

FARMASEUTTISEN HENKILÖSTÖN TES-TEKSTIMUUTOKSET 13.2.2023:

4 § Työsuhteen päätyminen ja lomautus

Irtisanomisaika

1. Työnantajan noudattama irtisanomisaika on, ellei pidemmästä irtisanomisajasta ole sovittu,

työsuhteen jatkuttua	irtisanomisaika
enintään 5 vuotta	1 kuukausi
yli 5 – enintään 10 vuotta	2 kuukautta
yli 10 – enintään 15 vuotta	3 kuukautta
yli 15 vuotta	4 kuukautta

Uusi kohta 5. (loppujen numerointi muuttuu)

Yhteistoimintalaista poikkeava neuvottelu-aika

5. Työnantajan harkitessa irtisanomisia, lomautuksia tai osa-aikaistamisia tuotannollisista, taloudellisista tai toimintojen uudelleen järjestelyistä johtuvista syistä, yhteistoimintalain (1333/2021) soveltamisalan piiriin kuuluvan työnantajan on noudatettava yhteistoimintalain säännöksiä tässä määräyksessä sovituin poikkeuksin. Yhteistoimintalaki ei ole työehtosopimuksen osa.

Yhteistoimintalaista poiketen lasketaan yhteistoimintalain 23 §:n mukainen muutosneuvotteluja koskeva neuvottelu-aika alkavaksi siitä päivästä, jona yhteistoimintalain 19 §:n mukainen kirjallinen neuvotteluesitys annetaan tiedoksi.

Esimerkki

Työnantaja aloittaa alle kymmeneen henkilöön kohdistuvat muutosneuvottelut maaliskuussa. Neuvotteluesitys annetaan tiedoksi 10.3. Yhteistoimintalaista poiketen neuvotteluaikaa katsotaan alkavan 10.3., joten 14 päivän neuvottelu-aika katsotaan tulleen täytetyksi 24.3.

Voimaantulo: edellä mainittuja muutoksia sovelletaan niihin tilanteisiin, joissa yhteistoimintalain mukainen neuvotteluesitys annetaan uuden työehtosopimuksen tultua voimaan.

17 § Lapsen syntymä

Perhevapaat

1. Erityisraskaus- ja raskaus-, vanhempainvapaa sekä hoito- että osittainen hoitovapaa ja työhön paluu näiltä määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain mukaan.

Ilmoitusajat

2. Erityisraskaus- ja raskaus-, vanhempain- ja hoitovapaasta tulee pääsääntöisesti ilmoittaa kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista.

3. Adoptiovapaasta on ilmoitettava, mikäli mahdollista, kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista.

Raskaus- ja vanhempainvapaan palkallisuus

4. Työntekijälle, jolla on oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen raskausrahaan, maksetaan raskausrahakauden alusta lukien palkka, tai palkan ja raskausrahan erotus, 40 arkipäivän ajalta.

5. Työntekijälle, jolla on oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen vanhempainrahaan, maksetaan palkka, tai palkan ja vanhempainrahan erotus, vanhempainvapaan 36 ensimmäisen arkipäivän ajalta. Edellä mainittu oikeus syntyy adoptiotilanteessa kuitenkin vain silloin, kun työntekijä adoptoi alle 7-vuotiaan lapsen.

Palkallisuuden edellytykset

6. Raskaus- ja vanhempainvapaan palkallisuuden edellytys on, että työntekijän työsuhde on kestänyt vähintään 9 kuukautta ennen vapaan alkua ja työntekijä palaa vanhempain-, adoptio- tai hoitovapaan päättymisen jälkeen työhön, ellei työsuhde ole työntekijästä riippumattomista syistä päättynyt vapaiden aikana ja paluu siten on mahdotonta.

Lisäksi edellytetään, että palkallinen raskaus- ja vanhempainvapaa pidetään yhdenjaksoisena. *Muulla kuin synnyttävällä vanhemmalla on kuitenkin mahdollisuus pitää yhdenjaksoisuusvaatimuksesta poiketen palkallista vanhempainvapaata lapsen syntymän yhteydessä yhdenjaksoisesti ja loput palkallisesta vanhempainvapaasta myöhemmin yhdenjaksoisesti.*

7. Mikäli työnantaja maksaa 4. ja/tai 5. kohdan mukaisilta ajoilta täyttä palkkaa, siirtyy oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen raskaus- ja

vanhempainrahaan työnantajalle siltä osin, kuin raskaus- ja/tai vanhempainrahat eivät ylitä työntekijän samalta ajalta saamaa palkkaa.

8. Erotuksen maksaminen edellyttää työntekijän selvitystä sairausvakuutuslain mukaisista raskaus- ja/tai vanhempainrahan suuruuksista.

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

Etuudet

10. Työntekijän ollessa poissa yli lakisääteisen raskaus- ja vanhempainvapaan, ei tällaista poissaoloaikaa oteta huomioon työssäolonveroisena määriteltäessä työsuhteen kestoon sidottuja etuuksia, ellei muuta ole laissa säädetty tai erikseen sovittu.

Voimaantulo:

Uusia perhevapaita koskevia työehtosopimuksen määräyksiä noudatetaan 13.2.2023 alkaen niihin työntekijöihin, joihin noudatetaan 1.8.2022 voimaan tulleita työsopimuslain ja sairausvakuutuslain muutoksia eli niihin työntekijöihin, joiden oikeus raskaus- tai vanhempainvapaaseen alkaa 13.2.2023 tai sen jälkeen.

Mikäli työntekijään noudatetaan 31.7.2022 voimassa olleita perhevapaita koskevia työsopimuslain ja sairausvakuutuslain säännöksiä, sovelletaan työntekijään 31.1.2023 voimassa olleita työehtosopimuksen äitiys- ja isyysvapaan määräyksiä. 31.1.2023 päättyneen työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan myös niissä tapauksissa, joissa työntekijään sovelletaan 1.8.2022 voimaan tulleita työsopimuslain ja sairausvakuutuslain muutoksia, mutta perhevapaita on pidetty joko kokonaan tai osittain ennen tämän sopimuksen voimaantuloa eli ennen 13.2.2023.