

pau jäsentiedote



Työpaikkainfo - Työpaikan ilmoitustaululle! 20/2018

Postin suunnittelemat muutokset jakelussa vuonna 2019 ja niihin liittyvä paikallinen sopiminen - Vastauksia tärkeimpiin kysymyksiin PAUn jäsenille

Posti on tiedottanut henkilöstöä viime aikoina henkilöstöinfoissa. Näihin on käytetty paikasta riippuen aikaa muutamasta minuutista tuntiin. Työnantajan tiedottaminen on aiheuttanut hämmennystä, kun on puhuttu mm. yhteisistä tahoista, tuoteuudistuksesta ja erilaisista vapaaehtoisista joustoista jakelutyössä. Keräsimme yhteen työehdoista ja muista asioista nousseita kysymyksiä ja annamme niihin vastaukset PAUn jäsenille. Työehtosopimuksella kysymyksissä viitataan Viestinvälitys- ja logistiikka-alan työehtosopimukseen. Olennaista on, että asioista sovittaessa lähtökohtana on vapaaehtoisuus eikä minkäänlainen painostaminen.

Kysymyksiä paikallisesta sopimisesta

1. Mitä on paikallinen sopiminen ja mihin se perustuu? Voiko kaikesta sopia?

Paikallinen sopiminen perustuu työehtosopimukseen, jossa määritellään mistä voidaan sopia. Sopimisessa on oltava yhteinen etu eikä se saa olla sitä, että työnantaja ajaa läpi pelkästään omia etujaan. Paikallisessa sopimisessa on huomioitava myös eri työpaikkojen mahdollisuudet ja rajoitteet sopimiseen. Sopijaosapuolina ovat asiasta riippuen joko luottamusmies tai pääluottamusmies ja työnantaja. Yksittäinen työntekijä ei ole paikallisen sopimisen osapuoli. Yksittäisen työntekijän tekemät sopimukset ovat oikeusvaikutuksiltaan lähtökohtaisesti työsopimustasoisia.

2. Keitä paikallinen sopimus koskee?

Paikallinen sopimus koskee niitä työntekijöitä, joita (pää)luottamusmies edustaa. Paikallinen sopimus voidaan tehdä esim. koskemaan yhtä työntekijää, useita työntekijöitä, kyseistä työpaikkaa tai vaikka koko (pää)luottamusmiesaluetta.

3. Onko luottamusmiesten pakko tehdä paikallisia sopimuksia?

Mikään ei velvoita asioista sopimaan ja (pää)luottamusmies kartoittaakin aina tapauskohtaisesti onko sopiminen tressistä poikkeavasti järkevää. Työehtosopimukseen perustuvan (toistaiseksi voimassa olevan) paikallisen sopimuksen irtisanomisaika on kolme kuukautta, ellei toisin sovita. Sopijaosapuoli (esim. PLM) voi halutessaan irtisanoa sopimuksen. Toisaalta, jos työntekijä tai työntekijät haluavat paikallisen sopimuksen ei (pää)luottamusmiehen sitä kannata evätä.

4. Mistä tietää onko työpaikalla tehty paikallisia sopimuksia?

(Pää)luottamusmiesten tulee tiedottaa aina tekemistään paikallisista sopimuksista työpaikoilla. Paikallinen sopimus olisi hyvä olla nähtävillä työpaikoilla esim. ilmoitustaululla. Voit aina kysyä asiasta luottamusmieheltä.

Kysymyksiä työajasta ja muista työehdoista**5. Varsinkin jakelussa työnantaja on suunnitellut tekevänsä entistä lyhempiä ja toisaalta pidempiä päiviä. Mikä on kokoaikaisen postityöntekijän työpäivän pituus ja voiko se vaihdella?**

Kokoaikaisen työntekijän säännöllinen työaika voidaan järjestää keskimääräiseksi (työaika tasoittuu tasoittumisjakson aikana 38 t 15 min./vko), työvuoron pituus on vähintään 5 tuntia ja enintään 9 tuntia. Työehtosopimuksen mukaan tasoittumisjakson pituus on enintään 13 viikkoa (pääluottamusmies voi sopia paikallisesti pidemmäksi), mutta käytännössä esim. jakelussa on yleisesti käytössä 12 viikon jakso. Viikoittainen työaika voi olla enintään 48 tuntia. Edellä mainituista työvuoroista voi alueen pääluottamusmies sopia paikallisesti kuitenkin myös lyhemmästä (min. 4 tuntia) tai pidemmästä työvuorosta (enintään 12 tuntia, kuljetuksessa 13 tuntia) Myös viikkotyöajan enimmäispituudesta voidaan sopia toisin (esim. vähemmän kuin 48 tuntia).

6. Voidaanko työaika tasoittaa niin, että tiistaina on vapaapäivä kokoaikaisella työntekijällä?

Kyllä. Työnantaja voi suunnitella tasoittumisjakson työajat myös niin, että työvuorot tasoitetaan kokonaisilla vapaapäivillä. Työajan tulee tasoittua tasoittumisjakson aikana keskimääräiseen säännölliseen viikkotyöaikaan.

7. Mikä on osa-aikaisen työntekijän työaika?

Osa-aikaisella työntekijällä ei työehtosopimuksen mukaan ole käytössä keskimääräistä työaikaakaan eikä tasoittumisjaksoa, kuten kokoaikaisella. Osa-aikaisen työntekijän säännöllinen työaika tulee aina sopia työsopimuksessa. Osa-aikaisen työntekijän työvuoron pituus on vähintään 4 tuntia ja enintään 9 tuntia. Jos työnantaja suunnittelee osa-aikaisen työvuoron yhdeksää tuntia pidemmäksi, tulee siitä sopia ao. työntekijän kanssa. Viikoittainen työajan enimmäispituus on 48 tuntia.

8. Työnantaja tarjoaa minulle laajempaa työssäkäyntialuetta, onko siihen pakko suostua?

Laajempi työssäkäyntialue vaatii paikallisen sopimuksen luottamusmiehen tai pääluottamusmiehen kanssa. Keskustele asiasta oman luottamusmiehesi kanssa.

9. Työnantaja on puhunut 10-12 tunnin työpäivistä. Onko sellainen mahdollista?

Asia vaatii paikallisen sopimuksen (kts. kysymys nro. 5). Kaikille pitkä työpäivä ei sovi. Toisaalta, jos joku haluaa pitkää työpäivää tehdä tai kokeilla, ei pääluottamusmiehen sitä ole ehdoin tahdoin estettävä. Asiassa kannattaa huomioida jaksaminen, tauotus yms. asiat. Keskustele luottamusmiehesi kanssa.

10. Työnantaja haluaisi muuttaa työvuoroluetteloita, onko se mahdollista?

Vahvistettu työvuoroluettelo on sitova, joten sen muuttaminen voi tapahtua vain työntekijän suostumuksella tai lain mukaisesta painavasta syystä, mikä on harvinaista. Virheellisen työvuoroluettelon saa aina korjata. Työvuoroluettelon muuttamisen perusteista voi luottamusmies sopia paikallisesti toisin.

Lisätietoa saat alueesi pääluottamusmieheltä!