

OHJEET VUOSITYÖAJAN PIDENTÄMISEKSI

Suomen Farmasialiiton, Palvelualojen ammattiliitto PAMin ja Apteekkien työnantajaliiton yhteinen ohje vuosityöajan pidentämisen toteuttamisesta.

Vuosityöajan pidentäminen

Vuosityöajan pidennys toteutetaan paikallisesti sovittavalla tavalla.

Vuosityöajan pidentämisen työpaikkakohtaiset periaatteet sovitaan apteekin luottamusmiehen kanssa, ja jos luottamusmiestä ei ole valittuna, koko teknisen/farmaseuttisen henkilöstön kanssa.

Jos apteekkiin on valittu vain Suomen Farmasialiiton/Palvelualojen Ammattiliitto PAMin luottamusmies, työntekijät voivat kirjallisesti valtuuttaa hänet edustamaan heitä tämän pöytäkirjan mukaisissa neuvotteluissa.

Vuosityöajan pidennyksen toteuttamistapa seuraavalle vuodelle sovitaan kirjallisesti jokaisen kalenterivuoden marraskuun loppuun mennessä työnantajan ja työntekijän kesken. Apuna voi käyttää liittojen yhdessä laatimaa lomakepohjaa. Toteuttamistapa voidaan sopia esimerkiksi kehityskeskustelujen yhteydessä.

Ellei sopimusta synny, toteutetaan vuosityöajan pidennys työaikajärjestelmän jaksotyöaikaa pidentämällä vuosityöajan pidentämissopituskirjan kohdan 2. mukaisesti. Vuosityöajan pidentämisen toteuttamistavasta on kuitenkin ensin neuvoteltava paikallisesti ja pyrittävä yhteisymmärrykseen työajan pidentämistavasta.

Sopimus vuosityöajan pidennyksestä on sitova. Sopimusta voidaan yhteisellä sopimuksella kalenterivuoden kuluessa muuttaa.

Mikäli työntekijän työsopimustunnit muuttuvat kesken vuotta, työajan pidennys tarkistetaan vastaamaan muuttuneita tunteja. Työsopimustuntien muuttuessa kesken vuotta, työajan pidennys lasketaan kunkin jakson osalta erikseen (esim. kun kokoaikainen siirtyy osa-aikaiseksi tai päinvastoin). Muuttuneita työsopimustunteja vastaava työajan pidennys lasketaan muutosta seuraavan kalenterikuukauden alusta.

Vuosittainen sovittu työajan pidennys nollautuu kalenterivuoden päättyessä (31.12). Mikäli työajan pidennystunteja on kalenterivuoden päättyessä tekemättä, työntekijä ja työnantaja voivat kirjallisesti sopia tuntien siirtämisestä seuraavalle kalenterivuodelle. Liikaa tehdyt työajan pidentämistunnit maksetaan työntekijälle rahassa tai ne voidaan kirjallisesti sopimalla siirtää seuraavalle kalenterivuodelle.

Työajan pidennys tulee toteuttaa niin apteekin toiminnan/toimintaedellytysten kuin työntekijän näkökulmasta parhaalla mahdollisella tavalla.

Vuosityöajan pidennys ei koske tuntipalkkaisia työntekijöitä.

Vuosityöajan pidennys tulee voimaan 1.1.2017

Vuosityöajan pidennys toteutetaan 1.1.2017 jälkeen alkavasta ensimmäisestä täydestä työaikaperiodista lähtien.

Kokoaikaisen vuosityöajan pidennys

Kokoaikaisen työntekijän vuosityöaikaa pidennetään 24 tunnilla kalenterivuodessa.

Kokoaikaisia työntekijöitä ovat työntekijät, joiden työsopimuksen mukaiset tunnit ovat vähintään 115 tuntia kolmessa viikossa. Muuta työaikaa tekevät ovat osa-aikaisia.

Vuosityöajan pidennys, jos työaika on alle 115 t/ 3 viikossa

Työajan pidennys suhteutetaan työsopimuksen vähimmäistunteihin. Esimerkiksi 90 tuntia kolmessa viikossa tekevän vuosityöajan pidennys kalenterivuodelle on 18 tuntia 45 minuuttia ($90:115 \times 24$).

Esimerkkejä:

Työsopimustunnit/3 vko	Vuosityöajan pidennystunnit/vuosi
120	24 tuntia
115	24 tuntia
112,5	23 tuntia 30 minuuttia
105	21 tuntia 55 minuuttia
90	18 tuntia 45 minuuttia
72	15 tuntia
57,5	12 tuntia
50	10 tuntia 25 minuuttia

Jos kuukausipalkkaisen työntekijän työsopimuksessa on sovittu liukuvista työtunneista esim. 90-115 t/3vko, työajan pidennys lasketaan niiden työsopimuksen vähimmäistuntien mukaan, jotka työnantajalla on vähimmillään velvollisuus tarjota (90 t).

Vuosityöajan pidennys toteutetaan paikallisesti sopien

Sen jälkeen, kun työpaikkakohtaiset periaatteet on sovittu apteekkarin ja luottamusmiehen tai koko farmaseuttisen/teknisen henkilöstön välillä, työntekijä ja työnantaja sopivat kirjallisesti vuosityöajan pidennyksen toteuttamistavasta.

Työajan pidennys voidaan toteuttaa yhtä tai useampaa alla olevan listan mukaista tapaa käyttäen:

- päivittäisen työajan pidentäminen
- viikoittaisen työajan pidentäminen
- jakson työajan pidentäminen

- työajan ulkopuolella suoritettuihin koulutuksiin käytetty aika, joka erikseen sovitaan
- työajan ulkopuolella työhyvinvointiin käytetty aika, joka erikseen sovitaan
- valinnainen arkipyhä/kalenterivuosi (SFL 7 § 8. ja PAM 7 § 9.)
- 120 tunnin työaikajärjestelmässä olevan kokonaisten ansaittujen vapaapäivien vähentäminen enintään kahdella (pekkaspäivä = 8 t)
- miinustuntien (1-24 t) siirtäminen työaikapankkiin (edellyttää työaikapankin käyttöön ottoa 20 §:n mukaisesti)
- työajan pidennys voidaan toteuttaa myös työaikapankin plus -tunteja hyödyntämällä

Kalenterivuodeksi tehty sopimus vuosityöajan pidentämisestä on sitova. Jos työaikapankkisopimus irtisanotaan ja työajan pidennys on sovittu kokonaan tai osittain toteutettavaksi työaikapankkia käyttämällä, tehdään uusi sopimus työajan pidentämisen toteuttamisesta. Uusi sopimus työajan pidentämisen toteuttamisesta on tehtävä työaikapankkipöytäkirjan irtisanomisaikana.

Mikäli vuosityöajan pidennys on sovittu toteutettavaksi osittain tai kokonaan työaikapankkia hyödyntämällä, se edellyttää työehtosopimuksen 20 §:n mukaisesti työaikapankin käyttöön ottoa.

Mikäli työajan pidentämisen toteuttamistavasta ei päästä paikalliseen sopimukseen, se toteutetaan seuraavasti

1. Työaika 115 t/3 viikossa

- Apteekin teknisen henkilöstön osalta:

Vuosityöajan pidentäminen toteutetaan lisäämällä tilapäisesti työtunteja työnantajan ennalta ilmoittamissa jaksoissa.

- Farmaseuttisen henkilöstön osalta:

Vuosityöajan pidentäminen 24 t toteutetaan kokoaikaisella työntekijällä lisäämällä 1,5 tuntia tasaisesti 16 jaksoon (16 jaksoa x 1,5 t = 24 t).

Mikäli jakson pituus on 4, 5, 6, 7 tai 8 viikkoa, pidennys voidaan toteuttaa lisäämällä tunnit tasaisesti jaksoihin esimerkiksi seuraavalla tavalla:

Periodin pituus/viikkoa	Jaksojen lukumäärä/vuosi	Teetettäviä tunteja/jakso	Tunteja yht.
3	16	1,5 t	24
4	12	2 t	24
5	9	2 t 40 min	24
6	8	3 t	24
7	6	4 t	24
8	6	4 t	24

Pidennystuntien on ilmentävä työvuorolistasta. Jakson tuntimäärä voi olla enintään 120 tuntia kolmessa viikossa.

2. Työaika 120 t/3 viikossa

120 tunnin työaikajärjestelmässä olevan kokoaikaisen työntekijän vuosittainen työajan pidentäminen toteutetaan vähentämällä kolme vapaapäivää / vuosi (pekkaspäivät; 1 pv= 8 t, 2 pv= 16 t, 3 pv = 24 t).

Vuosityöajan toteutumista on tarkasteltava

Vuosittaista työajan pidentämisen toteutumista tarkastellaan neljännesvuosittain.

Sopimustuntien muuttuminen kesken vuotta

Työsopimustuntien muutostilanteissa vuosityöajan pidennyksestä laadittu sopimus tarkistetaan vastaamaan muuttuneita tunteja.

Työsopimustuntien muuttuessa kesken vuotta, vuosityöajan pidennys lasketaan kullekin jaksolle erikseen.

- Esimerkki: Työntekijä on tammi-maaliskuun osa-aikainen (90 t / 3 vko) ja loppuvuoden kokoaikainen (115 t / 3 vko), työajanpidennys on kolmelta ensimmäiseltä kuukaudelta 4 tuntia 40 minuuttia ja loppuvuoden osalta 18 tuntia. Vuosityöaika pidennetään yhteensä 22 tuntia 40 minuuttia.

Muuttuneita työsopimustunteja vastaava työajan pidennys lasketaan muutosta seuraavan kalenterikuukauden alusta.

Työsuhteen alkaminen ja päättyminen kesken kalenterivuotta tai kuukautta

Tätä kohtaa sovelletaan kokonaisuudessaan myös tilanteisiin, joissa työntekijä lähtee/palaa äitiys- ja vanhempainvapaalta, hoitovapaalta, opintovapaalta, vuorotteluvapaalta tai muilta vastaavilta vapailta.

Työsuhteen alkaessa kesken vuotta, tulee työnantajan ja työntekijän sopia kirjallisesti, miten vuosittainen työajan pidennys toteutetaan loppuvuoden aikana.

Työsuhteen alkaessa tai päättyessä kesken vuotta työaika pidentävät vain työssäolokuukaudet (kokoaikaisella 2 t /kk). Mikäli työsuhte alkaa tai päättyy kesken kuukautta, tarkastellaan kuukautta kuten vuosiloman ansaintaa.

- Esim. Mikäli kuukaudessa ei ole työskennelty 14 työpäivää, ei vuosityöajan pidennystä siltä kuukaudelta toteuteta, mikäli on työskennelty 14 työpäivää, vuosityöajan pidennys tältä kuukaudelta toteutetaan.

Näissä tilanteissa osa-aikaisen työntekijän työajan pidennys lasketaan osa-aikaisen työajan mukaan ja pidennys suhteutetaan kuukausitasolle.

- Esimerkki: Osa-aikaisen työntekijän (57,5 t / 3 vko) työsuhde päättyy 31.5. Työajanpidennys alkuvuoden osalta on 5 tuntia $(57,5:115 \times 24):12 \times 5 = 5$.

Mahdolliset liikaa tehdyt vuosityöajan pidennystunnit korvataan työntekijälle työsuhteen päättyessä kesken vuotta rahassa tai voidaan työntekijän aloitteesta sopia annettavaksi vapaana. Miinussaldojen osalta osapuolet sopivat millä tavalla mahdollinen työajan pidennyksestä johtuva miinussaldo tasataan.

Työsuhteen päättyessä taloudellisista ja tuotannollisista syistä ei työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan tehtäväksi sovittua työajan pidennystä (miinussaldoa) voi teettää eikä periä palkasta.

Miinussaldoa ei voi teettää eikä periä palkasta, jos työntekijä päättää työsuhteensa (irtisanoutuu tai purkaa työ sopimuksensa) työnantajasta johtuvalla TSL 8:1 §:n mukaisella purkuperusteella.

Poissaolojen vaikutus työajan pidentämiseen

Poissaolot eivät aiheuta muutosta sovittuihin, ilmoitettuihin tai työvuoroluetteloon ennen poissaoloa merkittyihin työajan pidennystunteihin. Sovittu, ilmoitettu tai työvuoroluetteloon ennen poissaoloa merkitty työajan pidennys jää poissaolon alle eikä se palaudu myöhemmin tehtäväksi.

Palkattomat poissaolot eivät pidennä vuosittaista työaikaa.

Äitiysvapaan palkallinen jakso rinnastetaan palkattomaan poissaoloon vuosityöajan pidentämistä tarkasteltaessa.

Palkallisella sairauslomalla olevan vuosityöajan pidennystä tarkastellaan kuten vuosiloman ansaintaa.

- Mikäli työntekijä on työskennellyt kuukaudessa vähintään 14 työpäivää, ollen sairauslomalla loppukuukauden, pidennys toteutetaan koko kuukaudelta. Mikäli tehtyjä työpäiviä kuukaudessa on sairauden johdosta vähemmän kuin 14, työajan pidennystä tuolta kuukaudelta ei toteuteta.

Jos palkattomista poissaoloista aiheutuu se, ettei vuosityöajan pidennystunteja voitaisi tasata, niin saldo voidaan kirjallisesti sopia siirrettäväksi seuraavalle kalenterivuodelle.

Työaikapankki osana vuosityöajan pidentämisen toteuttamista

Mikäli vuosittainen työajan pidentäminen on sovittu toteutettavaksi työaikapankin miinussaldona, on hyvä huomioida seuraavat asiat:

- jos työaikapankkisopimus irtisanotaan
 - o ja työntekijällä on vuotuisia työajan pidentämistunteja jäljellä miinussaldona, niin työnantaja ja työntekijä sopivat kirjallisesti vuosityöajan pidentämispöytäkirjan mukaisesti millä tavalla jäljellä oleva miinussaldo toteutetaan
 - o ja työntekijä on tehnyt vuotuisia työajan pidentämistunteja liikaa, niin työnantaja ja työntekijä sopivat kirjallisesti millä tavalla plussaldo tasataan
- jos työntekijä irtisanoutuu, työntekijä ja työnantaja sopivat millä tavalla vuosittaisesta työajan pidennyksestä johtuva työaikapankin saldo pyritään tasaamaan. Plussaldo maksetaan työntekijälle rahassa, ellei sitä työntekijän aloitteesta sovita pidettäväksi vapaana.
- jos työntekijä irtisanotaan tuotannollisista ja taloudellisista syistä, vuosityöajan pidentämisestä johtuvaa miinussaldoa ei voi teettää eikä periä takaisin siltä osin, kun se on suunniteltu tehtäväksi irtisanomisajan jälkeisenä aikana. Mikäli työntekijä on jo tehnyt vuosittaisen työajan pidennyksen edellyttämät tunnit ja hänet irtisanotaan taloudellisista ja tuotannollisista syistä, tulee työnantajan korvata ne rahana.
- jos työsuhde päättyy työntekijästä johtuvasta syystä (henkilöön liittyvä irtisanomisperuste), vuosittaisesta työajan pidentämisestä johtuva miinussaldo voidaan periä loppupalkasta.
- jos työntekijällä on TSL 8:1 §:n mukainen peruste päättää työsuhde, ei vuosittaisesta työajan pidentämisestä johtuvaa miinussaldoa voi teettää eikä periä takaisin.