

MEDIALIITON
ja
TEOLLISUUSLIITON
välinen

SUORAJAKELUA
koskeva
TYÖEHTOSOPIMUS

Sopimus on voimassa 29.2.2024 saakka

Sisällys

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

Työehtosopimuspöytäkirja

MEDIALIIITTO – TEOLLISUUSLIITTO

SUORAJAKELUA KOSKEVA TYÖEHTOSOPIMUS

Aika 1.3.2022

Paikka Eteläranta 10, Helsinki

Läsnä:	Toni Laiho	Teollisuusliitto
	Martti Paavilainen	Teollisuusliitto
	Susanna Holmberg	Teollisuusliitto
	Meri Heikelä	Teollisuusliitto
	Tuomas Mikkola	Teollisuusliitto
	Jarmo Koskinen	Medialiitto
	Jari Mankonen	Medialiitto
	Mika Kauppinen	Medialiitto
	Elina Nissi	Medialiitto
	Heli Manninen	Medialiitto, sihteeri

4

Sovittiin, että liittojen välillä 31.1.2022 asti voimassa oleva suorajakelua koskeva työehtosopimus uudistetaan seuraavin lisäyksin:

1. Sopimuskausi

Sopimuskausi on 1.2.2022 – 29.2.2024.

2. Palkankorotukset

2.1 Palkkojen korottaminen

Palkkoja korotetaan 1.6.2022 lukien 2 %.

Vähimmäistuntipalkkaa korotetaan 1.9.2022 lukien 7,65 euroon tunnissa.

2.2 Vuosi 2023

Sopijapuolet sitoutuvat neuvottelemaan 31.12.2022 mennessä kustannusvaikutuksen ajalle 1.3.2023-29.2.2024. Mikäli neuvottelutulosta ei saavuteta 31.12.2022 mennessä, työehtosopimus päättyy 28.2.2023, ellei toisin sovita.

3. Tarkistamismenettely

Muutetaan työehtosopimuksen kohta 4.3 kuulumaan seuraavasti:

4.3 § Tarkistamismenettely

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

Vähimmäistuntipalkan toteutuminen keskimäärin tarkistetaan tarkastelemalla tarkastelujakson aikana maksettuja korvauksia suhteessa työkokonaisuuden kokonaisuuteen. Tarkastelujakso on 14 jakelukertaa, kuitenkin vähintään 3 kuukautta.

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. Tarkastelu tulee pyrkiä tekemään kahden kuukauden kuluessa normaaliolosuhteissa.

4. Luottamusmies -nimikkeen muuttaminen luottamushenkilö -nimikkeeksi

Sovittiin, että luottamusmies -nimike korvataan luottamushenkilö -nimikkeellä.

5. Luottamushenkilöä koskevat määräykset

Muutetaan työehtosopimuksen kohta 15. kuulumaan seuraavasti:

15. Luottamushenkilö

1. Luottamushenkilöllä tarkoitetaan tässä sopimuksessa, ellei sopimuksen tekstistä muuta ilmene, pääluottamushenkilöä.

2. Luottamushenkilöksi ja hänen varahenkilökseen voidaan valita työehtosopimuksen soveltamisalalla toimiva asianomaisen työnantajan palveluksessa oleva työntekijä, joka on perehtynyt työpaikan olosuhteisiin.

3. Työehtosopimuksen tarkoittamat, työehtosopimukseen sidottuun järjestykseen kuuluvat työpaikan työntekijät kussakin yrityksessä valitsevat keskuudestaan kahdeksi vuodeksi kerrallaan luottamushenkilön ja luottamushenkilön sijaisena toimivan varaluottamushenkilön. Työnantajalle tehdään kirjallinen ilmoitus, milloin varaluottamushenkilö toimii luottamushenkilön sijaisena.

4. Luottamushenkilön vaalit voidaan suorittaa työpaikalla. Jos vaali suoritetaan työpaikalla, on Teollisuusliittoon kuuluville työntekijöille varattava tilaisuus osallistua vaaliin. Vaalien järjestäminen ja toimittaminen ei kuitenkaan saa häiritä työntekoa. Vaalijajoista ja vaalipaikoista on sovittava työnantajan kanssa viimeistään 14 vuorokautta ennen vaalin toimittamista. Työnantaja varaa ammattiosaston nimeämille henkilöille tilaisuuden vaalien toimittamiseen.

5. Luottamushenkilön pääasiallisena tehtävänä on toimia sopimukseen sidotun järjestön edustajana työehtosopimuksen soveltamista koskevissa asioissa. Luottamushenkilön tehtävänä on lisäksi edistää paikallista sopimista ja yritystoiminnan kehittymistä.

6. Luottamushenkilön mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää luottamushenkilötehtävän takia. Luottamushenkilö on velvollinen noudattamaan yleisiä työehtoja, työaikoja ja työnjohdon määräyksiä sekä muita järjestysmääräyksiä.

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

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

Luottamushenkilön työsopimusta ei saa purkaa vastoin työsopimuslain 8 luvun 1 §:n säännöksiä. Työsopimuksen purkaminen sillä perusteella, että hän on rikkonut järjestysmääräyksiä, ei ole mahdollista, ellei hän samalla toistuvasti ja olennaisesti sekä varoituksesta huolimatta jättänyt niitä noudattamatta. Luottamushenkilön työsopimuksen purkuperusteita arvioitaessa häntä ei saa asettaa huonompaan asemaan työntekijöihin nähden.

Luottamushenkilön työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös luottamushenkilönä toimineeseen työntekijään kuusi kuukautta hänen ko. tehtävänsä päättymisen jälkeen.

Jos luottamushenkilön työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena luottamushenkilölle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä työsopimuslain 12 luvun 2 § 2momentin perusteiden mukaan. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että tämän sopimuksen oikeuksia on loukattu.

6. Luottamushenkilön ja työsuojeluvaltuutetun korvaus

Lisätään työehtosopimukseen uusi kohta 16, joka kuuluu seuraavasti:

16. Luottamushenkilön ja työsuojeluvaltuutetun korvaus

Luottamushenkilölle ja työsuojeluvaltuutetulle maksetaan erillinen korvaus, joka on suuruudeltaan 50 €/kk.

7. Työryhmä

Perustetaan työryhmä, jonka tehtävänä on 31.12.2022 mennessä selvittää työehtosopimuksen mukaisen vähimmäispalkan määräytymistä ja tarkistusmenettelyn toimivuutta huomioon ottaen, että yrityksissä jakelutyöhön sisältyy erilaisia työvaiheita ja toimintatapoja. Työryhmään osallistuu liittojen edustajien lisäksi työnantaja- ja työntekijäpuolen edustajia.

Vakuudeksi

Heli Manninen
sihteeri

MEDIALIITTO

TEOLLISUUSLIITTO

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 1.2.2022–29.2.2024 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:

- sopimuksen voimaantullessa 7,50 €/tunti
- 1.9.2022 lukien 7,65 €/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 tarkastelujakson alusta. Liitot suosittelevat pyynnön tekemistä kirjallisesti.

Vähimmäistuntipalkan toteutuminen keskimäärin tarkistetaan tarkastelemalla tarkastelujakson aikana maksettuja korvauksia suhteessa työkokonaisuuden kokonaisaikaan. Tarkastelujakso on 14 jakelukertaa, kuitenkin vähintään 3 kuukautta.

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. Tarkastelu tulee pyrkiä tekemään kahden kuukauden kuluessa normaaliolosuhteissa.

5. Palkan maksaminen

10

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 työaikaa 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 keskeytyttä 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 myönnetty vapaa kirjallisesti vahvistettuna työnantajalta.

Työntekijällä on lisäksi oikeus saada vapaata oppilaitoksen pääsykokeeseen osallistumista varten ilmoitettuaan siitä työnantajalle 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 luottamushenkilön 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 luottamushenkilö 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.

Luottamushenkilön ja työnantajan välillä tehty sopimus sitoo työnantajaa sekä kaikkia luottamushenkilön 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. Luottamushenkilöt

1. Luottamushenkilöllä tarkoitetaan tässä sopimuksessa, ellei sopimuksen tekstistä muuta ilmene, pääluottamushenkilöä.
2. Luottamushenkilöksi ja hänen varahenkilökseen voidaan valita työehtosopimuksen soveltamisalalla toimiva asianomaisen työnantajan palveluksessa oleva työntekijä, joka on perehtynyt työpaikan olosuhteisiin.
3. Työehtosopimuksen tarkoittamat, työehtosopimukseen sidottuun järjestöön kuuluvat työpaikan työntekijät kussakin yrityksessä valitsevat keskuudestaan kahdeksi vuodeksi kerrallaan luottamushenkilön ja luottamushenkilön sijaisena toimivan varaluottamushenkilön. Työnantajalle tehdään kirjallinen ilmoitus, milloin varaluottamushenkilö toimii luottamushenkilön sijaisena.
4. Luottamushenkilön vaalit voidaan suorittaa työpaikalla. Jos vaali suoritetaan työpaikalla, on Teollisuusliittoon kuuluville työntekijöille varattava tilaisuus osallistua vaaliin. Vaalien järjestäminen ja toimittaminen ei kuitenkaan saa häiritä työntekoa. Vaalijaoista ja vaalipaikoista on sovittava työnantajan kanssa viimeistään 14 vuorokautta ennen vaalin toimittamista. Työnantaja varaa ammattiosaston nimeämille henkilöille tilaisuuden vaalien toimittamiseen.
5. Luottamushenkilön pääasiallisena tehtävänä on toimia sopimukseen sidotun järjestön edustajana työehtosopimuksen soveltamista koskevissa asioissa. Luottamushenkilön tehtävänä on lisäksi edistää paikallista sopimista ja yritystoiminnan kehittymistä.

6. Luottamushenkilön mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää luottamushenkilötehtävän takia. Luottamushenkilö on velvollinen noudattamaan yleisiä työehtoja, työaikoja ja työnjohdon määräyksiä sekä muita järjestysmääräyksiä.

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

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

Luottamushenkilön työ sopimusta ei saa purkaa vastoin työsopimuslain 8 luvun 1 §:n säännöksiä. Työsopimuksen purkaminen sillä perusteella, että hän on rikkonut järjestysmääräyksiä, ei ole mahdollista, ellei hän samalla toistuvasti ja olennaisesti sekä varoituksesta huolimatta jättänyt niitä noudattamatta. Luottamushenkilön työ sopimuksen purkuperusteita arvioitaessa häntä ei saa asettaa huonompaan asemaan työntekijöihin nähden.

Luottamushenkilön työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös luottamushenkilönä toimineeseen työntekijään kuusi kuukautta hänen ko. tehtävänsä päättymisen jälkeen.

Jos luottamushenkilön työ sopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena luottamushenkilölle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä työsopimuslain 12 luvun 2 § 2 momentin perusteiden mukaan. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että tämän sopimuksen oikeuksia on loukattu.

16. Luottamushenkilön ja työsuojeluvaltuutetun korvaus

Luottamushenkilölle ja työsuojeluvaltuutetulle maksetaan erillinen korvaus, joka on suuruudeltaan 50 €/kk.

17. 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 ennakonpi-

dätyksen alaisesta palkasta. Ammattiliitto toimittaa työnantajille jäsenkohtaisen jäsenmaksujen perintä- ja selvitysohjeiston.

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

18. Työrauha

Työrauha ja valvontavelvollisuus määräytyvät työehtosopimuslain mukaisesti.

