

**MEDIALIITON
ja
TEOLLISUUSLIITON
välinen**

**SUORAJAKELUA
koskeva
TYÖEHTOSOPIMUS**

Sopimus on voimassa 29.2.2028 saakka

Sisälllys

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

Allekirjoituspöytäkirja

MEDIALIITTO – TEOLLISUUSLIITTO

SUORAJAKELUA KOSKEVA TYÖEHTOSOPIMUS

Aika 14.3.2025

Martti Paavilainen	Teollisuusliitto
Meri Heikelä	Teollisuusliitto
Samuel Sarti	Teollisuusliitto
Jarmo Koskinen	Medialiitto
Jari Mankonen	Medialiitto
Mika Kauppinen	Medialiitto
Terhi Salonpää	Medialiitto
Maria Krans-Bredenber	Medialiitto
Eljas Ryhänen	Medialiitto

Suorajakelua koskevan työehtosopimuksen osapuolet ovat sopineet 28.2.2025 saakka voimassa olleen työehtosopimuksen uudistamisesta tästä allekirjoituspöytäkirjasta ilmi käyvin muutoksin.

4

1. Sopimuskausi

Sopimuskausi on 1.3.2025-29.2.2028. Voimassaolo jatkuu senkin jälkeen vuoden kerrallaan, mikäli sitä ei puolin tai toisin irtisanota. Irtisanomisaika on kaksi kuukautta.

Osapuolet tarkastelevat vuoden 2026 marraskuun aikana sopimuksen tavoitteiden toteutumista sekä arvioitavissa olevia talouden ja työllisyyden näkymiä alalla. Arvioinnin perusteella kummallakin osapuolella on mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus päättymään 28.2.2027. Irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava viimeistään 31.12.2026 toiselle sopijaosapuolelle.

2. Palkankorotukset

2.1 Vuosi 2025

Palkkoja korotetaan 1.7.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,5 %.

Vähimmäistuntipalkkaa korotetaan 1.7.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksu-

kauden alusta lukien 8,32 euroon tunnissa.

2.2 Vuosi 2026

Palkkoja korotetaan 1.6.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,9 %.

Vähimmäistuntipalkkaa korotetaan 1.6.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 8,56 euroon tunnissa.

2.3 Vuosi 2027, mikäli työehtosopimusta ei ole irtisanottu

Palkkoja korotetaan 1.6.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,4 %.

Vähimmäistuntipalkkaa korotetaan 1.6.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 8,77 euroon tunnissa.

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

Sopimuskausi on 1.3.2025–29.2.2028. Voimassaolo jatkuu senkin jälkeen vuoden kerrallaan, mikäli sitä ei puolin tai toisin irtisanota. Irtisanomisaika on kaksi kuukautta.

Osapuolet tarkastelevat vuoden 2026 marraskuun aikana sopimuksen tavoitteiden toteutumista sekä arvioitavissa olevia talouden ja työllisyyden näkymiä alalla. Arvioinnin perusteella kummallakin osapuolella on mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus päättymään 28.2.2027. Irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava viimeistään 31.12.2026 toiselle sopijaosapuolelle.

3. Työsopimuksen solmiminen ja päättäminen

Työsopimus tehdään kirjallisesti.

Työsopimuksen solmiminen, työsopimuksen sisältö, määräaikaiset työsuhteet, koeaika ja työsuhteen päättäminen 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 on:

- sopimuksen voimaantullessa 8,12 €/tunti
- 1.7.2025 lukien 8,32 €/tunti
- 1.6.2026 lukien 8,56 €/tunti
- 1.6.2027 lukien 8,77 €/tunti, mikäli työehtosopimusta ei ole irtisanottu.

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 kokonaisuikaan. Tarkastelujakso on 14 jakelukertaa, kuitenkin vähintään 3 kuukautta.

Tarkistaminen suoritetaan ensisijaisesti tarkastelemalla tutkimus- ja kokemuseräisesti 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

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 työehtosopimuksessa 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 työehtosopimuslain 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 työntantajalta.

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. Vaalijaosta 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 koskeissa 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 irtisanoetaan 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 työsopimusta ei saa purkaa vastoin työsopimuslain 8 luvun 1 §:n säännöksiä. Työsopimuksen purkaminen sillä perusteella, että hän on rikkonut järjestysmäärä-

yksiä, 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.

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 ennakonpidätyksen 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.

