

Pöytäkirjan tarkoitus

Työmarkkinoiden keskusjärjestöt ovat 29.2.2016 solmineet kilpailukyky sopimuksen, jossa on sovittu vuosittaisen työajan pidentämisestä keskimäärin 24 tunnilla. Tällä pöytäkirjalla Apteekkien työnantajaliitto ja Suomen Farmasialiitto ovat sopineet kilpailukyky sopimuksen mukaisesta vuosittaisen työajan pidentämisestä Farmaseuttisen henkilöstön työehtosopimuksen soveltamisalalla.

Apteekkien työnantajaliitto ja Suomen Farmasialiitto ovat sopineet 23.8.2016, että vuosittainen työajan pidentäminen toteutetaan kalenterivuositain kunnes pöytäkirja irtisanotaan. Pöytäkirja voidaan ensimmäisen kerran irtisanoa päättymään 31.12.2019. Irtisanominen on tehtävä viimeistään 30.9.2019 mennessä. Tämän jälkeen pöytäkirja on irtisanottavissa vuosittain syyskuun loppuun mennessä päättymään kyseisen kalenterivuoden lopussa.

Vuosityöajan pidennys tulee voimaan 1.1.2017 ja se toteutetaan tämän pöytäkirjan mukaisesti 1.1.2017 jälkeen alkavasta ensimmäisestä täydestä työaikaperiodista lähtien kalenterivuosi kerrallaan.

Tuntityöntekijät jätetään työajan pidennyksen ulkopuolelle.

Vuosityöajan pidentäminen tulee toteuttaa tämän pöytäkirjan 1 tai 2 kohdan mukaisesti.

Vuosityöajan pidentäminen

Kokoaikatyöntekijän vuosittaista työaikaa pidennetään 24 tunnilla.

Vuosityöajan pidennys toteutetaan suhteessa työ sopimuksen vähimmäistunteihin, esimerkiksi $90/115 \times 24 = 18$ tuntia 45 minuuttia. Osa-aikaeläkeläisen työajan pidennys lasketaan kuten osa-aikaisen työajanpidennys.

Vuosittainen työajan pidennys tulee toteuttaa kalenterivuoden kuluessa. Lähtökohtana on, että tekemätön vuosittainen 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.

1. Työajan pidentäminen paikallisesti sopien

Työajan pidentämisen työpaikkakohtaiset periaatteet sovitaan apteekkarin ja luottamusmiehen kanssa, ja jos luottamusmiestä ei ole valittuna, koko farmaseuttisen henkilöstön kanssa. Jos apteekkiin on valittu vain Palvelualojen ammattiliiton luottamusmies, farmaseuttinen henkilöstö voi kirjallisesti valtuuttaa hänet edustamaan heitä tämän pöytäkirjan mukaisissa neuvotteluissa.

Työnantaja ja työntekijä sopivat kirjallisesti marraskuun loppuun mennessä esimerkiksi kehityskeskustelujen yhteydessä siitä, millä tavoin vuosittainen työajan pidennys toteutetaan seuraavana kalenterivuonna. Sopimus työajan pidentämisestä on voimassa seuraavan kalenterivuoden kerrallaan.

Vuosityöajan pidennys tulee toteuttaa niin apteekin toiminnan/toimintaedellytysten kuin työntekijänkin näkökulmasta parhaalla mahdollisella tavalla.

APTEEKIN FARMASEUTTINEN HENKILÖSTÖ

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
- yhden valinnaisen arkipyhälyhennyksen vähentäminen/kalenterivuosi (tes 7 § 8)
- 120 tunnin työaikajärjestelmässä olevan kokonaisten ansaittujen vapaapäivien vähentäminen yhdellä tai kahdella (pekkaspäivä = 8 t)
- miinustuntien (1-24 t) siirtäminen työaikapankkiin (edellyttää työaikapankin käyttöön ottoa 20 §:n mukaisesti)
- työajanpidennys voidaan toteuttaa myös työaikapankissa olevia plus -tunteja hyödyntämällä

Kalenterivuodeksi tehty sopimus työajan pidennyksestä on sitova. Poikkeuksena tilanne, jossa jompikumpi irtisanoo työaikapankkisopimuksen. Tällöin osapuolten on tehtävä uusi sopimus työajan pidentämisen toteuttamisesta. Uusi sopimus on tehtävä työaikapankkipöytäkirjan irtisanomisaikana.

Sopimusta voidaan yhteisellä sopimuksella kalenterivuoden kuluessa muuttaa.

Mikäli työajan pidentämisestä ei päästä sopimukseen kohdan 1. mukaisesti, noudatetaan työajan pidentämispöytäkirjan kohtaa 2.

2. Mikäli työajan pidentämisestä ei päästä sopimukseen, se toteutetaan seuraavasti

115h/3vk työaikajärjestelmässä olevat

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

Jakson tuntimäärä voi olla enintään 120 tuntia kolmessa viikossa.

Pidennystuntien on käytävä ilmi työvuoroluettelosta.

120h/3vk työaikajärjestelmässä olevat

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

Työajan pidennys toteutetaan kohdan 2. mukaisesti kalenterivuosi kerrallaan, mikäli 1. kohdan mukaisesti paikallisesti ei ole muuta sovittu.

APTEEKIN FARMASEUTTINEN HENKILÖSTÖ

Tarkastelu

Toteutunutta vuosityöajan pidentämistä tarkastellaan neljännesvuosittain.

Sopimustuntien muuttuminen kesken vuotta

Työntekijän työsopimustuntien muuttuessa kesken vuotta, työajan pidennys lasketaan kunkin jakson osalta erikseen.

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

Työsopimustuntien muutostilanteissa työajan pidennys tarkistetaan vastaamaan muuttuneita tunteja.

Työsuhteen alkaminen ja päättyminen

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 loppuvuoden aikana vuosittainen työajan pidennys toteutetaan. Työsuhteen alkaessa tai päättyessä kesken vuotta työaikaa pidentävät vain työssäolokuukaudet (kokoaikaisella työntekijällä 2t / kk). Mikäli työsuhde alkaa tai päättyy kesken kuukautta, tarkastellaan kuukautta kuten vuosiloman ansaintaa. Esim. mikäli kuukaudessa ei ole työskennelty 14 päivää, ei pidennystä siltä kuukaudelta toteuteta, mikäli on työskennelty 14 työpäivää, pidennys toteutetaan.

Osa-aikaisella työajan pidennys lasketaan osa-aikatyön 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 työntekijä ja työnantaja 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 työsopimuksensa) työnantajasta johtuvalla TSL 8:1 §:n mukaisella purkuperusteella.

Poissaolojen vaikutus työajan pidentämiseen

Työajan pidentämispöytäkirjan 1. tai 2. kohdan mukainen ratkaisu sitoo poissaolotilanteissa. Poissaolot eivät aiheuta muutosta sovittuihin, ilmoitettuihin tai työvuoroluetteloon ennen poissaoloa merkittyihin työajan

APTEEKIN FARMASEUTTINEN HENKILÖSTÖ

pidennystunteihin. Sovittu, ilmoitettu tai työvuoroluettelo on ennen poissaoloa merkitty työajan pidennys jää poissaolon alle eikä se palaudu myöhemmin tehtäväksi.

Palkattomat poissaolot eivät pidennä työaikaa.

Äitiysvapaan palkallinen jakso rinnastetaan palkattomaan poissaoloon työajan 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.

Lisäksi työaikapankin osalta noudatetaan vuosityöajan pidentämispöytäkirjan voimassa ollessa seuraavia periaatteita:

- Työaikapankkiin voidaan siirtää kilpailukykysovimuksen mukaisia vuosityöajan pidennystunteja ns. miinussaldo ja niitä korvaavia tunteja (max -24 tuntia/vuosi)

Mikäli vuosittainen työajan pidentäminen on sovittu toteutettavaksi työaikapankin miinussaldona, todetaan että:

- jos työntekijä tai työnantaja irtisanoo työaikapankkisopimuksen ja työntekijällä on vuotuisia työajan pidentämistunteja jäljellä miinussaldona, niin työnantaja ja työntekijä sopivat kirjallisesti vuosityöajan pidentämispöytäkirjan mukaisesti millä tavalla jäljellä oleva miinussaldo toteutetaan
- jos työaikapankkisopimus irtisanotaan ja työntekijä on tehnyt vuotuisia työajan pidentämistunteja liikaa, niin plussaldo maksetaan työntekijälle rahassa. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia kirjallisesti plussaldon tasaamisesta vapaana
- jos työntekijä irtisanoutuu, työntekijä ja työnantaja sopivat millä tavalla mahdollinen vuosittaisesta työajan pidennyksestä johtuva työaikapankin miinussaldo tasataan. Plussaldo maksetaan työntekijälle rahassa ellei sitä työntekijän aloitteesta sovita pidettäväksi vapaana
- jos työntekijä irtisanotaan tuotannollisista ja taloudellisista syistä, ei työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan tehtäväksi sovittua vuosityöajan pidennyksestä johtuvaa miinussaldoa voi teettää eikä periä palkasta. Mikäli työntekijä on tehnyt vuosittaisen työajan pidennyksen edellyttämät tunnit ja hänet irtisanotaan taloudellisista ja tuotannollisista syistä, tulee työnantajan korvata ne
- jos työsuhde päättyy työntekijästä johtuvasta syystä (henkilöön liittyvä irtisanomisperuste), vuosittaisesta työajan pidentämisestä johtuva miinussaldo voidaan periä loppupalkasta
- jos työntekijällä on TSL 8:1 §:n mukaan oikeus purkaa työsuhde, ei vuosittaisesta työajan pidentämisestä johtuvaa mahdollista miinussaldoa peritä takaisin
- jos työntekijä irtisanoutuu TSL 8:1 §:n mukaisella purkuperusteella, vuosittaisesta työajan pidentämisestä johtuvaa mahdollista miinussaldoa ei voi teettää eikä peritä takaisin

APTEEKIN FARMASEUTTINEN HENKILÖSTÖ

Seuranta

Työryhmä seuraa työajan pidentämisen vaikutuksia ja toimivuutta ja alan työllisyystilannetta. Tämän lisäksi työryhmä edistää työajan pidentämiseen liittyvän paikallisen sopimisen toteutumista työntekijöiden ja työnantajien erilaiset tarpeet huomioon ottaen.

Muut sovitut asiat

Farmasialiitto ja Apteekkien työnantajaliitto valmistelevat yhdessä työajan pidentämisen toteuttamiseen tarkoitettut ohjeet ja lomakkeet. Yhteiset ohjeet ja lomakkeet julkaistaan molempien liittojen verkkosivuilla yhteisesti erikseen sovitun aikataulun mukaisesti.

Pöytäkirjan irtisanominen

Tämä pöytäkirja voidaan ensimmäisen kerran irtisanoa päättymään 31.12.2019. Kirjallinen irtisanomisilmoitus on tehtävä toiselle pöytäkirjan osapuolelle viimeistään 30.9.2019 mennessä.

Tämän jälkeen pöytäkirja on irtisanottavissa vuosittain syyskuun loppuun mennessä päättymään kyseisen kalenterivuoden lopussa.

Mikäli pöytäkirja irtisanotaan, työntekijöiden työaikaa koskevat työehdot palautuvat ennalleen eli siirrytään noudattamaan ennen vuosityöajan pidennyksen voimaan tuloa vallinneita työaikoja.

Apteekkien työnantajaliitto ry

Suomen Farmasialiitto ry