

MEDIALIITON  
ja  
TEOLLISUUSLIITON  
välinen

---

**SUORAJAKELUA**  
koskeva  
**TYÖEHTOSOPIMUS**

---

Sopimus on voimassa 31.1.2022 saakka

## Sisällys

Työehtosopimuspöytäkirja .....	3
Soveltamisalapöytäkirja.....	4
1. Soveltamisala .....	5
2. Sopimuksen voimassaolo .....	5
3. Työsopimuksen solmiminen ja päättymisen .....	5
4. Palkkaus.....	5
4.1 Palkkausjärjestelmä .....	5
4.2 Vähimmäistuntipalkka .....	5
4.3 Tarkistamismenettely.....	6
5. Palkan maksaminen .....	6
6. Työaikamääräyksiä.....	6
7. Työaikalain soveltaminen .....	7
8. Vuosilomamääräykset .....	7
9. Sairausloma .....	7
10. Palkaton vapaa .....	8
11. Turva- ja apuvälineet .....	8
12. Työpaikan neuvottelujärjestys.....	8
13. Paikallinen sopiminen .....	8
14. Järjestäytymisvapaus .....	9
15. Luottamustoimet .....	9
16. Ammattiyhdistysmaksujen perintä .....	9
17. Työrauha .....	10

# Työehtosopimuspöytäkirja

MEDIALIIITTO – TEOLLISUUSLIITTO

## SUORAJAKELUA KOSKEVA TYÖEHTOSOPIMUS

Aika 9.9.2019

Paikka Eteläranta 10, Helsinki

Läsnä:	Marko Rosqvist	Teollisuusliitto
	Martti Paavilainen	Teollisuusliitto
	Erkki Summanen	Keskisuomalainen Oyj
	Mika Kauppinen	Suomen Suoramainonta Oy
	Elina Nissi	Medialiitto
	Heli Manninen, sihteeri	Medialiitto

1 Medialiitto ja Teollisuusliitto ovat sopineet uudesta Suorajakelua koskevasta työehtosopimuksesta. Työehtosopimus tulee voimaan 1.11.2019. (Liite 1)

2 Allekirjoittaneet liitot ovat tehneet työehtosopimuksen soveltamisalasta erillisen pöytäkirjan. (Liite 2)

3 Liitot ovat sopineet sopimuskauden 1.11.2019–31.1.2022 palkoista seuraavaa:

- Palkat 1.1.2020 lukien:
  - Tuntipalkkaiset työntekijät: Vähimmäispalkka on 7,27 euroa tunnissa.
  - Suoritepalkkaiset työntekijät: Yrityskohtaisia ensimmäisen tuotteen kappalekorvauksen vähimmäispalkkiota korotetaan 1,9 prosentilla.
- Palkat 31.1.2021 lukien: Vähimmäispalkka on 7,30 euroa tunnissa.
- Palkat 1.1.2022 lukien: Vähimmäispalkka on 7,50 euroa tunnissa.

Medialiitto ja Teollisuusliitto ovat sopineet 31.1.2022 jälkeen alkavan sopimuskauden osalta, että seuraava sopimuskorotus on aikaisintaan 1.9.2022.

MEDIALIIITTO  
TEOLLISUUSLIITTO

Vakuudeksi

Heli Manninen  
sihteeri

# Soveltamisalapöytäkirja

MEDIALIIITTO – TEOLLISUUSLIITTO

## SUORAJAKELUN TYÖEHTOSOPIMUSTA KOSKEVA NEUVOTTELU

Aika: 9.9.2019

Paikka: Eteläranta 10, Helsinki

Läsnä:	Marko Rosqvist	Teollisuusliitto
	Martti Paavilainen	Teollisuusliitto
	Erkki Summanen	Keskisuomalainen Oyj
	Mika Kauppinen	Suomen Suoramainonta Oy
	Elina Nissi	Medialiitto
	Heli Manninen, sihteeri	Medialiitto

1 Liitot ovat sopineet suorajakelua koskevan työehtosopimuksen soveltamisalasta seuraavasti:

### 1§ Soveltamisala

Tämä työehtosopimus koskee Medialiiton jäsenyritysten palveluksessa olevia suorajakelun työntekijöitä ja heidän työehtojaan. Työehtosopimusta ei sovelleta toimihenkilöihin.

Työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluu kaikki suorajakeluyritysten liiketoimintaan liittyvä työ mukaan lukien lajittelu ja muu jakamiseen olennaisesti liittyvä työ.

2 Liitot ovat yhtä mieltä, että tämän työehtosopimuksen soveltamisalamääräyksen ei ole tarkoitus muuttaa rajanvetoa Jakelua koskevan työehtosopimuksen kanssa.

3 Liitot toteavat, että työehtosopimuksen soveltamisala on sama kuin Suomen Mainosjakajien Etujärjestö ry:n ja Suoramainonnan ja kaupunkilehtien erillisjakelun yhdistys ry:n osoitteettomien lähetysten erillisjakelua koskeva työehtosopimuksen soveltamisala.

MEDIALIIITTO  
TEOLLISUUSLIITTO

Vakuudeksi

Heli Manninen  
sihteeri

## 1. Soveltamisala

Tämä työehtosopimus koskee Medialiiton jäsenyritysten palveluksessa olevia suorajakelun työntekijöitä ja heidän työehtojaan. Työehtosopimusta ei sovelleta toimihenkilöihin.

Työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluu kaikki suorajakeluyritysten liiketoimintaan liittyvä työ mukaan lukien lajittelu ja muu jakamiseen olennaisesti liittyvä työ.

## 2. Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus on voimassa 1.11.2019–31.1.2022 välisen ajan ja sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sopimusta irtisanota kirjallisesti viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä.

## 3. Työsopimuksen solmiminen ja päättyminen

Työsopimus tehdään kirjallisesti.

Työsopimuksen solmiminen, työsopimuksen sisältö, määräaikaiset työsuhteet, koeaika ja työsuhteen päättyminen määräytyvät työsopimuslain mukaan. Työsopimuslain sisältö ei ole työehtosopimuksen osa.

## 4. Palkkaus

### 4.1 Palkkausjärjestelmä

Palkkaus perustuu yrityksessä käytössä olevaan palkkausjärjestelmään. Palkkausjärjestelmä voi perustua muun muassa kappalekorvauksiin, aikapalkkaan tai näiden yhdistelmiin.

Jakotyö muodostuu tuotteiden lajittelusta ja jakelusta, sekä näihin työvaiheisiin liittyvästä tuotteiden käsittelystä ja jakelun suoritetuksi kuittaamisesta.

### 4.2 Vähimmäistuntipalkka

Vähimmäispalkka tuntipalkkaisilla työntekijöillä 1.1.2020 lukien on 7,27 € tunnissa.

Yrityskohtaisia ensimmäisen tuotteen kappalekorvauksen vähimmäispalkkiota korotetaan 1.1.2020 lukien 1,9 prosentilla.

Vähimmäispalkka 31.1.2021 lukien on 7,30 €/tunti.

Vähimmäispalkka 1.1.2022 lukien on 7,50 €/tunti.

Työntekijöillä, joiden työsuhde on kestänyt kolme kuukautta tai vähemmän, vähimmäispalkka on 90 prosenttia.

Jakajalle työkokonaisuudelta maksettavan palkan pitää keskimäärin täyttää työehtosopimuksen mukainen vähimmäistuntipalkka.

### **4.3 Tarkistamismenettely**

Työnantajalla ja työntekijällä on oikeus vaatia työn mittaamista vähimmäistuntipalkan varmistamiseksi enintään kerran vuodessa saman työkokonaisuuden osalta. Uusi palkka tulee voimaan pyynnön esittämishetkestä. Liitot suosittelevat pyynnön tekemistä kirjallisesti.

Vähimmäistuntipalkan toteutumista keskimäärin tarkastellaan käyttämällä tarkasteluajan kohtaa edeltäneiltä 24 jakelukerralta maksettuja korvauksia suhteessa työkokonaisuuden kokonaisuikaan.

Tarkistaminen suoritetaan ensisijaisesti tarkastelemalla tutkimus- ja kokemusperäisesti jakajan työkokonaisuutta ja työvaiheita olemassa olevien tietojen perusteella sekä tekemällä tarvittaessa tarkastuskäyntejä. Mikäli asiaa ei saada näin ratkaistuksi, työkokonaisuus voidaan vaatia mitattavaksi.

6

## **5. Palkan maksaminen**

Palkka maksetaan kerran kuukaudessa jälkikäteen viimeistään seuraavan kalenterikuukauden 15. päivänä. Jos maksupäivä on lauantai, sunnuntai tai pyhäpäivä, maksetaan palkka edellisenä päivänä.

Työsuhteen päättyessä maksettava palkka maksetaan työsuhteen päättymistä seuraavana normaalina palkanmaksupäivänä.

## **6. Työaikamääräyksiä**

Työnantaja toimittaa materiaalin työntekijän kotiosoitteeseen tai muuhun yhteisesti sovittuun osoitteeseen siten, että jakelu on mahdollista suorittaa jakelun suorittamiselle määritellyn jakoajan puitteissa.

Viikonloppuna jakelupäivä on ensisijaisesti lauantai. Työnantajan suostumuksella jakaja voi tapauskohtaisesti omasta tahdostaan suorittaa viikonloppujakelun sunnuntaina, kuitenkin samoin palkkaperustein kuin lauantaina.

Lisäjakelulla tarkoitetaan ylimääräistä jakelupäivää. Jakaja voi halutessaan kieltäytyä lisäjakelusta.

Mikäli normaali jakelupäivä on arkipyhä, eikä jakelupäivää siirretä normaalia jakelupäivää edeltäväksi tai seuraavaksi päiväksi, maksetaan kyseisestä jakelukerrasta normaali jakelupalkkio 100 prosentilla korotettuna. Jakelupäivän siirto edellyttää, että jaettavat tuotteet toimitetaan siten, että jakelu on mahdollista suorittaa annettuna ajankohtana. Mahdollisesta jakelupäivän siirrosta tulee ilmoittaa työntekijöille vähintään kahta (2) viikkoa aikaisemmin.

## 7. Työaikalain soveltaminen

Työaikalain 2 §:n 1 momentin 4 kohdan mukaan työaikalakia ei sovelleta työntekijään, jonka työaika ei ennalta määritellä eikä työajan käyttöä valvota ja joka siten voi itse päättää työajastaan. Lisäksi edellytetään, että kyse on työstä, jota siihen liittyvien toiminnan erityispiirteiden vuoksi tehdään sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä.

Osapuolet toteavat, että työehtosopimuksen mukainen erillinen osoitteettomien lähetysten suorajakelu on edellä kuvattua työtä, eikä siihen sovelleta työaikalakia. Mikäli työsopimuksessa on sovittu työajoista tai palkan määräytymisestä tavalla, joka edellyttää työajan seuraamista, noudatetaan työaikalakia.

## 8. Vuosilomamääräykset

Työntekijälle maksetaan lomakorvauksena tai lomapalkkana 9,0 prosenttia tai, jos työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytymättä jatkunut vähintään yhden vuoden, 11,5 prosenttia hänelle maksetun palkan määrästä laskettuna. Lomakorvaus lasketaan kultakin kalenterikuukaudelta erikseen ja maksetaan kuukausittain palkanmaksun yhteydessä, ellei paikallisesti toisin sovita. Lomapalkka voidaan maksaa myös loman yhteydessä.

Työntekijän oikeus vuosilomaan määräytyy vuosilomalain mukaan. Vuosilomalaki ei ole työehtosopimuksen osa.

## 9. Sairausloma

Sairauden vuoksi poissaolevan työntekijän on niin pian kuin mahdollista henkilökohtaisesti ilmoitettava poissaolostaan esimiehelleen. Työntekijän on työnantajan niin vaatiessa vahvistettava poissaolonsa syy työkyvyttömyystodistuksella.

Muilta osin noudatetaan työsopimuslain 2 luvun 11 §:n säännöistä.

## 10. Palkaton vapaa

Työnantaja pyrkii mahdollisuuksien mukaan myöntämään työntekijöille palkatonta vapaata perustellusta syystä. Tällaisia syitä voivat olla esimerkiksi lomamatka, leirikoulu, oppilaitoksen koeviikko. Palkattomista vapaista tulee sopia työnantajan kanssa aina vähintään kaksi viikkoa ennen vapaata. Työntekijän tulee aina saada myönnettyä vapaa kirjallisesti vahvistetuna työntantajalta.

Työntekijällä on lisäksi oikeus saada vapaata oppilaitoksen pääsykokeeseen osallistumista varten ilmoitettuaan siitä työntantajalle vähintään kaksi viikkoa aikaisemmin.

Työnantajalla on oikeus saada kirjallinen todistus poissaolon perusteesta.

## 11. Turva- ja apuvälineet

Työnantaja määrittelee, mitä turvavälineitä jakotyössä on tarkoituksenmukaista käyttää ottaen huomioon työturvallisuuslain määräykset.

Työnantaja antaa työntekijälle tarvittaessa käyttöön apuvälineitä jakelutyön helpottamiseksi. Työnantaja määrittelee, mitä apuvälineitä jakelupiirissä on tarkoituksenmukaista käyttää.

## 12. Työpaikan neuvottelujärjestys

Työehtoja koskevat kysymykset selvitetään ensin työntekijän ja esimiehen välillä. Ellei työehtoja koskevaa kysymystä saada näin selvitettyksi, asia käsitellään luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välisissä neuvotteluissa. Neuvottelujen tulos kirjataan ja annetaan asianomaisille tiedoksi.

Jos erimielisyyttä ei saada työpaikalla selvitettyksi, asia voidaan siirtää työnantaja- tai työntekijäpuolen aloitteesta liittojen välillä ratkaistavaksi.

Mikäli liitot eivät saa ratkaistua erimielisyyttä työehtosopimuksen tulkinnasta, asia voidaan siirtää työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

## 13. Paikallinen sopiminen

Paikallinen sopiminen työehtosopimuksessa erikseen mainituista asioista on mahdollista tämän sopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti. Sopijaosapuolet paikallisissa neuvotteluissa ovat yhtä työntekijää koskevassa asiassa työntekijä ja työnantaja ja koko yritystä koskevassa asiassa luottamusmies ja työnantaja.



Paikalliset sopimukset tehdään kirjallisesti.

Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole muuta sovittu.

Luottamusmiehen ja työnantajan välillä tehty sopimus sitoo työnantajaa sekä kaikkia luottamusmiehen edustamia työntekijöitä. Työehtosopimuksessa tarkoitettu yrityskohtainen paikallinen sopimus on työehtosopimuksen osa ja sitä sovelletaan senkin jälkeen, kun työehtosopimuksen voimassaolo on muuten lakannut.

## 14. Järjestäytymisvapaus

Työnantajilla ja työntekijöillä on oikeus vapaasti päättää liittymisestään ammatillisiin järjestöihin.

## 15. Luottamusmiehet

Teollisuusliittoon kuuluvat, kunkin yrityksen työntekijät valitsevat keskuudestaan kahdeksi vuodeksi kerrallaan luottamusmiehen ja luottamusmiehen sijaisena toimivan varaluottamusmiehen. Työnantajalle tehdään kirjallinen ilmoitus, milloin varaluottamusmies toimii luottamusmiehen sijaisena.

Luottamusmies edustaa työehtosopimuksen tarkoittamia työntekijöitä työnantajan kanssa käytävissä neuvotteluissa, jotka koskevat työehtosopimuksen tai työlainsäädännön soveltamista, ja yleensä työsuhteita koskevissa asioissa sekä valvoo työntekijöiden osalta tämän sopimuksen noudattamista ja johtaa työntekijöiden puolesta työehtosopimusjärjestelmän tarkoittamia yrityskohtaisia neuvotteluja.

Luottamusmiehen asema määräytyy työsuovelmuslain mukaisesti.

Luottamusmiehelle maksetaan erillinen korvaus, joka on suuruudeltaan 50 €/kk.

## 16. Ammattiyhdistysjäsenmaksujen perintä

Työnantaja pidättää, mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, työntekijän palkasta jokaisen palkanmaksun yhteydessä tämän työehtosopimuksen allekirjoittaneen ammattiliiton jäsenmaksun. Pidätetyt jäsenmaksut tilitetään välittömästi, viimeistään palkanmaksupäivänä ammattiliiton ilmoittamalle pankkitilille. Jäsenmaksu peritään kaikesta ennakonpidätyksen alaisesta palkasta. Ammattiliitto toimittaa työnantajille jäsenkohtaisen jäsenmaksujen perintä- ja selvitysohjeiston.

Työnantaja antaa työntekijälle kalenterivuoden tai työsuhteen päättyessä verotusta varten todistuksen pidätetyistä jäsenmaksuista.

## **17. Työrauha**

Työrauha ja valvontavelvollisuus määräytyvät työehtosopimuslain mukaisesti.



