

<b>SISÄLLYSLUETTELO</b>	
<b>TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA .....</b>	<b>2</b>
<b>TYÖEHTOSOPIMUS 2010- 2012 .....</b>	<b>3</b>
<b>I YLEISTÄ .....</b>	<b>3</b>
1 § Soveltamisala.....	3
2 § Yleiset sopimukset .....	3
3 § Sopimuksen sitovuus ja noudattamisvelvollisuus .....	3
4 § Työrauhavelvoite .....	3
5 § Järjestäytymisvapaus .....	3
6 § Työsuhteen syntyminen ja lakkaaminen.....	4
<b>II TYÖPALKAT.....</b>	<b>5</b>
7 § Palkanmääräytyminen.....	5
8 § Palkat .....	5
9 § Urakkapalkat ja reissumaksu .....	6
10 § Erilliset lisät .....	7
11 § Tulos- ja voittopalkkiona maksettavat lisät .....	7
<b>III TYÖAIKAMÄÄRÄYKSET .....</b>	<b>8</b>
12 § Säännöllinen työaika.....	8
13 § Vuosityöajan lyhentäminen .....	10
14 § Työtuntijärjestelmä, ajopäiväkirja ja työtuntiluettelo.....	12
15 § Yli-, hätä- ja sunnuntaityö ja niistä maksettavat korvaukset .....	13
16 § Keskituntiansio.....	13
17 § Hälytystyö .....	14
<b>IV ERINÄISET KORVAUKSET .....</b>	<b>14</b>
18 § Varallaolo ja siitä maksettava korvaus.....	14
19 § Päivärahat ja yöpyminen .....	15
20 § Vuosiloma .....	16
21 § Lomaltapaluuraha.....	17
<b>V SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET .....</b>	<b>18</b>
22 § Erinäisiä määräyksiä .....	18
23 § Sairausajan palkka .....	19
24 § Lääkärintarkastukset.....	21
25 § Tilapäiset poissaolot.....	22
26 § Ryhmähenkivakuutus .....	24
<b>VI ERINÄISET MÄÄRÄYKSET.....</b>	<b>24</b>
27 § Palkanmaksu.....	24
28 § Ammattiyhdistysjäsenmaksujen perintä.....	24
29 § Työntutkimukset.....	25
30 § Kokoontuminen työpaikoilla .....	25
31 § Koulutustoiminta .....	26
32 § Toimitsijat.....	26
33 § Erimielisyydet ja niiden ratkaiseminen .....	26
<b>VII SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO .....</b>	<b>27</b>
34 § Sopimuksen voimassaolo .....	27
<b>LOMAPALKKASOPIMUS.....</b>	<b>28</b>
<b>SOPIMUS AMMATTIYHDISTYSKOULUTUKSESTA, YHTEISESTÄ KOULUTUKSESTA, AMMATILLISESTA KOULUTUKSESTA JA KOULUTUSTYÖRYHMÄSTÄ.....</b>	<b>30</b>
<b>LUOTTAMUSMIESSOPIMUS .....</b>	<b>33</b>
<b>SOPIMUS YHTEISTOIMINTALAIN MUKAISESTA YHTEISTOIMINNASTA JA TYÖSUOJELUYHTEISTOIMINNASTA KELPO KULJETUS Fi OY:SSÄ .....</b>	<b>38</b>
<b>ALIHANKINNAN JA ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTÖN PERIAATTEET .....</b>	<b>44</b>

**TIETO- JA TEKNIikka-ALOJEN TYÖNANTAJALIITTO TIKLI ry  
POSTI- JA LOGISTIIKKA-ALAN UNIONI PAU ry**

**TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA**

Aika: 20.4.2010

Paikka: Tieto- ja tekniikka-alojen työnantajaliitto TIKLI ry

Läsnä:	Tieto- ja tekniikka-alojen työnantajaliitto TIKLI ry Harri Hietala Kalle Ehrnrooth Mikko Launiainen Paula Peittola	Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry Esa Vilkuna Mika Roos Katja Heikkilä Jukka Heikkinen
--------	--	---

## **1 § Työehtosopimuksen allekirjoittaminen**

Todettiin, että allekirjoittajaliittojen välillä on tänään 20.4.2010 allekirjoitettu 1.3.2010 saatutun neuvottelutuloksen mukainen tavarankuljetusalan työntekijöiden tehtäviä koskevan työehtosopimuksen neuvottelutulos. Tieto- ja tekniikka-alojen työnantajaliitto TIKLI ry:n ja Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:n välinen, 4.3.2008 allekirjoitettu tavarankuljetusalan työntekijöiden työehtosopimus päättyi 31.1.2010. Uusi sopimuskausi alkaa 1.3.2010 ja päättyy 31.1.2012.

## **2 § Palkankorotukset**

### 2.1. Palkankorotukset vuonna 2010

#### Yleiskorotus:

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

#### Taulukkopalkkakorotukset:

Taulukkopalkkoja korotetaan yleiskorotuksen määrällä yleiskorotuksen ajankohdasta lukien.

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

### 2.2. Palkankorotukset vuonna 2011

#### Yleiskorotus:

Palkkoja korotetaan 1.12.2011 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus määräytyy Autoliikenteen Työnantajaliitto ry:n ja Auto- ja kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry:n välisen kuorma-autoalan työehtosopimuksessa vastaavalle ajankohdalle sovittavan yleiskorotuksen mukaan.

### Taulukkopalkkakorotukset:

Taulukkopalkkoja korotetaan yleiskorotuksen määrällä yleiskorotuksen ajankohdasta lukien.

Taulukkopalkkoja korotetaan lisäksi 1.4.2011 tai lähinnä sitä alkavan palkanmaksukauden alusta lukein 0,6 prosentilla.

### **3 § Päivärahat**

Uudet päivärahat ovat 1.5.2010 tai lähinnä sitä alkavan palkanmaksukauden alusta lukien ovat seuraavat:

Kotimaan päivärahat:

- osapäiväraha	12,80 €
- kokopäiväraha	28,50 €
- korotettu kokopäiväraha	36,00 €

Ulkomaan päivärahat:

- Eurooppa	57,10 €
- Euroopan ulkopuolella	61,10 €
- ruokaraha	32,60 €
- ½ ruokaraha	16,30 €

Työehtosopimuksen koti- ja ulkomaan ruoka- ja päivärahoja tarkistetaan seuraavan kerran 1.5.2011 tai lähinnä sitä alkavan palkanmaksukauden alusta lukien liittojen välillä aikaisemmin noudatetun käytännön mukaisesti.

### **4 § Työehtosopimuksen osana noudatettavat sopimukset**

Työehtosopimuksen osana noudatetaan seuraavia osapuolten välillä sovittuja sopimuksia, jotka ovat työehtosopimuksen liitteinä:

- Lomapalkkasopimus
- Sopimus ammattiyhdistyskoulutuksesta, yhteisestä koulutuksesta, ammatillisesta koulutuksesta ja koulutustyöryhmästä
- Luottamusmiessopimus
- Sopimus yhteistoimintalain mukaisesta yhteistoiminnasta ja työsuojeluyhteistoiminnasta Kelpo Kuljetus Fi Oy:ssä.
- Alihankinnan ja ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteet

### **5 § Uudistetut kirjaukset**

Tämän sopimuksen lisäksi ovat voimassa osapuolten välillä 30.11.1998 solmitun työehtosopimuspöytäkirjan 3 §, 4 §, 6 § ja 8 §.

Edellä mainitun työehtosopimuspöytäkirjan 8 §:n määräys osapuolten välisen tavarankuljetusalan työntekijöiden työehtosopimuksen sopimuskauden ja sopimusehtojen muuttamisesta Autoliikenteen Työnantajaliitto ry:n ja Auto- ja kuljetusalan työntekijäliitto AKT ry:n työehtosopimusratkaisua vastaavasti ei kuitenkaan estä tämän sopimuksen osapuolten, Tieto- ja tekniikka-alojen työnantajaliitto TIKLI ry:n ja Posti- ja logistiikka-alan unioni ry:n välillä työehtosopimusneuvotteluissa tai myöhemmin yhdessä sovittujen sopimusmääräysten muuttamista.

Tässä pykälässä viitattujen 30.11.1998 pöytäkirjan määräysten voimassaolo määräytyy tämän sopimuksen mukaisesti.

## **6 § Muutetut työehtosopimusmääräykset**

Työehtosopimukseen kirjataan osapuolten sopimat muutokset liitteen 1 mukaisesti. Muutokset tulevat voimaan 1.3.2010, ellei toisin ole sovittu.

## **7 § Työaikadirektiivi**

Maantieliikenteen liikkuvissa tehtävissä toimivien henkilöiden työajan järjestämisestä annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2002/15/EY 8 artiklan mukaisesti liitot toteavat, ettei direktiivin 4 ja 7 artikloja sovelleta tavarankuljetusalan työntekijöiden työehtosopimuksen soveltamispiirissä.

## **8 § Työryhmät**

Työehtosopimusosapuolet perustavat työryhmän, jonka tehtävänä on selvittää vuokratyödirektiivin yhteensovittamisesta kansalliseen lainsäädäntöön ja sopimukseen johtuvat muutokset ja tehdä sen pohjalta tarvittavat muutokset Tavarankuljetusalan työntekijöiden työehtosopimuksen ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskeviin määräyksiin 5.12.2011 mennessä

## **9 § Sopimuksen sitovuus**

Tämä työehtosopimus tulee voimaan 1.3.2010.

## **10 § Pöytäkirjan tarkastaminen**

Pöytäkirjan tarkastavat Roos ja Peittola.

Pöytäkirja on tarkastettu 20.4.2010.

Paula Peittola

Mika Roos

Työehtosopimuspöytäkirja hyväksytty

Tieto- ja tekniikka alojen työnantajaliitto TIKLI ry    Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry

# TYÖEHTOSOPIMUS 2010- 2012

## I YLEISTÄ

### 1 § Soveltamisala

Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan Kelpo Kuljetus Fi Oy:n ja sen tytäryhtiöiden tavarankuljetustehtävissä toimiviin työntekijöihin.

Pöytäkirjamerkintä:

Tätä sopimusta noudatetaan myös kuljetuskalustojen, pyöräkuormaajien, nosturi- ja pumppuautojen sekä muiden erikoisautojen kuljettajiin.

### 2 § Yleiset sopimukset

Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan seuraavia Tieto- ja tekniikka-alojen työnantajaliitto TIKLI ry:n (Työnantajaliitto Allianssi TLA ry:n) ja Posti- ja logistiikka-alan unioni Pau ry:n (Postiliitto ry:n) välillä solmittuja sopimuksia:

- Lomapalkkasopimus
- Sopimus ammattiyhdistyskoulutuksesta, yhteisestä koulutuksesta, ammatillisesta koulutuksesta ja koulutustyöryhmästä
- Luottamusmiessopimus
- Sopimus yhteistoimintalain mukaisesta yhteistoiminnasta ja työsuojeluyhteistoiminnasta Kelpo Kuljetus Fi Oy:ssä.
- Alihankinnan ja ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteet

### 3 § Sopimuksen sitovuus ja noudattamisvelvollisuus

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

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 § Järjestäytymisvapaus

Tämän työehtosopimuksen osallisten ja siihen sidottujen keskuudessa noudatetaan järjestäytymisvapautta.

## 6 § Työsuhteen syntyminen ja lakkaaminen

1. Työnantajalla on oikeus ottaa toimeen ja erottaa työntekijä ja määrätä työn johtamisesta työsopimuksen, lain ja työehtosopimuksen määrittämässä rajoissa. Työnantajilla ja työntekijöillä on oikeus vapaasti päättää liittymisestään ammatillisiin järjestöihin.

Työsopimus on tehtävä kirjallisesti ennen työsuhteen alkamista.

Jos työntekijä on alle kuukauden mittaisessa määräaikaisessa työsuhteessa työntajan kanssa, voidaan kirjallisen työsopimuksen sijasta antaa työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista TSL 2:4 §:n mukaisesti.

Työnantaja toimittaa uudesta työsopimuksesta tiedon luottamusmiehille. Luottamusmiehelle on ilmoitettava työntekijän nimi, työyksikkö, työsuhteen kesto ja määräaikaisen työsopimuksen peruste.

2. Jos työsuhteessa noudatetaan koeaikaa, on työnantajan tästä ilmoitettava työntekijälle työsopimusta tehtäessä. Koeaika on tällöin kaksi (2) kuukautta.

3. Työnantaja ei saa irtisanoa työntekijän työsopimusta ilman työsopimuslain 7:1 ja 2 §:ien mukaista työntekijästä johtuvaa tai hänen henkilöönsä liittyvää asiallista ja painavaa syytä.

4. Työntekijälle ilmoitetaan irtisanomisesta työsopimuslain mukaisesti ja sen lisäksi etukäteen luottamusmiehelle. Työsuhteen purkamisesta ilmoitetaan luottamusmiehelle mahdollisimman pian.

5. Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksittä on työnantajan irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava:

<b>Työsuhteen jatkuttua keskeytyksittä</b>	<b>Irtisanomisaika</b>
Enintään vuoden	14 päivää
Yli vuoden mutta enintään 4 vuotta	1 kuukausi
Yli 4 mutta enintään 8 vuotta	2 kuukautta
Yli 8 mutta enintään 12 vuotta	4 kuukautta
Yli 12 vuotta	6 kuukautta

Työntekijän on puolestaan irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava:

<b>Työsuhteen jatkuttua keskeytyksittä</b>	<b>Irtisanomisaika</b>
Enintään 5 vuotta	14 päivää
Yli 5 vuotta	1 kuukausi

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

6. Muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä tapahtuneen irtisanomisen ja lomauttamisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanoaan tai lomautetaan yrityksen toiminnalle tärkeitä tai erikoistehtäviin tarvittavia työntekijöitä, vaikeasti työllistettäviä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä, sekä että tämän säännön lisäksi kiinnitetään huomiota myös työsuhteen kesto-aikaan ja työntekijän huoltovelvollisuuden määrään.

Tämän pykälän 3, 4, 5 ja 6 kohtia ei sovelleta oppisopimuslaissa tarkoitettuihin työsuhteisiin eikä irtisanomiseen liikkeen luovutuksen yhteydessä.

## II TYÖPALKAT

### 7 § Palkanmääräytyminen

1. Työntekijän palkka määräytyy joko tunti- tai 2-viikojakson palkkana. Jos kokoaikatyötä tekevä työntekijä on sopimuksen mukaisesti ollut työnantajan käytettävissä hänen kuitensa työnantajasta riippuvasta syystä saamatta tehdä työtä, on hänelle maksettava 2-viikojakson säännöllistä työaikaa vastaava palkka.

Työajan jäädessä työnantajasta johtuvasta syystä 2-viikojisjaksossa alle työsopimuksessa sovittuun, maksetaan työntekijälle kuitenkin yksinkertainen takuupalkka sovittuun tuntimäärään saakka.

Litteen 5 3 §:ssä tarkoitetuille sellaisille osa-aikaisille määräaikaisille työntekijöille, joiden työsuhde kestää alle kaksi viikkoa, tulee määritellä työsopimuksella täsmällinen työaika kaksiviikkoisjaksossa.

2. Työntekijän palkka määräytyy sen paikkakunnan mukaan mihin työsopimus on tehty. Paikkakuntakalleusluokituksen suhteen noudatetaan työehtosopimuksen voimaantulopäivänä olemassa olevaa valtioneuvoston vahvistamaa paikkakuntakalleusluokitusta sovituin muutoksin.

3. Palvelusvuosia laskettaessa huomioidaan kaikki työtodistusten mukainen ammattimaisessa liikenteessä kuljettajana työskentelyaika. Myös muussa liikenteessä ammattikuljettajana toimiminen huomioidaan. Yhdistelmäajoneuvonkuljettajan ammattitutkinnon suorittamisesta luetaan palvelusvuosiin 8 kuukautta ja toisen asteen kolmivuotisen opetus suunnitelmaperusteisen logistiikan perustutkinnon suorittamisesta 2 vuotta.

4. Ulkomaanliikenteessä noudatetaan paikkakuntakalleusluokista riippumatta jäljempänä mainittuja palkkoja.

5. Jos autonkuljettaja siirretään tilapäisesti alemman palkkataulukon työhön, hänen palkkansa säilyy ennallaan.

### 8 § Palkat

1. **Palkkataulukot 1.4.2010** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alustalukien

Palkkataulukot 1.4.2010 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien				
TAULUKKOPALKAT			TAULUKKOPALKAT + 4 %	
Liikkeenluovutuksen jälkeen tulleille			Liikkeenluovutuksessa tulleille	
	2-viikko	tunti	2-viikko	tunti
<b>Täysperävaununkuljettaja</b>				
alle 4 vuotta	1008,80	12,61	1048,80	13,11
4-8 vuotta	1020,80	12,76	1061,60	13,27
8-12 vuotta	1056,80	13,21	1099,20	13,74
yli 12 vuotta	1082,40	13,53	1125,60	14,07
<b>Kuorma-auton-, pumppuauton- ja pyöräkuormaajan kuljettaja</b>				
alle 4 vuotta	947,20	11,84	984,80	12,31
4-8 vuotta	959,20	11,99	997,60	12,47
8-12 vuotta	991,20	12,39	1031,20	12,89
yli 12 vuotta	1014,40	12,68	1055,20	13,19
<b>Ulkomaanliikenteen palkkataulukot</b>				
	1067,20	13,34	1109,60	13,87
8 % korotettuna	1152,80	14,41	1199,20	14,99

## 2. Odotusajan palkka

Odotusajan palkka määräytyy taulukkopalkan mukaan.

## 3. Ulkomaanliikenteen palkat ja kokemuslisä

Täysin työkykyisen ammattitaitoisen kuorma-autonkuljettajan 2-viikkojaksopalkka ja tuntipalkka ulkomaanliikenteessä ovat edellä mainitun taulukon mukaiset.

Ulkomaanliikenteessä olevalle kuorma-autonkuljettajalle, joka on toiminut vähintään kahden vuoden ajan samassa yrityksessä ja on tänä aikana osoittanut omaavansa kyvyn selviytyä ulkomaisissa olosuhteissa (kielitaito, liikennesääntöjen ja tullimuodollisuuksien tuntemus yms.) maksetaan erikoislisänä vähintään 8 % 8 §:ssä mainitusta jaksopalkasta laskettuna.

## 9 § Urakkapalkat ja reissumaksu

Muuta kuin tavaralinjaliikennettä koskevat määräykset 1-4

1. Mikäli työn laatu sen sallii, ja se teknisesti on mahdollista, on työtehon ja ansion kohottamiseksi työntekijöille varattava mahdollisuus suorittaa urakkatyötä.
2. Urakkatyön hinnoittelun perusteena pidetään 30 %:n lisäystä vastaavasta työstä aikatyössä maksettavaan työkohtaiseen palkkaan.
3. Sellaisesta urakkatyöstä, jota varten kiinteää työhinnoittelua ei ole laadittu, sovitaan jo ennen työn alkamista urakkahinta, josta työntekijälle on annettava todiste, sekä välttämättömiä tietoja urakkahinnan laskemisen perusteista.
4. Urakkatyötä tehtäessä on tuntipalkka taattu.

## Tavaralinjaliikenteen reissumaksu

5. Työnantajan ja työntekijän kesken voidaan sopia myöskin kertamaksusta huomioiden tällöin matkan pituus ja työhön kokeilun avulla arvioitu keskimääräinen aika. Mahdollinen ylityö on tällöin laskettava erikseen. Ellei tällaisesta kertamaksusta päästä sopimukseen, suoritetaan työ aikatyönä.

Pöytäkirjamerkintä:

9 §:n määräyksiä sovelletaan entisten kuorma-autoliikennettä koskevien työehtosopimusten soveltamisalojen mukaisesti.

## 10 § Erilliset lisät

### 1. Ilta- ja yötyölisät

Klo 18.00–22.00 välisenä aikana tehdyiltä työtunneilta maksetaan iltatyölisää 15 % taulukkopalkasta ja klo 22.00–06.00 välisenä aikana yötyölisää 20 % taulukkopalkasta.

### 2. Vapaapäivätyölisä

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

### 3. Myrky- ja räjähdysainelisiä

Myrkyjen, räjähdysaineiden ja radioaktiivisten aineiden käsittely- ja kuljetusajalta siltä osin, kuin vaarallisten aineiden kuljetusmääräysten (ADR) vapaarajat ylittyvät, maksetaan lisää, jonka suuruus on 5 % taulukkopalkasta.

### 4. Erikoislisiä

Nosturiauton kuljettajille, lavettiauton kuljettajille, jäteauton kuljettajille, puutavaran kuljettajille kuljetettaessa puuta metsästä silloin, kun kuljettaja käyttää kuormauslaitetta sekä niille autonkuljettajille, jotka suorittavat maidon keräilyä imukeräilyautoilla, maanalaisissa laitoksissa kuljetuksia suorittavalle autonkuljettajalle sekä niissä erikoiskuljetuksissa toimiville kuljettajille, joihin kuljetuksiin tarvitaan ao. viranomaisen lupa sekä erikseen niin sanottu saattoauto taikka jotka tulee lainsäädännön mukaan merkitä varoitustauluihin ja -valaisimiin, maksetaan erikoislisiä, jonka suuruus on 5 prosenttia työntekijän taulukkopalkasta.

## 11 § Tulos- ja voittopalkkiona maksettavat lisät

1. Työnantaja voi täydentää työehtosopimuksen mukaan maksettavia palkkoja tulospalkkiolla, jonka perusteena ovat yleensä toiminnalliset tavoitteet kuten tuottavuus- ja kehitystavoitteiden saavuttaminen ja voittopalkkiolla, joka olennaisilta osiltaan perustuu taloudelliseen tulokseen, kuten liikevaihtoon, käyttökatteeseen ja liiketulokseen.

2. Koko voitto- ja tulospalkkio maksetaan työntekijälle kertakorvauksena. Palkkiota ei oteta erikseen huomioon laskettaessa työntekijän vuosilomapalkkaa ja –korvausta, ylityö- ja työaikakorvauksia tai työehtosopimuksen mukaan määräytyviä muita palkkoja, lisiä ja korvauksia. Tulos- ja voittopalkkiolisiin ei sovelleta työehtosopimuksen palkankorotusmääräyksiä.

3. Tulos- ja voittopalkkiojärjestelmän käyttöönotto, muuttaminen ja lopettaminen käsitellään yhteistoimintamenettelyssä.

### III TYÖAIKAMÄÄRÄYKSET

#### 12 § Säännöllinen työaika

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

2. Lyhyemmästä kuin neljän (4) tunnin viidentoista (15) minuutin työstä maksetaan täysi neljän (4) tunnin viidentoista (15) minuutin palkka ja se luetaan työajaksi. Edellä mainitun lyhimmän työpäivän pituus 1.12.2010 lukien on neljä (4) tuntia kolmekymmentä (30) minuuttia ja 1.12.2011 lukien neljä (4) tuntia neljäkymmentäviisi (45) minuuttia.

3. Pääsiäislauantai sekä juhannus- ja jouluaatto ovat vapaapäiviä.

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

5. Mikäli työpäivän pituus on vähintään 8 työtuntia, työntekijällä tulee olla työn suorittamisen ohessa ja kuljetustehtävän kannalta sopivimpana ajankohtana mahdollisuus enintään kahteen virkistystaukoon. Muista tauoista ei palkkaa makseta.

6. Työpäivää ei saa jakaa kuin kahteen yhtäjaksoiseen työrupeamaan, jonka katkaisee enintään tunnin pituinen palkaton tauko. Tällä määräyksellä ei suljeta pois laeista johtuvia taukojen antamismahdollisuutta eikä rajoiteta odotusajan käyttömahdollisuutta.

7. Ruokailuajasta sovitaan työnantajan ja työntekijän kesken työaikalakia noudattaen. Enintään tunnin pituinen ruokailutauko vieraalla paikkakunnalla vähentää odotusajan palkkaa.

8. Jaetun vuorokausilevon kahdeksaa tuntia lyhyemmiltä lepoajakajakoilta maksetaan vieraalla paikkakunnalla 11. kohdassa tarkoitettua odotusajan palkkaa vähennettynä enintään tunnin ruokatauolla.

9. Työntekijälle on annettava 45 tunnin mittainen, yhtäjaksoinen viikoittainen lepoaika. Tämä lepoaika voidaan lyhentää vähintään 36 tunnin yhtäjaksoiseksi lepoajaksi asemapaikkakunnalla ja vähintään 24 tunnin yhtäjaksoiseksi lepoajaksi vieraalla paikkakunnalla. Kukin lepoajan lyhennys on korvattava lyhennyistä vastaavalla yhtäjaksoisella lepoajalla ennen kyseistä viikkoa seuraavan kolmannen viikon loppua. Korvaava lepoaika on annettava yhtäjaksoisena muun vähintään 8 tunnin lepoajan yhteydessä

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

Viikoittaiset lepoajat on järjestettävä siten, että saman viikon aikana on annettava kaksi vapaapäivää. Vapaapäivä on 24 tunnin yhtämittainen jakso. Mikäli kyseessä on yksittäinen vapaapäivä, on vapaapäivä vähintään 30 tunnin yhtämittainen jakso.

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

Vapaapäivä annetaan työntekijän asemapaikkakunnalla, ellei työntekijän kanssa muuta sovita.

10. Mikäli työntekijä hänestä riippumattomista syistä, kuten autorikon tai luonnonesteiden takia, joutuu matkalla odottamaan apua, lasketaan hänelle työajaksi koko se aika, minkä hän tekee työtä esteen poistamiseksi tai joutuu vartioimaan autoa. Tällaisista tapauksista on työntekijän pyrittävä ilmoittamaan työnantajalle mahdollisimman pian.

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

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

12. Mikäli työntekijä työnantajan toimesta vieraalla paikkakunnalla kokonaan vapautetaan purkaus- ja lastauspaikalta, maksetaan hänelle kuitenkin odotusajan palkka mahdollisen työpalkan lisäksi yhteensä kahdeksaan (8) tuntiin saakka kalenterivuorokautta kohden. Tämä säännös ei koske tapauksia, jossa kokonaan vapauttaminen tapahtuu kotipaikkakunnalla.

13. Milloin työntekijä joutuu aloittamaan tai lopettamaan työnsä vieraalla paikkakunnalla, maksetaan matkustusajalta asemapaikkakunnalta työn alkamispaikalle tai päinvastoin yksinkertainen tuntipalkka matka-aikaa työaikaan lukematta. Määräys ei koske niin sanottuja kaksoismiehitystapauksia.

Työntekijällä voi olla vain yksi asemapaikka, joka ei voi vaihdella ellei työnantajan ja työntekijän välillä toisin kirjallisesti sovita. Milloin työntekijä joutuu aloittamaan tai lopettamaan työnsä muualla kuin asemapaikalla maksetaan matkustusajalta asemapaikalle tai päinvastoin peruspalkka matka-aikaa työaikaan lukematta.

Pöytäkirjamerkintä:

Asemapaikalla tarkoitetaan varikkoa tai muuta työn aloittamis- ja lopettamispaikkaa.

14. Osa-aikaeläkkeellä olevalla työntekijällä ei voi teettää työtä yli työsopimuksessa sovitun työaikamäärän lukuun ottamatta sairaus- tai muita pakottavia tilanteita.

15. Muuten noudatetaan työaikaan nähden voimassa olevan työaikalain määräyksiä.

## 13 § Vuosityöajan lyhentäminen

### 1. Soveltamisala

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

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

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

### 2. Vapaan kertyminen

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

#### A. Loppiainen lauantaina tai sunnuntaina

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

#### B. Loppiainen muuna arkipäivänä kuin lauantaina

vähintään	90 h	8 h eli	1 päivä
	180 h	16 h eli	2 päivää
	270 h	24 h eli	3 päivää
	360 h	32 h eli	4 päivää
	447 h	40 h eli	5 päivää
	537 h	48 h eli	6 päivää
	627 h	56 h eli	7 päivää
	717 h	64 h eli	8 päivää
	807 h	72 h eli	9 päivää
	893 h	80 h eli	10 päivää
	983 h	88 h eli	11 päivää
	1073 h	96 h eli	12 päivää
	1163 h	104 h eli	13 päivää
	1253 h	112 h eli	14 päivää
	1340 h	120 h eli	15 päivää
	1430 h	128 h eli	16 päivää
	1520 h	136 h eli	17 päivää
	1610 h	144 h eli	18 päivää
	1696 h	152 h eli	19 päivää

Tehdyksi säännöllisiksi työtunneiksi lasketaan myös ne työntekijän sairauden ajalle sattuvat työtunnit, joilta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa sekä työnantajan osittainkin kustantama koulutusaika siltä osin, kuin työnantaja korvaa ansionmenetyksen. Samoin rinnastetaan säännöllisiin työtunteihin kunnanvaltuuston ja -hallituksen sekä niiden asettamien lautakuntien tai muiden pysyvien elinten ja Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:n liittokokouksiin, liittovaltuuston tai -hallituksen kokouksiin sekä liittojen väliseen valtakunnalliseen työehtosopimusneuvotteluun käytetty aika, 50- ja 60-vuotispäivät, omat häät, lähiomaisen hautajaiset, sairaan lapsen hoidon aiheuttama vapaa, siltä osin kuin työnantajalla on palkanmaksuvelvollisuus, kutsunnat, kertausharjoitukset sekä luottamusmiehenä ja työsuojeluvaltuutettuna (työsuojelun erityisvaltuutettuna) tai -asiamiehenä sekä näiden

sijaisena toimimiseen käytetty aika. Lisäksi tehdyiksi säännöllisiksi työtunneiksi lasketaan tämän pykälän mukaisesti annettu vapaa.

### 3. Vapaan antaminen

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

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

#### Yksi viiden päivän jakso

Mikäli työntekijä on ansainnut vähintään 10 lyhennysvapaapäivää, annetaan lyhennysvapaapäivät yhdistämällä siten, että työntekijälle muodostuu yksi viiden päivän pituinen yhdenjaksoinen vapaa.

#### Kaksi viiden päivän jaksoa

Mikäli työntekijä on ansainnut vähintään 15 lyhennysvapaapäivää, annetaan lyhennysvapaapäivät yhdistämällä siten, että työntekijälle muodostuu kaksi viiden päivän pituista yhdenjaksoista vapaata.

Yllämainittu 5 lyhennyspäivän jakso sisältää 7 kalenteripäivää.

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

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

Lyhennyksen sisältävän jaksosäännöllistä työaikaa lyhennetään lyhennyksen tuntimäärällä.

### 4. Vapaan ajankohdasta ilmoittaminen

Ilmoitus viiden päivän mittaisesta vapaasta on annettava työntekijälle vähintään 2 viikkoa ennen vapaan antamista.

Yksittäiset vapaapäivät ilmoitetaan ennalta ohjelmoidussa työtuntijärjestelmässä tai mikäli työtuntijärjestelmää ei laadita, vähintään 2 viikkoa ennen vapaan antamista.

## 5. Ansionmenetyksen korvaaminen

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

## 6. Vapaan lukeminen työssäolon veroiseksi

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

## 7. Itsenäisyyspäivä

Mikäli vuosityöajan lyhennysvapaapäivä on annettu itsenäisyyspäivänä, katsotaan lain tarkoittama itsenäisyyspäivän palkka tällöin maksetuksi.

## 8. Lyhennysvapaan maksaminen rahana

Työntekijän kanssa voidaan sopia vuosityöajan lyhennysvapaan maksusta rahana.

Soveltamisohje:

Siitä, maksetaanko vuosityöajan lyhennysvapaa rahana vai annetaanko se vapaana, tulee sopia kirjallisesti lyhennysvapaan kertymävuoden loppuun mennessä.

## **14 § Työtuntijärjestelmä, ajopäiväkirja ja työtuntiluettelo**

1. Kaksiviikkojakson työtuntijärjestelmän tulee olla vähintään yhtä viikkoa ennen jakson alkamista työntekijäin tiedossa ja siitä on käytävä selville päivittäisen työajan alkamisaika sekä työntekijän vapaapäivät.

2. Sairaus- ja muissa pakottavissa tapauksissa voi työnantaja tehdä työvuorolistaan muutoksia, ei kuitenkaan työntekijän vapaapäivää koskevaa ilman hänen suostumustaan.

3. Milloin edellä tarkoitetun työtuntijärjestelmän laatiminen työn laatuun nähden on erittäin vaikeaa, voidaan siitä poiketa liittojen välisin päätöksin. Liittojen tulee käsitellä ja tehdä päätös kolmen kuukauden kuluessa hakemuksen saapumisesta.

4. Työnantajan on annettava palveluksessaan olevalle moottoriajoneuvon kuljettajalle vuorokautisen työajan seuraamista varten henkilökohtainen ajopäiväkirja. Ajopäiväkirjan sijasta voidaan käyttää ajopiirturia.

Moottoriajoneuvon kuljettaja on velvollinen tekemään ajopäiväkirjaan sen edellyttämät merkinnät ja pitämään se mukanaan ajon aikana. Työilmoitukset jätetään työnantajalle tämän antamien ohjeiden mukaisesti.

5. Työnantajan on pidettävä luetteloa tehdyistä työtunneista sekä hätä- ja ylityöstä ja niistä maksetusta korotetusta palkasta. Luetteloon on merkittävä myös sunnuntaityö ja siitä maksettu korotettu palkka.

6. Edellä mainittu luettelo on vaadittaessa näytettävä työntekijän luottamusmiehelle sekä pyynnöstä kirjallisesti annettava työntekijälle tai hänen valtuutetulleen tieto työntekijää koskevista, luettelossa olevista merkinnöistä.

7. Työnantajan on annettava kuljettajalle tämän pyynnöstä tulosteena digitaalisesta ajopiiristä ja kuljettajakortista tallennetut kuljettajan ajo- ja lepoaikatiedot. Jos työnantaja käyttää palkanmaksun perusteena sähköisiä järjestelmiä, työnantajan on järjestettävä työntekijälle mahdollisuus saada asiasta paperituloste.

## **15 § Yli-, hätä- ja sunnuntaityö ja niistä maksettavat korvaukset**

1. Yli-, hätä- ja sunnuntaityötä voidaan teettää lain sallima määrä ja lain edellyttämällä tavalla tämän työehtosopimuksen säännösten mukaisesti.

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

2. Työajan määräytyessä työaikalain 7 §:n mukaan (periodityö) on kaksiviikkojakson säännöllisen työajan ylittäviltä kahdeksatoista (12) ensimmäiseltä tunnilta maksettava viidelläkymmenellä (50) prosentilla ja sen yli meneviltä sadalla (100) prosentilla korotettu palkka.

3. Jos kaksiviikkojakso on keskeytynyt sen johdosta, että työntekijän työsuhde on katkenut tai ettei hän ole voinut olla työssä loman, sairauden tai muun hyväksyttävän syyn vuoksi, lasketaan montako tuntia keskimääräinen työaika kesken jääneenä jaksona on työhön käytettyinä ja niiden veroisina vuorokausina kahdeksaa tuntia pitempi.

Työpäivien veroisina pidetään tällöin työtuntijärjestelmän tasaamiseksi annettuja vapaa-päiviä, mutta ei viikkolepopäivää eikä ns. viikon toista vapaapäivää. Jakajana käytettävä työpäivien ja niiden veroisten päivien summa voi olla enintään viisi (5) jakson puolikasta kohden, ellei todellisten työpäivien luku ole tätä suurempi.

Kahdeksan (8) keskimääräisen työtunnin ylittäviltä kahdelta (2) ensimmäiseltä ylityötunnilta maksetaan viidelläkymmenellä (50) prosentilla ja seuraavilta sadalla (100) prosentilla korotettu palkka, kuitenkin niin, että 50 prosenttisten tuntien lukumäärä myös katkenneessa jaksossa on enintään kaksitoista (12).

4. Hätätyöstä (TAL 21 §), mikäli sitä tehdään säännöllisen työajan ulkopuolella, maksetaan 100 prosentilla korotettu palkka.

5. Sunnuntaina, kirkollisena juhlapäivänä, itsenäisyyspäivänä ja vapunpäivänä tehdystä työstä maksetaan sadalla (100) prosentilla korotettu palkka.

6. Tässä pykälässä mainittuja palkan korotusosia laskettaessa käytetään perusteena 16 §:n mukaan laskettua keskituntiansiota.

## **16 § Keskituntiansio**

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

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

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

3. Milloin keskituntiansio on taulukkopalkkaa pienempi tai keskituntiansiota ei 2. kohdan mukaan lasketa, maksetaan 1. kohtaan perustuva palkka tai korvaus taulukkopalkan mukaan.

4. Vuosineljänneksittäin laskettua keskituntiansiota käytetään seuraavasti:

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

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

## **17 § Hälytystyö**

1. Työntekijä voidaan kutsua hänen suostumuksellaan hälytystyöhön.

2. Milloin työntekijä ilman ennalta tehtyä sopimusta kutsutaan hänen työaikansa ulkopuolella hälytystyöhön, maksetaan hälytysrahaa keskituntiansion mukaan seuraavasti:

- kutsu annettu klo 21.00–06.00 kahden (2) tunnin palkkaa vastaava summa
- kutsu annettu ennen klo 21.00 yhden (1) tunnin palkkaa vastaava summa.

3. Lyhyemmästä kuin kolmen (3) tunnin työstä maksetaan täysi kolmen tunnin palkka.

4. Jos kutsu on annettu työajan ulkopuolella klo 21.00-06.00 välisenä aikana, maksetaan tällöin työajalta hälytystyölisä, jonka suuruus on 100 % työntekijän taulukkopalkasta.

## **IV ERINÄISET KORVAUKSET**

### **18 § Varallaolo ja siitä maksettava korvaus**

1. Työntekijän kanssa voidaan sopia siitä, että hän on sovitun ajan asunnossaan, josta hänet tarvittaessa voidaan kutsua työhön.

2. Varallaoloajalta, milloin työntekijä joutuu olemaan sidottuna, vaikkakin työtä tekemättä, maksetaan puoli palkkaa henkilökohtaisesta peruspalkasta laskettuna, varallaoloaikaa työaikaan lukematta.

3. Jos työntekijä on sopimuksen mukaan velvollinen päivystämään puhelinohjeiden antamista tai työhön lähtöä varten olematta velvollinen oleskelemaan asunnossaan, maksetaan tästä korvaus varallaoloaikaa työaikaan lukematta, jonka suuruutta sovittaessa on otettava huomioon päivystysajan pituus, päivystyksen aiheuttamat velvoitteet yms. asiaan vaikuttavat tekijät.

## **19 § Päivärahat ja yöpyminen**

Työehtosopimuksen koti- ja ulkomaan ruoka- ja päivärahoja tarkistetaan 1.5.2011 tai lähinnä sitä alkavan palkanmaksukauden alusta lukien liittojen välillä aikaisemmin noudatettua käytännön mukaisesti.

Kotimaassa

1. Mikäli työntekijä on estynyt 10 tunnin aikana ruokailemasta asemapaikkakunnalla, maksetaan osapäiväraha 12,80 euroa siten, että esteen alkamisesta laskettua täyttä 24 tunnin jaksoa kohti maksetaan 28,50 euroa.

Mikäli vuorokausilepo vieraalla paikkakunnalla työnantajan määräyksestä ylittää 12 tuntia, maksetaan tällaiselta matkavuorokaudelta 28,50 euron päivärahan sijasta korotettuna päivärahana 36,00 euroa. Käytettäessä 12 §:n 8. kohdassa tarkoitettua jaettua vuorokausilepoa ei edellä mainittua korotettua päivärahaa makseta. Muilta osin maksusääntö entinen.

Osapäivärahan kertymäjaksoa ei keskeytä kahden tunnin kuluessa kertymäjakson alusta tai lopusta laskettuna kokonaan annettu tauko.

Soveltamisohje:

Asemapaikkakunnalla tarkoitetaan sitä kuntaa, jossa työntekijän asemapaikka on, kuitenkin siten, että luottamusmiehen ja työnantajan on erikseen sovittava asiasta, mikäli paikkakuntakohtaiset erikoisolosuhteet antavat siihen aiheen.

Ennen tämän työehtosopimuksen voimaantuloa osapuolten kesken sovitut asemapaikkaa (työhönsijoituspaikkaa) koskevat sopimukset jatkuvat entisin ehdoin ellei toisin sovita. (Tämä kappale ei ole voimassa 1.5.2011 lukien)

Jaksoon lasketaan kaikki se aika jolloin este ruokailuun vallitsee eli ajoajan lisäksi myös se aika, jolloin työntekijä paikalliset olosuhteet huomioonottaen suorittaa lähdön valmisteluun ja paluun selvittelyyn liittyviä tehtäviä.

2. Jos työntekijä joutuu yöpymään vieraalla paikkakunnalla, maksetaan hänelle matkustajakotitason majoituksesta aiheutuneet kustannukset laskun mukaan.

3. Jos työnantaja hankkii ja kustantaa työntekijälle kunnollisen ruoan, ei osapäivärahaa tällöin makseta.

4. Osapäivärahaa tai kokopäivärahaa ei voida vähentää tai jättää maksamatta, ellei työnantaja voi osoittaa järjestäneensä päivärahaan oikeuttavalta matkalta ateriala.

## Ulkomailla

5. Milloin työntekijä joutuu oleskelemaan ulkomailla, maksetaan hänelle päivä- ja ruokarahaa yhteensä 57,10 euroa vuorokautta kohti laskettuna siitä hetkestä, jolloin työntekijä siirtyy 9 kohdan mukaisesti ulkomaan päivä- ja ruokarahasäädösten piiriin.

Euroopan ulkopuolella on päivä- ja ruokaraha yhteensä 61,10 euroa.

6. Jos työntekijälle annetaan vapaa asunto, mutta ei ruokaa, maksetaan vain ruokaraha 32,60 euroa vuorokautta kohti.

7. Milloin oleskelu ulkomailla täysien vuorokausien lisäksi tai kokonaisuudessaan kestää 10 tuntia, maksetaan työntekijälle puolet ulkomaan ruokarahasta eli 16,30 euroa.

Venäjällä sijaitsevilla rakennustyökohteissa työskenteleville työntekijöille voidaan osa ulkomaan päivä- ja ruokarahoista maksaa ruplina, mikäli siitä paikallisesti sovitaan.

8. Mikäli työntekijä matkallaan muutoin on oikeutettu tämän pykälän mukaisesti päivä- ja ruokarahaan tai ruokarahaan, on hänellä sama oikeus kuljetuslautalla oloajalta, vaikka lautalla olisi kuljettajalle järjestetty vapaa ruoka ja asunto.

Kuljetuslautalla matkustaminen luetaan kuuluvaksi kotimaan ajanjaksoon mikäli lautan lähtösatama on Suomen satama tai lauttamatka kestää 24 tuntia, muutoin ulkomaan ajanjaksoon.

9. Kotimaan osapäiväraha ja ulkomaan päivä- ja ruokaraha määräytyvät sen mukaan, kummanko päivärahan tai ruokarahan piirissä työntekijä on kussakin jaksossa pääosin oleskellut.

10. Milloin työnantaja hankkii ja kustantaa työntekijälle kunnollisen ruoan, ei ruokarahaa tällöin makseta.

11. Osapäivärahaa tai kokopäivärahaa ei voida vähentää tai jättää maksamatta, ellei työnantaja voi osoittaa järjestäneensä päivärahaan oikeuttavalta matkalta ateriala.

## 20 § Vuosiloma

1. Vuosilomaan nähden noudatetaan vuosilomalain ja lomapalkkasopimuksen määräyksiä.

2. Työntekijällä on oikeus saada lomaa kaksi arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Työntekijällä, jonka työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytymättä jatkunut vähintään vuoden, on oikeus saada lomaa kaksi ja puoli arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta.

3. Jo ansaittua vapaapäivää ei lueta lomapäiväksi. Vuosiloman alkamisajankohtaan asti kestäneen 2-viikkojakson osan aikana tehdystä kolmesta (3) työpäivästä katsotaan ansaituksi yksi (1) vapaapäivä, viidestä (5) työpäivästä kaksi (2) vapaapäivää, kahdeksasta (8) työpäivästä kolme (3) vapaapäivää ja kymmenestä (10) työpäivästä neljä (4) vapaapäivää. Määräys ei koske vapaapäivänä tehtyä työtä. Vapaapäivä voi olla myös sunnuntai tai juhlapäivä.

4. Mikäli työntekijän palkka on sovittu kaksiviikkojaksopalkaksi ja työntekijän lomapalkka näin ollen määräytyy vuosilomalain 10 § mukaan, on kaksiviikkojakson työosuudelle kohdistuvaa jaksopalkan osaa vastaava työtuntimäärä niissä jaksoissa, jotka jäävät vuosiloman takia vajaiksi, seuraavan taulukon mukainen:

#### Lomapäivät

1	73,5
2	66,5
3	60,0
4	53,5
5	46,5
6	40,0
7	33,5
8	26,5
9	20,0
10	13,5
11	6,5

Mikäli työtuntimäärä ylittää edellä mainitut maksetaan niistä yksinkertainen tuntipalkka (jaksopalkan 80:s osa) työtuntia kohden. Ylitöiden osalta katso 15 §.

#### 5. Lomapalkan maksaminen

Vuosilomalain 15 §:stä poiketen vuosilomapalkkaa ei makseta etukäteen vaan lomaa tai sen osaa vastaava lomapalkka maksetaan varsinaisen palkanmaksun yhteydessä.

### **21 § Lomaltapaluuraha**

1. Vuosilomaltaan työhön palaavalle työntekijälle maksetaan lomaltapaluurahana 50 % hänen vuosilomapalkastaan.

2. Lomaltapaluurahan maksamisen edellytyksenä on, että työntekijä aloittaa vuosilomansa ilmoitettuna tai sovittuna ajankohtana ja palaa työhön heti vuosiloman päätyttyä.

3. Lomaltapaluuraha maksetaan kuitenkin, mikäli työntekijä välittömästi ennen vuosiloman alkamista tai vuosiloman päätyttyä työsuhteen kestäessä on ollut poissa työstä työnantajan suostumuksella tai on ollut estynyt saapumasta työhön vuosilomalain 7 §:n 2 momentissa mainitun syyn takia.

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

4. Lomaltapaluuraha maksetaan kesäkuun viimeisen palkanmaksun yhteydessä.

5. Työntekijällä, joka vakinaiseen palvelukseen astumisen vuoksi menettäisi hänelle muutoin työehtosopimuksen mukaan kuuluvan lomaltapaluurahan, on oikeus saada lomaltapaluuraha, mikäli hän suorittamaan asevelvollisuuden vakinaisessa väessä palaa palvelusajan päätyttyä työhön maanpuolustusvelvollisuutta täyttävän työ- ja virkasuhteen jatkumisesta annetun lain (305/2009) edellyttämällä tavalla.

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

7. Mikäli työnantaja on muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä irtisanonut hänen työehtosopimuksensa päättymään vuosiloman aikana siten, että työntekijä on työsuhteen päättymisen vuoksi estynyt palaamasta vuosilomaltaan työhön, työntekijä ei tästä syystä johtuen menetä oikeuttaan lomaltapaluurahaan.

8. Mikäli työnantaja irtisanoo työntekijän työsuhteen muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä siten, että työsuhte päättyy lomakautena, maksetaan lomaltapaluuraha myös lomakorvauksesta.

9. Vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeelle sekä varhennetulle vanhuus- tai yksilölliselle varhaiseläkkeelle siirtyvälle työntekijälle maksetaan lomaltapaluuraha edellä mainittuna prosenttina siitä vuosilomapalkasta ja mahdollisesta vuosilomakorvauksesta, johon työntekijä on oikeutettu.

## **V SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET**

### **22 § Erinäisiä määräyksiä**

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

2. Työnantaja hankkii työntekijöilleen tarkoituksenmukaisen suojavaatetuksen ja turvajalkineet työssä käytettäväksi, joita työntekijä on velvollinen työssään käyttämään.

Jos työntekijän työsuhte päättyy työntekijästä johtuvasta syystä ennen kuin 2 kuukautta on kulunut turvajalkineiden hankkimisesta, työntekijä on velvollinen lunastamaan jalkineet jäännösarvosta, joka on 50 % hankintahinnasta. Työnantaja saa kuitata jäännösarvon lopputilistä.

Mikäli työntekijä joutuu huolehtimaan itse työvaatteidensa pesusta, hänelle maksetaan korvausta 5 euroa kuukaudessa.

3. Työnantaja maksaa puolet lainsäädännön edellyttämästä ajokortin uudistamisesta aiheutuvista kustannuksista sekä kokonaan työtehtävissä työntekijältä vaatimiensa pätevyystodistusten ja –korttien hankinta- ja uusimiskustannukset sellaiselle työntekijälle, joka tarvitsee niitä kyseisessä työsuhteessaan. Edellytyksenä on ajokortin uudistamiskustannusten osalta, että työntekijän työsuhte on jatkunut keskeytymättä 5 vuotta.

Jos työntekijän työsuhte päättyy työntekijästä johtuvasta syystä ennen kuin 4 kuukautta on kulunut korttien tai todistusten hankkimisesta tai uusimisesta, työntekijä on velvollinen korvaamaan työnantajalle korttien tai todistusten hankinta- tai uusimiskustannukset kokonaisuudessaan. Jos työntekijän työsuhte päättyy työntekijästä johtuvasta syystä tämän jälkeen kuitenkin ennen kuin 11 kuukautta on kulunut korttien tai todistusten hankkimisesta tai uusimisesta, työntekijä on velvollinen korvaamaan työnantajalle korttien tai

todistusten jäännösarvon, joka on 50 % hankinta- tai uusimiskustannuksista. Työnantaja saa kuitata jäännösarvon lopputilistä.

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

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

5. Mikäli työntekijä kuolee työmatkalla ulkomailla, työnantaja huolehtii kustannuksellaan tai vakuutusturvan hankkimalla vainajan Suomeen kuljettamisen. Niin ikään työntekijän sairastuessa vakavasti työmatkalla ulkomailla työnantaja huolehtii kustannuksellaan tai vakuutusturvan hankkimalla työntekijän Suomeen kuljettamisen silloin, kun se on hoidon kannalta välttämätöntä tai kun työntekijä ei voi sairaanhoidon jälkeen jatkaa työntekoa ja joutuu palaamaan Suomeen.

## **23 § Sairausajan palkka**

1. Milloin työntekijä estyy työtä tekemästä sairauden tai tapaturman takia eikä hän ole tautia tai tapaturmaa aiheuttanut tahallisesti, rikollisella toiminnalla, kevytmielisellä elämällään tai törkeällä tuottamuksella, maksetaan hänelle palkka sairausajalta, joka on vaadittaessa työnantajan määräämän ja kustantaman lääkärin todistuksella tai työnantajan hyväksymän muun selvityksen mukaisesti varmennettava, enintään 28 päivän pituiselta ajanjaksolta.

2. Jos työsuhde on ennen sairauden alkua jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään 3 vuotta, mutta alle 5 vuotta, on edellä 1. kappaleessa tarkoitettu ajanjakso vastaavasti 35 päivää.

3. Jos työsuhde on ennen sairauden alkua jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään 5 vuotta, mutta alle 10 vuotta, on edellä 1. kappaleessa tarkoitettu ajanjakso 42 päivää.

4. Jos työsuhde on ennen sairauden alkua jatkunut yhdenjaksoisesti 10 vuotta tai sitä kauemmin on edellä 1. kappaleessa tarkoitettu ajanjakso 56 päivää.

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

Mikäli työehtosopimuksen 23 §:n edellyttämää lääkärintodistusta taikka edes terveyden- tai sairaanhoitajan palveluksia ei ole tosiasiallisesti saatavilla sairastumishetkellä, työntekijän työnantajalle tekemä välitön ilmoitus työkyvyttömyydestään on riittävä. Samassa yhteydessä työntekijän on ilmoitettava, miksi lääkärin-, terveydenhoitajan- tai sairaanhoitajan todistusta ei ole saatavilla. Kun este lääkärin-, terveydenhoitajan- tai sairaanhoitajanpalveluksille poistuu, työntekijän tulee toimittaa työnantajalle työehtosopimuksen mukainen selvitys työkyvyttömyydestään.

6. Sairausajaksi luetaan sairausloman viimeisen kalenteripäivän aikana alkanut koko työvuoro.

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

8. Sairausajan palkanmaksun perusteena on säännöllisen työajan ansiomenetyksen korvaaminen.

9. Niissä tapauksissa, joissa työtuntijärjestelmä on laadittu, maksetaan sairausajan palkka työtuntijärjestelmän mukaisille työtunneille.

10. Niissä tapauksissa, joissa työtuntijärjestelmää ei ole laadittu, maksetaan sairausajan palkka 8 tunnilta viittä sairauspäivää kohden viikossa kuitenkin siten, että työntekijä saa työajan ja sairausajan palkkaa yhteensä 80 tunnilta.

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

11. Ellei edellä olevan mukaisesti maksettu palkka vastaa koko jaksossa 80 tunnin palkkaa, on se tasattava tähän määrään.

12. Mikäli sairausajan jälkeiselle kaksiviikkojakson osalle ei ole laadittu työtuntijärjestelmää eikä ennakoitu työtuntimäärä ole tiedossa, pidetään työosuudelle kuuluvana ohjeellisena työtuntimääränä seuraavan taulukon mukaisia tuntimääriä

#### Sairauspäivät

1	72
2	64
3	56
4	48
5	40
6	32
7	24
8	16
9	8
10	0

13. Mikäli työtuntimäärä ylittää edellä mainitun, maksetaan niistä palkka tehtyjen työtuntien mukaisesti, eikä tämä aiheuta alennusta edellä mainituilla tavoin laskettuun sairausajan palkkaan.

Ylityö lasketaan 15 §:n 3 kohdan mukaan.

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

Työntekijän laiminlyödessä välittömän ilmoittamisen tahallaan tai huolimattomuudesta palkanmaksuvelvollisuus alkaa ilmoittamisesta.

15. Sairausajan palkka maksetaan 16 §:ssä mainitun keskituntiansion mukaan.

16. Sairausajan palkasta vähennetään, mitä työntekijä saa saman työkyvyttömyyden takia samalta ajanjaksolta päivärahaa taikka siihen verrattavaa muuta korvausta lain tai sopimuksen perusteella.

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

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

## **24 § Lääkärintarkastukset**

1. Työnantaja korvaa työntekijälle ansion menetyksen hänen osallistuessaan lakisääteisiin tai työnantajan määräämiin terveystarkastuksiin tai niihin liittyviin matkoihin.

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

2. Työnantaja korvaa ansionmenetyksen sairauden toteamiseksi välttämättömän lääkärintarkastuksen ja tarkastukseen liittyvän lääkärin määräämän laboratorio- tai röntgentutkimuksen ajalta, ellei työntekijä ole saanut vastaanottoa työajan ulkopuolella. Korvauksen suorittamisen edellytyksenä on, että lääkärintarkastus sekä mahdollinen laboratorio- tai röntgentutkimus on järjestetty työajan tarpeetonta menetystä välttämällä.

Työnantaja korvaa raskaana olevalle työntekijälle ansionmenetyksen sairausvakuutuslain mukaisen äitiysrahan saamisen edellytyksenä olevan lääkärin tai terveyskeskuksen todistuksen hankkimiseksi välttämättömän tarkastuksen ajalta, ellei työntekijä ole saanut vastaanottoa työajan ulkopuolella.

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

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

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

## 25 § Tilapäiset poissaolot

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

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

Työntekijälle myönnetään palkallinen vapautus työstä kokouspäivien ajaksi hänen osallistuessaan Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:n ylimpien päättävien elinten kokouksiin sekä työehtosopimusosapuolena olevan järjestön liittokokouksiin tai valtuuston tai hallituksen kokouksiin.

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

Työntekijällä on oikeus saada palkallista vapaata työstä läheisen omaisen hautauspäivänä sekä omana hääpäivänään tai parisuhteen virallistamispäivänä.

Läheisenä omaisena pidetään työntekijän avio- ja avopuolisoa, lapsia ja ottolapsia, hänen vanhempiaan, veljiään ja sisariaan sekä avio- ja avopuolison vanhempia ja lapsia.

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

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

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

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

4. Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan äidille tai isälle tämän työehtosopimuksen sairausajanpalkkaa koskevan määräyksen mukaisesti korvaus lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämättömästä lyhyestä tilapäisestä poissaolosta. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä ja että poissaolosta annetaan työehtosopimuksen sairausajan palkan maksamisesta koskevien määräysten mukainen selvitys.

Tätä momenttia sovellettaessa opiskelu rinnastetaan ansiotyöhön.

Samana sairastumisen johdosta maksetaan korvausta vain toiselle vanhemmista.

Soveltamisohje:

## Selvitys lapsen sairaudesta

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

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

## Samana sairauden uusiutuminen

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

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

## Poissaolon pituus

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

Lapsen sairastumisesta aiheutuvan poissaolon vaikutus vuosiloman ansaitsemiseen

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

**Vanhemmat saman työnantajan palveluksessa**

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

5. Edellä tässä pykälässä mainitut korvaukset maksetaan työehtosopimuksen 16 §:ssä mainitun keskituntiansion mukaisina.

6. Työntekijällä, jonka lapsi sairastaa sairausvakuutuslain täytäntöönpanosta annetun valtioneuvoston asetuksen (1335/2004) 1 luvun 4 §:ssä tarkoitettua vaikeaa sairautta, on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen sairausvakuutuslain (1224/2004) 10 luvun 2 §:n 2 momentissa tarkoitettuun lapsensa hoitoon, kuntoutukseen tai hoidon opastukseen sovituaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa.

## **26 § Ryhmähenkivakuutus**

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

## **VI ERINÄISET MÄÄRÄYKSET**

### **27 § Palkanmaksu**

1. Palkanmaksu tapahtuu kaksiviikkojaksottain.

Mikäli palkanmaksupäivä sattuu pyhä-, itsenäisyys- tai vapunpäiväksi, joului- tai juhannus- aatoksi taikka arkilauantaiksi, suoritetaan palkka edellisenä arkipäivänä.

2. Sopijapuolet suosittavat, että palkat työntekijän kanssa sopien maksetaan pankkiin kun- kin työntekijän osoittamalle tilille siirrettäväksi.

3. Työntekijälle on annettava palkkalaskelma mahdollisimman pian palkanmaksun jälkeen kuitenkin viimeistään ennen seuraavaa palkanmaksua.

### **28 § Ammattiyhdistysjäsenmaksujen perintä**

1. Työnantaja perii mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, tähän työehtosopi- mukseen osallisen ammattiliiton jäsenmaksut ja tilittää ne palkanmaksukausittain kyseisen liiton nimeämälle pankkitilille. Pidättäminen suoritetaan siten kuin keskusjärjestön 13.1.1969 allekirjoittamassa sopimuspyytäkirjassa on erikseen sovittu. Työntekijälle an- neetaan kalenterivuoden tai työsuhteen päätyttyä verotusta varten todistus pidätetystä sum- masta.

## 29 § Työntutkimukset

Liitot toteavat, että työpaikoilla järjestettävät työn- ja aikatutkimukset ovat tarpeellisia ja tarkoitavat paitsi työn tulosta, myös työntekijäin ansioiden parantamista, mutta toteavat samalla, etteivät niiden johdosta ehkä tapahtuvat muutokset töiden järjestelyssä saa aiheuttaa työntekijäin ylläpitämistä eivätkä myöskään haitallisesti vaikuttaa heidän normaaleihin palkkatuloihinsa.

Työntekijäin asianomaisille luottamusmiehille on varattava mahdollisuus työpaikalla perehtyä työn- ja aikatutkimusten suoritustapaan samoin kuin niiden perusteella toimeenpantuihin uudistuksiin etenkin palkkojen järjestelyssä. Mahdollisesti syntyvät erimielisyydet käsitellään työehtosopimuksissa lähemmin määrätyllä tavalla.

## 30 § Kokoontuminen työpaikoilla

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

- a) Kokouksen pidosta työpaikalla tai muussa tämän sopimuksen tarkoittamassa paikassa on työnantajan kanssa sovittava, mikäli mahdollista, kolme päivää ennen aiottua kokousta.
- b) Työnantaja osoittaa kokouspaikan, joka on joko työpaikalla tai työpaikan välittömässä läheisyydessä, työnantajan hallinnassa oleva, tarkoitukseen soveltuva paikka. Ellei sellaista ole, on kysymyksestä tarvittaessa neuvoteltava tarkoitukseenmukaisen ratkaisun löytämiseksi. Kokouspaikkaa valittaessa on huomiota kiinnitettävä mm. siihen, että työturvallisuudesta, työhygieniasta ja paloturvallisuudesta annettuja määräyksiä voidaan noudattaa ja että kokous ei häiritse liiketäi tuotantotoimintaa.
- c) Pidettävän kokouksen menosta ja järjestyksestä sekä kokoustilojen siisteydestä vastaavat kokoustilojen varauksen tehnyt järjestö ja järjestäjä. Järjestön luottamushenkilöiden tulee olla kokouksessa saapuvilla.
- d) Kokouksen järjestäjillä on oikeus kutsua kokoukseen työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton ja sen alayhdistyksen sekä asianomaisten keskusjärjestöjen edustajia.

### Soveltamisohje:

Työpaikalla tapahtuvan kokoontumisen edellytyksenä on muun muassa se, että kokouksen pidosta sovitaan työnantajan kanssa. Sopimisen tulee pääsäännön mukaan tapahtua vähintään 3 päivää ennen kokousta.

Vain siinä tapauksessa, että aihe kokouksen pitämiseen on ilmaantunut niin myöhään, ettei edellä mainittua määräaikaa ole mahdollista noudattaa, voidaan pyyntö esittää myöhemminkin.

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

### **31 § Koulutustoiminta**

1. Koulutustoiminnassa noudatetaan liitteen 2 määräyksiä.

### **32 § Toimitsijat**

1. Posti- ja logistiikka-alan unioni Pau ry:n valtuuttamilla toimitsijoilla on oikeus tämän työehtosopimuksen valvontaa, soveltamista ja tulkintaa koskevissa asioissa käydä työpaikoilla, sovittuaan käynnistä sitä ennen työnantajan tai hänen edustajansa kanssa.

2. Toimitsijalla on oikeus saada työnantajalta ne tiedot, jotka ovat hänelle tarpeen mainittujen tehtävien suorittamisessa.

### **33 § Erimielisyydet ja niiden ratkaiseminen**

1. Jos työnantajan ja työntekijäin välillä ilmaantuu erimielisyyttä tämän sopimuksen soveltamista, tulkintaa tai rikkomista koskevassa asiassa, on työpaikalla pyrittävä sovintoon neuvottelemalla työnantajan ja työntekijäin kesken. Neuvottelut on aloitettava ensi tilassa ja viimeistään viikon kuluessa siitä, kun neuvotteluesitys on tehty. Neuvottelut on käytävä tarpeetonta viivytystä välttäen. Asian johdosta ei saa ryhtyä työnseisaukseen eikä muihunkaan toimenpiteeseen toisen osapuolen painostamiseksi tai työn säännöllisen kulun häiritsemiseksi. Ellei asiaa saada työpaikalla selvitettyksi, voidaan se alistaa ao. liittojen ratkaistavaksi. Jos toinen paikallinen osapuoli haluaa alistaa asian liittojen ratkaistavaksi, on asiasta laadittava muistio, jonka molemmat osapuolet allekirjoittavat ja jossa on selostettu erimielisyyttä koskeva asia sekä molempien osapuolten kanta yksityiskohtaisine perusteluineen. Muistiosta on annettava molemmille paikallisille osapuolille kappale.

Pöytäkirjamerkintä:

Liitot suosittelevat seuraavien seikkojen huomioon ottamista paikallisia neuvottelusuhteita edelleen kehitettäessä:

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

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

3. Työnantaja- tai työntekijäliiton, joka haluaa neuvotella vastaavan järjestön kanssa niiden toimialaan kuuluvista työoloja koskevista kysymyksistä, ei kuitenkaan tämän momentin 2 ja 3 kappaleissa mainituista asioista, tulee tästä sekä neuvotteluissa käsiteltävistä kysymyksistä antaa toiselle asiapuolelle kirjallinen ilmoitus, ja neuvottelut on aloitettava kahden viikon kuluessa sen jälkeen, ellei asian erityinen kiireellisyys vaadi nopeampaa käsittelyä.

Jos jollakin työalalla syntyy sellaisia riitaisuuksia, jotka voivat johtaa työselkkaukseen, järjestöt sitoutuvat, mikäli asia niiden toimivaltaan kuuluu, tekemään parhaansa saadakseen riitaisuudet sovinnossa järjestetyksi, ja tässä tarkoituksessa mm. noudattamaan seuraavaa menettelyä:

Jommankumman järjestön esittäessä neuvotteluja, on ne aloitettava ensi tilassa ja viimeistään yhden viikon kuluessa esityksen tekemisestä. Neuvottelut on käytävä kaikkea tarpeetonta viivästystä välttäen. Neuvottelujen kestäessä ei saa esittää uhkavaatimusta työnseisauksesta.

## **VII SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO**

### **34 § Sopimuksen voimassaolo**

Tämä sopimus on voimassa 1.3.2010-31.1.2012.

**Tieto- ja tekniikka-alojen työnantajaliitto TIKLI ry    Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry**



Mikäli lomanmääräytymisvuoden aikana säännöllinen vuorokautinen työaika on ollut lyhyempi kuin keskimäärin 8 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.

### **3 § Työssäolopäivien veroiset päivät**

Vuosiloman pituutta määrättäessä työssäolon veroiseksi luetaan aika, joksi työntekijälle on annettu vapautusta työstä oman ammattiliittonsa liittokokoukseen tai liittovaltuuston taikka liittohallituksen tai näitä vastaavan hallintoelimen kokoukseen osallistumista varten. Samoin pidetään työssäolon veroisena myös aikaa, joksi vapautusta on annettu Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö, SAK ry.:n edustajakokoukseen tai valtuuston kokoukseen osallistumista varten. Työntekijän tulee vapautusta pyytessään esittää asianmukainen selvitys kokoukseen osallistumiseen tarvitsemastaan ajasta.

### **4 § Voimassaolo**

Tämä sopimus on voimassa työehtosopimuksen osana.

## **SOPIMUS AMMATTIYHDISTYSKOULUTUKSESTA, YHTEISESTÄ KOULUTUKSESTA, AMMATILLISESTA KOULUTUKSESTA JA KOULUTUSTYÖRYHMÄSTÄ**

### **1 § Yleistä**

Ammattiyhdistyskoulutus on henkilöstöjärjestöjen jäsenkunnalleen järjestämää koulutusta, jota työnantaja tukee taloudellisesti, siten kuin jäljempänä on sovittu.

Yhteinen koulutus on työpaikan yhteistoimintaa edistävää koulutusta, jonka järjestävät liitot tai työnantaja- ja työntekijäpuoli yhteisesti. Yhteistä koulutusta koskevia määräyksiä sovelletaan myös osallistumisjärjestelmiä ja paikallista sopimista koskevaan koulutukseen

Ammatillinen koulutus voi olla joko tutkintoihin valmistavaa koulutusta (ammatti- ja erikoisammattitutkinnot) tai ammattitaitoa uudistavaa, laajentavaa ja syventävää lisä- ja täydennyskoulutusta.

### **2 § Työnantajan taloudellisesti tukema ammattiyhdistyskoulutus**

Työnantajan taloudellisesti tukemaa ammattiyhdistyskoulutusta on luottamusmieskoulutus ja työsuojelukoulutus.

1. Työnantajan taloudellisesti tukemaan ammattiyhdistyskoulutukseen ovat oikeutettuja osallistumaan luottamusmiessopimuksessa tarkoitetut luottamusmiehet ja näiden varamiehet, ammattiosaston tai yhdistyksen puheenjohtaja sekä työsuojelusopimuksessa tarkoitetut luottamushenkilöt.

Mainitut koulutukseen oikeutetut voivat osallistua sellaiseen työnantajan taloudellisesti tukemaan ammattiyhdistyskoulutukseen, joka on tarpeen heidän luottamus- tai yhteistoimintatehtävänsä hoitamisen kannalta.

2. Työnantaja maksaa koulutuksen järjestäjälle koulutuksesta aiheutuvien kustannusten korvauksena kurssirahan, jonka suuruus kaksipäiväisen ja sitä pitemmän kurssin osalta on 45,29 euroa opetusohjelman mukaista kurssipäivää kohden. Yhden päivän mittaisesta koulutustilaisuudesta kurssirahaa maksetaan puolet kurssirahan koko määrästä. Kurssiraha maksetaan enintään kuukauden ajalta koulutustilaisuutta kohden.

3. Työnantajan taloudellisesti tukemaan ammattiyhdistyskoulutukseen myönnetyn vapaan ajalta työnantaja korvaa työntekijälle ansionmenetyksen enintään yhden kuukauden ajalta koulutustilaisuutta kohti.

Ansionmenetys korvataan maksamalla koulutustilaisuuden ajalta kiinteä palkka. Tuntipalkkaiselle työntekijälle korvataan aiheutuva säännöllisen työajan ansionmenetys keskituntiansion mukaan laskettuna.

4. Henkilön on haettava vapautusta työtehtävistään koulutustilaisuutta varten. Hakemus on tehtävä vähintään kolme viikkoa ennen koulutustilaisuuden alkua, jos tilaisuus kestää enintään viisi päivää ja vähintään kuusi viikkoa ennen, jos tilaisuus kestää enemmän kuin viisi päivää.

Jos vapaan myöntäminen tuottaisi hakemuksessa tarkoitettuna aikana tuntuva haittaa yrityksen toiminnalle, työnantajalla on oikeus siirtää vapaan alkamisajankohtaa enintään kuudella kuukaudella tai, milloin on kysymys harvemmin kuin kuuden kuukauden välein toistuvasta koulutuksesta, enintään siihen saakka, kunnes seuraava vastaava koulutustilaisuus järjestetään.

Mikäli työnantaja käyttää edellä tarkoitettua siirto-oikeuttaan, tulee ilmoittaa pääluottamusmiehelle ja asianomaiselle henkilölle viimeistään 10 päivää ennen koulutustilaisuuden alkua syy, jonka takia vapaan myöntäminen ei ole mahdollista.

### **3 § Opintovapaa**

Muu kuin edellä 2 §:ssä mainittu työntekijä voi osallistua palkattomaan AY-koulutukseen opintovapaalain säännösten mukaisesti.

Henkilö voi osallistua yhden kuukauden ajan kalenterivuodessa 2 §:n mukaiseen taloudellisesti tuettuun ammattiyhdistyskoulutukseen ilman, että se vähentää opintovapaalain mukaista opintovapaa-aikaa.

### **4 § Opetusohjelmien hyväksyminen**

Henkilöstöjärjestön tulee toimittaa Tieto- ja tekniikka-alojen työnantajaliitto TIKLI ry:lle esityksensä ammattiyhdistyskoulutuksen opetusohjelmaksi viimeistään kaksi kuukautta ennen kalenterivuoden alkua.

Edellä 2 §:ssä tarkoitettujen ammattiyhdistyskoulutuksen opetusohjelmat hyväksytään kalenterivuositain ja niitä tarkistetaan puolivuositain sopimuksen mukaisiksi koulutustilaisuuksiksi yrityksen ja yrityksessä edustettuna olevan henkilöstöjärjestön yhteisesti sopimalla tavalla.

### **5 § Yhteinen koulutus**

Yhteiseen koulutukseen myönnetyn vapaan ajalta työnantaja korvaa työntekijälle ansionmenetyksen enintään yhden kuukauden ajalta koulutustilaisuutta kohti. Ansionmenetys korvataan maksamalla koulutustilaisuuden ajalta kiinteä palkka. Tuntipalkkaiselle työntekijälle korvataan aiheutuva säännöllisen työajan ansionmenetys keskituntiansion mukaan laskettuna. Koulutusajalta ei makseta lisä - eikä ylityökorvausta eikä muitakaan työaika-korvauksia. Matka-ajan palkkaa ei makseta työajan ulkopuolella matkustamiseen kuluneelta ajalta. Koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset korvataan työntekijälle. Suoranaisiin kustannuksiin kuuluvat matkakustannukset korvataan matkakustannusten korvaamisesta voimassa olevien säännösten mukaan.

Yhteiseen koulutukseen osallistumisesta sovitaan liittojen kesken tai yrityksessä taikka esimiehen ja työntekijän kesken yhteistoimintalain 5 luvun 27 §:n mukaisesti.

### **6 § Ammatillinen jatko-, täydennys- ja uudelleen koulutus**

Työnantajan antaessa työntekijälle ammatillista koulutusta tai lähettäessä työntekijän hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin, korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetys keskituntiansion mukaan laskettuna. Jos koulutus tapahtuu kokonaan työajan ulkopuolella, korvataan siitä johtuvat suoranaiset kus-

tannukset. Se, että kysymyksessä on tämän pykälän mukainen koulutus, todetaan ennen koulutustilaisuuteen ilmoittautumista.

Suoranaisilla kustannuksilla tarkoitetaan matkakustannuksia, kurssimaksuja, kustannuksia kurssiohjelman mukaisesta opetusmateriaalista, internaattikurssien täysihoidonmaksua ja muiden kuin internaattikurssien osalta ao. työehtosopimuksen mukaan määräytyviä matkakustannusten korvauksia. Säännöllisen työajan ansionmenetys korvataan sekä kurssi- että matka-ajan osalta.

Työajan ulkopuolella koulutukseen tai sen edellyttämiin matkoihin käytetystä ajasta ei korvata suoriteta. Viikko- ja kuukausipalkkaisen henkilön palkkaa ei kurssin eikä sen vaatimien matkojen ajalta vähennetä.

## **7 § Ammattipätevyysdirektiivin mukainen koulutus**

Työnantajan tulee antaa tai kustantaa ammattipätevyysdirektiivin (2003/59/EY) mukaista jatkokoulutusta sellaiselle toistaiseksi voimassaolevassa työsuhteessa olevalle autonkuljettajalle, joka tarvitsee voimassa olevaa ammattipätevyyttä ao. työsuhteessaan ja jonka työsuhde on jatkunut keskeytymättä vähintään 6 kuukautta. Koulutus annetaan työaikana, ellei paikallisesti muuta sovita. Jos koulutus annetaan työajan ulkopuolella, maksetaan koulutusajalta yksinkertaisen tuntipalkan mukaista korvausta. Tätä aikaa ei lueta työaikaan.

Jos työntekijän työsuhde päättyy työntekijästä johtuvasta syystä ennen kuin 4 kuukautta on kulunut koulutuksen antamisesta, työntekijä on velvollinen korvaamaan työnantajalle hänelle koulutusajalta maksetun palkan ja koulutuksesta aiheutuneet suoranaiset kustannukset kokonaisuudessaan. Jos työntekijän työsuhde päättyy työntekijästä johtuvasta syystä tämän jälkeen kuitenkin ennen kuin 6 kuukautta on kulunut koulutuksen antamisesta, työntekijä on velvollinen korvaamaan työnantajalle kyseisistä kustannuksista jäännösarvon, joka on 50 % hänelle koulutusajalta maksetun palkan ja koulutuksesta aiheutuneiden suoranaisten kustannusten summasta. Työnantaja saa kuitata tämän lopputilistä.

## LUOTTAMUSMIESSOPIMUS

### 1 § Sopimuksen soveltamisala

Tieto- ja tekniikka-alojen työnantajaliitto TIKLI ry:n ja Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:n välisessä tavarankuljetusalan työntekijöiden työehtosopimuksessa tarkoitettu luottamusjärjestelmä toteutetaan siten, kuin tässä sopimuksessa ja mainitussa työehtosopimuksessa on sovittu.

### 2 § Luottamusmiehen käsite

Luottamusmiehellä tarkoitetaan tässä sopimuksessa niitä luottamusmiehiä, joiden valitsemisesta tai asettamisesta on sovittu allekirjoittaneiden työehtosopimuspuolten välisessä työehtosopimuksessa.

Luottamusmiehen tulee olla ao. yrityksen työntekijä ja perehtynyt asianomaisissa töissä vallitseviin olosuhteisiin.

### 3 § Luottamusmiehen valitseminen

#### Vaalit

Luottamusmiehen valitsemista varten voidaan työpaikalla suorittaa vaali. Vaaliajoista ja vaalipaikoista on sovittava työnantajan kanssa viimeistään 14 vuorokautta ennen vaalin toimittamista.

Terminaalikohtaiset luottamusmiehet valitaan yhtiössä sovitulla tavalla. Jos yhtiöön perustetaan uusi terminaali jossa edustettavien lukumäärä on 7 tai enemmän, voidaan sinne valita luottamusmies.

#### Organisaatio- yms. muutokset

Yrityksen tai sitä vastaavan toimintayksikön toiminnan olennaisesti supistuessa, laajentuessa taikka liikkeen luovutuksen, sulautumisen, yhtiöittämisen tai niihin verrattavan olennaisen organisaatiomuutoksen johdosta saatetaan luottamusmiesorganisaatio tämän sopimuksen periaatteiden mukaisesti vastaamaan yrityksen tai sitä vastaavan toimintayksikön muuttunutta kokoa ja rakennetta.

#### Ilmoitukset

Luottamusmiehistä on allekirjoittaneen järjestön tai ammattiosaston kirjallisesti ilmoitettava työnantajalle. Luottamusmiehen varamiehestä on lisäksi ilmoitettava, missä tapauksessa hän toimii luottamusmiehen sijaisena.

### 4 § Luottamusmiehen työsuhde

#### Asema

Luottamusmies on työsuhteessaan työnantajaan samassa asemassa riippumatta siitä, hoitaako hän luottamustehtäviään oman työnsä ohella vai onko hänelle annettu osittain tai kokonaan vapautusta työnteosta. Luottamusmies on velvollinen noudattamaan yleisiä työehtoja, työaika ja työnjohdon määräyksiä sekä muita järjestysmääräyksiä.

## **Ammatissa kehittyminen**

Luottamusmiehen mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää luottamusmiestehtävän takia.

## **Palkka- ja siirtosuoja**

Luottamusmiehenä toimivaa työntekijää ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää alemmpipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli luottamusmieheksi valituksi tullessaan. Häntä ei saa myöskään siirtää vähempiarvoiseen työhön, jos työnantaja voi tarjota hänelle muuta hänen ammattitaitoaan vastaavaa työtä. Luottamusmiestehtävän takia häntä ei saa erottaa työstä.

## **5 § Työsuhdeturva**

### **Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet**

Jos yrityksen työvoimaa irtisanoaan tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ei tällaista toimenpidettä saa kohdistaa pääluottamusmieheen, ellei yrityksen toimintaa keskeytetä kokonaan. Mikäli yhteisesti todetaan, ettei pääluottamusmiehelle voida tarjota hänen ammatiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa. Luottamusmiehen työsopimus voidaan työsopimuslain 7 luvun 10 §:n 2 momentin mukaisesti irtisanoa vain, kun työ kokonaan päättyy eikä voida järjestää muuta työtä, joka vastaa hänen ammattitaitoaan.

### **Yksilösuoja**

Luottamusmiehestä johtuvasta syystä ei luottamusmiestä saa irtisanoa ilman työsopimuslain 7 luvun 10 §:n 1 momentin edellyttämää niiden työntekijöiden enemmistön suostumusta, joita hän edustaa.

Luottamusmiehen työsopimusta ei saa purkaa vastoin työsopimuslain 8 luvun 1 §:n säännöksiä. Luottamusmiehen työsopimuksen purkaminen sillä perusteella, että hän on rikkonut järjestysmääräyksiä ei ole mahdollista, ellei hän ole samalla toistuvasti ja olennaisesti sekä varoituksesta huolimatta jättänyt työvelvoitettaan täyttämättä ja varoituksesta huolimatta jatkaa laiminlyöntiään.

Luottamusmiehen purkuperusteita arvioitaessa luottamusmiestä ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin työntekijöihin nähden.

### **Ehdokassuoja**

Tämän pykälän 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.

### **Jälkisuoja**

Tämän pykälän määräyksiä on sovellettava myös pääluottamusmiehenä toimineeseen työntekijään kuusi kuukautta hänen pääluottamusmiestehtävänsä päättymisen jälkeen.

### **Korvaukset**

Jos luottamusmiehen työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena luottamusmiehelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka työsopimuslain 12 luvun 2 §:n mukaisesti. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että tämän sopimuksen oikeuksia on loukattu.

## 6 § Luottamusmiehen tehtävät

Luottamusmiehen pääasiallisena tehtävänä on toimia Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry ja edustamiensa työntekijöiden edustajana työehtosopimuksen soveltamista koskevilla asioilla.

Luottamusmies edustaa ammattijärjestöä työläinsäädännön soveltamista koskevilla asioilla ja yleensä työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin ja yrityksen kehittymiseen liittyvissä kysymyksissä. Luottamusmiehen tehtävänä on myös osaltaan toimia yrityksen ja henkilöstön välisen neuvottelu- ja yhteistoiminnan ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

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

## 7 § Pääluottamusmiehelle annettavat tiedot

### 7.1 Tilastotiedot

Pääluottamusmiehellä on oikeus tehtäviensä hoitoa varten saada seuraavat toimialueensa työntekijöiden ansiotasoa ja rakennetta koskevat tilastotiedot:

7.1.1. Keskimääräinen tuntiansio ilman erillisiä lisiä sekä sunnuntai- ja ylityökorotuksia eriteltyinä palkkaustavoittain ja palkkaustavasta riippumatta.

7.1.2. Keskimääräinen tuntiansio erillisine lisineen, mutta ilman sunnuntai- ja ylityökorotuksia

7.1.3. Keskimääräinen tuntiansio erillisine lisineen sunnuntaikorotuksineen, mutta ilman ylityökorotuksia

7.1.4. Keskimääräinen tuntiansio erillisine lisineen sekä sunnuntai- ja ylityökorotuksineen

7.1.5. Työtuntien määrä, niiden prosentuaalinen jakaantuminen palkkaustavoittain ja ylityötuntien prosenttinen osuus tehdyistä työtunneista

7.1.6. Toimialueensa täysin työkykyisten työntekijöiden, oppilaiden ja harjoittelijoiden sekä osa-aikatyöntekijöiden lukumäärä

7.1.7. Toimialueensa työntekijäkunnan jakaantuminen vuorotyölajeittain.

Pääluottamusmies on oikeutettu saamaan edellä mainitut tiedot työehtosopimuksen mukaista ryhmittelyä noudattaen kaksi kertaa vuodessa välittömästi palkkatilaston valmistuttua. Tiedot annetaan erikseen mies- ja naistyöntekijäkunnasta. Tuntiansiotietoja, jotka koskevat kuutta henkilöä pienempiä työntekijäryhmiä, ei anneta.

### 7.2. Tunniste- ja eräät muut tiedot

Pääluottamusmiehellä on oikeus lisäksi saada kirjallisesti seuraavat toimialueensa työntekijöitä koskevat tunniste- ja eräät muut tiedot:

7.2.1. Työntekijän suku- ja etunimet, organisatorinen osasto ja palkkaryhmä tai vastaava.

7.2.2. Palvelukseen tuloaika uusista työntekijöistä.

7.2.3. Oikeus tarkastaa voimassaolevat työsopimukset.

Edellä kohdassa 7.2.1. mainitut tiedot annetaan kerran vuodessa silloin yritykseen työsuhteessa olevista työntekijöistä. Kohdassa 7.2.1. mainitut tiedot uusista työntekijöistä ja kohdan 7.2.2. mukaiset tiedot annetaan joko kustakin erikseen välittömästi työsuhteen alettua tai yhdistelmänä vähintään neljännesvuosittain. Kaikista pääluottamusmiehen toimialueen työntekijöistä annetaan palvelukseentuloaikatieto irtisanomis- ja lomauttamistapauksissa.

## Luettelot

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

## Alihankkijat

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

## Tietojen luottamuksellisuus

Pääluottamusmies saa edellä mainitut tiedot luottamuksellisina tehtäviensä hoitamista varten.

## 8 § Luottamusmiestehtävien hoitaminen ja ajankäyttö

Pääluottamusmiehelle annetaan luottamusmiestehtävien hoitamista varten säännöllistä viikoittaista vapautusta työstä seuraavasti:

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

Terminaalikohtaisilla luottamusmiehillä ei ole säännöllistä työstä vapautusta. Vapautuksesta sovitaan tarvittaessa. Arvioitaessa työstä vapautuksen tarvetta on huomiota kiinnitettävä mm.

- työpaikan työntekijöiden lukumäärään, tuotannon ja toiminnan luonteeseen,
- siihen, missä määrin työt ja työmenetelmät ovat pysyviä tai jatkuvasti vaihtuvia,
- sekä muiden luottamusmiehelle tämän sopimuksen mukaan kuuluvien tehtävien määrään.

## 9 § Ansionmenetyksen korvaaminen

Pääluottamusmiehelle maksetaan luottamusmiespalkkiota taulukkopalkasta laskettuna yhtiön koko työntekijämäärän mukaan seuraavasti:

Työntekijöitä	Palkkio
50 – 179	3,5 %
180 – 399	6,0 %
400 tai yli	8,0 %

Palkkiota ei oteta huomioon laskettaessa 16 §:n mukaista keskituntiansiota tai lomapalkkasopimuksen mukaista vuosilomapalkkaa.

Terminaalikohtaisille luottamusmiehillä maksetaan luottamusmiespalkkiota 20 euro/kaksiviikkoisjakso.

Työnantaja korvaa sen ansion, jonka terminaalikohtainen luottamusmies menettää työaikana joko paikallisessa neuvottelussa työnantajien edustajien kanssa tai toimessaan muuten työnantajan kanssa sovitussa tehtävissä. Jos em. luottamusmies suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan näin menetetyistä ajasta ylityökorvaus tai sovitaan hänen kanssaan muunlaisesta lisäkorvauksesta.

## **10 § Luottamusmiehen koulutus**

Koulukseen osallistumisesta on sovittu osapuolten välillä voimassa olevassa koulutusso-  
pimuksessa.

Pääluottamusmiehen luottamusmiestehtävän päättymisen jälkeen tulee hänen ja työnanta-  
jan yhteisesti selvittää, edellyttääkö työntekijän ammattitaidon ylläpitäminen entiseen tai  
sitä vastaavaan työhön ammatillista koulutusta. Työnantaja järjestää selvityksen edellyt-  
tämää koulutusta. Koulutuksen sisältöä ratkaistaessa kiinnitetään huomiota työstä vapau-  
tukseen, luottamusmieskauden kestoon ja sinä aikana tapahtuneisiin työmenetelmien  
muutoksiin.

## **11 § Toimitilat**

Työnantaja järjestää luottamusmiehelle tarkoituksenmukaisen paikan luottamusmiestehtä-  
vien edellyttämien tarvikkeiden säilyttämiseen. Työpaikan koon edellyttäessä erityistä toi-  
mitilaa, työnantaja järjestää tarkoituksenmukaisen tilan, jossa voidaan käydä luottamus-  
miestehtävien hoitamista varten välttämättömät keskustelut. Pääluottamusmiehelle järjes-  
tetään toimitila.

Luottamusmiehellä on oikeus tarvittaessa käyttää yrityksen ja yhteisön tavanomaisia toi-  
misto- yms. välineitä, sisältäen yrityksessä yleisesti käytössä olevat atk-laitteet ja niihin  
liittyvät ohjelmat sekä internet- yhteys (sähköposti). Käytännön järjestelyistä sovitaan pai-  
kallisesti.

## **12 § Neuvottelujärjestys**

Neuvottelujärjestyksen osalta noudatetaan, mitä siitä on allekirjoittajapuolten välisen työ-  
ehtosopimuksen 33 §:ssä sovittu.

## **13 § Luottamusmiesten varamies**

Milloin pääluottamusmiehelle taikka luottamusmiehelle on valittu varamies, noudatetaan  
häneen nähden tämän sopimuksen määräyksiä vain silloin, kun hän hoitaa työehtosopi-  
muksessa sovitun ilmoituksen perusteella luottamusmiestehtäviä.

## **14 § Sopimuksen voimassaolo**

Tämä sopimus on voimassa työehtosopimuksen osana.

## **SOPIMUS YHTEISTOIMINTALAIN MUKAISESTA YHTEISTOIMINNASTA JA TYÖSUOJELUYHTEISTOIMINNASTA KELPO KULJETUS FI OY:SSÄ**

### **1 §**

Tätä sopimusta sovelletaan Kelpo Kuljetus Fi Oy:ssä. Sopimus sisältää määräyksiä yhteistoiminnasta työsuojelua koskevissa ja muissa työpaikan yhteistoiminta-asioissa.

### **2 §**

Työpaikalla tässä sopimuksessa tarkoitetaan Kelpo Kuljetus Fi Oy:tä.

### **3 §**

Työnantajalla tässä sopimuksessa tarkoitetaan Kelpo Kuljetus Fi Oy:tä.

### **4 §**

Henkilöstöä ei jaeta tätä sopimusta sovellettaessa työntekijä- tai toimihenkilöasemassa oleviin henkilöihin.

### **5 §**

Kelpo Kuljetus Fi Oy:n ja sen henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa noudatetaan lakia yhteistoiminnasta yrityksissä (2007/334) ja lakia työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (2006/44), sekä tämän sopimuksen mukaisia menettelytapoja.

Yrityksen tai toimintayksikön toiminnan olennaisesti supistuessa, laajentuessa taikka liikkeen luovutuksen, sulautumisen, yhtiöittämisen tai niihin verrattavan olennaisen organisaatiomuutoksen johdosta saatetaan työsuojeluorganisaatio tämän sopimuksen periaatteiden mukaisesti vastaamaan yrityksen tai sitä vastaavan toimintayksikön muuttunutta kokoa ja rakennetta.

### **6 §**

Koko Kelpo Kuljetus Fi Oy:tä tai sen useampaa ryhmää koskevat yhteistoiminta ja työsuojeluasiat käsittelee neuvottelukunta (jäljempänä yt-ryhmä).

#### **Yt-ryhmä**

##### **Jäsenet ja toimikausi**

Yt-ryhmän jäsenenä on kaksi Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:n nimeämää työntekijöiden edustajaa Kelpo Kuljetus Fi Oy:n henkilöstöstä ja kaksi työnantajan nimeämää edustajaa. Varsinaiselle jäsenelle nimetään varamies, joka edustaa varsinaista jäsentä tämän ollessa estynyt. Yt-ryhmän toimikausi on 2 vuotta.

Yt- ryhmässä käsitellään yhteistoimintalain (2007/334) mukaisesti

- 15 §:ssä, 17 §:n 1 momentissa, 18 §:ssä, 19 §:ssä ja 27 §:ssä tarkoitettuja asioita
- 16 §:n henkilöstö- ja koulutus suunnitelmaa
- 10 §:n, 11 §:n ja 41 §:n työnantajan tiedottamisvelvollisuuden piiriin kuuluvia asioita
- muita erikseen sovittavia asioita.

Yt- ryhmä kokoontuu vähintään neljä kertaa vuodessa. Yt- ryhmässä asiat käsitellään yhteistoimintalain mukaisesti.

## 7 §

Työsuojeluyhteistoimintaa varten työpaikalla on työnantajan nimeämä työsuojelun yhteistoinnista vastaava työsuojelupäällikkö, työntekijöitä edustava työsuojeluvaltuutettu, jolla on kaksi varavaltuutettua, työpaikan eri työpisteissä työsuojeluasiamiehet sekä em. YT-ryhmä, joka vastaa työsuojelulaissa tarkoitettua työsuojelutoimikuntaa.

### **Työsuojelupäällikkö**

Työsuojelupäällikön tulee olla yrityksen laatu ja laajuus huomioon ottaen riittävän perehtynyt työpaikan työsuojelukysymyksiin.

Työsuojelupäällikölle tulee tehtäviensä hoitamista varten järjestää riittävät toimintaedellytykset.

Työsuojelupäällikön tehtävänä on muiden työsuojeluyhteistoinnin piiriin kuuluvien tehtävien ohella

- perehtyä työsuojelua koskeviin säännöksiin, määräyksiin ja ohjeisiin
- järjestää, ylläpitää ja kehittää työsuojeluyhteistoimintaa
- perehtyä työn turvallisuutta ja terveellisyttä koskeviin työpaikan suunnitelmiin ja olosuhteisiin, seurata niiden kehitystä ja ryhtyä tarpeen vaatiessa toimenpiteisiin havaitsemansa epäkohdan tai puutteellisuuden poistamiseksi
- hankkia tarvittavaa työsuojelutietoa ja materiaalia
- tehdä tarvittaessa aloitteita työpaikan sisäisen tarkastustoiminnan järjestämiseksi sekä
- järjestää tarpeellinen tiedonkulku työntekijöiden, linjaorganisaation ja työterveys- huollon välille.

### **Työsuojelun erityisvaltuutettu (Työsuojeluvaltuutettu)**

Työsuojeluvaltuutetusta käytetään nimikettä työsuojelun erityisvaltuutettu. Työsuojelun erityisvaltuutetun asema, oikeudet ja tehtävät määräytyvät työsuojelun valvonnasta annetun lain ja asetuksen mukaan. Lisäksi työsuojelun erityisvaltuutettu suorittaa muut tehtävät, jotka hänelle muun lainsäädännön ja osapuolten välillä voimassa olevien työehtosopimusten perusteella kuuluvat.

Työsuojelun erityisvaltuutetulle annetaan työsuojelun erityisvaltuutetun tehtävien hoitamista varten säännöllistä viikoittaista vapautusta työstä seuraavasti:

Työntekijämäärä	Vapautus t/4 viikkoa	Työntekijämäärä	Vapautus t/4 viikkoa
alle 10 työntekijää	2	75- 79	17
10-19	4	80- 83	18
20-23	5	84- 88	19
24-28	6	89- 93	20
29-32	7	94- 97	21
33-37	8	98-102	22
38-42	9	103-106	23
43-46	10	107-111	24
47-51	11	112-116	25
52-56	12	117-120	26
57-60	13	121-125	27
61-65	14	126-130	28
66-69	15	131-134	29
70-74	16	135-139	30

Työsuojelun erityisvaltuutetulle maksetaan työsuojelun erityisvaltuutetun palkkiota, jonka suuruus on 2,5 % taulukkopalkasta.

Työsuojelun erityisvaltuutetun tulee edustaessaan henkilöstöä työsuojeluasioissa:

- edistää työsuojeluyhteistoimintaa ja –koulutusta tehtäväalueellaan tekemällä esityksiä työnantajalle työsuojelupäällikön kautta sekä osallistua tarvittaessa yksityiskohtaisten turvallisuusohjeiden laadintaan.
- ohjata tehtäväalueellaan valittujen työsuojeluasiamiesten toimintaa antamalla ohjeita ja neuvoja työsuojelutyössä
- myötävaikuttaa siihen, että järjestöjen tilaisuuksissa käsitellään työsuojeluasioita
- pitää yhteyttä työsuojelua koskevissa asioissa ensisijaisesti työsuojelupäällikköön ja muihin työnantajan edustajiin ja työterveyshuoltotehtävissä toimiviin henkilöihin
- suorittaa ne yt-ryhmässä tai työsuojelupäällikön kanssa sovitut tehtävät, jotka liittyvät työn- ja työyhteisöjen kehittämiseen.

#### Työsuhdeturva

Työsuojelun erityisvaltuutetun mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää valtuutetun tehtävien hoitamisen takia. Työsuojelun erityisvaltuutetun ansiokehityksen tulee vastata yrityksessä tapahtuvaa ansiokehitystä.

Työsuojelun erityisvaltuutetun tehtävän päättymisen jälkeen tulee hänen ja työnantajan yhteisesti selvittää, edellyttääkö ao. henkilön ammattitaidon ylläpitäminen entiseen tai sitä vastaavaan työhön ammatillista koulutusta. Työnantaja järjestää selvityksen edellyttämää koulutusta. Koulutuksen sisältöä ratkaistaessa kiinnitetään huomiota työstä vapautukseen, työsuojelun erityisvaltuutetun toimikauden keston ja siinä aikana tapahtuneeseen työmenetelmien muutoksiin.

Jos yrityksen työvoimaa irtisanotaan tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ei tällaista toimenpidettä saa kohdistaa työsuojelun erityisvaltuutettuun, ellei tuotantolaitoksen toimintaa keskeytetä kokonaan. Mikäli yhteisesti todetaan, ettei työsuojelun erityisvaltuutetulle voida tarjota hänen ammatiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa.

Työsuojelun erityisvaltuutetun työsuhdetta ei saa irtisanoa tai purkaa ilman työsopimuslain mukaista perustetta. Työsuojelun erityisvaltuutetun työsopimuksen purkaminen sillä perusteella, että hän on rikkonut järjestysmääräyksiä ei ole mahdollista, ellei hän ole samalla toistuvasti ja olennaisesti sekä varoituksesta huolimatta jättänyt työvelvoitettaan täyttämättä ja varoituksesta huolimatta jatkaa laiminlyöntiään. Työsuojelun erityisvaltuutetun työsopimuksen purkuperusteita arvioitaessa työsuojeluvaltuutettua ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin työntekijöihin tai toimihenkilöihin nähden.

#### **Ehdokassuoja**

Työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös työsuojelun erityisvaltuutetuehdokkaaseen, jonka asettamisesta on kirjallisesti ilmoitettu työsuojelutoimikunnalle tai muulle sitä vastaavalle yhteistoimintaelimelle. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme viikkoa ennen vaalin toimittamista ja päättyy muun kuin vaalissa työsuojeluvaltuutetuksi valituksi tulleen osalta vaalituloksen tultua todeksi.

#### **Jälkisuoja**

Työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös työsuojelun erityisvaltuutetuna toimineeseen työntekijään tai toimihenkilöön kuusi kuukautta hänen työsuojeluvaltuutetun tehtävänsä päättymisen jälkeen.

#### **Varavaltuutettu**

Varavaltuutettu hoitaa työsuojelun erityisvaltuutetun ollessa estynyt tälle kuuluvat sellaiset tehtävät, joita ei voida siirtää työsuojelun erityisvaltuutetun esteen päättymisen jälkeen hoidettavaksi. Työsuojelun erityisvaltuutetun tulee antaa työnantajalle ilmoitus estymisestään ja varavaltuutetun tehtävään ryhtymisestä.

Varavaltuutettu saa vapautusta säännöllisestä työstään sellaiseksi ajaksi, jonka hän tarvitsee työsuojelun erityisvaltuutetun tehtävien hoitamista varten. Muilta osin varavaltuutetulla on työsuojelun erityisvaltuutetun tehtäviä hoitaessaan samat oikeudet ja velvollisuudet kuin työsuojelun erityisvaltuutetulla.

### **Työsuojeluasiamies**

Yhtiössä sovittuihin työpisteisiin (terminaaleihin) valitaan työsuojeluasiamies. Jos yhtiöön perustetaan uusi terminaali, jossa edustettavien lukumäärä on 7 tai enemmän, voidaan sinne valita työsuojeluasiamies.

Työsuojeluasiamies toimii terminaaleissa henkilöstön edustajana työsuojelua koskevissa asioissa.

Työsuojeluasiamiehen valitsevat terminaalin työntekijät keskuudestaan. Luottamusmiehen ja työsuojeluasiamiehen tehtäviä hoitaa tarvittaessa sama henkilö.

Työsuojeluasiamiehellä ei ole säännöllistä vapautusta työstä. Sen mukaan kuin tämän sopimuksen mukaiset tehtävät edellyttävät on työsuojeluasiamiehellä työnjohdon kanssa sopien oikeus saada vapautusta työstä.

Työsuojeluasiamiestä ei saa irtisanoa työsuojeluasiamiehen tehtävien hoitamisen johdosta.

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

Työsuojeluasiamiehen tehtävät määräytyvät tämän sopimuksen perusteella.

Työsuojeluasiamiehen tehtävänä on toimialueellaan:

- osallistua työsuojelua koskeviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin
- osallistua sattuneiden työtaturmien tutkintaan
- tehdä esityksiä ja aloitteita ao. esimiehelle työyhteisöjen kehittämiseen liittyvissä asioissa hyödyntäen mm. edellä mainituissa kohdissa tehtyjä selvityksiä
- tarkkailla työsuojelumääräysten noudattamista ja ilmoittaa havaitsemistaan epäkohdista ao. työnjohdolle ja milloin se on asian laatuun nähden tarpeellista työsuojeluvaltuutetulle sekä huomauttaa työsuojelumääräysten noudattamisesta ja havaituista vaaratekijöistä henkilöstölle
- pitää yhteyttä toimialueensa asioista työpaikan työsuojelun yhteistoimintaelimiin, linja-johtoon, työsuojelupäällikköön ja työsuojeluvaltuutettuun.

## 8 §

### Yhteiset määräykset

#### Toimikausi

Tämän sopimuksen tarkoittamien luottamushenkilöiden ja yt-ryhmän toimikausi on 2 vuotta.

#### Toimitilat

Työnantaja järjestää työsuojeluasiamiehelle tarkoituksenmukaisen paikan tehtävien edellyttämien tarvikkeiden säilyttämiseen. Työpaikan koon edellyttäessä erityistä toimitilaa, työnantaja järjestää tarkoituksenmukaisen tilan, jossa voidaan käydä tehtävien hoitamista varten välttämättömät keskustelut. Työsuojelun erityisvaltuutetulle järjestetään toimitila.

Työsuojelun erityisvaltuutetulla ja työsuojeluasiamiehellä on oikeus tarvittaessa tehtäviensä hoitamista varten käyttää yrityksen ja yhteisön tavanomaisia toimisto- yms. välineitä, sisältäen yrityksessä yleisesti käytössä olevat atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat sekä internet- yhteys (sähköposti). Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

#### Työajan ulkopuoliset tehtävät

Työsuojeluasiamiehen ja yt-ryhmän tai muun sitä vastaavan yhteistoimintaelimen jäsenen tulee sopia, mikäli mahdollista etukäteen työnantajan kanssa työajan ulkopuolella suoritettavista tehtävistä, ellei tehtävä johdu työsuojeluviranomaisen määräyksestä tai sattuneesta tapaturmasta.

#### Ansionmenetyksen korvaaminen

Työnantaja korvaa työsuojeluasiamiehen ja yt-ryhmän tai muun sitä vastaavan yhteistoimintaelimen jäsenen sekä sen sihteerin tehtävän hoitamisesta työaikana johtuvan ansiomenetyksen. Sihteerille maksetaan sihteerin tehtävien hoitamisesta lisäksi palkkio siten kuin paikallisesti sovitaan.

Jos tässä sopimuksessa tarkoitettu muu luottamushenkilö kuin työsuojelun erityisvaltuutettu suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan näin menetetyistä ajasta ylityökorvaus tai sovitaan hänen kanssaan muunlaisesta lisäkorvauksesta.

Ansionmenetyksen korvauksen laskennassa käytetään työehtosopimuksen mukaista keskituntiansiota.

## **9 §**

Ellei tämän sopimuksen soveltamisesta työpaikalla syntynyttä erimielisyyttä saada paikallisesti ratkaistuksi, noudatetaan työehtosopimuksen 33 §:n mukaista neuvottelujärjestystä.

## **10 § Voimassaolo**

Tämä sopimus on voimassa työehtosopimuksen osana.

## **ALIHANKINNAN JA ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTÖN PERIAATTEET**

### **1. § Sopimuksen tarkoitus**

Tällä sopimuksella sovitaan alihankinnan ja muun ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteista Kelpokuljetus Fi Oy:ssä työehtosopimuksen soveltamisalaan kuuluvan työvoiman osalta.

### **2. § Alihankinta**

#### **Alihankinnan käsite, tarkoitus ja vaikutukset**

Alihankinnalla tarkoitetaan yrityksen tuotannon tai palveluiden ostamista yrityksen ulkopuoliselta sopimustoimittajalta.

Alihankintaa voidaan käyttää esimerkiksi:

- yksisuuntaisessa liikenteessä ja ruuhkahuipuissa, jolloin omaa kalustoa ja henkilöstöä ei ole saatavissa, sekä
- uuden reitin käynnistyessä mikäli omaa kalustoa ja henkilöstöä ei ole saatavilla. Toiminnan vakiinnuttua tehty ratkaisu arvioidaan alihankinnan pelisääntöjen mukaisesti.
- Myös tilanteissa, joissa ei ole omaa, tarkoitukseen soveltuvaa kalustoa (esim. erikoiskalustoa) tai muita toimintaedellytyksiä (ADR) voidaan käyttää alihankintaa.

#### **Alihankintapäätös**

Alihankintatarvetta määriteltäessä on autojen ja henkilöstön kokonaiskartoitus huomioitava eri liikennemuotojen, liikennepaikkakuntien ja muiden kustannuksiin vaikuttavien seikkojen pohjalta (mm. autojen ikä ja hinta).

Ennen alihankintapäätöksen tekemistä tulee selvittää muut mahdollisuudet töiden järjestämiseksi (esim. työvuorojärjestelyt, ajosuunnat yms.). Käyttö- ja täyttöasteen ollessa vaarana on panostettava ensisijassa myyntityöhön ja saatava tällä tavoin kannattavuus kohtumaan.

Alihankintaratkaisun kannattavuus todetaan laskelmin. Alihankinnan on oltava kustannuksiltaan edullisempaa kuin oman työn. Kustannusten edullisuus todetaan yhdessä ao. luottamushenkilöiden kanssa.

Alihankinnan laatu- ja palvelutaso on määriteltävä ja sen toteutumista on pystyttävä seuraamaan.

#### **Alihankkijan valitseminen**

Alihankkijayritysten ja niiden työntekijöiden on noudatettava ajoaika-, työaika- ja muita lakeja sekä muita viranomais määräyksiä. Alihankkijan palveluksessa olevien työntekijöiden on oltava muutenkin luotettavia työntekijöitä.

Alihankkijat valitaan mahdollisuuksien mukaan ensisijaisesti Kelpokuljetus Fi Oy:n omistajakonserneista. Näiden tulee olla kustannuksiltaan kilpailukykyisiä ja toiminnaltaan laatuvaatimukset täyttäviä.

### **Alihankinnan vaikutukset**

Mikäli alihankinnan käynnistämällä on henkilöstövaikutuksia, neuvotellaan siitä aina ensin paikallisesti luottamushenkilöiden kanssa.

Periaatteena on, että alihankintaa ei käytetä, mikäli omaa, vakinaista väkeä on jäämässä työttömäksi. Edellytyksenä kuitenkin on, että omin resurssein tehtävä toiminta on laadullisesti ja kustannustehokkuudeltaan kilpailukykyistä verrattuna alihankintaan. Mikäli omaa henkilökuntaa on jäämässä työttömäksi, huomioidaan konsernin uudelleensijoittamisohjeet.

### **3. § Ulkopuolisen työvoiman ja tilapäisen tuntityövoiman käyttö**

#### **Kokoaikainen työvoima**

Työvoiman käytön perustana on omalle kokoaikaiselle henkilöstöllä tehtävä työ.

Kokoaikaisella ja työehtosopimuksen 7 §:n 1 kohdassa määritellyn takuupalkan piiriin kuuluvalla työntekijällä tarkoitetaan säännöllisesti suoritettavissa työtehtävissä toimivaa työntekijää, jonka säännöllinen työaika määräytyy työehtosopimuksen 12 §:n 1 kohdan mukaisesti.

Säännöllisesti tehtävillä työvuoroilla tarkoitetaan ajo- ja terminaali-työvuoroja, jotka ovat suunniteltavissa ennalta työvuorolistaan. Työvuorolistassa työtunnit, jotka ylittävät kokoaikaisen työvoiman käytön mahdollisuuden, voidaan tehdä yrityksen osa-aikaisen henkilökunnan toimesta.

#### **Osa-aikainen ja tilapäinen työvoima**

Edellä mainittu kokoaikaista työvoimaa koskeva määräys ei estä yritystä palkkaamasta muitakin kuin 80 tunnin takuupalkan piiriin kuuluvia työntekijöitä.

Ennen osa- tai määräaikaisen työvoiman palkkaamista on työnantajan keskusteltava ja annettava luottamusmiehelle tieto tämän kohdan mukaisen työntekijän käyttämisen perusteista.

Useampia osa-aikatyöntekijöitä palkatessa tutkitaan aina kokoaikaistamisen mahdollisuus. Asia tarkastellaan myös paikallisen luottamusmiehen kanssa.

Osa-aikaisilla työntekijöillä tarkoitetaan yrityksen palveluksessa olevia työntekijöitä, jotka tekevät epäsäännöllisiä ja tilapäisesti suoritettavia työtehtäviä kuten esim. sijaisuuksia sairaus- ja poissaolotapauksissa, ruuhkahuippujen tasaamisia, äkillisiä tilausajoja tai muita edellä mainitun kaltaisia tehtäviä.

Tilapäistä työvoiman käyttöä rajoitetaan edellä mainittuihin tilanteisiin.

## **Ulkopuolinen vuokratyövoima**

Vuokratyöntekijällä tarkoitetaan työntekijöitä, jotka yritys on vuokrannut varsinaiselta työnantajalta käyttöönsä. Vuokratyöntekijät ovat yrityksen ulkopuolista työvoimaa. Vuokratyön osalta noudatetaan työsopimuslain sekä työsuojelun valvontalain mukaisia määräyksiä.

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

Ennen vuokratyövoiman käyttöönottoa työtä tarjotaan yrityksen palveluksessa oleville tunti-työntekijöille, mikäli se on mahdollista, ottaen huomioon työntekijän aikaisempi työkokemus ja ammattitaito.

## **4. § Sopimuksen seuranta**

Alihankintaperiaatteiden toteutumista seurataan yt-ryhmässä. Mikäli alihankinnan periaatteiden noudattamisesta tulee erimielisyyksiä, noudatetaan soveltuvin osin työehtosopimuksen 33 §:n neuvottelujärjestystä.