

AUTOALAN
KAUPAN JA KORJAAMOTOIMINNAN
TYÖEHTOSOPIMUS
2020-2021

AUTOALAN KESKUSLIITTO RY
TEOLLISUUSLIITTO RY

www.autokauppakorjaamo.fi

SISÄLLYSLUETTELO

AUTOALAN KAUPAN JA KORJAAMOTOIMINNAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN.....	4
ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA	
AUTOALAN KAUPAN JA KORJAAMOTOIMINNAN TYÖEHTOSOPIMUS 2020 - 2021	9
SOVELTAMINEN JA YLEISET MÄÄRÄYKSET	10
1 § Soveltamisala	10
2 § Autoalan yleiset sopimukset	10
3 § Sopimuksen sitovuus ja noudattamisvelvollisuus.....	11
4 § Työrauhavelvoite	11
5 § Tutkintotavoitteeseen koulutukseen liittyvä työharjoittelu ja työssäoppiminen.....	11
6 § Ryhmähenkivakuutus	11
7 § Ammattiyhdistysjäsenmaksujen perintä	12
8 § Paikallinen sopiminen.....	12
9 § Työaikapankki	13
10 § Neuvottelujärjestys ja erimielisyyksien ratkaiseminen.....	14
11 § Voimassaolo.....	15
A AUTO- JA KONEKORJAAMOALAN TYÖEHDOT	176
I YLEISTÄ.....	17
1 § Soveltamisala	17
2 § Autoalan yleiset sopimukset	17
3 § Sopimuksen sitovuus ja noudattamisvelvollisuus.....	17
4 § Työrauhavelvoite	17
5 § Työsuhteen syntyminen ja lakkaaminen	17
5a§ Tutkintotavoitteeseen koulutukseen liittyvä työharjoittelu ja työssäoppiminen autoalalla.	19
II TYÖPALKAT	19
6 § Palkkausjärjestelmä	19
7 § Työkokonaisuuksien vaativuuden määrittäminen.....	19
8 § Työntekijän palkka.....	20
9 § Palkkaustavat	25
10 § Olosuhdelisät	28
10a § Palvelusvuosilisä	28
11 § Keskituntiansio	30
III TYÖAIKA	31
12 § Säännöllisen työajan pituus.....	31
13 § Ylityö, sunnuntaityö ja viikkolevon aikana tehty työ.....	36
14 § Hälytysluontoinen työ ja varallaolo.....	39
IV ERINÄISET KORVAUKSET	40
15 § Työhön liittyvän matkustamisen korvaukset.....	40
16 § Arkipyhäkorvaus.....	43
17 § Muita korvauksia ja etuja	44
V TYÖTURVALLISUUS	45
18 § Työturvallisuus	45
VI SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET	49
19 § Sairausajan palkka	49
19 a § Korvaava työ	55
19 b § Äitiys- ja isyysvapaan palkka	55
20 § Lääkärintarkastukset	56
21 § Ryhmähenkivakuutus	59

22 § Vuosiloma	59
VII ERINÄISET MÄÄRÄYKSET	62
23 § Palkanmaksu.....	62
24 § Ammattiyhdistysmaksujen pidättäminen	63
25 § Koulutustoiminta.....	63
26 § Luottamusmiehet.....	63
27 § Erimielisyydet ja niiden ratkaiseminen	63
28 § Paikallinen sopiminen.....	64
PR 2000 AUTO - KONEKORJAAMOALA	65
B AUTO- JA KONEKAUPAN TYÖEHDOT	687
YLEISET TYÖEHDOT	68
1 § Soveltamisala.....	68
2 § Autoalan yleiset sopimukset	68
3 § Työhön ottaminen.....	68
4 § Työsuhde	68
5 § Työnantajan ja työntekijän yleiset velvollisuudet.....	69
6 § Työsuhteen päätyminen	69
7 § Työaika	70
8 § Sairausajan palkka	76
8 a § Korvaavatyö	768
9 § Äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa.....	78
10 § Lääkärintarkastukset	79
11 § Tilapäinen poissaolo.....	80
12 § Kertausharjoitukset.....	81
13 § Matkakorvaus.....	82
14 § Vuosiloma	83
15 § Ryhmähenkivakuutus	84
16 § Työasut	84
17 § Jäsenmaksujen perintä.....	84
18 § Eräät edut.....	84
YLEISET PALKKAEHDOT	84
19 § Soveltamisala.....	84
20 § Paikkakuntakalleusluokitus.....	85
21 § Palkkataulukot.....	85
22 § Kokemus- ja koulutustekijöiden huomioonottaminen	85
23 § Ammattitutkinto.....	86
24 § Tutkintotavoitteiseen koulutukseen liittyvä työharjoittelu ja työssäoppiminen.....	86
25 § Suorituspalkkaus	86
26 § Pakollinen työharjoittelu.....	87
27 § Työkohtaisuuslisä/henkilökohtainen lisä	87
28 § Kielilisiä.....	87
29 § Vaativuusryhmittely	87
30 § Vähimmäispalkkataulukot.....	89
TYÖEHTOJEN VOIMAANTULOJA JA SOVELTAMISTA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET	89
31 § Sopimuksen voimaantulo	89
32 § Paikallinen sopiminen.....	89
33 § Liitepöytäkirjat	89
34 § Palkkojen korotukset	89
35 § Neuvottelujärjestys ja erimielisyyksien ratkaiseminen.....	89
36 § Sopimuksen voimassaoloaika	89

Varaosa-, varasto- ja palvelutöiden vaativuusryhmittelytaulukko.....	90
Varaosa-, varasto- ja palvelutyöntekijöiden vähimmäispalkat 1.3.2020.....	92
Varaosa-, varasto- ja palvelutyöntekijöiden vähimmäispalkat 1.2.2021.....	93
Konttoritöiden vaativuusryhmittelytaulukko.....	94
Konttorityöntekijöiden vähimmäispalkat 1.3.2020.....	96
Konttorityöntekijöiden vähimmäispalkat 1.2.2021.....	97
AUTO- JA KONEMYYJIÄ KOSKEVA PÖYTÄKIRJA.....	98
1 § Auto- ja konemyyjän työsuhde.....	98
2 § Auto- ja konemyyjälle asetettavat tavoitteet.....	98
3 § Provisiopalkka.....	99
4 § Provisiopalkkaisen auto- ja konemyyjän vuositakuuansio.....	99
5 § Auto- ja konemyyjän työsuhdeturva.....	99
6 § Provisiopalkkaisen auto- ja konemyyjän työaika.....	101
7 § Keskiansio.....	104
8 § Sairausajan palkka.....	104
9 § Palkanmaksu ja vapaapäivät.....	104
10 § Koulutusajan ansionmenetyskorvaus.....	104
11 § Ammattitutkinto.....	105
12 § Oppisopimusoppilas.....	105
AUTO- JA KONEKAUPAN TES:N POIKKEAVAT TYÖAIKAMÄÄRÄYKSET.....	106
40-TUNTISESSA TYÖAIKAMUODOSSA	
KUUKAUSIPALKKOJEN JAKAJAT.....	108
C AUTOALAN YLEISET SOPIMUKSET.....	109
AUTOALAN YLEISSOPIMUS.....	110
AUTOALAN TILASTOSOPIMUS.....	112
AUTOALAN AY-JÄSENMAKSUN PERINTÄ.....	113
YHTEISTOIMINTASOPIMUS.....	115
AUTOALAN KOULUTUSSOPIMUS.....	121
AUTOALAN TYÖSUOJELUSOPIMUS.....	123
AUTOALAN KAUPAN- JA KORJAAMOTOIMINNAN.....	130
LUOTTAMUSMIESSOPIMUS.....	130
Työehtosopimuksen voimassaoloajan kuukausien työpäivät.....	138

AUTOALAN KAUPAN JA KORJAAMOTOIMINNAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Aika 13.1.2020

Paikka Autoalan Keskusliiton toimisto

Läsnä	Autoalan Keskusliitto ry	Teollisuusliitto ry
	Pekka Rissa Juha Myllyntausta Harri Saastamoinen	Riku Aalto Toni Laiho Mika Lindblad Harri Valkonen Sandra Roos Arto Tolonen Kari Oikola Jere Lehto Mauri Nieminen Matti Rantanen Raimo Riima

1 § TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITTAMINEN

Allekirjoittaneet liitot ovat sopineet, että liitot allekirjoittavat tällä pöytäkirjalla 9.1.2020 saavutetun neuvottelutuloksen mukaisen Autoalan kaupan ja korjaamotoiminnan työehtosopimuksen, joka tulee voimaan allekirjoituspäivästään 13.1.2020.

2 § TYÖEHTOSOPIMUKSEN SOVELTAMISALA

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

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

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

Auto- ja konekorjaamoalan työehtosopimuksen soveltamisala

Soveltamisala

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

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

Sopimusta ei sovelleta varaosatyötä tekeviin henkilöihin.

Auto- ja konekaupan työehtosopimus

Soveltamisala

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

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

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

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

1.4 Sopimusalaan liittyvä palvelutyö.

1.5 Myyntiä tai korjaustoimintaa palveleva konttorityö.

1.6 Autoliikkeen yhteydessä tapahtuva autonvuokraustyö.

1.7 Auto- ja konekaupan työehtosopimusta noudatetaan AKL:n jäsenliittoina olevien Autoalan Korjaamoiden Liiton, Suomen Kolarikorjaamoiden Liiton ja Autoalan Ruosteenestoliikkeiden Keskusliiton jäsenyritysten konttorityöhön.

Pöytäkirjamerkintä 1:

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

Pöytäkirjamerkintä 2:

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

Pöytäkirjamerkintä 3:

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

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

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

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

3 § PALKKOJEN TARKISTAMINEN

Työntekijöiden ja toimihenkilöiden henkilökohtaisia tunti- ja kuukausipalkkoja korotetaan 1.3.2020 ja 1.2.2021 tämän palkkaratkaisun mukaisesti. Työehtosopimuksen olosuhde- ja työaikalisiä korotetaan siten kuin tässä palkkaratkaisussa on sovittu.

Vuosi 2020

Työntekijöiden ja toimihenkilöiden henkilökohtaisia tunti- ja kuukausipalkkoja korotetaan 1.3.2020 alkaen 1,3 % yleiskorotuksella.

Samasta ajankohdasta lukien korotetaan vähimmäispalkkoja 1,3 %.

Nuorten työntekijöiden, harjoittelijoiden ja oppisopimusoppilaiden palkkalukuja korotetaan vastaavasti.

1.3.2020 voimassa olevaa keskituntiansiota korotetaan tuosta ajankohdasta lukien 1,3 %.

Provisiopalkkaisten automyyjien takuupalkka on samasta ajankohdasta lukien koko sopimuskauden ajan 1581 euroa.

Provisiopalkkaisten automyyjien pohjapalkkaa korotetaan samasta ajankohdasta 56 euroa.

Olosuhde- ja työaikalisiä korotetaan samasta ajankohdasta 3,3 %. Korotus kattaa koko sopimuskauden.

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

Vuosi 2021

Työntekijöiden ja toimihenkilöiden henkilökohtaisia tunti- ja kuukausipalkkoja korotetaan 1.2.2021 alkaen 2,0 % yleiskorotuksella.

Samasta ajankohdasta lukien korotetaan vähimmäispalkkoja 2,0 %.

Nuorten työntekijöiden, harjoittelijoiden ja oppisopimusoppilaiden palkkalukuja korotetaan vastaavasti.

1.2.2021 voimassa olevaa keskituntiansiota korotetaan tuosta ajankohdasta lukien 2,0 %.

Provisiopalkkaisten automyyjien pohjapalkkaa korotetaan samasta ajankohdasta euroäärällä, joka saadaan lokakuun 2020 toimihenkilötilaston mukaisesta keskiansioluvusta edellä olevan prosenttien mukaisena.

4 § LIITTOJEN VÄLISET TYÖRYHMÄT

Työhyvinvoinnin edistäminen

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

Ammatillinen koulutus työpaikoilla

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

PR 2000 -järjestelmän liittojen väliset mallityökuvaukset

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

Koulutustyöryhmä

Liittojen välinen koulutustyöryhmä jatkaa ammattiyhdistyskoulutukseen liittyvää toimintaansa.

Palkkausjärjestelmän uudistaminen

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

5 § SOPIMUKSEN VOIMAANTULO JA SOPIMUSKAUSI

Tämä työehtosopimus on voimassa 13.1.2020 alkaen 30.11.2021 saakka ja jatkuu sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei toinen sopimusosapuolista ole irtisanonut sitä kirjallisesti viimeistään kaksi (2) kuukautta ennen sen päättymistä.

6 § PÖYTÄKIRJAN TARKASTAMINEN

Sovittiin, että pöytäkirja katsotaan tarkastetuksi ja hyväksytyksi liittojen allekirjoituksin.

AUTOALAN KESKUSLIITTO RY

TEOLLISUUSLIITTO RY

Pekka Rissa

Riku Aalto

Juha Myllyntausta

Toni Laiho

**AUTOALAN
KAUPAN JA KORJAAMOTOIMINNAN
TYÖEHTOSOPIMUS
2020-2021**

AUTOALAN KESKUSLIITTO RY
TEOLLISUUSLIITTO RY

www.autokauppakorjaamo.fi

AUTOALAN KAUPAN JA KORJAAMOTOIMINNAN TYÖEHTOSOPIMUS 2020-2021

SOVELTAMINEN JA YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 § Soveltamisala

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

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

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

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

SOVELTAMISOHJE:

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

2 § Autoalan yleiset sopimukset

Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan yleisiä osassa C olevia sopimuksia:

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

3 § Sopimuksen sitovuus ja noudattamisvelvollisuus

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

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

4 § Työrauhavelvoite

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

5 § Tutkintotavoitteiseen koulutukseen liittyvä työharjoittelu ja työssäoppiminen

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

Tämän pykälän määräyksiä sovelletaan kuitenkin myös työssäoppijoihin.

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

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

3. Sikäli kun on noudatettu edellä todettua menettelytapaa työsopimuslakiin sisältyvät

- työvoiman vähentämistä
- lisätyön tarjoamisvelvollisuutta tai
- takaisinottoa

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

6 § Ryhmähenkivakuutus

Työnantaja toteuttaa kustannuksellaan työntekijöitä koskevan ryhmähenkivakuutuksen keskusjärjestöjen sopimuksen mukaan.

7 § Ammattiyhdistysjäsenmaksujen perintä

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

8 § Paikallinen sopiminen

Paikallisella sopimuksella tarkoitetaan sopimusta

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

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

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

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

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

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

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

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

Tämän työehtosopimuksen seuraavista määräyksistä voidaan tehdä paikallinen sopimus:

Luettelo paikallisesti sovittavista asioista on seuraava:

Auto- ja konekorjaamoala

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

Auto- ja konekaupan ala

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

Auto- ja konemyyjä koskeva pöytäkirja

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

Autoalan yleiset sopimukset

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

9 § Työaikapankki

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

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

- Kuka voi olla mukana työaikapankissa.
- Mitä työaikapankkiin talletetaan ja sieltä lainataan.

- Mitkä ovat saldorajat eli talletusten ja lainausten enimmäismäärät.
- Pankkivapaan pitäminen eli työaikapankin saldon käytön periaatteet.
- Pankkivapaan ajalta maksettava palkka.
- Työkyvyttömyyden vaikutus pankkivapaaseen.
- Työsopimuksen päättymisen vaikutus.
- Työaikapankkisopimuksen päättäminen.
- Erityistilanteet.

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

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

10 § Neuvottelujärjestys ja erimielisyyksien ratkaiseminen

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

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

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

PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ:

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

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

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

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

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

11 § Voimassaolo

Tämä sopimus on voimassa 13.1.2020 alkaen 30.11.2021 saakka ja jatkuu sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei toinen osapuolista ole irtisanonut sitä kirjallisesti viimeistään kaksi (2) kuukautta ennen sen päättymistä.

Helsingissä 13.1.2020

AUTOALAN KESKUSLIITTO RY

TEOLLISUUSLIITTO RY

Pekka Rissa

Riku Aalto

Juha Myllyntausta

Toni Laiho

**AUTO- JA KONEKORJAAMOALAN
TYÖEHDOT**

OSA A

AUTO- JA KONEKORJAAMOALAN TYÖEHDOT

I YLEISTÄ

1 § Soveltamisala

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

2 § Autoalan yleiset sopimukset

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

3 § Sopimuksen sitovuus ja noudattamisvelvollisuus

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

4 § Työrauhavelvoite

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

5 § Työsuhteen syntyminen ja lakkaaminen

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

Työnantajilla ja työntekijöillä on oikeus vapaasti päättää liittymisestään ammatillisiin järjestöihin.

Työsopimuslomake

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

PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ:

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

Irtisanomisaika

Mom. 3. Irtisanomisajat

Työnantajan on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava seuraavia irtisanomisaikoja:

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

Työntekijän on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava seuraavia irtisanomisaikoja:

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

Varoituksen tiedoksianto

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

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

Sanktiolomautus

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

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

5a § Tutkintotavoitteeseen koulutukseen liittyvä työharjoittelu ja työsäöppiminen autoalalla

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

II TYÖPALKAT

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

6 § Palkkausjärjestelmä

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

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

7 § Työkokonaisuuksien vaativuuden määrittäminen

Mom. 1. Työpaikan työkokonaisuudet

Työkokonaisuudet

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

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

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

TYÖNVAATIVUUSRYHMÄ

Työnvaativuusryhmä

Korjaamoissa käytetään työn vaativuuden määrittämisessä kuutta työnvaativuusryhmää

VAATIVUUSRYHMITTELYN AJANKOHTA

Vaativuusryhmitteilyn ajankohta

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

SOVELTAMISOHJE:

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

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

Edellä olevalle henkilöstön edustajalle on annettava riittävä koulutus työnvaativuuden määrittelytavasta.

Työnantajan tulee antaa työntekijöille riittävä selvitys työnvaativuuden määrittelytavasta.

8 § Työntekijän palkka

18 vuotta täyttänyt työntekijä

Täysin työkykyinen ja 18 vuotta täyttänyt työntekijä.

Työntekijän peruspalkka

Mom. 1. Työntekijän peruspalkka

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

Työkohtainen palkanosuus

Mom. 2. Työkohtainen palkan osuus

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

SOVELTAMISOHJE:

Erytystapaukset

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

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

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

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

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

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

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

PALKKARYHMÄT

Palkkaryhmät ja niiden määritelmät

Mom. 3. Palkkaryhmät ovat A, B ja C

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

SOVELTAMISOHJE:

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

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

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

Henkilökohtainen palkanosuus

Mom. 4. Henkilökohtainen palkanosuus

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

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

SOVELTAMISOHJE:

Ammatinhallinta

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

Monitaitoisuus

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

Huolellisuus

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

Asiakaspalvelukyky Asiakaspalvelua arvioitaessa huomioidaan työntekijän kykyä toimia asiakaspalvelutilanteissa.

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

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

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

SOVELTAMISOHJE:

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

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

Määrittelyssä käytetään liittojen laatimaa henkilökohtaisen osuuden keräilytaulukkoa.

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

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

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

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

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

Ammattitutkinnot

Mom. 5. Ammattitutkinnot

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

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

SOVELTAMISOHJE

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

Mom. 6. Nuoret työntekijät, harjoittelijat ja oppisopimusoppilaat

NUORET TYÖNTEKIJÄT

Nuoret työntekijät

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

Nuoren työntekijän palkka on **1.3.2020** alkaen vähintään

- **9,62** euroa tunnissa

tai

- **1694 euroa kuukaudessa (8 tuntia) tai 1595 euroa kuukaudessa (7,5 tuntia)**

ja

1.2.2021 alkaen vähintään

- **9,82** euroa tunnissa

tai

- **1729 euroa kuukaudessa (8 tuntia) tai 1628 euroa kuukaudessa (7,5 tuntia).**

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

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

Harjoittelijat

HARJOITTELIJAT

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

Harjoittelijoiden palkat ovat **1.3.2020** alkaen vähintään

- **9,62** euroa tunnissa

tai

- **1694 euroa kuukaudessa (8 tuntia) tai 1595 euroa kuukaudessa (7,5 tuntia)**

ja

1.2.2021 alkaen vähintään

- **9,82** euroa tunnissa

tai

- **1729 euroa kuukaudessa (8 tuntia) tai 1628 euroa kuukaudessa (7,5 tuntia).**

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

Oppisopimus-oppilaat

OPPISOPIMUSOPPILAAT

Oppisopimusoppilaalla tarkoitetaan 15 vuotta täyttäneitä oppilaita joista sää-detetään ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (2017/531). Oppilai-den palkat ovat **1.3.2020** ja **1.2.2021** alkaen seuraavat:

	1.3.2020	1.2.2021
1. oppivuosi	9,62 euroa tunnissa	9,82 euroa tunnissa
2. oppivuosi	10,24 euroa tunnissa	10,44 euroa tunnissa
3. oppivuosi	10,89 euroa tunnissa	11,11 euroa tunnissa.

tai

Sovittu työaika 8 tuntia päivässä

	1.3.2020	1.2.2021
1. oppivuosi	1694 euroa kuukaudessa	1729 euroa kuukaudessa
2. oppivuosi	1803 euroa kuukaudessa	1839 euroa kuukaudessa
3. oppivuosi	1918 euroa kuukaudessa	1956 euroa kuukaudessa

Sovittu työaika 7,5 tuntia päivässä

	1.3.2020	1.2.2021
1. oppivuosi	1595 euroa kuukaudessa	1628 euroa kuukaudessa
2. oppivuosi	1697 euroa kuukaudessa	1732 euroa kuukaudessa
3. oppivuosi	1806 euroa kuukaudessa	1842 euroa kuukaudessa

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

Henkilöllä, joka on työsuhteessa oppisopimusta solmittaessa, maksetaan oppilaspalkkana hänen peruspalkkansa, ellei sovita sitä korkeammasta palkasta.

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

Työrajoitteiset

Mom. 7. Työrajoitteiset

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

9 § Palkkaustavat

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

Käytettävät palkkaustavat

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

SOVELTAMISOHJE:

Liittojen yhteisesti laatimat ja sopimat palkkaustavat ovat:

1. Aikapalkka

2. Suorituspalkka

2.1 Palkkiopalkka

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

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

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

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

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

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

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

Mom. 2. Aikapalkka

Aikapalkka

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

SOVELTAMISOHJE:

Työntekijän henkilökohtainen aikapalkka muodostuu peruspalkasta ja mahdollisesta aikapalkkaosuudesta.

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

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

SOVELTAMISOHJE:

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

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

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

Suorituspalkkatyö	<p>Mom. 3. Suorituspalkkatyö Suorituspalkkaustapa on palkkiopalkka.</p> <p>Työntekijän palkka kasvaa työmäärän kasvaessa tai työtuloksen parantumisessa sovelletun suorituspalkkaustavan mukaisesti.</p>
Suorituspalkkatyön hinnoittelu	<p>Mom. 4. Suorituspalkkatyön hinnoittelu Suorituspalkkajärjestelmä tulee keskimäärin mitoittaa siten, että ansio normaalilla suorituspalkkatyövauhdilla ylittää työntekijän peruspalkkatason.</p> <p>Mikäli suorituspalkkatyön hinnoitteluperiaatteen toteutumisesta syntyy erimielisyyttä, asia ratkaistaan yrityksen tai toissijaisesti liittojen palkkarakenetoimikunnan toimesta.</p> <p>Suorituspalkkatyön hinnoitteluperusteet tulee määrittää ennen työn aloittamista tai vähintään työn aikana, ellei paikallisesti toisin sovita.</p>
Hinnoitteluperuste ja muuttaminen	<p>PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ:</p> <p><i>Hinnoitteluperusteet on määritetty silloin, kun suorituspalkkauksen perusteet ja järjestelmä on pysyväisluonteisesti työntekijöiden tiedossa. Tähän kuuluvat esim. käytettävät ohjeajat ja veloitushintaperusteet.</i></p> <p><i>Hinnoittelussa tulee huomioida varaosien nouto, elpymis-, keskeytys- ja odotusajat.</i></p> <p>Liitot suosittelevat suorituspalkkaustöiden hinnoittelun perusteena käytettäväksi merkkikohtaisia ohjeaikoja.</p> <p>Suorituspalkkatyöhön vaikuttavien tekijöiden (menetelmät, välineet, olosuhteet) pysyessä muuttumattomina, suorituspalkkatyön hinnoitteluperusteet pidetään ennallaan. Jos suorituspalkkatyöhön vaikuttavissa tekijöissä tapahtuu muutosta, muutetaan suorituspalkkatyön hinnoitteluperusteita vastaavasti.</p> <p>Ryhmäkohtaisissa suorituspalkkoissa saa työntekijä, ellei toisin sovita, osuutensa muuttuvasta palkan osuudesta suhteessa työkohtaisen palkan osuutensa suuruuteen ja siihen työtuntilukuun, jolla hän on osallistunut ryhmätyöhön. Työntekijät voivat myös keskenään sopia muuttuvan palkan osuuden tasajaosta.</p> <p>Jos suorituspalkkatyöntekijä tekee sellaista veloitettavaa työtä, jonka hinnoitteluperusteita ei ole voitu määrittää mom.4 mukaisesti maksetaan hänelle tehdyiltä työtunneilta vähintään peruspalkka.</p> <p>Suorituspalkkatyöstä maksetaan työntekijälle vähintään peruspalkka ja mahdollinen ammattitukintolisä. Tämä todetaan palkkakaussittain.</p>
Odotusaika	<p>Mom. 5. Odotusajan palkka Sellaiselta odotusajalta, joka ei sisälly hinnoitteluun, maksetaan työntekijälle peruspalkka, jollei hänelle ole odotusajaksi järjestetty muuta työtä.</p>

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

10 § Olosuhdelisät

Vuorotyö

Mom. 1. Vuorotyölisät

1.3.2020 lukien varsinaisessa vuorotyössä maksetaan ilta- ja yövuoron tunneilta erityistä vuorotyölisää seuraavasti:

Iltavuorolisä **1,26** euroa tunnissa
Yövuorolisä **2,30** euroa tunnissa

Ilta- ja yötyö

Mom. 2. Ilta- ja yötyölisät

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

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

Ulkotyölisä

Mom. 3. Ulkotyölisä

Sellaisille korjaamotyöntekijöille sekä maahantuontikunnostamojen työntekijöille, jotka joutuvat työskentelemään ulkosalla 1.11. – 30.4. välisenä aikana, maksetaan tehdyiltä työtunneilta erityistä lisää **0,61** euroa tunnissa **1.3.2020** alkaen.

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

Kaivoslisä

Mom. 4. Kaivoksissa maan alla tehtävissä työkoneiden huolto- ja korjaustöissä maksetaan lisää, jonka suuruus on **1.3.2020 alkaen 1,59** euroa tehdyltä työtunnilta.

10a § Palvelusvuosilisä

Palvelusvuosilisä

Ellei paikallisesti palvelusvuosilisän maksamisen ajankohdasta muuta sovi, maksetaan työntekijälle joulukuun 1. päivää lähinnä seuraavan palkanmaksukauden yhteydessä palvelusvuosilisää sen mukaan, kuinka kauan hänen työsuhteensa on tätä joulukuuta edeltävän marraskuun loppuun mennessä yhtäjaksoisesti kestänyt.

SOVELTAMISOHJE:

Paikallisella sopimuksella tarkoitetaan työntekijöitä yleisesti koskevaa palvelusvuosilisän maksutapaa.

Lisä määräytyy seuraavasti:

Työsuhteen kesto
10 mutta ei 15 vuotta
15 mutta ei 20 vuotta
20 mutta ei 25 vuotta
25 vuotta tai enemmän

Lisänä maksettava euromäärä
lasketaan kaavasta:

2 x Lkk x KTA
4 x Lkk x KTA
6 x Lkk x KTA
8 x Lkk x KTA

Kaavassa:

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

*Perusteen
toteaminen*

Se, kuuluuko työntekijä lisän soveltamispiiriin ja minkä perusteen mukaisesti mahdollinen lisä hänelle suoritetaan, todetaan vuosittain 30.11. Tällöin todettua perustetta noudatetaan seuraavaan tarkastusajankohtaan asti. Työsuhteen kesto ja yhdenjaksoisuutta määriteltäessä noudatetaan vuosilomalain soveltamiskäytäntöä.

SOVELTAMISOHJE:

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

*Työsuhteen
päättymisen*

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

*Siirtyminen
toisiin tehtäviin
yrityksessä*

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

*Käsittely
palkkahallinnossa*

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

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

SOVELTAMISOHJE:

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

Palvelusvuosilisän vaihtaminen vapaaseen

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

Vapaan ajalta maksetaan työntekijälle keskituntiansiota vastaava korvaus.

11 § Keskituntiansio

Keskituntiansion käyttö

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

Keskituntiansion laskeminen

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

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

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

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

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

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

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

SOVELTAMISOHJE:

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

Keskituntiansion käyttöajanjakso

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

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

III TYÖAIKA

12 § Säännöllisen työajan pituus

Säännöllinen työaika

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

Työajan lyhennyksenä toteutettava keskimääräinen viikkotyöaika

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

- **vuonna 2020 keskimäärin 36,6 tuntia viikossa**
- **vuonna 2021 keskimäärin 36,6 tuntia viikossa.**

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

Työajan järjestäminen paikallisesti sopien

Mom. 2. Työajan sijoittamisella voidaan merkittävästi edistää työpaikan koneiden, laitteiden ja asiakaspalvelun hyväksikäyttöä samoin kuin työntekijöiden työaikaa koskevien toivomusten toteutumista. Työaikajärjestelyt voivat

tarvittaessa vaihdella esimerkiksi vuoden eri aikoina, korjaamo-osastoittain tai työntekijäryhmittäinkin samankin työpaikan eri osastoilla.

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

Paikallisesti voidaan sopia:

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

Tasaamisvapaan siirtämisestä sopiminen

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

Työtuntijärjestelmä

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

Työtuntijärjestelmää laadittaessa pidetään tavoitteena, että työntekijällä on viikon aikana sunnuntain lisäksi toinenkin vapaapäivä. Jos toiseksi vapaa-päiväksi määrätään kiinteä viikonpäivä, sen tulee, mikäli mahdollista, olla lauantai. Toisen vapaapäivän ollessa liikkuva viikonpäivä sen tulee ilmetä etukäteen laaditusta työtuntijärjestelmästä.

Muutoksesta ilmoittaminen

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

SOVELTAMISOHJE:

Tilapäisen muutoksen määrittely

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

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

Työajan järjestäminen muutoin kuin paikallisesti sopien

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

1. Työvuorokausi

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

2. Päivittäisen työajan sijoitus

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

SOVELTAMISOHJE:

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

3. Päivittäinen lepoaika

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

Kaksivuorotyössä lepoaika on puoli tuntia.

4. Vuorojen vaihtuminen ja muuttuminen

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

Sovittaessa työntekijä voi työskennellä jatkuvasti myös samassa vuorossa.

5. Säännöllisen työajan järjestäminen keskimääräiseksi

Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää myös siten, että se on sovitusta työajasta riippuen keskimäärin enintään 40 tai 37,5 tuntia viikossa, edellyttäen, että työtä varten on ennakolta laadittu työajan tasoittumisjärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen työaika tasoittuu sanottuun keskimäärään. Tällöin ei säännöllinen työaika saa ylittää 48 tuntia viikossa eikä 10 tuntia vuorokaudessa.

Säännöllistä työaika keskimääräiseksi järjestettäessä noudatetaan enintään vuoden pituista tasoittumisajanjaksoa.

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

Muita työajan järjestämistä koskevia yleisiä määräyksiä

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

1. Työajan seuranta

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

2. Arkipyhäviikot ja vapaapäivät

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

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

Viikoilla, joilla on

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

3. Virvokkeiden nauttiminen

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

4. Jaksotyö

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

5. Yötyö

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

Mom. 6.

1. Soveltamisala

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

2. Työajan pituus

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

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

3. Työajan tasaaminen

Työajan tasaaminen toteutetaan käynti- ja palveluajat turvaten.

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

Työajan tasaaminen päivä- ja kaksivuorotyössä

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

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

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

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

SOVELTAMISOHJE:

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

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

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

4. Työajan tasaamislisä

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

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

Lisää ei oteta huomioon laskettaessa työehtosopimuksen 11 §:n 2. momentin mukaista keskituntiansiota.

Ansaitut lisät maksetaan palkanmaksukausittain, ellei paikallisesti muuta sovita.

5. Kuukausipalkkaiset työntekijät

Kuukausipalkkaisen työntekijän osalta tässä momentissa tarkoitettun työajan **tasaamisvapaan ajalta maksetaan keskiansion mukainen palkka.**

6. Työajan tasaaminen ja vuosilomaoikeus

Pidetyt työajan tasaamispäivät eivät aiheuta vuosilomaoikeuden menettämistä.

Työaikalain noudattaminen

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

13 § Ylityö, sunnuntaityö ja viikkolevon aikana tehty työ

Ylityö

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

Ylityölisän laskentaperusteena on **tuntipalkkaisella työntekijällä 11 §:n mukainen keskituntiansio. Kuukausipalkkaisella työntekijällä ylityölisää laskettaessa kuukausipalkka jaetaan luvulla 160.**

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

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

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

Vuorokautinen ylityö

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

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

Vuorokautisen ylityön korvaaminen

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

Viikoittainen ylityö

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

Mikäli viikoittainen säännöllinen työaika on järjestetty siten, että se on keskimäärin 40 tuntia viikossa, katsotaan viikoittaiseksi ylityöksi se työ, joka kunakin työviikkona ylittää työtuntijärjestelmän mukaan asianomaisen työ-

viikon säännölliseksi työajaksi vahvistetun työtuntimäärän. Keskeytymättömässä vuorotyössä työ katsotaan ylityöksi vain, jos ylityötuntien korvaamisesta vapaa-ajalla ei ole sovittu.

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

Viikoittaisen ylityön korvaaminen

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

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

Työajan ylittyminen työaikaa tasattaessa (tes-ylityö)

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

- työvuorokauden alle 8 tunniksi vahvistetun vuorokautisen työtuntimäärän, korvataan siten kuin vuorokautisesta ylityöstä on sovittu
- työviikon alle 40 tunniksi vahvistetun viikoittaisen työtuntimäärän, korvataan siten, kuin viikoittaisesta ylityöstä on sovittu.

Työajan ylittyminen arkipyhä viikkoina (tes-ylityö)

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

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

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

Tämä momentti ei koske keskeytymätöntä vuorotyötä.

Korvaus viikkoylityömääräysten mukaan (tes-ylityö)

Mom. 6. Mikäli työntekijällä

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

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

SOVELTAMISOHJE:

Tässä momentissa oleva maininta lomautuksesta ei koske lyhennettyä työviikkoa.

*Lisätyön
korvaaminen*

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

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

Vuorotyölisä maksetaan ylityöajalta yksinkertaisena.

Sunnuntaityö

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

*Viikoittainen
vapaa-aika*

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

*Viikkovapaa-
korvaus*

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

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

SOVELTAMISOHJE

Viikkovapaan ei katsota toteutuvan aikana, jolloin työntekijä on poissa työstä

- Autoalan koulutus sopimuksen 2 §:ssä mukaisen ammatillisen jatko-, täydennys- tai uudelleen koulutuksen taikka yhteisen koulutuksen tai autoalalle liittojen hyväksymään ay-koulutukseen osallistumisen,

- oman sairautensa tai
- sairaan lapsen hoidon taikka
- työnantajan määräyksestä työtehtävien hoitamisen vuoksi tehtävän matkan vuoksi.

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

14 § Hälytysluontoinen työ ja varallaolo

Hälytysluontoinen työ

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

- Jos kutsu hälytystyöhön on annettu säännöllisen työajan jälkeen tai työntekijän vapaapäivänä, mutta ennen klo 21.00, kahden tunnin keskituntiansiota vastaava korvaus.
- Jos mainittu kutsu on annettu klo 21.00 ja klo 6.00 välisenä aikana, maksetaan kolmen tunnin keskituntiansiota vastaava korvaus. Mikäli työ on samalla ylityötä, on ylityökorvaus tämän kohdan mukaisissa tapauksissa heti 100 %.

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

Varallaolo

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

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

Muu valmiusaika

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

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

Tällaista valmiusaikaa ei lueta työajaksi.

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

IV ERINÄISET KORVAUKSET

15 § Työhön liittyvän matkustamisen korvaukset

YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

Matkustaminen kotimaassa

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

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

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

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

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

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

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

Matkasta aiheutuneiden kustannusten korvaaminen

Kustannusten korvaaminen

Matkan ajalta työnantaja maksaa siten kuin jäljempänä määrätään työntekijälle

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

Korvaukset maksetaan kulloinkin voimassa olevien verohallituksen päätöksen verottomien korvausten määräisinä.

Matkakustannukset

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

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

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

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

Päiväraha

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

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

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

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

Matka-ajan korvaus

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

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

Ateriakorvaus

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

Mikäli toisin ei ole sovittu ja työntekijän tässä kohdassa tarkoitettu työmatkoineen on kestänyt vähintään 12 tuntia ja hän sen takia voi palata vakitui-

seen asuntoonsa vasta myöhään illalla, korvataan syntyvät kustannukset toisella ateriakorvauksella. Mainittuihin tunteihin lasketaan mukaan myös välittömästi ennen matkaa saman työvuorokauden aikana tehdyt tunnit.

Yöpymiskustannukset

Yöpymiskustannukset korvataan maksamalla majoittumiskustannukset tai yömatkaraha.

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

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

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

Erityistilanteet

Aiheeton poissaolo ja päiväraha

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

1. Vapaapäiviltä maksettava päiväraha

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

2. Päiväraha työpäivältä

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

Eräät juhlapäivät ja vuosiloma

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

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

Matkustussääntö

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

Matkustavaan tehtävään palkatut

Työnantaja ja työntekijä, jonka tavanomaisiin tehtäviin kuuluu toistuva mat-

kustaminen, sopivat kirjallisesti matkustamisesta aiheutuvien kustannusten korvaamisesta. Jollei muusta ole sovittu, suoritetaan matkakustannusten korvaukset tämän pykälän mukaisesti.

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

*Matkustaminen
ulkomailla*

Ulkomaan matkalla tarkoitetaan matkaa, jonka aikana yövytään ulkomailla.

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

*Paikallinen
sopiminen*

Paikallisesti voidaan sopia

- majoittumisen periaatteista ja
- ateriakorvauksen periaatteista

16 § Arkipyhäkorvaus

*Korvattavat
arkipyhät*

Mom. 1. Tuntipalkkaiselle kokoaikaiselle työntekijälle maksetaan

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

Osa-aikatyö

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

Arkipyhäkorvauksen edellytykset

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

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

- vuosiloman ajaksi,
- lakisääteisen isyysvapaan ensimmäisen 18 päivän ajalle,

- ajalle, jolta työntekijälle maksetaan sairausajan tai synnytysloman palkkaa,
- 19 §:n 7. momentissa tarkoitetun lapsen sairaudesta johtuvan palkallisen poissaolon ajaksi,
- taloudellisista tai tuotannollisista syistä johtuvan enintään kaksi viikkoa arkipyhää ennen kestäneen lomautuksen ajaksi.

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

Lauantaille tai sunnuntaille sattavalta itsenäisyyspäivältä maksetaan arkipyhäkorvaus.

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

Mom. 5. Helatorstaiviikon lauantailta maksetaan arkipyhäkorvausta vastaava korvaus.

17 § Muita korvauksia ja etuja

Mom. 1. Työntekijällä on oikeus saada vapaata työstä:

- päivänä, jona hänet vihitään avioliittoon sekä
- 50- ja 60-vuotispäivänään.

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

SOVELTAMISOHJE:

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

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

Kutsunta

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

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

Kutsuntapäivän korvaus maksetaan vain siltä päivältä, jona kutsuntatoimitus pidetään.

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

*Reservin
harjoitukset*

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

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

SOVELTAMISOHJE:

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

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

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

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

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

V TYÖTURVALLISUUS

18 § Työturvallisuus

*Yleiset
velvollisuudet*

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

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

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

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

Ilmoitusvelvollisuus

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

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

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

Työntekijän oikeus pidättäytyä työstä

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

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

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

Henkilönsuojaimet

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

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

SOVELTAMISOHJE:

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

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

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

Kemikaalit

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

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

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

Työterveys- huolto

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

Suojapuvut

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

Turvajalkineet

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

Maastossa suoritettavat työt

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

PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ:

Tämä koskee myös kaivoksissa suoritettavia korjaustöitä.

Yksintyöskentely

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

Ulkoasennustyöt

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

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

Häkämyrkytysvaara

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

Näkökyvyn mukaan hiotut suojasilmälasit

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

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

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

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

Tarvittaessa antavat liitot tarkennetut menettelytapaohjeet hankintatarpeen selvittämistä varten.

Alakohtainen työsuojelusopimus

Mom. 13. Liittojen välillä **13.1.2020** allekirjoitettu työsuojelusopimus sitoo tämän työehtosopimuksen osana sopimuspuolia ja niiden jäseniä.

Edellä mainittu sopimus on liitetty tähän työehtosopimukseen.

SOVELTAMISOHJE:

*Työsuojeluvaltuute-
tun vapautuksen
määrä*

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

VI SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET

19 § Sairausajan palkka

*Sairaus ja
tapaturma*

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

*Korvausjakson
pituus*

Työsuhde, joka ennen työkyvyttömyyden alkua on jatkunut yhtäjaksoisesti:

Työsuhteen kesto	Kalenteriajanjakso
vähintään 1 kk mutta alle 3 vuotta	28 päivää
3 vuotta mutta alle 5 vuotta	35 päivää
5 vuotta mutta alle 10 vuotta	42 päivää
10 vuotta tai kauemmin	56 päivää

SOVELTAMISOHJE:

Sairausajan palkka maksetaan kunkin korvattavan työpäivän säännöllisiltä työtunneilta.

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

*Odotus- eli karens-
sipäivä alle 6 kk:n
työsuhteissa*

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

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

*Alle 1 kk:n
työsuhteet*

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

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

Vähintään 6 kk:n työsuhteet

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

Tapaturma

Palkka maksetaan myös karenssipäivältä, jos työkyvyttömyyden on aiheuttanut työtapaturma.

Sairausajan palkan maksamisen edellytykset

Edellytykset sairausajan palkan maksamiselle ovat seuraavat:

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

SOVELTAMISOHJE:

1. Työkyvyttömyyden toteaminen

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

2. Yrityksen terveystalvelujen käytön ensisijaisuus

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

3. Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet

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

4. Ohjaaminen työehtosopimuksen säännösten oikeaan soveltamiseen

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

paikalliset osapuolet yhdessä seuraavat työpaikan sairauspoissaolojen kehitystä ja tarvittaessa etsivät keinoja niiden vähentämiseksi.

Sairastuminen kesken työpäivän

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

SOVELTAMISOHJE:

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

Saman sairauden uusiutuminen

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

SOVELTAMISOHJE:

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

SOVELTAMISOHJE:

Sairausajan palkka ja vuosiloma

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

Sairausajan palkka ja lomautus

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

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

Lomautusajalta sairausajan palkka ei edellä mainituin poikkeuksin makseta. Jos sairauden aiheuttama työkyvyttömyys alkaa lomautuksen aikana ja jatkuu lomautuksen jo päätyttyä, työnantajan sairausajan palkan maksuvelvollisuus alkaa tämän pykälän mukaisesti siten, että lomautuksen päättymisen jälkeen ensimmäinen työpäivä on alle kuuden kuukauden työsuhteessa karenssipäivä, joka on myös sairausajan palkan maksamisajanjakson ensimmäinen päivä.

Sairausajan palkan epääminen

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

SOVELTAMISOHJE:

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

Työntekijän ilmoitusvelvollisuus

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

SOVELTAMISOHJE:

Ilmoitus sairastumisesta työnantajalle, mikäli mahdollista, ennen työvuoron alkua:

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

Sairausajan palkan maksuajankohta

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

Vähennykset

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

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

SOVELTAMISOHJE:

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

SOVELTAMISOHJE:

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

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

Sairauskassa

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

Työpaikkakassa

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

Sairaana lapsen hoito

Mom. 6. Alle 10-vuotiaan oman lapsen tai muun kodissa pysyvästi asuvan alle 10-vuotiaan lapsen äkillisesti sairastuessa maksetaan äidille tai isälle ja jälkimmäisessä tapauksessa lasta huoltavalle henkilölle, joka avioliittoa solmimatta jatkuvasti elää lapsen äidin tai isän kanssa yhteisessä taloudessa avioliitonomaisissa olosuhteissa (myöhemmin vanhemmat) tämän työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevan määräyksen mukaisesti korvaus lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämättömästi, lyhyestä tilapäisestä poissaolosta.

Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä ja että poissaolosta annetaan työehtosopimuksen sairausajan palkan maksamista koskevien määräysten mukainen selvitys. Edellä sanottua sovelletaan myös yksinhuoltajiin.

Työnantajalla on oikeus saada selvitys siitä, että molemmat vanhemmat eivät yhtäaikaaisesti käytä poissaolo-oikeuttaan hyväkseen.

SOVELTAMISOHJE:

<i>Poissaolon pituus ja siitä annettava selvitys</i>	<i>Hoidon järjestämisen tai hoitamisen kestäessä yksi, kaksi, kolme tai neljä päivää pidetään poissaoloa sopimuksessa tarkoitettuna poissaolona. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että lapsen sairaudesta ja sen aiheuttamasta poissaolosta annetaan sama selvitys kuin työehtosopimuksessa ja yrityksessä mahdollisesti omaksutun käytännön mukaan vaaditaan henkilön omasta sairaudesta.</i>
<i>Yksinhuoltaja</i>	Sopimuksen tarkoittamassa mielessä katsotaan yksinhuoltajaksi myös henkilö, joka ilman erillistä asumusero- tai avioeropäätöstä pysyvästi on muuttanut asumaan erilleen puolisostaan sekä henkilö, jonka puoliso tai edellä tarkoitettu avopuoliso on estynyt osallistumasta lapsen hoitoon kodin ulkopuolella tapahtuvan tutkintoon johtavan opiskelun, ase- tai siviilipalvelusvelvoitteiden tai reservin harjoitusten vuoksi.
<i>Milloin poissaolo on välttämätön</i>	Lähtökohtana on, että korvaus maksetaan silloin, kun lapsen hoitoa ei voida muuten järjestää, vaan jommankumman huoltajan pitää jäädä hoitamaan lasta. Poissaolotapauksissa vaaditaan selvitykseksi poissaolon välttämättömyydestä vain tieto lapsen hoitopaikan sekä samassa taloudessa asuvien perheenjäsenten hoitomahdollisuudesta ja sopivuudesta tehtävään.
<i>Molemmat huoltajat vuorotyössä</i>	Jos lapsen huoltajat ovat saman työnantajan palveluksessa vuorotyössä siten, että vanhempien työvuorot osuvat peräkkäin, varataan kotona olevalle huoltajalle mahdollisuus ilman palkan menetystä hoitaa äkillisesti sairastunutta lasta siihen saakka, kunnes toinen huoltajista palaa työvuoroltaan kotiin. Tällaisen palkallisen poissaolon pituus on se aika, mikä kuuluu edestakaiseen työmatkaan.
<i>Saman sairauden uusiutuminen</i>	Jos lapsi sairastuu uudelleen samaan sairauteen enintään 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jolloin viimeksi maksettiin korvausta tämän momentin mukaisesti, jatketaan korvauksen maksamista ilman karenssipäivää siihen asti, kun edellä mainittu neljän päivän korvausajanjakso on tämän sairauden osalta täyttynyt. Saman sairauden uusimisena ei pidetä kahden tai useamman lapsen sairastumista peräkkäin alle 30 päivän välein samassa perheessä. Myöskään toisen huoltajan ja lapsen peräkkäin sattuvat sairaudet eivät keskenään muodosta uusiutumistapausta.
<i>Lapsi sairastuu kesken työpäivän</i>	Jos lapsi sairastuu äkillisesti kesken työpäivän ja toinen huoltajista joutuu järjestämään hoidon tai hoitamaan lasta tässä momentissa tarkoitettulla tavalla, maksetaan hänelle hänen sinä päivän menettämältään säännölliseltä työajalta keskituntiansion mukainen korvaus.
<i>Vaikutus vuosilomaan</i>	Tässä momentissa tarkoitettut palkalliset poissaolopäivät rinnastetaan vuosilomalin tarkoittamiin työssäolopäivien veroisiin päiviin.
<i>Vaikeasti sairaan tai vammautuneet lapsen hoito</i>	Työntekijällä, jonka lapsella on valtioneuvoston päätöksen 1315/89 (Vnp sairausvakuutuslain 10 luvun 2 § 2. momentissa tarkoitetuista vaikeista sairauksista ja vammoista) 1 §:n mukainen vaikea sairaus tai vamma, on oi-

keus olla poissa työstä osallistuakseen sairausvakuutuslain 10 luvussa tarkoitettuun lapsen hoitoon, kuntoutukseen taikka sopeutumisvalmennus- tai kuntoutuskurssille sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa.

19 a § Korvaava työ

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

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

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

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

19 b § Äitiys- ja isyysvapaan palkka

Äitiys- ja isyysvapaan palkka

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

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

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

Vähennykset

Mom. 2. Siltä ajalta, jolta työnantaja on maksanut työntekijälle äitiys- tai isyysvapaan palkan, työnantaja on oikeutettu nostamaan itselleen palautuk-

senä työntekijälle tulevan sairausvakuutuslain mukaisen äitiys- tai isyysrahan tai siihen verrattavan korvauksen taikka saamaan sen määrän takaisin työntekijältä, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrän.

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

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

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

20 § Lääkärintarkastukset

*Lakisääteiset
lääkärintarkastukset*

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

- valtioneuvoston asetukseen hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta (1484/01) ja hyväksytyyn työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan
- lakiin nuorista työntekijöistä (998/93)
- säteilylakiin (592/91)
- tartuntatautilakiin (583/86)

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

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

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

*Muut kuin laki-sääteiset
lääkärintarkastukset*

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

a) **P e r u s e d e l l y t y k s e t**
(koskevat kaikkia b-kohdan tapauksia 1 - 5)

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

b) **E r i t y i s e d e l l y t y k s e t**
Ansionmenetys korvataan:

1. Uusi tai uusiutuva sairaus

Sellaisen lääkärintarkastuksen ajalta, jossa todetaan työntekijän sairaus.

Lääkäriin tutkimustoimenpiteestä johtuneen, enintään vuorokauden kestäneen työkyvyttömyyden ajalta.

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

*Uusi tai uusiutuva
sairaus*

Aikaisemmin todettu sairaus

2. Aikaisemmin todettu sairaus

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

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

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

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

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

Laboratorio- ja röntgentutkimukset

3. Laboratorio- ja röntgentutkimukset

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

Raskauteen liittyvä lääkärintarkastus tai muu lääketieteellinen tutkimus

4. Raskauteen liittyvä lääkärintarkastus

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

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

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

Äkillinen hammassairaus

5. Äkillinen hammassairaus

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

Työkyvyttömyys ja hoidon kiireellisyys osoitetaan hammaslääkärin antamalla todistuksella.

Ajokorttitarkastus

6. Ajokortin voimassa pitämiseksi vaadittava lääkärintarkastus

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

Työhöntulo-
tarkastus

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

SOVELTAMISOHJE:

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

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

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

21 § Ryhmähenkivakuutus

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

22 § Vuosiloma

Mom. 1. Työntekijä saa vuosiloman vuosilomalain mukaan.

Tuntipalkkaiset työntekijät

Vuosilomapalkka
ja lomakorvaus

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

Tasaamislisä ja
vuosilomapalkka

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

Työntekijän vuosilomapalkka ja lomakorvaus saadaan kertomalla hänen 1-kohdassa tarkoitettu keskituntiansionsa vuosilomalain 3 §:ssä tarkoitettujen

lomapäivien lukumäärän perusteella määräytyvällä, seuraavasta taulukosta ilmenevällä kertoimella:

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

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

Kuukausipalkkaiset työntekijät

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

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

Paikallinen sopimus lomapalkkojen jaksottamisesta

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

SOVELTAMISOHJE:

Paikallisella sopimisella tarkoitetaan työntekijöitä yleisesti koskevaa vuosilomapalkan maksutapaa.

Työssäolon
veroinen aika

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

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

Lomaraha

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

Lomarahan maksamisen ajankohta

Ellei paikallisesti lomarahan maksamisen ajankohdasta muuta sovita, maksetaan lomaraha seuraavasti:

Puolet lomarahasta maksetaan vuosilomapalkan maksamisen yhteydessä. Puolet maksetaan sen palkanmaksun yhteydessä, jolloin työntekijän palkka ensimmäiseltä vuosiloman jälkeiseltä työpäivältä maksetaan, tai olisi maksettu, ellei työntekijä olisi estynyt palaamasta työhön. Saadaksean lomarahan jälkimmäisen osan tulee työntekijän työsuhteen kuitenkin olla voimassa vielä vuosiloman viimeisenä päivänä.

SOVELTAMISOHJE:

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

Paikallisella sopimisella tarkoitetaan työntekijöitä yleisesti koskevaa lomarahan maksutapaa.

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

Vapaaseen
vaihtaminen

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

Lomaraha ja
työsuhteen
päättymisen

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

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

SOVELTAMISOHJE:

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

Työsuhteen päättymisen vuosiloman aikana

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

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

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

SOVELTAMISOHJE:

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

Asevelvollisuus vakinaisessa väessä

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

SOVELTAMISOHJE:

Määräystä sovelletaan vastaavasti myös siviilipalvelusvelvolliseen.

Täydentävät lisävapaapäivät

Mom. 4. Työntekijälle maksetaan vuosilomalain 7a pykälän tarkoittamilta vuosilomaa täydentäviltä lisäpäiviltä palkkaa siten, että tuntipalkkaiselle työntekijälle maksetaan jokaiselta lisävapaapäivältä keskituntiansion mukainen palkka työsopimuksen mukaiselta säännölliseltä työajalta. Kuukausipalkkaiselle työntekijälle päiväpalkka saadaan jakamalla työntekijän kuukausipalkka luvulla 21,5.

VII ERINÄISET MÄÄRÄYKSET

23 § Palkanmaksu

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

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

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

Yrityksessä voidaan jatkaa aikaisempaa käytäntöä.

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

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

SOVELTAMISOHJE:

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

24 § Ammattiyhdistysmaksujen pidättäminen

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

25 § Koulutustoiminta

Koulutustoiminnassa noudatetaan autoalan koulutusopimusta **13.1.2020** liitteineen.

26 § Luottamusmiehet

Mom. 1. Luottamusmiesten osalta noudatetaan Autoalan kaupan ja korjaamotoiminnan luottamusmiessopimusta **13.1.2020**.

27 § Erimielisyydet ja niiden ratkaiseminen

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

28 § Paikallinen sopiminen

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

PR 2000 AUTO- KONEKORJAAMOALA

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

TYÖKOHTAISET TUNTIPALKAT (TKP) SEKÄ PERUSPALKAT (PP) 1.3.2020 ALKAEN

TVR1	TVR2	TVR3	TVR4	TVR5	TVR6	HKO%
10,89	11,54	12,24	12,97	13,75	14,71	TKP
11,43	12,12	12,85	13,62	14,44	15,45	5
11,98	12,70	13,46	14,27	15,12	16,18	10
12,52	13,27	14,07	14,92	15,81	16,92	15
13,07	13,85	14,68	15,56	16,50	17,65	20
13,61	14,43	15,29	16,21	17,19	18,39	25
14,16	15,01	15,91	16,86	17,87	19,12	30

TYÖKOHTAISET KUUKAUSIPALKAT (TKKP) SEKÄ PERUSKUUKAUSIPALKAT (PKP) 1.3.2020 ALKAEN, SOVITTU TYÖAIKA 7,5 / 37,5 TUNTIA

TVR1	TVR2	TVR3	TVR4	TVR5	TVR6	HKO%
1806	1914	2029	2150	2279	2439	TKP
1896	2010	2130	2258	2393	2561	5
1986	2105	2232	2365	2507	2683	10
2076	2201	2333	2473	2621	2805	15
2167	2297	2434	2580	2735	2927	20
2257	2392	2536	2688	2849	3049	25
2347	2488	2637	2796	2963	3171	30

TYÖKOHTAISET KUUKAUSIPALKAT (TKKP) SEKÄ PERUSKUUKAUSIPALKAT (PKP) 1.3.2020 ALKAEN, SOVITTU TYÖAIKA 8 / 40 TUNTIA

TVR1	TVR2	TVR3	TVR4	TVR5	TVR6	HKO%
1918	2033	2155	2284	2421	2591	TKP
2014	2134	2262	2398	2542	2720	5
2109	2236	2370	2512	2663	2850	10
2205	2338	2478	2627	2784	2979	15
2301	2439	2586	2741	2905	3109	20
2397	2541	2693	2855	3026	3238	25
2493	2643	2801	2969	3147	3368	30

TYÖKOHTAISET TUNTIPALKAT (TKP) SEKÄ PERUSPALKAT (PP) 1.2.2021 ALKAEN

TVR1	TVR2	TVR3	TVR4	TVR5	TVR6	HKO%
11,11	11,77	12,48	13,23	14,02	15,00	TKP
11,66	12,36	13,10	13,89	14,72	15,76	5
12,22	12,95	13,73	14,55	15,43	16,51	10
12,77	13,54	14,35	15,21	16,13	17,26	15
13,33	14,13	14,98	15,88	16,83	18,01	20
13,88	14,72	15,60	16,54	17,53	18,76	25
14,44	15,31	16,22	17,20	18,23	19,51	30

**TYÖKOHTAISET KUUKAUSIPALKAT (TKKP) SEKÄ PERUSKUUKAUSIPALKAT (PKP)
1.2.2021 ALKAEN, SOVITTU TYÖAIKA 7,5 / 37,5 TUNTIA**

TVR1	TVR2	TVR3	TVR4	TVR5	TVR6	HKO%
1842	1952	2069	2193	2325	2488	TKP
1934	2050	2173	2303	2441	2612	5
2026	2147	2276	2413	2558	2737	10
2118	2245	2380	2522	2674	2861	15
2210	2343	2483	2632	2790	2985	20
2302	2440	2587	2742	2906	3110	25
2394	2538	2690	2852	3023	3234	30

**TYÖKOHTAISET KUUKAUSIPALKAT (TKKP) SEKÄ PERUSKUUKAUSIPALKAT (PKP)
1.2.2021 ALKAEN, SOVITTU TYÖAIKA 8 / 40 TUNTIA**

TVR1	TVR2	TVR3	TVR4	TVR5	TVR6	HKO%
1956	2073	2198	2330	2470	2642	TKP
2054	2177	2308	2446	2593	2774	5
2152	2281	2418	2563	2716	2907	10
2249	2384	2528	2679	2840	3039	15
2347	2488	2637	2796	2963	3171	20
2445	2592	2747	2912	3087	3303	25
2543	2695	2857	3029	3210	3435	30

AUTO- JA KONEKAUPAN TYÖEHDOT

OSA B

AUTO- JA KONEKAUPAN TYÖEHDOT

YLEISET TYÖEHDOT

1 § Soveltamisala

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

2 § Autoalan yleiset sopimukset

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

3 § Työhön ottaminen

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

Liitot suosittelevat, että työsuhteen kestäessä sovittavat muutokset kirjataan.

PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ:

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

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

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

4 § Työsuhde

1. Työnantajalla on oikeus johtaa ja jakaa työtä.

2. Järjestäytymisoikeus on molemmin puolin loukkaamaton.

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

5 § Työnantajan ja työntekijän yleiset velvollisuudet

1. Työntekijän tulee:

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

2. Työnantajan tulee:

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

6 § Työsuhteen päätyminen

1. Työnantajan on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava seuraavia irtisanomisaikoja:

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

PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ 1:

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

Työntekijän on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava seuraavia irtisanomisaikoja:

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

2. Varoitus

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

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

3. Sanktiolomautus

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

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

7 § Työaika

1. Säännöllinen työaika

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

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

PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ:

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

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

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

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

2. Liukuva työaika

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

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

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

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

3. Vapaa- ja lepoajat

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

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

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

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

4. Työajan lyhentäminen

Työntekijän säännöllistä työaika lyhennetään seuraavasti:

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

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

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

5. Lisä- ja ylityöt

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

5.2 Lisätyötä saa teettää vain työntekijän suostumuksella, jollei lisätyöstä ole sovittu työso-
pimuksessa.

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

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

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

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

5.7 Ylityötä saa teettää vain työntekijän kutakin kertaa varten erikseen antamalla suostu-
muksella.

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

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

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

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

5.12 Pöytäkirjamerkintä:

Vastaavalla vapaalla tarkoitetaan korotettuja tunteja.

6. Jakajat

6.1 Kuukausipalkan jakajana käytetään ao. kuukauden todellisia työpäiviä. Itsenäisyyspäivä lasketaan työpäiväksi edellyttäen, että se on työntekijän työajan tasoittumisjärjestelmän mukainen työpäivä (ks. sivu 137).

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

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

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

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

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

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

7. Vuorokausilepo

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

8. Viikoittainen vapaa-aika

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

9. Sunnuntaityö

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

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

10. Työajan tasoittumisjärjestelmä

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

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

10.3 Työajan tasoittumisjärjestelmän muutoksista on ilmoitettava työntekijälle hyvissä ajoin.

11. Työvuoroluettelo

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

11.2 Työvuoroluettelo on saatettava kirjallisesti työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitetun ajanjakson alkamista. Työvuoroluettelo voi tämän jälkeen muuttaa vain työntekijöiden suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä.

12. Työaikakirjanpito

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

13. Nähtävänäpito

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

14. Maahantuontivarastot

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

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

14.2 Lauantai on vapaapäivä ellei toisin sovita.

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

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

15. Muut määräykset

15.1 Työviikko alkaa maanantaina. Työvuorokausi alkaa päivätyössä kello 7.00.

15.2 Allekirjoittajajärjestöt ovat sopineet työaikalain mukaisessa järjestyksessä, että työnantajalla ei ole velvollisuutta laatia lain tarkoittamaa moottoriajoneuvonkuljettajan työtuntiluetteloa.

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

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

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

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

15.6 Ilta-, yötyö- ja vuorotyölisät

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

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

Jos työntekijä tekee vuorotyötä, maksetaan hänelle varsinaisessa vuorotyössä ilta- ja yövuoron tunneilta erityistä vuorotyölisää **1.3.2020 alkaen** seuraavasti:

Iltavuorolisä **126** snt/h

Yövuorolisä **230** snt/h

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

15.7 Muuten noudatetaan työaikaan nähden voimassa olevan työaikalain määräyksiä.

8 § Sairausajan palkka

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

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

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

Pöytäkirjamerkintä 1:

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

4. Sairausajan palkkaa maksetaan seuraavasti:

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

4.2 Työsuhde, joka ennen työkyvyttömyyden alkua on jatkunut yhtäjaksoisesti:

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

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

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

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

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

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

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

6. Jos työntekijä sairastuu uudelleen samaan sairauteen 30 päivän kuluessa työhön palamisesta, lasketaan aika, jolta työnantaja on velvollinen suorittamaan sairausajan palkkaa, kuten kyseessä olisi yksi sairastumisjakso. Sairausajan palkka maksetaan kuitenkin saman sairauden edellä tarkoitetulla tavalla uusiutuessa vähintään sairausvakuutuslain tarkoittamalta karenssiajalta.

SOVELTAMISOHJE

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

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

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

8 a § Korvaava työ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10 § Lääkärintarkastukset

1. Työnantaja korvaa ansionmenetyksen lääkärintarkastuksen ajalta seuraavasti:

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

1.2 Jos äkillinen hammassairaus ennen hoitotoimenpiteitä aiheuttaa työntekijän työkyvyttömyyden, joka vaatii samana päivänä tai saman työvuoron aikana annettavaa hoitoa, maksetaan työntekijälle ansionmenetyksen korvaus hoitotoimenpiteen ajalta, mikäli hän ei saa hoitoa työajan ulkopuolella.

Työkyvyttömyys ja hoidon kiireellisyys osoitetaan hammaslääkärin antamalla todistuksella.

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

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

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

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

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

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

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

2. Työnantaja korvaa ansionmenetyksen lakisääteisten lääkärintarkastusten ajalta seuraavasti:

2.1 Työnantaja korvaa työntekijälle ansionmenetyksen lakisääteistä työterveyshuoltoa koskevan valtioneuvoston päätöksen (950/94) tarkoittamissa ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa hyväksytyissä työsuhteen aikana suoritettavissa terveystarkastuksissa sekä niihin liittyvissä matkoissa hänen menettämiään säännöllisiä työtunteja vastaavalta ajalta. Samoin menetellään tapauksissa, joissa on kysymys nuorista työntekijöistä annetussa laissa (998/93) ja säteilylaissa (592/91) tarkoitetuista tutkimuksista. Samaa sääntöä noudatetaan lisäksi niissä tartuntatautilain (583/86) edellyttämässä tutkimuksissa, jotka johtuvat työntekijän siirtymisestä saman yrityksen sisällä työtehtävään, jossa kyseinen lääkärintarkastus vaaditaan.

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

11 § Tilapäinen poissaolo

1. Jos perheessä sattuu äkillinen sairaustapaus, pyritään työntekijälle järjestämään mahdollisuus lyhyeen tilapäiseen palkattomaan poissaoloon. Tällaisen poissaolon takia ei työntekijän vuosilomaetuja vähennetä.

2. Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan huoltajalle tämän työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti korvaus lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämättömästä lyhyestä tilapäisestä poissaolosta, jonka pituus on 1-4 kalenteripäivää.

Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä ja että poissaolosta annetaan työehtosopimuksen sairausajan palkanmaksamista koskevien määräysten mukainen selvitys.

Edellä sanottua sovelletaan myös yksinhuoltajiin. Yksinhuoltajaksi katsotaan myös henkilö, joka ilman erillistä asumusero- tai avioeropäätöstä on pysyvästi muuttanut asumaan erilleen aviopuolisostaan. Yksinhuoltajaksi katsotaan myös henkilö, jonka puoliso on estynyt osallistumasta lapsen hoitoon **kodin ulkopuolella tapahtuvan tutkintoon johtavan opiskelun**, asevelvollisuuden tai kertausharjoitusten vuoksi.

SOVELTAMISOHJE 1:

Jos lapsen sairaus edellyttää huoltajan poissaoloa pidempään kuin 1-4 kalenteripäivää, on työntekijällä oikeus työ sopimuslain tilapäisen hoitovapaa määräyksen perusteella olla poissa töistä lisäksi ajanjakso, joka yhteenlaskettuna edellä mainitun 1-4 kalenteripäivän kanssa on enintään 4 työpäivää.

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

4. Lähiomaisen kuoleman tai hautajaisten johdosta työntekijälle järjestetään mahdollisuus lyhyeen tilapäiseen poissaoloon. Tällaisen poissaolon takia ei työntekijän ansiota eikä vuosilomaetuja vähennetä.

SOVELTAMISOHJE 3

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

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

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

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

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

12 § Kertausharjoitukset

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

PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ 1:

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

13 § Matkakorvaus

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

1.1 Kaikki tarpeelliset matkakustannukset korvaa työnantaja.

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

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

1.3 Päivärahaa maksetaan kotimaassa suoritetuilta työtehtävien edellyttämiltä matkoilta seuraavasti:

a) kokopäiväraha matkavuorokaudelta, joka on kestänyt yli 10 tuntia

b) osapäiväraha matkavuorokaudelta, joka on kestänyt yli 6 tuntia

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

Näistä korvauksista vähennetään puolet, milloin työnantaja järjestää työntekijälle kohdassa

a) kaksi ilmaista ateriala ja kohdissa b) ja c) yhden ilmaisen aterian.

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

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

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

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

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

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

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

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

14 § Vuosiloma

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

2. Työntekijälle suoritetaan lomarahana 50 % hänen vuosilomapalkastaan.

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

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

5. Puolet lomarahasta maksetaan vuosilomapalkan maksamisen yhteydessä. Puolet maksetaan sen palkanmaksun yhteydessä, jolloin työntekijän palkka ensimmäiseltä vuosiloman jälkeiseltä työpäivältä maksetaan, tai olisi maksettu, ellei työntekijä olisi estynyt palaamasta työhön.

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

6. Lomaraha maksetaan myös mahdollisen lomakorvauksen yhteydessä, mikäli työsuhde lomakautena päättyy muusta kuin työntekijästä itsestään johtuvasta syystä. Lomaraha maksetaan tällöin edellisen päättyneen lomanmääräytymisvuoden lomakorvauksesta, mutta ei viimeisen kesken jääneen lomanmääräytymisvuoden lomakorvauksesta.

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

SOVELTAMISOHJE 1:

Paikallisella sopimuksella voidaan lomarahan maksamisesta sopia toisinkin.

SOVELTAMISOHJE 2:

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

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

9. Lomaraha maksetaan asevelvollisuuttaan suorittamaan lähtevälle työntekijälle hänen palttuaan asianmukaisesti työhön. Tällöin maksettavan lomarahan määrä lasketaan työntekijän palvelukseen astuessa sovellettavan työehtosopimuksen osoittamana prosenttina siitä

vuosilomapalkasta ja vuosilomakorvauksesta, joka työntekijälle maksettiin hänen palvelukseen astuessaan.

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

11. Työntekijälle maksetaan vuosilomalain 7a pykälän tarkoittamilta vuosilomaa täydentäviltä lisäpäiviltä palkkaa siten, että työntekijän päiväpalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 21,5.

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

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

15 § Ryhmähenkivakuutus

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

16 § Työasut

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

17 § Jäsenmaksujen perintä

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

18 § Eräät edut

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

YLEISET PALKKAEDOT

19 § Soveltamisala

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

20 § Paikkakuntakalleusluokitus

Määräys poistettu 1.10.2011.

21 § Palkkataulukot

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

22 § Kokemus- ja koulutustekijöiden huomioonottaminen

1. Kokemus- ja koulutustekijöiden huomioonottaminen työsuhteen alkaessa

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

1.2. Siirtyminen autoalalla yrityksestä toiseen

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

1.3. Siirtyminen autoalalle

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

1.4. Työsuhteen alkaessa katsotaan merkonomien tutkinnon (kauppaopistotaso) suorittanut henkilö toisen vuoden työntekijäksi. Koulutuksen hyväksi lukeminen edellyttää, että koulutus on sellaista, joka antaa valmiudet siihen tehtävään, johon työntekijä on palkattu.

SOVELTAMISOHJE:

Kauppaopiston kanssa samantasoisiksi koulutukseksi katsotaan esim. teknisen koulun suorittaminen.

2. Vaativuus- ja kokemusvuosimuutokset työsuhteen kestäessä

2.1. Ylempään vaatavuusryhmään siirtyminen

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

2.2. Kokemusvuosimuutos

Työnantaja seuraa vuosiporrasmuutoksia ja toteuttaa ansionmuutokset seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien.

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

2.3. Tilapäinen siirto korkeammin palkattuun tai vaativampaan työhön

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

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

2.4. Työkohtaisuuslisän pakollinen sovellutus

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

Työryhmän vanhimman osalta on lisän määrä 10 % taulukkopalkasta laskettuna.

3. *Oppisopimusoppilas, harjoittelija ja lähetti*

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

23 § Ammattitutkinto

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

Jos työntekijä on 11. kokemusvuosiporissa, korotetaan palkkaa nykyisen ja edellisen vuosiportaan välyksen verran.

24 § Tutkintotavoitteiseen koulutukseen liittyvä työharjoittelu ja työssäoppiminen

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

25 § Suorituspalkkaus

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

26 § Pakollinen työharjoittelu

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

27 § Työkohtaisuuslisä/henkilökohtainen lisä

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

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

28 § Kielilisiä

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

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

3. Lisän maksaminen tulee kysymykseen lähinnä vain silloin, kun työntekijä toimii pääasial-
lisesti asiakaspalveluluontoisissa tehtävissä ja kun 1. kappaleessa mainitut edellytykset
täyttyvät. Lisää ei tarvitse maksaa sellaiselle työntekijälle, jonka työehtosopimukseen pe-
rustuvassa palkkaryhmittelyssä kielitaito on jo otettu huomioon (esim. ulkomaan kirjeenvaih-
tajat).

29 § Vaativuusryhmittely

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

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

3. Ryhmittelyn avuksi on eri vaativuusryhmien kohdalla mainittu ryhmän tyypillisimpiä tehtä-
vänimikkeitä. Tehtävä voi kuulua muuhunkin vaativuusryhmään vaativuustasosta riippuen.

SOVELTAMISOHJE 1 (VARAOSAT):

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

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

SOVELTAMISOHJE 2 (KONTTORI):

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

Arvioinnissa on otettava huomioon vastaavuus yrityksen autokaupan muihin konttoritehtäviin.

SOVELTAMISOHJE 3:

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

SOVELTAMISOHJE 4 (OPPISOPIMUSOPPILAAT):

Työntekijälle, joka saman työnantajan palveluksessa saa oppisopimuksella ammatillista jatko- ja/tai täydennyskoulutusta, maksetaan oppisopimuksen kestoaikana hänen oppisopimuksen tekemistä edeltäneen tehtävänsä mukaista vähimmäispalkkaa siinä kokemusvuosiportaassa, missä hän on ollut ennen oppisopimuksen alkamista, ellei sovita korkeammasta palkasta.

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

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

5. Vaativuusryhmittelytaulukot ovat liitteenä A ja C.

30 § Vähimmäispalkkataulukot

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

TYÖEHTOJEN VOIMAANTULO JA SOVELTAMISTA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

31 § Sopimuksen voimaantulo

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

32 § Paikallinen sopiminen

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

33 § Liitepöytäkirjat

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

34 § Palkkojen korotukset

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

35 § Neuvottelujärjestys ja erimielisyyksien ratkaiseminen

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

36 § Sopimuksen voimassaoloaika

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

**VARAOSA-, VARASTO- JA PALVELUTÖIDEN
VAATIVUUSRYHMITTELYTAULUKKO**

YLEISMÄÄRITELMÄ		
	VAATIVUUSRYHMÄ I	VAATIVUUSRYHMÄ II
	OPPISOPIMUSOPPILAAT HARJOITTELIJAT 15 - 18 V LÄHETIT APUTYÖT	TYÖT, JOTKA PÄÄOSIL- TAAN OVAT TOISTUVIA, MUTTA EDELLYTTÄVÄT TIETYN KOKEMUKSEN OMAAMISTA.
ESIMERKKEJÄ RYHMÄN TYPILLISIMMISTÄ NIMIKKEISTÄ		
Varaosatyö		<ul style="list-style-type: none"> - varaosajakelutyö - (korjaamojakelu)
Varastotyö		<ul style="list-style-type: none"> - vastaanottotyö - hyllytystyö - keräilytyö - trukinkuljetustyö - lähettämötyö - autonkuljetustyö
Palvelutyö		<ul style="list-style-type: none"> - kahviotyö - ruokalan annostelu/ keittäjätyö - korjaamosiivoustyö - siivoustyö
Autonvuokraustyö		

**VARAOSA-, VARASTO- JA PALVELUTÖIDEN
VAATIVUUSRYHMITTELYTAULUKKO**

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

* lisäselvitys § 29

VARAOSA-, VARASTO- JA PALVELUTYÖNTEKIJÖIDEN VÄHIMMÄISPALKAT 1.3.2020

Helsinki, Espoo, Kauniainen, Vantaa

	I	II	III	IV	V
Alle 1 v	1727	1883	2004	2073	2176
Vähintään 1 vuosi	1814	1977	2104	2176	2285
Vähintään 2 vuotta	1903	2075	2208	2284	2398
Vähintään 4 vuotta	1998	2179	2318	2399	2518
Vähintään 7 vuotta	2098	2287	2434	2518	2644
Vähintään 10 vuotta	2203	2402	2556	2643	2776

Suomi ilman pääkaupunkiseutua

Alle 1 v	1646	1778	1910	1975	2074
Vähintään 1 vuosi	1728	1868	2005	2074	2176
Vähintään 2 vuotta	1815	1961	2105	2178	2287
Vähintään 4 vuotta	1906	2059	2210	2287	2401
Vähintään 7 vuotta	2001	2163	2321	2399	2521
Vähintään 10 vuotta	2100	2271	2436	2520	2646

VARAOSA-, VARASTO- JA PALVELUTYÖNTEKIJÖIDEN VÄHIMMÄISPALKAT 1.2.2021

Helsinki, Espoo, Kauniainen, Vantaa

	I	II	III	IV	V
Alle 1 v	1762	1920	2044	2114	2220
Vähintään 1 vuosi	1850	2016	2146	2220	2331
Vähintään 2 vuotta	1941	2116	2252	2330	2446
Vähintään 4 vuotta	2038	2223	2365	2447	2568
Vähintään 7 vuotta	2140	2333	2483	2568	2697
Vähintään 10 vuotta	2247	2450	2607	2696	2832

Suomi ilman pääkaupunkiseutua

Alle 1 v	1679	1813	1948	2015	2116
Vähintään 1 vuosi	1763	1906	2045	2116	2219
Vähintään 2 vuotta	1851	2000	2147	2221	2332
Vähintään 4 vuotta	1944	2100	2255	2332	2449
Vähintään 7 vuotta	2041	2206	2367	2447	2572
Vähintään 10 vuotta	2142	2316	2485	2570	2699

KONTTORITÖIDEN VAATIVUUSRYHMITTELYTAULUKKO

YLEISMÄÄRITELMÄ		
	VAATIVUUSRYHMÄ A	VAATIVUUSRYHMÄ B
	OPPISOPIMUSOPPILAAT HARJOITTELIJAT 15-18 V LÄHETIT APUTYÖT	TAVANOMAINEN KONTTORITYÖ, JOKA ON PÄÄOSILTAAN TOISTUVAA JA EDELLYTTÄÄ OMA-TOIMISUUTTA TYÖMENETELMIEN VALINASSA.
ESIMERKKEJÄ RYHMÄN TYYPILLISIMMISTÄ NIMIKKEISTÄ		
Laskentatyö (kirjanpito, kassa, laskutus, laskenta, rahoitus)		- kassatyö - reskontratyö - laskutustyö
Sihteerintyö		- huoltosihteerintyö - tekstinkäsittelytyö
Muu konttorityö		- puhelinvälitystyö - pienyrityksen konttorityö

KONTTORITÖIDEN VAATIVUUSRYHMITTELYTAULUKKO

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

* lisäselvitys § 29

KONTTORITYÖNTEKIJÖIDEN VÄHIMMÄISPALKAT 1.3.2020

Helsinki, Espoo, Kauniainen, Vantaa

	A	B	C	D	E
Alle 1 v	1713	1764	1902	1970	2142
Vähintään 1 vuosi	1782	1835	1978	2049	2227
Vähintään 2 vuotta	1871	1927	2077	2151	2338
Vähintään 4 vuotta	1963	2022	2180	2259	2455
Vähintään 7 vuotta	2102	2165	2332	2418	2628
Vähintään 10 vuotta	2228	2295	2473	2563	2785

Suomi ilman pääkaupunkiseutua

Alle 1 v	1633	1682	1813	1878	2042
Vähintään 1 vuosi	1698	1749	1885	1953	2122
Vähintään 2 vuotta	1783	1837	1980	2051	2228
Vähintään 4 vuotta	1872	1928	2078	2153	2340
Vähintään 7 vuotta	2004	2064	2224	2305	2505
Vähintään 10 vuotta	2124	2188	2358	2443	2654

KONTTORITYÖNTEKIJÖIDEN VÄHIMMÄISPALKAT 1.2.2021

Helsinki, Espoo, Kauniainen, Vantaa

	A	B	C	D	E
Alle 1 v	1747	1800	1940	2009	2185
Vähintään 1 vuosi	1817	1872	2018	2090	2272
Vähintään 2 vuotta	1908	1965	2118	2194	2384
Vähintään 4 vuotta	2002	2063	2223	2304	2504
Vähintään 7 vuotta	2144	2208	2379	2466	2680
Vähintään 10 vuotta	2272	2341	2523	2614	2841

Suomi ilman pääkaupunkiseutua

Alle 1 v	1666	1716	1849	1915	2083
Vähintään 1 vuosi	1732	1784	1922	1992	2165
Vähintään 2 vuotta	1819	1873	2019	2092	2273
Vähintään 4 vuotta	1909	1966	2119	2196	2387
Vähintään 7 vuotta	2044	2105	2269	2351	2555
Vähintään 10 vuotta	2167	2231	2405	2492	2707

AUTO- JA KONEMYYJIÄ KOSKEVA PÖYTÄKIRJA

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

1 § Auto- ja konemyyjän työsuhde

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

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

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

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

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

Työnantaja antaa provisiopalkkaisille auto- ja konemyyjille palkkatakuun, joka muodostuu kiinteästä palkasta, luontoisetujen ja provisioiden yhteenlasketusta määrästä, ja on työehtosopimuksen palkkamääräysten voimaantulosta lukien **1581** euroa kuukaudessa.

2 § Auto- ja konemyyjälle asetettavat tavoitteet

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

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

3 § Provisiopalkka

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

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

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

SOVELTAMISOHJE:

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

4 § Provisiopalkkaisen auto- ja konemyyjän vuositakuuansio

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

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

5 § Auto- ja konemyyjän työsuhdeturva

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

2. Auto- ja konemyyjien työsuhdeturva perustuu työsopimuslakiin eikä jäljempänä olevilla menettelytapaohjeilla ole tarkoitus heikentää lain antamaa työsuhdeturvaa. Menettelyta-

paohjeilla myyjälle taataan oikeus ja mahdollisuus saavuttaa 3-4 kuukauden aikana hyväksyttävä taso myyntituloksessaan. Liitot toteavat, että työntekijästä johtuva tavoitteiden saavuttamatta jättäminen muodostaa työsopimuslain tarkoittaman erityisen painavan syyn ja liitot ovat sopineet erityisestä seuraavasta vaikeutetusta irtisanomismenettelystä tällaisissa tapauksissa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6 § Provisiopalkkaisen auto- ja konemyyjän työaika

1. Säännöllinen työaika

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

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

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

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

SOVELTAMISOHJE:

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

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

2. Myyntinäyttelyiden työaikajärjestelyt

2.1 Näyttelyiden vaatimat työaikajärjestelyt toteutetaan pääsääntöisesti työajan tasoittumisjärjestelmää käyttäen.

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

3. Päivittäinen lepoaika

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

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

4. Vuorokausilepo

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

5. Viikoittainen vapaa-aika

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

6. Sunnuntaityöt

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

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

7. Lisä- ja ylityöt

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

7.2 Lisätyötä saa teettää vain työntekijän suostumuksella, jollei lisätyöstä ole sovittu työso-
pimuksessa.

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

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

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

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

SOVELTAMISOHJE:

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

7.7 Jos tehty työ ylittää 8 tunnin säännöllisen työajan vuorokaudessa tai työajan tasoittumisjärjestelmän mukaisen säännöllisen vuorokautisen työajan, maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta 100 %:lla korotettu palkka.

7.8 Jos tehty työ ylittää 40 tunnin säännöllisen työajan viikossa tai työajan tasoittumisjärjestelmän mukaisen säännöllisen viikoittaisen työajan, maksetaan kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta 100 %:lla korotettu palkka.

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

8. Lisä- ja ylityön laskentatekijät

8.1 Peruspalkka lisä- ja ylityöstä lasketaan kiinteän palkan ja mahdollisen luontoisedun yhteissummasta ja jakamalla se luvulla 160 (37,5 tuntia/viikko). Suorituspalkalla tehtävässä työssä tuntipalkka lasketaan jakamalla suorituspalkka työn suorittamiseen käytetyllä tuntimäärällä. Tämä tarkoittaa sitä, että kun lasketaan korotettua palkkaa, sunnuntaityökorvausta tai korvausta viikoittaisesta vapaa-ajasta otetaan huomioon sen kuukauden aikana ansaittu provisio, jolloin työ on tehty jaettuna kyseisen kuukauden tehtyjen työtuntien lukumäärällä. Vaihtoehtoisesti voidaan käyttää 7 §:n keskiansion mukaista menettelyä.

9. Muut määräykset

9.1 Työajan tasoittumisjärjestelmästä, työvuoroluettelosta, työaikakirjanpidosta ja nähtävänäpidosta on määräykset työaikalaissa.

9.2 Ellei tästä työaikapykälästä muuta johdu, käytetään tarvittaessa jakajina työehtojen 7 §:ssä määrättyjä.

9.3 Muuten noudatetaan työaikaan nähden kulloinkin voimassa olevan työaikalain määräyksiä.

7 § Keskiansio

Keskiansio lasketaan provisio-osasta siten, että 12 edellisen kalenterikuukauden työssäolon ajalta ansaittu provisio jaetaan tehtyjen työpäivien lukumäärällä ja näin saadaan keskimääräinen palkka työpäivää kohden. Kun keskiansiota käytetään, maksetaan lisäksi laskentahetkellä voimassa oleva kiinteä palkka.

Ajanjaksona voidaan käyttää myös vuosilomalain tarkoittamaa lomanmääräytymisvuotta. Valittua laskentatapaa käytetään säännönmukaisesti.

8 § Sairausajan palkka

Sairausajan palkka maksetaan keskiansion mukaan. Muuten sairastumisen osalta noudatetaan Auto- ja konekaupan työehtojen 8 §:n määräyksiä.

9 § Palkanmaksu ja vapaapäivät

Kuukausittain on myyjän kanssa todettava palkanmaksun oikeellisuus ja mahdollisesti pitämättä olevien vapaapäivien määrä. Tämä voidaan tehdä esimerkiksi palkkatositteeseen tehtävin merkinnöin tai erillisellä kuitilla.

Jos myyjä katsoo palkanmaksuun liittyvän virheellisyyksiä tai vapaapäivien lukumäärään epäselvyyksiä, oikaisuvaatimus tulee esittää kahden kuukauden kuluessa ao. palkanmaksusta.

PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ 1:

Tarkoituksena on saattaa työnantajan tietoon säännöllisin määräajoin mahdolliset em. asioita koskevat epäselvyydet.

10 § Koulutusajan ansionmenetykskorvaus

Provisiopalkkaisille auto- ja konemyyjille korvataan koulutussopimuksen tarkoittama säännöllisen työajan ansionmenetyks siten, kuin työnantajan ja työntekijän kesken ennen koulutukseen lähtemistä kyseisen koulutuksen osalta sovitaan.

Ellei asiasta sovita, maksetaan keskiansion mukainen korvaus.

Työnantaja ja työntekijä selvittävät koulutuksen luonteen ja siitä maksettavat korvaukset ennen koulutukseen lähtöä.

SOVELTAMISOHJE:

Tuotekoulutusta pidetään koulutuksena, jos se sisältää esim. teknistä tai vastaavaa koulutusta.

Koulutukseksi ei katsota esim. tuote-esittelyä ja informaatiotilaisuuksia, esim. uusien mallien esittelyä.

11 § Ammattitutkinto

Ammattitutkinnon suorittaneen auto- ja konemyyjän pohjapalkkaa korotetaan 100 euroa tutkinnon suorittamisesta seuraavan kuukauden alusta alkaen.

12 § Oppisopimusoppilas

Oppisopimusoppilaisiin noudatetaan varaosapuolen vaativuusryhmittelytaulukoissa olevien oppisopimusoppilaiden palkkoja.

AUTO- JA KONEKAUPAN TES:N POIKKEAVAT TYÖAIKAMÄÄRÄYKSET 40-TUNTISESSA TYÖAIKAMUODOSSA

1. Työajan lyhennyksen soveltamisala ja toteuttaminen

Työaikaa lyhennetään 100 tunnilla vuodessa niissä työaikamuodoissa, joissa säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa.

Työajan lyhennystä vähentävät paikalliseen sopimukseen tai käytäntöön perustuvat työaikaa lyhentävät vuosittaiset säännöllisesti toistuvat vapaat ja vuosiloma, jota ansaitaan enemmän kuin 2,5 päivää lomanmääräytymiskaudelta.

2. Vapaan kertyminen

Vapaa kertyy 25 tuntia jokaista sellaista vuosineljännestä kohden, jonka aikana toimihenkilö on työtuntijärjestelmän mukaisesti työskennellyt edellisessä kohdassa tarkoitetussa työaikamuodossa.

Vuosineljännekseltä, jonka aikana toimihenkilö on ollut tekemättä työtä edellä tarkoitetussa työaikamuodossa enemmän kuin 11 työpäivää, ei vapaa kerry. Työssäolonveroisina tätä määräystä sovellettaessa pidetään kuitenkin myös niitä työtuntijärjestelmän mukaisia työpäiviä,

- joina toimihenkilö on estynyt tekemästä työtä oman vuosilomansa tai reservin kertausharjoitusten takia,
- joilta työnantaja maksaa toimihenkilölle sairausajan palkan,
- joiden ajalta työnantaja maksaa toimihenkilölle koulutus sopimuksen mukaan ansionmenetyksen korvauksen.

Jos toimihenkilö sairastuu sen jälkeen, kun vapaan ajankohta on hänelle ilmoitettu, vapaa sisältyy sairauslomaan.

3. Vapaan antaminen

Vapaa annetaan pääsääntöisesti täysin työvuoroin työnantajan ilmoittamana aikana, ellei muusta sovita.

Vapaa voidaan antaa myös lyhentämällä päivittäistä työaikaa työvuoroa lyhyemmälläkin aikamäärällä, milloin se muiden työaikajärjestelyjen vuoksi on tarpeellista.

Vapaan antamisen ajankohta ilmoitetaan toimihenkilölle viimeistään viikkoa ennen, ellei hänen kanssaan ennen vapaan pitämistä muuta sovita. Työajan lyhennys voidaan vaihtoehtoisesti toteuttaa lyhentämällä keskimääräistä viikkotyöaikaa käytettävissä olevien työajan tasoittumisjärjestelmien puitteissa.

Kulloinkin valittua työajan lyhentämistapaa on noudatettava aina kalenterivuosi kerrallaan, jollei toisin sovita. Muutoksesta on ilmoitettava viimeistään 20.12. mennessä.

Vapaa annetaan viimeistään sen kertymisvuotta seuraavan vuoden kesäkuun loppuun mennessä, ellei toimihenkilön kanssa toisin sovita.

Jos toimihenkilön työsuhde päättyy eikä kertynyttä vapaata ole siihen mennessä annettu, maksetaan toimihenkilölle kertynyttä vapaata vastaava palkka.

Jos toimihenkilön työsuhde päättyy ja hänelle on annettu vapaata ennen kuin sitä on kertynyt, toimihenkilö on velvollinen maksamaan työnantajalle annettua vapaata vastaavan palkan määrän. Työnantaja saa pidättää tämän määrän toimihenkilölle maksettavasta lopputilistä.

4. Ansiotasoa

Työajan lyhennys toteutetaan ansiotasoa alentamatta ottaen huomioon myös säännöllisesti toistuvat lisät.

Provisiopalkkaiselle toimihenkilölle, jonka palkan liikkuva osa kertyy epäsäännöllisesti, suoritetaan työajan lyhennysvapaalta palkan kiinteän osan lisäksi työehtosopimuksen mukainen keskiansio tai vastaava.

5. Vuosiloma

Vuosiloman pituutta määrättäessä pidetään työssäolopäivän veroisina myös niitä päiviä, joina toimihenkilö on ollut estynyt tekemästä työtä tämän pöytäkirjan mukaisen vapaan pitämisen vuoksi.

6. Jakaja

Laskettaessa ylityökorvauksia muutetaan kuukausipalkka tuntipalkaksi jakamalla se luvulla 162.

7. Jos 37,5 viikkotuntia työskentelevän henkilön työaikaa pidennetään 40 tuntiin, korotetaan henkilökohtaista palkkaa 6,7 %.

8. Sopimuksen voimassaolo

Tämän sopimuksen voimassaolo määräytyy AKL/ML-työehtosopimuksen mukaisesti.

Helsingissä 13. tammikuuta 2020

AUTOALAN KESKUSLIITTO RY

TEOLLISUUSLIITTO RY

AUTOALAN YLEISET SOPIMUKSET

AUTOALAN YLEISSOPIMUS

1 § Liittojen välinen neuvottelu- ja sopimustoiminta

Liitot harjoittavat neuvottelu- ja sopimustoimintaa sopimusvapauden pohjalta. Osapuolet neuvottelevat yhteisymmärrykseen pyrkien niiden edunvalvonnan piiriin kuuluvista kysymyksistä.

Neuvottelut pyritään käynnistämään kahden viikon kuluessa jommankumman osapuolen tekemästä esityksestä.

Tavoitteena pidetään, että työehtosopimukset saadaan aikaan neuvotellen.

Liitot korostavat paikallisen tason merkitystä ja neuvottelujen käymistä eri neuvottelutasoilla tasavertaisuuden pohjalta.

Neuvottelu- ja sopimusjärjestelmiä kehitettäessä pidetään tavoitteena, että ne vastaavat yritysten ja niiden henkilöstön tarpeita ja mahdollisuuksia.

Liitot pyrkivät edistämään yritysten henkilöstöpolitiikkaa, erityisesti niiden ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa, työolosuhteiden kehittämistä, työturvallisuutta, työsuhteiden pysyvyyttä, henkilöstön ammattitaidon kehittämistä sekä henkilöstölle annettavaa koulutusta, työvoiman saatavuutta sekä yritysten tuottavuutta. Tässä tarkoituksessa kehitetään uusia, työelämän muuttuviin olosuhteisiin soveltuvia sopimuksia ja erilaisia yhteistyöhön tähtäviä järjestelmiä.

Sopimusalakohteisissa työehtosopimusneuvotteluissa ja sopimuksia koskevissa soveltamis- ja tulkintakysymyksissä noudatetaan työehto-sopimuksien neuvottelumääräyksiä.

2 § Paikallinen neuvottelu- ja sopimustoiminta

Liitot huolehtivat yhteistyöllä työehtosopimusten toteutumisesta työpaikoilla. Osapuolet painottavat työehtosopimukseen ja työsuhteisiin yleisesti liittyvien asioiden tiedottamisen tärkeyttä. Tiedottamisen on oltava avointa, riittävän varhain tapahtuvaa ja sellaista, että tietoa saadaan kaikista olennaisista asioista.

Neuvottelu- ja sopimusjärjestelmiä kehittämällä järjestöt myötävaikuttavat hyvien ja asiallisten neuvottelusuhteiden kehittymiseen työpaikoilla.

Liitot huolehtivat työehtosopimuksien mukaisen neuvottelumenettelyn toimivuudesta ja edistamisestä työpaikkatasolla. Sen edellytyksenä on, että sekä yritys että henkilöstö nimeävät neuvotteluista vastuulliset osapuolet.

3 §

Liitot toteavat paikallisen yhteistyön muodostavan jatkuvan prosessin, jonka merkitys korostuu erityisesti asioissa, jotka koskevat uusien palvelumenetelmien ja uuden tekniikan käyttöönottoa sekä niiden vaikutuksia, työn sisällön kehittämistä sekä töiden suunnittelua ja organisoimista, työntekijöiden koulutusta ja uudelleensijoittamista sekä yrityksessä harjoitet-

tavia työvoiman käyttötapoja.

Paikallista neuvottelu- ja sopimistoimintaa kehitettäessä pidetään tavoitteena työpaikoilla tapahtuvien työelämän keskeisten muutosten, uusien ammattien ja uusien toimintatapojen vaikutusten huomioon ottamista ja niistä sopimista yrityksen toiminnan jatkuvuuden samoin kuin sen kannattavuuden sekä työntekijöiden koulutustarpeiden, työsuhteiden ehtojen ja pysyvyyden osalta.

4 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus on voimassa toistaiseksi 3 kk:n irtisanomisajalla.

Helsingissä 13 päivänä tammikuuta 2020

AUTOALAN KESKUSLIITTO RY

TEOLLISUUSLIITTO RY

AMMATTILIITTO PRO RY

AUTOALAN TILASTOSOPIMUS

1 §

Autoalan Keskusliitto kerää tarvittavan palkkatilastoaineiston yrityksiltä, tarkistaa ja käsittelee tilastoaineiston ja valmistaa tilastojulkaisut.

Yritysten tiedot ovat luottamuksellisia. Tarkastusoikeutta voidaan käyttää vain tilastollisessa mielessä.

Tilastoja tuotetaan tällä hetkellä seuraavasti:

- Korjaamotilasto II ja IV neljännes.
- Toimihenkilötilastot lokakuulta.

2 §

Osapuolten kesken voidaan sopia asianomaista toimialaa koskevien erityisselvitysten tekemisestä, joista aiheutuvista kustannuksista sovitaan erikseen.

3 §

Autoalan Keskusliitto luovuttaa valmiit tilastot muille allekirjoittajaliitolle, jotka korvaavat kustannukset erillisten sopimusten perusteella.

4 §

Tämä sopimus on voimassa kalenterivuoden kerrallaan, ellei sitä 3 kk aikaisemmin ole irtisanottu kirjallisesti.

Helsingissä 13. päivänä tammikuuta 2020

AUTOALAN KESKUSLIITTO RY

TEOLLISUUSLIITTO RY

AMMATTILIITTO PRO RY

AUTOALAN AY-JÄSENMAKSUN PERINTÄ

Allekirjoittaneet liitot ovat sopineet autoalan ay-jäsenmaksujen perinnästä tämän ohjeen mukaisesti. Velvoite periä ay-jäsenmaksu sisältyy työehtosopimukseen.

1 § Perintasopimuksen tekeminen

Työntekijä sopii perinnästä työnantajan kanssa. Sopimus tehdään liittojen hyväksymälle palkansaajaliittojen toimittamalle perintasopimuslomakkeelle.

2 § Perittävä jäsenmaksu ja sen määräytymisperusteet

Jäsenmaksu saa sisältää varsinaisen säännöllisen jäsenmaksun lisäksi työttö-myyskassamaksun, jos se on yhdistetty varsinaiseen jäsenmaksuun.

Palkansaajaliitot/yhdistykset ilmoittavat kirjallisesti jäsenmaksun suuruuden työnantajalle kalenterivuodeksi kerrallaan joulukuun 15. päivään mennessä ja toimittavat tarvittavat lomakkeet.

Jäsenmaksu voi olla joko prosentti- tai euromääräinen. Prosenttimääräinen jäsenmaksu peritään ennakonpidätyksen alaisesta bruttopalkasta.

3 § Periminen ja tilityskausi

Jäsenmaksujen perintäkausi on sama kuin palkanmaksukausi.

Työnantaja tilittää perityt jäsenmaksut palkansaajaliitolle perintäkausittain niin pian kuin se teknisesti on mahdollista.

4 § Selvitys peritystä jäsenmaksusta

Työnantaja antaa palkansaajaliitolle työntekijäkohtaisen selvityksen kesäkuun loppuun mennessä perityistä jäsenmaksuista elokuun 31. päivään mennessä ja kalenterivuoden aikana perityistä maksuista tammikuun loppuun mennessä. Päättäneistä työsuhteista annetaan selvitys ay-jäsenmaksun perinnän päättymisilmoituksen yhteydessä.

Selvitys sisältää tiedon ajasta, jota selvitys koskee, työntekijöiden nimet ja henkilötunnukset, työntekijältä perittyjen jäsenmaksujen yhteismäärän sekä työntekijäkohtaisen perintäajan, jos jäsenmaksun perintasopimus on tehty tai työ on päätynyt kesken selvitysjakson. Jos jäsenmaksun perintä on keskeytynyt, ilmoitetaan keskeytyksen syy ja aika selvityksessä. Lisäksi selvityksessä mainitaan työnantajan nimi ja osoite.

5 § Erinäisiä määräyksiä

Perintäsopimus ja lopettamisilmoitus tehdään kolmena kappaleena, yksi työnantajalle, yksi työntekijälle ja yksi asianomaiselle palkansaajaliitolle.

Peritystä jäsenmaksusta annetaan työntekijälle kirjallinen selvitys jokaisen perintätapahtuman jälkeen. Työnantaja antaa verotusta varten työntekijälle selvityksen jäsenmaksusta ennakonpidätystodistuksen tai erillisellä todistuksella tammikuun 15. päivää mennessä tai työsuhteen päättyessä.

Työsuhteen päättyessä päättyy perintäsopimus. Tästä tehdään ilmoitus asianomaiselle palkansaajaliitolle ilmoituslomakkeella, jonka luottamus/yhdysmies tai ko. henkilö toimittaa työnantajalle allekirjoitettavaksi.

Palkansaajaliitot ilmoittavat työnantajaliitolle jäsenmaksun suuruuden. Irtisanomisaika on 3 kk.

Helsingissä 13. päivänä tammikuuta 2020

AUTOALAN KESKUSLIITTO RY

TEOLLISUUSLIITTO RY

AMMATTILIITTO PRO RY

YHTEISTOIMINTASOPIMUS

1 § Sopimuksen tarkoitus ja tavoitteet

Tämän sopimuksen tarkoituksena on edistää **autoalan yrityksissä** työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa allekirjoittajajärjestöjen työehtosopimusaloilla.

Tämä sopimus koskee kaikkia Autoalan Keskusliiton jäsenyrityksiä. Tämän sopimuksen lisäksi noudatetaan yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia (334/07) niissä yrityksissä, jotka kuuluvat lain soveltamispiiriin.

2 § Yhteistoiminnan järjestäminen

Järjestettäessä yhteistoimintaa yrityksessä yhteistoiminnan perusyksikkönä on työpaikka siten kuin se on Autoalan kaupan ja korjaamotoiminnan luottamusmiessopimuksessa, Yhdysmiessopimuksessa ja Autoalan työsuojelusopimuksessa. Yhteistoiminnan järjestämisestä alueellisena kokonaisuutena tai muutoin usean työpaikan kokonaisuudessa on sovittu tässä sopimuksessa erikseen.

Työpaikalla tapahtuvaa yhteistoimintaa koskevat määräykset ovat pykälissä 3 ja 6-9. Alueellista tai muutoin usean työpaikan yhteistoimintaa koskevat määräykset ovat, jos yhteistoiminnan järjestämistä koskevassa paikallisessa sopimuksessa ei ole muuta sovittu, pykälissä 4 ja 6-9.

3 § Yhteistoiminta työpaikalla

Yhteistoiminnan toteuttaminen työpaikalla

Työnantajan ja henkilöstön yhteistoiminta voi tapahtua **vapaamuotoisena** kanssakäymisenä työnteon yhteydessä tai pysyväisluonteisessa neuvottelukunnassa, kehittämishankkeiden toteuttamiseksi perustettavissa projektiryhmissä tai työnantajan ja henkilöstön välisissä **erillisissä** neuvotteluissa. **Neuvottelukunnassa tai** projektiryhmässä ovat tasapuolisesti edustettuina **työnantaja** ja henkilöstö. Henkilöstö nimeää omat edustajansa ensi sijassa kehitettävän kohteen henkilöstöstä.

Yhteistoimintaa toteutetaan **työnantajan tai henkilöstön edustajien taikka henkilöstön** aloitteesta.

Mikäli yhteistoiminta-asiassa tehdään päätös muualla, kuin missä yhteistoiminta on toteutettu, ilmoitetaan yhteistoimintaan osallistuneille, missä päätös tehdään ja huolehditaan siitä, että työnantajalla päätöstä tehtäessä on tiedossa yhteistoiminnassa esiin tuodut asiat.

Kehittämistoiminta

Yrityksen kehittämistoiminnassa henkilöstön ja heidän edustajiensa tulee voida osallistua työorganisaatioiden, teknologian, työolosuhteiden ja työtehtävien kehittämiseen ja muutoksen toteuttamiseen yrityksessä **tai sen työpaikalla**.

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

SOVELTAMISOHJE:

Henkilöstön edustajalla tässä sopimuksessa tarkoitetaan luottamusmiestä, yhdysmiestä tai muuta henkilöstön valitsemaa edustajaa.

On tärkeää, että kehittämistoimien suunnittelu ja käytännön toteuttaminen kytetään läheisesti yrityksen henkilöstöpolitiikkaan, erityisesti henkilöstön työhönnottoon, tasa-arvon edistämiseen, sisäisiin siirtoihin, koulutukseen, tiedotukseen, työsuojeluun, työkyvyn ylläpitämiseen ja työpaikkaterveydenhuoltoon.

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

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

Suositus:

Liitot suosittelevat yhteistoiminnan parantamiseksi ja yrityksen kehittämiseksi, että yrityksissä käsiteltäisiin yhteistoiminnassa yksiköittäin tai toimipisteittäin asianomaisen yksikön tai toimipisteen toiminnallisia tavoitteita, myyntiä, tulosta sekä muita yrityksen tehokkuutta koskevia tietoja tai tunnuslukuja.

Yhteistoimintaelin

Kehittämistoiminnan toteuttamiseksi voidaan paikallisesti sopia sellaisen yhteistoimintaelimen perustamisesta, joka käsittelee kehittämistoimintaan liittyvät asiat. Se voi korvata **työpaikkatasolla** erilliset yhteistoiminta- ja työsuojelutoimikunnat sekä muut vastaavat toimikunnat.

Edellisessä kappaleessa määriteltyä yhteistoimintaelintä perustettaessa sovitaan elimen kokoonpano, mahdolliset toimihenkilöt, jäsenten toimikausi, järjestäytyminen, toimintatavat ja henkilöstön edustajille annettavan vapautuksen ja kustannusten korvausten määrä, mikäli ne poikkeavat tästä sopimuksesta, samalla on sovittava järjestelyn voimassaoloaika tai toistaiseksi voimassaolevan sopimuksen irtisanomistavat ja -ajat.

4 § Yhteistoiminta yritystasoisena tai alueellisena

Yritystasoisten lainsäädännössä ja työehtosopimuksissa säänneltyjen yhteistoiminta-asioiden käsitteleminen tapahtuu tässä määritellyillä säännöillä toteutetuissa yhteistoimintarakenteissa.

Työehtosopimuksen paikallisen sopimisen määräyksien mukaisesti voidaan perustaa yrityksen laajuinen tai alueellinen yhteistoimintaelin käsittelemään työ- ja sosiaalilainsäädännössä työnantajan velvoitteiksi säädettyjä yhteistoiminta-asioita sekä paikallisesti sovittuja yhteistoiminta-asioita.

Paikallisessa sopimuksessa on sovittava ainakin seuraavista seikoista:

- yhteistoimintaelimen tehtävät
- yhteistoimintaelimen kokoonpano
- yhteistoimintaelimen kokoontumisen säännöt
- yhteistoimintaelimen henkilöstön edustajien työstä vapautus, tietojen saantioikeudet ja ansion menetyksen korvaaminen
- luottamuksellisten asioiden kuten liikesalaisuuksien käsittelyn säännöt
- sopimuksen voimassaoloa koskevat säännöt

Henkilöstön edustajat valitaan noudattaen Autoalan kaupan ja korjaamotoiminnan luottamusmiessopimuksen ja Yhdysmiessopimuksen määräyksiä.

5 § Yrityksen sisäinen tiedotustoiminta alle 20 työntekijän yrityksissä

Tämän pykälän määräyksiä sovelletaan yrityksissä, joiden palveluksessa on säännöllisesti alle 20 työntekijää.

Työnantajan tulee esittää henkilöstölle tai sen edustajille:

1. Yrityksen tilinpäätöksen vahvistamisen jälkeen siihen perustuva selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta.

Suositus

Sopijaosapuolet suosittelevat, että tässä yhteydessä selostetaan mahdollisuuksien mukaan myös toimialan yleisiä suhdanne- ja taloudellisia näkymiä.

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

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

4. Viipymättä olennaiset muutokset edellä mainituissa tiedoissa.

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

Milloin tiedottamisen perusteltuna esteenä ovat yrityksen tuotannolliselle toiminnalle tai taloudelle vahinkoa aiheuttavat erityisen painavat syyt, joita ei ole voitu ennakoita tietää, työnantajan on tiedotettava asiasta viivytyksettä sen jälkeen, kun edellä mainittuja esteitä tiedottamiselle ei enää ole. Samalla työnantajan on esitettävä perusteet poikkeavalle menettelylle.

Asianmukaiseen tiedottamiseen kuuluu, että työnantaja tiedottaa jo suunnittelu- vaiheessa henkilöstön asemaan vaikuttavista olennaisista muutoksista työtehtävissä, työpaikassa ja työolosuhteissa sekä laitehankinnoissa ja ulkopuolisen työvoiman käytössä. Työnantajan on tiedotettava päätöksenteon jälkeen myös päätöksen sisällöstä, jos se poikkeaa ennen päätöksentekoa tiedotetusta suunnitelmasta tai jos ao. henkilöstö tai sen edustaja tiedottamista pyytää.

Yrityksiin, joihin ei sovelleta yhteistoimintalakia, sovelletaan työehtosopimuslain 9 §:ää vain 3 §:n määräysten tahallisten rikkomusten yhteydessä.

6 § Henkilöstön keskinäinen tiedotustoiminta ja kokoontuminen

Allekirjoittajajärjestöjen alayhdistyksillä ja **niiden** työpaikalla olevilla osastoilla, työhuonekunnilla tai vastaavilla on oikeus tiedotustoimintaan ja kokoontumiseen seuraavasti:

Tiedotustoiminta

Työajan ulkopuolella, työnantajan kanssa sovittavassa tilassa **voidaan** jakaa **jäsenille kokousilmoituksia sekä** työpaikan työsuhteisiin tai yleensä työmarkkinakysymyksiin liittyviä tiedonantoja, joissa tulee olla merkittynä liikkeellepajan nimi.

Julkaista **edellä olevassa kappaleessa mainittuja tietoja** työpaikan henkilöstölle tarkoitettussa tiedotuslehdessä tai julkaista ne **yrityksen tavanomaisissa tiedotuskanavissa (sähköposti, ilmoitustaulu)**, jolla voidaan tiedottaa myös yleisiin kysymyksiin liittyvistä asioista.

Tiedottamisessa tulee noudattaa **sanavapauden käyttämisestä viestinnässä annetun lain (460/2003)** säännöksiä. Tiedonannot eivät saa olla hyvän tavan vastaisia eikä tiedotusaineiston tule sisältää yleispolitiikkaa.

Paikallisesti voidaan sopia käytettäväksi myös muita tiedotustapoja ja -välineitä noudattaen tämän pykälän periaatteita.

Kokoontuminen työpaikalla

Työsuhteisiin ja paikalliseen sopimiseen liittyvistä asioista voidaan järjestää työpaikalla kokous, kun sen toteuttamisesta ja ajankohdasta on sovittu työnantajan kanssa.

Kokouksen järjestäjillä on oikeus kutsua kokoukseen tämän sopimuksen osapuolena olevien liittojen edustajia.

7 § Tietojen salassapitovelvollisuus

Milloin työnantaja on antanut tämän sopimuksen mukaisesti tiedonsaantiin oikeutetulle tietoja, jotka työnantaja katsoo yrityksen **liikesalaisuuksiksi**, saadaan näitä tietoja käsitellä vain niiden työntekijöiden tai henkilöstön edustajien kesken, joita asia koskee, ellei työnantajan ja tiedonsaantiin oikeutettujen kesken muuta sovita.

Ilmoitettaessa salassapitovelvollisuudesta työnantajan tulee yksilöidä, mitkä tiedot ovat salassa pidettäviä ja mikä on tietojen salassapitoaika.

8 § Henkilöstön edustajien työstä vapautukset ja korvaukset

Henkilöstön edustajalle annetaan vapautusta työstä siten, että hänellä on mahdollisuus valmistautua ja osallistua tässä sopimuksessa tarkoitettuun yhteistoimintaan palkkaa vähentämättä. Valmistautumisajan tarvetta arvioitaessa on kiinnitettävä huomiota käsiteltävän asian laatuun, laajuuteen ja taustatietojen määrään, käsiteltävän asian tärkeyteen henkilöstölle sekä asian käsittelyyn osallistuvien henkilöitten lukumäärään ja heidän työpaikkansa sijaintiin.

Annettaessa henkilöstön edustajalle vapautusta työstä työjärjestelyt hoidetaan siten, että henkilöstön edustajalla on mahdollisuus tässä sopimuksessa tarkoitettuun yhteistoimintaan.

Jos työajan ulkopuolella tapahtuneesta yhteistoiminnan toteuttamisesta tai siihen liittyvästä muusta työnantajan kanssa sovitusta tehtävästä maksettavasta korvauksesta ei ole muuta sovittu, maksetaan korvaus henkilöstön edustajalle tai sihteerille alakohtaisen työehtosopimuksen ylityösäännösten mukaisesti.

Työnantaja maksaa, ellei muusta ole sovittu, työpaikkaan kuuluvien eri toimipaikkojen välisistä yhteistoiminnan vaatimista matkoista tämän sopimuksen mukaiseen yhteistoimintaan osallistuville henkilöstön edustajille tarkoituksenmukaisesti kulkuneuvoa käyttäen matkakustannukset ja päivärahat asianomaiseen henkilöön sovellettavan työehtosopimuksen matkakustannusten korvauksia koskevan määräyksen mukaisesti.

9 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

Tämän sopimuksen tulkintaa tai rikkomista koskevista erimielisyyksistä neuvotellaan asianomaisen työehtosopimuksen neuvottelujärjestystä noudattaen.

Tämän sopimuksen valvontavelvollisuuden ja sopimuksen vastaisen menettelyn seuraamusten osalta noudatetaan, mitä työehtosopimuksissa on säädetty.

10 § Sopimuksen voimaantulo

Tämä sopimus tulee voimaan . päivänä kuuta 20 ja on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajoin.

Helsingissä 13.1.2020

AUTOALAN KESKUSLIITTO RY

TEOLLISUUSLIITTO RY

AMMATTILIITTO PRO RY

AUTOALAN KOULUTUSSOPIMUS

1 § Koulutusyhteistyö

Liittojen välillä sovitaan ammattiyhdistyskoulutuksen toimeenpanosta työehtosopimusaloit-
tain kalenterivuosittain yhteisesti todetun koulutustarpeen puitteissa.

2 § Ammatillinen jatko-, täydennys- ja uudelleen koulutus sekä yhteinen koulutus

Työnantajan antaessa työntekijälle ammatillista koulutusta tai lähettäessä työntekijän hänen
ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin korvataan koulutuksen aiheuttamat kustannukset
ja säännöllisen työajan ansionmenetykset. Lisäksi työnantaja maksaa koulutusajalta päivära-
han sopimusaloituksesta sovittu mukaisesti. Jos koulutus tapahtuu työajan ulkopuolella,
korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset sekä maksetaan koulutusajalta perus-
palkka.

Yhteisestä koulutuksesta sovitaan paikallisesti. Jollei muusta ole sovittu, menetellään
edellä olevan mukaisesti.

PÄYTÄKIRJAMERKINTÄ:

Peruspalkalla tarkoitetaan auto- ja konekorjaamoalalla **tuntipalkkaisen** työntekijän henki-
lökohtaista peruspalkkaa. Auto- ja konekaupan alalla tuntipalkka saadaan jakamalla kuu-
kauspalkka työehtosopimuksen mukaisella jakajalla 160. **Niin auto- ja konekorjaamo
kuin auto- ja konekaupan alalla tuntipalkka saadaan jakamalla peruskuukausipalkka
työehtosopimuksen mukaisella jakajalla 160.**

Yhteisestä koulutuksesta sovitaan paikallisesti. Jollei muusta ole sovittu, menetellään
edellä olevan mukaisesti.

PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ:

Yhteistä koulutusta on esimerkiksi yhteistoimintalain ja -sopimuksen edellyttämä koulutus,
osallistumisjärjestelmiin liittyvä koulutus ja työsuojeluyhteistyökoulutus.

3 § Ammattiyhdistyskoulutus

Työntekijälle ja toimihenkilölle annetaan tilaisuus osallistua hyväksytylle enintään viikon mit-
taiselle kurssille työsuhteen katkeamatta, mikäli osallistuminen voi tapahtua tuottamatta yri-
tykselle toiminnallista tai yrityksen tilanne huomioiden merkittävää taloudellista haittaa.

**Luottamushenkilö voi osallistua kahdelle enintään viikon mittaiselle kurssille kalen-
terivuoden aikana.**

Korvaus maksetaan sopimusaloituksesta sovittu mukaisesti. Edellytyksenä on lisäksi, että
koulutuksen on yhteisesti työnantajan ja ao. henkilön välillä todettu liittyvän hänen yhteis-
työtehtäväänsä yrityksessä ja kurssille osallistuminen voi tapahtua tuottamatta yritykselle
toiminnallista tai yrityksen tilanne huomioiden merkittävää taloudellista haittaa.

Paikallisesti voidaan koulutuksesta sopia edellä mainittua laajemminkin. Samansisältöiselle kurssille voi henkilö osallistua vain kerran ja vuoden aikana tapahtuvia kursseja voi hänen osaltaan olla vain yksi. Ilmoitus aikomuksesta osallistua kurssille on tehtävä vähintään neljä viikkoa ennen kurssin alkua.

Työnantaja ilmoittaa oikeudesta osallistua kurssille viimeistään **30** kalenteripäivää ennen kurssin alkua. Kielteisessä tapauksessa tulee pyrkiä selvittämään, milloin osallistuminen on mahdollista.

4 § Muut edut

Osallistuminen sopimuksen mukaiseen koulutukseen ei vähennä vuosiloma-, eläke- tai näihin verrattavia etuuksia. Koulutukseen käytetty aika ei ole työaikaa.

5 § Voimassaoloaika

Tämä sopimus tulee voimaan 13.1.2020 ja on voimassa toistaiseksi kahden kuukauden irtisanomisajalla.

Helsingissä 13.1.2020

AUTOALAN KESKUSLIITTO RY

TEOLLISUUSLIITTO RY

AUTOALAN TYÖSUOJELUSOPIMUS

Autoalan työsuojelusopimusta sovelletaan niissä Autoalan Keskusliitto ry:n jäsenyritysten toimipaikoissa.

PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ 1:

Tässä sopimuksessa toimihenkilöllä tarkoitetaan teknistä toimihenkilöä ja auto- ja konekaupan toimihenkilöä. Sopimus ei koske eikä rajoita ylempien toimihenkilöiden oikeuksia olla mukana työsuojelutoiminnassa.

PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ 2:

Sopijapuolet toteavat, että tämä sopimus ja Autoalan työsuojeluopas muodostavat työturvallisuustyössä käytettäväksi tarkoitetun yhtenäisen kokonaisuuden. Autoalan työsuojeluopas ei ole työehtosopimuksen osa.

1 § Työsuojelutoimikunta

1. Työsuojelutoimikunnan valinta

Työsuojelutoimikunta valitaan työpaikoille, joilla säännöllisesti työskentelee vähintään 20 työntekijää.

Yritykseen, jolla on useita tämän sopimuksen mukaisia työpaikkoja, voidaan sovittaessa lisäksi perustaa yhteinen keskustoimikunta.

Työsuojelutoimikunnan jäsenmäärä on 4, 8 tai 12 sen mukaan, kun yrityksen toiminnan laatu, laajuus ja muut olosuhteet huomioon ottaen paikallisesti sovitaan.

Työsuojelutoimikunnassa ovat edustettuina allekirjoittaneiden järjestöjen edustamat ko. työpaikan henkilöstöryhmät.

2. Työsuojelutoimikunnan tehtävät

Työsuojelutoimikunnan tehtävistä on säädetty työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/06) 27 §:ssä.

Työsuojelutoimikunnan tehtäviä ovat esimerkiksi:

- laatia vuosittain työsuojelutoiminnan toimintasuunnitelma,
- hyväksyä työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja toimintakertomus,
- seurata työpaikan työsuojelun tilannetta ja tehdä esityksiä työnantajalle puutteiden korjaamiseksi, sekä
- tehdä esityksiä työsuojeluun liittyvän koulutuksen, työnopastuksen ja perehdyttämisen järjestämiseksi.

PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ:

Katso Autoalan työsuojeluopas: 1 Työsuojelutoiminnan perusteet

3. Työsuojelutoimikunnan kokoukset

Työsuojelutoimikunta kokoontuu vähintään neljästi vuodessa puheenjohtajan tai varapuheenjohtajan kutsusta. Lisäksi toimikunta on kutsuttava koolle, kun työsuojelupäällikkö tai -valtuutettu tai vähintään neljäsnes toimikunnan jäsenistä sitä pyytää.

Työsuojelutoimikunnan kokoukset pidetään mikäli mahdollista työaikana ja siten, että mahdollisimman moni työsuojelutoimikunnan jäsen voi osallistua kokouksiin.

Kirjallinen aineisto toimitetaan toimikunnan jäsenille jo kokouskutsun yhteydessä, mikäli mahdollista. Ennen asian käsittelyä kokouksessa annetaan jäsenille asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot. Henkilöstön edustajille järjestetään mahdollisuus ennen kokousta tai sen aikana valmistautua keskenään käsiteltävään asiaan työnantajan edustajan ja työsuojeluvaltuutetun sopimalla tavalla.

2 § Työsuojelupäällikkö

Työnantajan on nimettävä jokaiselle työpaikalle työsuojelupäällikkö, joka on perehtynyt työsuojelukysymyksiin. Työsuojelupäällikön toimialue voi käsittää useita työpaikkoja.

Työsuojelupäällikön tehtävistä on säädetty työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/06) 28 §:ssä. Työsuojelupäällikön tehtäviä ovat esimerkiksi:

- vastata työpaikan työsuojeluyhteistyön järjestämisestä,
- osallistua työpaikan työsuojelun toimintaohjelman valmisteluun,
- huolehtia havaittujen tapaturma- ja terveysturvien ilmoittamisesta työnantajalle ja työntekijöille sekä tehdä esityksiä niiden poistamiseksi,
- pitää yhteyttä työsuojelutoimikuntaan, -asiamiehiin sekä muihin työsuojelutehtävissä toimiviin
- huolehtia työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutetun koulutustarpeen ja -järjestelyjen selvittämisestä kahden kuukauden kuluessa heidän valitsemisestaan lukien (TsValvL 33 §).

PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ:

Katso Autoalan työsuojeluopas: 1 Työsuojelutoiminnan perusteet

3 § Työsuojeluvaltuutettu

1. Työsuojelu- ja varavaltuutettujen valinta

Työsuojeluvaltuutettu ja hänelle kaksi varavaltuutettua valitaan työpaikoille, joilla säännöllisesti työskentelee vähintään 10 työntekijää. Pienemmällekin työpaikalle henkilöstöllä on oikeus valita em. valtuutetut.

Autoalan työpaikoilla valitaan yhteinen työsuojeluvaltuutettu edustamaan sekä työntekijöitä että toimihenkilöitä, elleivät toimihenkilöt valitse omaa työsuojeluvaltuutettuaan.

2. Varavaltuutettu

Jos työsuojeluvaltuutettu on estynyt, tehtäviä hoitaa I varavaltuutettu ja tämän estyessä II varavaltuutettu.

Työsuojeluvaltuutetun esteestä ja sen kestosta tulee ilmoittaa työsuojelupäällikölle. Ellei tämä ole tavoitettavissa, ilmoitus tehdään ilmoittajan esimiehelle. Ilmoitus on tehtävä todistettavasti.

Varavaltuutetun hoitaessa työsuojeluvaltuutetun tehtäviä hänellä on samat oikeudet ja velvollisuudet kuin työsuojeluvaltuutetulla.

3. Työsuojeluvaltuutetun tehtävät

Työsuojeluvaltuutetun tehtävistä on säädetty työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/06) 31 §:ssä.

Työsuojeluvaltuutetun tehtäviä ovat esimerkiksi:

- edustaa työntekijöitä työn turvallisuutta ja terveellisuutta koskevissa asioissa,
- osallistua työpaikan työsuojelun toimintaohjelman valmisteluun,
- tehdä esityksiä työnantajalle havaittujen tapaturma- ja terveysvaarojen poistamiseksi, sekä
- toimia yhteyshenkilönä työnantajan, työsuojeluasiamiesten ja työsuojeluviranomaisten välillä.

PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ:

Katso Autoalan työsuojeluopas: 1 Työsuojelutoiminnan perusteet

Mikäli työsuojeluvaltuutetun varsinainen työ vaikeuttaa valtuutetun tehtävien hoitamista ja jos hänelle tämän johdosta järjestetään muuta työtä, ei tällainen järjestely saa aiheuttaa hänen ansionsa alentumista.

4. Työsuojeluaineisto ja toimitilat

Työnantaja antaa työsuojeluvaltuutetulle käyttöön autoalan työsuojeluoppaan, tarpeelliset lait, asetukset ja muut työsuojelun määräykset sekä -ohjeet.

Työnantaja järjestää työsuojeluvaltuutetun käyttöön tavanomaiset toimistovälineet ja paikan, jossa voidaan säilyttää työsuojelutehtäviä varten tarvittavat asiakirjat.

Tavanomaisten toimistovälineiden käsitteen piiriin kuuluu myös yrityksessä yleisesti käytössä olevat atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat sekä internet-yhteys (sähköposti). Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

5. Ajankäyttö ja ansionmenetyksen korvaaminen

Yhteisen työsuojeluvaltuutetun ollessa korjaamotyöntekijä tai autokaupan toimihenkilö annetaan työsuojelutehtävien hoitamista varten säännöllistä vapautusta työstä sekä maksetaan tältä ajalta ansionmenetyksen korvauksen lisäksi korvaus kuukausittain **1.3.2020** alkaen seuraavasti:

Henkilöstön määrä (yhteinen)	Vapautuksen määrä (h / 4 viikon jakso)	€/kk
10-25	5	67
26-30	6	68
31-40	7	69
41-50	10	70
51-60	12	71
61-70	14	75
71-80	16	76
81-90	17	79
91-100	19	86
101- 150	21	88
151 tai enemmän	23	93

Työsuojeluvaltuutetulle annetaan säännöllisen vapautuksen lisäksi vapautusta työstä työnantajan kanssa sovittuja tai viranomaisen määräämiä työsuojelutehtäviä varten.

Työsuojeluvaltuutettuna oleva tekninen toimihenkilö on oikeutettu saamaan riittävästi vapautusta työstään työsuojeluvaltuutetun tehtävien asianmukaista hoitamista varten työn kannalta sopivana aikana. Vapautuksen määrä ja järjestelyt selvitetään ja sovitaan paikallisesti.

Edellä olevan taulukon korvaukset koskevat myös teknisiä toimihenkilöitä.

Milloin on valittu erilliset työsuojeluvaltuutetut, määräytyy kuukausikorvaus annetun vapautuksen mukaan ja vapautuksen määrä seuraavan kaavan mukaan:

Korjaamotyöntekijä:

$0,28 \times \text{korjaamotyöntekijöiden määrä} = \text{vapautuksen määrä tunteina/4 viikon jakso}$

Autokaupan toimihenkilö:

$0,13 \times \text{toimihenkilöiden määrä} = \text{vapautuksen määrä tunteina/4 viikon jakso}$.

6. Työsuojeluvaltuutetun työsuhdeturva

Työsuojeluvaltuutetun irtisanomissuojasta on voimassa, mitä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/06) 37 §:n ja työsopimuslain 7 luvun 10 §:ssä on säädetty.

Työsuojeluvaltuutetun työsopimusta ei saa purkaa tai käsitellä purkautuneena vastoin työsopimuslain 8 luvun 1-3 §:n säännöksiä. Työsopimuksen purkaminen sillä perusteella, että hän on rikkonut järjestysmääräyksiä, ei ole mahdollista, ellei hän ole samalla toistuvasti tai olennaisesti sekä varoituksesta huolimatta jättänyt työvelvoitteensa täyttämättä.

Jos työsuojeluvaltuutetun työ keskeytyy tilapäisesti enintään 90 kalenteripäivän ajaksi eikä hänelle voida järjestää muuta työtä, joka vastaa hänen ammattitaitoaan, voidaan työsuojeluvaltuutettu lomauttaa.

Jos yrityksen työvoimaa lomautetaan, ei tällaista toimenpidettä saa kohdistaa työsuojeluvaltuutettuun, ellei koko yrityksen tai sen alueellisen ja/tai toiminnallisen kokonaisuuden muodostavan osan, jolle työsuojeluvaltuutettu on valittu, toimintaa keskeytetä kokonaan.

Mikäli yhteisesti todetaan, ettei työsuojeluvaltuutetulle voida tarjota hänen ammatiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa.

Työsuojeluvaravaltuutetun työsopimuksen irtisanominen tai hänen lomauttamisensa silloin, kun hän ei toimi työsuojeluvaltuutetun sijaisena taikka hänellä ei ole luottamusmiehen asemaa, ei saa perustua työntekijän tehtävään työsuojeluyhteistoiminnassa. Työnantajan tulee ilman erityistä vaatimusta osoittaa toimenpiteen johtuneen muusta seikasta.

Tämän kohdan määräyksiä on sovellettava myös työsuojeluvaltuutettuehdokkaaseen, jonka ammattiosaston kokous on asettanut ja jonka asettamisesta ammattiosasto on kirjallisesti työnantajalle ilmoittanut. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme kuukautta ennen

valittavana olevan työsuojeluvaltuutetun toimikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa työsuojeluvaltuutetuksi valituksi tulleen osalta ammattiosaston todettua vaalituloksen.

Ennen kuin työnantaja päättää työsuojeluvaltuutetun työsopimuksen irtisanomalla tai purkamalla henkilöstä johtuvasta syystä, työnantaja ilmoittaa aikeestaan Autoalan keskusliitolle, joka ryhtyy välittömästi yhdessä Teollisuusliiton kanssa selvittämään aiotun työsopimuksen päättämisen perusteen lainmukaisuutta. Liittojen selvitystyö on tehtävä siten, että työnantaja voi tarvittaessa noudattaa työsopimuslain työsopimuksen purkamiselle asettamaa 14 vuorokauden määräaika.

7. Liikkeen luovutus

Työsuojeluvaltuutetun asema jatkuu liikkeen luovutuksesta huolimatta sellaisenaan, jos luovutettu liike tai sen osa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luovutettava liike tai sen osa menettää itsenäisyytensä, työsuojeluvaltuutetulla on oikeus tämän sopimuksen jäljempänä sovittuun jälkisuojaan liikkeen luovutuksesta johtuneesta toimikauden päättymisestä lukien.

8. Työsuojeluvaltuutetun jälkisuojaja

Yhteisellä työsuojeluvaltuutetulla on TSL 7 luvun 10 §:ssä mainittu **vielä kuusi kuukautta** työsuojeluvaltuutetun tehtävän päättymisen jälkeen.

Jos työnantaja päättää työsuojeluvaltuutetun työsopimuksen tämän työehtosopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena työsuojeluvaltuutetulle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkkaa vastaava korvaus. Mahdollinen korvaus määräytyy TSL 12 luvun 1-3 §:n mukaisesti.

4 § Työsuojeluasiamies

Mikäli paikallisesti sovitaan, voidaan työpaikalle tarvittaessa valita työsuojeluasiamies/-asiamiehiä. Samalla sovitaan hänen toimikaudestaan sekä työsuojeluun ja työsuojeluyhteistoimintaan liittyvistä tehtävistään tarkemmin.

PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ:

Katso Autoalan työsuojeluopas: 1 Työsuojelutoiminnan perusteet

Työsuojeluasiamiestä ei työsuojelutehtävien hoitamisen johdosta saa irtisanoa tai siirtää huonompipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli työsuojeluasiamieheksi tullessaan.

5 § Työsuojelu käytettäessä toiseen yritykseen työsuhteessa olevaa henkilöstöä

Jos samalla työpaikalla työskentelee toisen työnantajan palveluksessa olevaa henkilöstöä, heillä on oikeus kääntyä työpaikan työsuojeluvaltuutetun tai työsuojelupäällikön puoleen työsuojeluongelmissa. Tällaisilla työpaikoilla tulee työsuojelupäälliköiden olla yhteistoiminnassa työsuojelukysymyksissä ja jollei toisin sovita, vastuu työsuojeluyhteistyön järjestämisestä kuuluu työpaikan haltijayrityksen työsuojelupäällikölle. Yhteistoiminnan järjestämisestä yhteisellä työpaikalla on säädetty työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/06) 5a luvussa (701/06).

6 § Työsuojeluyhteistyö yksintyöskentelyssä

Paikallisten työsuojeluosapuolten tulee ottaa huomioon yksintyöskentelyyn liittyvät ongelmat sekä tehdä ehdotuksia mahdollisten ongelmien ratkaisemiseksi.

Huomioon otettavia asioita ovat mm. työturvallisuuteen, työsuojeluoppaan menettelytapoihin ja työskentelyn tapaturmavaaraan liittyvät seikat sekä yksityöskentelijän mahdollisuudet tarvittaessa hälyttää ja saada apua.

7 § Työterveyshuolto ja työkykyä ylläpitävä toiminta

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja siihen kuuluvat vajaakuntoisten seurannan ja kuntoutuksen järjestelyt samoin kuin työkykyä ylläpitävän toiminnan periaatteet käsitellään työsuojelutoimikunnassa.

Työterveyshuoltolaki (1383/01), sosiaali- ja terveysministeriön päätös (1348/94), valtioneuvoston päätös (950, 951/94) sekä autoalan työsuojeluopas (Katso Autoalan työsuojeluopas: 14 Työterveys) antavat ne perusteet, joiden mukaan työpaikan työkykyä ylläpitävää toimintaa kehitetään.

Työsuojeluorganisaation tehtävänä on yhdessä työterveyshenkilöstön, yritysjohton ja henkilöstön kanssa osallistua:

- TYKY-toiminnan suunnitteluun, toteuttamiseen ja seurantaan,
- edistää toiminnalle myönteisen ilmapiirin muodostumista,
- seurata palveluksessa olevien työssä selviytymistä, sekä
- tarvittaessa laatia ohjeita työkykyä ylläpitävää toimintaa tarvitsevien ohjaamiseksi asiantuntijoiden hoitoon.

Työsuojelupäällikön ja -valtuutetun tehtävänä on:

- osallistua työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnitteluun työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa ja yksilöllistä toimintasuunnitelmaa laadittaessa sekä osallistua suunnitelmien toteuttamiseen ja seurantaan.

Työsuojelutoimikunnalle tulee antaa mahdollisuus lausunnon antamiseen työterveyshuollon kustannuksia koskevasta korvaushakemuksesta.

8 § Tietojen salassapitovelvollisuus

Tämän sopimuksen mukaisia tehtäviä hoitaessa tietoon tulleet yksityisen henkilön terveydentilaa tai taloudellista asemaa taikka yrityksen taloudellista asemaa tai liike- tai ammattisalaisuuksia koskevat tiedot kuuluvat salassapitovelvollisuuden piiriin eikä niitä saa ilman asianomaisen henkilön tai työnantajan lupaa ilmaista sivulliselle.

Työsuojelun yhteistoimintaan osallistuvien henkilöiden salassapitovelvollisuudesta on säädetty työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 43 pykälässä ja yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/07) 57 pykälässä.

9 § Korvaukset

Jos työajan ulkopuolella tapahtuneesta työsuojelusopimuksen mukaisesta toiminnasta tai siihen liittyvästä muusta työnantajan kanssa sovitusta tehtävästä maksettavasta korvauksesta ei ole muuta sovittu, maksetaan korvaus työsuojelutoimikunnan jäsenelle ja valitulle sihteerille alakohtaisen työehtosopimuksen ylityösäännösten mukaisesti.

Työnantaja maksaa, ellei muusta ole sovittu, työpaikkaan kuuluvien eri toimipaikkojen välisistä työsuojelutoiminnan vaatimista matkoista työsuojelutoimikunnan jäsenille ja valitulle sihteerille tarkoituksenmukaista kulkuneuvoa käyttäen matkakustannukset ja päivärahat asianomaiseen henkilöön sovellettavan työehtosopimuksen matkakustannusten korvauksia koskevan määräyksen mukaisesti.

10 § Työsuojelutoiminnan järjestäminen paikallisella sopimuksella

Työnantaja ja työntekijä tai heidän edustajansa voivat sopia työsuojeluyhteistoiminnan järjestämisestä tästä sopimuksesta poikkeavasti Työsuojelun valvontalain 23 §:n tarkoittamalla tavalla.

Paikallisen sopimuksen edellytyksenä on, että työntekijöillä säilyvät samantasoiset mahdollisuudet käsitellä työsuojelua koskevia asioita.

Paikallisesti sopimalla ei voida poiketa tämän sopimuksen 3 ja 8 §:istä.

11 § Erimielisyyksien käsittely

Tästä sopimuksesta johtuvista erimielisyyksistä neuvotellaan työehtosopimuksen neuvottelujärjestystä noudattaen, mikäli ei erikseen sovita, että asia käsitellään autoalan työalatoimikunnassa.

12 § Sopimuksen voimaantulo

Tämä sopimus tulee voimaan **13.1.2020** ja on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajoin.

Helsingissä 13. tammikuuta 2020

AUTOALAN KESKUSLIITTO RY

TEOLLISUUSLIITTO RY

AMMATTILIITTO PRO RY

AUTOALAN KAUPAN- JA KORJAAMOTOIMINNAN LUOTTAMUSMIESSOPIMUS

YHTEINEN LUOTTAMUSMIESSOPIMUS

Liitot ovat sopineet, että osana työehtosopimusten yhdistämisprojektia uudeksi työehtosopimukseksi liittojen välillä olevat auto- ja konekorjaamoalan sekä auto- ja konekaupan alan luottamusmiessopimukset korvataan tällä sopimuksella ja että sopimuskaudella järjestetään em. sopimusalojen yhteinen luottamusmiesvaali.

Tässä sopimuksessa on otettu huomioon se, että luottamusmiesjärjestelmä pohjautuu vielä jonkin ajan **yhden työehtosopimuksen sisältämien kaksien työehtojen** soveltamiseen työpaikoilla. Tästä syystä liitot katsovat, että suotavinta on valita pääluottamusmies ja varaluottamusmies eri sopimusalojen työntekijöiden keskuudesta. Tämä järjestely turvaa sen, että toimivaltaisella luottamusmiehellä on riittävä tuntemus edustamaltaan sopimusosalta.

Koska tämän sopimuskauden aikana on liittojen välillä sovittu lukuisista yhteistä hankkeista ja sopimusuudistuksista, liitot pitävät tarkoituksen mukaisena, että tilanteissa, joissa pääluottamusmies ja varapääluottamusmies ovat eri sopimusalueilta, kummallakin on yhtäläinen oikeus asianmukaiseen luottamusmieskoulutukseen ja tarvittaviin toimintaedellytyksiin, siten kuten tässä sopimuksessa on sovittu.

1 § Sopimuksen tarkoitus

Luottamusmiesjärjestelmän tarkoituksena on omalta osaltaan turvata liittojen välillä solmitujen sopimusten noudattaminen, työnantajan ja työntekijän välillä syntyvien erimielisyyksien tarkoituksenmukainen ja nopea selvittäminen, muiden työnantajan ja työntekijöiden välillä esiintyvien kysymysten käsittely sekä työrauhan ylläpitäminen ja edistäminen työehtosopimusjärjestelmän edellyttämällä tavalla.

Tämän sopimuksen mukaisen neuvottelujärjestelmän tavoitteena on edellä mainitun lisäksi ehkäistä, mikäli mahdollista, jo ennakolta erimielisyyksien syntymistä ja muutoinkin toimia yrityksen ja sen henkilöstön yhteistoiminnan kehittämiseksi, sekä parantaa neuvottelujärjestelmän toimivuutta.

2 § Luottamusmies ja ammattiosasto

1. Pääluottamusmiehen (jäljempänä luottamusmiehen) ja varaluottamusmiehen valitsevat kyseessä olevan työpaikan työntekijät, jotka ovat Suomen Ammattijärjestöjen Keskusliiton jäsenliittojen jäseninä olevien ammattiosastojen jäseniä.

Pääluottamusmies toimii kaikkien, **työehtosopimuksen kummankin sopimusalan** piirissä olevien työntekijöiden edustajana kaikkia työntekijöitä koskevissa asioissa. Hän toimii työntekijöiden edustajana erikseen sen työehtosopimuksen soveltamista koskevissa asioissa, jonka piiristä hänet on valittu.

Varaluottamusmies toimii luottamusmiehenä **oman sopimusalan** alueeseen liittyvissä asioissa, mikäli pääluottamusmies on tullut valituksi eri **sopimusalan** piiristä.

Tilanteessa, jossa edellä sanotusta poiketen, toiselta sopimusosalta ei ole valittu kumpakaan luottamusmiehistä, voivat kyseisen sopimusalan työntekijät neuvotella itse neuvottelujärjestyksen mukaisesti asioista. Tällöinkin heillä on oikeus pyytää sopimuksen mukaisesti pääluottamusmies avustamaan heitä.

2. Luottamusmiehen tulee olla asianomaisen työpaikan työntekijä ja perehtynyt työpaikan olosuhteisiin sen työntekijänä.

3 § Luottamusmiehen valitseminen

1. Ammattiosasto valitsee pääluottamusmiehen (jäljempänä luottamusmiehen) ja varaluottamusmiehen.

2. Ammattiosastolla on oikeus suorittaa luottamusmiehen vaali työpaikalla. Jos vaali suoritetaan työpaikalla, on ammattiosaston asianomaisen työpaikan kaikille jäsenille varattava tilaisuus osallistua vaaliin. Vaalin järjestäminen ja toimittaminen ei kuitenkaan saa häiritä työntekoa. Vaaliajoista ja vaalipaikoista on sovittava työnantajan kanssa viimeistään kaksi viikkoa ennen vaalin toimittamista. Työnantaja varaa ammattiosaston nimeämille henkilöille tilaisuuden vaalin toimittamiseen.

3. Luottamusmiehen toimialueena on yrityksen toimipaikka.

4. Jos yritys on jaettu useampiin, henkilöstöasiatkin itsenäisesti hoitaviin toimipaikkoihin, valitaan kuhunkin näin muodostettuun toimipaikkaan oma luottamusmies.

5. Valitusta luottamusmiehestä ja varaluottamusmiehestä on ammattiosaston kirjallisesti ilmoitettava työnantajalle sekä Teollisuusliitolle. Luottamusmiehelle valitusta varamiehestä on lisäksi kirjallisesti ilmoitettava, milloin hän toimii luottamusmiehen sijaisena.

Työnantaja ilmoittaa luottamusmiehelle, ketkä käyvät yrityksen puolesta neuvotteluja luottamusmiehen kanssa.

6. Paikallisesti voidaan sopia, että yrityksessä ennen tämän sopimuksen voimaantuloa käytössä ollut, paikalliseen sopimukseen perustuva luottamusmiesjärjestelmä voi jatkua sen mallin mukaisena.

4 § Luottamusmiehen työsuhde

1. Luottamusmies on velvollinen noudattamaan yleisiä työehtoja, työaikoja ja työnjohdon määräyksiä sekä muita järjestysmääräyksiä.

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

3. Luottamusmiehenä toimivaa työntekijää ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää huonompipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli luottamusmieheksi valituksi tullessaan. Luottamusmiestehtävän takia häntä ei saa erottaa työstä.

4. Jos luottamusmieheksi valitun henkilön varsinainen työ vaikeuttaa luottamusmiehen tehtävien hoitamista ja jos hänelle tästä syystä järjestetään muuta työtä, ei tällainen järjestely saa aiheuttaa hänen ansionsa alentumista.

5. Luottamusmiehen työsopimus voidaan irtisanoa tai luottamusmies lomauttaa työsopimuslain 7 luvun 10 §:n 2 momentin mukaisesti vain, kun työ kokonaan päättyy esim. korjaamon toiminta keskeytetään kokonaan eikä työnantaja voi järjestää hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, tai kouluttaa häntä muuhun työhön työsopimuslain 7 luvun 4 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

Mikäli yhteisesti todetaan, ettei luottamusmiehelle voida tarjota hänen ammattiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa.

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

Jos työnantaja irtisanoo pääluottamusmiehen varamiehen työsopimuksen tai lomauttaa hänet silloin, kun hän ei toimi pääluottamusmiehen sijaisena taikka hänellä ei ole muutoinkaan luottamusmiehen asemaa, katsotaan irtisanomisen tai lomauttamisen johtuneen työntekijän luottamusmiestehtävästä, ellei työnantaja voi osoittaa toimenpiteen johtuneen muusta seikasta. Tätä määräystä sovelletaan, kun pääluottamusmiehen varamies on valittu eri henkilöstöryhmästä kuin pääluottamusmies. Työnantajan tulee ilman erityistä vaatimusta osoittaa toimenpiteen johtuneen muusta seikasta.

Luottamusmiehen työsopimusta ei saa purkaa tai käsitellä purkautuneena vastoin työsopimuslain 8 luvun 1-3 §:n säännöksiä. Työsopimuksen purkamisen sillä perusteella, että hän on rikkonut järjestysmääräyksiä, ei ole mahdollista, ellei hän ole samalla toistuvasti tai olenaisesti sekä varoituksesta huolimatta jättänyt työvelvoitteensa täyttämättä.

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

Tämän kohdan määräyksiä on sovellettava myös luottamusmiehenä toimineeseen työntekijään kuusi kuukautta hänen luottamusmiestehtävänsä päättymisen jälkeen.

Kansainväliseen konserniyhteistyöhön valitun henkilöstön edustajan ja varaedustajan irtisanomissuojasta säädetään työsopimuslain 7 luvun 10 §:ssä.

Tämän kohdan määräyksiä on sovellettava myös pääluottamusmiesehdokkaaseen, jonka ammattiosaston kokous on asettanut ja jonka asettamisesta ammattiosasto on kirjallisesti työnantajalle ilmoittanut. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme kuukautta ennen valittavana olevan pääluottamusmiehen toimikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa pääluottamusmieheksi valituksi tulleen osalta ammattiosaston todettua vaalituloksen.

6. Luottamusmiehen asema jatkuu liikkeen luovutuksesta huolimatta sellaisenaan, jos luovutettu liike tai sen osa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luovutettava liike tai sen osa menettää

itsenäisyytensä, luottamusmiehellä on oikeus tämän sopimuksen jälkisuojaan liikkeen luovutuksesta johtuneesta toimikauden päättymisestä lukien.

7. Korvaus tämän sopimuksen mukaan perusteettomasta lomautuksesta määräytyy työsopimuslain 12 luvun 1 §:n 1 momentin mukaisesti.

8. Jos luottamusmiehen työ sopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena luottamusmiehelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä työsopimuslain 12 luvun 2 §:n 2 momentin perusteiden mukaan. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että tämän sopimuksen oikeuksia on loukattu.

9. Ennen kuin työnantaja päättää luottamusmiehen työ sopimuksen irtisanomalla tai purkamalla henkilöstö johtuvasta syystä, työnantaja ilmoittaa aikeestaan Autoalan keskusliitolle, joka ryhtyy välittömästi yhdessä Teollisuusliiton kanssa selvittämään aiotun työ sopimuksen päättämisen perusteen lainmukaisuutta. Liittojen selvitystyö on tehtävä siten, että työnantaja voi tarvittaessa noudattaa työsopimuslain työ sopimuksen purkamiselle asettamaa 14 vuorokauden määräaika.

Edellä olevaa menettelyä sovelletaan myös työnantajan aikoessa päättää edellä mainituilla perusteilla sellaisen varaluottamusmiehen työ sopimuksen, joka on tosiasiallisesti toiminut henkilöstöryhmänsä luottamusmiehenä tämän sopimuksen 2 §:n 1. kohdan kolmannen kappaleen mukaisesti. Edellä kerrotun selvitystyön yhteydessä allekirjoittaneet liitot selvittävät varaluottamusmiehen toiminnan tosiasiallista luonnetta.

5 § Luottamusmiehen tehtävät

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

2. Luottamusmies edustaa ammattiosastoa työ lainsäädännön soveltamista koskevissa asioissa ja yleensä työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin ja yrityksen kehittämiseen liittyvissä kysymyksissä.

3. Luottamusmiehen tehtävänä on myös osaltaan toimia yrityksen ja henkilöstön välisen neuvottelu- ja yhteistoiminnan ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

6 § Luottamusmiehelle annettavat henkilöä koskevat tiedot

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

2. Luottamusmiehellä on oikeus saada kirjallisesti seuraavat yrityksen työntekijöitä koskevat tiedot. Varaluottamusmiehelle, joka on valittu eri sopimus alalta kuin pääluottamusmies annetaan hänen sopimusalaansa koskevat tiedot.

1. Työntekijän suku- ja etunimet.

2. Palvelukseen tuloaika uusista työntekijöistä ja irtisanomis- ja lomautustapauksissa kaikista työntekijöistä. Määräaikaisista työntekijöistä ilmoitetaan myös työsuhteen sovittu kesto aika.

3. Organisatorinen osasto.
4. Palkkaryhmä tai työnvaativuusryhmä

Edellä kohdassa 1, 3 ja 4 mainitut tiedot annetaan kerran vuodessa. Uusista työntekijöistä annetaan edellä kohdissa 1 - 4 mainitut tiedot joko kustakin erikseen välittömästi työsuhteen alettua tai ajanjaksoittain, kuitenkin ainakin neljännesvuosittain. Kaikista työntekijöistä annetaan palvelukseen tuloaikatieto irtisanomis- ja lomauttamistapauksissa.

5. Luottamusmiehelle annetaan hänen pyynnöstään selvitys siitä, millaisia tietoja työhönoton yhteydessä kerätään.

7 § Tilastotiedot

A. Luottamusmiehelle tai varaluottamusmiehelle, joka on valittu auto- ja konekorjaamoalan työehtojen alueelta annetaan seuraavat tilastotiedot.

Palkkausta koskevat tilastotiedot

1. Keskimääräinen tuntiansio ilman erillisiä vuorotyö- ja olosuhteellisia sekä sunnuntai- ja ylityökorotuksia.

- a) aikapalkkatyössä,
- b) urakkatyössä,
- c) osaurakka- ja palkkiotyössä sekä
- d) palkkaustavasta riippumatta.

2. Keskimääräinen tuntiansio erillisine vuorotyö- ja olosuhteellisineen ilman sunnuntaityö- ja ylityökorotuksia.

3. Keskimääräinen tuntiansio erillisine vuorotyö- ja olosuhteellisineen ja sunnuntaityökorotuksineen, mutta ilman ylityökorotuksia.

4. Keskimääräinen kokonaistuntiansio, joka sisältää kaikki tehdyiltä työajalta maksetut palkat, myös ylityökorotukset.

Keskimääräistä tuntiansiota sekä työtunteja koskevat tiedot annetaan palkkaryhmittäin (A, B, C) erikseen miehistä ja naisista sekä kaikista palkkaryhmistä yhteensä. Tiedot annetaan II ja IV vuosineljänneksiltä sen jälkeen, kun työpaikkoja koskevat palkkatilastot ovat valmistuneet.

Luottamusmies saa myös tiedot suoritetuista työtunneista ja työajan prosentuaalisesta jakautumisesta palkkaustavoittain (aika-, urakka- sekä osaurakka- ja palkkiotyö) sekä tiedon käytetyistä palkkaustavoista ja ylityön prosentuaalisesta osuudesta kaikista työtunneista.

Tiedot koskevat yksinomaan täysin työkykyisiä, 18 vuotta täyttäneitä työntekijöitä. Palkkaryhmistä, joissa työntekijäin lukumäärä on alle 6, ei tietoja kuitenkaan anneta.

Muut tilastotiedot

Työvoimatiedot

Luottamusmiehellä on oikeus saada vuosineljänneksittäin tiedot yrityksen tai työpaikan täysin työkykyisten työntekijöiden, oppilaiden ja harjoittelijoiden ja mahdollisten osa-aikatyöntekijöiden ja määräaikaisten työntekijöiden (erikseen miesten ja naisten) lukumääristä sekä työvoiman jakaantumisesta vuorotyölajeittain.

Työvoimaa koskevat tiedot annetaan kunkin vuosineljänneksen sellaiselta ajankohdalta tai ajanjaksolta, jonka voidaan katsoa kuvaavan vuosineljänneksen normaalia työvoimatilannetta.

Hinnoitteluperusteet

Luottamusmiehellä on oikeus perehtyä yrityksessä kulloinkin voimassa oleviin työn hinnoittelujärjestelmiin, kuten esimerkiksi suorituspalkkatyössä noudatettavaan hinnoitteluperusteisiin ja eri palkkaustavoissa käytettävien olosuhdelisien määräytymis- ja laskentasääntöihin.

Hätä- ja ylityöluettelo

Luottamusmiehellä on sama oikeus kuin lain mukaan on työsuojeluvaltuutetulla perehtyä hätä- ja ylityöstä sekä niistä maksetuista korotetusta palkasta laadittuun luetteloon.

Tietojen luottamuksellisuus

Luottamusmiehen on pidettävä tehtäviensä hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina.

B. Luottamusmiehelle tai varaluottamusmiehelle, joka on valittu auto- ja konekaupan työehtojen alueelta annetaan seuraavat tilastotiedot.

1. Luottamusmiehelle annettavista työvoiman käyttöä, ansioita ja työtuntien jakaantumista koskevista tiedoista sovitaan liittojen välillä erikseen.

2. Luottamusmiehellä on oikeus saada kirjallisesti tai muulla sovittavalla tavalla auto- ja konekaupan sopimusalaan liittyvät yrityksen koko- ja osa-aikatyöntekijäin lukumäärä kaksi kertaa vuodessa. Tämä koskee myös puolen vuoden aikana työssä olleita erikseen työhön kutsuttavia tai muuta tilapäistä henkilöstöä.

Luottamusmiehellä oikeus saada kerran vuodessa työehtosopimuksen tultua alalla solmituksi ja sen aiheuttamien muutosten tultua yrityksessä toteutetuksi tieto tänä ajankohtana yritykseen työsuhteessa olevista työntekijöistä ja heidän palkkaryhmistään. Uusista työntekijöistä on luottamusmiehellä oikeus saada henkilötiedot ja palkkaryhmää tai vastaavaa koskeva tieto 6 §:n tarkoittamalla tavalla ainakin neljännesvuosittain.

Luottamusmiehen on pidettävä tehtäviensä hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina.

8 § Luottamusmiestehtävien hoitaminen

Jos luottamusmies on vapautettu säännöllisesti toistuviksi määräajoiksi työstään, tulee hänen hoitaa luottamusmiestehtävät sinä aikana. Kiireellisten asioiden hoitamista varten tulee luottamusmiehelle kuitenkin antaa vapautusta työstään muunakin työn kannalta sopivana aikana.

Hoitaessaan luottamusmiestehtäviään säännöllisen työstä vapautumisen puitteissa luottamusmiehen on ensisijaisesti oltava työpaikalla työpaikan työntekijöiden tavattavissa.

Mikäli työpaikan työntekijöiden työsuhteisiin välittömästi liittyvät kiireelliset asiat, joita muutoin ei voida hoitaa, vaativat luottamusmiehen tilapäistä poistumista työpaikan ulkopuolelle vapautusaikanaan, tulee hänen ennen lähtöään ilmoittaa lähimmälle esimiehelleen poissaolostaan, sen tarkoituksesta ja kestoajasta.

9 § Ansionmenetyksen korvaaminen

1. Työnantaja korvaa sen ansion, jonka luottamusmies menettää työaikana paikallisissa neuvotteluissa työnantajan edustajan kanssa tai toimiessaan muuten työnantajan kanssa sovituissa tehtävissä.

2. Luottamusmiestehtävien hoitamista varten luottamusmiehelle järjestetään säännöllistä vapautusta työstä sekä maksetaan tältä ajalta maksettavan ansionmenetyksen korvauksen lisäksi korvaus kuukausittain seuraavasti:

Työpaikan työntekijäin lukumäärä	Säännöllisen vapautuksen määrä (tuntia viikossa)	Korvaus (€/kk)
6 - 7	-	69
8 - 9	1	72
10 - 19	2	76
20 - 39	4	80
40 - 70	6	89
71-100	8	94
101-150	10	99
151 tai enemmän	10	104

Tuntipalkkaisella luottamusmiehellä kuukausikorvausta ei sisällytetä työehtosopimuksen eikä lomapalkkasopimuksen keskituntiansioon. Kuukausipalkkaisella luottamusmiehellä kuukausikorvausta ei oteta huomioon keskiansiota tai lomapalkkaa laskettaessa.

Jos luottamusmies suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan tästä ajasta ylityökorvaus siltä osin kuin siitä paikallisesti sovitaan.

Silloin kun luottamusmiehen varamies, esim. luottamusmiehen vuosiloman tai sairauden aikana, hoitaa luottamusmiestehtäviä vähintään 2 viikon ajan, maksetaan kuukausikorvaus tältä ajalta hänelle.

Mikäli yrityksessä ei ole toimintaa lomautuksen, vuosiloman tai näihin verrattavien muiden syiden vuoksi, ei kuukausikorvausta makseta.

Yllä oleva luottamusmiehen työstä vapauttamisen määrää osoittava taulukko perustuu normaalipituiseen viikkotyöaikaan. Mikäli työpaikalla on käytössä lyhennetty työviikko, säännöllisen vapautuksen määrä muuttuu samassa suhteessa.

Luottamusmiehelle myönnettävän vapaa-ajan pituutta vahvistettaessa todetaan työpaikan työntekijäin lukumäärä välittömästi ennen luottamusmiesvaaleja sekä vastaavana ajankohdantana vuoden kuluttua vaalien jälkeen. Tämän mukaan todetun vapautuksen pituutta noudatetaan seuraavaan tarkistukseen saakka.

Työnantaja järjestää luottamusmiehelle käyttöön tavanomaiset toimistovälineet ja paikan, jossa voidaan säilyttää luottamusmiestehtäviä varten tarvittavat asiakirjat. Tavanomaisten toimistovälineiden käsitteen piiriin kuuluu myös yrityksessä yleisesti käytössä olevat atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat sekä internet-yhteys (sähköposti). Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

Varaluottamusmiehelle annetaan hänen oman sopimusalsansa luottamusmiestehtävien hoitamiseksi tarvittaessa vapautusta työstä ja edellisessä kappaleessa mainitut mahdollisuudet toimistovälineiden käyttöön.

10 § Luottamusmiehen koulutus

Koulutukseen osallistumisesta on sovittu Teollisuusliiton ja Autoalan Keskusliiton välillä voimassa olevassa Autoalan koulutussopimuksessa.

11 § Neuvottelujärjestys

Työntekijän tulee palkkaustaan tai työehtojaan koskevissa kysymyksissä kääntyä välittömästi esimiehensä puoleen.

Ellei työntekijä ole saanut edellä mainittua asiaa selvitettyksi suoraan esimiehensä kanssa, voi hän saattaa asian hoidettavaksi luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välisissä neuvotteluissa.

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

12 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus on voimassa **13.1.2020** alkaen silloin voimaan tulevien Auto- ja konekorjamoalan sekä Auto- ja konekaupan alan työehtosopimuksien voimassaoloajan loppuun saakka ja on voimassa senkin jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä kirjallisesti irtisanota.

Helsingissä 13. tammikuuta 2020

AUTOALAN KESKUSLIITTO RY

TEOLLISUUSLIITTO RY

Työehtosopimuksen voimassaoloajan kuukausien työpäivät

Vuosi	2020	2021
Tammikuu	21	19
Helmikuu	20	20
Maaliskuu	22	23
Huhtikuu	20	20
Toukokuu	19	20
Kesäkuu	21	21
Heinäkuu	23	22
Elokuu	21	22
Syyskuu	22	22
Lokakuu	22	21
Marraskuu	21	22
Joulukuu	21	21