

Apteekkien työntekijöiden työehtosopimusratkaisuun liittyvä ohjeistus 400 euron kertakorvauksesta

Kertakorvauksen maksuedellytyksistä

Kertakorvaukseen ovat oikeutettuja vain apteekkien työntekijöiden työehtosopimuksen piirissä työskentelevät työsuhteiset työntekijät. Palkattoman harjoittelun ajalta kertakorvausta ei suoriteta.

Kertakorvaus maksetaan vain niille työntekijöille, joiden yhdenjaksoinen työsuhde tämän työehtosopimuksen piirissä on alkanut viimeistään 1.1.2023 ja on edelleen voimassa kertakorvauksen maksupäivänä. Mikäli työnantaja on maksanut työntekijälle kertakorvauksen työntekijän työskennellessä samassa apteekissa farmaseuttisen henkilöstön työehtosopimuksen työehtojen mukaan, kertakorvausta ei tämän sopimuksen perusteella makseta.

Kokoaikaisen työntekijän kertakorvauksen suuruus on 400 euroa ja se maksetaan joulukuun 2023 palkanmaksun yhteydessä. Kertakorvaus voidaan maksaa kuitenkin myös kahdessa yhtä suuressa osassa, jolloin kertakorvauksen ensimmäinen osa (200 €) maksetaan joulukuun 2023 palkanmaksun yhteydessä ja toinen osa (200 €) viimeistään kesäkuun palkanmaksun yhteydessä 2024. Mikäli kertakorvaus jaetaan kahteen osaan, oikeus kertakorvaukseen määräytyy ensimmäisen maksuajankohdan mukaan.

Kertakorvausta ei makseta, jos työntekijän työsuhde päättyy tai on päättynyt ennen kertakorvauksen ensimmäistä maksuajankohtaa.

Kertakorvausta ei makseta, jos työntekijä on itse irtisanoutunut ennen kertakorvauksen ensimmäistä maksuajankohtaa.

Kertakorvausta ei myöskään makseta, mikäli työsuhde päätetään työntekijästä johtuvasta syystä joulukuussa.

Kertakorvausta ei oteta huomioon muita palkkaeriä maksettaessa, muun muassa vuosilomapalkkaa, ylityökorvausta tms. laskettaessa.

Osa-aikaisen kertakorvaus

Osa-aikaiselle työntekijälle euromääräisen kertakorvauksen määrä lasketaan sovitun työajan ja täyden työajan suhteessa (työsopimustunnit / 3 viikossa:115 / 3 viikossa x kertakorvaus).

Jos työntekijän työaika vaihtelee tai työntekijän työaika on vaihtunut viikkojen 34–45 aikana, hänelle pitää määrittää em. tilanteissa sovellettava keskimääräinen työaika, joka

saadaan laskemalla yhteen viikkojen 34–45 aikana tehdyt/suunnitellut työtunnit. Jos ajanjaksolle sijoittuu vuosilomia, niitä ei huomioida laskennassa.

Esim. Mikäli työntekijällä on syysloma viikolla 42, tunnit lasketaan lomaviikon ”ympäri” ja jakajana käytetään kahdentoista viikon sijaan 11 viikkoa.

Tilapäisiä ja ennalta määrättyjä enintään 4 kuukauden kestoisia (pois lukien sairauslomiin ja perhevapaisiin liittyvät) määräaikaista työsopimustuntimuutoksia ei huomioida, vaan näissäkin tilanteissa kertakorvauksen suuruus määräytyy työntekijän normaalien tai keskimääräisten työsopimustuntien mukaisesti.

Osasairausvapaalla, osittaisella vanhempainvapaalla, osittaisella hoitovapaalla, osalomautettuna olevalle kertakorvauksen suuruus määräytyy työntekijän normaalien tai keskimääräisten työsopimustuntien mukaisesti. Näin ollen näistä osa-aikaisista vapaista aiheutuva työtuntien alenema ei alenna kertaerän määrää.

Poissaolojen vaikutus kertakorvauksen maksamiseen

Mikäli työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvoitetta kertakorvauksen maksuajankohtana, ei kertakorvausta tarvitse suorittaa.

Jos työntekijä on kertakorvauksen maksuajankohtana poissa työstä hoitovapaalla, lomautettuna tai pitkällä sairauslomalla, jonka osalta ei ole enää palkanmaksuvelvoitetta, kertakorvaus maksetaan hänelle sen jälkeen, kun hän on palannut takaisin töihin. Kertakorvaus maksetaan, jos työntekijä on maksuajankohtana lyhyellä enintään kahden viikon opintovapaalla tai muulla sovitulla palkattomalla vapaalla. Korvaus suoritetaan työhön paluuta seuraavan ensimmäisen palkanmaksun yhteydessä. Osittaisella opintovapaalla olevaan työntekijään sovelletaan samoja maksusääntöjä kuin osa-aikaiseen työntekijään.

Kertakorvausta ei makseta, jos työntekijä on itse irtisanoutunut ennen ensimmäistä kertakorvauksen maksuajankohtaa.