

Apteekkien työntekijöiden työehtosopimus 1.2.2018-31.3.2020

Sovitut ja 6.3.2018 hyväksytyt tekstimuutokset apteekkien työntekijöiden työehtosopimukseen

(muutetut kohdat keltaisella, selvennysten perässä * -merkki)

3 § Työsopimus ja koeaika

3. Koeajan pituus on enintään 4 kuukautta.

4. Jos työntekijä on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä, työnantajalla on oikeus työehtosopimuslain mukaisesti pidentää koeaikaa kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyvää 30:tä kalenteripäivää kohden. Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle koeajan pidentämisestä ennen koeajan päättymistä.

Kahdeksaa (8) kuukautta lyhyemmässä määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa olla kuitenkin pidennyksineen enintään puolet työehtosopimuksen kestosta.

4 § Työsuhteen päättymisen ja lomautus

11. Toistaiseksi voimassa olevaan tai määräaikaiseen työsuhteeseen otettu työntekijä voidaan lomauttaa työehtosopimuslain mukaisesti.

Paikallisesti voidaan 20 §:n mukaisesti sopia

- meneillään olevan lomautuksen tilapäisestä keskeyttämisestä ja sen jälkeen lomautuksen jatkamisesta ilman uutta lomautusilmoitusaikaa. Sopimus tehdään kirjallisesti.
- jo ilmoitetun lomautuksen ajankohdan siirtämisestä ilman uutta lomautusilmoitusaikaa. Tätä oikeutta voidaan käyttää kerran jo ilmoitettua lomautusjaksoa kohden. Sopimus tehdään kirjallisesti.

5 § Työaika

2.-4. Siirretään kohdat allekirjoituspöytäkirjaan

10. Säännöllinen työaika voidaan työntekijän halutessa sopia 20 §:n mukaisesti enintään 10 tunniksi vuorokaudessa.

Työntekijän halutessa luottamusmies osallistuu asiasta sopimiseen työntekijän tukena.

11. Jos työntekijän kanssa on sovittu 20 §:n mukaisesti viikoittaisen vapaa-ajan siirtämisestä edelliselle tai seuraavalle viikolle, säännöllinen työaika voidaan järjestää enintään 56 tunniksi viikossa. *

7 § Vapaat

Arkipyhälyhennys

9. Työaika lyhentävät

- pitkäperjantai
- toinen pääsiäispäivä
- Helatorstai
- juhannusaatto

Työaikaa lyhentävät maanantaista perjantaihin sijoittuvat:

- uuden vuoden päivä
- loppiainen
- vapunpäivä
- itsenäisyyspäivä
- jouluaatto tai tapaninpäivä *
- joulupäivä *

10 § Palkat

Lääketeknikko-oppilaan (oppisopimusoppilas) palkka

7. Apteekissa tapahtuvan työnopetuksen ja työharjoittelun ajalta palkka määräytyy seuraavasti:

- palkka on 82 % III palkkaryhmän 1. vuoden palkasta niillä oppilailla, joilla ei ole aikaisempaa kokemusta apteekki-alalta
- palkka on 85 % III palkkaryhmän ao. vuosiporintaan palkasta niillä oppilailla, jotka ovat työskennelleet II palkkaryhmän teknisinä työntekijöinä. Näillä oppilailla luetaan palvelusvuosiin II palkkaryhmässä palveltu aika.
- Apteekissa jo työsuhteessa olevalle, jonka työsuhde on kestänyt vähintään 9 kuukautta ennen oppisopimussuhteen alkamista, maksetaan kuitenkin vähintään työaikaan suhteutettuna samaa palkkaa kuin mitä hänelle maksettiin ennen oppisopimussuhdetta.

11 § Työaikalisät

Lisätään uusi kohta 6:

Työntekijän kanssa voidaan sopia työaikalisien (ilta-, lauantai-, aatto-, ja yölisät) korvaamisesta erillisenä kiinteänä kuukausikorvauksena osana kuukausipalkkaa. Korvauksen tulee perustua arviointiin, joka vastaa toteutuneiden tuntien perusteella maksettavia lisiä. Arviointia tarkastellaan tarpeen mukaan vuosittain.

(vuosilomapalkkalaskentaan lisätään lause 18 § 9-kohta):

9. Lomapalkan lisäksi kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksetaan korvausta lomanmääräytymisvuoden aikana maksetuista ilta-, lauantai-, aatto- ja yölisistä sekä kiinteäksi kuukausikorvaukseksi sovituista työaikalisistä:

(loppu ennallaan)

13 § Osakuukauden palkka

Uusi kohta 3 (numerointi uusiksi):

3. Tätä pykälää sovelletaan osakuukauden palkan laskemiseen myös silloin, jos osalta kuukautta maksetaan vuosilomalain 10 § 4 momentin mukaista lomapalkkaa.

Mikäli tällaisessa tilanteessa palkkaan oikeuttavia työpäiviä on kuitenkin kuukaudessa vähintään 13, poissa olluksi työpäiviksi lasketaan päivät maanantaista perjantaihin. Loman sisään mahdollisesti jäävä työaikaa lyhentävä arkipyhä rinnastetaan kuitenkin laskennallisesti palkkaan oikeuttavaksi työpäiväksi, eikä sitä vähennetä kuukausipalkasta

Esimerkki 11

Loma

Työssä

1 2 3 4 514 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30

Kuukausipalkkainen työntekijä on lomalla 1.–14. Lomaan sisään jää yksi arkipyhä. Lomapalkka lasketaan vuosilomalain 10 §:n 4 perusteella, koska työntekijän työaika ja palkka ovat muuttuneet lomanmääräytymisvuoden aikana. Loppukuun työntekijä on normaalisti töissä, palkkaan oikeuttavia työpäiviä tällä ajalla on 13. Loppukuun palkka saadaan vähentämällä hänen kuukausipalkasta poissa oltujen työpäivien palkka. Loppukuun palkan suuruus saadaan laskemalla loman alle jäävien työpäivien määrä.

Työpäiviksi lasketaan maanantaista perjantaihin olevat päivät ja loman sisällä oleva arkipyhä rinnastetaan työpäiväksi. Loman alle jää 10 poissa oltua työpäivää.

Työntekijän kuukausipalkasta vähennetään 10 työpäivän palkka, ja näin saatu summa on loppukuun työssä olon ajalta maksettava palkka.

Työntekijän päiväpalkka: $1\,935 \text{ €/kk} : 21,5 = 90 \text{ €}$.

Poissa oltujen eli loman alle jäävien työpäivien palkka: $90 \text{ €} \times 10 = 900 \text{ €}$.

Palkkaa maksetaan: $1\,935 \text{ €} - 900 \text{ €} = 1\,035 \text{ €}$.

14 § Sairastuminen

Ilmoitusvelvollisuus

2.

lisätään toisen kappaleen loppuun:

Apteekissa voidaan paikallisesti 20 §:n mukaisesti sopia oma ilmoitus – menettelystä. Oma ilmoitus – menettely tarkoittaa työntekijän mahdollisuutta ilmoittaa omasta työkyvyttömyydestä työnantajalle ilman työkyvyttömyyden todentavaa lääkärin-, terveydenhoitajan tai sairaanhoitajan todistusta. Sopimus voi koskea enintään kolme kalenterivuorokautta kestäviä työntekijän omia sairauspoissaoloja ja vain lyhytkestoisia sairauksia, jotka eivät vaadi lääkärinhoitoa (esim. flunssa, vatsatauti). **Omailmoitus –menettelyssä voidaan ottaa huomioon tilanteita, joissa työnantajan vaatimaa selvitystä ei ole mahdollista saada esimerkiksi viikonloppuisin tai pyhäpäivisin siitä syystä, että terveydenhuoltopalveluja ei ole kohtuulliselta etäisyydeltä saatavissa.**

Lääkärintodistus tai muu poissaoloselvitys*

3. Työntekijän on vaadittaessa esitettävä työkyvyttömyydestään lääkärintodistus tai muu työnantajan hyväksymä selvitys. Vaatimus on esitettävä mahdollisimman varhaisessa työkyvyttömyysvaiheessa selvityksen saatavuuden ja luotettavuuden vuoksi. Työnantajan nimetessä lääkärin työnantaja maksaa lääkärintodistuksen hankkimiskustannukset.

Kun lääkäripalvelut sisältyvät työnantajan työterveyshuoltosopimukseen ja nämä palvelut ovat ilman kohtuutonta häiriötä työntekijän saatavilla, lääkärintodistus on syytä hakea työterveyshuollosta.

Epidemioiden* aikana hyväksyttäväksi poissaoloselvitykseksi voidaan katsoa työterveys- tai terveyden-, tai sairaanhoitajan* tutkimuksensa perusteella antama todistus. Sairausloman pituus on tällöin enintään kolme vuorokautta.

Työkykyä vastaava korvaava työ

4. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työntekijän halutessa työkykyä vastaavasta korvaavasta työstä silloin, kun työterveyslääkäri arvioi, että työntekijä ei ole täysin työkyvytön, eikä korvaava työ

haittaa tai estää työntekijän paranemista tai toipumista sairaudesta tai tapaturmasta. Korvaava työ tukee varhaista työhön paluuta ja on tärkeä osa toimintakyvyn ylläpitämistä ja paranemisen tukemista.

Korvaavan työn pitää olla tarkoituksenmukaista ja sen tulee vastata työntekijän työkykyä.

Korvaavaa työtä pyritään mahdollisuuksien mukaan järjestää siten, että työntekijän tavanomaisia työtehtäviä mukautetaan työkykyä vastaavaksi. Työntekijän ansiot eivät saa korvaavan työn johdosta laskea.

Työntekijällä ja työnantajalla on mahdollisuus keskeyttää korvaava työ. Korvaavaa työtä ei voida käyttää kuume, flunssa ja vatsatauti tapauksissa.

Tarkemmista pelisäännöistä korvaavan työn käytössä sovitaan yhdessä henkilöstön kanssa. Korvaavan työn käytöstä ilmoitetaan aina luottamusmiehelle.

Palkanmaksu *

5. Palkka maksetaan kunkin työkyvyttömyystapauksen yhteydessä seuraavasti:

Työsuhteen kesto sairastumishetkellä	Palkallisen perusjakson pituus*
vähintään kuukausi	sairausvakuutuslain karenssi- aika eli sairastumispäivä ja sitä seuraavat 9 arkipäivää
vähintään 2 kk mutta alle 3 vuotta	28 kalenterivuorokautta
vähintään 3 mutta alle 5 vuotta	35 kalenterivuorokautta
vähintään 5 vuotta	42 kalenterivuorokautta

Palkka maksetaan jaksoon sisältyviltä työpäiviltä.

Sairausajan palkassa ei makseta ilta-, yö-, lauantailisiä, sunnuntaikorotusta eikä lisä- ja ylityökorvauksia. *

6. Työkyvyttömyyden kestäessä yli palkallisen perusjakson, maksetaan työntekijälle sairausajan palkkaa 28 lisävuorokautta. Lisäjakso tulee maksettavaksi ainoastaan kerran 12 perättäisen kuukauden aikana ja se voi muodostua yhdestä tai useammasta osasta. *

Mikäli uusi työkyvyttömyys on alkanut ennen kuin 12 perättäisen kuukauden jakso on päättynyt ja jatkuu edelleen yhdenjaksoisesti jakson päättymisen jälkeen, ei tämän työkyvyttömyyden johdosta suoriteta sairausajan lisäjakson palkkaa.

(loppu ennallaan...)

7. * Työnantaja maksaa sairausajan palkan suoraan työntekijälle ja hakee itselleen tältä ajalta tulevan sairausvakuutuskorvauksen saatuaan työntekijältä siihen tarvittavat selvitykset ja valtuutuksen. Työntekijän tulee toimittaa nämä viivytyksettä.

8. * Paikallisesti voidaan 20 §:n mukaisesti sopia sairausajan palkan maksamisesta seuraavaa:

Sairausvakuutuslain tarkoittamaan karenssi-aikaan (sairastumispäivä ja 9 seuraavaa arkipäivää) sisältyvältä ajanjaksolta maksetaan täysi palkka.

Karenssi-aajan jälkeisiltä työpäiviltä maksetaan päivämäärän sairauspäivärahan erotus. Erotusosan suorittaminen edellyttää, että työnantajalle on selvitetty työntekijälle maksettavan tai jo maksetun päivärahan määrä.

9. * Jos työntekijä ei ole toimittanut Kelan pyytämiä selvityksiä, eikä sairauspäivärahaa tästä syystä makseta tai se maksetaan normaalia pienempänä, vähenee työnantajan palkanmaksuvelvollisuus maksamatta jääneellä määrällä.

Sairausajan palkasta vähennetään samasta työkyvyttömyydestä ja samalta ajanjaksolta saatu päiväraha tai siihen rinnastettava korvaus, joka maksetaan

- tapaturmavakuutuslain, työntekijän eläkelain, liikennevakuutuslain, rikosvahinkolain tai sotilasvammalain perusteella tai
- työnantajan kokonaan tai osaksi kustantaman muun vakuutuksen perusteella

Jos sairausajan palkka on maksettu ennen kuin jokin edellä mainituista korvauksista on suoritettu, työnantajalla on oikeus nostaa korvaus tai saada sen määrä takaisin työntekijältä, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrän.

(loppunumerointi ja loppu ennallaan...)

15 § Tilapäinen poissaolo

3. Lapsen ollessa vaikeasti sairas työntekijä on sovittaessa oikeutettu palkattomaan poissaoloon (VNP 93/1987) *

Poissaolo ei ole työssäolon veroista aikaa vuosiloman ansainnassa. *

Vihkiminen ja merkkipäivä

4. Työntekijän vihkimispäivä on palkallinen vapaapäivä, kun se sattuu hänen työpäiväkseen. *

Poissaolo ei ole työssäolon veroista aikaa vuosiloman ansainnassa. *

5. Vähintään vuoden työsuhteessa olleen työntekijän 50- ja 60-vuotispäivä on palkallinen vapaapäivä, kun merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen.

Poissaolo ei ole työssäolon veroista aikaa vuosiloman ansainnassa. *

Kuolema ja hautajaiset

6. Työntekijälle pyritään järjestämään mahdollisuus lyhyeen poissaoloon lähiomaisen kuoleman ja hautajaisten johdosta.

Lyhyellä poissaololla tarkoitetaan kuolemasta, hautajaisista johtuviin järjestelyihin tarvittavaa aikaa. **Hautajaisista aiheutuvalla poissaololla tarkoitetaan hautajaispäivää ja mahdollista uurnanlaskutilaisuutta.***

Ammattiliiton luottamustehtävät

7. Työntekijälle, joka on nimetty Palvelualojen ammattiliiton edustajaksi työehtosopimusneuvotteluihin, järjestetään mahdollisuuksien mukaan tilaisuus niihin osallistumiseen palkattomasti.

Poissaolo ei ole työssäolon veroista aikaa vuosiloman ansainnassa. *

8.-9. ennallaan

Kertausharjoitukset

10. Työntekijälle maksetaan reservin kertausharjoituspäiviltä palkan ja reserviläispalkan erotus. Määräystä sovelletaan myös työntekijöihin, jotka siviilipalveluslain nojalla määrätään kertausharjoituksia korvaavaan palveluun.

12. kohta pois..

17 § Lapsen syntymä

Palkanmaksu

3. Äitiys- tai adoptiovapaalle lähtevälle työntekijälle maksetaan:

- a. 3 kuukauden palkka, jolloin työnantaja hakee itselleen sairausvakuutuslain äitiysrahan tai
- b. 3 kuukaudelta palkan ja sairausvakuutuslain äitiysrahan erotus.

Maksamisen edellytyksenä ovat:

- työsuhde on kestänyt vähintään 9 kuukautta ennen vapaan alkua ja
- työntekijä palaa vanhempain-, adoptio- tai hoitovapaan jälkeen työhön, ellei työsuhde ole työntekijästä riippumattomasta syystä päätynyt vapaiden aikana ja paluu tästä syystä estyy.

(loppu ennallaan)

Uusi kohta 4. (siirtää Etuudet kohdan kohdaksi 5.)

3.kohdassa mainituin edellytyksin isyysvapaalle lähtevälle maksetaan 6 ensimmäiseltä isyysvapaapäiviltä palkan ja sairausvakuutuslain isyysrahan erotus tai vastaavalta ajanjaksolta palkka, jolloin työnantaja hakee itselleen sairausvakuutuslain isyysrahan.

18 § Vuosiloma

Loman antaminen

7. Lakisääteisen (2,5pv/kk) vuosiloman ylittävä loman osa voidaan sopia korvattavaksi rahassa. Samalla sovitaan laskutavasta.

21 § Erinäiset määräykset

Noudatettavat sopimukset *

1. Apteekkien työntekijöiden työehtosopimuksen osana ovat luottamusmies- ja koulutussopimus.

Luottamusmies

2. Apteekin työntekijöillä on oikeus valita keskuudestaan luottamusmies edustamaan heitä tämän sopimuksen tulkintaa koskevissa asioissa.

Vaalista ja valitusta luottamusmiehestä on viipymättä ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle.

3. Luottamusmieheksi valittua ei saa tämän tehtävän vuoksi painostaa tai erottaa työstä.
4. Luottamusmiehiin sovelletaan Apteekkien työnantajaliiton ja Palvelualojen ammattiliiton välistä luottamusmiessopimusta.
5. Luottamusmiehelle maksetaan luottamusmiestehtävien hoitamisesta luottamusmieskorvausta, jos apteekissa on toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa vähintään 9 Palvelualojen ammattiliittoon järjestäytyntä työntekijää. Korvauksen määrä on **25** euroa kuukaudessa. Korvaus maksetaan ajalta, jolta työnantaja maksaa tehdyn työajan palkkaa.

Yhdysesenkilö

Loppuosa ennallaan

Työhyvinvointi

11. Työhyvinvoinnin kannalta työntekijöiden työkyvyn ja sairauspoissaolojen seuranta työpaikalla on tärkeää. Työhyvinvointitoiminta on jatkuvaa ja kokonaisvaltaista työn, työympäristön ja työyhteisön kehittämistä. Työhyvinvoinnin kehittäminen voi lisätä myös työn tuottavuutta.

Työpaikalla suositellaan kiinnitettävän erityistä huomiota työntekijöiden työssä jaksamiseen ja jatkamiseen työntekijöiden yksilölliset piirteet huomioiden. Työkyvyn ylläpitämiseksi suunniteltavia toimenpiteitä käsitellään yhteistyössä henkilöstön kanssa. Lähtökohtana on sekä työnantajan että henkilöstön tarpeiden tunnistaminen, yhteisten etujen tavoittelu ja niiden saavuttamiseksi tarvittavien ratkaisujen etsiminen. Samalla voidaan tarkastella työntekijän ikääntymisen vaikutuksia työkykyyn ja työtehtäviin. Työkyvyn ylläpidossa ja seurannassa työterveyshuolto on tärkeä yhteistyökumppani.

On suositeltavaa, että työnantaja ja työntekijä käyvät, viimeistään työntekijän täytettyä 60 vuotta, keskustelun niistä mahdollisista toimenpiteistä, jotka tukevat työntekijän työssä jaksamista ja jatkamista.

Työnantaja voi tarvittaessa ohjata työntekijän työterveyshuoltoon työkyvyn arviointia ja mahdollisten kuntoutustarpeiden selvittämistä varten.

Työasu

12. Työnantaja hankkii työntekijöille työssä tarvittavan työasun ja vastaa sen puhtaana- ja kunnossapidosta. *

Perehdyttäminen

17. Mikäli työntekijän tehtävänä on perehdyttää uusia työntekijöitä, opiskelijoita tai harjoittelijoita, hänelle varataan riittävästi aikaa näiden tehtävien hoitamiseen.

Työpaikalla tapahtuva oppiminen (uusi kohta)

18. Työpaikalla järjestettävään koulutukseen tulevalle opiskelijalle nimetään ammattitaidoltaan, koulutukseltaan tai työkokemukseltaan pätevä vastuullinen työpaikkaohjaaja. Jos työpaikkaohjaajana on henkilö, joka ei ole aiemmin toiminut ohjaajana, työnantaja varaa hänelle tarvittavan mahdollisuuden perehtyä työaikana työpaikalla suoritettavan tutkinnon ammattitaitovaatimuksiin, arvioinnin kohteisiin ja kriteereihin ohjaavan opettajan johdolla.

Koulutus- ja oppisopimuksiin sovellettavista yleisistä periaatteista ja opiskelijoiden määrästä on hyvä keskustella yhdessä luottamusmiehen ja/tai henkilöstön kanssa.

22 § Erimielisyydet

Paikalliset neuvottelut *

1. Työntekijän tulee kääntyä välittömästi esimiehensä puoleen palkkaustaan ja työehtojaan koskevissa kysymyksissä.

2. Työehtosopimukseen liittyvistä erimielisyyksistä neuvotellaan ensin työnantajan ja työntekijän tai luottamusmiehen kanssa.

Asian jäädessä erimieliseksi paikalliset neuvottelut tulee yhteisesti todeta päättyneiksi. Tällöin suositellaan laadittavaksi erimielisyysmuistio. Siitä tulisi käydä ilmi muun muassa seuraavat seikat:

- apteekki
- erimielisyyden osapuolet
- erimielisyyden sisältö lyhyesti eri vaiheittain
- molempien osapuolten esittämät vaatimukset perusteluineen
- päiväys ja osapuolten allekirjoitukset.

3. Luottamusmiehen työsuhteen päättämistä koskevissa erimielisyyksissä noudatetaan luottamusmiessopimuksen 9 §:n kohtaa 2.

Liittoneuvottelut

4. Asian jäädessä paikallisissa neuvotteluissa erimieliseksi, se voidaan antaa allekirjoittajajärjestöjen ratkaistavaksi.

Neuvottelujen käyminen

5. Paikalliset ja liittoneuvottelut pyritään aloittamaan ja käymään tarpeetonta viivytystä välttäen.

Työtuomioistuim

6. Asian jäädessä liittoneuvotteluissa erimieliseksi se voidaan jättää työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

Työtaistelutoimenpiteet

7. Kaikki työehtosopimukseen kohdistuvat työtaistelutoimenpiteet on kielletty.

8. Tämän työehtosopimuksen rikkomisen seuraamukset määräytyvät allekirjoituspäivänä voimassa olevan työehtosopimuslain mukaan. Paikallisen ammattiyhdistyksen ja yksittäisen työnantajan hyvityssakkojen enimmäismäärä on työehtosopimuslaista poiketen 2 590 euroa.

II palkkaryhmä

Tekniset työntekijät tai **apteekin työpaikkakoulutetut** työntekijät tai vaativuudeltaan vastaavia konttoritöitä suorittavat työntekijät.