiivista ja kokoaikaista myyntityötä, jossa myytävien artikkeleiden ominaisuuksia korostaen pyritään aikaansaamaan kauppa. Tehtävä voidaan suorittaa esim. puhelinmyyntityönä tai kiertävänä myyntityönä.

Jos IV-vaativuusryhmässä mainittua myyntityötä tehdään tiskimyynnin ohella, on kyseessä IV-tason tehtävä aikaosuuden ylittäessä 50 %.

SOVELTAMISOHJE 2 (KONTTORI):

Vaativa palkanlaskentatyö (D) on palkanlaskentaa, joka käsittää työehtosopimusten sekä työ- ja sosiaalilainsäädännön soveltamista ohjeistuksen perusteella. Vaativa kotimainen kirjeenvaihto (D) on kirjeenvaihtoa, joka edellyttää esim. molempien kotimaisten kielten käyttöä tai kirjeiden itsenäistä laadintaa yleisohjeiden mukaisesti. Osasto-, auto- ja huoltosihteerin työhön (C) kuuluu toimeksiannosta ja ohjeiden mukaan kirjeenvaihto- ja tekstinkäsittelytehtäviä, puhelujen vastaanottoa, postinkäsittelyä ja muita näihin verrattavia tehtäviä. Laskutus on C-vaativuusryhmässä, jos työ edellyttää valinnaisten perusteiden tuntemusta ja käyttöä.

Arvioinnissa on otettava huomioon vastaavuus yrityksen autokaupan muihin konttoritehtäviin.

SOVELTAMISOHJE 3:

IV-vaativuusryhmään sijoitetaan varaosamyymä, jonka toimen tarkoituksena on olla varaosatehtävä, mutta johon kuuluu merkittävässä määrin työnjohdollisia tehtäviä muutoin kuin tilapäisesti. Konttorityöntekijä sijoitetaan samoin perustein vaativuusryhmään D.

SOVELTAMISOHJE 4 (OPPISOPIMUSOPPILAAT):

Työntekijälle, joka saman työnantajan palveluksessa saa oppisopimuksella ammatillista jatko- ja/tai täydennyskoulutusta, maksetaan oppisopimuksen kestoaikana hänen oppisopimuksen tekemistä edeltäneen tehtävänsä mukaista vähimmäispalkkaa siinä kokemus-

vuosiportaassa, missä hän on ollut ennen oppisopimuksen alkamista, ellei sovita korkeammasta palkasta.

Yrityksen ulkopuolelta lisäkoulutukseen oppisopimuksella tuleva työntekijä saa oppisopimusajalta palkkaa perusoppisopimussäännösten mukaisesti siten, että aikaisempi kokemus otetaan huomioon korottavana tekijänä.

4. Jos työntekijä siirtyy A-vaativuusryhmästä tai I-vaativuusryhmästä ammattitehtävään, siirtyy hän 1. vuosiportaaseen siinä vaativuusryhmässä, jonka mukaisia tehtäviä hän suorittaa.

5. Vaativuusryhmittelytaulukot ovat liitteenä A ja C.

30 § Vähimmäispalkkataulukot

Varaosa-, varasto- ja palvelutyöntekijöiden taulukot ovat liitteenä B. Konttoritoimihenkilöiden taulukot ovat liitteenä D.

TYÖEHTOJEN VOIMAANTULO JA SOVELTAMISTA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

31 § Sopimuksen voimaantulo

Sopimuksen voimassaoloa koskevat määräykset ovat tämän työehtosopimuksen osassa Soveltaminen ja yleiset määräykset.

32 § Paikallinen sopiminen

Paikallista sopimista koskevat määräykset ovat tämän työehtosopimuksen osassa soveltaminen ja yleiset määräykset.

33 § Liitepöytäkirjat

Auto- ja konemyyjä ja poikkeavia työaikoja koskevat liitepöytäkirjat ovat voimassa sopimuskauden ajan.

34 § Palkkojen korotukset

Työehtosopimuksen piiriin kuuluvien kokoaikaisten työntekijöiden henkilökohtaisia palkkoja korotetaan siten kuin tämän työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjassa on sanottu.

35 § Neuvottelujärjestys ja erimielisyyksien ratkaiseminen

Neuvottelujärjestystä ja erimielisyyksien ratkaisemista koskevat määräykset ovat tämän työehtosopimuksen osassa Soveltaminen ja yleiset määräykset.

36 § Sopimuksen voimassaoloaika

Sopimuksen voimassaoloaika koskevat määräykset ovat tämän työehtosopimuksen osassa Soveltaminen ja yleiset määräykset.

VARAOSA-, VARASTO- JA PALVELUTÖIDEN VAATIVUUSRYHMITTELY I-II

YLEISMÄÄRITELMÄ		
	VAATIVUUSRYHMÄ I	VAATIVUUSRYHMÄ II
	OPPISOPIMUSOPPILAAT HARJOITTELIJAT 15 - 18 V LÄHETIT APUTYÖT	TYÖT, JOTKA PÄÄOSIL- TAAN OVAT TOISTUVIA, MUTTA EDELLYTTÄVÄT TIETYN KOKEMUKSEN OMAAMISTA.
ESIMERKKEJÄ RYHMÄN TYPILLISIMMISTÄ NIMIKKEISTÄ		
Varaosatyö		- varaosajakelutyö - (korjaamojakelu)
Varastotyö		- vastaanottotyö - hyllytystyö - keräilytyö - trukinkuljetustyö - lähettämötyö - autonkuljetustyö
Palvelutyö		- kahviotyö - ruokalan annostelu/ keittäjätyö - korjaamosiivoustyö - siivoustyö
Autonvuokraustyö		

VARAOSA-, VARASTO- JA PALVELUTÖIDEN VAATIVUUSRYHMITTELY III-V

YLEISMÄÄRITELMÄ		
VAATIVUUSRYHMÄ III	VAATIVUUSRYHMÄ IV	VAATIVUUSRYHMÄ V
AMMATTITYÖT, JOIDEN OPPIMINEN VAATII KOU- LUTUKSEN TAI PITEMPI- AIKAISEN KÄYTÄNNÖN KOKEMUKSEN.	ITSENÄISESTI TEHTÄVÄT VASTUULLISET JA VAATI- VAT AMMATTITYÖT.	EDELLISTÄ VAATIVAMMAT JA VASTUULLISEMMAT, IT- SENÄISESTI SUORITETTA- VAT TYÖT.
ESIMERKKEJÄ RYHMÄN TYPILLISIMMISTÄ NIMIKKEISTÄ		
<ul style="list-style-type: none"> - varaosa- ja tarvike- myyntityö - puhelintilausten vas- taanottotyö - korjaamon vara- osamyntityö - ostotyö annettujen oh- jeiden mukaan 	<ul style="list-style-type: none"> - puhelinmyyntityö - tukkumyyntityö - tarjousmyyntityö - varaosa- ja tarvikehan- kintatyö varasto-ohjel- mien mukaan - varaosamyjättyö * 	<ul style="list-style-type: none"> - kenttä- ja piiritarkastajan työ - kenttämyyntityö - vaativa ja itsenäinen va- raosa/tarvikehankinta- ja myyntityö
<ul style="list-style-type: none"> - kuorma-auton kuljetus- työ - varastotarkkailutyö 	<ul style="list-style-type: none"> - varaston hoitotyö - keskusvaraston työnjoh- totyö 	<ul style="list-style-type: none"> - vaativa varastonhoitotyö
<ul style="list-style-type: none"> - kahvion/ruokalan vas- taava hoitaja - kiinteistön hoitotyö 		

* lisäselvitys § 29

VARAOSA-, VARASTO- JA PALVELUTYÖNTEKIJÖIDEN VÄHIMMÄISPALKAT 1.3.2022

Helsinki, Espoo, Kauniainen, Vantaa

	I	II	III	IV	V
Alle 1 v	1797	1958	2085	2156	2264
Vähintään 1 vuosi	1887	2056	2189	2264	2378
Vähintään 2 vuotta	1980	2158	2297	2377	2495
Vähintään 4 vuotta	2079	2267	2412	2496	2619
Vähintään 7 vuotta	2183	2380	2533	2619	2751
Vähintään 10 vuotta	2292	2499	2659	2750	2889

Suomi ilman pääkaupunkiseutua

Alle 1 v	1713	1849	1987	2055	2158
Vähintään 1 vuosi	1798	1944	2086	2158	2263
Vähintään 2 vuotta	1888	2040	2190	2265	2379
Vähintään 4 vuotta	1983	2142	2300	2379	2498
Vähintään 7 vuotta	2082	2250	2414	2496	2623
Vähintään 10 vuotta	2185	2362	2535	2621	2753

VARAOSA-, VARASTO- JA PALVELUTYÖNTEKIJÖIDEN VÄHIMMÄISPALKAT 1.3.2023

Helsinki, Espoo, Kauniainen, Vantaa

	I	II	III	IV	V
Alle 1 v	1824	1987	2116	2188	2298
Vähintään 1 vuosi	1915	2087	2222	2298	2414
Vähintään 2 vuotta	2010	2190	2331	2413	2532
Vähintään 4 vuotta	2110	2301	2448	2533	2658
Vähintään 7 vuotta	2216	2416	2571	2658	2792
Vähintään 10 vuotta	2326	2536	2699	2791	2932

Suomi ilman pääkaupunkiseutua

Alle 1 v	1739	1877	2017	2086	2190
Vähintään 1 vuosi	1825	1973	2117	2190	2297
Vähintään 2 vuotta	1916	2071	2223	2299	2415
Vähintään 4 vuotta	2013	2174	2335	2415	2535
Vähintään 7 vuotta	2113	2284	2450	2533	2662
Vähintään 10 vuotta	2218	2397	2573	2660	2794

KONTTORITÖIDEN VAATIVUUSRYHMITTELY A-B

YLEISMÄÄRITELMÄ		
	VAATIVUUSRYHMÄ A	VAATIVUUSRYHMÄ B
	OPPISOPIMUSOPPILAAT HARJOITTELIJAT 15-18 V LÄHETIT APUTYÖT	TAVANOMAINEN KONTTORITYÖ, JOKA ON PÄÄOSILTAAN TOISTUVAA JA EDELLYTTÄÄ OMA-TOIMISUUTTA TYÖMENETELMIEN VALINASSA.
ESIMERKKEJÄ RYHMÄN TYYPILLISIMMISTÄ NIMIKKEISTÄ		
Laskentatyö (kirjanpito, kassa, laskutus, laskenta, rahoitus)		<ul style="list-style-type: none"> - kassatyö - reskontratyo - laskutustyö
Sihteerintyo		<ul style="list-style-type: none"> - huoltosihteerintyo - tekstinkäsittelytyö
Muu konttorintyo		<ul style="list-style-type: none"> - puhelinvälitystyö - pienyrityksen konttorintyo

KONTTORITÖIDEN VAATIVUUSRYHMITTELY C-E

YLEISMÄÄRITELMÄ		
VAATIVUUSRYHMÄ C	VAATIVUUSRYHMÄ D	VAATIVUUSRYHMÄ E
ITSENÄINEN KONTTORITYÖ, JOKA EDELLYTTÄÄ ALAN AIKAISEMPAA TYÖKOKEMUSTA TAI AMMATTIKOULUTUSTA SEKÄ HARKINTAA MENETTELYTAPOJEN VALINNASSA. TYÖMENETELMÄT ON MÄÄRITELTY YLEISOHJEIN.	VAATIVA ITSENÄINEN KONTTORITYÖ, JOKA EDELLYTTÄÄ AMMATTIKOULUTUKSELLA TAI TYÖKOKEMUKSELLA HANKITTUJA ERITYISTIETOJA JA -TAITOJA SEKÄ AMMATTIALAAN KUULUVIEN LAAJOJEN ASIAYHTEYKSIEN HALINTAA.	EDELLISTÄ RYHMÄÄ VAATIVAMPI JA VASTUULLISEMPI KONTTORITYÖ.
ESIMERKKEJÄ RYHMÄN TYPILLISIMMISTÄ NIMIKKEISTÄ		
<ul style="list-style-type: none"> - vaativa hinnoittelutyö - laskutustyö* - palkanlaskentatyö - reskontranhoitotyö - vaativa tilastotyö - sivukassanhoitotyö - osakirjanpityö 	<ul style="list-style-type: none"> - kirjanpityö - kassanhoitotyö - vaativa palkanlaskentatyö* 	<ul style="list-style-type: none"> - pääkirjanpityö - pääkassanhoitotyö
<ul style="list-style-type: none"> - kotimaan kirjeenvaihtotyö - autosihteerityö* - osastosihteerityö - huoltosihteerityö - tekstinkäsittelytyö 	<ul style="list-style-type: none"> - vaativa kotimaan kirjeenvaihtotyö* 	<ul style="list-style-type: none"> - ulkomaan kirjeenvaihtotyö
<ul style="list-style-type: none"> - puhelunvälitystyö päätoimena - varastotarkkailutyö - pienyrityksen konttorityö 		

* lisäselvitys § 29

KONTTORITYÖNTEKIJÖIDEN VÄHIMMÄISPALKAT 1.3.2022**Helsinki, Espoo, Kauniainen, Vantaa**

	A	B	C	D	E
Alle 1 v	1782	1836	1979	2049	2229
Vähintään 1 vuosi	1853	1909	2058	2132	2317
Vähintään 2 vuotta	1946	2004	2160	2238	2432
Vähintään 4 vuotta	2042	2104	2267	2350	2554
Vähintään 7 vuotta	2187	2252	2427	2515	2734
Vähintään 10 vuotta	2317	2388	2573	2666	2898

Suomi ilman pääkaupunkiseutua

Alle 1 v	1699	1750	1886	1953	2125
Vähintään 1 vuosi	1767	1820	1960	2032	2208
Vähintään 2 vuotta	1855	1910	2059	2134	2318
Vähintään 4 vuotta	1947	2005	2161	2240	2435
Vähintään 7 vuotta	2085	2147	2314	2398	2606
Vähintään 10 vuotta	2210	2276	2453	2542	2761

KONTTORITYÖNTEKIJÖIDEN VÄHIMMÄISPALKAT 1.3.2023

Helsinki, Espoo, Kauniainen, Vantaa

	A	B	C	D	E
Alle 1 v	1809	1864	2009	2080	2262
Vähintään 1 vuosi	1881	1938	2089	2164	2352
Vähintään 2 vuotta	1975	2034	2192	2272	2468
Vähintään 4 vuotta	2073	2136	2301	2385	2592
Vähintään 7 vuotta	2220	2286	2463	2553	2775
Vähintään 10 vuotta	2352	2424	2612	2706	2941

Suomi ilman pääkaupunkiseutua

Alle 1 v	1724	1776	1914	1982	2157
Vähintään 1 vuosi	1794	1847	1989	2062	2241
Vähintään 2 vuotta	1883	1939	2090	2166	2353
Vähintään 4 vuotta	1976	2035	2193	2274	2472
Vähintään 7 vuotta	2116	2179	2349	2434	2645
Vähintään 10 vuotta	2243	2310	2490	2580	2802

AUTO- JA KONEMYYJIÄ KOSKEVA PÖYTÄKIRJA

Auto- ja konemyyjiin sovelletaan tämän työehtosopimuksen työehtoja koskevia määräyksiä. Työaikamääräyksiä (7§) sovelletaan kuitenkin ainoastaan kiinteäpalkkaisiin auto- ja konemyyjiin.

1 § Auto- ja konemyyjän työsuhde

Auto- ja konemyyjät muodostavat autoalan yrityksen henkilöstössä ryhmän, jonka työsuhdeasema poikkeaa luonteeltaan muista ryhmistä sekä työn suorituksen että palkkauksen yksilöllisen luonteen vuoksi.

Kollektiivisopimusten normimääräysten tavanomainen soveltaminen ei yksinomaan takaa myyjäryhmän työsuhdeaseman kehittymistä työn luonteen edellyttämällä ja siihen tarkoituksenmukaisesti sopivalla tavalla.

Ottaen huomioon myyjän työn keskeisen merkityksen yrityksen tulonmuodostuksessa ja toisaalta työehto- ja työsopimusasemaan liittyvän henkilökohtaisen, yksilöllisen osuuden vaikutuksen ovat liitot sopineet tästä menettelytapaohjeita koskevasta pöytäkirjasta, jolla tavanomaista kollektiivisopimusta täydentäen kehitetään auto- ja konemyyjien työehtoja.

Auto- ja konemyyjän työsuhde perustuu auto- ja konekaupan työehtojen lisäksi asianomaiseen työsopimukseen ja siihen liittyvään palkkasopimukseen siten, että palkkaus määräytyy työehtosopimusmääräysten ohella yksityisten sopimusten perusteella.

Työehtosopimuksella sovitaan kiinteään palkanosaan perustuvat yleiskorotukset, elleivät työehtosopimusosapuolet muuta ole erikseen sopineet.

Työnantaja antaa provisiopalkkaisille auto- ja konemyyjille palkkatakuun, joka muodostuu kiinteästä palkasta, luontoisetujen ja provisioiden yhteenlasketusta määrästä, ja on työehtosopimuksen palkkamääräysten voimaantulosta lukien **1636** euroa kuukaudessa.

2 § Auto- ja konemyyjälle asetettavat tavoitteet

Myyntityön johto ja järjestely perustuu tavoitejohtamisen periaatteille. Myyntityölle sekä yrityksen että yksityisen myyjän osalta asetetaan vuosittain tai vastaavin muin jaksoin tavoitteet. Yleisimmin käytettyjä myyntitavoitteita ovat tuottotavoite, kappalemääräinen tavoite ja myynnin euromääräinen tavoite. Nämä esiintyvät yleensä yhdistelminä. Niihin perustetaan usein myös myyjän ansiotason muodostus tulevalle budjettikaudelle tai vastaavalle.

Myyntitavoitteet tulee määrittää esimerkiksi sekä kappalemääräisinä että tuoton osalta. Yrityksen tulisi asettaa tavoitteet myyjän asiantuntemusta hyväksikäyttäen. Tavoitteita asetettaessa tulee ne perustaa liikekokemukseen ja realistisiin markkinanäkymiin. Tällöin on huomiota kiinnitettävä mm. yrityksen aikaisempiin myyntituloksiin, mallivalikoiman muutoksiin ja muihin myyntiin tai markkinatilanteeseen liittyviin tekijöihin.

3 § Provisiopalkka

Jos käytössä on provisiopalkkaus, voi ansio muodostua kiinteästä palkasta, luontoisedusta ja provisiosta. Provisiolaskennan perustaksi suositellaan käytettäväksi asetettuja kappalemääriä ja/tai tuottoon perustuvia tavoitteita. Tuottoa laskettaessa otetaan huomioon saatu kauppahinta vähennettynä kauppaa rasittavilla kuluilla.

Provision perusteita koskevat periaatteet selvitetään myyjälle työ- ja provisosopimusta solmittaessa. Myyntitavoitteet asetetaan esim. kalenteri- tai tilivuodelle. Näin ollen tavoiteasettelu ja provisiójärjestelmä ovat määräaikoihin sidottuja. Myyntitavoitteiden asettamisen yhteydessä saattaa olla yrityksen toiminnan kannalta tarpeen arvioida uudelleen käytettyä provisiomallia. Mikäli työnantaja haluaa muuttaa provisosopimuksen ehtoja, on muutoksesta neuvoteltava myyjän kanssa.

Neuvottelujen jälkeen voi työnantaja toteuttaa muutoksen, jollei siitä em. mukaisesti ole sovittu. Voimassaolevan provisosopimuksen ehtoja noudatetaan siihen saakka kunnes uudet provisioehdot tulevat voimaan.

SOVELTAMISOHJE:

Toteuttaessaan neuvottelua työnantaja antaa myyjälle esityksen provisiójärjestelmän muutokseksi. Siitä käydyn keskustelun jälkeen myyjälle annetaan kohtuullinen aika perehtyä esitykseen, jonka jälkeen pidetään uusi neuvottelu. Tässä neuvottelussa myyjällä on mahdollisuus esittää omat näkemyksensä ja ehdotuksensa provisiójärjestelmäksi tai sen muutoksiksi. Työnantajan harkittua asiaa työnantaja tekee päätöksensä.

4 § Provisiopalkkaisen auto- ja konemyyjän vuositakuuansio

Vuositakuupalkka on vähintään 50 % myyjän kolmen (3) edellisen vuoden ansioiden keskiarvosta. Ansio sisältää palkan kiinteän osan, provision ja vuosilomapalkan. Sairausaikaa siltä osin, jolta työnantaja ei maksa palkkaa, ei oteta huomioon.

Jokaiselle kuukaudelle maksetaan ennakkona tarvittaessa 1/12 osa vuositakuusta. Ennakko tasataan vuosittain.

5 § Auto- ja konemyyjän työsuhdeturva

1. Uuden kokemattoman myyjän tullessa alalle varataan hänelle kuuden (6) kuukauden harjoitteluaika, jonka kuluessa häntä yrityksen toimesta perehdytetään ammattiin. Tänä aikana ei ryhdytä jäljempänä mainittuun menettelyyn.

2. Auto- ja konemyyjien työsuhdeturva perustuu työsopimuslakiin eikä jäljempänä olevilla menettelytapaohjeilla ole tarkoitus heikentää lain antamaa työsuhdeturvaa. Menettelytapaohjeilla myyjälle taataan oikeus ja mahdollisuus saavuttaa 3-4 kuukauden aikana hyväksyttävä taso myyntituloksessaan. Liitot toteavat, että työntekijästä johtuva tavoitteiden

saavuttamatta jättäminen muodostaa työsopimuslain tarkoittaman erityisen painavan syyn ja liitot ovat sopineet erityisestä seuraavasta vaikeutetusta irtisanomismenettelystä tällaisissa tapauksissa.

Jos myyjän myyntitulo poikkeaa olennaisesti muiden samassa asemassa olevien tuloksesta, saattaa se olla peruste työsuhteen irtisanomiselle, ellei myyjä jäljempänä seuraavan menettelyn mukaisesti saavuta hyväksyttävää tasoa. Edellä mainitussa tilanteessa noudetaan seuraavaa menettelyä:

2.1. Jos myyjä ei saavuta hänelle asetettuja tavoitteita ja /tai hyväksyttävää työtulosta ja hänen myyntituloksensa poikkeaa olennaisesti muiden samassa asemassa olevien myyjien tuloksesta, työnantaja ja myyjä yhdessä selvittävät tilanteeseen johtaneita syitä. Työnantaja esittää ne luvut, joiden perusteella jälkeen jäänti osoitetaan. Tarkasteluajanjaksona käytetään vähintään kolmea (3) kalenterikuukautta.

Jälkeen jäännin toteamisen ajankohta dokumentoidaan muistiolla neuvottelusta, joka on käyty työnantajan ja työntekijän kesken.

Muistion laatimisen jälkeen varataan myyjälle kolme (3) kalenterikuukautta aikaa saavuttaa myynnissään hyväksyttävä tulostasoa. Tähän aikaan ei lueta sairaus-, vuosiloma- ym. vastaavia poissaoloaikoja.

Hyväksyttävällä tulostasolla tarkoitetaan kyseiselle ajanjaksolle jo etukäteen sovitun myyntitavoitteen tai työnantajan ja työntekijän kesken sovitun jonkun muun myyntitavoitteen saavuttamista.

Yritys avustaa myyjää kaikin käytettävissä olevin myynninedistämiskeinoin tavoitteeseen pääsemiseksi ja työtuloksen parantamiseksi. Työnantaja seuraa myyjän työskentelyä raporttien avulla, joita laaditaan vähintään kerran viikossa. Jos myyntitulo kolmen (3) seurantakuukauden aikana kehittyy nousevalla trendillä siten, että se saavuttaisi hyväksyttävän tason neljän (4) kuukauden kuluessa, jatketaan määrää aikaa yhdellä kuukaudella.

Jos tuloksissa ei ole seurantajakson aikana päästy hyväksyttävälle tasolle ja tavoitteen saavuttamattomuus johtuu myyjästä, työsuhde voidaan irtisanoa työsopimuslain 7 luvun 1 ja 2 §:ien perusteella.

2.2. Jos myyjän myyntityö on myyjästä johtuvasta syystä tappiollista siten, ettei myynnin tuotto kata myyjästä itsestään aiheutuvia palkka- ja palkan sivukustannuksia, joista työnantaja antaa myyjälle laskelman, on työnantajalla oikeus irtisanoa työsuhde työsopimuslain 7 luvun 1 ja 7 luvun 2 §:n perusteella. Tarkastelujaksona käytetään kolmen (3) kalenterikuukauden ajanjaksoa.

2.3. Jos tässä tarkoitettu menettely kohdistuu samanaikaisesti useampiin henkilöihin, on väärinkäytöksen estämiseksi varmistauduttava siitä, että edellä mainitut olosuhteet todella ovat olemassa.

3. Edellä mainituissa tapauksissa irtisanomisajat määräytyvät työsopimuksen tai työehtosopimuksen mukaisesti.

4. Myyjän on tavoitteisiinsa pääsemiseksi ja työsuhteessa muutoinkin noudatettava työnantajan antamia työnjohdollisia ohjeita ja määräyksiä. Ellei myyjä näitä noudata, on työnantajalla oikeus antaa työsopimuslain 7:2 §:n perusteella kirjallinen varoitus.

5. Vaihtoehtona työsuhteen irtisanomiselle myyjä voidaan siirtää edellä mainittujen seurantajaksojen kuluttua välittömästi yrityksessä toisiin tehtäviin, jolloin palkkaus uudessa tehtävässä määräytyy työehtosopimuksen mukaisesti.

6 § Provisiopalkkaisen auto- ja konemyyjän työaika

1. Säännöllinen työaika

1.1 Säännöllinen työaika on keskimäärin 7,5 tuntia päivässä ja keskimäärin 37,5 tuntia viikossa. Viikoittainen säännöllinen työaika voi olla enintään 48 tuntia/viikko ja vuorokautinen säännöllinen työaika enintään 10 tuntia.

1.2 Jos yrityksessä työehtosopimuksen voimaantulon jälkeen halutaan noudattaa 8/40 -tuntista työaikamuotoa, on siitä sovittava kirjallisesti. Tähän työaikamuotoon liittyvät poikkeavat työaikamääräykset on kirjattu erilliseen pöytäkirjaan sivulla 106.

1.3 Jos käytetään keskimääräistä työaika, tulee työnantajan laatia työajan tasoittumisjärjestelmä ajalle, jonka kuluessa työaika tasoittuu sovittuun keskimäärään.

1.4 Automyyjä on oikeutettu kutakin kuutta (6) arkipäivää sisältävää viikkoa kohden saamaan keskimäärin yhden vapaapäivän lainmukaisen viikoittaisen vapaa-ajan lisäksi.

SOVELTAMISOHJE:

Työskennellessään liikkeen tilojen ulkopuolella tai omasta halustaan työajan tasoittumisjärjestelmän ja työvuoroluettelon ulkopuolella maksetaan tehdyistä kaupoista normaali provi-sio lukematta aikaa työajaksi.

1.5 Sillä työajan tasoittumisjärjestelmän mukaisella jaksolla, johon kuuluu uudenvuodenpäivä tai helatorstai **taikka juhannusaatto**, nämä arkipyhät lyhentävät työaika täydellä työvuorolla. Jos työnantaja on jo aikaisemmin lyhentänyt työaika näiden arkipyhien johdosta, ei edellä mainittua määräystä noudateta.

2. Myyntinäyttelyiden työaikajärjestelyt

2.1 Näyttelyiden vaatimat työaikajärjestelyt toteutetaan pääsääntöisesti työajan tasoittumisjärjestelmää käyttäen.

2.2 Jos auto- ja konemyyjän työaika ei ole järjestetty työajan tasoittumisjärjestelmää käyttäen siten kuin kohta 1.3 tarkoittaa, voidaan myyntinäyttelyiden työaika järjestää seuraavasti. Tasoittumisjakso on enintään kolme (3) kuukautta. Työvuoroluettelo tulee ilmoittaa, mikäli mahdollista viikkoa ja kuitenkin viimeistään kolme päivää ennen näyttelyä. Työajan tasoittumisjärjestelmästä tulee ilmetä viikoittaiset työajat ja työajan tasaamiseksi tarvittavien lyhennysten ajankohdat. Työajan tasoittumisjärjestelmää käytettäessä ei säännöllinen työaika voi ylittää 48 tuntia/viikko. Vuorokautinen säännöllinen työaika voi olla enintään 10 tuntia. Myös viikoittaista vapaa-aikaa koskevat määräykset on otettava huomioon.

3. Päivittäinen lepoaika

3.1 Työaikalain 28 §:n 1 mom. tarkoittama tunnin pituinen vuorokautinen lepotauko voidaan työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella lyhentää puoleen tuntiin tai se kokonaan poistaa, jolloin jälkimmäisessä tapauksessa työntekijälle on varattava tilaisuus aterioida työaikana.

3.2 Työntekijä saa kaksi kertaa päivässä työpaikalla nauttia tuomiensa tai siellä muuten saatavana olevia virvokkeita sellaisena työnjohdon määräämänä aikana, jolloin se kunkin työntekijän kohdalta työtä haittaamatta on mahdollista.

4. Vuorokausilepo

4.1 Työntekijälle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin pituinen keskeytymätön lepoaika, ellei kysymyksessä ole varallaoloaikana tehty työ. Jos työn tarkoituksenmukainen järjestely edellyttää, voidaan paikallisesti sopia tilapäisestä vuorokausilevon lyhentämisestä. Sopimus tehdään työehtosopimuksen 32 §:n menettelytapojen mukaisesti. Vuorokausilevon tulee kuitenkin olla vähintään 7 tuntia.

5. Viikoittainen vapaa-aika

5.1 Työaika on järjestettävä niin, että työntekijä saa kerran viikossa vähintään 35 tuntia kestäväen keskeytymättömän vapaa-ajan, joka on mikäli mahdollista sijoitettava sunnuntain yhteyteen. Viikoittainen vapaa-aika voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi 14 vuorokauden ajanjakson aikana. Vapaa-ajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia viikossa.

6. Sunnuntaityöt

6.1 Sunnuntaina tai kirkollisena juhlapäivänä saa teettää työtä vain, jos sitä laatunsa vuoksi tehdään säännöllisesti mainittuina päivinä tai jos siitä on työsopimuksella sovittu tai jos työntekijä antaa siihen erikseen suostumuksensa.

6.2 Säännöllisenä työaikana tehdystä sunnuntaityöstä on maksettava 100 %:lla korotettu palkka. Jos työ on lisä-, yli- tai hätätyötä, on siitä suoritettava myös ko. töistä maksettavat korvaukset.

7. Lisä- ja ylityöt

7.1 Lisätyötä on työnantajan aloitteesta sovitun työajan lisäksi tehty työ, joka ei ylitä säännöllistä työaikaa.

7.2 Lisätyötä saa teettää vain työntekijän suostumuksella, jollei lisätyöstä ole sovittu työehtosopimuksessa.

7.3 Lisätyöstä on maksettava vähintään sovitulta työajalta maksettavaa palkkaa vastaava korvaus.

7.4 Ylityötä on työnantajan aloitteesta lainmukaisen säännöllisen enimmäistyöajan lisäksi tehty työ.

7.5 Ylityötä saa teettää vain työntekijän kutakin kertaa varten erikseen antamalla suostumuksella.

7.6 Auto- ja konemyyjän työaika lisä- ylityö, aloitus- ja lopetustyö sekä hätätyö mukaan lukien ei saa ylittää keskimääräin 48 tuntia viikossa neljän (4) kuukauden ajanjakson aikana. Paikallisesti voidaan sopia käytettäväksi enintään kuuden (6) kuukauden tarkastelujaksoa.

SOVELTAMISOHJE:

Järjestettäessä provisiopalkkaisten auto- ja konemyyjien työaika keskimääräisellä työajalla käyttäen kuuden kuukauden tasoittumisjaksoa siten kuin se on kuvattu Autoalan Keskusliiton jäsenyritykselleen toimittamassa työajan suunnitteluvälineessä, käytetään enimmäistyöajan seurantaajajaksona tasoittumisjärjestelmän mukaista kuuden kuukauden ajanjaksoa.

7.7 Jos tehty työ ylittää 8 tunnin säännöllisen työajan vuorokaudessa tai työajan tasoittumisjärjestelmän mukaisen säännöllisen vuorokautisen työajan, maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta 100 %:lla korotettu palkka.

7.8 Jos tehty työ ylittää 40 tunnin säännöllisen työajan viikossa tai työajan tasoittumisjärjestelmän mukaisen säännöllisen viikoittaisen työajan, maksetaan kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta 100 %:lla korotettu palkka.

7.9 Lisä- tai ylityöstä maksettava palkka voidaan sopia vaihdettavaksi vastaavaan vapaa-aikaan työntekijän säännöllisenä työaikana. Vapaa-aika on annettava kuuden (6) kuukauden kuluessa lisä- tai ylityön tekemisestä, jollei toisin sovita.

8. Lisä- ja ylityön laskentatekijät

8.1 Peruspalkka lisä- ja ylityöstä lasketaan kiinteän palkan ja mahdollisen luontoisedun yhteissummasta ja jakamalla se luvulla 160 (37,5 tuntia/viikko). Suorituspalkalla tehtävässä työssä tuntipalkka lasketaan jakamalla suorituspalkka työn suorittamiseen käytetyillä tunteimäärällä. Tämä tarkoittaa sitä, että kun lasketaan korotettua palkkaa, sunnuntaityökorvausta tai korvausta viikoittaisesta vapaa-ajasta otetaan huomioon sen kuukauden aikana ansaittu provisio, jolloin työ on tehty jaettuna kyseisen kuukauden tehtyjen työtuntien lukumäärällä. Vaihtoehtoisesti voidaan käyttää 7 §:n keskiansion mukaista menettelyä.

9. Muut määräykset

9.1 Työajan tasoittumisjärjestelmästä, työvuoroluettelosta, työaikakirjanpidosta ja nähtävänäpidosta on määräykset työaikalaissa.

9.2 Ellei tästä työaikapykälästä muuta johdu, käytetään tarvittaessa jakajina työehtojen 7 §:ssä määrättyjä.

9.3 Muuten noudatetaan työaikaan nähden kulloinkin voimassa olevan työaikalain määräyksiä.

7 § Keskiansio

Keskiansio lasketaan provisio-osasta siten, että 12 edellisen kalenterikuukauden työssäolon ajalta ansaittu provisio jaetaan tehtyjen työpäivien lukumäärällä ja näin saadaan keskimääräinen palkka työpäivää kohden. Kun keskiansiota käytetään, maksetaan lisäksi laskentahetkellä voimassa oleva kiinteä palkka.

Ajanjaksona voidaan käyttää myös vuosilomalain tarkoittamaa lomanmääräytymisvuotta. Valittua laskentatapaa käytetään säännönmukaisesti.

8 § Sairausajan palkka

Sairausajan palkka maksetaan keskiansion mukaan. Muuten sairastumisen osalta noudatetaan Auto- ja konekaupan työehtojen 8 §:n määräyksiä.

9 § Palkanmaksu ja vapaapäivät

Kuukausittain on myyjän kanssa todettava palkanmaksun oikeellisuus ja mahdollisesti pitämättä olevien vapaapäivien määrä. Tämä voidaan tehdä esimerkiksi palkkatositteeseen tehtävin merkinnöin tai erillisellä kuitilla.

Jos myyjä katsoo palkanmaksuun liittyvän virheellisyyksiä tai vapaapäivien lukumäärään epäselvyyksiä, oikaisuvaatimus tulee esittää kahden kuukauden kuluessa ao. palkanmaksusta.

PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ 1:

Tarkoituksena on saattaa työnantajan tietoon säännöllisin määräajoin mahdolliset em. asioita koskevat epäselvyydet.

10 § Koulutusajan ansionmenetykskorvaus

Provisiopalkkaisille auto- ja konemyyjille korvataan koulutussopimuksen tarkoittama säännöllisen työajan ansionmenetys siten, kuin työnantajan ja työntekijän kesken ennen koulutukseen lähtemistä kyseisen koulutuksen osalta sovitaan.

Ellei asiasta sovita, maksetaan keskiansion mukainen korvaus.

Työnantaja ja työntekijä selvittävät koulutuksen luonteen ja siitä maksettavat korvaukset ennen koulutukseen lähtöä.

SOVELTAMISOHJE:

Tuotekoulutusta pidetään koulutuksena, silloin kun siihen osallistuminen merkittävästi haittaa myyntityötä.

Verkkokoulutusta ei pidetä koulutuksena, mikäli se on koulutukseen osallistuvan toimesta mahdollista pysäyttää muiden tehtävien hoitamista varten.

11 § Ammattitutkinto

Ammattitutkinnon suorittaneen auto- ja konemyyjän pohjapalkkaa korotetaan 100 euroa tutkinnon suorittamisesta seuraavan kuukauden alusta alkaen.

12 § Oppisopimusoppilas

Oppisopimusoppilaisiin noudatetaan varaosapuolen vaativuusryhmittelytaulukoissa olevien oppisopimusoppilaiden palkkoja.

AUTO- JA KONEKAUPAN TES:N POIKKEAVAT TYÖAIKAMÄÄRÄYKSET 40-TUNTISESSA TYÖAIKAMUODOSSA

1. Työajan lyhennyksen soveltamisala ja toteuttaminen

Työaika lyhennetään 100 tunnilla vuodessa niissä työaikamuodoissa, joissa säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa.

Työajan lyhennystä vähentävät paikalliseen sopimukseen tai käytäntöön perustuvat työaika lyhentävät vuosittaiset säännöllisesti toistuvat vapaat ja vuosiloma, jota ansaitaan enemmän kuin 2,5 päivää lomanmääräytymiskaudelta.

2. Vapaan kertyminen

Vapaata kertyy 25 tuntia jokaista sellaista vuosineljännestä kohden, jonka aikana toimihenkilö on työtuntijärjestelmän mukaisesti työskennellyt edellisessä kohdassa tarkoitetussa työaikamuodossa.

Vuosineljännekseltä, jonka aikana toimihenkilö on ollut tekemättä työtä edellä tarkoitetussa työaikamuodossa enemmän kuin 11 työpäivää, ei vapaata kerry. Työssäolonveroisina tätä määräystä sovellettaessa pidetään kuitenkin myös niitä työtuntijärjestelmän mukaisia työpäiviä,

- joihin toimihenkilö on estynyt tekemästä työtä oman vuosilomansa tai reservin kertausharjoitusten takia,
- joilta työnantaja maksaa toimihenkilölle sairausajan palkan,
- joiden ajalta työnantaja maksaa toimihenkilölle koulutus sopimuksen mukaan ansionmenetyksen korvauksen.

Jos toimihenkilö sairastuu sen jälkeen, kun vapaan ajankohta on hänelle ilmoitettu, vapaa sisältyy sairauslomaan.

3. Vapaan antaminen

Vapaa annetaan pääsääntöisesti täysin työvuoroin työnantajan ilmoittamana aikana, ellei muusta sovita.

Vapaata voidaan antaa myös lyhentämällä päivittäistä työaika työvuoroa lyhyemmälläkin aikamäärällä, milloin se muiden työaikajärjestelyjen vuoksi on tarpeellista.

Vapaan antamisen ajankohta ilmoitetaan toimihenkilölle viimeistään viikkoa ennen, ellei hänen kanssaan ennen vapaan pitämistä muuta sovita. Työajan lyhennys voidaan vaihtoehtoisesti toteuttaa lyhentämällä keskimääräistä viikkotyöaika käytettävissä olevien työajan tasoittumisjärjestelmien puitteissa.

Kulloinkin valittua työajan lyhentämistapaa on noudatettava aina kalenterivuosi kerrallaan, jollei toisin sovita. Muutoksesta on ilmoitettava viimeistään 20.12. mennessä.

Vapaa annetaan viimeistään sen kertymisvuotta seuraavan vuoden kesäkuun loppuun mennessä, ellei toimihenkilön kanssa toisin sovita.

Jos toimihenkilön työsuhde päättyy eikä kertynyttä vapaata ole siihen mennessä annettu, maksetaan toimihenkilölle kertynyttä vapaata vastaava palkka.

Jos toimihenkilön työsuhde päättyy ja hänelle on annettu vapaata ennen kuin sitä on kertynyt, toimihenkilö on velvollinen maksamaan työnantajalle annettua vapaata vastaavan palkan määrän. Työnantaja saa pidättää tämän määrän toimihenkilölle maksettavasta lopputilistä.

4. Ansiotaso

Työajan lyhennys toteutetaan ansiotasoa alentamatta ottaen huomioon myös säännöllisesti toistuvat lisät.

Provisiopalkkaiselle toimihenkilölle, jonka palkan liikkuva osa kertyy epäsäännöllisesti, suoritetaan työajan lyhennysvapaalta palkan kiinteän osan lisäksi työehtosopimuksen mukainen keskiansio tai vastaava.

5. Vuosiloma

Vuosiloman pituutta määrättäessä pidetään työssäolopäivän veroisina myös niitä päiviä, joina toimihenkilö on ollut estynyt tekemästä työtä tämän pöytäkirjan mukaisen vapaan pitämisen vuoksi.

6. Jakaja

Laskettaessa ylityökorvauksia muutetaan kuukausipalkka tuntipalkaksi jakamalla se luvulla 162.

7. Jos 37,5 viikkotuntia työskentelevän henkilön työaika pidennetään 40 tuntiin, korotetaan henkilökohtaista palkkaa 6,7 %.

8. Sopimuksen voimassaolo

Tämän sopimuksen voimassaolo määräytyy Autoalan Keskusliiton ja Teollisuusliiton työehtosopimuksen mukaisesti.

Helsingissä 7. tammikuuta 2022

AUTOALAN KESKUSLIITTO RY

TEOLLISUUSLIITTO RY

AUTOALAN YLEISET SOPIMUKSET

AUTOALAN YLEISSOPIMUS

1 § Liittojen välinen neuvottelu- ja sopimustoiminta

Liitot harjoittavat neuvottelu- ja sopimustoimintaa sopimusvapauden pohjalta. Osapuolet neuvottelevat yhteisymmärrykseen pyrkien niiden edunvalvonnan piiriin kuuluvista kysymyksistä.

Neuvottelut pyritään käynnistämään kahden viikon kuluessa jommankumman osapuolen tekemästä esityksestä.

Tavoitteena pidetään, että työehtosopimukset saadaan aikaan neuvotellen.

Liitot korostavat paikallisen tason merkitystä ja neuvottelujen käymistä eri neuvottelutasoilla tasavertaisuuden pohjalta.

Neuvottelu- ja sopimusjärjestelmiä kehitettäessä pidetään tavoitteena, että ne vastaavat yritysten ja niiden henkilöstön tarpeita ja mahdollisuuksia.

Liitot pyrkivät edistämään yritysten henkilöstöpolitiikkaa, erityisesti niiden ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa, työolosuhteiden kehittämistä, työturvallisuutta, työsuhteiden pysyvyyttä, henkilöstön ammattitaidon kehittämistä sekä henkilöstölle annettavaa koulutusta, työvoiman saatavuutta sekä yritysten tuottavuutta. Tässä tarkoituksessa kehitetään uusia, työelämän muuttuviin olosuhteisiin soveltuvia sopimuksia ja erilaisia yhteistyöhön tähtääviä järjestelmiä.

Sopimusalakohteisissa työehtosopimusneuvotteluissa ja sopimuksia koskevissa soveltamis- ja tulkintakysymyksissä noudatetaan työehto-sopimuksien neuvottelumääräyksiä.

2 § Paikallinen neuvottelu- ja sopimustoiminta

Liitot huolehtivat yhteistyöllä työehtosopimusten toteutumisesta työpaikoilla. Osapuolet painottavat työehtosopimukseen ja työsuhteisiin yleisesti liittyvien asioiden tiedottamisen tärkeyttä. Tiedottamisen on oltava avointa, riittävän varhain tapahtuvaa ja sellaista, että tietoa saadaan kaikista olennaisista asioista.

Neuvottelu- ja sopimusjärjestelmiä kehittämällä järjestöt myötävaikuttavat hyvien ja asiallisten neuvottelusuhteiden kehittymiseen työpaikoilla.

Liitot huolehtivat työehtosopimuksien mukaisen neuvottelumenettelyn toimivuudesta ja edistämisestä työpaikkatasolla. Sen edellytyksenä on, että sekä yritys että henkilöstö nimeävät neuvotteluista vastuulliset osapuolet.

3 §

Liitot toteavat paikallisen yhteistyön muodostavan jatkuvan prosessin, jonka merkitys korostuu erityisesti asioissa, jotka koskevat uusien palvelumenetelmien ja uuden tekniikan käyttöönottoa sekä niiden vaikutuksia, työn sisällön kehittämistä sekä töiden suunnittelua ja organisoimista, työntekijöiden koulutusta ja uudelleensijoittamista sekä yrityksessä harjoitettavia työvoiman käyttötapoja.

Paikallista neuvottelu- ja sopimistoimintaa kehitettäessä pidetään tavoitteena työpaikoilla tapahtuvien työelämän keskeisten muutosten, uusien ammattien ja uusien toimintatapojen vaikutusten huomioon ottamista ja niistä sopimista yrityksen toiminnan jatkuvuuden samoin kuin sen kannattavuuden sekä työntekijöiden koulutustarpeiden, työsuhteiden ehtojen ja pysyvyyden osalta.

4 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus on voimassa toistaiseksi 3 kk:n irtisanomisajalla.

Helsingissä 13 päivänä tammikuuta 2020

AUTOALAN KESKUSLIITTO RY

TEOLLISUUSLIITTO RY

AMMATTILIITTO PRO RY

AUTOALAN TILASTOSOPIMUS

1 §

Autoalan Keskusliitto kerää tarvittavan palkkatilastoaineiston yrityksiltä, tarkistaa ja käsittelee tilastoaineiston ja valmistaa tilastojulkaisut.

Yritysten tiedot ovat luottamuksellisia. Tarkastusoikeutta voidaan käyttää vain tilastollisessa mielessä.

Tilastoja tuotetaan tällä hetkellä seuraavasti:

- Korjaamotilasto II ja IV neljännes.
- Toimihenkilötilastot lokakuulta.

2 §

Osapuolten kesken voidaan sopia asianomaista toimialaa koskevien erityisselvitysten tekemisestä, joista aiheutuvista kustannuksista sovitaan erikseen.

3 §

Autoalan Keskusliitto luovuttaa valmiit tilastot muille allekirjoittajaliitolle, jotka korvaavat kustannukset erillisten sopimusten perusteella.

4 §

Tämä sopimus on voimassa kalenterivuoden kerrallaan, ellei sitä 3 kk aikaisemmin ole irtisanottu kirjallisesti.

Helsingissä 13. päivänä tammikuuta 2020

AUTOALAN KESKUSLIITTO RY

TEOLLISUUSLIITTO RY

AMMATTILIITTO PRO RY

AUTOALAN AY-JÄSENMAKSUN PERINTÄ

Allekirjoittaneet liitot ovat sopineet autoalan ay-jäsenmaksujen perinnästä tämän ohjeen mukaisesti. Velvoite periä ay-jäsenmaksu sisältyy työehtosopimukseen.

1 § Perintasopimuksen tekeminen

Työntekijä sopii perinnästä työnantajan kanssa. Sopimus tehdään liittojen hyväksymälle palkansaajaliittojen toimittamalle perintasopimuslomakkeelle.

2 § Perittävä jäsenmaksu ja sen määräytymisperusteet

Jäsenmaksu saa sisältää varsinaisen säännöllisen jäsenmaksun lisäksi työttömyyskassamaksun, jos se on yhdistetty varsinaiseen jäsenmaksuun.

Palkansaajaliitot/yhdistykset ilmoittavat kirjallisesti jäsenmaksun suuruuden työnantajalle kalenterivuodeksi kerrallaan joulukuun 15. päivään mennessä ja toimittavat tarvittavat lomakkeet.

Jäsenmaksu voi olla joko prosentti- tai euromääräinen. Prosenttimääräinen jäsenmaksu peritään ennakonpidätyksen alaisesta bruttopalkasta.

3 § Periminen ja tilityskausi

Jäsenmaksujen perintäkausi on sama kuin palkanmaksukausi.

Työnantaja tilittää perityt jäsenmaksut palkansaajaliitolle perintäkausittain niin pian kuin se teknisesti on mahdollista.

4 § Selvitys peritystä jäsenmaksusta

Työnantaja antaa palkansaajaliitolle työntekijäkohtaisen selvityksen kesäkuun loppuun mennessä perityistä jäsenmaksuista elokuun 31. päivään mennessä ja kalenterivuoden aikana perityistä maksuista tammikuun loppuun mennessä. Päättäneistä työsuhteista annetaan selvitys ay-jäsenmaksun perinnän päättymisilmoituksen yhteydessä.

Selvitys sisältää tiedon ajasta, jota selvitys koskee, työntekijöiden nimet ja henkilötunnukset, työntekijältä perittyjen jäsenmaksujen yhteismäärän sekä työntekijäkohtaisen perintäajan, jos jäsenmaksun perintasopimus on tehty tai työ on päätynyt kesken selvitysjakson. Jos jäsenmaksun perintä on keskeytynyt, ilmoitetaan keskeytyksen syy ja aika selvityksessä. Lisäksi selvityksessä mainitaan työnantajan nimi ja osoite.

5 § Erinäisiä määräyksiä

Perintäsopimus ja lopettamisilmoitus tehdään kolmena kappaleena, yksi työnantajalle, yksi työntekijälle ja yksi asianomaiselle palkansaajaliitolle.

Peritystä jäsenmaksusta annetaan työntekijälle kirjallinen selvitys jokaisen perintätapahtuman jälkeen. Työnantaja antaa verotusta varten työntekijälle selvityksen jäsenmaksusta ennakonpidätystodistuksen tai erillisellä todistuksella tammikuun 15. päivää mennessä tai työsuhteen päättyessä.

Työsuhteen päättyessä päättyy perintäsopimus. Tästä tehdään ilmoitus asianomaiselle palkansaajaliitolle ilmoituslomakkeella, jonka luottamus/yhdysmies tai ko. henkilö toimittaa työnantajalle allekirjoitettavaksi.

Palkansaajaliitot ilmoittavat työnantajaliitolle jäsenmaksun suuruuden. Ilmoitusaika on 3 kuukautta.

Helsingissä 13. päivänä tammikuuta 2020

AUTOALAN KESKUSLIITTO RY

TEOLLISUUSLIITTO RY

AMMATTILIITTO PRO RY

YHTEISTOIMINTASOPIMUS

1 § Sopimuksen tarkoitus ja tavoitteet

Tämän sopimuksen tarkoituksena on edistää autoalan yrityksissä työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa allekirjoittajajärjestöjen työehtosopimusaloilla.

Tämä sopimus koskee kaikkia Autoalan Keskusliiton jäsenyrityksiä. Tämän sopimuksen lisäksi noudatetaan yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia (334/07) niissä yrityksissä, jotka kuuluvat lain soveltamispiiriin.

2 § Yhteistoiminnan järjestäminen

Järjestettäessä yhteistoimintaa yrityksessä yhteistoiminnan perusyksikkönä on työpaikka siten kuin se on Autoalan kaupan ja korjaamotoiminnan luottamusmiessopimuksessa, Yhdysmiessopimuksessa ja Autoalan työsuojelusopimuksessa. Yhteistoiminnan järjestämisestä alueellisena kokonaisuutena tai muutoin usean työpaikan kokonaisuudessa on sovittu tässä sopimuksessa erikseen.

Työpaikalla tapahtuvaa yhteistoimintaa koskevat määräykset ovat pykälissä 3 ja 6-9. Alueellista tai muutoin usean työpaikan yhteistoimintaa koskevat määräykset ovat, jos yhteistoiminnan järjestämistä koskevassa paikallisessa sopimuksessa ei ole muuta sovittu, pykälissä 4 ja 6-9.

3 § Yhteistoiminta työpaikalla

Yhteistoiminnan toteuttaminen työpaikalla

Työnantajan ja henkilöstön yhteistoiminta voi tapahtua vapaamuotoisena kanssakäymisenä työnteon yhteydessä tai pysyväisluonteisessa neuvottelukunnassa, kehittämishankkeiden toteuttamiseksi perustettavissa projektiryhmissä tai työnantajan ja henkilöstön välisissä erillisissä neuvotteluissa. Neuvottelukunnassa tai projektiryhmässä ovat tasapuolisesti edustettuina työnantaja ja henkilöstö. Henkilöstö nimeää omat edustajansa ensi sijassa kehitettävän kohteen henkilöstöstä.

Yhteistoimintaa toteutetaan työnantajan tai henkilöstön edustajien taikka henkilöstön aloitteesta.

Mikäli yhteistoiminta-asiassa tehdään päätös muualla, kuin missä yhteistoiminta on toteutettu, ilmoitetaan yhteistoimintaan osallistuneille, missä päätös tehdään ja huolehditaan siitä, että työnantajalla päätöstä tehtäessä on tiedossa yhteistoiminnassa esiin tuodut asiat.

Kehittämistoiminta

Yrityksen kehittämistoiminnassa henkilöstön ja heidän edustajiensa tulee voida osallistua työorganisaatioiden, teknologian, työolosuhteiden ja työtehtävien kehittämiseen ja muutoksen toteuttamiseen yrityksessä tai sen työpaikalla.

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

SOVELTAMISOHJE:

Henkilöstön edustajalla tässä sopimuksessa tarkoitetaan luottamusmiestä, yhdysmiestä tai muuta henkilöstön valitsemaa edustajaa.

On tärkeää, että kehittämistoimien suunnittelu ja käytännön toteuttaminen kytetään läheisesti yrityksen henkilöstöpolitiikkaan, erityisesti henkilöstön työhönnottoon, tasa-arvon edistämiseen, sisäisiin siirtoihin, koulutukseen, tiedotukseen, työsuojaan, työkyvyn ylläpitämiseen ja työpaikkaterveydenhuoltoon.

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

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

Suositus:

Liitot suosittelevat yhteistoiminnan parantamiseksi ja yrityksen kehittämiseksi, että yrityksissä käsiteltäisiin yhteistoiminnassa yksiköittäin tai toimipisteittäin asianomaisen yksikön tai toimipisteen toiminnallisia tavoitteita, myyntiä, tulosta sekä muita yrityksen tehokkuutta koskevia tietoja tai tunnuslukuja.

Yhteistoimintaelin

Kehittämistoiminnan toteuttamiseksi voidaan paikallisesti sopia sellaisen yhteistoimintaelimen perustamisesta, joka käsittelee kehittämistoimintaan liittyvät asiat. Se voi korvata työpaikkatasolla erilliset yhteistoiminta- ja työsuojelutoimikunnat sekä muut vastaavat toimikunnat.

Edellisessä kappaleessa määriteltyä yhteistoimintaelintä perustettaessa sovietaan elimen kokoonpano, mahdolliset toimihenkilöt, jäsenten toimikausi, järjestäytyminen, toimintatavat ja henkilöstön edustajille annettavan vapautuksen ja kustannusten korvausten määrä, mikäli ne poikkeavat tästä sopimuksesta, samalla on sovittava järjestelyn voimassaoloaika tai toistaiseksi voimassaolevan sopimuksen irtisanomistavat ja -ajat.

4 § Yhteistoiminta yritystasoisena tai alueellisena

Yritystasoisien lainsäädännössä ja työehtosopimuksissa säänneltyjen yhteistoiminta-asioiden käsitteleminen tapahtuu tässä määritellyillä säännöillä toteutuissa yhteistoimintarakenteissa.

Työehtosopimuksen paikallisen sopimisen määräyksien mukaisesti voidaan perustaa yrityksen laajuinen tai alueellinen yhteistoimintaelin käsittelemään työ- ja sosiaalilainsäädännössä työnantajan velvoitteiksi säädettyjä yhteistoiminta-asioita sekä paikallisesti sovittuja yhteistoiminta-asioita.

Paikallisessa sopimuksessa on sovittava ainakin seuraavista seikoista:

- yhteistoimintaelimen tehtävät
- yhteistoimintaelimen kokoonpano
- yhteistoimintaelimen kokoontumisen säännöt
- yhteistoimintaelimen henkilöstön edustajien työstä vapautus, tietojen saantioikeudet ja ansion menetyksen korvaaminen
- luottamuksellisten asioiden kuten liikesalaisuuksien käsittelyn säännöt
- sopimuksen voimassaoloa koskevat säännöt

Henkilöstön edustajat valitaan noudattaen Autoalan kaupan ja korjaamotoiminnan luottamusmiessopimuksen ja Yhdysmiessopimuksen määräyksiä.

5 § Yrityksen sisäinen tiedotustoiminta alle 20 työntekijän yrityksissä

Tämän pykälän määräyksiä sovelletaan yrityksissä, joiden palveluksessa on säännöllisesti alle 20 työntekijää.

Työnantajan tulee esittää henkilöstölle tai sen edustajille:

1. Yrityksen tilinpäätöksen vahvistamisen jälkeen siihen perustuva selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta.

Suositus

Sopijaosapuolet suosittelevat, että tässä yhteydessä selostetaan mahdollisuuksien mukaan myös toimialan yleisiä suhdanne- ja taloudellisia näkymiä.

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

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

4. Viipymättä olennaiset muutokset edellä mainituissa tiedoissa.

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

Milloin tiedottamisen perusteltuna esteenä ovat yrityksen tuotannolliselle toiminnalle tai taloudelle vahinkoa aiheuttavat erityisen painavat syyt, joita ei ole voitu ennakoita tietää, työnantajan on tiedotettava asiasta viivytyksettä sen jälkeen, kun edellä mainittuja esteitä tiedottamiselle ei enää ole. Samalla työnantajan on esitettävä perusteet poikkeavalle menettelylle.

Asianmukaiseen tiedottamiseen kuuluu, että työnantaja tiedottaa jo suunnittelu- vaiheessa henkilöstön asemaan vaikuttavista olennaisista muutoksista työtehtävissä, työpaikassa ja työolosuhteissa sekä laitehankinnoissa ja ulkopuolisen työvoiman käytössä. Työnantajan on tiedotettava päätöksenteon jälkeen myös päätöksen sisällöstä, jos se poikkeaa ennen päätöksentekoa tiedotetusta suunnitelmasta tai jos ao. henkilöstö tai sen edustaja tiedottamista pyytää.

Yrityksiin, joihin ei sovelleta yhteistoimintalakia, sovelletaan työehtosopimuslain 9 §:ää vain 3 §:n määräysten tahallisten rikkomusten yhteydessä.

6 § Henkilöstön keskinäinen tiedotustoiminta ja kokoontuminen

Allekirjoittajajärjestöjen alayhdistyksillä ja **niiden** työpaikalla olevilla osastoilla, työhuonekunnilla tai vastaavilla on oikeus tiedotustoimintaan ja kokoontumiseen seuraavasti:

Tiedotustoiminta

Työajan ulkopuolella, työnantajan kanssa sovittavassa tilassa voidaan jakaa jäsenille kokousilmoituksia sekä työpaikan työsuhteisiin tai yleensä työmarkkinakysymyksiin liittyviä tiedonantoja, joissa tulee olla merkittynä liikkeellepanijan nimi.

Julkaista edellä olevassa kappaleessa mainittuja tietoja työpaikan henkilöstölle tarkoitettussa tiedotuslehdessä tai julkaista ne yrityksen tavanomaisissa tiedotuskanavissa (sähköposti, ilmoitustaulu), jolla voidaan tiedottaa myös yleisiin kysymyksiin liittyvistä asioista.

Tiedottamisessa tulee noudattaa sanavapauden käyttämisestä viestinnässä annetun lain (460/2003) säännöksiä. Tiedonannot eivät saa olla hyvän tavan vastaisia eikä tiedotusaineiston tule sisältää yleispolitiikkaa.

Paikallisesti voidaan sopia käytettäväksi myös muita tiedotustapoja ja -välineitä noudattaen tämän pykälän periaatteita.

Kokoontuminen työpaikalla

Työsuhteisiin ja paikalliseen sopimiseen liittyvistä asioista voidaan järjestää työpaikalla kokous, kun sen toteuttamisesta ja ajankohdasta on sovittu työnantajan kanssa.

Kokouksen järjestäjillä on oikeus kutsua kokoukseen tämän sopimuksen osapuolena olevien liittojen edustajia.

7 § Tietojen salassapitovelvollisuus

Milloin työnantaja on antanut tämän sopimuksen mukaisesti tiedonsaantiin oikeutetulle tietoja, jotka työnantaja katsoo yrityksen liikesalaisuuksiksi, saadaan näitä tietoja käsitellä vain niiden työntekijöiden tai henkilöstön edustajien kesken, joita asia koskee, ellei työnantajan ja tiedonsaantiin oikeutettujen kesken muuta sovita.

Ilmoitettaessa salassapitovelvollisuudesta työnantajan tulee yksilöidä, mitkä tiedot ovat salassa pidettäviä ja mikä on tietojen salassapitoaika.

8 § Henkilöstön edustajien työstä vapautukset ja korvaukset

Henkilöstön edustajalle annetaan vapautusta työstä siten, että hänellä on mahdollisuus valmistautua ja osallistua tässä sopimuksessa tarkoitettuun yhteistoimintaan palkkaa vähentämättä. Valmistautumisajan tarvetta arvioitaessa on kiinnitettävä huomiota käsiteltävän asian laatuun, laajuuteen ja taustatietojen määrään, käsiteltävän asian tärkeyteen henkilöstölle sekä asian käsittelyyn osallistuvien henkilöitten lukumäärään ja heidän työpaikkansa sijaintiin.

Annettaessa henkilöstön edustajalle vapautusta työstä työjärjestelyt hoidetaan siten, että henkilöstön edustajalla on mahdollisuus tässä sopimuksessa tarkoitettuun yhteistoimintaan.

Jos työajan ulkopuolella tapahtuneesta yhteistoiminnan toteuttamisesta tai siihen liittyvästä muusta työnantajan kanssa sovitusta tehtävästä maksettavasta korvauksesta ei ole muuta sovittu, maksetaan korvaus henkilöstön edustajalle tai sihteerille alakohtaisen työehtosopimuksen ylityösäännösten mukaisesti.

Työnantaja maksaa, ellei muusta ole sovittu, työpaikkaan kuuluvien eri toimipaikkojen välisistä yhteistoiminnan vaatimista matkoista tämän sopimuksen mukaiseen yhteistoimintaan osallistuville henkilöstön edustajille tarkoituksenmukaisesti kulkuneuvoa käyttäen matkakustannukset ja päivärahat asianomaiseen henkilöön sovellettavan työehtosopimuksen matkakustannusten korvauksia koskevan määräyksen mukaisesti.

9 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

Tämän sopimuksen tulkintaa tai rikkomista koskevista erimielisyyksistä neuvotellaan asianomaisen työehtosopimuksen neuvottelujärjestystä noudattaen.

Tämän sopimuksen valvontavelvollisuuden ja sopimuksen vastaisen menettelyn seuraamusten osalta noudatetaan, mitä työehtosopimuksissa on säädetty.

10 § Sopimuksen voimaantulo

Tämä sopimus tulee voimaan . päivänä kuuta 20 ja on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajoin.

Helsingissä 13.1.2020

AUTOALAN KESKUSLIITTO RY

TEOLLISUUSLIITTO RY

AMMATTILIITTO PRO RY

AUTOALAN KOULUTUSSOPIMUS

1 § Koulutusyhteistyö

Liittojen välillä sovitaan ammattiyhdistyskoulutuksen toimeenpanosta työehtosopimusaloittain kalenterivuosittain yhteisesti todetun koulutustarpeen puitteissa.

2 § Ammatillinen jatko-, täydennys- ja uudelleen koulutus sekä yhteinen koulutus

Työnantajan antaessa työntekijälle ammatillista koulutusta tai lähettäessä työntekijän hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin korvataan koulutuksen aiheuttamat kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetys. Lisäksi työnantaja maksaa koulutusajalta päivärahan sopimuslakohtaisesti sovitun mukaisesti. Jos koulutus tapahtuu työajan ulkopuolella, korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset sekä maksetaan koulutusajalta peruspalkka.

Yhteisestä koulutuksesta sovitaan paikallisesti. Jollei muusta ole sovittu, menetellään edellä olevan mukaisesti.

PÄYTÄKIRJAMERKINTÄ:

Peruspalkalla tarkoitetaan auto- ja konekorjaamoalalla tuntipalkkaisen työntekijän henkilökohtaista peruspalkkaa. Auto- ja konekaupan alalla tuntipalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka työehtosopimuksen mukaisella jakajalla 160. Niin auto- ja konekorjaamo kuin auto- ja konekaupan alalla tuntipalkka saadaan jakamalla peruskuukausipalkka työehtosopimuksen mukaisella jakajalla 160.

Yhteisestä koulutuksesta sovitaan paikallisesti. Jollei muusta ole sovittu, menetellään edellä olevan mukaisesti.

PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ:

Yhteistä koulutusta on esimerkiksi yhteistoimintalain ja -sopimuksen edellyttämä koulutus, osallistumisjärjestelmiin liittyvä koulutus ja työsuojeluyhteistyökoulutus.

3 § Ammattiyhdistyskoulutus

Työntekijälle ja toimihenkilölle annetaan tilaisuus osallistua enintään viikon mittaiselle kurssille työsuhteen katkeamatta, mikäli osallistuminen voi tapahtua tuottamatta yritykselle toiminnallista tai yrityksen tilanne huomioiden merkittävää taloudellista haittaa.

Luottamushenkilö voi osallistua kahdelle enintään viikon mittaiselle kurssille kalenterivuoden aikana.

Korvaus maksetaan sopimuslakohtaisesti sovitun mukaisesti. Edellytyksenä on lisäksi, että koulutuksen on yhteisesti työnantajan ja ao. henkilön välillä todettu liittyvän hänen yhteistyötehtäväänsä yrityksessä ja kurssille osallistuminen voi tapahtua tuottamatta yritykselle toiminnallista tai yrityksen tilanne huomioiden merkittävää taloudellista haittaa.

Paikallisesti voidaan koulutuksesta sopia edellä mainittua laajemminkin.

Samansisältöiselle kurssille voi henkilö osallistua vain kerran.

Ilmoitus aikomuksesta osallistua kurssille on tehtävä vähintään neljä viikkoa ennen kurssin alkua.

Työnantaja ilmoittaa oikeudesta osallistua kurssille viimeistään **neljä viikkoa** ennen kurssin alkua. **Työnantajan ilmoitus on kuitenkin annettava viimeistään kolmen päivän kuluessa työntekijän osallistumisilmoituksesta.** Kielteisessä tapauksessa tulee pyrkiä selvittämään, milloin osallistuminen on mahdollista.

SOVELTAMISOHJE:

Tässä pykälässä luottamushenkilöllä tarkoitetaan pääluottamusmiestä, varaluottamusmiestä, työsuojeluvaltuutettua ja varatyösuojeluvaltuutettua.

4 § Muut edut

Osallistuminen sopimuksen mukaiseen koulutukseen ei vähennä vuosiloma-, eläke- tai näihin verrattavia etuuksia.

Koulutukseen käytetty aika ei ole työaikaa.

5 § Voimassaoloaika

Tämä sopimus tulee voimaan 7.1.2022 ja on voimassa toistaiseksi kahden kuukauden irtisanomisajalla.

Helsingissä 7.1.2022

AUTOALAN KESKUSLIITTO RY

TEOLLISUUSLIITTO RY

AUTOALAN TYÖSUOJELUSOPIMUS

Autoalan työsuojelusopimusta sovelletaan niissä Autoalan Keskusliitto ry:n jäsenyritysten toimipaikoissa.

PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ 1:

Tässä sopimuksessa toimihenkilöllä tarkoitetaan teknistä toimihenkilöä ja auto- ja konekaupan toimihenkilöä. Sopimus ei koske eikä rajoita ylempien toimihenkilöiden oikeuksia olla mukana työsuojelutoiminnassa.

PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ 2:

Sopijapuolet toteavat, että tämä sopimus ja Autoalan työsuojeluopas muodostavat työturvallisuustyössä käytettäväksi tarkoitetun yhtenäisen kokonaisuuden. Autoalan työsuojeluopas ei ole työehtosopimuksen osa.

1 § Työsuojelutoimikunta

1. Työsuojelutoimikunnan valinta

Työsuojelutoimikunta valitaan työpaikoille, joilla säännöllisesti työskentelee vähintään 20 työntekijää.

Yritykseen, jolla on useita tämän sopimuksen mukaisia työpaikkoja, voidaan sovittaessa lisäksi perustaa yhteinen keskustoimikunta.

Työsuojelutoimikunnan jäsenmäärä on 4, 8 tai 12 sen mukaan, kun yrityksen toiminnan laatu, laajuus ja muut olosuhteet huomioon ottaen paikallisesti sovitaan.

Työsuojelutoimikunnassa ovat edustettuina allekirjoittaneiden järjestöjen edustamat ko. työpaikan henkilöstöryhmät.

2. Työsuojelutoimikunnan tehtävät

Työsuojelutoimikunnan tehtävistä on säädetty työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/06) 27 §:ssä.

Työsuojelutoimikunnan tehtäviä ovat esimerkiksi:

- laatia vuosittain työsuojelutoiminnan toimintasuunnitelma,
- hyväksyä työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja toimintakertomus,
- seurata työpaikan työsuojelun tilannetta ja tehdä esityksiä työnantajalle puutteiden korjaamiseksi, sekä
- tehdä esityksiä työsuojeluun liittyvän koulutuksen, työnopastuksen ja perehdyttämisen järjestämiseksi.

PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ:

Katso Autoalan työsuojeluopas: 1 Työsuojelutoiminnan perusteet

3. Työsuojelutoimikunnan kokoukset

Työsuojelutoimikunta kokoontuu vähintään neljästi vuodessa puheenjohtajan tai varapuheenjohtajan kutsusta. Lisäksi toimikunta on kutsuttava koolle, kun työsuojelupäällikkö tai -valtuutettu tai vähintään neljännes toimikunnan jäsenistä sitä pyytää.

Työsuojelutoimikunnan kokoukset pidetään mikäli mahdollista työaikana ja siten, että mahdollisimman moni työsuojelutoimikunnan jäsen voi osallistua kokouksiin.

Kirjallinen aineisto toimitetaan toimikunnan jäsenille jo kokouskutsun yhteydessä, mikäli mahdollista. Ennen asian käsittelyä kokouksessa annetaan jäsenille asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot. Henkilöstön edustajille järjestetään mahdollisuus ennen kokousta tai sen aikana valmistautua keskenään käsiteltävään asiaan työnantajan edustajan ja työsuojeluvaltuutetun sopimalla tavalla.

2 § Työsuojelupäällikkö

Työnantajan on nimettävä jokaiselle työpaikalle työsuojelupäällikkö, joka on perehtynyt työsuojelukysymyksiin. Työsuojelupäällikön toimialue voi käsittää useita työpaikkoja.

Työsuojelupäällikön tehtävistä on säädetty työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/06) 28 §:ssä. Työsuojelupäällikön tehtäviä ovat esimerkiksi:

- vastata työpaikan työsuojeluyhteistyön järjestämisestä,
- osallistua työpaikan työsuojelun toimintaohjelman valmisteluun,
- huolehtia havaittujen tapaturma- ja terveysturvien ilmoittamisesta työnantajalle ja työntekijöille sekä tehdä esityksiä niiden poistamiseksi,
- pitää yhteyttä työsuojelutoimikuntaan, -asiamiehiin sekä muihin työsuojelutehtävissä toimiviin
- huolehtia työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutetun koulutustarpeen ja -järjestelyjen selvittämisestä kahden kuukauden kuluessa heidän valitsemisestaan lukien (TsValvL 33 §).

PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ:

Katso Autoalan työsuojeluopas: 1 Työsuojelutoiminnan perusteet

3 § Työsuojeluvaltuutettu

1. Työsuojelu- ja varavaltuutettujen valinta

Työsuojeluvaltuutettu ja hänelle kaksi varavaltuutettua valitaan työpaikoille, joilla säännöllisesti työskentelee vähintään 10 työntekijää. Pienemmällekin työpaikalle henkilöstöllä on oikeus valita em. valtuutetut.

Autoalan työpaikoilla valitaan yhteinen työsuojeluvaltuutettu edustamaan sekä työntekijöitä että toimihenkilöitä, elleivät toimihenkilöt valitse omaa työsuojeluvaltuutettuaan.

2. Varavaltuutettu

Jos työsuojeluvaltuutettu on estynyt, tehtäviä hoitaa I varavaltuutettu ja tämän estyessä II varavaltuutettu.

Työsuojeluvaltuutetun esteestä ja sen kestosta tulee ilmoittaa työsuojelupäällikölle. Ellei tämä ole tavoitettavissa, ilmoitus tehdään ilmoittajan esimiehelle. Ilmoitus on tehtävä todistettavasti.

Varavaltuutetun hoitaessa työsuojeluvaltuutetun tehtäviä hänellä on samat oikeudet ja velvollisuudet kuin työsuojeluvaltuutetulla.

3. Työsuojeluvaltuutetun tehtävät

Työsuojeluvaltuutetun tehtävistä on säädetty työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/06) 31 §:ssä.

Työsuojeluvaltuutetun tehtäviä ovat esimerkiksi:

- edustaa työntekijöitä työn turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevissa asioissa,
- osallistua työpaikan työsuojelun toimintaohjelman valmisteluun,
- tehdä esityksiä työnantajalle havaittujen tapaturma- ja terveysvaarojen poistamiseksi, sekä
- toimia yhteyshenkilönä työnantajan, työsuojeluasiamiesten ja työsuojeluviranomaisten välillä.

PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ:

Katso Autoalan työsuojeluopas: 1 Työsuojelutoiminnan perusteet

Mikäli työsuojeluvaltuutetun varsinainen työ vaikeuttaa valtuutetun tehtävien hoitamista ja jos hänelle tämän johdosta järjestetään muuta työtä, ei tällainen järjestely saa aiheuttaa hänen ansionsa alentumista.

4. Työsuojeluaineisto ja toimitilat

Työnantaja antaa työsuojeluvaltuutetulle käyttöön autoalan työsuojeluoppaan, tarpeelliset lait, asetukset ja muut työsuojelun määräykset sekä -ohjeet.

Työnantaja järjestää työsuojeluvaltuutetun käyttöön tavanomaiset toimistovälineet ja paikan, jossa voidaan säilyttää työsuojelutehtäviä varten tarvittavat asiakirjat.

Tavanomaisten toimistovälineiden käsitteen piiriin kuuluu myös yrityksessä yleisesti käytössä olevat atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat sekä internet-yhteys (sähköposti). Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

5. Ajankäyttö ja ansionmenetyksen korvaaminen

Yhteisen työsuojeluvaltuutetun ollessa korjaamotyöntekijä tai autokaupan toimihenkilö annetaan työsuojelutehtävien hoitamista varten säännöllistä vapautusta työstä sekä maksetaan tältä ajalta ansionmenetyksen korvauksen lisäksi korvaus kuukausittain **1.3.2022** alkaen seuraavasti:

Henkilöstön määrä (yhteinen)	Vapautuksen määrä (h / 4 viikon jakso)	€/kk
10-25	5	69
26-30	6	70
31-40	7	71
41-50	10	72
51-60	12	72
61-70	14	78
71-80	16	79
81-90	17	82
91-100	19	89
101- 150	21	91
151 tai enemmän	23	96

Työsuojeluvaltuutetulle annetaan säännöllisen vapautuksen lisäksi vapautusta työstä työnantajan kanssa sovittuja tai viranomaisen määräämiä työsuojelutehtäviä varten.

Työsuojeluvaltuutettuna oleva tekninen toimihenkilö on oikeutettu saamaan riittävästi vapautusta työstään työsuojeluvaltuutetun tehtävien asianmukaista hoitamista varten työn kannalta sopivana aikana. Vapautuksen määrä ja järjestelyt selvitetään ja sovitaan paikallisesti.

Edellä olevan taulukon korvaukset koskevat myös teknisiä toimihenkilöitä.

Milloin on valittu erilliset työsuojeluvaltuutetut, määräytyy kuukausikorvaus annetun vapautuksen mukaan ja vapautuksen määrä seuraavan kaavan mukaan:

Korjaamotyöntekijä:

$0,28 \times \text{korjaamotyöntekijöiden määrä} = \text{vapautuksen määrä tunteina/4 viikon jakso}$

Autokaupan toimihenkilö:

$0,13 \times \text{toimihenkilöiden määrä} = \text{vapautuksen määrä tunteina/4 viikon jakso.}$

6. Työsuojeluvaltuutetun työsuhdeturva

Työsuojeluvaltuutetun irtisanomissuojasta on voimassa, mitä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/06) 37 §:n ja työsopimuslain 7 luvun 10 §:ssä on säädetty.

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

Jos työsuojeluvaltuutetun työ keskeytyy tilapäisesti enintään 90 kalenteripäivän ajaksi eikä hänelle voida järjestää muuta työtä, joka vastaa hänen ammattitaitoaan, voidaan työsuojeluvaltuutettu lomauttaa.

Jos yrityksen työvoimaa lomautetaan, ei tällaista toimenpidettä saa kohdistaa työsuojeluvaltuutettuun, ellei koko yrityksen tai sen alueellisen ja/tai toiminnallisen kokonaisuuden muodostavan osan, jolle työsuojeluvaltuutettu on valittu, toimintaa keskeytetä kokonaan.

Mikäli yhteisesti todetaan, ettei työsuojeluvaltuutetulle voida tarjota hänen ammattiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa.

Työsuojeluvaramuutetun työsopimuksen irtisanominen tai hänen lomauttamisensa silloin, kun hän ei toimi työsuojeluvaltuutetun sijaisena taikka hänellä ei ole luottamusmiehen asemaa, ei saa perustua työntekijän tehtävään työsuojeluyhteistoiminnassa. Työnantajan tulee ilman erityistä vaatimusta osoittaa toimenpiteen johtuneen muusta seikasta.

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

Ennen kuin työnantaja päättää työsuojeluvaltuutetun työsopimuksen irtisanomalla tai purkamalla henkilöstä johtuvasta syystä, työnantaja ilmoittaa aikeestaan Autoalan keskusliitolle, joka ryhtyy välittömästi yhdessä Teollisuusliiton kanssa selvittämään aiotun työsopimuksen päättämisen perusteen lainmukaisuutta. Liittojen selvitystyö on tehtävä siten, että työnantaja voi tarvittaessa noudattaa työsopimuslain työsopimuksen purkamiselle asettamaa 14 vuorokauden määräaika.

7. Liikkeen luovutus

Työsuojeluvaltuutetun asema jatkuu liikkeen luovutuksesta huolimatta sellaisenaan, jos luovutettu liike tai sen osa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luovutettava liike tai sen osa menettää itsenäisyytensä, työsuojeluvaltuutetulla on oikeus tämän sopimuksen jäljempänä sovittuun jälkisuojaan liikkeen luovutuksesta johtuneesta toimikauden päättymisestä lukien.

8. Työsuojeluvaltuutetun jälkisuojaja

Työsuojeluvaltuutetulla on TSL 7 luvun 10 §:ssä mainittu **vielä yhdeksän kuukautta** työsuojeluvaltuutetun tehtävän päättymisen jälkeen.

Jos työnantaja päättää työsuojeluvaltuutetun työsopimuksen tämän työehtosopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena työsuojeluvaltuutetulle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkkaa vastaava korvaus. Mahdollinen korvaus määräytyy TSL 12 luvun 1-3 §:n mukaisesti.

4 § Työsuojeluasiamies

Mikäli paikallisesti sovitaan, voidaan työpaikalle tarvittaessa valita työsuojeluasiamies/-asiamiehiä. Samalla sovitaan hänen toimikaudestaan sekä työsuojeluun ja työsuojeluyhteistoimintaan liittyvistä tehtävistään tarkemmin.

PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ:

Katso Autoalan työsuojeluopas: 1 Työsuojelutoiminnan perusteet

Työsuojeluasiamiestä ei työsuojelutehtävien hoitamisen johdosta saa irtisanoa tai siirtää huonompipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli työsuojeluasiamieheksi tullessaan.

5 § Työsuojelu käytettäessä toiseen yritykseen työsuhteessa olevaa henkilöstöä

Jos samalla työpaikalla työskentelee toisen työnantajan palveluksessa olevaa henkilöstöä, heillä on oikeus kääntyä työpaikan työsuojeluvaltuutetun tai työsuojelupäällikön puoleen työsuojeluongelmissa. Tällaisilla työpaikoilla tulee työsuojelupäälliköiden olla yhteistoiminnassa työsuojelukysymyksissä ja jollei toisin sovita, vastuu työsuojeluyhteistyön järjestämisestä kuuluu työpaikan haltijayrityksen työsuojelupäällikölle. Yhteistoiminnan järjestämisestä yhteisellä työpaikalla on säädetty työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/06) 5a luvussa (701/06).

6 § Työsuojeluyhteistyö yksintyöskentelyssä

Paikallisten työsuojeluosapuolten tulee ottaa huomioon yksintyöskentelyyn liittyvät ongelmat sekä tehdä ehdotuksia mahdollisten ongelmien ratkaisemiseksi.

Huomioon otettavia asioita ovat mm. työturvallisuuteen, työsuojeluoppaan menettelytapoihin ja työskentelyn tapaturmavaaraan liittyvät seikat sekä yksintyöskentelijän mahdollisuudet tarvittaessa hälyttää ja saada apua.

7 § Työterveyshuolto ja työkykyä ylläpitävä toiminta

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja siihen kuuluvat vajaakuntoisten seurannan ja kuntoutuksen järjestelyt samoin kuin työkykyä ylläpitävän toiminnan periaatteet käsitellään työsuojelutoimikunnassa.

Työterveyshuoltolaki (1383/01), sosiaali- ja terveysministeriön päätös (1348/94), valtioneuvoston päätös (950, 951/94) sekä autoalan työsuojeluopas (Katso Autoalan työsuojeluopas: 14 Työterveys) antavat ne perusteet, joiden mukaan työpaikan työkykyä ylläpitävää toimintaa kehitetään.

Työsuojeluorganisaation tehtävänä on yhdessä työterveyshenkilöstön, yritysjohton ja henkilöstön kanssa osallistua:

- TYKY-toiminnan suunnitteluun, toteuttamiseen ja seurantaan,
- edistää toiminnalle myönteisen ilmapiirin muodostumista,
- seurata palveluksessa olevien työssä selviytymistä, sekä
- tarvittaessa laatia ohjeita työkykyä ylläpitävää toimintaa tarvitsevien ohjaamiseksi asiantuntijoiden hoitoon.

Työsuojelupäällikön ja -valtuutetun tehtävänä on:

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

Työsuojelutoimikunnalle tulee antaa mahdollisuus lausunnon antamiseen työterveyshuollon kustannuksia koskevasta korvaushakemuksesta.

8 § Tietojen salassapitovelvollisuus

Tämän sopimuksen mukaisia tehtäviä hoitaessa tietoon tulleet yksityisen henkilön terveydentilaa tai taloudellista asemaa taikka yrityksen taloudellista asemaa tai liike- tai ammattisalaisuuksia koskevat tiedot kuuluvat salassapitovelvollisuuden piiriin eikä niitä saa ilman asianomaisen henkilön tai työnantajan lupaa ilmaista sivulliselle.

Työsuojelun yhteistoimintaan osallistuvien henkilöiden salassapitovelvollisuudesta on säädetty työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 43 pykälässä ja yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/07) 57 pykälässä.

9 § Korvaukset

Jos työajan ulkopuolella tapahtuneesta työsuojelusopimuksen mukaisesta toiminnasta tai siihen liittyvästä muusta työnantajan kanssa sovituksi tehtävästä maksettavasta korvauksesta ei ole muuta sovittu, maksetaan korvaus työsuojelutoimikunnan jäsenelle ja valitulle sihteerille alakohtaisen työehtosopimuksen ylityösäännösten mukaisesti.

Työnantaja maksaa, ellei muusta ole sovittu, työpaikkaan kuuluvien eri toimipaikkojen välisistä työsuojelutoiminnan vaatimista matkoista työsuojelutoimikunnan jäsenille ja valitulle

sihteerille tarkoituksenmukaista kulkuneuvoa käyttäen matkakustannukset ja päivärahat asianomaiseen henkilöön sovellettavan työehtosopimuksen matkakustannusten korvauksia koskevan määräyksen mukaisesti.

10 § Työsuojelutoiminnan järjestäminen paikallisella sopimuksella

Työnantaja ja työntekijä tai heidän edustajansa voivat sopia työsuojeluyhteistoiminnan järjestämisestä tästä sopimuksesta poikkeavasti Työsuojelun valvontalain 23 §:n tarkoittamalla tavalla.

Paikallisen sopimuksen edellytyksenä on, että työntekijöillä säilyvät samantasoiset mahdollisuudet käsitellä työsuojelua koskevia asioita.

Paikallisesti sopimalla ei voida poiketa tämän sopimuksen 3 ja 8 §:istä.

11 § Erimielisyyksien käsittely

Tästä sopimuksesta johtuvista erimielisyyksistä neuvotellaan työehtosopimuksen neuvottelujärjestystä noudattaen, mikäli ei erikseen sovita, että asia käsitellään autoalan työalatoimikunnassa.

12 § Sopimuksen voimaantulo

Tämä sopimus tulee voimaan **7.1.2022** ja on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajoin.

Helsingissä 7. tammikuuta 2022

AUTOALAN KESKUSLIITTO RY

TEOLLISUUSLIITTO RY

AMMATTILIITTO PRO RY

AUTOALAN KAUPAN- JA KORJAAMOTOIMINNAN LUOTTAMUSMIESSOPIMUS

YHTEINEN LUOTTAMUSMIESSOPIMUS

Liitot ovat sopineet, että osana työehtosopimusten yhdistämisprojektia uudeksi työehtosopimukseksi liittojen välillä olevat auto- ja konekorjaamoalan sekä auto- ja konekaupan alan luottamusmiessopimukset korvataan tällä sopimuksella ja että sopimuskaudella järjestetään em. sopimusalojen yhteinen luottamusmiesvaali.

Tässä sopimuksessa on otettu huomioon se, että luottamusmiesjärjestelmä pohjautuu vielä jonkin ajan yhden työehtosopimuksen sisältämien kaksien työehtojen soveltamiseen työpaikoilla. Tästä syystä liitot katsovat, että suotavinta on valita pääluottamusmies ja varaluottamusmies eri sopimusalojen työntekijöiden keskuudesta. Tämä järjestely turvaa sen, että toimivaltaisella luottamusmiehellä on riittävä tuntemus edustamaltaan sopimusosalta.

Koska tämän sopimuskauden aikana on liittojen välillä sovittu lukuisista yhteistä hankkeista ja sopimusuudistuksista, liitot pitävät tarkoituksen mukaisena, että tilanteissa, joissa pääluottamusmies ja varapääluottamusmies ovat eri sopimusalueilta, kummallakin on yhtäläinen oikeus asianmukaiseen luottamusmieskoulutukseen ja tarvittaviin toimintaedellytyksiin, siten kuten tässä sopimuksessa on sovittu.

1 § Sopimuksen tarkoitus

Luottamusmiesjärjestelmän tarkoituksena on omalta osaltaan turvata liittojen välillä solmitujen sopimusten noudattaminen, työnantajan ja työntekijän välillä syntyvien erimielisyyksien tarkoituksenmukainen ja nopea selvittäminen, muiden työnantajan ja työntekijöiden välillä esiintyvien kysymysten käsittely sekä työrauhan ylläpitäminen ja edistäminen työehtosopimusjärjestelmän edellyttämällä tavalla.

Tämän sopimuksen mukaisen neuvottelujärjestelmän tavoitteena on edellä mainitun lisäksi ehkäistä, mikäli mahdollista, jo ennakolta erimielisyyksien syntymistä ja muutoinkin toimia yrityksen ja sen henkilöstön yhteistoiminnan kehittämiseksi, sekä parantaa neuvottelujärjestelmän toimivuutta.

2 § Luottamusmies ja ammattiosasto

1. Pääluottamusmiehen (jäljempänä luottamusmiehen) ja varaluottamusmiehen valitsevat kyseessä olevan työpaikan työntekijät, jotka ovat Suomen Ammattijärjestöjen Keskusliiton jäsenliittojen jäseninä olevien ammattiosastojen jäseniä.

Pääluottamusmies toimii kaikkien, työehtosopimuksen kummankin sopimusalan piirissä olevien työntekijöiden edustajana kaikkia työntekijöitä koskevissa asioissa. Hän toimii työntekijöiden edustajana erikseen sen työehtosopimuksen soveltamista koskevissa asioissa, jonka piiristä hänet on valittu.

Varaluottamusmies toimii luottamusmiehenä oman sopimusalan alueeseen liittyvissä asioissa, mikäli pääluottamusmies on tullut valituksi eri sopimusalan piiristä.

Tilanteessa, jossa edellä sanotusta poiketen, toiselta sopimusosalta ei ole valittu kumpakaan luottamusmiehistä, voivat kyseisen sopimusalan työntekijät neuvotella itse neuvottelujärjestyksen mukaisesti asioista. Tällöinkin heillä on oikeus pyytää sopimuksen mukaisesti pääluottamusmies avustamaan heitä.

2. Luottamusmiehen tulee olla asianomaisen työpaikan työntekijä ja perehtynyt työpaikan olosuhteisiin sen työntekijänä.

3 § Luottamusmiehen valitseminen

1. Ammattiosasto valitsee pääluottamusmiehen (jäljempänä luottamusmiehen) ja varaluottamusmiehen.

2. Ammattiosastolla on oikeus suorittaa luottamusmiehen vaali työpaikalla. Jos vaali suoritetaan työpaikalla, on ammattiosaston asianomaisen työpaikan kaikille jäsenille varattava tilaisuus osallistua vaaliin. Vaalin järjestäminen ja toimittaminen ei kuitenkaan saa häiritä työntekoa. Vaaliajoista ja vaalipaikoista on sovittava työnantajan kanssa viimeistään kaksi viikkoa ennen vaalin toimittamista. Työnantaja varaa ammattiosaston nimeämille henkilöille tilaisuuden vaalin toimittamiseen.

3. Luottamusmiehen toimialueena on yrityksen toimipaikka.

4. Jos yritys on jaettu useampiin, henkilöstöasiatkin itsenäisesti hoitaviin toimipaikkoihin, valitaan kuhunkin näin muodostettuun toimipaikkaan oma luottamusmies.

5. Valitusta luottamusmiehestä ja varaluottamusmiehestä on ammattiosaston kirjallisesti ilmoitettava työnantajalle sekä Teollisuusliitolle. Luottamusmiehelle valitusta varamiehestä on lisäksi kirjallisesti ilmoitettava, milloin hän toimii luottamusmiehen sijaisena.

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

6. Paikallisesti voidaan sopia, että yrityksessä ennen tämän sopimuksen voimaantuloa käytössä ollut, paikalliseen sopimukseen perustuva luottamusmiesjärjestelmä voi jatkua sen mallin mukaisena.

4 § Luottamusmiehen työsuhde

1. Luottamusmies on velvollinen noudattamaan yleisiä työehtoja, työaikoja ja työnjohdon määräyksiä sekä muita järjestysmääräyksiä.

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

3. Luottamusmiehenä toimivaa työntekijää ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää huonompipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli luottamusmieheksi valituksi tullessaan. Luottamusmiestehtävän takia häntä ei saa erottaa työstä.

4. Jos luottamusmieheksi valitun henkilön varsinainen työ vaikeuttaa luottamusmiehen tehtävien hoitamista ja jos hänelle tästä syystä järjestetään muuta työtä, ei tällainen järjestely saa aiheuttaa hänen ansionsa alentumista.

5. Luottamusmiehen työsopimus voidaan irtisanoa tai luottamusmies lomauttaa työsopimuslain 7 luvun 10 §:n 2 momentin mukaisesti vain, kun työ kokonaan päättyy esim. korjaamon toiminta keskeytetään kokonaan eikä työnantaja voi järjestää hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, tai kouluttaa häntä muuhun työhön työsopimuslain 7 luvun 4 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

Mikäli yhteisesti todetaan, ettei luottamusmiehelle voida tarjota hänen ammatiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa.

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

Jos työnantaja irtisanoo pääluottamusmiehen varamiehen työsopimuksen tai lomauttaa hänet silloin, kun hän ei toimi pääluottamusmiehen sijaisena taikka hänellä ei ole muutoinkaan luottamusmiehen asemaa, katsotaan irtisanomisen tai lomauttamisen johtuneen työntekijän luottamusmiestehtävästä, ellei työnantaja voi osoittaa toimenpiteen johtuneen muusta seikasta. Tätä määräystä sovelletaan, kun pääluottamusmiehen varamies on valittu eri henkilöstöryhmästä kuin pääluottamusmies. Työnantajan tulee ilman erityistä vaatimusta osoittaa toimenpiteen johtuneen muusta seikasta.

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

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

Tämän kohdan määräyksiä on sovellettava myös luottamusmiehenä toimineeseen työntekijään **yhdeksän (9) kuukautta** hänen luottamusmiestehtävänsä päättymisen jälkeen.

Kansainväliseen konserniyhteistyöhön valitun henkilöstön edustajan ja varaedustajan irtisanomissuojasta säädetään työsopimuslain 7 luvun 10 §:ssä.

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

6. Luottamusmiehen asema jatkuu liikkeen luovutuksesta huolimatta sellaisenaan, jos luovutettu liike tai sen osa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luovutettava liike tai sen osa menettää

itsenäisyytensä, luottamusmiehellä on oikeus tämän sopimuksen jälkisuojaan liikkeen luovutuksesta johtuneesta toimikauden päättymisestä lukien.

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

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

9. Ennen kuin työnantaja päättää luottamusmiehen työ sopimuksen irtisanomalla tai purkamalla henkilöstä johtuvasta syystä, työnantaja ilmoittaa aikeestaan Autoalan keskusliitolle, joka ryhtyy välittömästi yhdessä Teollisuusliiton kanssa selvittämään aiotun työ sopimuksen päättämisen perusteen lainmukaisuutta. Liittojen selvitystyö on tehtävä siten, että työnantaja voi tarvittaessa noudattaa työsopimuslain työ sopimuksen purkamiselle asettamaa 14 vuorokauden määräaika.

Edellä olevaa menettelyä sovelletaan myös työnantajan aikoessa päättää edellä mainituilla perusteilla sellaisen varaluottamusmiehen työ sopimuksen, joka on tosiasiallisesti toiminut henkilöstöryhmänsä luottamusmiehenä tämän sopimuksen 2 §:n 1. kohdan kolmannen kappaleen mukaisesti. Edellä kerrotun selvitystyön yhteydessä allekirjoittaneet liitot selvittävät varaluottamusmiehen toiminnan tosiasiallista luonnetta.

5 § Luottamusmiehen tehtävät

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

2. Luottamusmies edustaa ammattiosastoa työlainsäädännön soveltamista koskevissa asioissa ja yleensä työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin ja yrityksen kehittämiseen liittyvissä kysymyksissä.

3. Luottamusmiehen tehtävänä on myös osaltaan toimia yrityksen ja henkilöstön välisen neuvottelu- ja yhteistoiminnan ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

6 § Luottamusmiehelle annettavat henkilöä koskevat tiedot

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

2. Luottamusmiehellä on oikeus saada kirjallisesti seuraavat yrityksen työntekijöitä koskevat tiedot. Varaluottamusmiehelle, joka on valittu eri sopimusalaalta kuin pääluottamusmies annetaan hänen sopimusalaansa koskevat tiedot.

1. Työntekijän suku- ja etunimet.

2. Palvelukseen tuloaika uusista työntekijöistä ja irtisanomis- ja lomautustapauksissa kaikista työntekijöistä. Määräaikaisista työntekijöistä ilmoitetaan myös työsuhteen sovittu kesto aika.

3. Organisatorinen osasto.
4. Palkkaryhmä tai työnvaativuusryhmä

Edellä kohdassa 1, 3 ja 4 mainitut tiedot annetaan kerran vuodessa. Uusista työntekijöistä annetaan edellä kohdissa 1 - 4 mainitut tiedot joko kustakin erikseen välittömästi työsuhteen alettua tai ajanjaksoittain, kuitenkin ainakin neljännesvuosittain. Kaikista työntekijöistä annetaan palvelukseen tuloaikatieto irtisanomis- ja lomauttamistapauksissa.

5. Luottamusmiehelle annetaan hänen pyynnöstään selvitys siitä, millaisia tietoja työhönoton yhteydessä kerätään.

7 § Tilastotiedot

A. Luottamusmiehelle tai varaluottamusmiehelle, joka on valittu auto- ja konekorjaamoalan työehtojen alueelta annetaan seuraavat tilastotiedot.

Palkkausta koskevat tilastotiedot

1. Keskimääräinen tuntiansio ilman erillisiä vuorotyö- ja olosuhteellisia sekä sunnuntai- ja ylityökorotuksia.
 - a) aikapalkkatyössä,
 - b) urakkatyössä,
 - c) osaurakka- ja palkkiotyössä sekä
 - d) palkkaustavasta riippumatta.
2. Keskimääräinen tuntiansio erillisine vuorotyö- ja olosuhteellisineen ilman sunnuntaityö- ja ylityökorotuksia.
3. Keskimääräinen tuntiansio erillisine vuorotyö- ja olosuhteellisineen ja sunnuntaityökorotuksineen, mutta ilman ylityökorotuksia.
4. Keskimääräinen kokonaistuntiansio, joka sisältää kaikki tehdyiltä työajalta maksetut palkat, myös ylityökorotukset.

Keskimääräistä tuntiansiota sekä työtunteja koskevat tiedot annetaan palkkaryhmittäin (A, B, C) erikseen miehistä ja naisista sekä kaikista palkkaryhmistä yhteensä. Tiedot annetaan II ja IV vuosineljänneksiltä sen jälkeen, kun työpaikkoja koskevat palkkatilastot ovat valmistuneet.

Luottamusmies saa myös tiedot suoritetuista työtunneista ja työajan prosentuaalisesta jakautumisesta palkkaustavoittain (aika-, urakka- sekä osaurakka- ja palkkiotyö) sekä tiedon käytetyistä palkkaustavoista ja ylityön prosentuaalisesta osuudesta kaikista työtunneista.

Tiedot koskevat yksinomaan täysin työkykyisiä, 18 vuotta täyttäneitä työntekijöitä. Palkkaryhmistä, joissa työntekijäin lukumäärä on alle 6, ei tietoja kuitenkaan anneta.

Muut tilastotiedot

Työvoimatiedot

Luottamusmiehellä on oikeus saada vuosineljänneksittäin tiedot yrityksen tai työpaikan täysin työkykyisten työntekijöiden, oppilaiden ja harjoittelijoiden ja mahdollisten osa-aikatyöntekijöiden ja määräaikaisten työntekijöiden (erikseen miesten ja naisten) lukumääristä sekä työvoiman jakaantumisesta vuorotyölajeittain.

Työvoimaa koskevat tiedot annetaan kunkin vuosineljänneksen sellaiselta ajankohdalta tai ajanjaksolta, jonka voidaan katsoa kuvaavan vuosineljänneksen normaalia työvoimatilannetta.

Hinnoitteluperusteet

Luottamusmiehellä on oikeus perehtyä yrityksessä kulloinkin voimassa oleviin työn hinnoittelujärjestelmiin, kuten esimerkiksi suorituspalkkatyössä noudatettaviin hinnoitteluperusteisiin ja eri palkkaustavoissa käytettävien olosuhdelisien määräytymis- ja laskentasääntöihin.

Hätä- ja ylityöluettelo

Luottamusmiehellä on sama oikeus kuin lain mukaan on työsuojeluvaltuutetulla perehtyä hätä- ja ylityöstä sekä niistä maksetuista korotetusta palkasta laadittuun luetteloon.

Tietojen luottamuksellisuus

Luottamusmiehen on pidettävä tehtäviensä hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina.

B. Luottamusmiehelle tai varaluottamusmiehelle, joka on valittu auto- ja konekaupan työehtojen alueelta annetaan seuraavat tilastotiedot.

1. Luottamusmiehelle annettavista työvoiman käyttöä, ansioita ja työtuntien jakaantumista koskevista tiedoista sovitaan liittojen välillä erikseen.

2. Luottamusmiehellä on oikeus saada kirjallisesti tai muulla sovittavalla tavalla auto- ja konekaupan sopimusalaan liittyvät yrityksen koko- ja osa-aikatyöntekijäin lukumäärä kaksi kertaa vuodessa. Tämä koskee myös puolen vuoden aikana työssä olleita erikseen työhön kutsuttavia tai muuta tilapäistä henkilöstöä.

Luottamusmiehellä on oikeus saada kerran vuodessa työehtosopimuksen tultua alalla solmituksi ja sen aiheuttamien muutosten tultua yrityksessä toteutetuksi tieto tänä ajankohtana yritykseen työsuhteessa olevista työntekijöistä ja heidän palkkaryhmistään. Uusista työntekijöistä on luottamusmiehellä oikeus saada henkilötiedot ja palkkaryhmää tai vastaavaa koskeva tieto 6 §:n tarkoittamalla tavalla ainakin neljännesvuosittain.

Luottamusmiehen on pidettävä tehtäviensä hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina.

8 § Luottamusmiestehtävien hoitaminen

Jos luottamusmies on vapautettu säännöllisesti toistuviksi määräajoiksi työstään, tulee hänen hoitaa luottamusmiestehtävät sinä aikana. Kiireellisten asioiden hoitamista varten tulee luottamusmiehelle kuitenkin antaa vapautusta työstään muunakin työn kannalta sopivana aikana.

Hoitaessaan luottamusmiestehtäviään säännöllisen työstä vapautumisen puitteissa luottamusmiehen on ensisijaisesti oltava työpaikalla työpaikan työntekijöiden tavattavissa.

Mikäli työpaikan työntekijöiden työsuhteisiin välittömästi liittyvät kiireelliset asiat, joita muutoin ei voida hoitaa, vaativat luottamusmiehen tilapäistä poistumista työpaikan ulkopuolelle vapautusaikanaan, tulee hänen ennen lähtöään ilmoittaa lähimmälle esimiehelleen poissaolostaan, sen tarkoituksesta ja kestoajasta.

9 § Ansionmenetyksen korvaaminen

1. Työnantaja korvaa sen ansion, jonka luottamusmies menettää työaikana paikallisissa neuvotteluissa työnantajan edustajan kanssa tai toimiessaan muuten työnantajan kanssa sovituissa tehtävissä.

2. Luottamusmiestehtävien hoitamista varten luottamusmiehelle järjestetään säännöllistä vapautusta työstä sekä maksetaan tältä ajalta maksettavan ansionmenetyksen korvauksen lisäksi korvaus kuukausittain seuraavasti:

Työpaikan työntekijäin lukumäärä	Säännöllisen vapautuksen määrä (tuntia viikossa)	Korvaus (€/kk)
6 - 7	-	71
8 - 9	1	75
10 - 19	2	79
20 - 39	4	83
40 - 70	6	92
71-100	8	97
101-150	10	102
151 tai enemmän	10	108

Tuntipalkkaisella luottamusmiehellä kuukausikorvausta ei sisällytetä työehtosopimuksen eikä lomapalkkasopimuksen keskituntiansioon. Kuukausipalkkaisella luottamusmiehellä kuukausikorvausta ei oteta huomioon keskiansiota tai lomapalkkaa laskettaessa.

Jos luottamusmies suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan tästä ajasta ylityökorvaus siltä osin kuin siitä paikallisesti sovitaan.

Silloin kun luottamusmiehen varamies, esim. luottamusmiehen vuosiloman tai sairauden aikana, hoitaa luottamusmiestehtäviä vähintään 2 viikon ajan, maksetaan kuukausikorvaus tältä ajalta hänelle.

Mikäli yrityksessä ei ole toimintaa lomautuksen, vuosiloman tai näihin verrattavien muiden syiden vuoksi, ei kuukausikorvausta makseta.

Yllä oleva luottamusmiehen työstä vapauttamisen määrää osoittava taulukko perustuu normaalipituiseen viikkotyöaikaan. Mikäli työpaikalla on käytössä lyhennetty työviikko, säännöllisen vapautuksen määrä muuttuu samassa suhteessa.

Luottamusmiehelle myönnettävän vapaa-ajan pituutta vahvistettaessa todetaan työpaikan työntekijäin lukumäärä välittömästi ennen luottamusmiesvaaleja sekä vastaavana ajankohdantana vuoden kuluttua vaalien jälkeen. Tämän mukaan todetun vapautuksen pituutta noudatetaan seuraavaan tarkistukseen saakka.

Työnantaja järjestää luottamusmiehelle käyttöön tavanomaiset toimistovälineet ja paikan, jossa voidaan säilyttää luottamusmiestehtäviä varten tarvittavat asiakirjat. Tavanomaisten toimistovälineiden käsitteen piiriin kuuluu myös yrityksessä yleisesti käytössä olevat atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat sekä internet-yhteys (sähköposti). Käytännön järjestelyistä sovitaa paikallisesti.

Varaluottamusmiehelle annetaan hänen oman sopimusalsansa luottamusmiestehtävien hoitamiseksi tarvittaessa vapautusta työstä ja edellisessä kappaleessa mainitut mahdollisuudet toimistovälineiden käyttöön.

10 § Luottamusmiehen koulutus

Koulutukseen osallistumisesta on sovittu Teollisuusliiton ja Autoalan Keskusliiton välillä voimassa olevassa Autoalan koulutussopimuksessa.

11 § Neuvottelujärjestys

Työntekijän tulee palkkaustaan tai työehtojaan koskevissa kysymyksissä kääntyä välittömästi esimiehensä puoleen.

Ellei työntekijä ole saanut edellä mainittua asiaa selvitetyksi suoraan esimiehensä kanssa, voi hän saattaa asian hoidettavaksi luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välisissä neuvotteluissa.

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

12 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus on voimassa **7.1.2022** alkaen silloin voimaan tulevien Auto- ja konekorjamoalan sekä Auto- ja konekaupan alan työehtosopimuksien voimassaoloajan loppuun saakka ja on voimassa senkin jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä kirjallisesti irtisanota.

Helsingissä 7. tammikuuta 2022

AUTOALAN KESKUSLIITTO RY

TEOLLISUUSLIITTO RY

TYÖEHTOSOPIMUKSEN VOIMASSAOLOAJAN KUUKAUSIEN TYÖPÄIVÄT

Vuosi	2022	2023	2024
Tammikuu	20	21	22
Helmikuu	20	20	21
Maaliskuu	23	23	20
Huhtikuu	19	18	21
Toukokuu	21	21	21
Kesäkuu	21	21	19
Heinäkuu	21	21	23
Elokuu	23	23	22
Syyskuu	22	21	21
Lokakuu	21	22	23
Marraskuu	22	22	21
Joulukuu	20	18	18
Vuosityöpäivät	253	251	252
Vuosityöaika (8 h) 2024	2008	2008	2016