



**Apteekkien
Työaikaopas**

2015

Apteekkien
Työaikaopas

2015

Ensimmäinen painos, tammikuu 2015

Graafinen suunnittelu Saarinen Design Oy

APTEEKKIEN TYÖAIKAOPAS

Opas auttaa hyödyntämään Apteekkien työehtosopimusten mukaisia työaikavaihtoehtoja ja opastaa muissakin työehtosopimuksiin liittyvissä työaikakysymyksissä. Puhtaasti työaikalain tulkintakysymyksiä ei oppaassa käsitellä.

Apta ottaa mielellään vastaan oppaaseen liittyviä kommentteja ja avustaa jäsenyrityksiä työsuhteisiin liittyvissä ongelmissa.

Helsingissä 7.1.2015

Apteekkien Työnantajaliitto

Sisällys

1. JOHDANTO	7
2. TYÖAIKA	8
2.1. Työaikaan luettava aika	8
Matkustusaika	8
Ammatilliseen koulutukseen käytetty aika	8
2.2. Säännöllinen työaika	9
Työajasta sopiminen	10
Säännöllinen enimmäistyöaika	10
Säännöllisen enimmäistyöajan vaihtoehtoinen malli.....	11
Pekkaspäivien ansainta	11
Pekkaspäivien antaminen	12
Muusta työaikamallista sopiminen	13
Viikon ja vuorokauden alkaminen	14
2.3. Säännöllisen työajan järjestäminen	14
Periodin pituus	14
Vuorokautisen työajan järjestäminen	15
Viikkotyöajan järjestäminen.....	16
2.4. Työvuoroluettelo	16
Työvuoroluettelon muuttaminen	17
2.5. Yöpäivystys	17
2.6. Varallaolo.....	18
3. RUOKA- JA KAHVITAUKO	19
4. VAPAAT	20
4.1. Vuorokausilepo.....	20
Vuorokausilevon pituus	20
Vuorokausilevon lyhentäminen	20
4.2. Viikoittainen vapaa-aika	20
Viikoittaisen vapaa-ajan sijoittaminen	21
Viikoittaisen vapaa-ajan siirrosta sopiminen	21
Viikoittaisesta vapaa-ajasta poikkeaminen	22
Viikoittaisen vapaa-ajan korvaaminen.....	22
4.3. Työehtosopimuksen mukainen vapaapäivä	24
Vapaapäivät periodissa	24
Sopimus vapaapäivän siirrosta	24

4.4. Peräkkäisten työpäivien määrä	25
4.5. 6-päiväisestä työviikosta sopiminen	26
4.6. Vapaapäivät ja poissaolot.....	26
4.7. Aattovapaa - apteekin työntekijöiden työehtosopimus	28
Vuosiloma ja aattovapaa	28
4.8. Arkipyhäviikkojen työajan lyhennys	28
Työaikaa lyhentävät päivät.....	28
Työajan lyhennyksen antaminen	29
Kokoaikaiset.....	29
Osa-aikaiset	29
Osa-aikaeläkeläisen arkipyhälyhennys.....	31
5. LISÄ- JA YLITYÖ.....	32
5.1. Lisä- ja ylityön käsitteet	32
Lisätyö.....	32
Vuorokautinen ylityö.....	32
Viikkoylityö	33
Periodiylityö.....	33
5.2. ”Lisätyökiintiö”	34
5.3. Aloite lisä- ja ylityöhön	35
5.4. Lisä- ja ylityösuostumus	35
Lisätyösuostumus	35
Ylityösuostumus	36
Lisätyöstä kieltäytyminen	36
5.5. Osa-aikaisen oikeus lisätyöhön.....	37
5.6. Lisä- ja ylityökorvausten laskeminen apteekeissa.....	37
Pyörityssääntö.....	37
Lisä- ja ylityön laskentaesimerkit.....	38
5.7. Lisä- ja ylityökorvauksen perusosa	42
Perusosan laskeminen.....	42
Lisien huomioonottaminen	43
Muiden palkanosien huomioon ottaminen	43
5.8. Lisä- ja ylityökorvaus vapaa-aikana	43
Vapaa-ajan pituus	43
Vapaa-ajan antaminen	44
5.9. Lomaraha vapaa-aikana.....	44
6. SUNNUNTAITYÖ	46
6.1. Sunnuntaityön korvaaminen.....	46

6.2. Korvausten ja lisien vanhentuminen.....	47
Työsuhteen kestäessä	47
Työsuhteen päätyttyä.....	47
Korvausten vanhentuminen	48
7. TYÖAIKAPANKKI.....	49
Vapaan pitäminen	50
Työaikapankkivapaat ja poissaolot	50
Työaikakirjanpito	51
Työsuhteen päättyminen	51
8. TYÖAIKALISÄT.....	52
Iltalisä	52
Lauantai- ja aattolisä	52
Yölisä	52
Pyörityssääntö.....	52
Lisien vaihto vapaaseen	53
Lisien vanhentuminen	53

APTEEKKIEN TYÖAIKAOPAS

1. JOHDANTO

Tässä työaikaoppaassa käsitellään apteekkien kummankin työehtosopimuksen työaikaa koskevia määräyksiä ja työehtosopimusten työaika-pankkipöytäkirjoja. Oppaan rakenne noudattelee työehtosopimuksen rakennetta. Oppaan teksti koskee molempia työehtosopimuksia. Jos työehtosopimukset poikkeavat toisistaan, niistä on maininta ao. kohdassa.

Apteekeilla on oma työehtosopimuksella sovittu työaikajärjestelmä, joka perustuu työaikaperiodeihin. Myös lisä- ja ylitöiden laskenta on erilainen kuin laissa. Koska työaikalaki mahdollistaa tällaisen toisin sopimisen, työehtosopimuksen 5–9 §:t poikkeavat monelta osin lain säännöksistä.

Työaikalain säännöksiä selostetaan siltä osin kuin laki liittyy välittömästi työehtosopimuksen määräyksiin ja lainsäännösten selostaminen on välttämätöntä työehtosopimusmääräysten ymmärtämisen kannalta. Pelkästään työaikalakiin liittyviä työaika-asioita ei käsitellä tässä oppaassa.

2. TYÖAIKA

Työajan määrittely on tärkeää, koska se vaikuttaa yli- ja lisätyön muodostumiseen, niistä maksettaviin korvauksiin sekä ylityön enimmäismääriin.

2.1. Työaikaan luettava aika

Työaikalain mukaan työajaksi luetaan työhön käytetty aika sekä aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä. Määritelmän täyttymisellä on erityisesti merkitystä silloin, kun arvioidaan onko työ sopimuksessa sovittu säännöllinen työaika täyttynyt.

Matkustusaika

Työaikalain mukaan matkustamiseen käytettyä aikaa ei lueta työaikaan. Näin siitä huolimatta, vaikka työntekijä matkustaisi työ sopimuksessa sovittujen työtehtävien hoitamiseksi. Jos työntekijä esimerkiksi työnantajan määräyksestä matkustaa toiselle paikkakunnalle tekemään siellä jonkin työn, matkustamiseen käytettyä aikaa ei lueta työajaksi.

Ammatilliseen koulutukseen käytetty aika

Työaikalain mukaan työajaksi luetaan työhön käytetty aika. Tästä seuraa, että lähtökohtaisesti koulutusta ei lueta työaikaan, koska työntekijä ei koulutuksessa ollessaan suorita työtehtäviään.

Lain perusteluissa ja oikeuskirjallisuudessa on esitetty, että koulutuksen on yleensä täytettävä seuraavat kriteerit, jotta siihen käytetty aika luetaisiin työaikaan:

- osallistuminen on pakollista työnantajan määräyksestä,
- osallistuminen on välttämätöntä, jotta työntekijä voi suorittaa työtehtäviään,
- koulutus järjestetään työpaikalla tai muualla työlle ominaisissa olosuhteissa ja
- koulutus tapahtuu työvuoroluetteloon merkittynä säännöllisenä työaikana.

Koulutuksen lukeminen työaikaan (= rinnastaminen tehtyihin työtunteihin) on siis poikkeuksellista. Esimerkkinä tällaisesta työaikaan luettavasta koulutuksesta voisi apteekki-alalla olla uusien tietojärjestelmien käyttöönoton yhteydessä järjestettävä pakollinen työaikana tapahtuva koulutus,

jota ilman työntekijä ei osaa käyttää uusia ohjelmia ja siten selviydy työtehtävistään.

Silloin kun koulutusta ei lueta työaikaan, siitä ei myöskään makseta lisä- tai ylityökorvauksia, työaikalisä tai sunnuntaityökorotuksia.

Vaikka ammatillista koulutusta ei yllä olevan mukaan yleensä luetakaan tehtyihin työtunteihin, tulee siihen käytetty aika kuitenkin korvata työehtosopimuksen 21 §:n mukaan.

Lähtökohta korvaamiselle on, että koulutus on työnantajan työpaikalla järjestämää tai että työnantaja on lähettänyt työntekijän tämän ammattiin liittyvään koulutustilaisuuteen. Aloite koulutukseen osallistumisesta voi tulla tietenkin myös työntekijältä, mutta koulutuksen on oltava työnantajan hyväksymää.

Koulutukseen osallistuvalla työntekijällä korvataan säännöllisen työajan ansionmenetys. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijälle maksetaan normaali peruspalkka vaikka koulutukseen osallistumisen vuoksi työtunteja tai työpäiviä jää tekemättä. Näitä ei myöhemminkään ”teetetä sisään”.

Monessa apteekissa koulutukseen osallistuvat saavat koulutustilaisuuden keston verran vapaata säännöllisenä työaikana, silloin kun apteekin järjestämä koulutustilaisuus on illalla säännöllisen työajan päättymisen jälkeen tai viikonlopulla työntekijän vapaa-aikana. Tämä perustuu apteekkikohtaiseen käytäntöön, työehtosopimus ei siihen velvoita. Tällaisen vapaan antaminen on monesti perusteltua, mutta ei vielä tarkoita sitä, että koulutukseen käytetty aika pitäisi laskea työaikaan (= rinnastaa tehtyihin työtunteihin).

Koulutusajalta maksettavista muista korvauksista ks. Poissaolo-opas s. 52–55.

2.2. Säännöllinen työaika

Säännöllisellä työajalla tarkoitetaan työntekijän normaalia työehtosopimuksella sovittua työaikaa. Apteekkien työaikajärjestelmä perustuu periodi- eli jaksotyöhön. Tämä tarkoittaa, että työvuorot voidaan suunnitella keskimääräisenä viikkotyöaikana 2-8 viikon jaksoihin. Työehtosopimus on kirjoitettu 3 viikon periodia ajatellen, joka on myös apteekeissa yleisimmin käytetty työaikamalli.

Työajasta sopiminen

Työsopimuksella sovitaan mikä on työntekijän säännöllinen työaika eli kuinka monta tuntia periodin aikana työskennellään. Periodin käyttö tarkoittaa, että vuorokautinen ja viikoittainen työaika sovitaan keskimääräiseksi, jolloin periodin työpäivien ja viikkojen pituudet voivat vaihdella. Esim. 115 t / 3 vko työskentelevällä keskimääräinen työviikon pituus on 38 tuntia 20 minuuttia ja keskimääräinen työpäivän pituus 7 tuntia 40 minuuttia. Työsopimukseen ei kuitenkaan kirjata päivittäisen tai viikkotyöajan pituutta.

4. TYÖPAIKKA JA TYÖAIKA	Työpaikka: <input type="text"/>
	Työaika: <input type="checkbox"/> 115 t / 3 vkoa <input type="checkbox"/> 120 t / 3 vkoa <input type="checkbox"/> Muu: <input type="text"/>

Apteekkien työaikajärjestelmä perustuu keskimäärin 5-päiväiseen työviikkoon, vaikkei työehtosopimuksissa asiaa suoraan sanotakaan. Tästä ei siten ole tarpeen erikseen sopia työ sopimuksessa. Työsopimukseen ei myöskään kirjata niitä viikonpäiviä, joi na työntekijä työskentelee. Muussa tapauksessa työnantaja rajoittaa työnjohto-oikeuttaan.

Työntekijä voi luonnollisesti olla koko- tai osa-aikainen, mutta kummasakin tapauksessa työ sopimuksessa sovitaan vain periodin tunnit. Esimerkiksi osa-aikaisella työ sopimus kirjaus voi olla 90 t / 3 vkossa. Tällöin hänen keskimääräinen työviikon pituus on 30 tuntia ja keskimääräinen työpäivän pituus 6 tuntia.

Työsopimuksella sovittu tuntimäärä voi olla myös joustava, esim. 60–90 t / 3 vko. Työnantaja voi silloin laatia kunkin työvuoroluettelon tunnit kulloisenkin työvoimatarpeen mukaan kuitenkin niin, että pysytään sovitun työajan vaihteluvälin puitteissa. Palkkaustapa kannattaa tällöin sopia tuntipalkaksi. Se sijaan ns. 0-sopimusten käyttö eli, että työ sopimuksen työajaksi sovittaisiin esim. 0–120 t / 3 vko, ei ole hyväksyttävää.

Säännöllinen enimmäistyöaika

Säännöllinen enimmäistyöaika on 115 tuntia 3 viikossa. Jos käytetään muuta periodia, työaika on keskimäärin 38 tuntia 20 minuuttia viikkoa kohden. Esim. neljän viikon periodin työaika on 153 tuntia 20 minuuttia ja 6 viikon periodin 230 tuntia.

Säännöllisen enimmäistyöajan vaihtoehtoinen malli

Säännöllinen työaika voidaan apteekissa järjestää myös niin, että enimmäistyöaika on 120 tuntia 3 viikossa. Jos käytetään 3 viikkoa pidempää periodia, periodin tunnint saadaan kertomalla keskimääräinen viikkotyöaika (40 t) viikkojen lukumäärällä. Tässä työaikamuodossa kokoaikaiselle työntekijälle kertyy palkallisia työajan lyhennysvapaita eli ns. pekkaspäiviä. Näillä enintään 10 ylimääräisellä vapaapäivällä vuosityöaika lyhenee 80 tuntia. Pekkaspäivät lyhentävät (tasaavat) vuosityöajan siten, että se on sama, kuin jos työskenneltäisiin koko ajan 115 tuntia 3 viikossa.

Tämä työaikamalli alkaa olla yhä harvinaisempi, koska pekkaspäivien antaminen on usein ongelmallista pienissä apteekeissa. Malli on perua 80-luvulta, jolloin Suomessa toteutettiin yleinen työajanlyhennys ja 40 tunnin viikkotyöajasta luovuttiin. Tällöin työehtosopimukseen kirjattiin kaksi vaihtoehtoista työaikamallia, joko uusi lyhyempi periodi tai periodin pitäminen ennallaan, jolloin annetaan työajanlyhennysvapaita eli ylimääräisiä vapaapäiviä. Näillä vapaapäivillä vuosityöaika muodostuu samaksi kummassakin vaihtoehdossa. Vapaapäiviä alettiin kutsua yleisesti pekkaspäiviksi silloisen valtakunnansovittelija Matti Pekkasen mukaan.

Pekaspäivien ansainta

Pekaspäiviä saaminen perustuu ansaintaan seuraavan taulukon mukaisesti:

Kuukaudet, jossa on työskennelty keskimäärin 40 t / vko	Vapaapäivien lukumäärä
2–3 kuukautta	2 vapaapäivää
4–6 kuukautta	4 vapaapäivää
7–8 kuukautta	6 vapaapäivää
9–10 kuukautta	8 vapaapäivää
11–12 kuukautta	10 vapaapäivää

Pekaspäiviä ansaitsevat työntekijät, joiden työ sopimuksen mukainen työaika on 120 t / 3 vko tai 160 t / 4 vko jne.

Pekaspäiviä ansaitaan sellaisilta kalenterikuukasilta, joissa on työskennelty vähintään 14 työpäivää. Taulukon mukaisten vapaapäivien kerty-

minen edellyttää vähintään 2 kuukauden työskentelyä keskimäärin 40 tuntia viikossa. Joinain viikkoina työtunnit voivat siis alittaa 40 ja toisena viikkoina ylittää 40, kuitenkin niin, että kolmen viikon periodissa työtunteja tehdään yhteensä 120 tuntia. Jos työsuhde kestää alle 2 kuukautta, pekkaspäiviä ei ansaita.

Kalenterikuukaudessa tehtyihin työpäiviin rinnastetaan tilapäisistä poissaolopäivistä (Tes 15 §) seuraavat:

- äkillinen sairaus perheessä,
- alle 10 vuotiaan lapsen äkillinen sairastuminen (enintään 3 kalenteripäivään sisältyvät työpäivät),
- lähiomaisen kuolema ja hautajaiset
- SFL:n ja PAM:n edustajiston/hallituksen kokoukset
- kunnanvaltuuston tai -hallituksen, vaalilautakunnan tai -toimikunnan kokoukset ja
- kertausharjoitukset.

Lisäksi tehtyihin työpäiviin rinnastetaan vuosilomalain 7 §:n poissaolotapauksista seuraavat:

- oma vuosiloma
- irtisanomisaika
- tilapäinen hoitovapaa, max. 4 työpäivää (alle 10 v. lapsen sairastuminen, palkaton, TSL 4:6)
- poissaolo pakottavista perhesyistä, TSL 4:7
- karanteeni
- työnantajan kanssa sovittuun koulutukseen osallistuminen
- julkisen luottamustehtävän hoitaminen ja todistajana kuuleminen

On huomattava, että pekkaspäiviä ei ansaita esimerkiksi:

- äitiys-, erityisäitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaan,
- sairausloman,
- kuntoutuksen,
- opintovapaan,
- lomautuksen tai lyhennettynä työviikkona toteutetun lomautuksen ajalta.

Pekaspäivien antaminen

Vapaapäiviä voidaan antaa sitä mukaa kuin niitä on ansaittu. Ne on annettava työntekijälle viimeistään ansaintavuotta seuraavan huhtikuun

loppuun mennessä. Vapaat voidaan myös sopia (tes 20 §) annettavaksi ansaintavuotta seuraavan kalenterivuoden loppuun mennessä.

Pekkaspäivät voidaan antaa joko yksittäin tai yhdenjaksoisesti tai yhdistää muihin vapaisiin. Niiden ajankohdasta pyritään sopimaan. Ellei sopimukseen päästä, työnantaja päättää vapaiden antamistavasta ja ajankohdasta. Jos lisävapaapäivä / -päiviä annetaan muuna ajankohtana kuin työntekijä on toivonut tai on sovittu, siitä on ilmoitettava työntekijälle vähintään 2 viikkoa etukäteen. Mikäli työntekijä on sairaana vapaapäivänään, katsotaan vapaapäivä pidetyksi alkuperäisen suunnitelman mukaisesti.

Työehtosopimus lähtee siitä, että pekkaspäivät annetaan kokonaisina vapaapäivinä. Joissain apteekteissa pekkaspäivät on sovittu siirrettäväksi työaikapankkiin, josta niitä annetaan kokonaisina päivinä tai sovittaessa myös tunteina. Tämäkin järjestelmä täyttää ajatuksen vuosityöajan tasaisemisesta samaksi kuin 115 t / 3vko tekevillä.

Työsuhde päättyy usein siten, että työntekijällä on pitämättä ansaittuja vapaapäiviä tai hän on pitänyt niitä jo enemmän kuin on ehtinyt ansaita. Mahdolliset pitämättömät vapaat korvataan tällöin vastaavalla päiväpalkalla (jakaja 21,5). Jos taas vapaita on jo pidetty etukäteen, työnantaja voi vähentää näiden päivien palkan lopputilistä palkkaennakkona. Työsopimuslain kuittausrajoitussäännöstä ei noudateta palkkaennakkoa vähennettäessä.

Vapaapäivät voidaan sopimalla vaihtaa vastaavaan rahakorvaukseen (tes 20 §).

Vuosiloman ansainnassa pekkaspäivät rinnastetaan tehtyyn työpäivään.

Muusta työaikamallista sopiminen

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia myös muusta työaikajärjestelmästä, joka toteuttaa saman vuosityöajan kuin edellä selostetut vaihtoehdot. Tällöin työaika voi olla pidempi kuin 115 t / 3 vko, mutta lyhyempi kuin 120 t / 3 vko, esimerkiksi 117,5 t / 3 vko ja 5 pekkaspäivää vuodessa. Sopimus tehdään työehtosopimuksen 20 §:n mukaan ja se voimassa kalenterivuoden kerrallaan, ellei muuta ole sovittu.

Viikon ja vuorokauden alkaminen

Työviikko alkaa maanantaina. Pätevästä syystä tästä voidaan poiketa. Vuorokausi puolestaan alkaa klo 00.00.

2.3. Säännöllisen työajan järjestäminen

Työvuorosuunnitteluun kannattaa panostaa, sillä työn teettämistarve saattaa vaihdella viikosta, kuukaudesta tai vuodenajasta toiseen. Apteekkien työehtosopimusten työaikajärjestelmä antaa hyvät mahdollisuudet tehokkaaseen työvoiman käyttöön.

Työvuorosuunnittelua voidaan käyttää tehokkaasti hyödyksi niin, että työ-sopimuksen mukaisia työtunteja jaetaan hiljaisilta työviikoilta kiireisempiin ajankohtiin. Näin varmistetaan, että apteekin ruuhkaisimpina aikoina on riittävästi työvoimaa käytettävissä. Tämä edellyttää jonkin verran etukäteis-suunnittelua ja tietoa siitä, minä viikonpäivinä ja kellonaikoina asiakasvirta on suurin ja päinvastoin. Toki työvuorosuunnittelussa on myös huomioitava asiakasmääristä riippumattomat työtehtävät. Periodin pituus voi muuttua, samoin työpäivien pituus ja viikon työpäivien lukumäärä voivat vaihdella työmäärän mukaan.

Työvuorojen suunnittelulla voidaan myös vähentää kalliiden lisä- ja ylityötuntien teettämistä tai tilapäistyövoiman palkkaamista kiireisinä aikoina. Esimerkiksi apteekin remontin tai muuton lähestyessä kannattaa työvuoroluettelo laatia niin, että noina ajankohtina teetetään mahdollisimman paljon säännöllistä, peruskuukausipalkalla korvattavaa työtä.

Hyvä työvuorosuunnittelu ottaa huomioon myös tasapuolisuuden ja työntekijöiden jaksamisen vaikka työehtosopimus mahdollistaakin jopa 12 peräkkäisen työpäivän teettämisen.

Suunnittelun tueksi löytyy erilaisia kaupallisia ohjelmia ja monet apteekit käyttävätkin näitä. Ohjelmistoa hankittaessa kannattaa varmistua, että se on suunniteltu apteekkien työehtosopimusmääräykset huomioiden.

Periodin pituus

Apteekissa käytettävän periodin pituus on 2–8 viikkoa. Yleisimmin käytetään 3 viikon periodia. Myös 4–6 viikon periodeja käytetään esim. apteekeissa, joissa on ns. päivystysviikkoja. Työvuoroluettelon laatiminen kuukaudeksi kerrallaan eli kalenterikuukauden mittaisen periodin käyttö

ei ole työehtosopimuksen mukaista. Sen lisäksi, että se on työlästä, siitä aiheutuu ongelmia lisä- ja ylittöiden laskennassa.

Työehtosopimuksessa todetaan, että periodin pituus voi poikkeuksellisesti vaihdella 2–8 viikon puitteissa. Tällaisia tilanteita voi syntyä esim. kesälomakaudella tai vuoden vaihteen tienoilla, jolloin on useita työaikaa lyhentäviä arkipyhiä ja mahdollisia lomapäiviä. Tällöin saattaa olla järkevää ottaa käyttöön pidempi periodi, joka helpottaa työvoiman oikeaa mitoitusta.

Jos periodin pituuden halutaan vaihtelevan jatkuvasti tai jos halutaan ottaa käyttöön 8 viikkoa pidempi periodi, asiasta sovitaan työntekijän kanssa työehtosopimuksen 20 §:n mukaisesti.

Vuorokautisen työajan järjestäminen

Työntekijän vuorokautiset työvuorot voidaan järjestää varsin joustavasti. Ainoa rajoitus on se, että vuorokautinen työaika ei saa yhtenäkkään päivänä ylittää 9 tuntia ellei paikallisesti sovita 10 tunnin työpäivistä. Korkeintaan 9 tunnin päivien käytölle ei ole mitään lukumäärärajoitusta, eikä työpäivän pituudelle ole mitään vähimmäisrajaa. Alle neljän (4) tunnin työvuoroa ei tule kuitenkaan käyttää, elleivät työntekijän tarpeet tai muu perusteltu syy tätä edellytä. Perusteltu syy voi olla esim. 3 tunnin kassavuoro illan kiireisimpinä tunteina tai aamulla tehtävä 2 tunnin siivoustyö. Usein alle 4 tunnin työvuoro perustuu työntekijän omaan pyyntöön.

Työvuoro on lähtökohtaisesti yhdenjaksoinen. Jos työpäivän tunnit halutaan jakaa kahteen vuoroon, joiden väli on yli 2 tuntia, edellytetään tilapäisiä painavia syitä tai työntekijän suostumusta. Käytännössä tällaisten ”hyppyvuorojen” käyttö perustuu työntekijän tarpeisiin.

Säännöllinen työaika voidaan sopia myös 10 tunniksi vuorokaudessa ilman, että siitä muodostuu ylityötä. Sopimus asiasta tehdään työntekijän kanssa työehtosopimuksen 20 §:n mukaan. Jos apteekissa on ao. henkilöstöryhmän luottamusmies, sopimus tehdään hänen kanssaan.

Farmaseuttisen henkilöstön työehtosopimuksessa todetaan, että jos on sovittu 10 tunnin työpäivistä, työviikko on nelipäiväinen. Tarkoitus on ollut se, että kokoaikainen työntekijä (115 tuntia tai 120 tuntia / 3 vko) voi tehdä normaalit perioditunnit nelipäiväisinä työviikkoina ilman että muodostuu vuorokautista ylityötä.

Apteekkien työntekijöiden sopimuksessa ei ole 4 työpäivän rajoitusta, jos sovitaan 10 tunnin työpäivistä. Tällöin työviikko voi olla myös 5-päiväinen, mutta joiakin viikonpäivinä työskennellään 10 tuntia.

Viikkotyöajan järjestäminen

Pääsääntö on, että työviikon pituus on enintään 48 tuntia. Vaikka työviikko on keskimäärin 5-päiväinen, tämä tuntiraja mahdollistaa esim. kuuden 8 tunnin työpäivän teettämisen. Viikon vapaapäivä on silloin siirretty periodin muulle viikolle.

Jos työntekijän kanssa on sovittu viikoittaisen vapaa-ajan siirtämisestä edelliselle tai seuraavalle viikolle, työviikon säännöllisen työn enimmäispituus on 56 tuntia. Tällöin voidaan tehdä 7-päiväinen työviikko, jos myös viikon vapaapäivä siirretään periodin muulle viikolle.

2.4. Työvuoroluettelo

Työaikalain mukaan jokaiselle työpaikalle on laadittava työvuoroluettelo.

Työnantajan laatimaan työvuoroluetteloon merkitään:

- työntekijän säännöllisen työajan alkaminen ja päättyminen sekä
- päivittäiset lepoajat.

Työvuoroluettelo annetaan kirjallisesti tiedoksi viimeistään kaksi viikkoa ennen kunkin periodin alkamista.

Hyvän henkilöstöhallinnon mukaista on, että työvuoroluetteloa laadittaessa työntekijälle varataan tilaisuus esittää mielipiteensä. Tämä onnistuu esimerkiksi siten, että työntekijöille annetaan mahdollisuus tiettyyn päivään mennessä tehdä työaikatoiveita, joita työnantaja sitten mahdollisuuksiensa mukaan toteuttaa työvuoroluetteloa laatiessaan. Perusteltuja toiveita ovat esim. lapsen vieminen korvien putkitukseen tai oma kontrollikäynti jonkin sairauden takia. Nämä olisivat muutoin palkattomia poissaoloja.

Työvuoroluetteloon merkitään siis vain työntekijän sovittuun säännölliseen työaikaan perustuvat työtunnit. Mahdollisia lisä- tai ylitöitä ei työvuoroluetteloon merkitä.

Työajan ja vapaapäivien sijoittelun osalta tulisi pyrkiä tasapuolisuuteen työntekijöiden kesken.

Työvuoroluetteloa voidaan muuttaa työjärjestelyihin liittyvillä painavilla syillä sen tiedoksi antamisen jälkeen. Tästä enemmän seuraavassa kohdassa.

Työvuoroluettelon muuttaminen

Työntekijälle tiedoksi annettu työvuoroluettelo sitoo pääsääntöisesti työnantajaa. Työvuoroluetteloa voidaan kuitenkin aina muuttaa työntekijän suostumuksella. Suostumuksen on kuitenkin oltava ns. aitoa. Työnantaja voi tehdä yksipuolisestikin muutoksia työvuoroihin, jos muutosten tekemiseen on töiden järjestelyihin liittyvä painava syy. Tällainen painava syy on jokin yllättävä muutos, jota ei ole voitu ennakoida työvuoroluetteloa laadittaessa ja joka vaikeuttaa olennaisesti apteekin normaalia toimintaa. Esimerkiksi yllättävät sairaus- ja muut poissaolot oikeuttavat usein työnantajan muuttamaan muiden työntekijöiden työvuoroja. Koska muutostarpeet ilmenevät yleensä hyvin lyhyellä varoitusaikalla, ei muutoksen ilmoittamiselle ole mitään vähimmäisaikaa. Ennen yksipuolisten muutosten tekemistä kannattaa luonnollisesti kysyä onko apteekissa työntekijöitä, joille listan muuttaminen sopii.

Työvuoroluetteloa voidaan muuttaa niin, että työ- ja vapaapäivä vaihdetaan keskenään. Jos työvuoroluetteloa muutetaan siten, että johonkin listan työpäivään lisätään työtunteja, vähennetään nämä lisätyt työtunnit myöhemmistä työvuoroista, jotta pysytään säännöllisen työajan puitteissa. Jos teetetään säännöllisen työajan ylittäviä työtunteja, kysymys on lisä- tai ylityöstä, josta täytyy sopia. Teetettyjä lisätyöitä ei voi suoraan vähentää jäljellä olevan periodin tunneista. Lisätyöt korvataan yksinkertaisella tuntipalkalla, mutta ne voidaan vaihtaa vastaavaan vapaa-aikaan työntekijän kanssa sopimalla. Samoin ylityöt voidaan sopia vaihdettavaksi vapaaseen.

2.5. Yöpäivystys

Farmaseuttisen henkilöstön sopimuksessa on yöpäivystystä koskeva määräys. Yöpäivystystä on päivystävässä apteekissa kello 24.00–08.00 tehty työ. Yöpäivystys on harvinaista ja sitä tehdään tällä hetkellä vain yhdessä Yliopiston apteekin toimipisteessä. Jos apteekki ei päivystä, mutta siellä työskennellään kello 22.00 jälkeen, kyseessä on yötyö, josta maksetaan yölisä ja mahdolliset lisä- ja ylityökorvaukset.

2.6. Varallaolo

Varallaolo määräytyy työaikain mukaan ja sitä sovelletaan molempiin henkilöstöryhmiin. Varallaololla tarkoitetaan tilannetta, jossa työntekijä ja työnantaja ovat sopineet, että työntekijä on työaikansa ulkopuolella tavoitettavissa siten, että hänet voidaan tarvittaessa kutsua työhön. Varallaolo voidaan toteuttaa joko vapaamuotoisena varallaolona tai asuntovarallaolona. Asuntovarallaolossa työntekijä pysyttelee koko ajan asunnossaan, josta hänet voidaan kutsua työhön. Tällaista ei nykypäivänä enää ole, kun työntekijöillä on matkapuhelimet, he voivat poistua asunnostaan ja ovat tavoitettavissa muualtakin.

Varallaoloaikaa ei lueta työaikaan, mikä tarkoittaa, ettei se myöskään ole ylityötä. Kuitenkin silloin, kun työntekijä kutsutaan varallaoloaikana töihin, on työhön käytetty aika luonnollisesti työaikaa ja se voi muodostua ylityöksi. Työmatkaan käytettyä aikaa sen sijaan ei lueta työajaksi. Varallaolosta on sovittava niin, ettei sen pituus ja toistuvuus kohtuuttomasti haittaa työntekijän vapaa-ajan käyttöä.

Sovittaessa varallaolosta on lisäksi sovittava työntekijälle siitä maksettavasta korvauksesta. Korvauksen määrässä tulee huomioida miten paljon varallaolo rajoittaa työntekijän vapaa-aikaa. Laki ei ota kantaa korvauksen määrään muuten kuin toteamalla, että on otettava huomioon työntekijän vapaa-ajan käytölle aiheutuvat rajoitukset.

3. RUOKA- JA KAHVITAUKO

Ruokatauosta työehtosopimuksessa on omat työaikalaisia poikkeavat määräykset. Apteekkialalla ruokatauko luetaan monesta muusta alasta poiketen työaikaan. Sen vuoksi se on myös lyhyempi kuin lain mukainen ruokatauko.

Jos vuorokautinen työaika on 7 tuntia pitempi, ruokatauon pituus on pääsääntöisesti 20 minuuttia. Ruokataukoa ei sijoiteta heti työvuoron alkuun tai loppuun.

Oikeutta ruokataukoon tarkastellaan työvuorokohtaisesti, joten esim. lauantain 5 tunnin työvuoron aikana ei tarvitse antaa ruokataukoa vaikka kyseessä olisi muutoin kokoaikainen työntekijä.

Kahvitauko luetaan myös työaikaan. Tauon pituus määräytyy kunkin työpäivän mukaan seuraavasti:

Työpäivän pituus	Kahvitauko
yli 7 tuntia	10 minuuttia
6 tuntia–7 tuntia	15 minuuttia
4 tuntia–alle 6 tuntia	10 minuuttia

Alle 4 tunnin työpäivissä ei ole kahvitaukoa. Kahvitauosta voidaan paikallisesti sopia toisin.

4. VAPAAT

4.1. Vuorokausilepo

Vuorokausilevosta on säännös työaikalaissa, mutta apteekin työehtosopimukset mahdollistavat siitä poikkeamisen työpaikkakohtaisella sopimuksella.

Vuorokausilevon pituus

Lain mukaan työntekijällä tulee olla työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin keskeytymätön lepoaika. Tämä tarkoittaa ensinnäkin sitä, että työvuorojen välillä on aina oltava 11 tunnin tauko. Työvuoroihin luetaan tauon pituutta laskettaessa säännöllisen työn lisäksi myös lisä- ja ylityö. Toiseksi vuorokausileposäännös rajoittaa pitkien ylityöpäivien tekemistä. Koska 11 tunnin tauon on mahdollista työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin sisään, ei työpäivä lisä- ja ylitöineen voi olla 13 tuntia pidempi.

Esimerkki: Työvuoro alkaa kello 13.00 ja päättyy kello 21. Seuraavan päivän työvuoro voi alkaa aikaisintaan kello 08.00, ellei työntekijän kanssa ole sovittu vuorokausilevon lyhentämisestä ks. seuraava kohta.

Vuorokausilevon lyhentäminen

Työehtosopimus mahdollistaa vuorokausilevon lyhentämisen työntekijän kanssa sopimalla (TES 20 §) siten, että levon pituus on vähintään 7 tuntia. Kun sopimus on tehty, työnantaja voi aina tarvittaessa suunnitella säännölliset työvuorot siten, että vuorokausilepo on vähintään 7 tuntia.

4.2. Viikoittainen vapaa-aika

Työaikalain mukaan jokaisella työntekijällä on oltava vähintään kerran viikossa 35 tunnin keskeytymätön vapaa-aika. Mikä tahansa 35 tunnin pituinen yhdenjaksoinen vapaa täyttää tämän vaatimuksen (esim. lomapäivä, vapaapäivä, palkaton vapaapäivä, sairauslomapäivä). Tämän säännöksen tarkoituksena on turvata työntekijälle yksi vapaapäivä jokaisena kalenteriviikkona. Työehtosopimus lähtee siitä, että lain mukainen viikoittainen vapaa-aika tuottaa työntekijälle yhden vapaapäivän jokaiselle viikolle. Tämän lisäksi työehtosopimuksella on sovittu toisesta vapaapäivästä.

Viikoittaisen vapaa-ajan sijoittaminen

Lain mukainen vapaapäivä tulisi ensisijaisesti sijoittaa sunnuntaiksi. Jos on kysymys työstä, jota tehdään myös sunnuntaisin, kuten apteekeissa, joudutaan viikoittainen vapaa-aika käytännössä kuitenkin usein antamaan muuna viikonpäivänä. Joka tapauksessa työntekijän säännöllinen työaika tulee suunnitella siten, että 35 tunnin viikoittainen vapaa-aika toteutuu jossakin kohden kalenteriviikkoa.

Viikoittaisen vapaa-ajan siirrosta sopiminen

Apteekein työehtosopimukset mahdollistavat työpaikkakohtaisen sopimisen (TES 20 §) siitä, että viikoittainen vapaa-aika siirretään edelliselle tai seuraavalle viikolle. Sillä viikolla, jolta siirto tehdään, on siis 7 työpäivää. Tässä tilanteessa perättäisiä työpäivien voi olla enintään 10.

Esimerkki 1:

Vko 1

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
VV	T	T	T	V	T	T

Vko 2

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
T	T	T	T	T	T	T

Vko 3

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
T	VV	V	V	T	T	VV

Esimerkissä viikolta 2 on siirretty sekä viikoittainen vapaa-aika että sen viikon toinen vapaapäivä viikolle 3, jolla annetaan yhteensä 4 vapaata.

Kun sovitaan viikoittaisen vapaa-ajan siirrosta, alla oleva viikoittaisen vapaa-ajan korvaus ei tule enää erikseen tule suoritettavaksi.

Viikoittaisesta vapaa-ajasta poikkeaminen

Käytännössä tulee vastaan tilanteita, joissa työtä joudutaan teettämään siten, ettei työntekijän viikoittainen vapaa-aika toteudu lain edellyttämällä tavalla. Viikoittaisen vapaa-ajan antamisesta voidaan lain mukaan tilapäisesti poiketa, jos työntekijää tarvitaan töissä työn säännöllisen kulun ylläpitämiseksi tai jos työn tekninen laatu ei salli työntekijän täydellistä vapauttamista työstään.

Viikoittaisen vapaa-ajan korvaaminen

Mikäli vapaa-aikaa ei pystytä antamaan, se on myöhemmin korvattava. On kuitenkin hyvä huomata, että viikoittaisen vapaa-ajan menettäminen on erikseen korvattava vain, jos työntekijällä ei ole viikon kuluessa ollut mitään ennalta tiedettyä 35 tunnin vapaata. Vaikka ennalta suunniteltuna viikoittaisena vapaa-aikana tehtäisiin työtä, ei korvausvelvollisuutta ole, jos työntekijällä on kuitenkin ollut joku 35 tunnin yhdenjaksoinen vapaa esimerkiksi viikolle sijoittuvan vuosilomapäivän, arkipyhävapaan tai työehtosopimuksen mukaisen vapaapäivän johdosta.

Esimerkki 2:

a)

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
6	9	7	8	8	–	4

Työvuoroluettelon mukaiset työpäivät ovat olleet maanantai–perjantai. Lisäksi on työskennelty ylimääräinen 4 tuntia sunnuntaina. Korvausta viikoittaisen vapaa-ajan menettämisestä ei jouduta suorittamaan, jos lauantain vapaapäivä on tuottanut yhdenjaksoisen 35 tunnin vapaa-ajan.

b)

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
loma	loma	loma	8	8	7	5

Talviloma alkoi edellisen viikon maanantaina. Työntekijälle suunnitellut työpäivät ovat olleet torstai–lauantai. Maanantai–keskiviikko ovat olleet vuosilomapäiviä ja sunnuntai vapaapäivä. Työntekijä on kuitenkin työskennellyt 5 tuntia sunnuntaina. Korvausta viikoittaisen vapaa-ajan

menettämisestä ei jouduta suorittamaan, koska lomapäivät ovat tuottaneet yhdenjaksoisen 35 tunnin vapaan.

c)

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
6	6	6	6	6	6	5

Työntekijän säännöllinen työaika on 90 t / 3 vko. Hän on tehnyt sunnuntaina töitä 5 tuntia eikä viikoittaisen vapaa-ajan siirrosta ole sovittu. Työntekijälle annetaan 5 tunnilta viikoittaisen vapaa-ajan korvaus joko vapaana tai rahassa. Lisäksi hänelle maksetaan 5 tunnilta lisätyökorvaus ja 5 tunnilta sunnuntaityökorvaus.

Menetetty viikoittainen vapaa-aika on lain mukaan korvattava ensisijaisesti antamalla työntekijälle menetettyä vapaa-aikaa vastaava palkallinen vapaa-aika. Vapaa on annettava kolmen kuukauden kuluessa siitä, kun vapaaseen oikeuttava työskentely on suoritettu. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia vapaan antamisesta myöhemminkin.

Mikäli työntekijä saa normaalisti viikoittaisen vapaa-aikansa sunnuntaisin, lasketaan viikoittaisen vapaa-ajan korvaus sunnuntaina tehtyjen työtuntien perusteella. Jos työntekijä saa viikoittaisen vapaa-aikansa eri viikkoina eri päivinä, on usein vaikea ratkaista, minkä päivän työskentelyn perusteella korvaus määräytyy. Nykyinen työaikalaki ei nimittäin edellytä, että työvuoroluettelossa eriteltäisiin, mikä vapaapäivä on viikoittainen vapaa-aika ja mikä jokin muu vapaapäivä. Tällaisessa tilanteessa on suositeltavinta laskea korvaus sen ajankohdan mukaan, jolloin työntekijä on saanut pisimmän yhdenjaksoisen vapaa-ajan.

Työnantaja ja työntekijä voivat myös sopia viikoittaisen vapaa-ajan menettämisen korvaamisesta rahalla. Rahakorvaus maksetaan tällöin yhtä monelta tunnilta, kuin palkallista vapaa-aikaa olisi annettava. Rahakorvauksen suuruus tuntia kohden lasketaan samalla tavoin kuin lisä- tai ylityökorvauksen perusosa, jonka laskemista selostetaan jaksossa 5.7. Viikoittaisen vapaa-ajan rahakorvausta ei pidä sekoittaa lisä- ja ylityökorvauksiin eikä sunnuntaityöstä aina maksettavaan normaaliin sunnuntaityökorvaukseen. Nämä kaikki korvaukset ovat erillisiä ja toisistaan riippumattomia.

4.3. Työehtosopimuksen mukainen vapaapäivä

Vapaapäivät periodissa

Periodin aikana annetaan viikoittaisen vapaa-ajan lisäksi yhtä monta vapaapäivää kuin jaksossa on viikkoja. Periodin sisällä vapaapäivä voidaan antaa joko samalla viikolla tai siirtää periodin muulle viikolle. Siirrettäessä vapaapäivä viikolta toiselle, se yhdistetään johonkin muuhun vapaaseen.

Esimerkki 3:

Vapaapäivien siirto periodissa

Vko 1

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
T	T	T	T	T	VV	T

Vko 2

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
T	T	T	T	T	T	VV

Vko 3

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
V	V	T	T	T	V	VV

- vapaapäiviä keskimäärin kaksi viikossa
- viikoilta 1. ja 2. on siirretty työehtosopimuksen mukaiset vapaapäivät viikolle 3, jolloin viikolla 3 on neljä vapaapäivää
- viikoilla 1. ja 2. on ainoastaan työaikalain mukainen viikoittainen vapaa-aika.

Sopimus vapaapäivän siirrosta

Työpaikkakohtaisella sopimuksella (TES 20 §) vapaapäivä voidaan siirtää muuhun periodiin. Työehtosopimus ei rajaa sitä kuinka monta vapaapäivää voidaan sopia siirrettäväksi ja kuinka pitkälle ne siirretään.

Esimerkki 4:

Työntekijän työsuhde alkoi 2.1. Hän ansaitsee maaliskuun loppuun mennessä 6 lomapäivää.

Työntekijä sopii työnantajan kanssa, että hän tekee keväällä 10 viikkona 6-päiväisen työviikon. Saamatta jäävät vapaapäivät sovitaan siirrettäväksi kesäloman yhteyteen. Hän saa kesällä yhden lomaviikon lisäksi kaksi viikkoa palkallista vapaata.

4.4. Peräkkäisten työpäivien määrä

Pääsäännön mukaan viikoittainen vapaa-aika on annettava joka kalenteriviikolla. Viikon toinen vapaapäivä sen sijaan voidaan siirtää periodin muulle viikolle. Tämä mahdollistaa enintään 12 peräkkäisen työpäivän teettämisen alla olevan esimerkin mukaan. Kannattaa tietenkin harkita, onko tämä jaksamisen kannalta järkevää.

Esimerkki 5:

Vko 1

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
VV	T	T	T	T	T	T

Vko 2

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
T	T	T	T	T	T	VV

Vko 3

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
V	V	V	T	T	T	VV

Edellä olevasta poiketen työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että viikoittainen vapaa-aika siirretään edelliselle tai seuraavalle viikolle ja työskennellään siis kalenteriviikon kaikkina 7 päivänä. Tässä tilanteessa perättäisten työpäivien määrä on rajattu enintään 10:een.

Esimerkki 6:

Vko 1

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
VV	T	T	T	V	T	T

Vko 2

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
T	T	T	T	T	T	T

Vko 3

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
T	VV	V	V	T	T	VV

4.5. 6-päiväisestä työviikosta sopiminen

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia jatkuvasta 6-päiväisestä työviikosta. Tämä tarkoittaa sitä, että kunkin viikon aikana annetaan vain viikoittainen vapaa-aika. Nämä sopimukset ovat harvinaisia. Tällaisia on lähinnä apteekkien tuntipalkkaisilla siivoojilla.

4.6. Vapaapäivät ja poissaolot

Mahdolliset sairaustapaukset tai muut vastaavat poissaolot eivät muuta työvuoroluetteloon merkittyjä tai ennalta sovittuja tai ilmoitettuja vapaapäiviä. Jos työntekijän jokin ennalta suunniteltu vapaapäivä jää sairauspoissaolon alle, katsotaan vapaapäivä pidetyksi. Vastaavasti työntekijällä on oikeus pitää ennakkosuunnitelman mukaisesti vapaapäivä, joka seuraisi välittömästi sairauspoissaoloa.

Edellä olevaa ei sovelleta vuosilomalain mukaan ansaitun vuosiloman kanssa päällekkäin oleviin sairauspäiviin. Vuosilomalaissa on niistä omat loman siirtoa koskevat määräykset.

Esimerkki 7:

Työaika keskimäärin 40 tuntia viikossa.

Työvuoroluettelo:

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
T	T	T	–	PP	V	VV

Sairausloma

Torstaina kyseisellä viikolla arkipyhä.

Sairausloman alta ei vapaapäiviä siirretä myöhempään ajankohtaan.

Esimerkki 8:

Työvuoroluettelo:

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
T	T	T	V	T	T	VV

Sairausloma

Työvuoroluettelon mukainen vapaapäivä (V) on sairausloman ulkopuolella, joten työntekijä palaa töihin perjantaina.

T = työpäivä

PP = ”Pekkaspäivä”

V = vapaapäivä

VV = viikoittainen vapaa-aika

4.7. Aattovapaa - apteekin työntekijöiden työehtosopimus

Aattovapaa koskee vain apteekin työntekijöiden työehtosopimuksen piirissä työskenteleviä työntekijöitä.

Aattovapaa tarkoittaa sitä, että vakinaisen, keskimäärin 5-päiväistä työviikkoa tekevän apteekin työntekijän joku vapaapäivistä annetaan juhannus- tai jouluaattona. Kysymyksessä ei ole työajan lyhentäminen vaan vapaapäiväjärjestely. Työntekijä voi olla kokoaikainen tai osa-aikainen kunhan tekee 5 pv / vko. Määräys ei koske määräaikaisessa työsuhteessa olevia työntekijöitä.

Toistaiseksi voimassa olevissakin työsuhteissa aattovapaan saamisen edellytyksenä on se, että työsuhde on alkanut ennen juhannusviikkoa. Mikäli työsuhde alkaa myöhemmin, ei työnantajalla ole velvollisuutta antaa työntekijälle vapaaksi yhtään aattovapaata sinä vuonna.

Vuosiloma ja aattovapaa

Työehtosopimuksessa on sovittu, että vuosilomalle sattuva aattopäivä luetaan saaduksi aattovapaaksi. Esimerkiksi, jos työntekijä on vuosilomalla kesäkuun, ei jouluaattoa tarvitse järjestää vapaapäiväksi.

4.8. Arkipyhäviikkojen työajan lyhennys

Arkipyhäksi sanotaan juhlapäiviä, jotka yleensä sijoittuvat muulle viikonpäivälle kuin sunnuntaille. Osa niistä on kiinteänä viikonpäivänä (tai kiinteänä päivämääränä, jolloin ne joinakin vuosina kuitenkin sattuvat sunnuntaiksi).

Työaikaa lyhentävät päivät

Normaalien viikoittaisten vapaapäivien lisäksi työntekijä saa tiettyjen arkipyhien johdosta ylimääräisiä palkallisia vapaapäiviä. Työehtosopimuksessa on sovittu, mitkä arkipyhät aiheuttavat tällaisen työajan lyhennyksen.

Pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä, helatorstai ja juhannusaatto lyhentävät aina työaikaa, koska ne ajoittuvat aina samoihin viikonpäiviin. Työaikaa lyhentävät myös **uudenvuodenpäivä, loppiainen, vapunpäivä, itsenäisyyspäivä, jouluaatto** tai **tapaninpäivä** sekä **joulupäivä** mikäli ne ajoittuvat välille maanantai–perjantai. Käytännössä tämä merkitsee sitä, että kalenterivuoden aikana on 5-9 työaikaa lyhentävää arkipyhää.

Joulua koskeva kirjaus - jouluaatto tai toinen joulupäivä (tapaninpäivä) sekä ensimmäinen joulupäivä - tarkoittaa sitä, että vuodesta riippuen joulusta tulee aina vähintään yksi ja enintään kaksi työajan lyhennystä, mutta ei koskaan kolmea.

Arkipyhät eivät lyhennä työaika enintään yhden kuukauden kestävässä määräaikaisissa sopimuksissa eikä sellaisilla kesätyöntekijöillä, jotka työskentelevät vain 1.6.–31.8. välisenä aikana. Jos kesätyöntekijä sen sijaan aloittaa toukokuussa ja lopettaa heinäkuun lopussa, hän saa juhannuksesta työajan lyhennyksen.

Työajan lyhennyksen antaminen

Kokoaikaiset

Työajan lyhennys toteutetaan antamalla kokoaikaiselle ylimääräinen vapaapäivä siten, että työaika lyhenee 7 tunnilla 30 minuutilla yhtä arkipyhää kohden. Lyhennyksen pituus on siis eri kuin kokoaikaisen keskimääräinen työpäivän pituus (7 tuntia 40 minuuttia). Käytettäessä keskimäärin 40 tunnin työviikkoa vastaava lyhennyksen pituus on 8 tuntia. Vapaapäivä ei suinkaan ole välttämättä juuri lyhennykseen oikeuttava pyhä- tai aatto-päivä. Vapaapäivä voidaan antaa muunakin arkipyhäviikon päivänä tai muullakin arkipyhäperiodin viikolla.

Lähtökohta on, että arkipyhälyhennys toteutetaan ylimääräisenä vapaapäivänä. Jos se ei ole mahdollista, periodin työpäivien pituutta lyhennetään niin, että periodin säännöllinen työaika lyhenee 7,5 / 8 tuntia.

Osa-aikaiset

Myös osa-aikatyöntekijät ovat arkipyhälyhennysten piirissä. Tämä koskee sekä kuukausi- että tuntipalkkaisia osa-aikatyöntekijöitä. Osa-aikainen farmaseuttinen työntekijä saa arkipyhälyhennyksen, jos hänen keskimääräinen viikkotyöaikansa on vähintään 12 tuntia (36 t / 3 vko) ja hänelle on merkitty vähintään yksi työvuoro arkipyhäviikolle. Apteekin työntekijöiden sopimuksessa ei ole tätä työajan alarajaa.

Arkipyhälyhennykset annetaan joko

- a) palkallisena vapaana lyhennysjakson aikana tai
- b) sopimalla työntekijän kanssa rahakorvauksesta, jolloin hän tekee arkipyhäviikollakin normaalit työtunnit.

Osa-aikaisilla vapaata ei siis ole pakko antaa kokonaisena ylimääräisenä vapaapäivänä vaan se voidaan toteuttaa myös lyhentämällä periodin tuntimäärää, jolloin siis työpäivien määrä säilyy ennallaan.

Rahakorvaus tai työajan lyhennyksen määrä lasketaan jakamalla työ-sopimuksessa sovittu keskimääräinen viikkotyöaika 5:llä. Jakajaa 5 käytetään myös silloin kun osa-aikainen työskentelee alle 5 päivää viikossa. Tuntityöntekijöillä periodi- ja viikkotyöajat vaihtelevat. Heillä lyhennyksen määrä / rahakorvaus lasketaan jakamalla arkipyhää edeltävän 12 kalenteriviikon tehdyt työtunnit 60:llä eli jakson työpäivien määrällä.

Esimerkki 9:

Arkipyhälyhennys keskimäärin 30 tuntia viikossa tekevällä työntekijällä.

a) Helatorstai – arkipyhälyhennys maksetaan rahassa

yht.	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
30 h	–	6	5	–	7	6	6

- työskennellään sovittu 30 tuntia ja maksetaan arkipyhästä rahakorvauksena $30 : 5 = 6$ tunnin palkka

b) Helatorstai – arkipyhälyhennys toteutetaan työajan lyhennyksenä

yht.	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
24 h	–	5	5	–	5	4	5

- lyhennetään työaika arkipyhän johdosta $30 : 5 = 6$ tunnilla. Tämän johdosta työskennellään vain 24 tuntia ja maksetaan palkka normaaliilta 30 tunnilta

Osa-aikaeläkeläisen arkipyhälyhennys

Osa-aikaeläkeläiset ovat osa-aikatyöntekijöitä, joten arkipyhälyhennykset toteutetaan kuten muillakin osa-aikaisilla.

Moni osa-aikaeläkeläinen on sovitut viikot eläkkeellä ja tekee töissä ollessaan täysiä työviikkoja. Tällaisen henkilön kanssa voidaan sopia arkipyhälyhennysten toteuttamisesta myös siten, että arkipyhän sattuessa työviikolle annetaan sama lyhennys kuin kokoaikatyöntekijälle ja arkipyhän sattuessa eläkeviikolle lyhennystä ei anneta. Tällainen sopimus on syytä tehdä pitempiaikaiseksi, jotta se johtaa oikeudenmukaiseen lopputulokseen.

5. LISÄ- JA YLITYÖ

Lisä- ja ylityö on sovitun säännöllisen työajan lisäksi tehtävää työtä.

Lisätyöllä tarkoitetaan työtä, joka ylittää työvuoroluetteloon merkityn, sovitun säännöllisen työajan, mutta ei ylitä työehtosopimuksen mukaista ylityön rajaa.

Ylityö on puolestaan työtä, joka ylittää työehtosopimuksen mukaisen ylityörajan. Ylityörajoja apteekkiialalla on kolme: **vuorokautinen, viikoittainen** ja **periodiylityö**.

Lisä- ja ylityötuntien määriä laskettaessa tarvitaan aina alkuperäinen työvuoroluettelo, johon merkityjä tunteja verrataan todella tehtyihin työtunteihin.

5.1. Lisä- ja ylityön käsitteet

Lisätyö

Apteekeissa lisätyötä on työ, jota kolmenviikon periodissa tehdään työehtosopimuksen mukaisen työvuorolistaan merkityn työajan yli 120 tuntiin saakka.

Näin ollen lisätyötä tehdään, kun ylitetään työvuoroluettelon mukainen tuntimäärä, mutta ei ylityörajoja. Lisätyötä voi syntyä normaalina työpäivänä tai vapaapäivänä.

Lisätyöstä maksetaan perustuntipalkka eli korottamaton tuntipalkka.

Vuorokautinen ylityö

Vuorokautista ylityötä on 9 tuntia ylittävä työ. Vuorokautisen ylityön raja nousee 10 tuntiin, jos työpaikkakohtaisella sopimuksella on sovittu, että 10 tunnin työpäiviä voidaan teettää säännöllisenä työnä. Vuorokautista ylityötä voi syntyä normaalina työpäivänä tai vapaapäivänä.

Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla korotettu palkka ja seuraavilta 100 %:lla korotettu palkka.

Viikkoylityö

Viikkoylityön raja on 48 tuntia. Viikoittainen ylityön määrä saadaan laskettua siten, että kalenteriviikolla tehtyjen tuntien kokonaismäärästä vähennetään ensin mahdolliset tehdyt vuorokautiset ylityötunnit. Jos työtunteja vielä senkin jälkeen on yli 48 tuntia, nämä tunnit ovat viikkoylityötä. Viikkoylityötunnit korvataan 50 %:lla korotetulla palkalla.

Esim. viikolla on tehty 57 tuntia, tästä tuntimäärästä 5 tuntia on vuorokautista ylityötä. Jäljelle jää 52 tuntia ($57 - 5 = 52$).

Viikkoylityötä on tehty tällä viikolla 4 tuntia ($52 - 48 = 4$ tuntia). Nämä neljä tuntia korvataan 50 % korotetulla palkalla. Työntekijä saa toisin sanoen 6 tunnin palkan näiltä neljältä viikkoylityötunnilta.

Viikkoylityöraja voi olla myös 56 tuntia, jos työpaikkakohtaisesti on sovittu (TES 7 §:n 4. kohdan sopimus), että viikoittainen vapaa-aika on siirretty edelliselle tai seuraavalle viikolle. Tällöin siis tehdään säännöllisenä työnä 7-päiväinen viikko (ks. kohta 4.2).

Periodiylityö

Periodiylityötä on työ, jota tehdään periodin enimmäistuntimäärän lisäksi (viikkojen lukumäärä x 40). Kolmen viikon periodissa raja on 120 tuntia. Periodiylityön määrä saadaan vähentämällä periodissa tehtyjen tuntien kokonaismäärästä ensin mahdolliset tehdyt vuorokautiset ja viikkoylityötunnit. Jos työtunteja on vielä vuorokautisten- ja viikkoylityötuntien vähentämisen jälkeenkin yli 120 tuntia, ovat 120 tuntia ylittävät tunnit periodiylityötä.

Esim. periodissa on tehty tunteja kaiken kaikkiaan 129, tästä 4 tuntia on vuorokautista ylityötä ja 3 viikkoylityötä. Jäljelle jää 122 tuntia ($129 - 4 - 3 = 122$).

Periodiylityötä on tehty 2 tuntia ($122 - 120 = 2$).

Periodiylityö korvataan maksamalla 20 ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla korotettu palkka ja sen jälkeisiltä tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

5.2. ”Lisätyökiintiö”

Työntekijällä, jonka työsopimuksen ja työvuoroluettelon työaika on 115 tuntia, lisätyötä voi syntyä 3 viikon periodissa enintään 5 tuntia eli 120 tuntiin saakka. Sovitusta työajasta riippuen, työntekijöillä voi syntyä eri määrä lisätyötä periodin aikana. Sen sijaan työntekijä, joka saa työajan lyhennys- eli pekkasvapaita, työskentelee normaalisti 120 tuntia 3 viikossa. Tällöin lisätyötä ei synny lainkaan. Heti ensimmäinen lisätunti on ylityötä, koska 120 tunnin raja ylittyy.

Osa-aikatyöntekijöillä ”lisätyökiintiö” on kokoaikaista työntekijää suurempi, koska lisätyön yläraja on sama kuin kokoaikaisilla eli 120 tuntia 3 viikossa. Esim. 90 tuntia 3 viikossa työskentelevälle lisätyötä voi kertyä 30 tuntia periodin aikana, koska vasta sen jälkeen 120 tuntia ylittyy.

Lisätyökiintiön suuruuteen vaikuttaa kuitenkin paitsi listalle merkittyjen tuntien myös todella tehtyjen työtuntien määrä.

Esimerkki 10:

115 tuntia normaalisti tekevän työntekijän periodilla on kaksi työaikaa lyhentävää arkipyhää, jolloin työaika on 100 tuntia. Lisätyötä voi kertyä tuolla periodilla 20 tuntia.

Esimerkki 11:

115 tuntia normaalisti työskentelevä työntekijä on ollut periodin aikana sairaana 7 tunnin työpäivän. Lisätyökiintiö kasvaa sairausloman alle jääneiden työtuntien määrällä, jolloin se on 12 tuntia (5 + 7).

Esimerkki 12:

120 tuntia 3 viikossa työskentelevä työntekijä on pyytänyt yhden palkattoman vapaapäivän tai hänelle annetaan yksi pekkasvapaa. Listalle on merkitty sen vuoksi 14 työpäivää ja 112 tuntia. Lisätyötä voi kertyä 8 tuntia.

Esimerkki 13:

115 tuntia tekevän työntekijän loma päättyy periodin ensimmäisen viikon keskiviikkona. Työtunteja on loppujakson aikana 99 tuntia 40 minuuttia. Lisätyötä voi kertyä 20 tuntia 20 minuuttia.

Lisätyön kertymiseen vaikuttaa myös se, minä päivänä lisätunteja tehdään.

Esimerkki 14:

115 tuntia työskentelevä työntekijä tulee vapaapäivänään töihin. Lisätyötä voi sinä päivänä kertyä 5 tuntia.

Esimerkki 15:

115 tuntia työskentelevä on tehnyt säännöllistä työtä maanantaina 7 tuntia. Hän jää tuuraamaan sairauden takia poissa olevaa työntekijää ja tekee 11 tunnin päivän. Lisätyötä kertyy tuona päivänä 2 tuntia. Kaksi viimeistä työtuntia ovat vuorokautista ylityötä koska 9 tunnin ylityöraja ylittyi.

5.3. Aloite lisä- ja ylityöhön

Lisä- ja ylityötä voidaan tehdä vain työnantajan aloitteesta. Työntekijä ei siis voi oma-aloitteisesti ylittää normaalia säännöllistä työaikaansa. Yleensä ylimääräisen työn tekeminen tapahtuu työnantajan konkreettisesta aloitteesta. On kuitenkin huomattava, että lisä- tai ylityötä voidaan joskus katsoa tehtävän työnantajan aloitteesta myös silloin, kun työnantaja tietää työntekijän ylittävän normaalin työaikansa eikä puutu siihen millään tavalla. Sen sijaan, mikäli työntekijä tekee ylimääräistä työtä ilman, että työnantaja on ollut siitä tietoinen ja hyväksynyt sitä, ei kysymys ole lisä- tai ylityöstä eikä työnantajalla ole palkanmaksuvelvollisuutta tällaisen työn ajalta.

5.4. Lisä- ja ylityösuostumus

Lisätyösuostumus

Työnantajan aloitteen lisäksi lisä- ja ylityön tekeminen edellyttää työaikalain mukaan myös työntekijän suostumusta. Työnantaja ei voi yksipuolisesti määrätä työntekijää ylittämään normaalia työaikaansa, työaikalain hätätyötilanteita lukuun ottamatta. Lisätyösuostumuksen työntekijä voi antaa jo työsopimuksessa. Tällöin työnantajalla ei ole velvollisuutta pyytää työntekijän suostumusta erikseen jokaista lisätyökertaa varten. Jos suostumusta ei ole työsopimuksessa annettu, on se pyydettävä erikseen joka kerta.

Tarve lisätyön tekemiseen voi johtua monenlaisista syistä ja voi jatkua melko pitkänkin ajan. Esimerkiksi lomakautena osa-aikatyöntekijä siirtyy tekemään täyttä työaika. Tällöin saattaa olla hyvä tehdä asiasta kirjallinen sopimus, josta käy ilmi peruste ja lisätyön teettämistarve, jolloin työntekijälle ei tule yllätyksenä se, että lomakauden jälkeen tunteja teetetään alkuperäisen työsopimuksen mukaan.

Ylityösuostumus

Sitovaa ylityösuostumusta työntekijä ei voi antaa työ sopimuksessa, vaan ylityötä varten työntekijältä on pyydettävä suostumus kutakin ylityökertaa varten erikseen. Ylityösuostumuksen voi tosin antaa tietyksi lyhyehköksi ajaksi kerrallaan tilanteissa, joissa on tiedossa määrätyn ajan kestävä tarve ylityön tekemiseen, esimerkiksi apteekin remontti tai muutto toisiin toimitiloihin. Tällaisessa tilanteessa suostumus voinee koskea pisimmillään muutaman viikon ajanjaksoa.

Lisätyöstä kieltäytyminen

Vaikka työntekijä olisi antanut työ sopimuksessa pysyvän suostumuksen lisätyöhön, antaa laki mahdollisuuden kieltäytyä lisätyöstä tietyissä tilanteissa. Kieltäytymisoikeus koskee lisätyötä, joka tehtäisiin työvuoroluetteloon merkittynä vapaapäivänä. Tällaisesta lisätyöstä työntekijä saa kieltäytyä, jos kieltäytymiseen on perusteltu henkilökohtainen syy. Työaikalain perusteluissa mainitaan tällaisena syynä mm. lastenhoitojärjestelyt, terveydelliset syyt, juhlapäivät tai matkat, joiden peruuttaminen aiheuttaisi kustannuksia. Mikä tahansa syy ei siis oikeuta kieltäytymiseen, vaan perusteen on oltava kohtalaisen painava.

Kieltäytymisoikeus koskee lain mukaan vain vapaapäivänä tehtävää lisätyötä. Työntekijä, joka on antanut pysyvän suostumuksen lisätyöhön, ei näin ollen saa kieltäytyä lisätyöstä päivänä, jolloin hän muutenkin on työssä.

Aikaisemmin selostettu työvuoroluettelon muuttaminen on eri asia. Työnantaja voi tehdä yksipuolisestikin muutoksia työvuoroihin, jos muutosten tekemiseen on töiden järjestelyihin liittyvä painava syy. Tässä tilanteessa alkuperäinen säännöllinen työaika pysyy ennallaan. Lisä- tai ylityötä ei teetetä vaan vapaa- ja työpäivien paikkaa vaihdetaan tai jotain työpäivää pidennetään ja toista tai toisia taas lyhennetään. Jos työvuoroluetteloa muutetaan yksipuolisesti ja samassa yhteydessä teetetään yli- tai lisätyötä, täytyy työntekijältä saada suostumus, ellei työntekijä ole antanut lisätyösuostumusta jo työ sopimuksessaan.

5.5. Osa-aikaisen oikeus lisätyöhön

Osa-aikatyö on yleistä apteekkeissa. On muistettava, että työsopimuslain mukaan osa-aikaiset työntekijät ovat etusijalla saamaan apteekissa tarjolla olevan lisätyön, mikäli he pystyvät ammattitaitonsa puolesta sen tekemään. Toisin sanoen työnantajalla on lisätyöntarjoamisvelvollisuus, jos työnantaja tarvitsee työntekijöitä sellaisiin tehtäviin, joihin osa-aikatyöntekijät soveltuvat. Ennen uuden työntekijän palkkaamista on aina selvitettävä, voisivatko omat osa-aikaiset hoitaa tarjolla olevan työn. Mikäli yritykseen on palkattu uusi työntekijä, voi osa-aikatyöntekijä hakea vahingonkorvausta saamatta jääneistä työtunneista, ellei lisätyötä ole tarjottu.

5.6. Lisä- ja ylityökorvausten laskeminen apteekkeissa

Apteekin molemmissa työehtosopimuksissa on sovittu lisä- ja ylityöstä maksettavan korvauksen laskemisesta työaikalain säännöksistä poikkeavasti. Järjestelmä on kummassakin sopimuksessa samanlainen.

Lisä- ja ylityökorvauksia laskettaessa tarvitaan aina alkuperäinen työvuoroluettelo. Siihen merkittävät työpäivät / työtunteja verrataan todellisiin, työaikaperiodin yksittäisenä päivänä ja viikkona tehtyihin työtunteihin sekä periodin tehtyihin kokonaistunteihin.

Pyörityssääntö

Lisä- ja ylityökorvauksia laskettaessa kunakin päivänä tehty työaika pyöristetään lähimpään neljännestuntiin. Esimerkiksi 9 tuntia 37 minuuttia pyöristyy 9 tuntiin 30 minuuttiin ja 8 tuntia 38 minuuttia 8 tuntiin 45 minuuttiin.

Lisä- ja ylityön laskentaesimerkit

HUOM!

Lisä- ja ylityökorvauksia laskettaessa tarvitaan aina alkuperäinen työvuoroluettelo. Siihen merkittävät työpäivät / työtunteja verrataan todellisiin, työaikaperiodin yksittäisenä päivänä ja viikkona tehtyihin työtunteihin sekä periodin tehtyihin kokonaistunteihin.

Esimerkki 16:

1. vko Työvuoroluetteloon merkitty 37 t, tehty 37 t
2. vko Työvuoroluetteloon merkitty 37 t, tehty 37 t

3. vko

	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	yht.	3 vko
Työvuorot	8	8	8	9	8	–	–	41	115
Tehty	8	8	8	10	9	–	12	55	129

Lisätyö 0 %				1		4	5	
Vuorok. ylityö 50 %				1		2	3	
Vuorok. ylityö 100 %						1	1	
Vkoylityö 50 %						3	3	
Periodiylityö 50 %						2	2	
Sunnuntaityökorvaus						12	12	

Korvaukset:

Lisätyö

Esimerkissä työntekijän säännöllinen työaika on 115/3 vko. Lisätyötä voi silloin kertyä enintään 5 tuntia jaksossa (120–115). Lisätyötä on työ, joka ylittää listan mukaisen työajan mutta ei mitään kolmesta ylityörajusta (9 t, 48 t, 120 t).

Lisätyötä on tehty 1 tunti perjantaina eli silloin on ylitetty listan mukainen työaika (8 t) mutta ei ylityörajaa (9 t). Toisen kerran lisätyötä syntyy sunnuntaina. Silloin ylitetään listan mukainen työaika (0 t). Lisätyökiintiö oli 5 tuntia. Siitä käytettiin perjantaina 1 tunti, joten sunnuntain 4 ensimmäistä tuntia on lisätyötä. Lisätyö korvataan korottamattomalla tuntipalkalla.

Vuorokautinen ylityö

Torstaina ja sunnuntaina on tehty yli 9 tunnin päivät. Torstain yksi vuorokautinen ylityötunti korvataan 50 %:lla korotetulla palkalla. Sunnuntaina 9 tunnin ylittäviä tunteja on tehty 3 (12-9). Näistä vuorokautisista ylityötunneista kaksi ensimmäistä korvataan 50 %:lla ja yksi tunti 100 %:lla korotetulla palkalla.

Viikkoylityö

Listan kolmannella viikolla on työskennelty kaikkiaan 55 tuntia. Tästä vähennetään saman viikon jo tehdyt 4 vuorokautista ylityötuntia. Tuntimäärä on silloin 51 tuntia. Viikkoylityötä on 48 tunnin ylite eli 3 tuntia, jotka korvataan 50 %:lla korotetulla palkalla. Viikkoylityötä on tehty sunnuntaina lisätyötuntien (4) jälkeen.

Periodiylityö

Jaksossa on tehty kaikkiaan 129 tuntia. Tästä vähennetään jo korvatut 4 tuntia vuorokautista ylityötä ja 3 tuntia viikkoylityötä. Jäljelle jää 122 tuntia. 120 tuntia ylittävät 2 tuntia ovat periodiylityötä. Ne korvataan 50 %:lla korotetulla palkalla. Periodiylityötä on tehty sunnuntaina lisätyön ja viikkoylityön jälkeen.

Sunnuntaityö

Sunnuntaina tehdyiltä 12 tunnilta maksetaan ylityökorvausten lisäksi sunnuntaikorotuksena yksinkertainen tuntipalkka tai annetaan sopimalla vastaava vapaa-aika tämän oppaan 5.8. kohdan mukaan.

Esimerkki 17:

1. vko

	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	yht.	
Työvuorot	8	8	8	7	7	–	–	38	
Tehty	8	8	8	7	7	9	–	47	

2. vko

	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	yht.	
Työvuorot	8	8	8	8	8	–	–	40	
Tehty	8	8	8	8	8	9	–	49	

3. vko

	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	yht.	3 vko
Työvuorot	8	8	7	7	7	–	–	37	115
Tehty	8	8	7	7	7	8	8	53	149

1. vko

	La	Su	yht.	
Lisätyö 0 %	5	–	5	
Viikkoilyö 50 %	–	–	–	(47 - 48 = 0)

2. vko

	La	Su	yht.	
Viikkoilyö 50 %	1	–	1	(49 - 48 = 1)

3. vko

	La	Su	yht.	
Viikkoylityö 50 %	5	–	5	(53 - 48 = 5)
Periodiylityö koko jaksolla			23	(149 - 5 - 1 - 120 = 23)
Periodiylityö 50 %			20	
Periodiylityö 100 %			3	
Sunnuntaityökorvaus		8	8	
Viikoittaisen vapaa-ajan korvaus		8	8	

Esimerkissä on tehty 7-päiväinen viikko eikä viikoittaisen vapaa-ajan siirrosta edelliselle tai seuraavalle viikolle ole sovittu (TES 7 § 4. kohta). Viikoittaisen vapaa-ajan menettäminen korvataan ensisijaisesti antamalla 8 tuntia palkallista vapaata. Sovittaessa se voidaan korvata maksamalla 8 tunnin palkka.

Yhteenveto korvauksista

	La	Su	yht.
Lisätyö 0 %	5	–	5
Viikkoylityö 50 %	6	–	6
Periodiylityö koko jaksolla			23
Periodiylityö 50 %			20
Periodiylityö 100 %			3
Sunnuntaityökorvaus		8	8
Viikoittaisen vapaa-ajan korvaus (vapaa/raha)		8	8

Esimerkki 18:

1. vko Työvuoroluetteloon merkitty 37 t, tehty 37 t
2. vko Työvuoroluetteloon merkitty 37 t, tehty 37 t

3. vko

	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	yht.	3 vko
Työvuorot	8	8	8	9	8	–	–	41	115
Tehty	8	8	8	12	12	12	12	72	146

Lisätyö 0 %		1	4	–	5
Vuorok. ylityö 50 %	2	2	2	2	8
Vuorok. ylityö 100 %	1	1	1	1	4
Viikkoylityö 50 %			5	7	12
	(72 - 8 - 4 - 48 = 12)				
Periodiylityö 50 %				2	2
	(146 - 8 - 4 - 12 - 120 = 2)				
Periodiylityö 100 %					0
Sunnuntaityökorvaus				12	12
Viikoittaisen vapaa-ajan korvaus (vapaa/raha)				12	12

5.7. Lisä- ja ylityökorvauksen perusosa

Perusosan laskeminen

Työntekijällä on luonnollisesti oikeus saada ensinnäkin peruspalkkansa lisä- ja ylityötunneilta. Ylityön korotusosa (50 % / 100 %) lasketaan tämän peruspalkan päälle.

Kuukausipalkkaisella työntekijällä perustuntipalkka lasketaan jakamalla työntekijän kuukausipalkka mahdollisine henkilökohtaisine lisineen

160:llä. Osa-aikaisilla, suhteutettua kuukausipalkkaa saavilla työntekijöillä tuntipalkka saadaan jakamalla palvelusvuosia vastaava täyden työajan taulukkopalkka 160:llä. Mahdolliset henkilökohtaiset lisät otetaan mukaan jaettavaan summaan. Tuntipalkkaisella työntekijällä tämä peruspalkka on yksinkertaisesti normaali tuntipalkka.

Tuntipalkat lasketaan samalla tavalla maksettaessa sunnuntaityökorvausta tai korvausta viikoittaisen vapaa-ajan menettämisestä.

Lisien huomioonottaminen

Korotusten pohjana olevassa palkassa on pääsääntöisesti huomioitava erilaiset lisät, joita työntekijä saa korotettuun palkkaan oikeuttavilta tunneilta. Esimerkiksi työehtosopimuksen mukainen apteekkierä, henkilökohtainen lisä tai työkohtaisuuslisä on otettava mukaan korotettavaan peruspalkkaan. Sen sijaan ilta-, lauantai- ym. työaikalisä ei huomioida korotettavassa peruspalkassa.

Työaikalisä maksetaan tehdystä työstä, joten esim. sairausajalta niitä ei makseta, vaikka työvuoroluettelo on olisi merkittykin esim. iltalisätunteja. Tehtyjen lisä- ja ylityötuntien ajalta työaikalisät maksetaan, jos työehtosopimuksen ao. kellorajat täyttyvät. Ne maksetaan yksinkertaisena eli niitä ei koroteta ylityöprosentteilla. Kuitenkin sunnuntaina, muuna kirkollisena juhla-, vapun-, tai itsenäisyyspäivän tehdystä työstä työaikalisä maksetaan kaksinkertaisena.

Muiden palkanosien huomioon ottaminen

Työaikalain mukaan myös suoritepalkkaus ja luontoisedut on otettava huomioon korotettua palkkaa laskettaessa. Kuitenkin enintään kaksi kertaa vuodessa maksettavaa ja työntekijän työsuorituksesta välittömästi riippumatonta voitto- tai vastaavaa palkkiota ei lain mukaan tarvitse huomioida korotettavassa palkassa. Tämä rajaa ulkopuolelle mm. harvoin maksettavat taloudellisiin tunnuslukuihin perustuvat tulospalkkiot ja bonukset.

5.8. Lisä- ja ylityökorvaus vapaa-aikana

Vapaa-ajan pituus

Työaikalain mukaan työnantaja ja työntekijä voivat sopia lisä- ja ylityöiden korvaamisesta kokonaan tai osittain vapaa-aikana rahakorvauksen sijasta. Tällöin työntekijälle ei makseta rahakorvausta, vaan hän saa säännöllise-

nä työaikanaan palkallisen vapaa-ajan, jonka pituus lasketaan samojen sääntöjen mukaan kuin rahakorvaus.

Esimerkki 19:

Työntekijä on tehnyt 5 tuntia lisätyötä ja 2 tuntia vuorokautista ylityötä. Lisätyöstä vapaana annetaan 5 tuntia. Vuorokautinen ylityö korottuu 50 %:lla eli vapaata kertyy 3 tuntia.

Vapaa-ajan antaminen

Pääsääntöisesti tällainen vapaa-aika on annettava kuuden kuukauden kuluessa korotettuun palkkaan oikeuttavan työn tekemisestä. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia vapaan antamisesta myöhemminkin, esim. sopimalla niiden siirrosta työaikapankkiin (ks. jakso 7). Osapuolten tulisi ensisijaisesti sopia vapaan tarkasta ajankohdasta. Mikäli sopimukseen ei päästä, määrää työnantaja vapaan ajankohdan. Tässä tilanteessa työntekijällä on kuitenkin vielä oikeus vaatia korvaus muutettavaksi rahakorvaukseksi. Apteekin työehtosopimuksissa on sovittu, että työaikalaista poiketen myös sunnuntaityökorvaus samoin kuin työaikalisät voidaan sopia vaihdettavaksi vastaavaan vapaa-aikaan.

Lisä-, ylityö- ja sunnuntaikorvaukset sekä työaikalisät maksetaan tehdystä työstä. Kun näitä eriä sovitaan vaihdettavaksi vapaa-aikaan, kannattaa menetellä niin, että vapaa annetaan vasta sen jälkeen kun siihen oikeuttava työ on todella tehty. Jos vapaa annetaan heti saman työvuoroluettelon aikana, jolloin esim. sunnuntaityötä on suunniteltu tehtäväksi voi käydä niin, että työntekijä on jo pitänyt vapaan, mutta sairastuu eikä koskaan tee vapaaseen oikeuttavia tunteja.

5.9. Lomaraha vapaa-aikana

Molemmat työehtosopimukset mahdollistavat lomarahahan vapaaksi vaihtamisen. Vaihtaminen edellyttää kummakin osapuolen suostumusta ja siitä sovitaan työehtosopimuksen 20 §:n mukaan.

Jos vapaaksi vaihto koskee koko farmaseuttista henkilöstä tai kaikkia apteekin työntekijöitä, asiasta neuvotellaan mahdollisesti valitun luottamusmiehen kanssa.

Lomarahavapaiden määrä on 50 % lakisääteisten lomapäivien määrästä eli enimmillään 15 vapaata. Lomarahavapaat lasketaan samalla tavalla kuin lomapäivät eli ne ovat arkipäiviä (= maanantai–lauantai). Viikossa kuuluu siis 6 lomarahavapaata.

Lomarahavapaat eivät ole vuosilomaa, joten niihin ei sovelleta vuosilomailain sairastumista ja loman siirtoa koskevia sääntöjä. Työvuoroluetteloon merkitty, sairausloman alle jäävä lomarahavapaa ei siis siirry myöhemmin pidettäväksi.

Ennen kuin sovitaan lomarahan vapaaksi vaihdosta, on hyvä käydä läpi ne menettelytavat, joita lomarahanvaihtovapaisiin noudatetaan (esim. kuinka paljon niitä saa vaihtaa, kaikki vai vaan osan, voidaanko niitä pitää kesälomakaudella vai vaan talvilomakaudella, saako niitä pätkiä vai pidetäänkö ne yhdenjaksoisena).

Lomarahavapaat on syytä aina selvästi merkitä työvuorolistaan, jotta tiedetään milloin kysymys on vuosilomalain mukaisista lomapäivistä ja milloin muista vapaista.

6. SUNNUNTAITYÖ

Sunnuntaityötä koskevia säännöksiä on noudatettava työhön, jota tehdään sunnuntaisin tai muina pyhäpäivinä. Sunnuntaityötä saa teettää, jos työtä sen laadun vuoksi tehdään säännöllisesti sunnuntaisin tai kirkkollisina juhlapäivinä. Sunnuntaisin auki olevan apteekin työ on tällaista työtä.

6.1. Sunnuntaityön korvaaminen

Sunnuntaina tai pyhäpäivänä tehdystä työstä on työaikalain mukaan aina maksettava kaksinkertainen eli 100 %:lla korotettu palkka. Myös työehtosopimuksen mukaiset ilta-, lauantai- ym. työaikalisät maksetaan sunnuntaisin kaksinkertaisena (ks. jakso 8). Korotetun palkan maksamisvelvollisuus ei riipu siitä, onko kysymyksessä säännöllinen työ vai lisä- tai ylityö.

Esimerkki 20:

Työntekijä on työskennellyt työvuoroluettelon mukaisesti sunnuntaina 6 tuntia. Sunnuntaityön peruspalkka sisältyy kuukausipalkkaan. Sunnuntaityökorvauksena työntekijälle maksetaan kuukausipalkan lisäksi yksinkertainen tuntipalkka 6 tunnilta. Tuntipalkka määräytyy 5.7. kohdan mukaan. Jos sunnuntaityö on samalla lisä- tai ylityötä, on siitä maksettava sunnuntaityökorvauksen lisäksi lisä- tai ylityökorvaus. Nämä korvaukset ovat toisistaan riippumattomia, eikä niitä pidä sekoittaa toisiinsa. Sekä sunnuntaityökorvaus että mahdolliset lisä- ja ylityökorvaukset lasketaan työntekijän korottamattomasta peruspalkasta. Korotuksen pohjana olevan peruspalkan laskemista käsitellään lisä- ja ylityön yhteydessä jaksossa 5.7. Sunnuntaityökorvauksen vanhentumista käsitellään jaksossa 6.2.

Sunnuntaityökorvaus voidaan sopia vaihdettavaksi vastaavaan vapaa-aikaan ks. kohta 5.8.

6.2. Korvausten ja lisien vanhentuminen

Työsuhteen kestäessä

Työaikalaisissa on säädetty lisä-, yli ja sunnuntaityökorvausten vanhentumisesta. Vanhentumisajat koskevat korotusosien lisäksi myös näiden tuntien peruspalkkaa.

Työsuhteen kestäessä työntekijä menettää oikeutensa näihin korvauksiin, jos hän ei nosta kannetta niiden saamiseksi kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana korvauksiin oikeutettu työskentely on suoritettu. Näin ollen esimerkiksi vaatimus vuonna 2014 tehtyjen ylitoiden korvaamisesta on tehtävä tuomioistuinteitse vuoden 2016 aikana. Vanhentumisen katkaisee siis vain korvausten vaatiminen tuomioistuimessa, eikä esimerkiksi vain työnantajalle esitetty maksuvaatimus estä vanhentumista.

Työehtosopimuksen perusteella maksettavat työaikalisät vanhentuvat myöhemmin. Työsuhteen kestäessä työntekijä menettää oikeutensa näihin korvauksiin, jos hän ei vaadi saamistaan viiden vuoden sisällä eräpäivästä. Vanhentumisen katkaisemiseen riittää työntekijän vapaamuotoinen vaatimus maksamisesta.

Työsuhteen päättyttyä

Työsuhteen päättyttyä sovelletaan erilaista vanhentumisaikaa korvauksiin, jotka eivät työsuhteen päättymiseen mennessä ole vanhentuneet edellä esitetyn pääsäännön mukaisesti. Työaikalain mukaan kaikki työsuhteen päättymishetkellä vielä voimassaolevat korvaukset vanhentuvat kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päätynyt. Työsuhteen päättyessä korvausten vanhentumisaika on siis pääsääntöisesti pidempi verrattuna siihen, että työsuhde jatkuisi, mutta työsuhteen päättymisvuonna ansaitujen korvausten osalta vanhentumisaika on lyhyempi.

Esimerkki 21:

Korvausten vanhentuminen

Työsuhde päättyy

|

2012	2013	2014	2015	2016	2017
		v1			v2

- Vuonna 2012 syntyneet saavat vanhentuvat normaalisäännön mukaan kahden vuoden kuluttua vuoden 2012 päättymisestä eli vuoden 2014 lopussa (v1)
- Työntekijän työsuhde irtisanotaan marraskuussa 2014 ja se päättyy helmikuussa 2015
- Vuosina 2013 ja 2014 ja vuoden 2015 alussa syntyneet saavat vanhentuvat kahden vuoden kuluttua työsuhteen päättymisestä eli helmikuussa 2017 (v2).

7. TYÖAIKAPANKKI

Työehtosopimus mahdollistaa tehtyjen työtuntien siirtämisen työaikapankkiin. Työaikapankista sovitaan työpaikkakohtaisesti työehtosopimuksen 20 §:n mukaan.

Lisä- ja ylitöiden tekemisestä sovitaan kohdan 5.4. mukaan.

Työaikapankkiin siirrettävät tunnit

Jos työnantaja ja työntekijä sopivat, työaikapankkiin voidaan siirtää:

- lisätyötunteja
- ylityötunteja
- sunnuntaityön korotustunteja
- työaikalisistä sovittu vapaa
- viikoittaisen vapaa-ajan korvaus
- liukuvan työajan plus-saldotunteja

Työnantajan aloitteesta tehtävät ja korotetulla palkalla maksettavat työtunnit siirretään työaikapankkiin vastaavasti korotettuina. Työntekijän pyynnöstä vapaan keräämiseksi tehtävät työtunnit siirretään työaikapankkiin korottamattomina. Työnantajan ja työntekijän tulee sopia siirrettävien työtuntien määrästä. Tässä yhteydessä on myös hyvä todeta, kumman aloitteesta tunnit on tehty, ja siirretäänkö ne tunti tunnilta vai korotettuina sekä siirretäänkö tehdyistä tunneista osa pankkiin ja osata maksetaan rahakorvaus.

Esimerkki 22:

Kokoaikainen työntekijä (115 t / 3 vko) teki apteekin muuton yhteydessä lauantaina ylimääräisen 10 tunnin työpäivän. Hänelle maksetaan lisätyökorvausta 5 tuntia, vuorokautisen ylityön korvausta (50 %) 1 tunti ja periodiylityökorvausta (50 %) 4 tuntia. Rahakorvaus on 12,5 tunnin palkka tai sovittaessa työaikapankkiin siirtyy 12,5 tuntia. Voidaan myös sopia, että rahana maksetaan esim. 5 tuntia ja pankkiin siirretään 7,5 tuntia.

Esimerkki 23:

Kokoaikainen työntekijä haluaisi pitää muutaman päivän palkallista vapaata. Apteekkarin kanssa sovitaan, että hän tekee vapaapäivinä 3 ylimääräistä 8 tunnin lauantaivuoroa. Työaikapankkiin siirretään korotamattomana 24 tuntia. Lisäksi maksetaan lauantailisä kello 15 jälkeen rahassa.

Työaikapankissa saa kokoaikatyöntekijällä olla enintään 80 tuntia ja osa-aikatyöntekijällä enintään kaksi kertaa työsopimuksen mukainen keskimääräinen viikkotyöaika.

Vapaan pitäminen

Työnantajan ja työntekijän tulee pyrkiä sopimaan työaikapankin kertyneen vapaan antamisajankohdasta. Muussa tapauksessa työnantaja määrää vapaan antamisajankohdan. Vapaan antamisajankohdasta on ilmoitettava työntekijälle hyvissä ajoin, kuitenkin viimeistään työvuoroluettelon vahvistamisen yhteydessä.

Vapaa annetaan kokonaisina vapaapäivinä, ellei toisin sovita. Vapaa pyritään antamaan muiden vapaapäivien tai vuosiloman yhteydessä. Vapaa on pidettävä viimeistään kertymisvuotta seuraavan kalenterivuoden aikana, ellei työntekijän hyväksyttävän poissaolon takia muuta sovita. Tällainen poissaolo on esim. työntekijän perhevapaa.

Jos työnantaja tai työntekijä irtisanoo työaikapankkisopimuksen, pidetään työaikapankkiin siirretyt työtunnit vapaana yllä selostettujen sääntöjen mukaisesti.

Työaikapankkivapaat ja poissaolot

Mahdolliset sairaustapaukset tai muut vastaavat poissaolot eivät muuta työvuoroluettelon merkittyjä tai ennalta sovittuja tai ilmoitettuja vapaapäiviä. Tämä koskee myös työaikapankkivapaita. Jos työntekijän jokin ennalta suunniteltu vapaapäivä jää sairauspoissaolon alle, katsotaan vapaapäivä pidetyksi. Vastaavasti työntekijällä on oikeus pitää ennakkosuunnitelman mukaisesti vapaapäivä, joka seuraisi välittömästi sairauspoissaoloa.

Työaikapankkivapaat rinnastetaan tehtyihin työpäiviin vuosiloman ansainnassa.

Työaikakirjanpito

Työaikapankkia koskevaan kirjanpitoon on merkittävä milloin työ on tehty, kumman aloitteesta sitä on tehty, montako tuntia työtä on tehty ja montako tuntia on siirretty työaikapankkiin ja lisäksi on kirjattava vapaan ajankohta ja montako tuntia pankista otetaan.

Työsuhteen päätyminen

Jos työntekijällä on työsuhteen päättyessä pitämätöntä vapaata, tunnit korvataan peruspalkalla.

8. TYÖAIKALISÄT

Kummassakin työehtosopimuksessa on sovittu kellonaikoihin sidottujen työaikalisien maksamisesta. Työaikalisät maksetaan tiettyinä euromäärinä tuntia kohden. Farmaseuttisen henkilöstön ja apteekin työntekijöiden lisät ovat erisuuruiset. Lisien suuruudet on suhteutettu ansiotasoon. Työaikalisää maksetaan vain tehdystä työstä. Ne maksetaan pääsääntöisesti kaikilta lisään oikeuttavina kellonaikoina tehdyiltä työtunneilta riippumatta siitä, onko työ säännöllistä, työvuoroluettelon mukaista työtä vai lisä- tai ylityötä.

Työaikalisien ei voida sopia sisältyvän työntekijän kokonaispalkkaan, vaikka palkka olisi selvästikin taulukkopalkkoja korkeampi. Lisä ei voida sopia korvattavaksi edes muusta palkasta erillisellä kiinteällä kuukausikorvauksella, vaan lisät on laskettava todellisten työtuntien mukaan.

Työaikalisiä ei makseta korotettuina ylityötunneilta vaan ne maksetaan yksinkertaisena. Sunnuntaina ja muuna kirkollisena juhla-, vapun- tai itsenäisyyspäivänä työaikalisiä maksetaan kuitenkin kaksinkertaisena.

Illtalisä

Illtalisää maksetaan kello 18.00 ja 22.00 välisenä aikana tehdystä työstä. Se voi tulla maksettavaksi maanantaina–perjantaina ja sunnuntaina.

Lauantai- ja aattolisä

Lauantailisää maksetaan kello 15.00 jälkeen lauantaina tehdystä työstä. Lauantailisän suuruista aattolisää maksetaan joulu- ja juhannusaattona kello 12.00 jälkeen tehdystä työstä. Lisä maksetaan kello 12.00 jälkeen myös jouluaaton ollessa lauantai. Lisä pysyy samansuuruisena työskenneltäessä lauantai- ja aattopäivinä kello 18.00 jälkeen.

Yölisä

Yölisää maksetaan kello 22.00 ja 08.00 välisenä aikana tehdystä työstä. Lisää ei kuitenkaan makseta, jos työvuoro alkaa aamulla ennen kello 08.00.

Pyörityssääntö

Työaikalisiä laskettaessa kunakin päivänä tehty työaika pyöristetään lähimpään neljännestuntiin.

Tarkastelu on työvuorokohtainen. Lisät lasketaan siis 15 minuutin tarkkuudella. Esimerkiksi työn päättyessä kello 18.22 iltalisä maksetaan 15 minuutilta kun taas työn päättyessä 18.23 lisä maksetaan puolelta tunnilta.

Työehtosopimuksessa ei ole sovittu ”minuuttien keräämisestä”, toisin sanoen esimerkiksi viidestä kello 18.03 päättyneestä työvuorosta ei kerry 15 minuutin iltalisää.

Lisien vaihto vapaaseen

Työehtosopimus mahdollistaa työaikalisien vaihtamisen vastaavaan vapaaseen säännöllisenä työaikana tai näin syntyvien vapaiden siirtämisen työaikapankkiin. Asiasta on sovittava työntekijän kanssa. Jos sopimus koskee kaikkia työntekijöitä, se tehdään mahdollisesti valitun luottamusmiehen kanssa työpaikkakohtaisena sopimuksena (TES 20 §).

Lisiä vapaaksi vaihdettaessa sovitaan samalla miten lisien euromäärä muunnetaan vapaaksi. Esimerkiksi palkanmaksukaudelta kertyvien lisien euromäärä jaetaan työntekijän henkilökohtaisella tuntipalkalla. Vapaan antamisesta lisää kohdassa 5.8.

Lisien vanhentuminen

Työntekijän oikeus työehtosopimuksen mukaisiin työaikalisiin vanhentuu samassa ajassa kuin peruspalkkasaatava (ks. jakso 6.2.).

apta APTEEKKIEN
TYÖNANTAJALIITTO

PL 340 (Eteläranta 10), 00131 Helsinki
Puhelin (09) 172 853, Faksi (09) 664 616
etunimi.sukunimi@apta.fi
www.apta.fi

Toimitusjohtaja
Jukka Koskipirtti

Apteekkien työsuhteasiat
Jukka Koskipirtti (09) 1728 5100
Kirsi Mäkinen (09) 1728 5118

Sihteeri
Maria Sandström (09) 1728 5116

Jälkipainos kielletään

