

Apteekkien työntekijöiden työehtosopimuksen tekstimuutokset 1.5.2023

4 § Työsuhteen päättymisen ja lomautus

Irtisanomisaika

Muutetaan kohta 2.

2. Työntekijän noudattama irtisanomisaika on **1 kuukausi**, ellei muusta ole sovittu.

- poistetaan taulukko

Voimaantulo 1.6.2023

Lisätään uusi kohta:

Yhteistoimintalaista poikkeava neuvottelu-aika

13. 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 neuvotteluajan 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. Erytysraskaus- ja raskaus-, vanhempainvapaa sekä hoito- että osittainen hoitovapaa ja työhön paluu näiltä määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain mukaan.

Ilmoitusajat

2. Erytysraskaus- 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 **1.6.2023** alkaen niihin työntekijöihin, joihin noudatetaan 1.8.2022 voimaan tulleita työsuhtesopimuslain ja sairausvakuutuslain muutoksia eli niihin työntekijöihin, joiden oikeus raskaus- tai vanhempainvapaaseen alkaa **1.6.2023** tai sen jälkeen.*

*Mikäli työntekijään noudatetaan 31.7.2022 voimassa olleita perhevapaita koskevia työsuhtesopimuslain ja sairausvakuutuslain säännöksiä, sovelletaan työntekijään **31.5.2023** voimassa olleita työehtosopimuksen äitiys- ja isyysvapaan määräyksiä. **31.5.2023** päättyneen työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan myös niissä tapauksissa, joissa työntekijään sovelletaan 1.8.2022 voimaan tulleita työsuhtesopimuslain ja sairausvakuutuslain muutoksia, mutta*

perhevapaita on pidetty joko kokonaan tai osittain ennen **näiden määräysten voimaantuloa eli ennen 1.6.2023.**

21 § Erinäiset määräykset

Työpaikalla tapahtuva oppiminen

kohta 18. lisätään lause

Työpaikkaohjaajalle maksettavasta korvauksesta **voidaan sopia** paikallisesti.

SOPIMUSKAUSI

Sopimuksen voimassaolo (24 §)

Sopimus on voimassa 1.5.2023-30.4.2025. (Loppu ennallaan)

Liitetään osaksi työehtosopimusta:

TUTUSTU TYÖELÄMÄÄN JA TIENAA SOPIMUS

Apteekkien työnantajaliitto ja Palvelualojen ammattiliitto PAM haluavat omalta osaltaan tukea peruskoululaisten, kymppiluokkalaisten, TUVA ja TELMA-koulutuksiin osallistuvien sekä lukiolaisten mahdollisuuksia tutustua työelämään "Tutustu työelämään ja tienaa" -kesäharjoitteluohjelman puitteissa. Ohjelman tarkoituksena on, että koululaiset saavat omakohtaista kokemusta apteekkien toiminnasta, niissä esiintyvistä eri työtehtävistä, henkilöstörakenteesta, yhteistyömuodoista ja alan tarjoamista mahdollisuuksista sekä tarjota koululaisille sopivaa käytännön työtä.

Tämän vuoksi osapuolet ovat sopineet seuraavaa:

1. Jäljempänä olevat määräykset koskevat peruskoululaisia, kymppiluokkalaisia, TUVA ja TELMA-koulutuksiin osallistuvia sekä lukiolaisia, joiden työsuhde perustuu "Tutustu työelämään ja tienaa" - kesäharjoitteluohjelmaan.

2. Kaksi viikkoa (kymmenen työpäivää) kestävän kesäharjoitteluohjelman yhdenjaksoinen työsuhde voidaan sijoittaa 1.6. - 31.8 väliselle ajalle.
3. Työvuoron tulee olla yhdenjaksoinen ja se tulee sijoittaa maanantaista perjantaihin kello 8.00 – 18.00 väliselle ajalle. Päivittäinen työaika on enintään 6 tuntia.
4. **Kesäharjoitteluohjelmasta maksettava korvaus sovitaan osapuolten välillä helmikuun loppuun mennessä. Sopimuksesta maksettava korvaus voidaan sopia usealle kesälle kerralla. Tällöin neuvotteluja käydään sen helmikuun loppuun mennessä, joka edeltää kesää, jonka harjoittelukorvauksesta ei vielä ole sovittu.**
5. Voimassa olevan työehtosopimuksen palkkoja, palkanmääräytymisperusteita ja muita rahanarvoisia etuja koskevia määräyksiä ei sovelleta niihin peruskoululaisiin, kymppiluokkalaisiin TUVA ja TELMA-koulutuksiin osallistuviin sekä lukiolaisiin, joiden työsuhde perustuu tässä pöytäkirjassa tarkoitettuun kesäharjoitteluohjelmaan. Työsuhteessa tulee huomioida, mitä laissa nuorista työntekijöistä (Laki nuorista työntekijöistä 998/1993) säädetään.

”Tutustu työelämään ja tienaa”- jakson aikana ei tule käyttää samanaikaisesti muita nuorten työllistämisen tukimuotoja (esim. kaupunkien ja kuntien myöntämät kesätyösetelit).
6. Ennen kesäharjoitteluohjelman käynnistämistä, tulee se käydä läpi henkilöstön edustajan kanssa. Työnantaja ilmoittaa hänelle kirjallisesti kesäharjoitteluohjelman mukaisten harjoittelijoiden nimet sekä harjoittelupaikat ja – ajankohdat.
7. Jos koululainen sairastuu kesäharjoittelujakson aikana, työnantaja tarjoaa koululaiselle mahdollisuuden suorittaa harjoittelujakson loppuun muuna ajankohtana, mikäli mahdollista. Sairausajan palkanmaksuun noudatetaan työehtosopimuksen 14 §:n 4 kohdan määräystä.

8. Kesäharjoitteluohjelman päätteeksi koululaiselle varataan työaikana mahdollisuus vastata liittojen tekemään palautekyselyyn. Työpaikkojen perehdyttäjien toivotaan myös vastaavan palautekyselyyn.

9. Palautekyselyn tuloksia tarkastellaan liittojen välillä vuosittain 31.10. mennessä. Koululaisten ja perehdyttäjien kokemuksia hyödynnetään kesäharjoitteluohjelman mahdollisesta jatkosta päätettäessä.

10. Osapuolten välinen yhteinen ohjeistus on osa tätä pöytäkirjaa.

APTEEKKIEN TYÖNANTAJALIITTO ry PALVELUALOJEN AMMATTILIITTO
PAM ry