

FINNAIR OYJ:N
MATKUSTAMOHENKILÖSTÖÄ
KOSKEVAT
TYÖEHDOT
2025 - 2028

Finnair TES -kooste

Palvelualojen työnantajat PALTA ry
Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry

Sisällysluettelo

1 § SOPIMUKSEN SOVELTAMISALA	1
2 § ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÄMINEN	1
3 § KESKUSJÄRJESTÖSOPIMUKSET	2
4 § TYÖN JOHTO JA JAKAMINEN SEKÄ JÄRJESTÄYTYMISOIKEUS	2
5 § TYÖHÖN OTTAMINEN, EDISTYMINEN JA TYÖSUHTEEN PÄÄTTYMINEN.....	3
5.1 Työsopimus ja koeaika	3
5.2 Virkaikä	3
5.3 Eteneminen	4
5.4 Työsuhteen päättäminen	5
6 § TYÖPAIKKA.....	6
6.1 Asemapaikka.....	6
7 § TYÖTEHTÄVÄT	6
8 § PALKKAUS	7
8.1 Tuntipalkka.....	7
8.2 Lisätyökorvaus	7
8.3 Ylityökorvaus.....	7
8.4 Pyhätyökorvaus.....	8
8.5 Lauantailisä	8
8.6 Yötyölisä.....	8
8.7 Erillinen tuntikorvaus	8
8.8 Työvuoron aloituslisä.....	8
8.9 VVV- ja VY-korvaukset	9
8.10 SCC-lisä	9
8.11 Purserinimityslisä	10
8.12 SCC:n lennonaikaiselle sijaiselle maksettava korvaus.....	10
8.13 Varallaolokorvaus.....	11
8.14 Muita palkkaukseen liittyviä määräyksiä	11
8.15 Palkanmaksu.....	12
8.16 SCC:lle lisätyöajalta maksettava korvaus laajarunkokoneissa	12
8.17 eLearning -koulutukset	12
8.18 Korvaus passin ja viisumin hakemisesta ja terveystarkastuksista	12
9 § TYÖAIKA.....	13
9.1 Työajan alkaminen ja päättyminen	13
9.2 Työajan keskeytyminen	13
9.3 Suunniteltu työaika ja soveltaminen käytännössä.....	14
9.4 Vähimmäislepoajat	15

9.5 Vähimmäislepoaikoja pidentävät vapaat (puskurivapaat, VP).....	16
9.6 Yötyö.....	17
9.7 Yli 12-tunnin lennot.....	18
9.8 Palveluksen peruuntuminen, työvuoron muuttaminen ja työajan alun siirtäminen.....	18
9.9 Työvelvoite sairastumistapauksessa	19
9.10 Varallaolo ja päivystys	20
9.11 Siirtokuljetukset ja -lennot.....	20
9.12 Tyhjällä koneella siirtyminen.....	21
9.13 Työvuorolista ja lennonvaihdot	22
9.14 Miehistömäärät.....	23
9.15 Osa-aikatyö ja osittainen hoitovapaa	23
9.16 Muita määräyksiä	23
10 § AIKAERO- JA KAUKOLENNOT, YLIPITKÄ REITTILENTO, POWER- RYHMÄ SEKÄ HELJCCM-RYHMÄ.....	24
10.1 Aikaerolento	24
Aikaerolennon ulkoasemalepo	24
Aikaerolennon jälkeinen asemapaikkalepo.....	25
Aikaerolentoja koskevia muita määräyksiä	26
10.2 Kaukolennot	27
Kaukolennon ulkoasemalepo	27
Kaukolennon jälkeinen asemapaikkalepo.....	27
Kaukolentoja koskevia muita määräyksiä	28
10.3 Ylipitkä reittilento	28
Ylipitkän reittilennon jälkeinen asemapaikkalepo.....	29
Ylipitkiä reittilentoja koskevia muita määräyksiä	30
10.4 Power –ryhmä	30
10.5. Japanin kieltä ja kulttuuria osaavien työntekijöiden ryhmä (HELJCCM-ryhmä)32	
11 § PITKÄ POISSAOLO	33
12 § VÄLILASKUTTOMAT AIKAERO- JA KAUKOLENNOT, JOIDEN SUUNNITELTU TYÖAIKA ON VÄHINTÄÄN 12 TUNTIA	34
13 § TYÖNANTAJAN JÄRJESTÄMÄ TYÖMATKAKULJETUS.....	35
14 § VAPAAPÄIVÄT.....	36
14.1 Työntekijöiden vapaapäivät	36
14.2 Työntekijöiden edustajien työstä vapautus	38
15 § MATKUSTAMOHEIKKILÖKUNNAN TYÖEHDOLSSA NOUDATETTAVA KORVAUSKÄYTÄNTÖ	39
15.1. Miehistön vajuus yli 12 tunnin lennoilla.....	39
15.2. Lepopaikkojen puute	39

15.3. Puskuri- ja lepoaikojen vajaaksi jääminen	40
Ulkoasemalla.....	40
Asemapaikalla.....	40
15.4. Menetetty tai puuttuva viikonloppu- tai muu kiintiövapaa	40
15.5. Hotellihuoneen odotus ja jakaminen	41
15.6. Vajaamiehistökorvaukset.....	41
15.7. Poikkeustilanteet	41
15.8. VY-korvaus.....	42
16 § SAIRAUSAJAN JA PERHEVAPAA-AJAN PALKKA SEKÄ PERHEVAPAAOIKEUS	42
16.1. Sairausajan palkka	42
16.2. KTA:n laskenta	44
16.3. Raskaus-, erityisraskaus ja vanhempainvapaan palkka.....	45
16.4. Muita määräyksiä	46
16.5. Osittainen hoitovapaa.....	47
16.6. Lapsen sairastuminen	48
17 § VUOSILOMA JA LOMARAHAA.....	49
17.1. Vuosilomapalkka	49
17.2. Vuosiloman ansainta	50
17.3. Lomaraha	51
17.4 Vuosilomapalkan ja lomarahan maksaminen.....	51
18 § PALKALLISET POISSAOLOT	51
19 § PÄIVÄRAHA, YÖPYMINEN JA RUOKAILU	52
19.1 Päiväraha	52
19.2 Yöpyminen	52
19.3 Ruokailu	52
20 § VIRKAPUKU	52
21 § VAKUUTUKSET	53
22 § PÄÄLUOTTAMUSMIEHET, LUOTTAMUSMIEHET JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUT	53
23 § PAIKALLINEN SOPIMINEN	55
24 § TYÖLLISTYMINEN JA MUUTOSTURVA	55
25 § KOKOONTUMINEN TYÖPAIKALLA	55
26 § JÄSENMAKSUJEN PERIMINEN.....	55
27 § MUITA MÄÄRÄYKSIÄ	56
27.1 Työrauha.....	56
27.2 Sekamiehistö.....	56
27.3 Tuottavuus ja tehokkuus.....	56
28 § ERIEELISYYKSIEN RATKAISEMINEN	56

29 § JATKUVAN NEUVOTTELUN PERIAATE	56
30 § SOPIMUKSEN VOIMASSAOLOAIKA	57
ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA FINNAIR OYJ:N MATKUSTAMOHENKILÖSTÖN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI 2025-2028.....	58
FINNAIR OYJ:N LENTOEMÄNTIEN JA STUERTTIEN PERUSPALKAT	69
JOULULENTOJEN POTITUSKÄYTÄNTÖ	70
TYÖAIKATAULUKOT.....	71
LEPO- JA PUSKURIAJAT ASEMAPAIKALLA JA ULKOASEMALLA (MUUT KUIN AIKAERO- JA KAUKOLENNOT)	75
AIKAERO- JA KAUKOLENTOJEN LEPOAJAT ASEMAPAIKALLA JA ULKOASEMALLA	76
HOTELLISOPIMUS.....	78
HOTELLISOPIMUKSEN LIITE: TURVALLISUUSASIAT	83
KOULUTTAJIA KOSKEVA ERILLISSOPIMUS.....	86
SOPIMUS FINNAIRIN MATKUSTAMOHENKILÖSTÖN KESÄLOMAJÄRJESTELMÄSTÄ.....	90
SOPIMUS FINNAIRIN MATKUSTAMOHENKILÖSTÖN TALVILOMAJÄRJESTELMÄSTÄ	93
SAIRAUSAJAN PALKANMAKSU JA TYÖVELVOITE ERÄISSÄ TILANTEISSA	95

Määritelmiä

Yhdistyksellä tarkoitetaan jäljempänä Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry:tä.

Asemapaikalle saapumisella tarkoitetaan sitä hetkeä, jolloin työaika päättyy asemapaikalla.

FINNAIR OYJ:N MATKUSTAMOHENKILÖSTÖÄ KOSKEVAT TYÖEHTOSOPIMUSMÄÄRÄYKSET 2025 – 2028

Tähän kirjaan on koottu Finnair Oyj:n palveluksessa olevaa matkustamohenkilöstöä koskevat työehtosopimusmääräykset sellaisina kuin niitä sovelletaan Finnair Oyj:ssä ja tämän työehtosopimuksen soveltamisalalla.

Määräykset perustuvat alan yleiseen matkustamohenkilöstöä koskevaan työehtosopimukseen sekä Finnair Oyj:tä koskien sovittuihin poikkeuksiin ja lisäyksiin.

1 § SOPIMUKSEN SOVELTAMISALA

1. Tällä sopimuksella määritetään Finnair Oyj:n ja sen suomalaisten tytäryhtiöiden palveluksessa olevien lentoemäntien ja stuerttien (työntekijä) työehdot.

2. Tätä sopimusta ei noudateta erillisen työsopimuksen tehneisiin matkustamopalveluosaston esimiehiin.

3. Tätä työehtosopimusta sovelletaan Nordic Regional Airlines Oy:ssä ja sen suomalaisissa tytäryhtiöissä ainoastaan siinä muodossa ja niillä ehdoilla, kuin tämän sopimuksen sopijaosapuolten välillä on edellä mainittuja yhtiöitä koskevassa työehtosopimuspytäkirjassa erikseen sovittu.

Finnair Oyj:n perustaessa tilauslento liikennettä ylläpitävän yhtiön, jonne siirretään tämän sopimuksen allekirjoitushetkellä Boeing 757-200 koneilla harjoitettava liiketoiminta, määräytyvät sinne yhtiön perustamisen 1.6.2005 jälkeen rekrytoitavien työntekijöiden työehdot seuraavasti:

Työehtoina noudatetaan alan yleistä työehtosopimusta, mutta palkkaus määräytyy Finnair allekirjoituspöytäkirjan mukaisesti kuitenkin siten, että ennen maksatusta ansiot kerrotaan luvulla 0,94.

4. Sopimuksen voimaantulohetkellä tilauslento liikenteessä työskenteleviin työntekijöihin sovelletaan Finnair työehtoja 31.12.2012 saakka. Heillä on mahdollisuus ko. ajankohtaan mennessä siirtyä reittiliikenteeseen kuuden kuukauden ennakkoilmoitusaikaa noudattaen. Em. ajankohdan jälkeen heihin sovelletaan tilauslento liikenteen työehtoja.

2 § ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÄMINEN

1. Alihankintaa tai työvoiman vuokrausta koskeviin sopimuksiin otetaan ehto, jossa alihankkija tai työvoimaa vuokraava yritys sitoutuu noudattamaan alan yleistä työehtosopimusta sekä työ- ja sosiaalilainsäädäntöä.

Ottaen huomioon yhteistoimintalain ja muun työlainsäädännön vaatimukset työnantajan tulisi ennen omien työntekijöiden irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista asemapaikkakohtaisesti luopua vuokratyövoiman käytöstä lukuun ottamatta niissä tehtävissä toimivia työntekijöitä, joita ei ammattivaatimusten tai muiden vastaavien syiden vuoksi voida korvata työnantajan omilla työntekijöillä.

2. Mikäli työnantaja tekee toisen yhtiön kanssa pitkäaikaisen sopimuksen, jonka perusteella työntekijä joutuu tekemään lentotyötä toisen yhtiön lentokoneessa tai toisen työnantajan matkustamohenkilökuntaa tekee lentotyötä työnantajan lentokoneessa, työnantaja ilmoittaa asiasta työntekijöille ennen sopimuksen tekoa.

3. Helsingin ja kaukokohteiden välisten suorien lentojen miehistökokoonpano nykyisillä ja tiedossa olevilla kaukoliikenteen konetyypeillä (A330/340, A350) on seuraava:

1. Työntekijöiden, joiden asemapaikka on Helsinki, lukumääräksi suunnitellaan vähintään 5.
2. Työntekijöiden, joiden asemapaikka on muu kuin Helsinki, lukumääräksi suunnitellaan enintään 4.
3. Työntekijöiden (Regional Cabin Crew Member eli RCCM), joiden asemapaikka on muu kuin Helsinki, kohdekohtaisten suunniteltujen positiomäärien keskiarvo on enintään 3,0.

Pöytäkirjamerkintä:

Keskiarvolaskennassa otetaan huomioon vain ne reitit, joissa tullaan aikataulukauden aikana käyttämään kohdissa 2 ja 3 tarkoitettuja työntekijöitä.

4. Suunniteltu RCCM-positiojako toimitetaan pääluottamusmiehelle vähintään kuukautta ennen positiojaon toteuttamista. RCCM-positiojaossa voidaan käyttää osittaisia kuukausia.

3 § KESKUSJÄRJESTÖSOPIMUKSET

Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan TT – SAK:n yleissopimusta sellaisena, kuin se oli voimassa 1.1.2017, siltä osin kuin tässä työehtosopimuksessa ei ole toisin sovittu.

4 § TYÖN JOHTO JA JAKAMINEN SEKÄ JÄRJESTÄYTYMISOIKEUS

1. Työnantajalla on oikeus johtaa ja jakaa työtä sekä ottaa toimeen ja siitä erottaa työntekijöitä riippumatta siitä, ovatko nämä järjestäytyneitä vai eivät.

2. Työntekijöiden on palveluksessa noudatettava työnantajan, esimiesten, viranomaisten ja lentotoiminnan turvallisuutta koskevia ohjeita ja määräyksiä.
3. Työntekijä ei ole oikeutettu ulkopuoliselle ilmaisemaan työnantajaa koskevia luottamuksellisesti tietoonsa saamiaan seikkoja.
4. Järjestäytymisoikeus on molemmin puolin loukkaamaton.
5. Työnantaja jakaa työntekijöiden palvelun siten, että heidän työmääränsä sekä pyhätyönsä sunnuntaisin ja juhlapäivinä jakautuvat mahdollisimman tasapuolisesti pitämällä luetteloa keskimääräisistä ansioista palkkaluokittain.

5 § TYÖHÖN OTTAMINEN, EDISTYMINEN JA TYÖSUHTEEN PÄÄTTYMINEN

Työntekijät valitaan henkilöistä, jotka täyttävät työnantajan ja ilmailuviranomaisen matkustamohenkilökunnalle asettamat pätevyysvaatimukset ja jotka ovat hyväksyttävästi suorittaneet vähintään työnantajan edellyttämän peruskoulutuksen.

5.1 Työsopimus ja koeaika

1. Työsopimus tehdään enintään kuuden kuukauden koeajalla, jonka kestäessä työsuhde voidaan molemmin puolin purkaa ilman irtisanomisaikaa.
2. Osapuolet suosittelevat, että työsopimus tehdään kirjallisena. Työsopimusmalli liitteenä (liite 6).

5.2 Virkaikä

1. Kaikista lentokelpuutuksen omaavista työntekijöistä pidetään matkustamohenkilöstön keskinäistä virkaikäluetteloa (CCM-virkaikäluettelo) ja hallinnollista virkaikäluetteloa.
2. Keskinäinen virkaikäluettelo (CCM virkaikä) laaditaan siten, että siinä otetaan huomioon palvelusaika kokonaisuudessaan Yhtiön matkustamotyöntekijänä (CCM). Lisäksi otetaan huomioon palvelusaika CCM:nä muissa yhtiöissä, kuitenkin yhteensä enintään kaksi (2) vuotta. Yhtiön vuokratyöntekijöitä kohdellaan virkaikien kertymisen suhteen samoin kuin Yhtiön työntekijöitä.

Pöytäkirjamerkintä:

Tätä laskentasääntöä noudatetaan 1.7.2025 jälkeen alkaneissa työsuhteissa. Muissa yhtiöissä suoritetusta palvelusajasta aiemmin laskettua virkaikää ei kuitenkaan vähennetä Yhtiöön palaavilta työntekijöiltä.

3. Erillisen esimieskoulutuksen saaneista esimiehistä (purseri, CPU tai vastaava) sekä erillisen työsopimuksen tehneistä muista esimiehistä

pidetään yhtä erillistä keskinäistä virkaikäluetteloa, jonka perusteena on palvelusaika matkustamon esimiehenä saman työnantajan tai yhtiöryhmän palveluksessa. Virkaikä määräytyy muutoin samoin perustein kuin CCM- ja hallinnollinen virkaikä.

Pöytäkirjamerkintä:

Esimiesvirkaikäluettelo muodostetaan siten, että purseritehtävässä 1.10.2007 toimineet työntekijät asetetaan 1.10.2007 voimassa olleen CCM-virkaiän mukaiseen virkaikäjärjestykseen. Heidän osaltaan esimiesvirkaikä on sama kuin CCM-virkaikä.

Esimiestehtävään 1.10.2007 jälkeen nimitetyt työntekijät asetetaan nimittämisjärjestyksessä esimiesvirkaikäluettelon viimeisiksi siten, että samana ajankohtana matkustamon esimiestehtävään nimitettävät sijoitetaan luetteloon CCM-virkaiän mukaisessa järjestyksessä. Erillisen esimiesvirkaiän laskenta alkaa heidän kohdaltaan nimitysajankohdasta.

Virkaikää vähentävät poissaolot huomioidaan esimiesvirkaikäluettelossa 1.10.2007 lukien siten, että esimiesvirkaikää vähennetään samalla tavalla kuin CCM-virkaikää.

4. Hallinnollinen virkaikä tarkoittaa työsuhteen tai työsuhteiden kestoaikaa saman työnantajan palveluksessa.

5. Jos työntekijä on muulla palkattomalla vapaalla kuin erityisraskaus-, raskaus-, tai vanhempainvapaalla tai lomautettuna yhdenjaksoisesti yli 62 kalenteripäivää, vähennetään tämä aika kokonaisuudessaan hallinnollisesta, CCM- ja esimiesvirkaiästä.

6. Palvelukseen tulevien työntekijöiden virkaikäjärjestys kursseittain määräytyy fyysisen iän perusteella, vanhin ensin. Samana päivänä syntyneiden virkaikä määräytyy kurssin alkaessa vallinneen aakkosjärjestyksen mukaan.

5.3 Eteneminen

1. Lentoemäntien ja stuerttien keskuudesta valitaan riittävä määrä työntekijöitä toimimaan matkustamon vanhimpana (SCC), jonka tehtävänä on johtaa matkustamohenkilökunnan työtä koneessa. SCC:ksi siirrytään virkaikäjärjestyksessä.

Pöytäkirjamerkintä:

1. Senior Cabin Crew (SCC):tä ei voi siirtää Cabin Crew Member (CCM):ksi.

2. Erillisen esimieskoulutuksen saaneita työnjohdollisia esimiehiä (Purseri, CPU tai vastaava) ei voi siirtää SCC:ksi tai CCM:ksi.

3. Esimieskoulutettavat työnjohdolliset esimiehet (purseri, CPU tai vastaava), valitaan vain SCC-ryhmästä.

2. Työntekijöiden siirtäminen ja kouluttaminen ansioita lisäävään tehtävään pyritään suorittamaan CCM-virkaikäjärjestyksessä. Mikäli työntekijöitä joudutaan määräämään konetyyppikoulutukseen, se tehdään koulutusryhmittäin nuoremmuusjärjestyksessä.

3. Valitessaan työntekijöitä kouluttaja- tai muihin vastaaviin tehtäviin työnantaja ei ole sidottu CCM-virkaikäjärjestykseen.

4. CPU, purseri tai vastaavanlaisen esimieskoulutuksen saanut työntekijä voidaan nimittää valmistumisensa jälkeiseen ensimmäiseen CPU- tai vastaavaan tehtävään kerran määräaikaaisesti resurssitilanteen vuoksi.

5.4 Työsuhteen päättäminen

1. Irtisanomisajoissa noudatetaan kulloinkin voimassa olevaa työsopimuslakia. Työehtosopimuksen voimaan tullessa irtisanomisajat ovat seuraavat:

Työnantajan puolelta:

- 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään 1 vuoden
- 1 kk, jos työsuhde jatkunut yli vuoden mutta enintään 4 vuotta.
- 2 kk, jos työsuhde jatkunut yli 4 mutta enintään 8 vuotta.
- 4 kk, jos työsuhde jatkunut yli 8 mutta enintään 12 vuotta.
- 6 kk, jos työsuhde jatkunut yli 12 vuotta.

Työntekijän puolelta:

- 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään 5 vuotta
- 1 kk, jos työsuhde jatkunut yli 5 vuotta

Sovitusta irtisanomisajasta huolimatta työnantajalla ja työntekijällä on heti oikeus purkaa työsopimus ilman irtisanomisaikaa työsopimuslain tarkoittamissa tapauksissa.

2. Mikäli työnantaja joutuu taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla vähentämään työntekijöitä, irtisanomisjärjestys on hallinnollinen virkaikäjärjestys, nuorin ensin.

3. Työsuhteen päättyessä lisien osuus maksetaan päättymispäivää vastaavana säännönmukaisena palkanmaksupäivänä. Lopputilin maksamisen edellytyksenä on, että työntekijä on palauttanut työnantajalle kuuluvan omaisuuden työnantajan erillisen ohjeistuksen mukaisesti.

Pöytäkirjamerkintä:

Loppupalkka maksetaan aina kunkin erän osalta sen laskemista seuraavan palkanmaksun yhteydessä, kuten työssä oleville maksetaan ko. erien osalta.

4. Työntekijä ei saa ilman työnantajalta saatua nimenomaista lupaa osallistua toisen lentotyönantajan/miehistöä vuokraavan työnantajan matkustamohenkilökunnalle tarkoitetuille kursseille tai muuhun toimintaan hänen ollessaan työsuhteessa työnantajaan.

6 § TYÖPAIKKA**6.1 Asemapaikka**

1. Työntekijä on velvollinen tekemään työtään työnantajan määräämällä paikkakunnalla, jota jäljempänä kutsutaan asemapaikaksi.
2. Mikäli työntekijä määrätään muuttamaan asemapaikkaansa, työnantaja vastaa kohtuullisista muuttokustannuksista.
3. Työntekijän siirtyminen uudelle asemapaikalle tapahtuu ensisijaisesti vapaaehtoisuuden perusteella CCM-virkaikäjärjestyksessä (vanhin ensin). Jos työntekijä joudutaan määräämään muuttamaan asemapaikkaa, noudatetaan käänteistä CCM-virkaikäjärjestystä.
4. Mikäli työnantaja perustaa uusia asemapaikkoja, työnantaja kutsuu koolle toimikunnan käsittelemään asiaa. Toimikuntaan kuuluu kaksi työnantajan ja kaksi työntekijöiden edustajaa.
5. Työntekijää ei voida ilman hänen suostumustaan velvoittaa muuttamaan Suomen rajojen ulkopuolelle.

7 § TYÖTEHTÄVÄT

1. Työntekijän tehtävänä on hoitaa matkustamopalvelua koneessa siten, että matkustajien turvallisuus, mukavuus ja viihtyvyys taataan työnantajan edellyttämällä tavalla. Matkustajat perehdytetään koneen turvallisuuslaitteisiin ja valvotaan, että matkustajat noudattavat annettuja turvallisuusmääräyksiä.

Pysyvistä järjestelyistä asemarakennuksessa palvelun suhteen sovitaan tarvittaessa pääluottamusmiehen kanssa.

2. Työntekijä suorittaa koneessa lennon aikana myyntiä matkustajille ja tilittää myynnistä saadut tulot työnantajan ohjeiden mukaan.

Työntekijälle ei makseta alan yleisen työehtosopimuksen 7 § 2, toisen kappaleen mukaista myyntiprosiiviot.

3. Jos olosuhteet niin vaativat, työntekijä voidaan tilapäisesti määrätä suorittamaan muutakin hänelle soveltuvaa työtä hänen ansioitaan vähentämättä. Tällöin otetaan huomioon työntekijän ammatti ja koulutus. Työntekijät määrätään tällaiseen työhön hallinnollisen virkaikäluettelon tarkoittamassa nuoremmuusjärjestyksessä.

4. Työntekijän tulee ilmoittaa esimiehelleen mahdollisesti havaitsemansa puutteellisuudet ja tehdä esityksiä puutteellisuuden korjaamiseksi.

5. Palvelustehtävissä tarvittavat passit ja viisumit sekä viranomaisen määräämät rokotukset maksaa työnantaja.

8 § PALKKAUS

1. Työntekijöiden vähimmäispalkat ja edistymisen palkkaluokittain ovat tämän pöytäkirjan liitteenä (liite 2).

2. Työntekijän työsuhteen alkaessa kesken kalenterikuukauden, huomioidaan kyseisessä kalenterikuukaudessa myös työsuhdetta edeltävä aika poissaolona työaikataulukon mukaisesti (liite 3). Voimaan 1.12.2016. Muutoksia ei tehdä takautuvasti.

8.1 Tuntipalkka

Työntekijän tuntipalkka saadaan jakamalla hänen vähimmäispalkkansa luvulla 115,5. (Voimaan 1.1.2017 alkaen)

8.2 Lisätyökorvaus

Työntekijälle maksetaan lisätyökorvauksena 10 o/oo hänen vähimmäispalkastaan yli 110 tunneilta kuukaudessa.

Keskeytyneeltä kuukauden jaksolta lasketaan lisätyökorvaukseen oikeuttavat tunnit liitteinä olevien työaikataulukoiden mukaan (liite 3).

8.3 Ylityökorvaus

Kahdeltakymmeneltäkuudelta (26) ensimmäiseltä 172 tuntia kuukaudessa ylittävältä tunnilta maksetaan 50 %:lla korotettu ja seuraavilta 100 %:lla korotettu tuntipalkka. Niitä työtunteja, jotka on korvattu 8.7 kohdan perusteella, ei oteta huomioon tämän kohdan mukaista ylityötä laskettaessa. Lakisääteisen ylityökorvauksen minimin tulee kuitenkin täyttyä.

Keskeytyneeltä kuukauden jaksolta lasketaan ylityökorvaukseen oikeuttavat tunnit liitteinä olevien työaikataulukoiden mukaan (liite 3).

8.4 Pyhätyökorvaus

1. Sunnuntaisin, kirkollisina juhlapäivinä, itsenäisyys- ja vapunpäivänä kello 00.00-24.00 sekä joului-, uudenvuoden- ja juhannusaattoina kello 18.00 alkaen tehdystä työstä maksetaan työntekijälle peruspalkan lisäksi pyhätyökorvauksena yksinkertainen tuntipalkka tehdyltä työtunnilta. Ajan määrittelyssä käytetään asemapaikan aikaa.

2. Tätä määräystä ei sovelleta joului- ja uudenvuodenaaton osalta niissä tapauksissa, kuin sen mukaiset työtunnit tulevat korvatuiksi joululentojen ns. potituskäytännön perusteella.

8.5 Lauantailisä

Työntekijälle ei makseta alan yleisen työehtosopimuksen mukaista lauantailisää (8 §:n 5. kohta).

8.6 Yötyölisä

1. Kello 23.00 - 07.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan yötyölisää 4 o/oo työntekijän vähimmäispalkasta tunnilta.

2. Jos yötyötä on tehty neljä tuntia tai enemmän ja työvuoro jatkuu kello 07.00 jälkeen, maksetaan yötyölisää työvuoron päättymiseen asti.

3. Aika määräytyy Suomen ajan mukaan. Euroopan ulkopuolelle suuntautuvassa liikenteessä kuitenkin sen paikkakunnan paikallisaajan mukaan, missä ko. työjaksoa edeltävä lepo on ollut. Paikallisaikojen kausimuutoksia ei oteta huomioon.

8.7 Erillinen tuntikorvaus

1. Sellaisilta tunneilta, jotka ylittävät 8 tuntia vuorokaudessa, maksetaan työntekijälle erillinen tuntikorvaus. Korvaus lasketaan kertomalla työntekijän kahdeksan tuntia ylittävä työaika hänen tuntipalkallaan ja alla portaittain muuttuvilla kertoimilla.

8-10 tuntia,	0,5
10-12 tuntia,	1
12-13 tuntia,	2
yli 13 tuntia,	3

8.8 Työvuoron aloituslisä

Työvuoron aloituslisä maksetaan, kun työntekijä aloittaa edestakaisen alle 10 tuntia 5 minuuttia kestäväksi suunnitellun lentotyövuoron ensimmäisen kerran asemapaikalta. Aloituksia voi olla enintään yksi vuorokautta kohden. Korvaus on 10 euroa työvuoron aloitusta kohden.

8.9 VVV- ja VY-korvaukset

1. Työntekijälle kertyy erikseen työehtosopimuksessa määritellyissä tapauksissa joko VVV-päiviä (ylimääräisiä kalenterivapaita) tai VY-tunteja, jotka ovat VVV-päivän osia (1 VY-tunti = 1/3 ylimääräisestä kalenterivapaasta). Yksi VVV-päivä tai kolme VY-tuntia vastaavat yhtä ylimääräistä kalenterivapaata ja ne jyvittävät työaikataulukossa sairauspäivän tai vuosilomapäivän tavoin yhden poissaolopäivän verran.
2. Kertyneet VVV-päivät maksetaan työntekijälle VVV-korvauksen ansaintakuukautena tai korvaushakemuksen hyväksymisen jälkeisenä seuraavana palkanmaksupäivänä, palkka-ajot huomioiden. Työntekijän niin halutessa, sijoitetaan VVV-päivä mahdollisuuksien mukaan kyseisen tai seuraavan, jo julkaistun, kalenterikuukauden vuorolistalle.
3. Kertyneet VY-tunnit maksetaan työntekijälle ansaintakuukautena tai korvaushakemuksen hyväksymisen jälkeisenä seuraavana normaalina palkanmaksupäivänä, palkka-ajot huomioiden.
4. Yksi VVV-päivä vastaa työntekijän kahdeksan tunnin palkkaa ja yksi VY-tunti on kolmasosa VVV-päivän korvauksesta.

Pöytäkirjamerkintä: Maksatuskäytäntöä ei ole tarkoitus muuttaa siitä, mikä se on ollut 31.1.2022.

5. 1.1.2023 alkaen VVV-päiviä ja VY-tunteja ei viedä tilastoon. 31.5.2025 tilastossa olevat VVV-päivät ja VY-tunnit maksetaan työntekijälle kertakorvauksena 30.6.2025.

8.10 SCC-lisä

1. Jos työntekijä toimii työnantajan määräysten mukaan lennolla hänen lisäksi vähintään yhden muun työntekijän käsittävän matkustamohenkilökunnan vanhimpana (SCC), hänelle maksetaan korvauksena tästä erityistehtävästä yksinkertaiselta työtunnilta SCC-lisänä (työntekijän vähimmäispalkasta työtunnilta):

yli 300-paikkainen kone	3,6 o/oo (1.4.2019 alkaen)
250-300 paikkainen kone	3,3 o/oo (1.4.2019 alkaen)
200-249-paikkainen kone	2,5 o/oo
170-199-paikkainen kone	2,4 o/oo
150-169-paikkainen kone	2,2 o/oo
120-149-paikkainen kone	2,0 o/oo
100-119-paikkainen kone	1,4 o/oo
77-99-paikkainen kone	1,3 o/oo
70-76-paikkainen kone	1,2 o/oo
60-69-paikkainen kone	1,1 o/oo

2. Siirtolennolla maksetaan SCC-lisää sen konetyypin mukaan, missä seuraava aktiivinen työtehtävä suoritetaan. Jos siirtolento päättyy asemapaikalle, SCC-lisä määräytyy edellisen aktiivisen työtehtävän mukaan.

Määräys poistetaan 1.4.2019 alkaen. (Siirtolennolla ei makseta SCC-lisää)

3. SCC-lisään on oikeutettu työntekijä, johon noudatetaan tätä työehtosopimusta, vaikka hän ei tosiasiallisesti toimitakaan matkustamon vanhimpana tilanteessa, jossa matkustamon vanhimpana toimii erillisen työ sopimuksen tehnyt matkustamopalveluosaston esimies.

SCC-lisä maksetaan;

1. ensisijaisesti esimieskoulutuksen saaneelle (Purseri, CPU tai vastaava);
2. toissijaisesti esimieskoulutusohjelmassa (CLP tai vastaava) olevalle työntekijälle;
3. tai näiden puuttuessa matkustamohenkilöstön keskinäisessä virkaiässä vanhimmalle SCC-koulutuksen saaneelle työntekijälle;
4. tai em. puuttuessa matkustamohenkilöstön keskinäisessä virkaiässä vanhimmalle CCM:lle.

4. CPU:lle maksetaan aikaero- ja kaukolennoilla kiinteänä lisänä 43,5 euroa 1.6.2025 alkaen yhdensuuntaiselta reittiväliltä, jos hän on ainoana esimiehenä lennolla (CPU / Purseri / CLP). Esimieheksi katsotaan tässä yhteydessä myös esimieskoulutettava (CLP). (voimaan 1.10.2019 alkaen)

8.11 Purserinimityslisä

Purserina toimivalle työntekijälle maksetaan purserinimityslisänä 7,9 % ylimmän voimassa olevan palkkaluokan vähimmäispalkasta kuukaudessa.

8.12 SCC:n lennonaikaiselle sijaiselle maksettava korvaus

Laajarunkokoneissa maksetaan lennon aikana matkustamon vanhimman (SCC) sijaisena toimivalle työntekijälle 1,5 o/oo:n suuruinen korvaus koko lennon työtunneilta.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Osapuolet ovat sopineet, että 1.7.2017 alkaen edellä mainittu korvaus (entinen ns. L4-korvaus) muutetaan uudeksi korvaukseksi, joka ei ole positiorippuvainen. Ei makseta takautuvia korvauksia.

Pöytäkirjamerkintä 2:

Edellä mainittu 1,5 o/oo:n suuruinen korvaus maksetaan tämän työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvalla työntekijälle;

1. ensisijaisesti esimieskoulutuksen saaneelle (Purseri, CPU tai vastaava), jolle ei makseta SCC-korvausta;

2. toissijaisesti korvaus maksetaan esimieskoulutusohjelmassa (CLP tai vastaava) olevalle työntekijälle;

3. tai näiden puuttuessa matkustamohenkilöstön keskinäisessä virkaiässä vanhimmalle SCC-kelpuutuksen omaavalle työntekijälle

4. tai em. puuttuessa matkustamohenkilöstön keskinäisessä virkaiässä vanhimmalle CCM:lle.

8.13 Varallaolokorvaus

Varallaolosta maksetaan työntekijälle tuntia kohden hänen vähimmäistuntipalkastaan seuraavasti:

- arkisin 50 %
- pyhäisin 100 %
- jouluna (aatto kello 18.00 eteenpäin, 1. ja 2. joulupäivänä) 200%.

8.14 Muita palkkaukseen liittyviä määräyksiä

1. Jos työntekijä määrätään tekemään sellaista työtä, joka edellyttää työntekijän normaalin tietomäärän ylittävää tietoa tai erityistä työntekijän tehtävään liittymätöntä asiantuntemusta ja josta yleisesti maksetaan työntekijän palkkaa korkeampaa palkkaa, työntekijälle maksetaan asiantuntemuksen ja pätevyyden edellyttämä erityinen etukäteen sovittu lisäkorvaus.

2. Jos työntekijää käytetään työnantajan mainostoiminnassa hänen varsinaisen työnsä ulkopuolella, hänelle maksetaan siitä erikseen etukäteen sovittava korvaus. Tällaiseen toimintaan käytettyä aikaa ei lueta työntekijän työaikaan kuuluvaksi.

3. Oppituntipalkkiona maksetaan 39,35 euroa 1.6.2025 alkaen. Kouluttajiin sovellettava erillinen kouluttajasopimus on tämän pöytäkirjan liitteenä (liite 10).

4. Yli kolmen kuukauden palkattomalta vapaalta tai esim. raskausvapaalta palaavan työntekijän omalle ajalle sovitun työhönpaluukoulutuksen korvausperusteena on tuntipalkka; kuitenkin vähintään kahdeksan tunnin palkka/päivä.

5. Työntekijälle maksetaan 1,0 o/oo suuruinen lisä työtuntia kohden lennettäessä muun kuin Finnair-konsernin kapearunkokoneella (ns. damp lease). Korvausta ei makseta toimittaessa Finnairin palveluhenkilönä wet leasen yhteydessä. (voimaan 1.4.2019)

8.15 Palkanmaksu

1. Palkanmaksupäivä on kunkin kuukauden viimeinen päivä tai sitä edeltävä työpäivä. Kuukauden lisät maksetaan seuraavan kuukauden palkanmaksun yhteydessä.

8.16 SCC:lle lisätyöajalta maksettava korvaus laajarunkokoneissa

Asemapaikalta lähdettäessä lennon SCC:nä (purserina) toimivan työntekijän työaika laajarunkokoneessa alkaa 15 minuuttia ennen muun miehistön työaika. Korvaus lisätyöajalta on yhden tunnin tuntipalkka sekä mahdollinen yö- ja sunnuntai- sekä SCC-lisä. Lisätyöaika lasketaan myös kuukauden kokonaistyöaikaan, muttei päivittäiseen työaikaan, eikä oteta huomioon enimmäistyö- ja vähimmäislepoaikoja määriteltäessä.

8.17 eLearning -koulutukset

1. eLearning-koulutus luetaan kokonaisuudessaan työehtosopimuksen tarkoittamaan työaikaan, ja se tulee merkitä työvuorolistalle. Työaika lasketaan mukaan kuukauden kokonaistyöaikaan lepoajat huomioiden. Koulutuskokonaisuutta ei tarvitse suunnitella todelliselle koulutuksen suorittamisajankohdalle.
2. Yhtiö määrittää edellä mainitun kalenterivuositaisen koulutuskokonaisuuden aikataulun, sisällön ja suuruuden siten, että koulutuskokonaisuus pystytään suorittamaan määritellyssä ajassa.
3. Tarvittaessa yhtiö järjestää tilan ja tarvittavat laitteet eLearning – opiskelun suorittamiseksi.
4. Tämä työehtosopimuksen kohta tulee voimaan 1.1.2023.

8.18 Korvaus passin ja viisumin hakemisesta ja terveystarkastuksista

Työntekijälle maksetaan vuosittain yhteensä neljän tunnin tuntipalkkaa vastaava summa passin ja viisumien hakemiseksi sekä työtervestarkastuksiin käytetyn ajan korvaamiseksi vapaa-ajalla. Korvauksen edellytys on, että työsuhde on voimassa maksuajankohtana. Korvausta ei makseta, mikäli työntekijä on ollut lepäävässä työsuhteessa koko kuluvan kalenterivuoden. (Vuodesta 2025 alkaen, maksetaan ensimmäisen kerran joulukuun 2025 palkanmaksussa)

9 § TYÖAIKA

1. Työajaksi luetaan työhön käytetty aika sekä aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä.

Työaikaa on myös se aika, jonka työntekijä on työnantajan määräämässä muussa kuin tässä työehtosopimuksessa tarkoitetussa palveluksessa, ellei toisin ole sovittu.

2. Aika määräytyy Suomen ajan mukaan. Euroopan ulkopuolelle suuntautuvassa liikenteessä kuitenkin sen paikkakunnan paikallisaajan mukaan, missä ko. työjaksoa edeltävä lepo on ollut. Paikallisaikojen kausimuutoksia ei oteta huomioon.

9.1 Työajan alkaminen ja päättyminen

1. Työaika alkaa siitä hetkestä, jolloin työntekijän on työnantajan määräysten mukaisesti ilmoittauduttava tai oltava palveluksessa ennen aikataulunmukaista lähtöaikaa.

2. Työaika päättyy 25 minuuttia aikataulun mukaisen tuloajan jälkeen, jos työnantaja ei määrää päättyneeseen lentoon kuulumatonta palvelua välittömästi lennon jälkeen.

Tätä sääntöä sovelletaan myös silloin, kun kysymyksessä on työntekijän siirtokuljetus lentokoneelle lentotyötä varten.

3. Myöhästymistapauksissa työaika lasketaan päättyneeksi 25 minuuttia todellisen tuloajan jälkeen, paitsi siirtolennoilla asemapaikalle.

4. Asemapaikalta lähdettäessä lennon SCC:nä (purserina) toimivan työntekijän työaika laajarunkokoneessa alkaa 15 minuuttia ennen muun miehistön työaikaa. Lisätyöaika lasketaan myös kuukauden kokonaistyöaikaan, muttei päivittäiseen työaikaan, eikä oteta huomioon enimmäistyö- ja vähimmäislepoaikoja määriteltäessä.

9.2 Työajan keskeytyminen

1. Neljä tuntia tai sitä lyhyempi aika palvelusaikojen välillä on kokonaan työaikaa. Pitempikin aika palvelusaikojen välillä muualla kuin asemapaikalla on kokonaan työaikaa, ellei työnantaja ole järjestänyt kustannuksellaan kohtuulliset ehdot täyttävää majoituspaikkaa vähintään kolmen tunnin yhtäjaksoista lepoa varten.

2. Ilman työntekijän suostumusta ei suunnitella lentoyhdistelmiä, joissa työaika asemapaikalla katkeaa ilman, että vuorokautinen vähimmäislepo täyttyy.

9.3 Suunniteltu työaika ja soveltaminen käytännössä

A = Suunniteltu työaika

B = Soveltaminen käytännössä

1.A. Suunniteltu työaika on enintään 172 tuntia kuukaudessa ja 46 tuntia toisiaan seuraavan seitsemän kalenterivuorokauden aikana.

2.A. Suunniteltu työaika on enintään

12 tuntia reittiliikenteessä

14 tuntia aikaero-, kauko- ja tilauslennnoilla sekä ylipitkillä reittilennnoilla

16 tuntia, jos lennon lopussa on kaksi tuntia tai enemmän siirtolentoa

16 tuntia, jos lento on välilaskuton (ks 12 §)

20 tuntia, jos työaika on pelkästään siirtolentoa

Suunnitellusta työajasta voidaan paikallisesti sopia toisin työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä.

Ulkomaan asemalta asemapaikalle päättyvän siirtolennon tyhjällä koneella voi suunnitella 25 minuuttia yli TES:n työaika rajojen. Tästä ylityksestä ei synny oikeutta vajaamiehistö- tai lepopaikkakorvauksiin.

2.B.1. Vaikka työaika lennon aikana tulee suunnittelelmattomasti ylittämään kohdassa 2 A mainitut enimmäistyöajat, työntekijä on velvollinen jatkamaan työtään 16 tuntiin asti. Työntekijä voi suostua poikkeuksellisesti ylittämään ko. enimmäistyöajan.

Pöytäkirjamerkintä:

Työntekijäyhdistys suosittelee, että työntekijä suhtautuu myönteisesti tapauksiin, joissa työaika koneen kotiin tuonnin yhteydessä suunnittelelmattomasti ylittää 16 tuntia. Työajan ylittäessä 16 tuntia rajoitetaan lennolla suoritettavaa palvelua.

2.B.2. Lähdettyäessä asemapaikalta lennolle, joka on suunniteltu tasan tai alle 12-tuntiseksi, työntekijä voi kieltäytyä:

a) reittivuorolta, jossa työaika tulee lähdön myöhästymisestä johtuen ylittämään 12 tuntia. Sääntöä ei sovelleta aikaero- ja kaukoliikenteessä.

b) aikaero-, kauko- ja tilauslennolta sekä ylipitkältä reittilennolta, jossa työaika tulee lähdön myöhästymisen takia ylittämään 14 tuntia.

c) tilauslennolta, jossa on yli yksi tunti kello 23.00 - 07.00 välistä yötyötä, ja jossa työaika myöhästymisestä johtuen tulee ylittämään 12 tuntia.

Työnantajalle on myöhästymisestä tiedon saatuaan kuitenkin jäätävä kohtuullinen aika (vähintään kyseisen yksittäisen lennon mukainen ilmoittautumisaika) varalla olevien työntekijöiden paikalle kutsumiseen. Lennolle määrätyt työntekijät ovat velvollisia odottamaan lentokentällä. Jos kone kuitenkin on valmis lentoon ennen paikalle kutsuttujen palvelukseen ilmoittautumista, ovat työntekijät velvollisia lähtemään lennolle.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Jos työntekijä lähtee lennolle, jolle varalla oleva työntekijä olisi ehditty kutsua lennon lähtöä lisää myöhästyttämättä, hänelle annetaan yksi ylimääräinen vapaapäivä (VVV) tilastoon jokaiselta 12 tuntia (kohdat a ja c) tai 14 tuntia (kohta b) ylittävältä täydeltä tunnilta. Mahdollinen kieltäytyminen tulee tehdä yksilöllisen harkinnan perusteella.

Pöytäkirjamerkintä 2:

Asemapaikalta alkanut lento, joka palaa takaisin lähteäkseen myöhemmin uudelleen, on yhtäjaksoinen työsuoritus, jossa noudatetaan 9.1.1. -kohdan määräystä (Työaika alkaa siitä hetkestä, jolloin työntekijän on työnantajan määräysten mukaisesti ilmoittauduttava tai oltava palveluksessa ennen aikataulun mukaista lähtöaikaa), ja 9.3.2.B.1 -kohdan määräystä, jonka mukaan työntekijä on velvollinen työskentelemään 16 tuntiin asti, paitsi jos työaika asemapaikalta lähdettäessä on ylittämässä 12/14 tuntia. Tällöin sovelletaan 9.3.2.B.2 -kohdan määräyksiä työntekijän kieltäytymisoikeudesta.

9.4 Vähimmäislepoajat

A = Suunniteltu työaika

B = Soveltaminen käytännössä

1.A. Asemapaikalla on työntekijälle varattava toisiaan seuraavien 27 tunnin aikana vähintään 10 tunnin lepo.

Ulkoasemilla on työntekijälle varattava toisiaan seuraavien 27 tunnin aikana vähintään kahdeksan tunnin lepo

Em. lepoaikojen on kokonaan oltava käytettävissä nukkumiseen.

Pöytäkirjamerkintä:

Em. lepoaikoihin lisätään 3,5 tuntia, jolloin työaikojen väli ulkoasemilla on 11,5 tuntia ja asemapaikalla 13,5 tuntia, ellei työnantajan ja työntekijäyhdistyksen välillä toisin sovita.

1.B. Työntekijän suostuessa alittamaan tämän pykälän 9.4.1.A kohdassa mainitun vähimmäislepoajan ulkoasemalla, lasketaan alittamiseen johtaneen työjakson ja sitä välittömästi seuraavan työjakson työajat yhteen. Erillistä tuntikorvausta maksetaan kohdan 8.7 mukaisesti, jos yhteenlaskettu työtuntimäärä edellyttää sitä. Asemapaikalla lepoajan alittaminen on vapaaehtoista, eikä siitä makseta korvausta.

2.A. Mikäli vähintään neljän tunnin lepoaika ei täyty kello 23.00–07.00 välisenä aikana paikallista aikaa ulkoasemilla, joissa aikaero ei ylitä neljää

tuntia, seuraa asemapaikalla 21 tunnin vapaa (VP), eikä työtä saa suunnitella sille kalenteripäivälle, jona em. vapaa päättyy. Tätä vapaata seuraavana päivänä työaika ei voi alkaa ennen kello 06.00. Kiintiövapaan (KV) laskenta em. lennon jälkeen alkaa 21 tunnin vapaan (VP) täyttymisestä.

9.5 Vähimmäislepoaikoja pidentävät vapaat (puskurivapaat, VP)

A = Suunniteltu työaika

B = Soveltaminen käytännössä

1.A. Jos työntekijän työaika asemapaikalle saavuttaessa on suunniteltu ylittämään 12 tuntia, hänellä on oltava seuraavat 18 tuntia vapaata (VP). Sääntöä ei sovelleta aikaero- ja kaukoliikenteessä.

1.B. Jos työntekijän työaika asemapaikalle saavuttaessa on ylittänyt 12 tuntia, hänellä on oltava seuraavat 18 tuntia vapaata (VP). Sääntöä ei sovelleta aikaero- ja kaukoliikenteessä.

Jos työntekijän työaika asemapaikalle saavuttaessa on ylittänyt 14 tuntia, hänellä on oltava seuraavat 24 tuntia vapaata (VP) ja 16 tuntia ylittettäessä 30 tuntia vapaata (VP). Sääntöä ei sovelleta aikaero- ja kaukoliikenteessä.

Mikäli työnantaja ei voi aikaero- tai kaukolennon jälkeen resurssitilanteen vuoksi antaa suunnittelemattomasta 14 tunnin / 16 tunnin ylityksestä seuraavaa 24 tuntia / 30 tuntia puskurivapaata asemapaikalla, korvataan 24 tunnin puskurivapaa yhdellä VVV-päivällä ja 30 tunnin puskurivapaa kahdella VVV-päivällä tilastoon. (Kts. kohta 15.3.7)

2.A. Määräystä 18 tunnin vapaasta (VP) sovelletaan myös ulkoasemalla, mikäli työaika on suunniteltu ylittämään 14 tuntia. Sääntöä ei sovelleta aikaero- ja kaukoliikenteessä.

2.B. Määräystä 18 tunnin vapaasta (VP) sovelletaan myös ulkoasemalla, jos työaika on ylittänyt 14 tuntia. Sääntöä ei sovelleta aikaero- ja kaukoliikenteessä.

3.A. Jos ulkoasemalle saavuttaessa yötyötä on ollut neljä tuntia tai enemmän, työntekijällä on oltava seuraavat 21 tuntia vapaata (VP) eikä välittömästi seuraavaa työvuoroa saa suunnitella alkavaksi ennen kello 10.00. Sääntöä ei sovelleta aikaero- ja kaukoliikenteessä.

Jos asemapaikalle saavuttaessa yötyötä on ollut neljä tuntia tai enemmän, työntekijällä on oltava seuraavat 21 tuntia vapaata (VP). Välittömästi seuraavaa työvuoroa ei saa suunnitella alkavaksi ennen kello 10.00. Sääntöä ei sovelleta aikaero- ja kaukoliikenteessä. Tämän kohdan työn alkamisaikaa koskevia rajoituksia ei sovelleta em. kellonajan jälkeiseen vuorokauteen tai vuorokausiin.

3.B. Jos yötyötä on neljä tuntia tai enemmän, työntekijällä on oltava seuraavat 21 tuntia vapaata (VP). Välittömästi seuraava työvuoro ei voi alkaa ennen kello 10.00. Sääntöä ei sovelleta aikaero- ja kaukoliikenteessä.

Tämän kohdan työn alkamisaikaa koskevia rajoituksia ei sovelleta em. kellonajan jälkeiseen vuorokauteen tai vuorokausiin.

Aikaero- ja kaukolennolla, jossa on yötyötä neljä tuntia tai enemmän, työntekijällä on oltava ulkoasemalla seuraavat 21 tuntia vapaata ja asemapaikalla tulovuorokautena kello 24.00 saakka.

4. Edellä olevien kohtien vapaa-aikoja (VP) ei saa sisällyttää 14.1 kohdassa tarkoitettuihin vapaapäiviin (KV).

9.6 Yötyö

A = Suunniteltu työaika

B = Soveltaminen käytännössä

1.A. Työrupeamia, jotka sisältävät työaikaa neljä tuntia tai enemmän kello 23.00–07.00 välisenä aikana, saa työntekijälle suunnitella enintään kaksi puolen kuukauden työvuorolistaa kohden ja kolme kalenterikuukautta kohden. Työnantaja ja pääluottamusmies voivat sopia asiasta toisin.

Yllä mainittuja lentoja ei sijoiteta peräkkäin. Tämä rajoitus ei koske yöpyviä lentoja.

1.B. Varallaolo- ja päivystystapauksissa sekä suunnittelemattomissa tapauksissa on em. lentojen enimmäismäärä neljä kuukaudessa, kuitenkin enintään kaksi puolen kuukauden työvuorolistaa kohden.

2.A. Työntekijän työvuorot on suunniteltava siten, ettei kahden peräkkäisen yön lentotyöaika alkuperäisen lähtöpaikan paikallisajan 02.00–06.00 välillä yhteensä ylitä viittä tuntia.

3.A. Työvuorot Kanarian saarille on suunniteltava siten, ettei kahden peräkkäisen kalenteriyön (kello 23.00–06.00 välisenä aikana) lentotyöaika ylitä viittä tuntia alkuperäisen lähtöpaikan paikallisajan mukaan laskettuna. Tätä sääntöä sovelletaan myös siirtokuljetuksen edeltäessä lentotehtävää.

Mikäli työvuorojen väliin jää vähintään 18 tunnin lepoaika, vain kahta tuntia pidemmät yötyöjaksot työvuoroa kohden huomioidaan.

4.A. Jos yötyötä ajoittuu yli kaksi tuntia kello 00.00–07.00 väliselle ajalle, välittömästi seuraava työ asemapaikalla voi alkaa aikaisintaan kello 10.00 seuraavana päivänä.

5.A. Jos ulkoasemalle saavuttaessa yötyötä on ollut neljä tuntia tai enemmän, työntekijällä on oltava seuraavat 21 tuntia vapaata eikä välittömästi seuraavaa työvuoroa saa suunnitella alkavaksi ennen kello 10.00. Mikäli työaika alkaa ennen kello 10.00, 21 tunnin vähimmäisvapaan

toteuduttua, annetaan asemapaikalla yksi ylimääräinen kalenterivapaa (VVV), jonka jälkeinen työ voi alkaa kello 05.00. Työajan suunniteltu alku ulkoasemalla ei kuitenkaan saa olla ennen kello 07.00.

9.7 Yli 12-tunnin lennot

A = Suunniteltu työaika

B = *Soveltaminen käytännössä*

1.A. Yli 12 tuntia kestäviä lentoja saa työntekijälle suunnitella enintään yhden edestakaisen puolen kuukauden työvuorolistaa kohti. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia asiasta toisin. Asiaa koskeva kysymys sisällytetään aikataulukausittain tehtävään miehistönkäyttökyselyyn.

Pöytäkirjamerkintä:

Tällaiseksi yhdeksi yli 12-tuntiseksi lennoksi katsotaan myös sellaiset Euroopan ulkopuolelle suuntautuvat lennot, joissa suunniteltu työaika muodostuu kahdesta erillisestä yli 12 tunnin lennosta.

1.B. Työntekijä on velvollinen lähtemään yli 12 tuntia kestäväälle lennolle kaksi kertaa kalenterikuukaudessa.

Varalla oleva ja päivystävä työntekijä on velvollinen lähtemään kalenterikuukauden aikana kolmannelle yli 12 tuntia kestäväälle lennolle. Rajoituksesta voidaan sopia toisin työnantajan ja työntekijän kesken.

9.8 Palveluksen peruuntuminen, työvuoron muuttaminen ja työajan alun siirtäminen

1. Jos työntekijä saa tiedon hänelle osoitetun palveluksen peruuttamisesta vähemmän kuin kolme tuntia ennen työajan määrättyä alkamishetkeä, hänelle maksetaan yhden tunnin tuntipalkkaa vastaava korvaus. Jos työntekijä saa tiedon suunnitellun työajan alkamisen jälkeen, työaika on koko aika sen alkamishetkestä peruutuksen tiedoksisaantihetkeen saakka, kuitenkin vähintään kaksi tuntia. '

Työntekijä on velvollinen ottamaan työvuorolistalle merkityn lennon tilalle toisen lennon, jonka työajat vastaavat alkuperäisen lennon työaikoja +/-1 tunti tai +/- 2 tuntia, jos ilmoitus muutoksesta on annettu viimeistään 120 tuntia (viisi vuorokautta) aikaisemmin.

Pöytäkirjamerkintä:

Tässä tarkoitettuun muutokseen tulee olla perusteltu syy.

2. Jos työntekijältä perutaan työvuoro miehistönkäytöllisistä syistä, eikä tilalle ole antaa peruutuspäivälle korvaavaa työtä, ei peruuntuneen työvuoron aloituspäivää lasketa kuuluvaksi kuukauden minimivapaisiin. Edellä mainittu koskee sekä edestakaisia lentoja että useamman päivän työrupeamia. Useamman päivän työrupeaman osalta työnantajan on ilmoitettava korvaavista työtehtävistä peruutuspäivänä.

3. Jos työntekijä saa ennen työajan alkua tiedon hänelle osoitetun lennon myöhästymisestä, hänelle maksetaan alkuperäisestä ilmoittautumisajasta siirrettyyn ilmoittautumisaikaan korvaus varallaoloaikamääräysten mukaisesti. Tämä aika ei ole työaikaa. Tämän kohdan mukaisia korvauksia ei kuitenkaan suoriteta, jos lennon myöhästymisestä asemapaikalla on ilmoitettu vähintään kahdeksan tuntia ennen suunnitellun työajan alkamista, eikä työajan alkua ole tämän jälkeen siirretty.

Jos työntekijälle annetaan hotelliin ilmoitus lennon myöhästymisestä vähemmän kuin kaksi tuntia ennen suunniteltua hotellista lähtöä, maksetaan enintään neljän tunnin päivystyskorvaus.

Pöytäkirjamerkintä:

Kohdissa 1 ja 3 tarkoitettu ilmoitus katsotaan annetuksi, kun yhtiön toimesta kullekin työntekijälle on toimitettu tekstiviesti. Jos ilmoitus on toimitettu lennon SCC:lle miehistön ollessa briefauksessa tai miehistökuljetuksen aikana, koko miehistön katsotaan saaneen ilmoituksen.

4. Palveluksen järjestelyn joustavuuden turvaamiseksi pienistä pysyväisluonteisista poikkeamista voidaan edellisten kohtien mukaisista aikamääristä sopia työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä. Ulkoasemilla voidaan kiireellisissä tapauksissa pienistä tilapäisistä poikkeamista sopia työnantajan edustajan tai tämän puuttuessa lentokoneen päällikön ja työntekijöiden kesken, joita edustaa matkustamon vanhin (SCC).

5. Työntekijän määräämisestä toiselle lennolle työnantaja ilmoittaa mahdollisimman ajoissa. Työnantaja voi määrätä työntekijän vuorolistaan merkitsemättömälle lennolle vain asianomaisen omalla suostumuksella, paitsi kohdan 1 mukaisissa tilanteissa perustellusta syystä.

9.9 Työvelvoite sairastumistapauksessa

1. Jos työntekijälle on suunniteltu useamman päivän mittainen tehtävä ja hän sairastuu vain osaksi sitä, hän on velvollinen ottamaan peruuntuneille päiville tilalle päivystystä tai työn, josta ilmoitetaan mahdollisimman hyvissä ajoin. Kyseinen velvoite koskee myös alkuperäiseen tehtävään mahdollisesti liittyviä ylimääräisiä kalenterivapaita (VVV).

2. Työntekijän sairastuessa aikaero- tai kaukolennolta tai muulta lennolta, josta seuraa asemapaikalla lentoon liittyvä ylimääräinen kalenteri- tai puskurivapaa (VVV tai VP), luetaan työvelvoitepäiviksi suunnitellut työpäivät sekä lentoon liittyvät ylimääräiset kalenteri- ja puskurivapaat (VVV tai VP). Tilalle sijoitetaan ensisijaisesti lentotyötä tai varallaoloa. Jos sopivaa lentotyötä ei ole tarjolla, eikä tarvetta varallaololle, annetaan vapaata.

3. Työntekijän tulee soittaa työvelvoitepäivää edeltävänä iltana klo 20.00 mennessä työnantajalle (Crew Control) ja sopia seuraavan työvelvoitepäivän työjärjestelyistä. Mikäli työvelvoitepäiviä jää kaksi tai useampia ja työntekijä on saanut ensimmäiselle tai sitä seuraaville työvelvoitepäiville työvuoron siten, että hän on klo 20.00 lennolla, tulee työntekijän välittömästi lennon jälkeen asemapaikalla ottaa yhteys työnantajaan (Crew Control) seuraavan työvelvoitepäivän töiden järjestämiseksi, ellei työntekijän ja työnantajan (Crew Control) välillä sovita toisin.

4. Sairastumistapauksissa julkaistulle työvuorolistalle pyydetty ja työvuorolistalle annettu vapaapäivä säilyy.

9.10 Varallaolo ja päivystys

1. Varallaolo ja päivystys on vapaaehtoista sen jälkeen, kun työntekijä on täyttänyt 60 vuotta ja hänellä on 25 vuotta CCM-virkaikää.

2. Varallaoloa ei lasketa työaikaan kuuluvaksi.

3. Päivystysaika työpaikalla lasketaan kokonaan kuuluvaksi työaikaan.

4. Sen jälkeen, kun työntekijällä on vähintään 25 vuotta CCM-virkaikää, hän voi halutessaan rajoittaa varallaoloa sekä päivystystä siten, että hänelle suunnitellaan varallaoloa korkeintaan yksi 1–5 päivän varallaolajakso neljännesvuosittain (tammi-maaliskuu jne.).

Tämä kohta on voimassa 1.7.2025 alkaen.

5. Työntekijä on velvollinen lähtemään työvuorolle, joka alkaa vuorolistaan merkittynä varallaolo- tai päivystysaikana.

6. Varallaololta ei voida kutsua työvuorolle, jonka suunniteltu työaika menee työntekijän työehtosopimuksen mukaiselle vapaapäivälle. Varallaololta annetun työn suunnitellut työajat eivät saa rikkoa työ- ja vapaa-ajan suunnittelusääntöjä vastaan.

9.11 Siirtokuljetukset ja -lennot

1. Siirtokuljetukseksi katsotaan sellainen lento tai muu kuljetus, jolla työntekijä palveluksen yhteydessä kuljetetaan matkustajana työpaikasta toiseen. Siirtokuljetus on työaika. Lennon jälkeinen hotellikuljetus ei ole työaika, kuitenkin kuljetus kohteesta tai hotellista toiseen on työaika, esim. bussi tai lautta.

2. Työaika alkaa siitä hetkestä, jolloin työntekijän on työnantajan määräysten mukaisesti ilmoitauduttava tai oltava palveluksessa ennen aikataulunmukaista lähtöaika.

3. Työaika päättyy 25 minuuttia aikataulun mukaisen tuloajan jälkeen, jos työnantaja ei määrää päättyneeseen lentoan kuulumatonta palvelua välittömästi lennon jälkeen.
4. Myöhästymistapauksissa työaika lasketaan päättyneeksi 25 minuuttia todellisen tuloajan jälkeen, paitsi siirtolennoilla asemapaikalle, jolloin työaika päättyy asemapaikalla todelliseen tuloaikaan.
5. Siirtokuljetuksen työaika päättyy asemapaikalla todelliseen tuloaikaan.
6. Jos siirtotyöaika ylittää 16 tuntia, siirrot tapahtuvat aina liikemies- tai vastaavassa luokassa.
7. Siirtolennot yhtiön koneissa tapahtuvat business -luokassa. Mikäli business -luokkaan ei jää tilaa maksavilta asiakkailta, siirrytään economy+ / premium economy -luokassa. Jos Euroopan ulkopuolisilla lennoilla työntekijä joutuu siirtymään turisti- tai economy comfort -luokassa (ei koske economy+ / premium economy -luokkia), merkitään työntekijälle korvauksena 1,5 tuntia VY-tilastoon.

Pöytäkirjamerkintä:

Varaus tehdään ensisijaisesti economy+ / premium economy -luokkaan.

8. Jos siirto tapahtuu työnantajan omalla koneella, jossa ei ole liikemies- tai vastaavaa luokkaa, pääluottamusmies ja työnantaja sopivat siirrosta paikallisesti.

9.12 Tyhjällä koneella siirtyminen

Siirryttäessä tyhjällä koneella (koneessa vain miehistölistalle merkattuja miehistönjäseniä, johon kuuluu myös mahdollinen mekaanikko) työaika päättyy:

- Siirryttäessä tyhjällä koneella asemapaikalle, työaika päättyy 25 minuuttia aikataulun mukaisen tuloajan jälkeen, ellei työnantaja määrää päättyneeseen lentoan kuulumatonta palvelua välittömästi lennon jälkeen. Debriefing -aika lisätään vain yhdelle miehistölle, kun siirtolennolla on useampi miehistö. Määräystä noudatetaan myös, kun kyseessä on työntekijän siirtokuljetus lentokoneelle lentopalvelua varten.
- Siirryttäessä kotimaan ulkoasemalta asemapaikalle tyhjällä koneella työaikaan ei lisätä 25 minuuttia debriefing -aikaa. Näin menetellään myös, jos siirtolennolla on useampi ohjaamo- tai matkustamomiehistö

9.13 Työvuorolista ja lennonvaihdot

1. Työvuorolista julkaistaan ja vahvistetaan viimeistään seitsemän vuorokautta ennen sen voimaantulemistä. Työvuorolista julkaistaan kalenterikuukaudeksi. Muista työvuorolistajärjestelyistä sovitaan paikallisesti.

2. Työntekijällä on oikeus esittää kerran kuukaudessa 1–3 kalenteripäivän vapaatoive. Jos vapaatoiveita joudutaan karsimaan, tehdään se käänteisessä virkaikäjärjestyksessä, nuorin ensin.

Työntekijällä on oikeus esittää kerran kuukaudessa yksi lentotoive kuponilla. Kuponkilennot jaetaan virkaikäjärjestyksessä kohdelaskuri/-kiintiö huomioiden.

Kuponkien määrä karttuu seuraavasti:

PL 4	1 kuponki
PL 5	2 kuponki
PL 6	4 kuponkia
PL 7	6 kuponkia

3. Opinto- tai virkavapaata ei suunnitella lentoon liittyvän ylimääräisen vapaapäivän (VVV) tai lentoon liittyvän ylimääräisen vapaan (VP) kanssa päällekkäin.

4. Vuorolistan suunnittelussa pyritään ottamaan huomioon, että aamuvuoroja ei suunnitella välittömästi yövuoron jälkeen, mikäli muutoinkin saavutetaan mielekäs työvoiman käyttö.

5. Työvuorolistojen laatimista kehitetään työryhmässä, jossa ovat edustettuina työnantaja ja pääluottamusmies sekä yksi muu työntekijöitten edustaja. Työryhmän tavoitteena on, että työvuorolistat ovat sellaisia, että niissä on otettu huomioon työntekijöiden toiveet ja tarpeet.

Puolivuositain työryhmässä todetaan yötyön jakaantuminen kuluneen kauden aikana ja sovitaan seuraavan kauden yötyön määrän mahdollisesta vähentämisestä sellaisten työntekijöiden kohdalla, jotka ovat selvästi ylittäneet keskiarvon

6. Työntekijöiden keskinäisissä lennonvaihdossa voidaan poiketa työehtosopimuksen rajoituksista paikallisesti sovittujen periaatteiden mukaisesti.

Pöytäkirjamerkintä:

Yhtiö ja SLSY ovat 3.10.2014 sopineet em. kohdan soveltamisesta siten, että työntekijöiden keskinäisissä lennonvaihdossa työntekijän valitsema työn rytmitys (4+1 tai 5+2) ei estä kuuden päivän työrupeaman vaihtamista.

9.14 Miehistömäärät

1. Alan yleisen työehtosopimuksen 9.14.1 kohdassa olevaa taulukkoa matkustamohenkilöstön vahvuudesta ei sovelleta. Ei sovelleta myöskään taulukon jälkeistä kappaletta (toisin sopiminen ja palveluminimi).
2. Työnantaja antaa pääluottamusmiehelle aikataulukausittain kiinteät ja/tai Flexible crew-määrät.

Pöytäkirjamerkintä:

Vajaalukuisesta miehistöstä maksetaan työntekijälle ylimääräinen tuntipalkka/puuttuva työntekijä lentotuntia kohden, kuitenkin vähintään kolmen tunnin palkka.

Flexible-crew:lla tarkoitetaan järjestelmää, jossa lentokonetyypeittäin matkustamomiehistön lukumäärä vaihtelee suhteessa palvelun tason ja matkustajamäärän mukaisesti.

9.15 Osa-aikatyö ja osittainen hoitovapaa

1. Osa-aikatyöstä sovitaan työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä paikallisesti.
2. Osittainen hoitovapaa toteutetaan 16.5 kohdan mukaisesti. Toimistotyö, oppi- ja harjoitustunnit lasketaan työajaksi.
3. Osa-aikaisia voi olla enintään 12,5 % työntekijöiden kokonaismäärästä.

Pöytäkirjamerkintä:

Osa-aikaisten määrää laskettaessa ei oteta huomioon työntekijöitä, jotka ovat omasta pyynnöstään, perhepoliittisesta syystä tai terveydellisin perustein siirtyneet työskentelemään osa-aikaisina.

Osa-aikaisten määrään sisällytetään 45/90 ryhmässä olevat, joita voi olla enintään 220 työntekijää.

4. Osapuolet seuraavat työryhmässä (2 + 2) muutoinkin osa-aikatyön toteutumista sopimuskaudella. Työryhmä voi sopia sääntöjen muutoksista ja soveltamisesta yksittäistapauksissa.

9.16 Muita määräyksiä

1. Mikäli yli 25% tietyn kohteen tai lentosarjan toteutuneista työ- tai lentoajoista ylittää suunnitellut ajat (ensimmäinen seurantajakso kuukausi ja jatkuvana tämän jälkeen), tulee miehistönkäytön suunnittelussa käyttää toteutuneiden aikojen keskiarvoa tai muuttaa suunnittelua muulla tavoin työehtosopimuksen mukaiseksi.
2. Jos suunniteltu yhdenjaksoinen työaika ylittää 12 tuntia työntekijälle varataan verholla eristettyjä lepopaikkoja vähimmäistasoltaan seuraavasti:

Vähintään 250-paikkainen kone	4 punkkaa
Alle 250-paikkainen kone	2 turistiluokan istuinta

Mikäli kaksi lepopaikkaa on toteutettu kolmen istuttavalla paikalla, myös kolmas paikka on työntekijöiden käytössä.

10 § AIKAERO- JA KAUKOLENNOT, YLIPITKÄ REITTILENTO, POWER-RYHMÄ SEKÄ HELJCCM-RYHMÄ

10.1 Aikaerolento

1. Aikaerolennolla lähtö- ja tuloaseman välinen aikaero on neljä tuntia tai enemmän.

2. Työntekijälle voidaan suunnitella enintään kolme aikaerolentoa kuukaudessa. Varallaololta ja päivystykseltä voidaan kuitenkin määrätä neljäs tällainen lento. Aikaerolentojen lukumäärärajoitusta ei kuitenkaan ole Power-ryhmässä.

Tämä kohta on voimassa 1.11.2025 alkaen.

3. Aikaerolentojen välinen suunniteltu aika on kahdeksan vuorokautta. Karenssi määräytyy lennon paluujankohdan perusteella. Jos aikaerolentoon sisältyy yli kuuden päivän poissaolo, on lentojen suunniteltu väli edellisestä poiketen 14 vuorokautta. Nämä rajoitukset koskevat myös varallaoloa ja päivystystä.

Työnantajan ja ao. työntekijän kesken voidaan kyseisestä rajoituksesta sopia toisin.

Aikaerolennon ulkoasemalepo

4. Ulkoasemalepo suunnitellaan annettavaksi välittömästi aikaerokohteeseen saavuttaessa.

Alle 12-tuntiseksi suunnitellun aikaerolennon jälkeen suunniteltu työaikojen välinen aika ulkoasemalla on vähintään 23 tuntia.

Alle 12-tuntiseksi suunnitellun aikaerolennon jälkeen, jolla menolennon suunniteltu työaika ylittää 11 tuntia ja jolla lento sisältää yötyötä loka-huhtikuussa vähintään kolme tuntia 30 minuuttia ja touko- syyskuussa vähintään neljä tuntia 30 minuuttia, on suunniteltu työaikojen välinen aika ulkoasemalla vähintään 36 tuntia.

Pöytäkirjamerkintä:

Osapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että tämän sopimuskauden ajan BKK kuuluu ympäri vuoden ja CAN loka-huhtikuussa 36-tunnin ulkoasemalevon piiriin ilta-aallossa operoitaessa.

Sellainen alle 12-tuntiseksi suunniteltu aikaerolento, joka täyttää pöytäkirjamerkintää edeltävän kappaleen määritelmän, voidaan suunnitella 23 tunnin ulkoasemalevolla, jos lennon jälkeen myönnetään välittömästi asemapaikalle saavuttua kaksi ylimääräistä kalenterivuorokautta vapaata ennen lentoa liittyviä kahta kiintiövapaata.

Poikkeukset:

1. Japanin lennot sekä HKG voidaan suunnitella ympäri vuoden vähintään 23 tunnin ulkoasemalevolla.

2. HKT ja KBV voidaan suunnitella 23 tunnin ulkoasemalevolla, mikäli SIN ja HKG ei lennetä alihankintana.

Mikäli kohteeseen operoidaan kaksi kertaa päivässä siten, että toisessa täyttyisi 36 tunnin ulkoasemalepo ja toisessa puolestaan 23 tuntia, miehistörotaatiot suunnitellaan ristiin, jolloin molempien rotaatioiden osalta täyttyy vähintään 25 tunnin suunniteltu ulkoasemalepo. Asemapaikkalepo määräytyy kohdan 10.1.5 kappaleiden 1. ja 4. mukaisesti, ellei työnantajan ja pääluottamusmiehen kesken sovita toisin.

Kun kysymyksessä on aikaerolento, jossa meno- ja paluumatkalla suunniteltu työaika ylittää yli 12 tuntia, vuorolistat laaditaan siten, että lentojen välinen aika ulkoasemalevolla on vähintään 42 tuntia. Edellä kerrotusta poiketen SIN voidaan suunnitella vähintään 23 tunnin ulkoasemalevolla.

Aikaerolennon jälkeinen asemapaikkalepo

5. Aikaerolennon jälkeen annetaan välittömästi asemapaikalle saavuttaessa kaksi kiintiövapaata (KV), ellei pitkän poissaolon perusteella (11§) tule useampia kiintiövapaita (KV).

Alle 12 tunnin aikaerolennolla, jolla suunniteltu työaikojen väli on alle 36 tuntia, annetaan asemapaikalle saavuttaessa ylimääräinen kalenterivapaa (VVV), joka annetaan ennen edellä mainittuja aikaerolentoa seuraavia kiintiövapaita (KV).

Jos ulkoasemalepo on lyhennetty 36 tunnista 23 tuntiin, annetaan asemapaikkalla kaksi ylimääräistä kalenterivapaata (VVV) ennen lentoa liittyviä kahta kiintiövapaata (KV).

Poikkeukset:

1. Japanin lentojen jälkeen myönnetään vain yksi ylimääräinen kalenterivapaa (VVV) ennen lentoa liittyviä kahta kiintiövapaata (KV).

2. HKG lennon jälkeen myönnetään vain yksi ylimääräinen kalenterivapaa (VVV) vasta sen jälkeen,

jos yhtiö vahvistaa kirjallisesti, ettei HKG reittiä lennetä alihankintana.

3. HKT ja KBV lentojen jälkeen myönnetään vain yksi ylimääräinen kalenterivapaata (VVV), mikäli SIN ja HKG lentoja ei lennetä alihankintana.

Jos paluulennon suunniteltu työaika on 12 tuntia tai enemmän, annetaan asemapaikalle saavuttaessa yksi ylimääräinen kalenterivapaa (VVV) lennon muiden vapaiden lisäksi. Vastaavasti, jos paluulennon suunniteltu työaika on 14 tuntia tai enemmän, annetaan asemapaikalle saavuttaessa kaksi ylimääräistä kalenterivapaata (VVV) lennon muiden vapaiden lisäksi.

Poikkeukset:

1. HKG tai SIN lentojen jälkeen annetaan asemapaikalle saavuttaessa vain yksi ylimääräinen kalenterivapaa (VVV) vasta sen jälkeen, jos yhtiö vahvistaa kirjallisesti, ettei ko. reittiä lennetä alihankintana.

2. HKT ja KBV lentojen jälkeen myönnetään vain yksi ylimääräinen kalenterivapaa (VVV), mikäli SIN ja HKG reittejä ei lennetä alihankintana.

Edellä mainitun 12 tunnin paluulennon jälkeen annettava ylimääräinen kalenterivapaa (VVV) voidaan jättää antamatta, jos työntekijä saa lyhennetyn ulkoasemalevon perusteella jo kaksi ylimääräistä kalenterivuorokautta vapaata (VVV).

Sellaisen länteen suuntautuvan aikaerolennon jälkeen, jonka meno- tai paluulennon perusteella ei tule ylimääräistä kalenterivapaata (VVV) ja jossa ulkoasemalepo on yli 36 tuntia, suunnitellaan asemapaikalle yksi ylimääräinen kalenterivapaa (VVV) ennen lentoon liittyviä kahta kiintiövapaata (KV). Tällaisia kohteita voivat olla esim. ORD, YYZ tai BOS.

Aikaerolentoja koskevia muita määräyksiä

6. Työajan suunniteltu alku saa aikaerolentoon liittyvien vähimmäisvapaiden jälkeen olla aikaisintaan idänsuuntaisten aikaerolentojen jälkeen kello 07.00 ja lännensuuntaisten aikaerolentojen jälkeen kello 12.00.

7. Aikaerolennon vaatimien vähimmäisvapaiden jälkeen työntekijälle ei suunnitella lentoa, joka sisältää yötyötä enemmän kuin kaksi tuntia.

8. Kohtien 10.1.6. ja 10.1.7. yötyö- ja työajan alkamista koskevia rajoituksia ei sovelleta, mikäli välissä on muu kuin lentoon liittyvä vapaa kalenterivuorokausi.

9. Aikaerolentoa edeltää 36 tunnin vapaa, joka ei voi mennä päällekkäin lentoa seuraavien vapaiden kanssa eikä edellisenä vuorokautena työvuoro saa sisältää työaikaa kello 23.00–07.00 välisenä aikana.

10. Aikaerolennolla varataan miehistölle vähintään 250-paikkaisessa koneessa vähintään neljä punkkaa (A3xx-koneessa vähintään kuusi punkkaa) ja alle 250-paikkaisessa kaksi turistiluokan istuinta. Mikäli kaksi lepopaikkaa on toteutettu kolmen istuttavalla istuinyksiköllä, myös kolmas istuin on työntekijöiden käytössä.

Yhtiö suunnittelee koneessa tapahtuvan palvelun ja miehistömäärät siten, että minimilepo on 15 prosenttia lennon suunnitellusta lentoajasta. Minimilepo voi poikkeuksellisesti alittua palvelullisista syistä, jolloin lennon SCC:n velvollisuus on huolehtia siitä, että miehistö saa mahdollisimman pitkän lepoajan.

11. Jos työntekijä suostuu miehistönkäyttökyselyssä karenssin alitukseen, aikaerolentoa edeltää asemapaikalla 36 tunnin vapaa, joka voi mennä päällekkäin aikaero- tai kaukolentoa seuraavien vapaiden kanssa, edellyttäen kuitenkin, että lentojen väliin jää vähintään kolme vapaapäivää. Näihin vapaapäiviin voi sisältyä sekä VVV- että kiintiövapaita. Lisäksi kohdan 10.1.7 mukaista yötyörajoitusta ei sovelleta karenssin alittaviin työntekijöihin. Aikaerolentoa edeltävänä vuorokautena työvuoro ei saa sisältää työaikaa kello 01.00–07.00 välisenä aikana.

Pöytäkirjamerkintä:

Hyväksyttyään edellä mainitun karenssinalitusvaihtoehdon, työntekijä on sidottu valintaansa vain yhden aikataulukauden ajan.

Tällä kirjauksella ei muutoin kuin edellä mainitulla tavalla muuteta aikaero- ja kaukolentoa seuraavien vapaiden määriä tai laatua.

10.2 Kaukolennot

1. Kaukolento on Euroopan ulkopuolelle suuntautuva lento, jonka yhdensuuntainen suunniteltu lentoaika (block -aika) asemapaikalta ulkoasemalle on kuusi tuntia tai enemmän, ja asemapaikan sekä ulkoaseman välinen etäisyys on vähintään 4900 kilometriä ja joka ei täytä aikaerolennon määritelmää. Kaukolennoksi ei katsota Kanarian saarille/saarilta suuntautuvia lentoja.

Pöytäkirjamerkintä:

Kaukolennolla tämän sopimuksen voimaantulohetkellä tarkoitetaan Intian reitti- ja tilauslentoa kohteita.

Kaukolennon ulkoasemalepo

2. Alle 12 tunnin kaukolennoilla suunniteltu työaikojen välinen aika ulkoasemalla on vähintään 21 tuntia, joka suunnitellaan annettavaksi välittömästi kaukokohteeseen saavuttaessa.

Kaukolennon jälkeinen asemapaikkalepo

3. Kaukolennon jälkeen annetaan asemapaikalla yksi ylimääräinen kalenterivapaa (VVV) ja vähintään yksi kiintiövapaa (KV). Jos paluulennon

suunniteltu työaika ylittää 14 tuntia, annetaan asemapaikalla kaksi ylimääräistä kalenterivapaa (VVV) ja yksi kiintiövapaa (KV).

Kaukolentoja koskevia muita määräyksiä

4. Kaukolentoa edeltää asemapaikalla 24 tunnin yhdenjaksoinen vapaa, joka ei voi mennä päällekkäin asemapaikalla aikaero- tai kaukolentoa seuraavien vapaiden kanssa, eikä edellisenä vuorokautena työvuoro saa sisältää työaikaa kello 23.00-07.00 välisenä aikana.

5. Kaukolennolla varataan miehistölle vähintään 250-paikkaisessa koneessa vähintään neljä punkkaa (A3xx-koneessa vähintään kuusi punkkaa) ja alle 250-paikkaisessa kaksi turistiluokan istuinta. Mikäli kaksi lepopaikkaa on toteutettu kolmen istuttavalla rivillä, myös kolmas istuin on työntekijöiden käytössä.

Yhtiö suunnittelee koneessa tapahtuvan palvelun ja miehistömäärät siten, että minimilepo on 15 prosenttia lennon suunnitellusta lentoajasta. Minimilepo voi poikkeuksellisesti alittua palvelullisista syistä, jolloin lennon SCC:n velvollisuus on huolehtia siitä, että miehistö saa mahdollisimman pitkän lepoajan.

6. Jos työntekijä suostuu miehistönkäyttökyselyssä karenssin alitukseen, kaukolentoa edeltää asemapaikalla 24 tunnin mittainen vapaa, joka voi mennä päällekkäin aikaero- tai kaukolentoa seuraavien vapaiden kanssa, edellyttäen kuitenkin, että lentojen väliin jää vähintään kolme vapaapäivää. Näihin vapaapäiviin voi sisältyä sekä VVV- että kiintiövapaita. Kaukolentoa edeltävänä vuorokautena työvuoro ei saa sisältää työaikaa kello 01.00–07.00 välisenä aikana.

10.3 Ylipitkä reittilento

1. Ylipitkällä reittilennolla tarkoitetaan työntekijän asemapaikalta lähtevää ja sinne palaavaa edestakaista, yli 12-tuntiseksi suunniteltua reittilentoa, jonka yhdensuuntainen suunniteltu lentoaika (block-aika) on 4 tuntia tai enemmän, ja asemapaikan ja lentokohteen välinen etäisyys on 3450–4400 km.

Poikkeus 1:

Osapuolet ovat sopineet, että AGP, LIS ja LCA katsotaan ylipitkäksi reittilennoksi työajan ylittäessä 12 tuntia.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Ylipitkillä reittilennolla tarkoitetaan esimerkiksi reittilentoja kohtaisiin AGA, AQJ, FNC, HRG, RMF, SSH ja VDA

Pöytäkirjamerkintä 2:

Osapuolet ovat yksimielisiä siitä, että Kanarian saarille ja Dubaihin suuntautuvat lennot eivät ole ylipitkiä reittilentoja.

2. Työntekijä voi kieltäytyä ylipitkältä reittilennolta, jonka työaika tulee lähdön myöhästymisestä johtuen ylittämään 14 tuntia. Työnantajalle on myöhästymisestä tiedon saatuaan kuitenkin jätävä kohtuullinen aika varalla olevan työntekijän paikalle kutsumiseen. Lennon alkuperäisen miehistön jäsen on tällöin velvollinen odottamaan lentokentällä. Jos lento on kuitenkin valmis lähtöön ennen varalla olevan työntekijän työhön ilmoittautumista, on työntekijä velvollinen lähtemään kyseiselle lennolle

Pöytäkirjamerkintä 1:

Jos työntekijä lähtee lennolle, jolle varalla oleva työntekijä olisi ehditty kutsua lennon lähtöä lisää myöhästyttämättä, hänelle annetaan yksi ylimääräinen vapaapäivä (VVV) tilastoon jokaiselta 14 tuntia ylittävältä täydeltä tunnilta. Mahdollinen kieltäytyminen tulee tehdä yksilöllisen harkinnan perusteella.

Pöytäkirjamerkintä 2:

Asemapaikalta alkanut lento, joka palaa takaisin lähteäkseen myöhemmin uudelleen, on yhtäjaksoinen työsuoritus, jossa noudatetaan 9.1.1 kohdan määräystä (Työaika alkaa siitä hetkestä, jolloin työntekijän on työnantajan määräysten mukaisesti ilmoittauduttava tai oltava palveluksessa ennen aikataulun mukaista lähtöaikaa), ja 9.2.B.1 kohdan määräystä, jonka mukaan työntekijä on velvollinen työskentelemään 16 tuntiin asti, paitsi jos työaika asemapaikalta lähdettäessä on ylittämässä 12/14 tuntia. Tällöin sovelletaan 9.2.B.2 kohdan määräyksiä työntekijän kieltäytymisoikeudesta.

Ylipitkän reittilennon jälkeinen asemapaikkalepo

3. Ylipitkän reittilennon jälkeen annetaan asemapaikalle saavuttaessa vähintään 18 tunnin mittainen, ylimääräinen vapaa (VP), jonka tunteja ei voida laskea kuuluvaksi kuukauden vähimmäisvapaapäiviin.

4. Mikäli lennon toteutunut työaika ylittää lennon 14 tuntia, annetaan työntekijälle asemapaikalla 24 tunnin mittainen ylimääräinen vapaa (VP). Vastaavasti työajan ylittäessä 16 tuntia, annetaan 30 tunnin mittainen ylimääräinen vapaa (VP). Edellä mainitut 24/30 tunnin mittainen ylimääräinen vapaa voidaan korvata VVV-päivinä, mikäli työnantajalla ei ole mahdollisuutta antaa edellä mainittua vapaata miehistötilanteen takia. Korvaus 24 tunnin mittainen ylimääräisen vapaan osalta on yksi VVV-päivä, 30 tunnin mittaisen ylimääräinen vapaa osalta korvaus on kaksi VVV-päivää.

5. Mikäli lento sisältää yötyötä neljä tuntia tai enemmän, työntekijälle annetaan asemapaikalle saavuttaessa 21 tunnin mittainen ylimääräinen vapaa (VP), jota ei voida laskea kuuluvaksi kuukauden vähimmäisvapaapäiviin. Välittömästi seuraava työvuoro ei voi alkaa ennen kello 10.00.

Ylipitkiä reittilentoja koskevia muita määräyksiä

6. Lennolla tulee olla lepopaikat. Alle 250-paikkaisessa koneessa lepopaikat toteutetaan varaamalla matkustamohenkilökunnalle vähintään kaksi verholla eristettyä turistiluokan istuinta lennonaikaista lepoa varten. Mikäli edellä mainitut kaksi lepopaikkaa on toteutettu kolmen istuttavalla paikalla, myös kolmas paikka on varattava työntekijöiden käyttöön. Vähintään 250-paikkaisessa koneessa matkustamohenkilökunnan käyttöön on varattava vähintään neljä punkkaa.

10.4 Power –ryhmä

1. Ryhmässä lennettävät konetyypit sopimuksen voimaantuloajankohtana: A330-A350, A32S, EMJ.
2. Ryhmään hakeutuminen perustuu vapaaehtoisuuteen.
3. Ryhmään sitoudutaan vähintään vuodeksi kerrallaan.
4. Power-ryhmä voidaan paikallisesti sopimalla sulkea tai avata määrääjäksi tai toistaiseksi. Ryhmään kuulumisen kysytään vuosittaisella miehistönkäyttökyselyllä.

Power-ryhmä voidaan avata toistaiseksi ilman paikallista sopimista, jos Venäjän ilmatila aukeaa Finnairin lentojen osalta.

Power-ryhmä voidaan avata määräajaksi ilman paikallista sopimista, mutta kerralla korkeintaan vuodeksi, jos aikaero- ja kaukolentojen lukumäärä per kokoaikainen työntekijä HEL-basella ylittää työehtosopimuskaudelle 22.5.2025-31.1.2028 perustetun työryhmän määrittelemän raja-arvon. Raja-arvo on tämän sopimuksen tekohetkellä 1,8 (aikaero- ja kaukolentojen jakaantuminen keskimäärin per suunnittelukuukausi per aktiivisessa työsuhteessa oleva kokoaikainen työntekijä), mutta em. työryhmä voi yhteisellä sopimuksella joko määrittää raja-arvon uudelleen tai poiketa siitä.

Ennen power-ryhmän ym. ehtojen mukaista määräaikaista avaamista annetaan kokoaikaisille ja ikäryhmään kuuluville työntekijöille mahdollisuus miehistönkäyttökyselyllä lisätä aikaero- ja kaukolentojen lukumäärää yhdellä per kalenterikuukausi. Jos tämä toimenpide ei riitä kattamaan aikaero- ja kaukolentojen resursointia, power-ryhmä voidaan avata.

5. Seuraavia työehtosopimuksen määräyksiä ei sovelleta tähän ryhmään hakeutuneiden työntekijöiden osalta:

- Yli 12 tunnin lentojen lukumäärärajoitus (TES 9.7.1.A, 9.7.1.B)
- Yötyörajoitus aikaerolennon jälkeen (TES 10.1.7)
- 4 tuntia tai yli yötyötä sisältävien lentojen lukumäärärajoitus aikaero- ja kaukolentojen osalta (TES 9.6.1.A, 9.6.1.B)
- Aikaerolentojen lukumäärärajoitus kuukaudessa (TES 10.1.2)

- Aikaerolentojen välinen aika (TES 10.1.3)
- Yli 6 päivän pituiset lennot (TES 11.2)
- Aikaerolentoa edeltävä 36 tunnin vapaa (TES 10.1.9). Ryhmässä aikaero- ja kaukolentoa edeltää kuitenkin 24 tunnin vapaa, ellei työntekijä ole aikataulukaudeksi kerrallaan suostunut vapaan lyhentämiseen 13,5 tuntiin.

6. Sovelletaan Finnair TES –koosteen liudennussääntöä (TES 10.1.11)

Aikaero- ja kaukolentoa edeltää asemapaikalla 24 tunnin mittainen vapaa, joka voi mennä päällekkäin aikaero- tai kaukolentoa seuraavien vapaiden kanssa, edellyttäen kuitenkin, että lentojen väliin jää vähintään kolme vapaapäivää. Näihin vapaapäiviin voi sisältyä sekä VVV- että kiintiövapaita. Aikaero- ja kaukolentoa edeltävänä vuorokautena työvuoro ei saa sisältää työaikaa kello 01.00–07.00 välisenä aikana, ellei työntekijä ole aikataulukaudeksi kerrallaan suostunut vapaan lyhentämiseen 13,5 tuntiin, jolloin aikaero- tai kaukolentoa edeltävä työ voi sisältää myös työtä kello 23.00–07.00 välisenä aikana.

7. Ryhmässä olevilla on varallaolo- ja päivystysvelvollisuus. Yhtiön ja työntekijän välillä erikseen sovittaessa varallaolossa voidaan noudattaa TES 9.10.1 ja 9.10.2 kohdan varallaolorajoituksia.

8. Jos Power -ryhmässä olevan työntekijän työvuorolistalle suunnitellaan vähintään kolme aikaerolentoa tai vähintään kaksi aikaerolentoa ja yksi vähintään neljän listaruudun mittainen yhdenjaksoinen varallaolajakso, on kyseisen kuukauden kiintiövapaiden minimilukumäärä helmi-, touko-, kesä-, heinä-, elo- ja syyskuussa kahdeksan sekä tammi-, maaliskuu-, huhti-, loka- ja marraskuussa yhdeksän.

Soveltaminen käytännössä:

Yksi työehtosopimuksen mukainen kiintiövapaapäivä voidaan vähentää kuukauden työvuorolistalta, kun vähintään kolmessa aikaerolennossa on vähintään yhteensä kolme VVV-päivää tai vähintään kahdessa aikaerolennossa on vähintään yhteensä kaksi VVV-päivää sekä yksi vähintään yhdenjaksoinen neljän listaruudun mittainen varallaolajakso.

1. Kolme aikaerolentoa → kolme VVV-päivää yhteensä → voidaan vähentää yksi kiintiövapaapäivä.

tai

2. Kaksi aikaerolentoa kaksi VVV-päivää yhteensä ja yksi → neljän listaruudun mittainen yhdenjaksoinen varallaolajakso → voidaan vähentää yksi kiintiövapaapäivä.

3. Vähennettäviä vapaapäiviä ei voi olla aikaerolennon jälkeiseen asemapaikkalepoon kuuluva kiintiövapaa.

Sairastuminen tai työntekijän aloitteesta tekemä lennonvaihto ei vaikuta suunniteltujen vapaapäivien vähennettyyn minimilukumäärään.

10.5. Japanin kieltä ja kulttuuria osaavien työntekijöiden ryhmä (HELJCCM-ryhmä)

1. Työntekijät valitaan ryhmään erillisen rekrytointiprosessin kautta. Työnantaja määrittelee hakijalta edellytettävän japanin kielen ja kulttuurin tuntemuksen tason sekä päättää mahdollisista muista valintakriteereistä.
2. Jo työnantajan palveluksessa oleva japanin kieltä ja kulttuuria tunteva työntekijä voi halutessaan hakea ryhmään. Työnantaja ei voi kuitenkaan määrätä työntekijää siirtymään japanin kieltä ja kulttuuria osaavien ryhmään, vaan mahdollinen siirtyminen perustuu vapaaehtoisuuteen.
3. Työnantajan palveluksessa jo olevan työntekijän siirtyessä ryhmään, noudatetaan häneen ryhmän sääntöjä kokonaisuudessaan.
4. Ryhmästä poistuminen tapahtuu työnantajan määrittelemällä tavalla.
5. Ryhmään kuuluvan henkilön asemapaikka on Helsinki ja häneen noudatetaan Finnairin matkustamohenkilöstöön sovellettavia työehtoja seuraavin poikkeuksin:
 - Ryhmään kuuluva työntekijä työskentelee pääsääntöisesti Japaniin suuntautuvalla reitti- tai tilauslennolla sekä sellaisilla Euroopan ja kotimaan reittilentoilla, joilla on paljon japanilaisia asiakkaita.
 - Työntekijälle ei suunnitella muualle kuin Japaniin suuntautuvia aikaerolentoja. Työntekijälle ei myöskään suunnitella kaukolentoja, ylipitkiä reittilentoja, Kanarian saarille suuntautuvia lentoja tai muita kuin Japaniin tai Japanista suuntautuvia tilauslentoja. Työntekijä ei voi myöskään toivoa em. lentoja. Poikkeuksena japanilaisille asiakkaille erikseen suunnatut tilauslennot.
 - Varalla oleva tai päivystävä työntekijä voidaan kuitenkin kutsua myös muille työvuoroille, mahdolliset viisumivelvoitteet huomioiden, mikäli miehistönkäyttötilanne tätä perustellusti edellyttää.
 - Työntekijällä on työehtosopimuksen mukaisesti oikeus esittää kuponkitoiveita, mutta työnantajalla on em. Japanin ja Euroopan lentoja allokoidessaan mahdollisuus työehtosopimuksesta poiketen perustellusta syystä sivuttaa työntekijän esittämä lentotoive (ns. kuponkitoive).
 - Vuoronvaihdot ovat mahdollisia vain tämän ryhmän sisällä.
 - Mikäli ryhmään siirtyy ennen vuotta 2000 työnantajan palvelukseen tullutta japanilaista matkustamohenkilökuntaa,

heidän vähimmäispalkkaansa määriteltäessä sovelletaan SCC-kelpuutettuihin sovellettavaa palkkataulukkoa.

6. Ryhmään kuuluvia työntekijöitä voidaan suunnitella yhdelle Japanin lennolle enintään 4. Mikäli kyseisellä lennolla on myös RCCM-positioiden, on suunniteltujen HELJCCM ja RCCM-positioiden yhteenlaskettu määrä enintään 4.

HELJCCM-positioiden ei lasketa RCCM-positioiden keskiarvoon. (kts. 2 §)

7. Ryhmän vaikutusta matkustamohenkilöstön yleiseen ansiokehitykseen tarkastellaan erillisessä, paikallisessa työryhmässä, jonka tehtävänä on tarkastella myös ansioiden jakautumista ryhmän sisällä. Tavoitteena on ansioiden ja lentojen tasainen jakautuminen. Työryhmässä sovitaan tarvittaessa myös esim. lentotoiveista asiaan liittyen.

8. Mikäli työnantaja päättää lakkauttaa ryhmän, raukeavat myös nämä japanin kieltä ja kulttuuria osaavien ryhmää koskevat työehtosopimusmääräykset. Lakkauttamisen osalta noudatetaan vähintään kuuden kuukauden ennakkoilmoitusaikaa.

11 § PITKÄ POISSAOLO

1. Lennot voidaan suunnitella siten, että työntekijän yhdenjaksoinen poissaolo asemapaikalta on enintään 14 vuorokautta (336 tuntia).

Pöytäkirjamerkintä:

Tarpeen vaatiessa pääluottamusmies myötävaikuttaa pidempienkin poissaolojen mahdollistamiseen.

2. Mikäli lento on suunniteltu yli kuuden päivän pituiseksi, edellyttää tämä työntekijän suostumusta.

Pöytäkirjamerkintä:

Jos vapaaehtoisia ei ilmoittaudu riittävästi, pääluottamusmies myötävaikuttaa siihen, että riittävä määrä vapaaehtoisia työntekijöitä ilmoittautuu kyseisille lennoille.

3. Työntekijälle ei makseta pitkästä poissaolosta alan yleisen työehtosopimuksen mukaista korvausta (11.3 kohta).

4. Ulkoasemalla annetaan kuuden vuorokauden poissaolon jälkeen 36 tunnin pituinen yhdenjaksoinen vapaa-aika (liite 4).

Pöytäkirjamerkintä:

Kuitenkin pyritään siihen, että em. vapaa-aika suunnitellaan vähintään 48 tunnin pituiseksi.

5. Asemapaikalle saavuttuaan työntekijälle annetaan poissaolon pituudesta (TAFB = time away from base) riippuen seuraavan taulukon mukaisesti vapaapäiviä (KV):

Poissaolon pituus korkeintaan Vapaapäiviä

5 - 6 vrk	(enintään 144 h)	1
6 - 8 vrk	(" 192 h)	2
8 - 10 vrk	(" 240 h)	3
10 - 15 vrk	(" 360 h)	4
15 - vrk		5

Yllä mainitut vapaapäivät sisältyvät 14.1 kohdan mukaisiin vapaapäiviin (KV).

6. Työvuorolistat suunnitellaan siten, että ennen yli viiden vuorokauden (120 tuntia) poissaoloa työntekijällä on vähintään 24 tunnin pituinen vapaajakso (liite 4).

12 § VÄLILASKUTTOMAT AIKAERO- JA KAUKOLENNOT, JOIDEN SUUNNITeltu TYÖAIKA ON VÄHINTÄÄN 12 TUNTIA

1. Suunniteltu työaika välilaskuttomalla lennolla on enintään 16 tuntia.
2. Välilaskuton lento, joka on suunniteltu 12 – 16-tuntiseksi:
 - Vähimmäisperilläoloaika on vähintään 42 tuntia.
 - Jos perilläoloaika on vähintään 30 mutta alle 42 tuntia, annetaan yksi VVV-päivä, ja jos perilläoloaika on alle 30 tuntia, annetaan kaksi VVV-päivää asemapaikalla.
 - Mikäli suunniteltu työaika molempiin suuntiin ylittää 12 tuntia, annetaan paluulennon työajasta johtuen yksi VVV-päivä asemapaikalla riippumatta mahdollisesti lyhyemmästä perillä olosta annettavien VVV-päivien määrästä. Mikäli paluulennon suunniteltu työaika on yli 14 tuntia, annetaan paluulennon työajasta johtuen 2 VVV-päivää riippumatta mahdollisesti lyhyemmästä perillä olosta annettavien VVV-päivien määrästä.
3. Lento, joka on suunniteltu yli 14-tuntiseksi:
 - Työntekijä voi rajoittaa näiden lentojen suunniteltua lukumäärää enintään yhteen kalenterikuukaudessa miehistönkäyttökyselyssä, joka tehdään aikataulukausittain. (1.7.2025 alkaen)
 - Lentojen välin tulee olla vähintään 14 vuorokautta. Tämä rajoitus koskee myös varallaoloa ja päivystystä. (1.7.2025 alkaen)
 - Itään suuntautuvista lennoista vähennetään asemapaikalle suunnitelluista lennon jälkeisistä ansaintavapaista (VVV) 1 kpl. (1.7.2025 alkaen)

Miehistömäärien suhteen yhdistystä kuullaan aikataulukausittain.

4. Jos tämän pykälän mukaista lentoa seuraa siirtolento ulkoasemalta ulkoasemalle, vähimmäislepo on ensimmäisellä ulkoasemalla 21 tuntia (kaukolento) tai 23 tuntia (aikaerolento). Vajaaksi jäänyt lepoaika annetaan siirtolennon jälkeen ennen seuraavaa työrupeamaa. Tämä koskee myös siirtoja asemapaikalle lentosarjojen päätöslennoilla. Tätä vähimmäisperilläoloaika laskettaessa otetaan huomioon siirtolennosta ulkoasemalta ulkoasemalle johtuva lepo-/puskuriaika. (liite 4)

5. Tätä pykälää ei noudateta Singaporen lentoihin. Sen sijaan noudatetaan seuraavaa sääntöä:

Singaporen lento voidaan suunnitella vähintään 23 tunnin ulkoasemalevolla.

Mikäli työaikojen väli ulkoasemalla on vähintään 42 tuntia, annetaan asemapaikalla ylimääräinen kalenterivapaa (VVV) (paluulennon työaika) sekä kaksi kiintiövapaapäivää.

Suunnitellun työaikojen välin ollessa ulkoasemalla vähintään 28 tuntia, ei asemapaikalla anneta ulkoasemalevon lyhennyksestä annettavia ylimääräisiä kalenterivapaita (VVV), vaan asemapaikalla annetaan yksi ylimääräinen kalenterivapaa (VVV) (paluulennon työaika) sekä kaksi kiintiövapaata (KV). Edellytys sille, ettei lepoajan lyhennyksestä annettavia kalenterivapaita (VVV) anneta, on, että työnantaja vahvistaa kirjallisesti, että Singaporen (SIN) lentoa ei lennetä alihankintana.

Mikäli toteutunut työaikojen väli on alle 24 tuntia, annetaan tästä korvauksena yksi ylimääräinen kalenterivapaa (VVV), joka voidaan resurssitilanteen perusteella korvata yhdellä VVV-päivällä tilastoon.

13 § TYÖNANTAJAN JÄRJESTÄMÄ TYÖMATKAKULJETUS

Asemapaikalla

1. Työnantaja järjestää työntekijän työmatkakuljetuksen (korkeintaan 35 km yhteen suuntaan) seuraavissa tapauksissa:

- jos työaika alkaa tai päättyy kello 22.00–06.30; tai jos työntekijä kaupungin sisäisen linja-auto- tai raitiovaunuliikenteen säännöllisten vuorojen muuten puuttuessa ei pääse kaupungista lentokentälle liikennöivään autoon tai päinvastoin;
- jos työntekijä kutsutaan työhön vähemmän kuin kaksi tuntia ennen lennon ilmoittautumisaikaa
- jos asemapaikalle päättyvä työrupeama sisältää yötyötä neljä tuntia tai enemmän
- aikaerolennon jälkeen
- jos asemapaikalle päättyvä työrupeama on kestänyt yli 12 tuntia

- jos asemapaikalle palattua työaikojen väli tai yhteenlasketut välit ulkoasemilla ovat olleet 24 tuntia tai enemmän.

2. Jos työntekijä kutsutaan työhön vähemmän kuin kaksi tuntia ennen lennon ilmoittautumisaikaa, järjestetään yhdensuuntainen taksin käyttö enintään 35 kilometrin matkalta.

3. Mikäli työntekijä luopuu taksinkäyttöoikeudestaan tai sitä ei ole koskaan ollutkaan, korvataan työntekijälle kotimatkakorvauksena 43,50 euroa (1.6.2025 alkaen) kuukaudessa (pois lukien kokonaisen kalenterikuukauden kestävät palkattomat poissaolot). Tämä kohta 3. tulee voimaan 1.6.2022 alkaen tai myöhemmin uuden taksintilausjärjestelmän tullessa käyttöön, mikäli ko. järjestelmän käyttöönotto em. ajankohdasta viivästyy.

4. Pääluottamusmies ja työnantaja voivat sopia työmatkakorvauksista tarkemmin paikallisesti.

Muilla paikkakunnilla

5. Kuljetukset muualla kuin asemapaikalla työnantajan järjestämän tai hyväksymän majoituspaikan ja lentokentän tai muun työpaikan välillä kustantaa työnantaja.

14 § VAPAAPÄIVÄT

14.1 Työntekijöiden vapaapäivät

1. Työntekijällä on kuukaudessa vähintään yhdeksän vapaapäivää (KV) asemapaikalla. Tammi-, maaliskuu-, huhti-, loka-, marras- ja joulukuussa vapaapäivien lukumäärä on kymmenen.

Kuukaudessa, jossa työntekijällä tulee olla kymmenen vapaapäivää (KV), voidaan hänelle kerran kalenterivuodessa tilauslennolla antaa sopimuksenmukainen vapaapäivä ulkoasemalla. Tämä edellyttää, että yhdenjaksoinen työaikojen välinen aika on vähintään kolme kalenterivuorokautta, joihin ei sisälly puskuriaikaa (VP).

2. Työvuorolista on laadittava siten, että työntekijälle tulee kuukaudessa yksi vapaa viikonloppu, jonka pituus on 81 tuntia. Viikonloppuvapaa sisältää vähintään yhden kiintiövapaapäivän. Työntekijän kanssa voidaan viikonloppuvapaan sijoittumisesta sopia toisin.

3. Erillisen vapaapäivän on oltava vähintään 36 tunnin pituinen, sisältäen kalenterivuorokauden. Yksittäisen vapaapäivän jälkeen työaika ei saa alkaa ennen kello 06.00.

Kun vapaapäiviä on useita peräkkäin, niistä jokaisen on oltava vähintään 24 tuntia ja yhden vähintään 33 tuntia, tai aikaerolennon jälkeen 31 tuntia.

Vapaapäivälaskenta alkaa työ/puskurajan (VP) päättymisestä.
Vapaapäiväkalenterivuorokausi ei sisällä työtä.

4. Välittömästi vuosilomaa edeltävä kalenterivuorokausi voidaan suunnitella tämän pykälän tarkoittamaksi vapaapäiväksi siten, että täyden kalenterivuorokauden ylittävä tuntimäärä suunnitellaan annettavaksi välittömästi vuosiloman jälkeen. Siirretyt tunnit eivät voi mennä päällekkäin niitä mahdollisesti seuraavan vähimmäisvapaan (KV) kanssa.

Välittömästi vuosiloman ja erikseen anotun/toivotun viikonloppuvapaan jälkeen työ voidaan suunnitella alkavaksi aikaisintaan kello 06.00.

Lauantaina päättyvän vähintään kuuden päivän vuosiloman jälkeinen sunnuntai suunnitellaan pyydettyä kalenterivapaaksi.

5. Työvuorot tulee asemapaikalla suunnitella siten, että työntekijälle tulee viimeistään neljä päivää kestävän työjakson jälkeen vähintään yksi vapaapäivä (KV) tai vaihtoehtoisesti työntekijän suostumuksella viisi päivää kestävän työjakson jälkeen vähintään kaksi vapaapäivää (KV). Suostumus annetaan aikataulukaudeksi kerrallaan.

6. Vahvistetulla vuorolistalla olevia yksittäisiä vapaapäiviä ei voida siirtää ilman työntekijän suostumusta.

7. Työntekijän poissaolo vähentää kuukauden vapaapäivien (KV) määrää kertomalla poissaolopäivien lukumäärä kertoimella 0,33. Pyöristys tapahtuu alaspäin.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Esim. viiden päivän poissaolo: $5 * 0,33 = 1,65 \rightarrow$
kuukauden vapaapäivien (KV) määrä vähenee yhdellä.

Pöytäkirjamerkintä 2:

Ikäohjelman mukaisen osa-aikatyön osalta ks. kerroin paikallisesta sopimuksesta.

Jos poissaolo kattaa kalenterikuukauden, se sisältää kaikki kuukauden vapaapäivät. Välittömästi vuosiloman jälkeen annettavien 14.1.1 kohdassa mainittujen vapaapäivien tulee täyttää edellä 14.1.3 kohdassa mainitut vähimmäistuntimäärät.

8. Palveluksen järjestelyn joustavuuden turvaamiseksi voidaan poikkeamista edellisten kohtien mukaisista vapaapäivämääräyksistä sopia työnantajan ja pääluottamusmiehen kesken. Tilapäisistä poikkeamista voidaan kuitenkin sopia työnantajan ja ao. työntekijän kesken.

14.2 Työntekijöiden edustajien työstä vapautus

1. Ammattiosaston puheenjohtajalle annetaan vapautusta lentotyöstä vähintään kuusi päivää kuukaudessa tehtävänsä hoitamista varten. Näitä päiviä ei lasketa työntekijän vähimmäisvapaapäiviin (KV). Puheenjohtajalla on halutessaan oikeus siirtyä osa-aikatyöhön käytössä olevaan osa-aikaryhmään tai saada kokonaan työstä vapautus toimiessaan puheenjohtajana.

Työnantaja ei suorita ammattiosaston puheenjohtajalle erillistä korvausta tehtävän hoitamisesta tai siitä koituvasta ansionmenetyksestä. Peruspalkkaa ei makseta, mikäli ammattiosaston puheenjohtaja on kokonaan työstä vapautettu. Puheenjohtajan muusta vapautuksesta sovitaan tapauskohtaisesti erikseen.

2. Ammattiosaston toimikunnan jäsenille (7) ja varajäsenille (4) toimikunnan kokouksen vuoksi kerran kuukaudessa pidettävää kokouspäivää ei lasketa kuuluvaksi työehtosopimuksen vähimmäisvapaapäiviin tai ammattiosaston puheenjohtajan kuukausittaiseen lentotyöstä vapautukseen.

3. Matkustamohenkilöstön edustajalle (1) tai hänen estyneenä ollessaan varaedustajalle AKT:n hallituksen kokouksen vuoksi kerran kuukaudessa annettavaa työstä vapautuspäivää ei lasketa kuuluvaksi työehtosopimuksen vähimmäisvapaapäiviin.

Matkustamohenkilöstön edustajille (2) tai näiden estyneenä ollessa varaedustajille AKT:n valtuuston kokouksen vuoksi kaksi kertaa vuodessa annettavaa työstä vapautuspäivää ei lasketa kuuluvaksi työehtosopimuksen vähimmäisvapaapäiviin.

Matkustamohenkilöstön edustajille (enintään 12) AKT:n edustajakokoukseen kerran neljässä vuodessa myönnettäviä työstä vapautuspäiviä (kokouksen ajaksi kuitenkin enintään kolmeksi kalenterivuorokaudeksi) ei lasketa kuuluvaksi työehtosopimuksen vähimmäisvapaapäiviin.

4. Mikäli Palta ry:n jäsenyrityksen matkustamohenkilöstön sopimusneuvotteluun liittyen AKT joutuu kutsumaan kokoon matkustamohenkilöstöjaoston tai hallituksen kokouksen, aidosti pyritään antamaan matkustamohenkilöstöjaoston ja hallituksen jäsenille vapaata kokousta varten. Ansionmenetys korvataan, mikäli sopimusneuvottelu liittyy yhtiöön.

5. Muusta työstä vapautuksesta sovitaan työnantajan ja työntekijän välillä tapauskohtaisesti erikseen.

6. Työpaikkakohtaisen työhuonekunnan toimikunnan jäsenille (enintään 7 henkilöä) annetaan 12 kertaa vuodessa vapaata (1 päivä) toimikunnan kokousta varten. Työnantaja ei maksa vapautuksen ajalta erillistä korvausta. Toimikunta kokoontuu lähtökohtaisesti kerran kuukaudessa.

7. Toimielinten jäsenten nimet ja kokouspäivät ilmoitetaan hyvissä ajoin työvuorolistasuunnittelu huomioiden.

8. Kaikki tässä pykälässä mainitut päivät huomioidaan työaikataulukon mukaisina poissaolopäivinä.

9. Työnantajan kutsuessa henkilöstön edustajan paikalliseen neuvotteluun työnantaja korvaa sen ansion, jonka henkilöstön edustaja menettää joko työnantajan edustajien kanssa käytyjen paikallisten neuvottelujen tai muiden työnantajan kanssa sovittujen tehtävien takia. Mainittujen syiden vuoksi menetetty lomapäivä tai muu kuin aiemmin tässä kohdassa määritelty vapaapäivä korvataan uutena loma- tai vapaapäivänä tai muutoin yhdessä sovitulla tavalla.

15 § MATKUSTAMOHEIKILÖKUNNAN TYÖEHDOISSA NOUDATETTAVA KORVAUSKÄYTÄNTÖ

Työnantaja ja pääluottamusmies voivat yksittäistapauksissa sopia toisin tämän ja alan yleisen työehtosopimuksen 15 §:n korvauskäytäntöä koskevista määräyksistä.

15.1. Miehistön vajuus yli 12 tunnin lennoilla

Ei sovelleta alan yleisen työehtosopimuksen 15.1 kohtaa.

15.2. Lepopaikkojen puute

- **Suunniteltu:** Suunnitellulla yli 12 tunnin lennolla tulee olla lepopaikat. Jos asianmukaiset (esim. verholla eristetyt) lepopaikat puuttuvat, on korvaus yksi VVV-päivä.
- **Suunnittelematon:** Yksi VVV-päivä, kun efektiivinen matkustamopalvelutyö on 12 tuntia 10 minuuttia tai yli. Matkustajamäärät vaikuttavat korvauksen saantiin.

Pöytäkirjamerkintä:

Efektiivisellä työajalla tarkoitetaan työaikaa ilmoittautumisajasta lennon blokkiaikaan (suunniteltu tai toteutunut, kumpi myöhäisempi) + 25 min.

- Tapauksissa, joissa suunniteltu ei vastaa toteutunutta tilannetta, päätetään VVV-päiväkorvauksesta tapauskohtaisesti.
- Niiden aikaero- ja kaukolentojen osalta, joita edellä olevat alakohdat eivät koske, lepopaikkojen käytön estyminen teknisen syyn vuoksi korvataan maksamalla kullekin lennon työntekijälle korvauksena 54,38 € (1.6.2025 alkaen).

15.3. Puskuri- ja lepoaikojen vajaaksi jääminen

Ulkoasemalla

1. Neljä tuntia tai sitä lyhyempi aika palvelusaikojen välillä on kokonaan työaika.

2. Minimilevon (11,5 tuntia) alittuessa työajat lasketaan yhteen, jolloin puskuriaikojen alituksista aiheutuvia korvauksia (kts. kohta 15.3.3) ei korvata.

3. Ulkoasemalevon 21 h (kaukolento), 23 h / 36 h (aikaerolento) ja puskuriaikojen alitus ulkoasemalla 18 h (työaika yli 14 h) ja 21 h (yötyö) korvataan:

36 h – 21 h	ei korvata
21 h – 18 h	korvataan kahdeksan tunnin palkka/ alkava vajaaksi jäänyt tunti
18 h – minimilepo	korvataan yksi VVV-päivä/ alkava vajaaksi jäänyt tunti

4. Suunniteltu ulkoasemalevon 42 h (Kts. 12§) alitus korvataan:

Jos ko. perilläoloaika on 30–40 tuntia, annetaan yksi VVV-päivä asemapaikalla.

Jos lepo on alle 30 tuntia, annetaan kaksi VVV-päivää,

5. Ulkoasemalla kuljetukset saattavat vaikuttaa minimilepoaikoihin.

Asemapaikalla

6. Jos yhteenlaskettu työaika asemapaikalle saavuttaessa on ylittänyt 12 tuntia, seuraa 18 h puskuriaika (sääntöä ei sovelleta aikaero- ja kaukolentojen yhteydessä), 14 tunnin jälkeen 24 h puskuriaika ja 16 tunnin jälkeen 30 h puskuriaika.

7. Puskuriaikojen alituksia asemapaikalla ei korvata.

Poikkeus 1:

Mikäli työnantaja ei voi aikaero- tai kaukolennon jälkeen resurssitilanteen vuoksi antaa suunnittelemattomasta 14 tunnin / 16 tunnin ylityksestä seuraavaa 24 h / 30 h puskurivapaata asemapaikalla, korvataan 24 h puskurivapaa yhdellä VVV-päivällä ja 30 h puskurivapaa kahdella VVV-päivällä tilastoon. (Kts. kohta 9.5.1.B)

15.4. Menetetty tai puuttuva viikonloppu- tai muu kiintiövapaa

1. Viikonloppuvapaa annetaan 14.1.2 kohdan mukaan ja sen tulee sisältää lauantain ja sunnuntain koko vuorokaudet.

2. Viikonloppuvapaa sisältää vähintään yhden kiintiövapaapäivän, mikäli työntekijän kanssa ei ole toisin sovittu.

- Menetetyn tai puuttuvan viikonloppuvapaan sijalle työntekijä saa uuden viikonloppuvapaan ilmoittamanaan ajankohtana. Tämä korvattava viikonloppuvapaa sisältyy ko. kuukauden vapaapäiväkiintiöön. Jos uusi viikonloppuvapaa sijoittuu eri kuukauteen kuin menetetty viikonloppuvapaa, on uuden vapaan pituus vähintään 57 tuntia (33 h + 24 h) sisältäen lauantain ja sunnuntain koko vuorokaudet.
- Menetetyn tai puuttuvan viikonloppuvapaan korvaus voidaan ottaa myös arkivapaina, jolloin työntekijä saa kaksi ylimääräistä arkivapaata haluamanaan ajankohtana.
- Menetetyn tai puuttuvan kiintiövapaan sijalle työntekijä saa uuden vapaan ilmoittamanaan ajankohtana.

Pöytäkirjamerkintä:

Sairauspoissaolot eivät vähennä kiintiövapaiden määrää. Jos alitus johtuu lennonvaihtoista tai vapaaehtoisuudesta lisätyöhön, ei alitus johda korvaukseen.

15.5. Hotellihuoneen odotus ja jakaminen

Hotellihuoneen odotus ei ole työaikaa eikä lepoaikaa; hotellihuoneen etsiminen on työaikaa. Hotellihuonetta odotetaan yksi tunti (aikaerolennon ja neljä tuntia tai enemmän yötyötä sisältävän lennon jälkeen 30 min) ilman korvausta, sen jälkeen korvaus on yksi VVV-päivä jokaiselta täydeltä puolelta tunnilta, kuitenkin enintään kolme VVV-päivää.

Lähtökohtaisesti hotellihuoneita ei jaeta, puuttuvat hotellihuoneet järjestään muista saman tasoisista hotelleista. Mikäli kuitenkin erittäin pakottavissa tapauksissa hotellihuone jaetaan, maksetaan hotellihuoneen jakamisesta 1.6.2025 alkaen 300 euroa ja VVV-päivä/ työntekijä jokaista alkavaa vuorokautta kohden. Laskenta alkaa siitä hetkestä, jolloin työntekijät saavat hotellihuoneen avaimen.

15.6. Vajaamiehistökorvaukset

Vajaamiehistökorvaus: ei korvausta tilanteissa, joissa minimimiehistön alitus johtuu miehistönjäsenen sairastumisesta kohteessa, jossa yhtiöllä ei ole varallaolojärjestelmää. Yhtiölle on jäätävä kohtuullinen aika korvaavan miehistönjäsenen kutsumiseen työhön. Edellä mainituissa tapauksissa ei sovelleta kohdan 2.3 rajoituksia.

15.7. Poikkeustilanteet

Käsitellään tapauskohtaisesti aina asemapaikalla.

15.8. VY-korvaus

1. Yli 46 työtuntia toisiaan seuraavien seitsemän kalenterivuorokauden aikana

Ylimenevä osa siirretään VY-tilastoon korvausesitysloimakkeella. Lennonvaihdoista johtuvaa ylitystä ei korvata. Miehistönkäytöillisistä syistä työnantajan tekemistä työvuorolistamuutoksista aiheutuvat ylitykset korvataan. Varallaoloa ei lasketa työajaksi.

2. Siirrot Business-luokassa

Jos Euroopan ulkopuolisilla lennoilla työntekijä joutuu siirtymään työnantajan koneessa turisti- tai economy comfort -luokassa (ei koske economy+ / premium economy -luokkaa), merkitään työntekijälle korvauksena 1,5 tuntia VY-tilastoon.

16 § SAIRAUSAJAN JA PERHEVAPAA-AJAN PALKKA SEKÄ PERHEVAPAAOIKEUS

16.1. Sairausajan palkka

1. Jos työnantajan palvelukseen otettu työntekijä estyy tekemästä työtä sairauden tai tapaturman vuoksi eikä hän ole aiheuttanut tautia tai tapaturmaa tahallisesti tai rikollisella toiminnallaan tai kevytmielisellä elämällään taikka muulla törkeällä tuottamuksella, työnantaja maksaa hänelle palkkaa sairausajalta seuraavasti:

Jos työntekijä on yhdenjaksoisesti ollut työnantajan palveluksessa:

- alle 1 vuoden, täyden palkan viideltä viikolta
- 1-5 vuotta, täyden palkan kuudelta viikolta
- yli 5 vuotta, täyden palkan neljältä kuukaudelta.

Työntekijän on esitettävä työnantajan hyväksymä selvitys työkyvyttömyydestään. Jos työnantaja vaatii tietyn lääkärin antamaa todistusta, työnantaja kustantaa todistuksen hankkimisesta aiheutuneet kulut.

2. Alle yhden kuukauden palveluksessa olleelle työntekijälle maksetaan täysi palkka toisen sellaisen sairauspäivän alusta, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä, enintään kunnes työkyvyttömyys on jatkunut sen pituisen ajan, jonka kuluttua työntekijälle alkaa oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen sairauspäivärahaan. Jos sairauden aiheuttama työkyvyttömyys jatkuu koko edellä mainitun enimmäisajan, työnantaja maksaa palkan myös odotuspäivältä.

3. Kohtien 1 ja 2 mukainen palvelusaika lasketaan yhteenlasketun työsuhteitten keston mukaan, jos näiden väli on enintään kuusi kuukautta. Kohtaa 2 sovelletaan kuitenkin vasta työsuhteen alettua.

4. Sairauden tai tapaturman aiheuttaman työkyvyttömyyden uusiintuessa työntekijällä ei vuoden aikana ole oikeutta palkkaan yhteensä pitemmältä työkyvyttömyysajalta kuin edellä on määrätty.

Palkka maksetaan kuitenkin aina sairausvakuutuslain tarkoittamalta odotusajalta.

Soveltamisohje:

- Sairausajan palkkaa maksetaan työsuhteen keston perusteella kalenterivuoden aikana enintään
 - viideltä viikolta (alle vuoden yhdenjaksoinen palvelusaika)
 - kuudelta viikolta (yhdenjaksoinen palvelusaika 1–5 vuotta); tai
 - neljältä kuukaudelta (yhdenjaksoinen palvelusaika yli 5 vuotta)
- sairausajan palkkaa maksetaan kalenterivuoden aikana enintään em. ajalta sekä useiden lyhyiden työkyvyttömyysjaksojen että yhden keskeytymättömän pidempiaikaisen työkyvyttömyyden perusteella
- työkyvyttömyyden uusiutuessa sairausajan palkan maksamisen osalta ei ole merkitystä sillä, onko kysymyksessä sama vai eri sairaus
- tilanteet, joissa työkyvyttömyys jatkuu keskeytyksettä kalenterivuoden vaihteen yli (vapaapäivä tai vapaapäivät eivät keskeytä työkyvyttömyysjaksoa)
 - vuoden vaihtuminen ei aloita uutta palkanmaksujaksoa
 - sairausajan palkanmaksu päättyy, kun
 - työkyvyttömyys on jatkunut keskeytyksettä em. ajan (5 viikkoa – 4 kuukautta), tai kun
 - keskeytymättömältä työkyvyttömyysjaksolta yhdessä edellisen kalenterivuoden aikana muiden työkyvyttömyysjaksojen osalta on maksettu sairausajan palkkaa yhteensä enintään em. ajalta (5 viikolta – 4 kuukaudelta)
 - yli vuodenvaihteen jatkunut työkyvyttömyys päättyy (työkyky palautuu) ja työntekijä palaa töihin (lentotyö tai koulutus) tai jää vuosilomalla
 - työkyvyttömyyden alkaessa tämän jälkeen uudelleen, työntekijälle maksetaan sairausajan palkkaa jälkimmäisen kalenterivuoden alusta laskettuna yhteensä enintään em. ajalta (5 viikolta – 4 kuukaudelta)
- osa-aikaiselle työntekijälle
 - maksetaan sairausajan palkkaa työsuhteen keston perusteella enintään ajanjaksolta, jonka pituus on viisi tai kuusi viikkoa taikka neljä kuukautta. Ajanjakso kuluu sekä työssäolo- että vapaapäivien aikana.
 - poikkeuksellisesti 50/50 -osa-aikaryhmässä sairausajan palkkaa maksetaan työssäolokuukausilta. Sairausajan palkkaa maksetaan yhdenjaksoisen palvelusajan perusteella

enintään viideltä tai kuudelta viikolta taikka neljältä kuukaudelta.

5. Sairausvakuutuslain mukainen päiväraha maksetaan työnantajalle siltä ajalta, jolta työnantaja maksaa sairausajan tai raskaus-, erityisraskaus ja vanhempainvapaa-ajan palkkaa.

6. Työntekijän sairastuessa lennon jo alettua maksetaan ko. työvuoron loppuun työvuoron mukaista palkkaa. Sairauden jatkuessa sairausajan palkanmaksu ja sairauspoissaolo alkavat seuraavasta kalenterivuorokaudesta.

7. Vuorokauden vaihtumisajankohta koskee myös sairasloman alkamista ja päättymistä.

8. Sairausajan palkka lasketaan keskiansion (KTA) perusteella, joka määräytyy vuosineljänneksittäin.

16.2. KTA:n laskenta

1. Keskiansioon lasketaan tehdyltä työajalta maksettu palkka lukuun ottamatta yli 172 tunnin ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta.

2. KTA lasketaan vain vuorotyötä tekeville työntekijöille. Maatyössä oleville ei lasketa KTA:ta.

3. KTA lasketaan neljännesvuosittain. Jos jakajapäiviä keräilyjaksolta on 21 päivää tai enemmän, KTA lasketaan seuraavasti:

$$\text{KTA} = \text{kerätyt eurot} / \text{jakajapäivät}$$

Jakajapäivinä käytetään kokoaikaiselle kuukausipalkkaiselle työntekijälle kaikkia ko. kuukauden kalenteripäiviä pois lukien vähentävät päivät (esim. sairausloma, vuosiloma, säästövapaa ja palkattomat poissaolot sekä työtaistelut).

4. KTA:ta ei määritetä siltä vuosineljännekseltä, jossa jakajapäiviä on 20 tai vähemmän, vaan edellisen vuosineljänneksen KTA jää voimaan.

5. Alla olevaa kaavaa käytetään, jos kyseessä on uusi työntekijä, jolle ei vielä ole ehtinyt kertyä KTA:ta, tai työntekijälle ei jostain muusta syystä ole KTA:ta laskettavissa.

$$\text{KTA} = \text{työntekijän taulukkopalkka (peruspalkka)} \times 0,5 / 30$$

6. Mikäli sairauspoissaolo jatkuu katkeamattomana seuraavalle vuosineljännekselle, käytetään kyseisten vuosineljänneksien KTA:ta.

7. Kokoaikaisen taulukko

	eurot	jakajat	käyttöaika
vuosineljännes 1	tammi-maaliskuu	joulu-helmikuu 90 pvää (karkausvuonna 91)	huhti-kesäkuu
vuosineljännes 2	huhti-kesäkuu	maalis-toukokuu 92 pvää	heinä-syyskuu
vuosineljännes 3	heinä-syyskuu	kesä-elokuu 92 pvää	loka-joulukuu
vuosineljännes 4	loka-joulukuu	syys-marraskuu 91 pvää	tammi-maaliskuu

16.3. Raskaus-, erityisraskaus ja vanhempainvapaan palkka

Siirtymämääräys: Seuraavia määräyksiä noudatetaan työehtosopimuksen voimaantulosta lukien niihin työntekijöihin, joihin noudatetaan 1.8.2022 voimaan tulleita sairausvakuutuslain säännöksiä ja joiden oikeus raskaus- tai vanhempainvapaaseen alkaa 1.2.2025 tai sen jälkeen.

Mikäli työntekijään noudatetaan 31.7.2022 voimassa olleita perhevapaita koskevia sairausvakuutuslain säännöksiä tai oikeus raskaus- tai vanhempainvapaaseen on alkanut ennen 1.2.2025, noudatetaan työsuhteessa ennen 1.2.2025 voimassa olleita työehtosopimuksen määräyksiä, 16.3:n mukaisesti.

Jos työntekijään noudatetaan 1.8.2022 jälkeisiä sairausvakuutuslain säännöksiä, vähennetään mahdolliset 31.1.2025 voimassa olleen työehtosopimuksen mukaiset jo pidetyt palkalliset äitiys-, isyys- ja adoptiovapaat 1.2.2025 voimaan tulleen työehtosopimuksen perhevapaamääräysten mukaisista palkallisista vapaista.

1. Työntekijälle maksetaan hänen lakisääteisen erityisraskaus- ja raskautensa ajalta palkkaa enintään 40 arkipäivältä ja vanhempainvapaan sekä adoptiovanhempainvapaan ajalta palkkaa enintään 32 arkipäivältä. Palkanmaksun edellytyksenä on, että työsuhde on ennen vapaan alkamista kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään vuoden. Ajalta, jolta työnantaja on maksanut raskausvapaa-ajan tai vanhempainvapaa-ajan palkkaa, työnantajalla on oikeus saada työntekijälle lain tai sopimuksen perusteella tuleva päiväraha tai siihen verrattava korvaus, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrä. Jos päivärahaa ei makseta tai jos se maksetaan normaalia pienempänä, on työnantajalla oikeus vähentää raskaus- / vanhempainvapaan palkasta se osa, joka työntekijän menettelyn johdosta on jäänyt kokonaan tai osittain päivärahana suorittamatta.

Pöytäkirjamerkintä: Lapsella voi olla yksi tai kaksi juridista vanhempaa. Oikeutta palkalliseen vanhempainvapaaseen ei ole työntekijöillä, joille on sairausvakuutuslain 9 luvun 7 §:n mukaisesti luovutettu vanhempainrahopäiviä.

Pöytäkirjamerkintä: Työehtosopimuksen 16.3:n palkallisen vanhempainvapaan määräystä ei sovelleta osittaiseen vanhempainvapaaseen.

2. Raskaudesta tulee ilmoittaa työnantajalle heti sen toteamisen jälkeen.

Lentämisen voi lopettaa välittömästi raskauden toteamisen jälkeen. Ellei terveydellisistä syistä muuta johdu, lentotyö on sallittua korkeintaan 16. raskausviikkoon asti. Pyydettyäessä annetaan vapautus yö- ja/tai yli 12 tuntia kestävästä lennoista.

3. Työntekijä, joka kohdan 16.3.2 perusteella lopettaa lentotyön voi hakemuksesta siirtyä odotusaikana suorittamaan yhtiön hänelle osoittamaa muuta työtä. Työnantaja osoittaa em. hakemuksesta muuta työtä sairausvakuutuslain mukaisen raskauspäivärahan alkamisajankohtaan asti. Mikäli työnantajalla ei ole osoittaa sopivaa työtä, tältä ajalta maksetaan maatyöajan palkkaa ilman työvelvoitetta. Työnantajalla on oikeus vastaavalta ajalta Kelan maksamaan erityisraskauspäivärahaan. Työntekijä, joka kieltäytyy hänelle osoitetusta työstä, menettää oikeutensa em. palkkaan. Työntekijällä on myös oikeus jäädä erityisraskausvapaalle sairausvakuutus- ja työsopimuslain mukaisesti.

4. Tämän pykälän kohdissa 16.3.1 ja 16.3.3 mainitut palkat maksetaan maatyöajanpalkan suuruisena.

Raskauden vuoksi maatyöhön siirtyvien palkka lasketaan seuraavasti:

Toimistopalkka = peruspalkka x 0,63, jonka lisäksi maksetaan työntekijän kulloinkin voimassa oleva taulukkopalkka sekä mahdollinen kiinteä purserilisiä.

16.4. Muita määräyksiä

1. Jos työntekijälle sairausvakuutuslain perusteella maksettava päivä- tai raskaus-, erityisraskaus / vanhempainvapaan raha on tämän sopimuksen mukaista palkkaa suurempi, työnantaja ei maksa palkkaa tällaiselta päivä- tai raskaus-, erityisraskaus / vanhempainvapaan palkkaan oikeuttavalta ajalta, vaan korvaus suoritetaan sairausvakuutuslain perusteella. Jos työntekijä saa sairausvakuutuslain mukaiseen päivä- tai raskaus-, erityisraskaus / vanhempainvapaan rahaan oikeuttavalta ajalta sairaus- tai raskaus-, erityisraskaus / vanhempainvapaan palkkaa, hän luovuttaa viipymättä sairausvakuutuslain 7 luvun 4 §:n mukaan työnantajalle suoritettavan päivä- tai raskaus-, erityisraskaus / vanhempainvapaan rahan hakemista varten tarvittavat selvitykset.

2. Jos sairausvakuutuslain tarkoittama päivä- ja raskaus-, erityisraskaus / vanhempainvapaan raha muutetaan tämän sopimuksen voimassa ollessa palkkaan nähden ensisijaiseksi, noudatetaan seuraavaa:

- Työntekijälle maksetaan työsopimuslain nojalla maksettavan sairausajan palkan lisäksi ainoastaan tämän työehtosopimuksen mukaan suoritettavan sairausajan palkan ja päivärahan erotus sekä vastaavasti ainoastaan raskaus-, erityisraskaus /

vanhempainvapaan palkan ja raskaus-, erityisraskaus / vanhempainvapaan rahan erotus. Tämän palkanosan maksaminen edellyttää, että työnantajalle on selvitetty työntekijälle maksettavan tai jo maksetun päivä- tai raskaus-, erityisraskaus / vanhempainvapaan rahan määrä.

- Jos päivä- tai raskaus-, erityisraskaus / vanhempainvapaan rahaa ei työntekijästä itsestään riippuvasta syystä makseta tai jos se maksetaan vähäisempänä kuin mihin hänellä sairausvakuutuslain nojalla olisi oikeus, on työnantajalla oikeus vähentää sairaus- tai raskaus-, erityisraskaus / vanhempainvapaan palkasta se osa, joka työntekijän menettelyn johdosta on jäänyt kokonaan tai osittain sairausvakuutuslain mukaisena päivä- tai raskaus-, erityisraskaus / vanhempainvapaan rahana suorittamatta.

3. Mikäli perhevapaalta palaava työntekijä joutuu odottamaan työhöntulokoulutusta, maksetaan hänelle odotusajalta maatyöajan suuruista palkkaa ja työntekijä on velvollinen tekemään hänelle osoitettua korvaavaa työtä. Asiasta voidaan sopia työnantajan ja työntekijän välillä toisin, esim. myöntämällä palkatonta työsuhdevapaata odotusajalle.

Työntekijän omalle ajalle sovitun työhönpaluukoulutuksen korvausperusteena on tuntipalkka; kuitenkin vähintään kahdeksan tunnin palkka/päivä.

4. Adoptiolapsen vanhemmilla on sama oikeus vanhempainvapaaseen ja hoitovapaaseen kuin biologisilla vanhemmilla.

5. Työnantaja maksaa lääketieteelliset tutkimukset ja erikoislääkärien palkkiot silloin, kun työnantajan käyttämä ilmailulääkäri niitä työnantajan aloitteesta työkyvyn arvioimiseksi edellyttää.

16.5. Osittainen hoitovapaa

1. Työntekijän oikeus osittaiseen hoitovapaaseen määräytyy kulloinkin voimassaolevan lain mukaan.

2. Työaika suunnitellaan siten, että se on korkeintaan 82,5 tuntia kalenterikuukaudessa. Ryhmässä noudatetaan työajan osalta erillistä työaikataulukkoa (liite 3).

3. Työntekijälle suunnitellaan vähintään tammi-, maaliskuu-, huhti-, loka-, marras- ja joulukuussa 11 vapaapäivää (KV) ja helmi-, touko-, kesä-, heinä-, elo- ja syyskuussa 10 vapaapäivää (KV).

4. Ryhmässä ei suunnitella aikaero- eikä kaukolentoja.

5. Työntekijälle voidaan suunnitella kuukaudessa enintään kaksi yötyölentoa. Työntekijälle ei suunnitella yöpyviä lentoja eikä varallaoloa.

6. Työntekijällä on oikeus esittää vapaatoiveita kuten kokoaikaisella työntekijällä. Lentotoiveiden osalta työntekijällä on oikeus esittää check-in - ja check-out -toiveita.

7. Peruspalkasta vähennetään 25 %, lentokohtaiset lisät ja kiinteä purserin nimityslisä maksetaan normaalisti. Mahdollisissa myöhästymistapauksissa 82,5 tuntia kuukaudessa ylittävät työtunnit korvataan yksinkertaisella tuntipalkalla. Mahdollista lisätyötuntikorvausta maksetaan 110 tunnin jälkeen.

8. Siirtyminen osa-aikaryhmään tapahtuu kulloinkin voimassa olevan lain mukaisilla perusteilla.

Siirtyminen osa-aikaryhmään tapahtuu kahden kalenterikuukauden ennakkoilmoitusaikaa noudattaen. Ryhmään voi hakeutua kerran kalenterivuodessa. Työntekijä on osittaisella hoitovapaalla määräajaksi sovitulla sopimuksella, joka päättyy määräajan päätyttyä.

9. Työntekijällä on oikeus perustellusta syystä tai yhteisellä sopimuksella keskeyttää osittainen hoitovapaa, tällöin ilmoitusaika on vähintään yksi kuukausi, jos ei muuta sovita.

16.6. Lapsen sairastuminen

1. Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti työntekijälle maksetaan tämän työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevan määräyksen mukaisesti korvaus lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämättömästä, lyhyestä tilapäisestä poissaolosta. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat tai huoltajat ovat ansiotyössä ja että poissaolosta annetaan työehtosopimuksen sairausajan palkan maksamista koskevien määräysten mukainen selvitys. Edellä sanottua sovelletaan myös yksinhuoltajiin ja sijaisvanhempiin.

Tässä kohdassa sovitusta voidaan sopia paikallisesti toisin.

2. Samoin perustein maksetaan vastaava korvaus työntekijälle, jos toisella vanhemmalla tai huoltajalla ei sairauden, matkan taikka työskentelystä, opiskelusta tai koulutukseen osallistumisesta johtuvan toisella paikkakunnalla asumisen tms. tilapäisen esteen vuoksi ole mahdollisuutta osallistua lapsen hoitoon, eikä muuta hoitoa saada järjestetyksi tämän kohdan mukaisesti. Tätä kohtaa sovellettaessa opiskelu rinnastetaan ansiotyöhön.

Soveltamisohje:

Hoidon järjestämisen tai hoitamisen kestäessä 1, 2, 3 tai 4 työpäivää poissaoloa pidetään sopimuksessa tarkoitettuna poissaolona. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että lapsen sairaudesta ja sen aiheuttamasta poissaolosta annetaan sama selvitys kuin

työehtosopimuksen ja yrityksessä omaksutun käytännön mukaan vaaditaan työntekijän omasta sairaudesta.

3. Poissaolo on sallittu sopimuksen mukaan lapsen vanhemmalle tai huoltajalle. Edellytyksenä poissaololle on molempien vanhempien tai huoltajien ansiotyössä olo edellä kohdassa 16.6.2 mainituin poikkeuksin. Työntekijän tulee ensisijaisesti pyrkiä järjestämään lapselle hoito. Jos tähän ei ole mahdollisuuksia, työntekijä voi itse jäädä hoitamaan lasta.

4. Saman sairastumisen johdosta maksetaan korvausta vanhemmille tai huoltajille yhteensä enintään neljältä työpäivältä. Palkalliset poissaolot lapsen sairastumisen johdosta rinnastetaan vuosilomalain tarkoittamiin työssäolopäivien veroisiin päiviin. Yksinhuoltajaksi katsotaan myös henkilö, joka ilman erillistä asumusero- tai avioeropäätöstä pysyvästi on muuttanut asumaan erilleen aviopuolisostaan sekä henkilö, jonka puoliso on estynyt osallistumasta lapsen hoitoon asevelvollisuuden suorittamisen tai reservin harjoitusten vuoksi.

17 § VUOSILOMA JA LOMARAHA

Vuosiloma, vuosilomapalkka ja vuosilomakorvaus määräytyvät vuosilomalain mukaan. Vuosilomapalkkaa laskettaessa otetaan huomioon myös pyhätyöt.

17.1. Vuosilomapalkka

1. Vuosiloman ajalta maksettavan loma-ajan lisäpalkan laskentakaava:

Loma-ajan lisäpalkan kertymä / loma-ajan lisäpalkan jakaja *
(vuosilomakerroin / ansaitut vuosilomapäivät)

2. Työntekijän palatessa perhevapaalta maksetaan lomapalkka maatyöajanpalkan mukaisesti, mikäli lentotyötä ei ole kertynyt 90 päivän tai pidemmältä ajalta perhevapaalta palaamisen jälkeen ennen lomanmääräytymisvuoden päättymistä. Maatyöajanpalkan suuruus määritetään työntekijän lomanaikaisen palkkaluokan mukaisesti.

Pöytäkirjamerkintä:

Taulukkopalkankorotus ei poista kertyneitä esimieslisä. Esimieslisät maksetaan jo lasketun maatyöajan palkan suuruusina.

3. Tuntipalkkaisen työntekijän, joka ansaitsee vuosilomaa työehtosopimuksen 17.2.5 kohdan mukaisesti kolme päivää työssäolokuukaudelta, vuosilomapalkka on 13,3 prosenttia työntekijälle lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä maksettavaa korotusta. (ns.)

prosenttiperusteinen vuosilomapalkka) (Tulee voimaan 1.4.2019 alkavalta lomanmääräytymisvuodelta maksettavasta lomapalkasta)

4. Mikäli työntekijän vuosiloma annetaan perhevapaan aikana tai perhevapaiden keskellä on vuosilomapalkan suuruus maatyöajanpalkka, ellei henkilölle ole kertynyt lomanmääräytymisvuoden aikana vähintään 90 päivää lentotyötä. Kun tarkastellaan 90 säännön mukaan lentotyötä, määräytyvät jakajapäivät ja ansiokertymä ainoastaan lentotyöjakson osalta. Maatyöajan palkkaa ja jakajapäiviä ei tällöin huomioida

Soveltamisohje:

- Vähintään 90 päivän lentotyöllä tarkoitetaan vähintään 90 päivän jaksoa, jona aikana työntekijä tekee lentotyötä tai työntekijälle voitaisiin suunnitella lentotyötä.
- Mikäli lentotyötä on tässä pykälässä sovitulla tavalla vähintään 90 päivää, lasketaan loma-ajan lisäpalkka kuten muillakin kokoaikaisilla työntekijöillä eli jakajapäivät ovat todelliset.
- Osa-aikaisten työntekijöiden ja niiden työntekijöiden osalta, joiden työaika on muuttunut lomanmääräytymisvuoden aikana, noudatetaan vuosilomalakia.
- Jos pidettävä loma on kertynyt useina eri lomanmääräytymisvuosina, lasketaan lomapäiville palkka sen lomanmääräytymisvuoden ansioista, mistä loma on karttunut.

17.2. Vuosiloman ansainta

1. Työntekijä, jonka työsuhde on 31.3. mennessä keskeytymättä jatkunut vähintään vuoden, on oikeutettu saamaan vuosilomaa 2,5 arkipäivää kutakin sellaista lomanmääräytymisvuoden kuukautta kohden, jonka aikana hänelle on kertynyt työssäolopäiviä taikka muita työssäolopäivien veroisena pidettäviä päiviä vähintään 14.

2. Se osa lomasta, joka ylittää 24 lomapäivää, annetaan lomakauden (2.5–30.9) ulkopuolella.

3. Työnantajan siirtäessä työntekijän suostumuksella varsinaiselle lomakaudelle tarkoitettuja vuosilomapäiviä varsinaisen lomakauden ulkopuolelle, nämä vuosilomapäivät annetaan 1,5-kertaisena.

4. Kun yhtiön palveluksessa aikaisemmin ollut työntekijä otetaan jälleen yhtiön vakinaiseen palvelukseen, luetaan hänen hyväkseen palvelun kestänyt vuoden vuosilomia myönnettäessä hänen aikaisempi palvelusaikansa työntekijänä konsernissa.

5. Työntekijä, jonka työsuhde 31.3. mennessä on kestänyt vähintään 14 vuotta, on oikeutettu saamaan vuosilomana kolme päivää työssäolokuukaudelta.

17.3. Lomaraha

1. Lomaraha on 50 % vuosilomapalkasta.
2. Lomarahan saamisen edellytyksenä on, että työntekijä aloittaa vuosilomansa ilmoitettuna tai sovittuna ajankohtana ja palaa työhön heti vuosiloman päätyttyä. Lomaraha maksetaan kuitenkin, jos työntekijä välittömästi ennen vuosiloman alkamista tai vuosiloman päätyttyä työsuhteen kestäessä on ollut poissa työstä työnantajan suostumuksella tai on ollut estynyt saapumasta työhön vuosilomalaissa mainitun syyn takia.

17.4 Vuosilomapalkan ja lomarahan maksaminen

1. Vuosilomapalkka maksetaan tilijaksoittain, ellei työntekijä pyydä sen maksamista ennen loman tai sen osan alkamista. Tällöin vuosilomapalkka pyritään maksamaan vähintään kolme päivää ennen loman alkua. Edellä mainittu pyyntö on esitettävä työnantajalle viimeistään, kun loma tai sen osa hyväksytään.

2. Lomaraha maksetaan 15.7. ja 15.12. tileissä.

Mikäli työnantaja alkaa noudattaa käytäntöä, että palkanmaksupäivä on kunkin kuukauden viimeinen päivä (tai sitä edeltävä arkipäivä), lomaraha maksetaan kesäkuun ja marraskuun tileissä.

18 § PALKALLISET POISSAOLOT

1. Työntekijän palkasta ja vuosilomasta ei vähennetä seuraavia, yhden päivän poissaoloja:

- Omat vihkiäiset ja parisuhteen rekisteröiminen silloin, kun ko. päivä olisi normaalisti työpäivä.
- Omat 50- tai 60-vuotissyntymäpäivät, mikäli se osuu työpäivälle
- Perheenjäsenen tai lähiomaisen hautajaiset

Pöytäkirjamerkintä:

Lähiomaisella tarkoitetaan työntekijän avio- tai avopuolisoa, omia tai avio- tai avopuolison lapsia, omia ja avio- tai avopuolison vanhempia sekä veljiä ja sisaria.

2. Lisäksi voidaan paikallisesti sopia muista vastaavista poissaoloista.

19 § PÄIVÄRAHA, YÖPYMINEN JA RUOKAILU

19.1 Päiväraha

1. Työntekijän työssään suorittamien matkojen aiheuttamien lisämenojen peittämiseksi työnantaja maksaa hänelle päivärahaa paitsi asemapaikalla suoritetusta palvelusta.

Muilta kuin edellä tarkoitetuilta, työntekijän työssään suorittamilta työmatkoilta maksetaan matkakorvaus työnantajan kulloinkin voimassa olevan matkustuskäytännön mukaisesti.

2. Päivärahojen osalta noudatetaan kulloinkin voimassa olevia verohallituksen päivärahamääräyksiä.

3. Jos työnantajan jonkin työntekijäryhmän päivärahojen maksuperusteissa tapahtuu olennaisia rakennemuutoksia, asetetaan toimikunta, jonka tehtäväksi tulee tässä pykälässä olevien päivärahan määräytymisperiaatteiden oikaiseminen. Toimikuntaan kuuluu kaksi työnantajan ja kaksi työntekijöiden edustajaa.

19.2 Yöpyminen

Tämän sopimuksen osana noudatetaan liitteenä olevaa hotellisopimusta.

19.3 Ruokailu

1. Matkustamohenkilökunnan jäsenellä tulee olla ateriointimahdollisuus yli kuuden tunnin työvuorolla. Työvuorossa tulee huomioida työntekijän mahdollisuus ruokailuun keskimääräisen ruokailurytmin mukaisesti erityisesti silloin, kun työvuoro kattaa normaalit ruokailuajankohdat (esimerkiksi, jos työaika alkaa kello 11.00 ja loppuu kello 22.00, täytyy tarjota mahdollisuus kahteen ateriaan).

2. Lentokoneessa on lennolla oltava joko kahvia, teetä, virvoitusjuomia tai raikasta vettä työntekijöiden saatavilla.

3. Palveluproseduurien suunnittelussa tulee ottaa huomioon lepo- ja ruokataukojen riittävän selkeä ohjeistus.

20 § VIRKAPUKU

1. Työntekijän on sellaisessa palveluksessa, jossa hän tulee tekemisiin yleisön kanssa tai josta erikseen niin määrätään, käytettävä siistiä, työnantajan määräämää ja kustantamaa virkapukua sekä noudatettava muutenkin työnantajan antamia määräyksiä. Virkapukua koskevista määräyksistä neuvotellaan ennen niiden voimaantuloa työnantajan ja pääluottamusmiehen kesken.

2. Työntekijä maksaa 25 % virkapukuun liittyvien kenkien ja laukkujen hankintakuluista sekä pesetys- ja muista huoltokuluista.

21 § VAKUUTUKSET

1. Työnantaja kustantaa työntekijälle tapaturmavakuutuslain mukaisen vakuutuksen lisäksi työntekijäin ryhmähenkivakuutuksen sekä lentotapaturma- ja matkustajavakuutuksen.

2. Työnantajan kustantamien vakuutusten tulee yhdessä kattaa lakisääteisen tapaturmavakuutuksen lisäksi kaikki työ- tai virkamatkalla sattuvat tapaturmat ja äkilliset sairaustapaukset.

3. Korvausmäärät

A = Korvaus tapaturman, tartuntataudin tai sairauden aiheuttamasta kuolemasta. Korvausmäärä on 42100 euroa.

Bb = Kertakorvaus tapaturman aiheuttaman pysyvän täyden työkyvyttömyyden varalta ja osatyökyvyttömyystapauksessa haitta-asteen suhteellinen osa vakuutusmäärästä. Korvausmäärä on kaksi kertaa A.

D = Tapaturman ja äkillisen sairauden aiheuttamat hoitokulut ilman ylärajaa ulkomaan matkalla (kotimaassa hoitokulut korvataan sairausvakuutuslain puitteissa).

Korvausmäärien (= vakuutussumma) tarkistus suoritetaan kerran vuodessa. Vertailulukuna käytetään 50/50 ansiotaso- ja kuluttajahintaindeksin vuoden 2005 lukua 2191. Korvausmäärät nousevat milloin indeksikorotus edellyttää korvaussumma A:n nostamista vähintään 1700 eurolla, tällöin summia nostetaan 1700 euron suuruisina erinä seuraavan vakuutuskauden alusta eli huhtikuun 1. päivästä lukien.

4. Työnantaja korvaa työntekijän työn edellyttämät matkatavarat niiden käyvästä arvosta, mikäli matkatavarat katoavat tai vahingoittuvat työmatkan aikana. Korvaus erääntyy maksettavaksi, elleivät matkatavarat ole löytyneet kuukauden kuluessa niiden katoamisesta lukien. Joutuessaan yöpymään ulkoasemalla matkatavarain katoamisen jälkeen, on työntekijällä oikeus hankkia kohtuulliset ja välttämättömät vapaa-ajan ja yöpymisvarusteet.

22 § PÄÄLUOTTAMUSMIEHET, LUOTTAMUSMIEHET JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUT

1. Työntekijöillä on oikeus valita pääluottamusmies ja varapääluottamusmies. Pääluottamusmiehiä koskevia määräyksiä sovelletaan varapääluottamusmieheen silloin, kun hän hoitaa pääluottamusmiestehtäviä vähintään kahden viikon ajan.

Muiden luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutetun valinnasta sovitaan paikallisesti.

2. Pääluottamusmiehellä on tehtävien hoitamiseksi oikeus saada tarvittaessa työstä vapautusta viikoittain seuraavasti:

Edustettavien työntekijöiden lukumäärä	Vapautus/vko
Enintään 100	4 tuntia
101–300	10 tuntia
301–500	25 tuntia
yli 500	kokonaan vapautettu

Muiden luottamusmiesten työstä vapautuksesta sovitaan paikallisesti.

3. Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun ansiot eivät saa laskea siitä syystä, että he hoitavat luottamustehtäviään. Ansionmenetyksen korvaamistavasta ja palkkiosta on sovittava paikallisesti.

4. Pääluottamusmiehellä on sen lisäksi, mitä TT – SAK:n välisessä yleissopimuksessa on sovittu, oikeus saada tiedot kirjallisesti:

- Kerran vuodessa uusien työntekijöiden työsuhteen alkamispäivästä sekä määräaikaisten työsuhteiden kestoajasta ja määräaikaisuuden syystä
- Irtisanotuista ja lomautetuista sekä lomautusten kestosta
- Tämän työehtosopimuksen 4.5 kohdan ansioista neljännesvuosittain sekä työtuntimääristä kuukausittain

5. Työnantaja informoi hyvissä ajoin uusien konetyyppien käyttöönottoamisesta, reittirakenteesta, koulutuksesta, näiden seikkojen vaikutuksesta työolosuhteisiin sekä varaa pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle mahdollisuuden osallistua lentokoneen työskentelytilojen sekä turvallisuutta lisäävien laitteiden ja ratkaisujen suunnitteluun.

Työryhmä kiinnittää erityistä huomiota lepotilaratkaisuihin.

Uusia konetyyppejä hankittaessa tai jo käytössä olevia koneita olennaisesti muutettaessa perustetaan jo suunnitteluvaiheessa työryhmä 2 + 2 sisätilaratkaisuja varten.

6. Pääluottamusmiehen oikeudesta osallistua purserivalintoihin sovitaan paikallisesti.

7. Pääluottamusmiehellä on oikeus saada tiedot ulkopuolisen työvoiman käytöstä ja sen perusteista sekä ulkopuolisen työvoiman määrästä ja käyttöajasta.

8. Työnantaja järjestää pääluottamusmiehelle mahdollisuuden seurata työrupeamien (=pairingien) ja lentoyhdistelmien tekoa aikataulukausittain tai jos liikenneohjelma oleellisesti muuttuu.

23 § PAIKALLINEN SOPIMINEN

1. Tämän sopimuksen määräyksissä mainittu paikallinen sopiminen on mahdollista työnantajan ja työntekijän tai pääluottamusmiehen välillä. Sopimus ei saa olla lainsäädännön eikä työehtosopimuksen vastainen eivätkä sopijaosapuolina saa olla muut kuin edellä mainitut henkilöt.

Pääluottamusmiehen kanssa tehty sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita hänen on katsottava edustavan.

2. Sopimus on voimassa määräajan tai työehtosopimuskauden loppuun.

3. Sopimus on tehtävä kirjallisesti, jos jompikumpi osapuoli sitä vaatii. Jos sopimus on voimassa yli kuukauden, se on aina tehtävä kirjallisesti. Jos alle kuukauden voimassa ollut sopimus uusitaan, se on tehtävä kirjallisesti.

4. Tässä tarkoitettu paikallinen sopimus on työehtosopimuksen osa.

24 § TYÖLLISTYMINEN JA MUUTOSTURVA

Työntekijän oikeudesta työllistymisvapaaseen on säädetty työsopimuslaissa.

25 § KOKOONTUMINEN TYÖPAIKALLA

1. Työntekijöillä on mahdollisuus työajan ulkopuolella järjestää kokouksia työnantajan osoittamissa sopivissa tiloissa työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä seuraavin edellytyksin:

- Kokouksen pidosta työpaikalla on työnantajan kanssa sovittava, mikäli mahdollista, kolme päivää ennen aiottua kokousta.
- Kokouksen kustannuksista ja järjestyksestä sekä kokoustilojen siisteydestä vastaa kokouksen järjestäjä.

2. Kokouksen järjestäjillä on oikeus kutsua kokoukseen työehtosopimusosapuolten edustajia.

26 § JÄSENMAKSUJEN PERIMINEN

Työnantaja perii työntekijän valtuutuksella työntekijäyhdistyksen jäsenmaksut työntekijän palkasta ja tilittää ne työntekijäyhdistyksen tilille ohjeiden mukaisesti. Työntekijälle annetaan vuoden päätyttyä selvitys pidätetystä summasta.

27 § MUITA MÄÄRÄYKSIÄ

27.1 Työrauha

Kaikki työtaistelutoimenpiteet, jotka kohdistuvat tähän sopimukseen tai johonkin sen määräykseen ovat kielletyt. Lainmukaiset työtaistelutoimenpiteet ovat kuitenkin sallittuja.

27.2 Sekamiehistö

Matkustamomiehistö kullekin lennolle suunnitellaan siten, että koko miehistö on Finnairin palveluksessa olevia työntekijöitä. Lähtö sekamiehistölle (AY/KR) on vapaaehtoista.

27.3 Tuottavuus ja tehokkuus

Mahdollisuus 10 yöpyvän kohteen avaamiseen suunnitellulla kahdeksan tunnin lepoajalla. Näihin sisältyy aiemmin sovittu LHR:n yöpyvä. Lento voi olla suora tai välilaskullinen, blokkiaika noin 3,5 tuntia. Menolennon viivästyminen vähintään 30 minuutilla suunnitellusta korvataan yhdellä VVV –päivällä. Ennen tai jälkeen ao. yöpyvää lentoa ei suunnitella muita lentoja. Yötyölennon jälkeiset alkamisaika- ja yötyörajoitukset poistetaan, jos välissä on muu, kuin lentoon liittyvä vapaa kalenteripäivä (vuorolistalla vapaa ruutu).

28 § ERIMIELISYYKSIEN RATKAISEMINEN

1. Tämän sopimuksen tulkintaa tai rikkomista koskevista erimielisyyksistä on ensin neuvoteltava työnantajan ja pääluottamusmiehen kesken. Jollei yksimielisyyteen näin päästä, asiasta on neuvoteltava Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n ja Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry:n välillä, jotka kumpikin voivat saattaa asian työtuomioistuimen ratkaistavaksi. Mikäli osapuolet yhteisesti sopivat, asia voidaan viedä myös välimiesoikeuden ratkaistavaksi.

2. Neuvottelut on aloitettava viipymättä toisen osapuolen esityksestä ja viimeistään kahden viikon kuluttua esityksen tekemisestä.

3. Neuvotteluista laaditaan molempien osapuolten tarkastama pöytäkirja, jos jompikumpi osapuoli sitä haluaa.

29 § JATKUVAN NEUVOTTELUN PERIAATE

Osapuolet sitoutuvat siihen, että kumpikin osapuoli voi ottaa sopimuskauden aikana osapuolten väliseen neuvotteluun työehtosopimusta koskevan tai muun työehtoihin taikka työhön liittyvän asian.

30 § SOPIMUKSEN VOIMASSAOLOAIKA

1. Tämä sopimus on voimassa 22.5.2025 alkaen 31.1.2028 saakka. Kummallakin osapuolella on mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus päättymään 31.1.2027 kahden kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen. 31.1.2028 jälkeen sopimuksen voimassaolo jatkuu yhden vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

Alan rakennemuutos ja kilpailutilanne

Sopimuksen voimassaoloaikana lentoliikenteessä mahdollisesti tapahtuvien rakennemuutosten sekä kilpailu- ja taloudellisen tilanteen niin vaatiessa aloitetaan jommankumman osapuolen aloitteesta keskustelut tilanteen edellyttämistä toimenpiteistä mukaan lukien työehtosopimuksen muutokset, joilla yhtiön taloudellinen tila saadaan vakautettua ja matkustamohenkilöstön tuotantokustannukset kilpailutilanteen edellyttämälle tasolle yhdessä muun henkilöstön kanssa.

2. Sopimuksen irtisanojan on irtisanomisen yhteydessä jätettävä muutosesityksiä koskeva yksilöity muistio toiselle sopijapuolelle. Ellei näin menetellä, irtisanominen on mitätön.

3. Tämän sopimuksen määräykset ovat voimassa siksi, kunnes uusi sopimus on tullut voimaan tai sopijapuolten väliset neuvottelut jommankumman neuvotteluosapuolen toimesta on todettu päättyneiksi.

**ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA FINNAIR OYJ:N MATKUSTAMOHEIKILÖSTÖN
TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI 2025-2028**

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry

Aika: 22.5.2025

Paikka: Helsinki

Läsnä:	Palta	AKT
	Tuomas Aarto	Ismo Kokko
	Minna Ääri	Jarkko Arpula
	Elisa Lindholm	Katri Höök
	Pasi Vuorio	Esa Heimonen
	Marianne Hämäläinen	Marko Kokkala
	Juha Neronen	Marjo Ormaa
	Minna Sinkko	Essi Laukkanen
	Miikka Vuorinen	Anni Väyrynen

Allekirjoittaneet liitot ovat sopineet Finnair Oyj:n matkustamohenkilöstöä koskevan työehtosopimuksen uudistamisesta seuraavaa:

1. SOPIMUSKAUSI

Uuden työehtosopimuksen sopimuskausi on 22.5.2025–31.1.2028. Kummallakin osapuolella on mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus päättymään kahden kuukauden irtisanomisajalla 31.1.2027. Voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä ole allekirjoittaneiden liittojen puolelta kirjallisesti irtisanottu.

2. PALKANKOROTUKSET

2.1. Palkantarkistus vuonna 2025

Palkkoja ja euromääräisiä lisiä korotetaan 2,5 %:lla viimeistään 1.6.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta. Palkkataulukoita korotetaan 2,5 % 1.6.2025.

2.2. Palkantarkistus vuonna 2026

Palkkoja ja euromääräisiä lisiä korotetaan 2,9 %:lla viimeistään 1.5.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta. Palkkataulukoita korotetaan 2,9 % 1.5.2026.

2.3. Palkantarkistus vuonna 2027, jos työehtosopimusta ei irtisanota

Palkkoja ja euromääräisiä lisiä korotetaan 2,4 %:lla viimeistään 1.5.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta. Palkkataulukoita korotetaan 2,4 % 1.5.2027.

3. TEKSTIMUUTOKSET

Määräysten voimaantulo

TES-määräys	Voimaantuloajankohta
5.2 Virkaikä	1.7.2025 jälkeen alkavat työsuhteet
8.8 Työvuoron aloituslisä	1.7.2025
9.10 Kvartaalipäivystys	1.7.2025
10.1.2 Aikaerolentojen lukumäärän rajoittaminen	1.11.2025
12.3 Yli 14-tuntisia lentoja koskevat määräykset	1.7.2025. Miehistönkäyttökyselyyn liittyvä lukumäärärajoituksen purku 1.11.2025
13.1 Työnantajan järjestämä työmatkakuljetus	1.7.2025

3.1. Virkaiän kertyminen

Muutetaan 5.2 Virkaikä, kohta 2 kuulumaan seuraavasti:

Keskinäinen virkaikäluettelo (CCM virkaikä) laaditaan siten, että siinä otetaan huomioon palvelusaika kokonaisuudessaan Yhtiön matkustamotyöntekijänä (CCM). Lisäksi otetaan huomioon palvelusaika CCM:nä muissa yhtiöissä, kuitenkin yhteensä enintään kaksi (2) vuotta. Yhtiön vuokratyöntekijöitä kohdellaan virkaiän kertymisen suhteen samoin kuin Yhtiön työntekijöitä.

Pöytäkirjamerkintä:

Tätä laskentasääntöä noudatetaan 1.7.2025 jälkeen alkaneissa työsuhteissa. Muissa yhtiöissä suoritetusta palvelusajasta aiemmin laskettua virkaikää ei kuitenkaan vähennetä Yhtiöön palaavilta työntekijöiltä.

3.2. Palauttaminen SCC-tehtävään

Lisätään kohtaan 5.3 Eteneminen uusi kohta 4. kuulumaan seuraavasti:

CPU, purseri tai vastaavanlaisen esimieskoulutuksen saanut työntekijä voidaan nimittää valmistumisensa jälkeiseen ensimmäiseen CPU- tai vastaavaan tehtävään kerran määräaikaisesti resurssitilanteen vuoksi.

3.3. Työvuoron aloituslisä

Lisätään uusi 8.8 kuulumaan seuraavasti ja muutetaan numerointia vastaavasti:

Työvuoron aloituslisä maksetaan, kun työntekijä aloittaa edestakaisen alle 10 tuntia 5 minuuttia kestäväksi suunnitellun lentotyövuoron ensimmäisen kerran asemapaikalta. Aloituksia voi olla enintään yksi vuorokautta kohden. Korvaus on 10 euroa työvuoron aloitusta kohden.

Määräys on voimassa 1.7.2025 alkaen.

3.4. SCC- ja purserilisät

Muutetaan 8.11 SCC:n lennonaikaiselle sijaiselle maksettava korvaus 2. pöytäkirjamerkinnän kohta 3 kuulumaan seuraavasti:

3. tai näiden puuttuessa matkustamohenkilöstön keskinäisessä virkaiässä vanhimhalle SCC-kelpuutuksen omaavalle työntekijälle.

3.5. Palveluksen peruuntuminen

Lisätään 9.8. uusi kohta 2 kuulumaan seuraavasti:

Jos työntekijältä perutaan työvuoro miehistönkäytöllisistä syistä, eikä tilalle ole antaa peruutuspäivälle korvaavaa työtä, ei peruuntuneen työvuoron aloituspäivää lasketa kuuluvaksi kuukauden minimivapaisiin. Edellä mainittu koskee sekä edestakaisia lentoja että useamman päivän työrupeamia. Useamman päivän työrupeaman osalta työnantajan on ilmoitettava korvaavista työtehtävistä peruutuspäivänä.

Muutetaan 9.8. kohta 3 (entinen 2) kuulumaan seuraavasti:

3. Jos työntekijä saa ennen työajan alkua tiedon hänelle osoitetun lennon myöhästymisestä, hänelle maksetaan alkuperäisestä ilmoittautumisajasta siirrettyyn ilmoittautumisaikaan korvaus varallaoloaikamääräysten mukaisesti. Tämä aika ei ole työaikaa. Tämän kohdan mukaisia korvauksia ei kuitenkaan suoriteta, jos lennon myöhästymisestä asemapaikalla on ilmoitettu vähintään kahdeksan tuntia ennen suunnitellun työajan alkamista, eikä työajan alkua ole tämän jälkeen siirretty.

Jos työntekijälle annetaan hotelliin ilmoitus lennon myöhästymisestä vähemmän kuin kaksi tuntia ennen suunniteltua hotellista lähtöä, maksetaan enintään neljän tunnin päivystyskorvaus.

Muutetaan 9.9. alakohta 4. kuulumaan seuraavasti:

Sairastumistapauksissa julkaistulle työvuorolistalle pyydetty ja työvuorolistalle annettu vapaapäivä säilyy.

3.6. Kvartaalipäivystys

Palataan kvartaalipäivystykseen pursereiden osalta, jonka jälkeen 9.10 kohta 4. kuuluu seuraavasti:

4. Sen jälkeen, kun työntekijällä on vähintään 25 vuotta CCM-virkaikää, hän voi halutessaan rajoittaa varallaoloa sekä päivystystä siten, että hänelle suunnitellaan varallaoloa korkeintaan yksi 1–5 päivän varallaolajakso neljännesvuosittain (tammi-maaliskuu jne.).

Tämä kohta on voimassa 1.7.2025 alkaen.

3.7. Aikaerolentojen lukumäärän rajoittaminen

Muutetaan kohta 10.1.2 kuulumaan seuraavasti:

Työntekijälle voidaan suunnitella enintään kolme aikaerolentoa kuukaudessa. Varallaololta ja päivystykseltä voidaan kuitenkin määrätä neljäs tällainen lento. Aikaerolentojen lukumäärärajoitusta ei kuitenkaan ole Power-ryhmässä.

Tämä kohta on voimassa 1.11.2025 alkaen.

3.8. Ylipitkä reittilento

Muutetaan kohta 10.3 Ylipitkä reittilento, kohta 1, Poikkeus 1 kuulumaan seuraavasti:

Poikkeus 1:

Osapuolet ovat sopineet, että AGP, LIS ja LCA katsotaan ylipitkäksi reittilennoksi työajan ylittäessä 12 tuntia.

3.9. Power-ryhmä

Muutetaan 10.4 §:n 4. kohta kuulumaan seuraavasti:

4. Power-ryhmä voidaan paikallisesti sopimalla sulkea tai avata määräajaksi tai toistaiseksi. Ryhmään kuulumisen kysytään vuosittaisella miehistönkäyttökyselyllä.

Power-ryhmä voidaan avata toistaiseksi ilman paikallista sopimista, jos Venäjän ilmatila aukeaa Finnairin lentojen osalta.

Power-ryhmä voidaan avata määräajaisesti ilman paikallista sopimista, mutta kerralla korkeintaan vuodeksi, jos aikaero- ja kaukolentojen lukumäärä per kokoaikainen työntekijä HEL-basella ylittää työehtosopimuskaudelle X.5.2025-31.1.2028 perustetun työryhmän määrittelemän raja-arvon. Raja-arvo on tämän sopimuksen tekohetkellä 1,8 (aikaero- ja kaukolentojen jakaantuminen keskimäärin per suunnittelukuukausi per aktiivisessa työsuhteessa oleva kokoaikainen työntekijä), mutta em. työryhmä voi yhteisellä sopimuksella joko määrittää raja-arvon uudelleen tai poiketa siitä.

Ennen power-ryhmän ym. ehtojen mukaista määräaikaista avaamista annetaan kokoaikaisille ja ikäryhmään kuuluville työntekijöille mahdollisuus miehistönkäyttökyselyllä lisätä aikaero- ja kaukolentojen lukumäärää yhdellä per kalenterikuukausi. Jos tämä toimenpide ei riitä kattamaan aikaero- ja kaukolentojen resursointia, power-ryhmä voidaan avata.

3.10. Välilaskuttomat aikaero- ja kaukolennot

Muutetaan 12 §:n 1. kohta kuulumaan seuraavasti:

1. Suunniteltu työaika välilaskuttomilla lennoilla on enintään 16 tuntia.

Muutetaan 12 §:n 3. kohta kuulumaan seuraavasti:

3. Lento, joka on suunniteltu yli 14-tuntiseksi:
 - Työntekijä voi rajoittaa näiden lentojen suunniteltua lukumäärää enintään yhteen kalenterikuukaudesta miehistönkäyttökyselyssä, joka tehdään aikataulukausittain. (1.7.2025 alkaen)
 - Lentojen välin tulee olla vähintään 14 vuorokautta. Tämä rajoitus koskee myös varallaoloa ja päivystystä. (1.7.2025 alkaen)
 - Itään suuntautuvista lennoista vähennetään asemapaikalle suunnitelluista lennon jälkeisistä ansaintavapaista (VVV) 1 kpl. (1.7.2025 alkaen)

3.11. Työnantajan järjestämä työmatkakuljetus

Muutetaan 13.1. kuulumaan seuraavasti (1.7.2025 alkaen):

1. Työnantaja järjestää työntekijän työmatkakuljetuksen (korkeintaan 35 km yhteen suuntaan) seuraavissa tapauksissa:

- jos työaika alkaa tai päättyy kello 22.00–06.30 tai jos työntekijä kaupungin sisäisen linja-auto- tai raitiovaunuliikenteen säännöllisten vuorojen muuten puuttuessa ei pääse kaupungista lentokentälle liikennöivään autoon tai päinvastoin
- jos työntekijä kutsutaan työhön vähemmän kuin kaksi tuntia ennen lennon ilmoittautumisaikaa
- jos asemapaikalle päättyvä työrupeama sisältää yötyötä neljä tuntia tai enemmän
- aikaerolennon jälkeen
- jos asemapaikalle päättyvä työrupeama on kestänyt yli 12 tuntia
- jos asemapaikalle palattua työaikojen väli tai yhteenlasketut välit ulkoasemilla ovat olleet 24 tuntia tai enemmän.

3.12. Korvaus passin ja viisumin hakemisesta ja terveystarkastuksista

Lisätään uusi 8.18. kuulumaan seuraavasti:

Työntekijälle maksetaan vuosittain yhteensä neljän tunnin tuntipalkkaa vastaava summa passin ja viisumien hakemiseksi sekä työterveystarkastuksiin käytetyn ajan korvaamiseksi vapaa-ajalla. Korvauksen edellytys on, että työsuhde on voimassa maksuajankohtana. Korvausta ei makseta, mikäli työntekijä on ollut lepäävässä työsuhteessa koko kuluvan kalenterivuoden. (Vuodesta 2025 alkaen, maksetaan ensimmäisen kerran joulukuun 2025 palkanmaksussa)

3.13. Perhevapaa uudistuksen myötä tulleiden muutosten huomiointi

Muutetaan 5.2 Virkaikä 5. kohta kuulumaan seuraavasti:

5. Jos työntekijä on muulla palkattomalla vapaalla kuin erityisraskaus-, raskaus-, tai vanhempainvapaalla tai lomautettuna yhdenjaksoisesti yli 62 kalenteripäivää, vähennetään tämä aika kokonaisuudessaan hallinnollisesta, CCM- ja esimiesvirkaikästä.

Muutetaan 8.13 Muita palkkaukseen liittyviä määräyksiä, 4. kohta kuulumaan seuraavasti:

4. Yli kolmen kuukauden palkattomalta vapaalta tai esim. raskausvapaalta palaavan työntekijän omalle ajalle sovitun työhönpaluukoulutuksen korvausperusteena on tuntipalkka; kuitenkin vähintään kahdeksan tunnin palkka/päivä.

Muutetaan 16 §:n otsikko kuulumaan seuraavasti:

16 § Sairausajan ja perhevapaa-ajan palkka sekä perhevapaoikeus

Muutetaan 16.1 Sairausajan palkka kuulumaan seuraavasti:

5. Sairausvakuutuslain mukainen päiväraha maksetaan työnantajalle siltä ajalta, jolta työnantaja maksaa sairausajan tai raskaus-, erityisraskaus ja vanhempainvapaa-ajan palkkaa.

Muutetaan 16.3 kuulumaan kokonaisuudessaan seuraavasti:

16.3 Raskaus-, erityisraskaus ja vanhempainvapaan palkka

Siirtymämääräys: Seuraavia määräyksiä noudatetaan työehtosopimuksen voimaantulosta lukien niihin työntekijöihin, joihin noudatetaan 1.8.2022 voimaan tulleita sairausvakuutuslain säännöksiä ja joiden oikeus raskaus- tai vanhempainvapaaseen alkaa 1.2.2025 tai sen jälkeen.

Mikäli työntekijään noudatetaan 31.7.2022 voimassa olleita perhevapaita koskevia sairausvakuutuslain säännöksiä tai oikeus raskaus- tai vanhempainvapaaseen on alkanut ennen 1.2.2025, noudatetaan työsuhteessa ennen 1.2.2025 voimassa olleita työehtosopimuksen määräyksiä, 16.3:n mukaisesti.

Jos työntekijään noudatetaan 1.8.2022 jälkeisiä sairausvakuutuslain säännöksiä, vähennetään mahdolliset 31.1.2025 voimassa olleen työehtosopimuksen mukaiset jo pidetyt palkalliset äitiys-, isyys- ja adoptiovapaat 1.2.2025 voimaan tulleen työehtosopimuksen perhevapaamääräysten mukaisista palkallisista vapaista.

1. Työntekijälle maksetaan hänen lakisääteisen erityisraskaus- ja raskautensa ajalta palkkaa enintään 40 arkipäivältä ja vanhempainvapaan sekä adoptiovanhempainvapaan ajalta palkkaa enintään 32 arkipäivältä. Palkanmaksun edellytyksenä on, että työsuhde on ennen vapaan alkamista kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään vuoden. Ajalta, jolta työnantaja on maksanut raskausvapaa-ajan tai vanhempainvapaa-ajan palkkaa, työnantajalla on oikeus saada työntekijälle lain tai sopimuksen perusteella tuleva päiväraha tai siihen verrattava korvaus, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrä. Jos päivärahaa ei makseta tai jos se maksetaan normaalia pienempänä, on työnantajalla oikeus vähentää raskaus- / vanhempainvapaan palkasta se osa, joka työntekijän menettelyn johdosta on jäänyt kokonaan tai osittain päivärahana suorittamatta.

Pöytäkirjamerkintä: Lapsella voi olla yksi tai kaksi juridista vanhempaa. Oikeutta palkalliseen vanhempainvapaaseen ei ole

työntekijöillä, joille on sairausvakuutuslain 9 luvun 7 §:n mukaisesti luovutettu vanhempainrahopäiviä.

Pöytäkirjamerkintä: Työehtosopimuksen 16.3:n palkallisen vanhempainvapaan määräystä ei sovelleta osittaiseen vanhempainvapaaseen.

2. Raskaudesta tulee ilmoittaa työnantajalle heti sen toteamisen jälkeen.

Lentämisen voi lopettaa välittömästi raskauden toteamisen jälkeen. Ellei terveydellisistä syistä muuta johdu, lentotyö on sallittua korkeintaan 16. raskausviikkoon asti. Pyydettyä annetaan vapautus yö- ja/tai yli 12 tuntia kestävästä lennoista.

3. Työntekijä, joka kohdan 16.3.2 perusteella lopettaa lentotyön voi hakemuksesta siirtyä odotusaikana suorittamaan yhtiön hänelle osoittamaa muuta työtä. Työnantaja osoittaa em. hakemuksesta muuta työtä sairausvakuutuslain mukaisen raskauspäivärahan alkamisajankohtaan asti. Mikäli työnantajalla ei ole osoittaa sopivaa työtä, tältä ajalta maksetaan maatyöajan palkkaa ilman työvelvoitetta. Työnantajalla on oikeus vastaavalla ajalta Kelan maksamaan erityisraskauspäivärahaan. Työntekijä, joka kieltäytyy hänelle osoitetusta työstä, menettää oikeutensa em. palkkaan. Työntekijällä on myös oikeus jäädä erityisraskausvapaalle sairausvakuutus- ja työsopimuslain mukaisesti.

4. Tämän pykälän kohdissa 16.3.1 ja 16.3.3 mainitut palkat maksetaan maatyöajanpalkan suuruisena.

Raskauden vuoksi maatyöhön siirtyvien palkka lasketaan seuraavasti:

Toimistopalkka = peruspalkka x 0,63, jonka lisäksi maksetaan työntekijän kulloinkin voimassa oleva taulukkopalkka sekä mahdollinen kiinteä purserilisa.

Muutetaan 16.4 Muita määräyksiä 1. ja 2. kohdat kuulumaan seuraavasti:

1. Jos työntekijälle sairausvakuutuslain perusteella maksettava päivä- tai raskaus-, erityisraskaus / vanhempainvapaan raha on tämän sopimuksen mukaista palkkaa suurempi, työnantaja ei maksa palkkaa tällaiselta päivä- tai raskaus-, erityisraskaus / vanhempainvapaan palkkaan oikeuttavalta ajalta, vaan korvaus suoritetaan sairausvakuutuslain perusteella. Jos työntekijä saa sairausvakuutuslain mukaiseen päivä- tai raskaus-, erityisraskaus / vanhempainvapaan rahaan oikeuttavalta ajalta sairaus- tai raskaus-, erityisraskaus / vanhempainvapaan palkkaa, hän luovuttaa työnantajalle viipymättä sairausvakuutuslain 7 luvun 4 §:n mukaan työnantajalle suoritettavan päivä- tai raskaus-,

erityisraskaus / vanhempainvapaan rahan hakemista varten tarvittavat selvitykset.

2. Jos sairausvakuutuslain tarkoittama päivä- ja raskaus-, erityisraskaus / vanhempainvapaan raha muutetaan tämän sopimuksen voimassa ollessa palkkaan nähden ensisijaiseksi, noudatetaan seuraavaa:

- Työntekijälle maksetaan työsopimuslain nojalla maksettavan sairausajan palkan lisäksi ainoastaan tämän työehtosopimuksen mukaan suoritettavan sairausajan palkan ja päivärahan erotus sekä vastaavasti ainoastaan raskaus-, erityisraskaus / vanhempainvapaan palkan ja raskaus-, erityisraskaus / vanhempainvapaan rahan erotus. Tämän palkanosan maksaminen edellyttää, että työnantajalle on selvitetty työntekijälle maksettavan tai jo maksetun päivä- tai raskaus-, erityisraskaus / vanhempainvapaan rahan määrä.
- Jos päivä- tai raskaus-, erityisraskaus / vanhempainvapaan rahaa ei työntekijästä itsestään riippuvasta syystä makseta tai jos se maksetaan vähäisempänä kuin mihin hänellä sairausvakuutuslain nojalla olisi oikeus, on työnantajalla oikeus vähentää sairaus- tai raskaus-, erityisraskaus / vanhempainvapaan palkasta se osa, joka työntekijän menettelyn johdosta on jäänyt kokonaan tai osittain sairausvakuutuslain mukaisena päivä- tai raskaus-, erityisraskaus / vanhempainvapaan rahana suorittamatta.

3.14. Suunnittelematon lepopaikkojen puute

Muutetaan 15.2. alakohta "suunnittelematon" kuulumaan seuraavasti:

Suunnittelematon: Yksi VVV-päivä, kun efektiivinen matkustamopalvelutyö on 12 tuntia 10 minuuttia tai yli.
Matkustajamäärät vaikuttavat korvauksen saantiin.

Pöytäkirjamerkintä: Efektiivisellä työajalla tarkoitetaan työaikaa ilmoittautumisajasta lennon blokkiaikaan (suunniteltu tai toteutunut, kumpi myöhempi) + 25 min.

3.15. Menetetty tai puuttuva viikonloppu- tai muu kiintiövapaa

Lisätään uusi pöytäkirjamerkintä 15.4 §:n 2. kohdan jälkeen:

Pöytäkirjamerkintä: Sairauspoissaolot eivät vähennä kiintiövapaiden määrää. Jos alitus johtuu lennonvaihtoista tai vapaaehtoisuudesta lisätyöhön, ei alitus johda korvaukseen.

3.16. Hotellihuoneen jakaminen

Muutetaan 15.5. Hotellihuoneen odotus ja jakaminen kuulumaan seuraavasti:

Hotellihuoneen odotus ei ole työaikaa eikä lepoaikaa; hotellihuoneen etsiminen on työaikaa. Hotellihuonetta odotetaan yksi tunti (aikaerolennon ja neljä tuntia tai enemmän yötyötä sisältävän lennon jälkeen 30 min) ilman korvausta, sen jälkeen korvaus on yksi VVV-päivä jokaiselta täydeltä puolelta tunnilta, kuitenkin enintään kolme VVV-päivää.

Lähtökohtaisesti hotellihuoneita ei jaeta, puuttuvat hotellihuoneet järjestään muista saman tasoista hotelleista. Mikäli kuitenkin erittäin pakottavissa tapauksissa hotellihuone jaetaan, maksetaan hotellihuoneen jakamisesta 300 euroa ja VVV-päivä/ työntekijä jokaista alkavaa vuorokautta kohden. Laskenta alkaa siitä hetkestä, jolloin työntekijät saavat hotellihuoneen avaimen.

3.17. Vajaamiehistökorvaukset

Lisätään uusi 15.X kohta Vajaamiehistökorvaukset kuulumaan seuraavasti:

Vajaamiehistökorvaus: ei korvausta tilanteissa, joissa minimimiehistön alitus johtuu miehistönjäsenen sairastumisesta kohteessa, jossa yhtiöllä ei ole varallaolojärjestelmää. Yhtiölle on jäätävä kohtuullinen aika korvaavan miehistönjäsenen kutsumiseen työhön. Edellä mainituissa tapauksissa ei sovelleta kohdan 2.3 rajoituksia.

3.18. Laukkujen tulon viivästyminen ulkoasemalla

Poistetaan TES 15.6. Laukkujen tulon viivästyminen ulkoasemalla.

3.19. Hotellisopimus

Muutetaan hotellisopimus (liite 5) vastaamaan säästösopimuksen 8.2.2023 sisältöä päivitettyinä seuraavalla tekstillä:

Hotellitoimikunnan kokoonpanossa on neljä edustajaa yhtiön puolelta ja neljä edustajaa AKT:n ammattiosasto 208:sta. Osapuolet valitsevat edustajansa. Yhtiön edustajien ja matkustamohenkilöstön hotellitoimikunta kokoontuu kvartaaleittain. Toimikunta voi olla yhteinen myös muiden henkilöstöryhmien toimikuntien kanssa. Henkilöstön antamat hotellipalautteet toimitetaan hotellitoimikunnan jäsenille ja käsitellään koosteena vuosineljänneksittäin hotellitoimikunnassa.

4. TYÖRYHMÄT

- Perustetaan liittojen välinen työryhmä, joka pyrkii selkeyttämään työehtosopimuksen rakennetta ja termistöä.
- Perustetaan paikallinen työryhmä, joka käsittelee aikaerolentojen suunnittelua ja jakaantumiseen liittyviä kysymyksiä (sis. power-ryhmä).
- Perustetaan paikallinen työryhmä, joka keskittyy työntekijäkokemuksen parantamiseen koskien talvilomien suunnittelua.
- Perustetaan paikallinen työryhmä, joka keskittyy aikaerolentojen tarjoilun sujuvoittamiseen ja työn kuormittavuuden seuraamiseen.
- Perustetaan paikallinen työryhmä ratkomaan miehistöruokailuun liittyviä asioita.

5. POWER-RYHMÄ

TES 10.4 §:n mukainen Power-ryhmä suljetaan 1.11.2025 alkaen yhden vuoden määräajaksi. Paikallinen työryhmä (3+3) kokoontuu tarkastelemaan sulkemisen vaikutuksia aikaero- ja kaukolentojen jakaantumiseen sekä power-ryhmän tulevaisuudennäkymiä ja muita ryhmän käyttöön liittyviä seikkoja.

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Tuomas Aarto

Minna Ääri

Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry

Ismo Kokko

Jarkko Arpula

LIITE 2

FINNAIR OYJ:N LENTOEMÄNTIEN JA STUERTTIEN PERUSPALKAT

Palkkataulukot 1.6.2025 alkaen:

PL	Aika	Euroa
PL 1	– 4v	1743,20
PL 2	4v – 6v	1857,02
PL 3	6v – 8v	1996,54
PL 4	8v – 11v	2098,24
PL 5	11v – 16v	2440,99
PL 6	16v – 22v	2663,58
PL 7	22v – 29v	2812,44
PL 8	29v –	2872,53

Purserilisä

1.6.2025 alkaen 226,93

Korvaus tunnilta työajan ylittäessä alla mainitut aikarajat 1.6.2025 alkaen

Työaika	8....10	10....12	12....13	yli 13
Kerroin	0,5	1	2	3
PL 1	7,55	15,09	30,18	45,27
PL 2	8,04	16,08	32,16	48,24
PL 3	8,64	17,28	34,56	51,84
PL 4	9,08	18,16	36,32	54,48
PL 5	10,57	21,14	42,28	63,42
PL 6	11,53	23,06	46,12	69,18
PL 7	12,18	24,35	48,70	73,05
PL 8	12,44	24,87	49,74	74,61

JOULULENTOJEN POTITUSKÄYTÄNTÖ

Joulunajan erilliskorvauspotin muodostaminen:

Kerätään kaikkien lentojen työaika 24.12. klo 15.00 ja 25.12. klo 24.00 väliseltä ajalta.

Yksittäisen lennon työaika kerrotaan kahdella ja saatu tulo kerrotaan lisäksi ko. lennon matkustamotyöntekijöiden lukumäärällä (huomioiden ainoastaan työntekijät, joiden asemapaikka on Helsinki). (Kaava: $2 \times \text{työaika} \times \text{CCM lkm} = \text{lentokohtainen potti}$).

Kaikkien yksittäisten lentojen pottien summa muodostaa kokonaispotin.

Potin jakaminen:

Potti jaetaan joulunajan lentojen kesken siten, että koko pairingin (meno ja paluu) työtunneilta maksetaan työehtosopimuksessa määritetyn palkan ja korvausten lisäksi ylimääräistä tuntipalkkaa kullekin lennolle määritetyn kertoimen mukaisesti (esimerkiksi kerroin 1 => yksinkertainen tuntipalkka, kerroin 2 => kaksinkertainen tuntipalkka jne.). Kerroin purkaa vastaavasti potista kertoimen mukaisen määrän. Pottiin vietyjen ja potista purettujen tuntien, taseen loppusumman tulisi olla 0, heitto suuntaansa noin 15,0.

Tes 8.4 toinen kappale: Tätä määräystä ei sovelleta joulu- ja uudenvuodenaaton osalta niissä tapauksissa, kuin sen mukaiset työtunnit tulevat korvatuiksi joululentojen ns. potituskäytännön perusteella.

TYÖAIKATAULUKOT

28 päivää

45 h/kk																											
Työ-/vapaapäivät																											
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
45,0	43,4	41,8	40,2	38,6	37,0	35,4	33,8	32,1	30,5	28,9	27,3	25,7	24,1	22,5	20,9	19,3	17,7	16,1	14,5	12,9	11,3	9,6	8,0	6,4	4,8	3,2	1,6
Perustuntimäärä																											
Kokopäiväiset																											
Työ-/vapaapäivät																											
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
172,0	165,9	159,7	153,6	147,4	141,3	135,1	129,0	122,9	116,7	110,6	104,4	98,3	92,1	86,0	79,9	73,7	67,6	61,4	55,3	49,1	43,0	36,9	30,7	24,6	18,4	12,3	6,1
110,0	106,1	102,1	98,2	94,3	90,4	86,4	82,5	78,6	74,6	70,7	66,8	62,9	58,9	55,0	51,1	47,1	43,2	39,3	35,4	31,4	27,5	23,6	19,6	15,7	11,8	7,9	3,9
Lisätyökorvaus yli 110 h																											
Ylityökorvaus 50% max työajan yllittävilta tunnelita, jonka jälkeen korvaus 100%																											
26,0	25,1	24,1	23,2	22,3	21,4	20,4	19,5	18,6	17,6	16,7	15,8	14,9	13,9	13,0	12,1	11,1	10,2	9,3	8,4	7,4	6,5	5,6	4,6	3,7	2,8	1,9	0,9
90 h/kk Ikäohjelma																											
Työ-/vapaapäivät																											
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
90,0	86,8	83,6	80,4	77,1	73,9	70,7	67,5	64,3	61,1	57,9	54,6	51,4	48,2	45,0	41,8	38,6	35,4	32,1	28,9	25,7	22,5	19,3	16,1	12,9	9,6	6,4	3,2
Max suunniteltu työaika/lisätyökorvaus																											
82,5h/kk OHV																											
Työ-/vapaapäivät																											
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
82,5	79,6	76,6	73,7	70,7	67,8	64,8	61,9	58,9	56,0	53,0	50,1	47,1	44,2	41,3	38,3	35,4	32,4	29,5	26,5	23,6	20,6	17,7	14,7	11,8	8,8	5,9	2,9
110,0	106,1	102,1	98,2	94,3	90,4	86,4	82,5	78,6	74,6	70,7	66,8	62,9	58,9	55,0	51,1	47,1	43,2	39,3	35,4	31,4	27,5	23,6	19,6	15,7	11,8	7,9	3,9
Lisätyökorvaus yli 110 h																											
82,5 h/kk yllittävilta tunnelita maksetaan yksinkertaista tuntipaikkaa																											

30 päivää																													
45 h/kk																													
Työ-/vapaapäivät																													
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
45,0	43,5	42,0	40,5	39,0	37,5	36,0	34,5	33,0	31,5	30,0	28,5	27,0	25,5	24,0	22,5	21,0	19,5	18,0	16,5	15,0	13,5	12,0	10,5	9,0	7,5	6,0	4,5	3,0	1,5
Kokopäiväiset																													
Työ-/vapaapäivät																													
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
172,0	166,3	160,5	154,8	149,1	143,3	137,6	131,9	126,1	120,4	114,7	108,9	103,2	97,5	91,7	86,0	80,3	74,5	68,8	63,1	57,3	51,6	45,9	40,1	34,4	28,7	22,9	17,2	11,5	5,7
110,0	106,3	102,7	99,0	95,3	91,7	88,0	84,3	80,7	77,0	73,3	69,7	66,0	62,3	58,7	55,0	51,3	47,7	44,0	40,3	36,7	33,0	29,3	25,7	22,0	18,3	14,7	11,0	7,3	3,7
Ylityökorvaus 50% max työtajan ylittäviltä tunneilta, jonka jälkeen korvaus 100%																													
26,0	25,1	24,3	23,4	22,5	21,7	20,8	19,9	19,1	18,2	17,3	16,5	15,6	14,7	13,9	13,0	12,1	11,3	10,4	9,5	8,7	7,8	6,9	6,1	5,2	4,3	3,5	2,6	1,7	0,9
90 h/kk Ikaohjelma																													
Työ-/vapaapäivät																													
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
90,0	87,0	84,0	81,0	78,0	75,0	72,0	69,0	66,0	63,0	60,0	57,0	54,0	51,0	48,0	45,0	42,0	39,0	36,0	33,0	30,0	27,0	24,0	21,0	18,0	15,0	12,0	9,0	6,0	3,0
Max suunniteltu työaika/lisätyökorvaus																													
82,5h/kk OHV																													
Työ-/vapaapäivät																													
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
82,5	79,8	77,0	74,3	71,5	68,8	66,0	63,3	60,5	57,8	55,0	52,3	49,5	46,8	44,0	41,3	38,5	35,8	33,0	30,3	27,5	24,8	22,0	19,3	16,5	13,8	11,0	8,3	5,5	2,8
110,0	106,3	102,7	99,0	95,3	91,7	88,0	84,3	80,7	77,0	73,3	69,7	66,0	62,3	58,7	55,0	51,3	47,7	44,0	40,3	36,7	33,0	29,3	25,7	22,0	18,3	14,7	11,0	7,3	3,7
82,5 h/kk ylittäviltä tunneilta maksetaan yksinkertaista tuntipalkkaa																													

LIITE 4

LEPO- JA PUSKURIAJAT ASEMAPAIKALLA JA ULKOASEMALLA (MUUT KUIN AIKAERO- JA KAUKOLENNOT)

Puskurivapaalla tarkoitetaan yksittäisestä lennosta seuraavaa yhdenjaksoista lepoaikaa, joka on annettava välittömästi lennon jälkeen seuraavasti:

TYÖAJAN PITUUS	LEPO/ PUSKURI ULKOASEMALLA	PUSKURI/LEPO ASEMAPAIKALLA
12 h tai alle	11,5 h	13,5 h
Yli 12 h	11,5 h	18 h
Yli 14 h	18 h	24 h
Yli 16 h	18 h	30 h
Yötyötä yli 4 h (23:00–07:00 välisenä aikana)	21 h Seuraava työvuoro pyritään suunnittelemaan siten, ettei se ala ennen klo 10:00. Mikäli työ alkaa ennen klo 10.00, 21 tunnin vähimmäislevon toteuduttua, annetaan asemapaikalla yksi ylimääräinen vapaapäivä, jonka jälkeen työ voi alkaa klo 05.00. Työajan suunniteltu alku ulkoasemalla ei kuitenkaan saa olla ennen klo 07.00	21 h Seuraava työvuoro saa sisältää yötyötä, mutta välittömästi seuraava lento ei saa olla yötyö- lento = yötyötä 4h tai yli. Välittömästi seuraavaa työvuoroa ei ennen klo 10:00. Mikäli lento vaatii toipumis- ja/tai vapaa- päiviä ei työvuoro voi alkaa ennen klo 07:00.

AIKAERO- JA KAUKOLENTOJEN LEPOAJAT ASEMAPAIKALLA JA ULKOASEMALLA

AIKAEROLENNOT	LEPO ULKOASEMALLA	PUSKURI/LEPO ASEMAPAIKALLA
Menolento alle 12 h	36 h	Puskuri saapumispäivänä klo 24.00 saakka + 55 h (itä) tai 60 tuntia (länsi)
Menolento alle 12 h	23 h	Puskuri saapumispäivänä klo 24.00 saakka + VVV + 55 h (itä) tai 60 h (länsi)
Menolento yli 11 h, josta yötyötä touko-syyskuussa 4h 30min ja loka-huhtikuussa 3h 30 min	36h	Puskuri saapumispäivä klo 24.00 saakka + 55 h (itä) tai 60 h (länsi)
Menolento (pl. Japanin lennot) yli 11 h, josta yötyötä touko-syyskuussa 4h 30min. ja loka- huhtikuussa 3h 30 min	23 h	Puskuri saapumispäivänä klo 24.00 saakka + 2xVVV + 55 h (itä) tai 60 h (länsi)
Paluulennon työaika yli 12 h		Puskuri saapumispäivänä klo 24.00 saakka + VVV + 55 h (itä) tai 60 h (länsi)
Paluulennon työaika yli 14 h		Puskuri saapumispäivänä klo 24.00 saakka + 2xVVV + 55 h (itä) tai 60 h (länsi)
Meno- ja paluulennon työaika yli 12 h	42 h	Puskuri saapumispäivänä klo 24.00 saakka + VVV + 55 h (itä) tai 60 h (länsi)
Välilaskuton lento/suunniteltu yli 12 h	42 h	
Japanin lennot	23 h	Puskuri saapumispäivänä klo 24.00 saakka + 1xVVV + 55 h (itä)

KAUKOLENNOT	LEPO/PUSKURI ASEMAPAIKALLA	LEPO ULKOASEMALLA
Paluulennon työaika alle 14 h	21 h	Puskuri saapumispäivänä klo 24.00 saakka + VVV +31 h
Paluulennon työaika yli 14 h	21 h	Puskuri saapumispäivänä klo 24.00 saakka + 2xVVV +31 h
Välilaskuttoman menolennon työaika yli 12 h	42 h	

Huom. SIN ulkoasema- ja asemapaikkalevot on sovittu erikseen.

Sellaisen länteen suuntautuvan aikaerolennon jälkeen, jonka meno- tai paluulennon perusteella ei tule ylimääräistä kalenterivuorokauden mittaista vapaata ja jossa ulkoasemalepo on yli 36 tuntia, suunnitellaan asemapaikalle yksi ylimääräinen vapaa (ansaintavapaa) ennen lentoa liittyviä kahta kiintiövapaata. Tällaisia kohteita voivat olla esim. ORD, YYZ tai BOS.

HOTELLISOPIMUS

SOVELTAMINEN

Tämä on yhtiön ja matkustamohenkilöstön pääluottamusmiehen (yhdistyksen edustaja) välinen sopimus hotellin valinnasta.

Mikäli valinnoista vastaa yhtiön puolelta ulkopuolinen taho, vastaa yhtiö siitä, että tätä sopimusta noudatetaan.

1 § HOTELLIN TASO

Huoneen tulee olla vähintään yhden hengen huone, nykyaikaisesta kansainvälisen länsimaalaisen hotelliketjun nimellä toimivasta ensimmäisen luokan hotellista.

(4-5 tähteä, kansainvälinen luokitus)

(esim. JW Marriot, Marriot, Sheraton, Hyatt, Inter-Continental, Hilton, Renaissance)

Esimerkkeinä hotelliketjuista, joita ei voida pitää riittävän tasoisina johtuen yksittäisten hotellien liian suurista tason vaihteluista, voidaan mainita Holiday Inn, Best Western tai Comfort Inn, ottaen kuitenkin huomioon kohteen kokonaistarjonnan.

2 § HOTELLIN VALINTA

2.1 Yleiset vaatimukset:

2.1.1. Hotellin tulee sijaita kohdekaupungin keskustassa tai hyvien liikenneyhteyksien päässä keskustasta. Hotellin tulee sijaita myös sekä miehistökuljetusten että miehistöjen turvallisuuden ja riittävän levon kannalta tarkoituksenmukaisessa paikassa. New Yorkin miehistöhotellin tulee sijaita kaupungin keskustassa Manhattanilla. Mikäli kohde on esim. lomasaari, käytettävän hotellin sijainnista sovitaan yhdessä. (Yhtiön ja yhdistyksen edustaja). Tapauskohtaisista poikkeuksista voidaan perustelluista syistä yhtiön ja AKT:n ammattiosasto 208:n kesken yhdessä sopia.

Pöytäkirjamerkintä:

Yhtiö ja yhdistys ovat 6.10.2014 säästösopimuksen yhteydessä sopineet, että Incheonin/Seoulin ja Naritan/Tokion miehistöhotellit voivat sijaita nykyisillä paikoillaan (alue, jossa hotelli sijaitsee 6.10.2014).

2.1.2 Layoverin ollessa alle 11,5 h, hotellin tulee sijaita levon kannalta tarkoituksenmukaisessa paikassa, jonka osapuolet ovat yhteisesti hyväksyneet.

2.2 Hotellihuoneeseen liittyvät vaatimukset:

2.2.1. Alueilla, joissa vesijohtovesi ei ole juotavaa, on huoneessa oltava tarjolla pullotettua, juomakelpoista vettä.

2.2.2. Huoneen tulee sijaita osapuolten hyväksymällä alueella hotellissa, huomioiden ulkoinen ja sisäinen melutaso sekä päivällä että yöllä.

2.2.3. Huoneen tulee olla pimennettävissä myös päivällä.

2.2.4. Huoneessa tulee tarpeen mukaan olla säädettävä ilmastointi tai lämmitys.

2.2.5. Hotellissa tulee olla huonepalvelu 24 h/vrk tai vaihtoehtoisesti huonepalvelu alle 24 h/vrk täydennettynä 24 h välipala-automaatilla/kaupalla.

2.2.6. Hotellin tulee tarjota työntekijän pyytäessä vaatimukset täyttävä huone niin alhaalta, että se on paikallisen palokunnan ulottuvilla.

2.2.7. Jos hotellissa on tarjolla vain yhteisellä väliovella (connection door) varustettuja huoneita miehistön käyttöön, tulee välioven toisella puolella asuvan olla oman yhtiön miehistöä.

2.2.8. CIS Destination infossa tulee olla maininta yhtiön vaatimustason täyttävästä lääkäripalveluista.

2.3. Turvallisuusvaatimukset:

Turvallisuusvaatimukset ovat tämän sopimuksen liitteessä A: "Turvallisuusvaatimukset".

2.4. Poikkeustilanteet

2.4.1. Niitä tilanteita varten, jolloin sovittu hotelli ei ole käytettävissä, sovitaan tilanteen ja paikkakunnan salliessa tilapäinen hotelli, jonka tiedot ja ohjeet tulee olla CIS-tiedotteessa.

2.4.2. Poikkeustilanteissa ensisijaisesti tukeudutaan tunnettujen kansainvälisten hotelliketjujen tarjontaan ja voimassa oleviin hotellinvalintalistassa oleviin vaihtoehtoihin, kuten 1 §:ssä on mainittu rajoituksineen. Molemmat osapuolet myötävaikuttavat järkevään hotelliratkaisuun.

2.5. Muut asiat:

2.5.1. Mikäli yhtiön suunnittelemat työajat ovat sellaiset, ettei ole kohtuullista olettaa työntekijän osallistuvan hotellin aamiaiselle, on työntekijä oikeutettu samantasoiseen ateriakokonaisuuteen työvuoroihin sopivana aikana sovituissa

hotellissa. Tämä voi olla esim. huonepalvelusta tai hotellin muusta ravintolasta tilattu vastaavan arvoinen ateria.

2.5.2 Lennon SCC:llä ja kaikilla purseripositiolla lentävillä tulee olla mahdollisuus käyttää hotellissa olevaa laajakaistayhteyttä maksutta, joko omassa huoneessaan tai siihen erikseen varatussa paikassa esim. hotellin business-centerissä.

2.5.3 Hotellitoimikunnan kokoonpanossa on neljä edustajaa yhtiön puolelta ja neljä edustajaa AKT:n ammattiosasto 208:sta. Osapuolet valitsevat edustajansa. Yhtiön edustajien ja matkustamohenkilöstön hotellitoimikunta kokoontuu kvartaaleittain. Toimikunta voi olla yhteinen myös muiden henkilöstöryhmien toimikuntien kanssa. Henkilöstön antamat hotellipalautteet toimitetaan hotellitoimikunnan jäsenille ja käsitellään koosteena vuosineljänneksittäin hotellitoimikunnassa.

Yhtiö ja AKT:n ammattiosasto 208 ovat 7.2.2023 säästösopimuksen yhteydessä sopineet perustavansa palautejärjestelmän, joka on käytössä 30.6.2023 mennessä. Palautteet toimitetaan hotellitoimikunnan jäsenille ja käsitellään koosteena vuosineljänneksittäin hotellitoimikunnassa.

3 § HOTELLIN VALINTAMENETTELY

3.1. Reittiliikenne, lomaliikenne ja tilauslennot

3.1.1. Yhtiö ja AKT:n ammattiosasto 208 ylläpitävät kohdekohtaista listaa, jossa on esitetty miehistöhotelleiksi soveltuvia hotelleja. Sekä yhtiöllä että AKT:n ammattiosasto 208:lla on oikeus esittää listalle lisättäväksi miehistöhotelliksi sopivia hotelleja. Lisäksi on laadittu yleiset vaatimukset (hotellisopimus kohta 2.1) ja hotellihuoneeseen liittyvät vaatimukset (hotellisopimus kohta 2.2), joita noudatetaan hotellien valinnoissa. Mikäli jokin listalla olevista hotelleista todetaan edellä mainittujen valintaohjeiden vastaiseksi, on kummallakin osapuolella oikeus vaatia kyseistä hotellia poistettavaksi listalta.

3.1.2. Yhtiö suorittaa miehistöhotellin valinnan liikennekausittain. Hotelli valitaan yhtiön ja AKT:n ammattiosasto 208:n valmistelemalta kohdan 3.1.1 mukaiselta kohdekohtaiselta listalta. Listan on oltava yhtiön ja AKT:n ammattiosasto 208:n puolelta vahvistettu ja allekirjoitettu viimeistään neljä (4) viikkoa ennen hotellisopimuksen tekoa.

3.1.3. Mikäli valittu hotelli osoittautuu valintaohjeen vastaiseksi ja näin ollen miehistöhotelliksi sopimattomaksi, on kummallakin osapuolella oikeus vaatia miehistöhotellia vaihdettavaksi. Toimenpiteet hotellin vaihtamiseksi käynnistetään välittömästi, kun hotellin vaihtoa edellyttävät seikat on yhteisesti todettu.

3.1.4. Yhtiö antaa AKT:n ammattiosasto 208:lle tiedoksi sopimuksia tekevän tahon ja kontaktihenkilön.

3.2. Yksittäiset lennot

3.2.1. Hotellin valinnassa noudatetaan kohdassa 3.1 mainittua menetelmää.

3.2.2. Mikäli kohdassa 3.1 mainitun menetelmän noudattaminen ei asian kiireellisyyden vuoksi ole mahdollista, hotellin valitsee yhtiö. Tällöin yhtiön tulee viipymättä ilmoittaa AKT:n ammattiosasto 208:lle menettelystä sekä siihen johtaneesta syystä.

4 § HOTELLIN VAIHTO

Työnantaja voi vaihtaa hotellin toiseen yhdessä hyväksytyllä hotellilistalla olevaan hotelliin, muutoin hotellia voidaan vaihtaa vain osapuolten yhteisestä sopimuksesta.

Ellei hotellista päästä pääluottamusmiehen ja työnantajan kesken yksimielisyyteen, viedään asia liittojen välillä sovittavaksi.

5 § TIEDOTTEET

5.1 Hotellisopimukseen sisältyvät tiedot ja palvelut on tiedotettava hotellin valinnan jälkeen viipymättä pääluottamusmiehelle.

5.2 Yhtiön tulee tiedottaa hotellisopimuksen sisällöstä työntekijälle esim. CIS:n Destination infossa ja huolehtii ko. tietojen päivityksestä. Tietojen tulee sisältää ainakin hotellin nimi, osoite ja puhelinnumero sekä hotellisopimukseen sisältyvät palvelut ja kuljetusjärjestelyt.

6 § HOTELLIHUONEEN ODOTUS

6.1 Jos työntekijä joutuu odottamaan huonetta hotelliin saavuttuaan yli tunnin (aikaerolennon ja neljä tuntia tai enemmän yötyötä sisältävän lennon jälkeen yli 1/2 tuntia), odotusajalta korvataan 1 VVV jokaiselta täydeltä puolelta tunnilta, kuitenkin enintään 3 VVV.

6.2 Jos työntekijä joutuu etsimään hotellihuoneen majoittumispaikkakunnalta, tähän käytetty aika on työaika (TES 15.5).

Kummassakin tapauksessa on minimilevon toteuduttava odotus- ja etsintäajan lisäksi.

7 § YHTEINEN HOTELLIHUONE

7.1 Jokaiselle työntekijälle varataan oma huone. Tarvittaessa käytetään useamman hotellin palveluksia. Jos huoneita ei kuitenkaan saada tarvittavaa määrää ja työntekijä joutuu jakamaan huoneen toisen miehistöön kuuluvan kanssa, suoritetaan korvauksena 1.6.2025 alkaen 1 VVV + 300 € /vrk kullekin.

7.2 Jos on kysymyksessä esim. lentosarjaa koskeva järjestely, jossa joudutaan edes osittaiseen "yhteismajoitukseen", pääluottamusmies ja työnantaja sopivat siitä erikseen.

8 § HOTELLILASKU

8.1 Työnantaja korvaa hotelliöyymisestä johtuneet kulut joko siten, että hotelli laskuttaa suoraan työnantajaa tai miehistö maksaa laskun luottokortilla tai käteisellä mukanaan olevasta matkakassasta ja tilittää laskun matkakassan tilityksen yhteydessä.

Lennon SCC on velvollinen valvomaan yhtiön etua mm. tarkistamalla laskut silloin, kun maksu tapahtuu matkakassasta käteissuorituksena.

8.2 Hotellilaskuun saa sisältyä kaikki se, mikä kuuluu huoneen hintaan, sekä hotellin ruokailutiloissa nautittu kohtuullinen aamiainen sekä mahdolliset pakolliset verot ja palvelurahat.

Työntekijän tulee maksaa kaikki muu, kuten huonepalvelu, yksityispuhelut ym. itse. Mikäli laskusta kuitenkin löytyy yhtiön korvattavaksi kuulumattomia kuluja, peritään ne automaattisesti asianomaisen palkasta.

Hotellin kanssa tehtävä sopimus yleisesti edellyttää, että asukas itse kuittaa omat laskunsa.

8.3 Kunnollinen aamiainen tarkoittaa mahdollisuutta lämpöiseen ja terveelliseen ateriakokonaisuuteen (vrt. American breakfast) sisältäen esim. kahvin tai teen, tuoremehun, jogurtin, hedelmät, leivän ja kananmunat, mikäli ei ole toisin sovittu. Epäselvissä tapauksissa lennon cc ratkaisee aamiaisen kohtuullisen sisällön.

9 § VOIMASSAOLOAIKA

Tämän sopimuksen voimassaoloaika on sama kuin PALTA ry:n ja AKT ry:n välisen työehtosopimuksen (31.1.2027 tai 31.1.2028 saakka), kuitenkin siten, että paikalliset osapuolet voivat tarvittaessa sopia tämän sopimuksen muuttamisesta samansisältöiseksi Suomen Liikennelentäjäliitto ry:n hotellisopimuksen kanssa. Yhteisenä pyrkimyksenä on käydä mahdollisista muutoksista neuvottelut yhdessä Suomen Liikennelentäjäliitto ry:n kanssa.

Vantaalla 21.8.2025

Miikka Vuorinen
Senior Legal Counsel, Employment
Finnair Oyj

Esa Heimonen
Pääluottamus mies
SLSY ry

**HOTELLISOPIMUKSEN LIITE: TURVALLISUUSASIAT
24.2.2011**

1. Finnairin Yritysturvallisuusyksikkö toimii Yhtiön edustajana hotellin turvallisuuteen liittyvissä asioissa yhteistyössä hotellin nimeämän edustajan kanssa.
2. Hotellin turvallisuusjärjestelyt arvioidaan Yhtiön yritysturvallisuusyksikön määrittelemän lomakkeen Hotel Security and Emergency Procedures (HSEP) mukaisesti.
3. HSEP-lomaketta käytetään hotellien esivalinnassa yhdessä Request for Proposal (RFP) -lomakkeen kanssa.
4. Yhtiön yritysturvallisuusyksikön nimeämä edustaja suorittaa hotellin turvallisuusarvioinnin noudattaen HSEP-lomaketta.
5. Hotellin tulee täyttää kohdemaan lainsäädännön sekä viranomaisvaatimusten määräykset ml. rakennustapa, paloturvallisuus, rikosturvallisuus, pelastustoimi ja hygienia. Kohdemaan kansallisista määräyksistä riippumatta hotellin tulee täyttää vähintään kohdissa 5.1.-5.5. kuvatut vaatimukset.
 - 5.1. Huoneessa ja hotellin tiloissa tulee olla automaattinen palovaroitus- ja sammutusjärjestelmä.
 - 5.2. Hotellin eri tilat on jaettu tarkoituksenmukaisiin palo-osastoihin. Tämän lisäksi hotellissa tulee olla asialliset, esteettömät ja selvästi merkityt hätäpoistumistiet.
 - 5.3. Huoneen ovi tulee voida lukita sisäpuolelta niin, ettei sitä saa ulkopuolelta auki kuin hätätilanteessa. Ovessa tulee olla turvalukko, turvaketju tai turvalenkki.
 - 5.4. Parvekkeen oven tulee olla lukittavissa vain huoneen sisältä käsin.
 - 5.5. Huoneessa tai hotellissa tulee olla arvotavaroiden ja passien ym. asiakirjojen säilytykseen sopiva tallelokero.
6. Hotellilla tulee olla laadittuna kohdemaan viranomaisten edellyttämä pelastussuunnitelma tai vastaava asiakirja.
7. Turvallisuuspoikkeama
 - 7.1. Turvallisuuspoikkeamalla tarkoitetaan hotellin HSEP-lomakkeessa kuvatuissa järjestelyissä, toiminnoissa tai järjestelmissä havaittua lievää poikkeamaa. Tällaisia ovat tyypillisesti esim. hätäpoistumisteiden määräysten vastainen käyttö,

poistumisvalojen rikkoutuminen, ovien lukituksen toimimattomuus tai muu vastaava tapahtuma, joka on luonteeltaan lyhytkestoinen ja jonka korjaaminen tai palauttaminen kuvauksen mukaiseksi voidaan tehdä hotellin toimesta välittömästi tai lyhyen ajan sisällä.

7.2. Jos hotellissa asuva ca tai muu yhtiön työntekijä tai edustaja havaitsee turvallisuuspoikkeaman, hänen on ilmoitettava siitä välittömästi hotellin turvallisuusvastaavalle tai muulle hotellin edustajalle. Lisäksi poikkeamasta on raportoitava Yhtiön yritysturvallisuusyksikköön.

7.3. Yritysturvallisuusyksikkö vastaa raportoidun poikkeaman edellyttämien toimenpiteiden seurannasta yhdessä hotellin nimeämän turvallisuusvastaavan kanssa.

7.4. Turvallisuuspoikkeama tai sen havaitseminen ei muodosta kohdassa 3.1.3. kuvattua edellytystä hotellin vaihtamiseksi.

7.5. Turvallisuuspoikkeama, joka toistuu usein, tai jonka korjaamisen tai palauttamisen hotelli laiminlyö Yhtiön vaatimuksista huolimatta, voi myös muodostaa kohdassa 8. kuvatun vakavan turvallisuuspoikkeaman.

8. Vakava turvallisuuspoikkeama

8.1. Vakavalla turvallisuuspoikkeamalla tarkoitetaan hotellin HSEP-lomakkeessa kuvatuissa järjestelyissä, toiminnoissa tai järjestelmissä havaittua tai tapahtuvaa muutosta, joka on luonteeltaan pitkäkestoinen tai pysyvä, ja joka selvästi heikentää hotellin kokonaisvaltaista turvallisuustasoa. Vakava turvallisuuspoikkeama on tapahtuma tai muutos, joka ei ole korjattavissa tai palautettavissa kuvauksen mukaiseksi hotellin omin toimenpitein tai siihen kuluu aikaa useita viikkoja.

8.2. Jos hotellissa asuva ca tai muu yhtiön työntekijä tai edustaja havaitsee vakavan turvallisuuspoikkeaman, hänen on ilmoitettava siitä välittömästi hotellin turvallisuusvastaavalle tai muulle hotellin edustajalle. Lisäksi poikkeamasta on raportoitava Yhtiön yritysturvallisuusyksikköön.

8.3. Yritysturvallisuusyksikkö ryhtyy välittömästi tiedon saatuaan toimenpiteisiin, joilla arvioidaan raportoidun vakavan turvallisuuspoikkeaman vaikutus hotellin kokonaisvaltaiseen turvallisuustasoon. Tämä tehdään yhteistyössä hotellin nimeämän edustajan sekä tästä sopimuksesta vastaavan Yhtiön edustajan kanssa. Arvioinnin perusteella yritysturvallisuusyksikkö voi tehdä esityksen ko. hotellin vaihtamisesta.

8.4. Vakava turvallisuuspoikkeama muodostaa Hotellisopimuksen kohdassa 3.1.3. kuvatun edellytyksen hotellin vaihtamiseksi.

TYÖSOPIMUSMALLI

1. TYÖSOPI- MUKSEN TEKIJÄT	Työnantaja Liike- tai kotipaikka	
	Työntekijä	
	Yllä mainittu työntekijä sitoutuu korvausta vastaan tekemään yllä mainitun työnantajan hänelle osoittamaa työtä tämän johdon ja valvonnan alaisena sekä seuraavin ehdoin:	
2. TYÖSOPI- MUKSEN VOIMASSAOLO	Työsuhteen alkamispäivä...../..... Työsuhteen alkaessa on.....kuukauden koeaika Työsopimus on voimassa ☐ toistaiseksi ☐ määräajansaakka, peruste:	
3. TYÖAIKA	Työsuhde on ☐ kokoaikainen ☐ osa-aikainen, jolloin keskimääräinen viikkotyöaika on tuntia Työntekijä sitoutuu tekemään sunnuntai- ja lisätyötä tarvittaessa, jolloin tästä suoritetaan lain ja työehtosopimuksen mukainen korvaus	
4. TYÖTEHTÄVÄT JA ASEMAPAIKKA		
5. PALKKA JA PALKANMAKSU- KAUSI	Työsuhteen alussa palkka on Palkanmaksukausi on	
6. IRTISANOMIS- AIKA	☐ työehtosopimuksen mukaan	
7. TYÖEHTO- SOPIMUS	Työsuhteessa noudatetaan matkustamohenkilökunnan työehtosopimusta.	
8. MUUT EHDOT	(Tarvittaessa eri liitteellä; mahdollinen liite allekirjoitetaan sekä työnantajan että ' työntekijän toimesta)	
9. PÄIVÄYS JA ALLEKIRJOITUS	Tätä sopimusta (ja sen mahdollisia liitteitä) on tehty kaksi yhtäpitävää kappaletta, joista yksi kummallekin osapuolelle.	
	Paikka	Aika
	Työnantajan allekirjoitus	Työntekijän allekirjoitus

KOULUTTAJIA KOSKEVA ERILLISSOPIMUS

1. Soveltamisala

Tätä sopimusta noudatetaan Finnair Oyj:ssä työsuhteessa olevaan matkustamohenkilöstöön (jäljempänä CCM) silloin, kun työntekijälle on merkitty työvuorolistaan kouluttajatyötä. Tämä sopimus koskee Finnair Flight Academyn lukuun tehtyä koulutustyötä.

2. Palkkaus

2.1. Kouluttajakorvaus maksetaan koulutuspäiväkohtaisesti, ja tietyin edellytyksin myös kiinteänä kuukausikorvauksena. Kouluttajatyöpäiväkohtainen korvaus on suuruudeltaan 3,5 % ylimmän voimassa olevan palkkaluokan vähimmäispalkasta kuukaudessa.

Kalenterikuukaudessa, jossa kouluttajatyöpäiviä on suunnitellulla työvuorolistalla 15 tai enemmän, katsotaan kuukausi täydeksi kouluttajakuukaudeksi, ja kouluttajatyöpäiväkohtaista korvausta maksetaan vähintään 20 päivältä. Tätä sääntöä ei kuitenkaan noudateta sellaisiin kalenterikuukausiin, jossa kouluttajan työvuorolistalla on jyvittävää poissaoloa.

Kiinteää kuukausikorvausta maksetaan kouluttajalle sellaisilta kalenterikuukausilta, joissa koulutuspäiviä on 1–14. Kiinteä kuukausikorvaus on suuruudeltaan 8,5 % ylimmän voimassa olevan palkkaluokan vähimmäispalkasta kuukaudessa. Kiinteä kuukausikorvaus maksetaan suhteessa työaikamuotoon.

2.2. Kouluttajalle maksetaan Palta ry:n ja AKT ry:n välisen työehtosopimuksen mukaista peruskuukausipalkkaa, ja lentotyössä siihen kuuluvat lisät. Palta ry:n ja AKT ry:n välisen työehtosopimuksen 8.2 §:n mukaista lisätyökorvausta ei kuitenkaan makseta kalenterikuukausilta, joissa kouluttajalla on kouluttajatyöpäiviä 15 tai enemmän.

3. Työaika ja vapaapäivät

3.1. Suunnitellun kouluttajatyöpäivän pituus on 8 tuntia sisältäen 30 min lepoajan, jota ei lueta työaikaan kuuluvaksi. Suunnitellusta työajasta poikkeavat työajat merkitään tuntikorttisaldoon.

3.2. Kalenterikuukaudessa, jossa kouluttajatyöpäiviä on työvuorolistalla 15 tai enemmän, ei kouluttajalle suunnitella lentotyötä.

3.3. Jos listalla on ns. tyhjiä kouluttajatyöpäiviä, joille ei ole vielä työvuoroa julkaistaessa suunniteltu varsinaista koulutustyötä, voidaan kouluttajalle osoittaa koulutuksen suunnittelu-/projektityötä, tai hänen tulee käyttää ko. päivät omiin koulutuspäiviin valmistautumiseen. Kouluttajan on oltava valmis ottamaan

vastaan myös kouluttajapäivystystyötä omien kelpoisuuksiensa rajoissa työvuorolistalle merkityn ajan puitteissa.

3.4. Kalenterikuukaudessa, jossa kouluttajatyöpäiviä on 7–14, pidetään kuukauden suunnittelun tuntitavoitteena 125 tuntia. Lennonvaihdot 125 tuntiin asti voidaan toteuttaa Palta ry:n ja AKT ry:n välistä työehtosopimusta noudattaen.

3.5. Kalenteriviikossa, jossa kouluttajatyöpäiviä on viisi (5), ovat työntekijän viikkovapaapäivät joko lauantai ja sunnuntai tai sunnuntai ja maanantai.

3.6. Kun kouluttajatyöpäiviä on vähintään 20 kalenterikuukaudessa, kattavat työntekijän 3.5. kohdan mukaiset viikkovapaapäivät kalenterikuukauden minimivapaat. Jos kalenterikuukausi sisältää ainoastaan kouluttajatyöpäiviä ja poissaoloa, kattavat viikkovapaapäivät tässäkin tapauksessa kuukauden minimivapaat. Muilta osin noudatetaan Palta ry:n ja AKT ry:n välisen työehtosopimuksen mukaista minimivapaiden määrää.

3.7. Kuukauden viikonloppuvapaa katsotaan annetuksi, kun kalenterikuukauteen sisältyy kaksi kohdan 3.5. mukaista, vähintään 60 tunnin lauantain ja sunnuntain tai sunnuntain ja maanantain kalenterivuorokausijaksoa tai Palta ry:n ja AKT ry:n välisen työehtosopimuksen 14.1.2 §:n mukaan.

3.8. Mikäli arkipyhää tai arkipäivänä olevaa joului- tai juhannusaattoa edeltää ja seuraa välittömästi kouluttajatyöpäivä, on se kouluttajalle vapaapäivä myös siinä tapauksessa, että väliin jää viikonloppuvapaa. Vastaavasti vapaita ovat koulutusjaksoon sisältyvät helatorstaiviikon ja loppiaisviikon lauantait (loppiaisen ollessa muu arkipäivä kuin lauantai). Kouluttajatyöpäiväkorvausta ei vähennetä tällaisten arkipyhien ajalta.

3.9. Kouluttajien tulee sitoutua kokoaikaiseen lentotyöhön kouluttajana toimimisen ajaksi, pois lukien 50/50 osa-aikaryhmä. Mahdollinen osittainen hoitovapaa toteutetaan kuitenkin lentotyössä 82,5 h osa-aikaryhmässä ja koulutustyössä vähentämällä työaikaa työsopimuslain mukaisesti.

3.10. Ylityöksi luetaan työ, jota tehdään työnantajan aloitteesta laissa säädettyjen säännöllisen työajan enimmäismäärien lisäksi. Ylityöstä maksetaan palkkaa työaikalain mukaisin perustein. Ylityössä noudatetaan työaikalain mukaisten perusteiden lisäksi seuraavaa:

1. Jos kouluttajan suorittama työ jatkuu vuorokauden vaihteen yli, katsotaan työ ylityökorvausta laskettaessa edellisen vuorokauden työksi siihen asti, kunnes kouluttajan säännöllinen työaika normaalisti alkaa. Näitä tunteja ei tällöin oteta huomioon jälkimmäisen vuorokauden säännöllistä työaikaa laskettaessa.

2. Lauantaipäivänä sekä pyhä- ja juhlapäivänä, sekä niiden aattoina tehdystä vuorokautisesta ja viikoittaisesta ylityöstä maksetaan kaikilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka.

3. Koulutusajan ylityökorvauksen tuntipalkka lasketaan jakamalla kouluttajan yhteenlaskettu taulukkopalkka ja kuukauden kouluttajakorvaus (20 x korvaus kouluttajatyöpäivältä) luvulla 148.

3.11. Kuukauteen, jossa kouluttajalla on kouluttajatyöpäiviä, ei suunnitella varallaoloa. Niille kuukausille, joilla ei ole kouluttajatyötä, voidaan suunnitella enintään yksi 1-4 päivän pituinen varallaolo.

4. Sairastuminen ja KTA

4.1. Suunnitellulta koulutusajalta maksetaan sairauspoissaolon mukaan normaalisti KTA. Työvuorolistamerkintä joko "SD" tai "SA".

4.2. KTA-laskentaan otetaan mukaan päiväkohtainen kouluttajakorvaus ja kiinteä kouluttajakorvaus.

5. Virkaikä ja lentojen toivominen

5.1. CCM- ja CPU-virkaikä kertyy Palta ry:n ja AKT ry:n välisen työehtosopimuksen mukaisesti myös niiltä kuukausilta, jota sisältävät vain kouluttajatyötä.

5.2. Oikeudet vapaa- ja lentotoiveiden esittämiseen ovat lentotyön mukaiset, ottaen toteuttamisessa huomioon koulutussuunnitelma ja sen mahdolliset muutokset

6. Matkustusmääräys

Matkustusmääräykset yhtiössä toimihenkilöihin noudatettavan matkustussäännön mukaisesti. Mikäli koulutustehtävissä matkustaminen tapahtuu edes osittain viikonloppuna siten, että henkilö ei ole saanut yhdenjaksoista 60 tunnin vapaata, saa kouluttaja matka-aikaa vastaavan vapaan koulutusjakson aikana. Vapaan sijoittamisesta sovitaan kouluttajan ja koulutusesimiehen välillä.

7. Ammatillinen koulutus

Yhtiön antaessa kouluttajalle ammatillista koulutusta tai lähettäessään kouluttajan hänen tehtävänsä liittyviin koulutustilaisuuksiin, korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset kuukausipalkkaa vähentämättä. Koulutuksen tapahtuessa vieraalla paikkakunnalla maksetaan päiväraha ja muiden kustannusten korvaukset yhtiössä (toimihenkilöihin) noudatettavan matkustussäännön mukaan.

8. Muut sopimusehdot

8.1. Tämä sopimus on voimassa allekirjoituspäivästä lukien ja on osa Finnair Oyj:n TES-koostetta.

8.2. Tämän sopimuksen lisäksi noudatetaan työehdoissa soveltuvin osin Palta ry:n ja AKT ry:n välistä Finnair Oyj:tä koskevaa kulloinkin voimassa olevaa työehtosopimusta.

8.3. Kouluttajalle maksetaan iltalisänä 13 prosenttia perustuntipalkasta kello 18.00–23.00 välisenä aikana ja yötyölisänä 25 prosenttia perustuntipalkasta kello 23.00–07.00 välisenä aikana tehdystä koulutustyöstä. Sunnuntaina tai kirkollisena pyhäpäivänä tehdystä työstä maksetaan 100 prosentilla korotettu sunnuntaityölisä. Tämän lisäksi maksetaan ilta- ja yölisät normaalisti.

Palvelualojen työnantajat PALTA ry Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry

SOPIMUS FINNAIRIN MATKUSTAMOHENKILÖSTÖN KESÄLOMAJÄRJESTELMÄSTÄ

Yhtiö, matkustamohenkilöstön pääluottamusmies sekä allekirjoittaneet liitot sopivat tällä sopimuksella matkustamohenkilöstöä koskevasta lomajärjestelmästä koskien kesälomia.

1. Kesälomat

Kesälomia varten työntekijät jaetaan kelpuutus- ja koulutusryhmittäin viiteen rotaatiokuukauteen. Nämä rotaatiokuukaudet ovat toukokuu (5), kesäkuu (6), heinäkuu (7), elokuu (8) ja syyskuu (9). Työntekijä siirtyy vuosittain rotaatiokuukaudesta toiseen järjestyksessä; 9, 7, 5, 6 ja 8. Työntekijät on jaettu rotaatiokuukausiin sovitulla tavalla.

Rotaatiokuukausi sisältää 24 lomapäivää.

Aikaero- ja kaukolennon jälkeen loma voi alkaa heti ansaintavapaita seuraavana päivänä, edellyttäen että lennon kiintiövapaat annetaan välittömästi loman jälkeen.

Jos työntekijällä on vähintään 18 lomapäivää syyskuussa, ei hänelle suunnitella talvilomaa lokakuulle, ellei työntekijä sitä itse toivo.

Yhtiö määrittelee työntekijälle rotaatiokuukauden työsuhteen alussa tai viimeistään ennen ensimmäistä kesälomaa. Mikäli työntekijäjakautuma rotaatiokuukausien välillä muuttuu epätasaiseksi, yhtiö määrää tarvittaessa uuteen koulutusryhmään siirtyvälle henkilölle tai henkilölle, joka on ollut lepäävässä työsuhteessa edellisen kesälomakauden ajan, uuden rotaatiokuukauden. Uusi rotaatiokuukausi määritellään kesälomakautta edeltävän tammikuun aikana. Lepäävässä työsuhteessa olevalle henkilölle mahdollisesti edellisellä kesälomakaudella annettu vuosiloma ei tässä tarkastelussa muuta työsuhdetta aktiiviseksi.

2. Loman siirtäminen

Kesälomat jaetaan 24 lomapäivän jaksoissa mahdollisuuksien mukaan rotaatiokuukauden aikana. Yhtiö voi siirtää työntekijän loman rotaatiokuukauden ulkopuolelle mikäli liikennetarve tai säästölomat eivät mahdollista loman antamista rotaatiokuukautena. Ennen siirtoa tarkastellaan outside rotation -toiveiden mahdollinen tasoittava vaikutus.

Mikäli työntekijän kesälomajakso joudutaan siirtämään rotaatiokuukauden ulkopuolelle, tehdään siirto käänteisessä virkaikäjärjestyksessä ensisijaisesti lomakauden keskikohtaa kohden ja toissijaisesti lomakauden alkua tai loppua kohden huomioiden liikennetarve ja säästölomat.

Touko- (5) ja syyskuulle (9) sijoittuvasta rotaatiolomasta on pidettävä pääsääntöisesti vähintään 18 lomapäivää kyseisen rotaatiokuukauden aikana. Outside rotation -toiveita annettaessa priorisoidaan kesä-, heinä- ja elokuun rotaatiokuukausissa olevien työntekijöiden toiveet.

24 lomapäivää lyhyemmät lomat jaetaan rotaatiokuukauden aikana.

Loma katsotaan annetuksi rotaatiokuukauden aikana, myös tilanteessa jossa loma alkaa enintään kolme kalenteripäivää rotaatiokuukautta edeltävän kuukauden puolella tai päättyy enintään kolme kalenteripäivää sitä seuraavan kuukauden puolella. Loma tulee kuitenkin antaa kesälomakauden aikana.

3. Lomatoiveet ja lomien jakojärjestys

Työntekijä voi esittää omaan rotaatiokuukauteen kohdistuvan toiveensa lisäksi lomatoiveita muihin ajankohtiin.

Kesälomat jaetaan kelpuutus- ja koulutusryhmittäin seuraavasti;

1. vähintään 24 lomapäivän pituiset säästölomat
2. oman rotaation mukaiset lomapäivät
3. oman rotaation mukainen loma, joka on jouduttu siirtämään kokonaan tai osittain rotaatiokuukauden ulkopuolelle
4. oman rotaation ulkopuolelle toivotut lomapäivät virkaikäjärjestyksessä (outside rotation -toiveella toivotut lomapäivät)
5. alle 24 lomapäivän pituiset säästölomat virkaikäjärjestyksessä
6. LU -päivät

4. Säästölomat

Työntekijä voi vuosittain säästää myöhemmin sovittuna ajankohtana käytettäväksi, yli 24 päivää käsittävän loman osuuden (korkeintaan 6 päivää) siitä yhtiölle erikseen ilmoittamalla varsinaisen kesälomakyselyn yhteydessä.

Kesälomakaudella vähintään 24 päivää käsittävät yhtäjaksoiset säästölomat jaetaan ennen varsinaisia lomia. Alle 24 päivää käsittävät säästölomat jaetaan kesälomakaudella mahdollisuuksien mukaan vuosilomien jälkeen edellä kerrotun järjestyksen mukaisesti. Mikäli säästölomatoiveita esitetään kesälomakaudella tiettyyn ajankohtaan enemmän kuin niitä on mahdollista toteuttaa, työnantaja karsii toiveita käänteisessä virkaikäjärjestyksessä koulutus- ja kelpuutusryhmittäin edellyttäen, että kyseiselle ajankohdalle ei ole myönnetty kenellekään ko.

koulutus-/kelpuutusryhmän työntekijälle muita vuosilomia. Säästölomatoiveet tulee esittää varsinaisen lomakyselyn yhteydessä.

50/50- ja kausivaihteluun perustuvassa osa-aikaryhmässä olevan tai ryhmään siirtyvän työntekijän vuosiloma ja pyydetyt säästövapaat sijoitetaan vapaakuukausille. Työntekijällä on myös oikeus ryhmään siirtyessään saada korvaus pitämättä jääneestä säästövapaasta vuosilomalain mukaisesti.

5. Lomien vahvistaminen

Yhtiö pyrkii julkaisemaan työntekijöille ennakkotiedon kesälomista huhtikuun aikana ja loma-ajankohta vahvistetaan viimeistään lomaa edeltävän kuukauden 5. päivä tai kuukautta ennen loman alkamista, kumpi myöhemmin.

6. Sopimuksen irtisanominen ja voimaantulo

Tämä sopimus on molemmin puolin irtisanottavissa päättymään aina kunkin vuoden syyskuun 30 päivään. Irtisanomisesta on ilmoitettava toiselle sopijapuolelle kirjallisesti viimeistään 3 kuukautta aiemmin.

Tämä sopimus korvaa 2.5.2013 voimaan tulleen sopimuksen.

Helsingissä 15.2.2019

Finnair Oyj

Matkustamohenkilöstön pääluottamusmies

Palvelualojen työnantajat PALTA ry Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry

SOPIMUS FINNAIRIN MATKUSTAMOHENKILÖSTÖN TALVILOMAJÄRJESTELMÄSTÄ

Yhtiö, matkustamohenkilöstön pääluottamusmies sekä allekirjoittaneet liitot sopivat tällä sopimuksella matkustamohenkilöstöä koskevasta lomajärjestelmästä koskien talvilomia.

1. Talvilomakauden (1.10 - 30.4) lomien jakojärjestys

Talvilomat ja säästövapaat jaetaan esitettyjä toiveita mahdollisuuksien mukaan noudattaen virkaikäjärjestyksessä kelpuutus- ja koulutusryhmittäin seuraavassa järjestyksessä:

1. vähintään 6 päivän pituiset säästövapaat
2. vuosilomat
3. alle 6 päivän pituiset säästövapaat
4. LU-päivät
- (5. Kohdan 2.3 säästövapaat)

2. Säästövapaat

2.1. Loman säästäminen

Työntekijä voi vuosittain säästää myöhemmin sovittuna ajankohtana käytettäväksi, yli 24 päivää käsittävän loman osuuden (enintään 6 päivää) siitä yhtiölle erikseen ilmoittamalla kesälomakyselyn yhteydessä.

2.2 Säästövapaan jakaminen

Säästölomatoiveet tulee esittää varsinaisen vuosilomakyselyn yhteydessä.

Talvilomakaudella vähintään 6 päivää käsittävät säästövapaat, jotka on toivottu talvilomakyselyn yhteydessä, jaetaan ennen varsinaisia vuosilomia. Mikäli säästövapaatoiveita esitetään tiettyyn ajankohtaan enemmän kuin niitä on mahdollista toteuttaa, työnantaja karsii toiveita käänteisessä virkaikäjärjestyksessä koulutus- ja kelpuutusryhmittäin edellyttäen, että kyseiselle ajankohdalle ei ole myönnetty kenellekään ko. koulutus- ja kelpuutusryhmän työntekijälle muita vuosilomia.

2.3 Säästövapaan toivominen vuosilomalain ennakkoilmoitusaikaa noudattaen
Mikäli säästövapaata toivoo vuosilomalain ennakkoilmoitusaikaa noudattaen, säästövapaa myönnetään vain, mikäli kyseisenä ajankohtana on vapaata lomatilaa.

2.4 50/50- ja kausivaihteluun perustuvassa osa-aikaryhmässä olevan tai ryhmään siirtyvän työntekijän vuosiloma ja pyydetty säästövapaat sijoitetaan vapaakuukausille. Työntekijällä on myös oikeus ryhmään siirtyessään saada korvaus pitämättä jääneestä säästövapaasta vuosilomalain mukaisesti.

3. Lomatoiveet

Yhtiö julkaisee työntekijöille lomakyselyn talvilomista ja säästövapaista hyvissä ajoin ennen seuraavaa talvilomakautta. Mikäli työntekijä ei ole esittänyt lomatoivetta, yhtiö voi sijoittaa loman harkintansa mukaan.

4. Lomien vahvistaminen

Yhtiö pyrkii julkaisemaan työntekijöille ennakotiedon lomista ja säästövapaista viimeistään syyskuun 8. päivään mennessä. Loma-ajankohta vahvistetaan vuosilomalain mukaisesti viimeistään kaksi viikkoa ennen loman alkua, pois lukien lokakuu, jonka osalta ennakotieto toimii vahvistuksena.

5. Sopimuksen irtisanominen

Tämä sopimus on voimassa toistaiseksi. Tämä sopimus on kaikkien osapuolten toimesta irtisanottavissa päättymään aina kunkin vuoden huhtikuun 30. päivään. Irtisanomisesta on ilmoitettava toisille sopijapuolille kirjallisesti viimeistään 3 kuukautta aiemmin.

Tämä sopimus korvaa 17.9.2012 voimaan tulleen sopimuksen.

Helsingissä 15.2.2019

Finnair Oyj

Matkustamohenkilöstön pääluottamusmies

Palvelualojen työnantajat PALTA ry Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry

SAIRAUSAJAN PALKANMAKSU JA TYÖVELVOITE ERÄISSÄ TILANTEISSA

Sovittu kirjattavaksi työehtosopimuksen liitteeksi seuraavat käytännöt allekirjoituspöytäkirjalla 28.11.2016.

Sairausajan palkanmaksu

Työntekijän sairastuessa layoverin aikana henkilö siirretään, mikäli sairaus sallii, ns. 0-siirtona (dead head) asemapaikalle työvuorolistaan merkityllä paluulennolla. Miehistönkäytössä merkitään työvuorolistalle asiasta notifikaatio, jonka perusteella työntekijälle ei makseta sairastumisen alle jääneeltä työvuorolta palkkaa, vaan palkka maksetaan ko. ajalta sairausajan palkkana. Paluulentoa tai työvuoroja ei poisteta työvuorolistalta.

Työntekijän sairastuessa asemapaikalla työvuorojen välisenä vapaa-aikana kalenterivuorokautena, jona työntekijällä on kaksi erillistä työvuoroa, ei työvuoroja poisteta työvuorolistalta.

Miehistönkäytössä merkitään työvuorolistalle asiasta notifikaatio ja ensimmäiseltä työvuorolta maksetaan palkka työssäolon perusteella. Sairastumisen johdosta tekemättä jääneeltä toisen työvuoron osalta työntekijälle maksetaan palkka sairausajan palkkana.

Työvelvoite

Työntekijän sairastuessa aikaero- tai kaukolennolta, luetaan työvelvoitepäiviksi suunnitellut työpäivät sekä lentoon liittyvät ylimääräiset kalenterivapaat (VVV-päivät). Työntekijä soittaa lennonselvitykseen viimeisenä sairauslomapäivänä klo 20:00 mennessä, jos työntekijä olettaa, että hän on työkykyinen seuraavana päivänä. Tilalle sijoitetaan ensisijaisesti lentotyötä tai varallaoloa. Jos sopivaa lentotyötä ei ole tarjolla, eikä tarvetta varallaololle, annetaan vapaata. Työntekijän ja työnantajan (lennonselvitys) kesken voidaan kuitenkin erikseen sopia edellä olevasta poikkeavasti, esimerkiksi työntekijä lupautuu soittamaan lennonselvitykseen sovittuna ajankohtana työjärjestelyistä.

Sairastumistapauksissa julkaistulle työvuorolistalle pyydetty ja työvuorolistalle annettu vapaapäivä säilyy.