

## ULKOMAANLIIKENTEEEN MATKUSTAJA-ALUSSOPIMUS 30.5.2016 – 28.2.2019

### 1 JOHDANTO

1. Tämä työehtosopimus koskee kansi- ja konemiehistön sekä taloushenkilö- kunnan palkkaus- ja työehtoja ulkomaanliikenteessä olevissa perinteisissä matkustaja-aluksissa. Sopimus ei koske ns. ro-pax-aluksia eikä niihin rinnastettavia aluksia, ellei toisin ole sovittu.
2. Tästä työehtosopimuksesta ilmeneviä ehtoja noudatetaan silloinkin, kun ulkomaanliikenteeseen katsastettu alus tekee matkoja Suomen satamien välillä.
3. Työntekijän on suoritettava tehtävänsä kunnollisesti lain ja hyvän meri- miestavan mukaisesti. Laivapalveluksessa on noudatettava raittiutta, hyvää järjestystä ja kuria sekä käyttäytyttävä kohteliaasti. Alusta ja sen kuntoa on hoidettava huolellisuudella. Aluksen kulutustarvikkeiden ja muonan käytössä on noudatettava säästäväisyyttä.

### 2 YLEISET SOPIMUKSET

1. Sen lisäksi, mitä tässä sopimuksessa on määrätty, tämän sopimuksen soveltamisalaan kuuluvissa aluksissa noudatetaan myös osapuolten välillä voimassa olevia yleisiä sopimuksia, jotka on painettu erillisessä niteessä.

### 3 MÄÄRITELMÄT

1. Tässä työehtosopimuksessa tarkoitetaan:

**matkustaja-aluksella** alusta, joka on katsastettava voimassaolevien määräysten mukaan matkustaja-alukseksi;

**takuupalkalla** palkkaa, joka sisältää korvauksen säännöllisenä työaikana tehdystä työstä ja sovitusta määrästä ylityötä sekä ikälisät ja jonka työntekijä on oikeutettu saamaan joka palkanmaksukausi siitä riippumatta, teetetäänkö hänellä sovittua ylityömäärää vai ei;

**kuukausiansiolla** palkkaa, joka sisältää takuupalkan ja tämän sopimuksen perusteella maksettavat muut lisät sekä korvaukset;

**päiväpalkalla** palkkaa, joka saadaan jakamalla takuupalkka 30:llä;

**työvuorolistalla** merityöaikalain mukaista työvuoroluetteloa, josta ilmenevät työ- ja vapaa- vuorojen alkaminen ja päättyminen;

**työtuntijärjestelmällä** luetteloa, josta ilmenevät takuupalkkaan sisältyvien päivittäisten työ- ja lepoaikojen alkamis- ja päättymisajat;

**vuorotyöntekijällä** työntekijää, jonka työ on jaettu vahtivuoroihin;

**päivätyöntekijällä** työntekijää, jonka työtä ei ole jaettu vahtivuoroihin ja joka ei ole talous-

työntekijä;

**taloustyöntekijällä** työntekijää, joka on otettu työsuhteeseen laivaväen tai matkustajien muonitusta tahi muita tällaiseen työhön liittyviä tehtäviä varten taikka toimistotyöhön tai muuhun sen kaltaiseen tehtävään, joka ei ole kansi- tai konepalvelua;

**vuorokaudella** kello 00:n ja kello 24:n välistä aikaa;

**viikolla** aikaa maanantaista kello 00 sunnuntaihin kello 24; sekä

**pyhäpäivällä** sunnuntaita tai muuta kirkollista juhlapäivää sekä itsenäisyys- päivää ja vapunpäivää.

## 4 YLEISTÄ

### 4.1 Työhönotto

1. Palkatessaan työntekijöitä ulkomaanliikenteessä oleviin suomalaisiin matkustaja-aluksiin, varustamoiden on käytettävä ensisijaisesti valtion tarjoamia työvoimapalveluja. Työntekijä voidaan kuitenkin ottaa ohi valtion työnvälityksen silloin, kun työnantajan tiedossa on jo uusi työntekijä tai kun työnvälityksen käyttäminen ei ole mahdollista tai kun menettelyyn on muu painava peruste.

2. Jokaisella aluksen kansi- ja konemiehistöön ja taloushenkilökuntaan kuuluvalla on oltava laivaväen lääkärintarkastuksista annetun lain (1171/2010) mukainen todistus siitä, että hän on kelpoinen meripalvelukseen sekä hänellä on oltava laivaväestä ja aluksen turvallisuusjohtamisesta (1687/2009) annetun lain vaatimusten mukainen pätevyystodistus sekä muut lainsäädännön ja viranomaisten määräysten edellyttämät todistukset.

3. Jos työntekijän kanssa on sovittu työhön ottamisesta mutta hänen kanssaan ei kuitenkaan tehdä työnantajasta johtuvasta syystä työsopimusta, hän on oikeutettu saamaan vahingonkorvauksen kuten sopimuksen rikkomisesta.

### 4.2 Miehytys sopimus

1. Varustamon on sovittava aluksiin otettavan laivahenkilökunnan lukumäärästä ja pätevydestä Suomen Merimies-Unionin kanssa. Ennen miehytys sopimuksen tekemistä varustamon on neuvoteltava miehytuksesta pääluottamusmiehen kanssa. Varustamon ja Suomen Merimies-Unionin välinen miehytys sopimus on oltava nähtävänä aluksen ilmoitustaululla.

2. Aluskohtaiset miehytys sopimukset sovitaan seuraavien periaatteiden mukaisesti:

- 1) kansi- ja koneosaston osalta lähtökohtana on Liikenteen turvallisuusviraston antamasta miehytystodistuksesta ilmenevä vähimmäismiehytys. Miehytysmääriä sovittaessa on kuitenkin otettava huomioon se, että vahtia käyville työntekijöille taataan riittävä lepo;
- 2) taloushenkilökunnan osalta sovitaan osastokohtaisista (hotelli-, ravinto- la- ja keittiö-osasto jne.) miehytysmääristä, joissa on otettu huomioon matkustajamäärät, palvelutaso sekä turvallisuusmääräykset;
- 3) mahdollistetaan taloushenkilökunnan joustava käyttäminen osastojen sisällä ja kesken; sekä
- 4) miehytys on voitava sopeuttaa joustavasti muuttuneisiin toimintaedellytyksiin.

3. Miehytys sopimuksen tekeminen tai muuttaminen ei saa johtaa kenenkään työntekijän irtisanomiseen tai työsuhteen päättämiseen. Mahdolliset muutokset miehytys määrissä to-

teutetaan luonnollisen poistuman kautta.

### **4.3 Ulkopuolinen työvoima**

1. Ulkopuolisen työvoiman käyttämiseen turvaudutaan vasta, kun on ensin selvitetty, onko aluksen oman henkilökunnan käyttäminen töiden suorittamiseen mahdollista ja miten ulkopuolisen työvoiman käyttäminen tulee vaikuttamaan oman henkilökunnan työllisyyteen ja työtehtäviin.

### **4.4 Määräaikainen työsopimus**

1. Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä merityösopimuslain 1 luvun 4 §:n säännöksistä ilmenevien tarkoituserien mukaisesti, jos työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava määräaikaista sopimusta edellyttävä seikka on siihen syynä, tai jos työnantajalla on muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä perusteltu syy määräaikaisen työsopimuksen tekemiseen. Tämän kohdan tarkoituksena on estää työntekijän irtisanomissuojan ja työntekijälle työsuhteen kestosta johtuvien etujen kiertäminen.

2. Tätä kohtaa koskeva soveltamisohje on työehtosopimuksen liitteenä. (liite 3)

3. Määräaikaisten työntekijöiden työ- ja vapaapäivien laskennan sekä loma- korvauksen laskennan soveltamisohjeet ovat työehtosopimuksen liitteinä. (liitteet 15.1 ja 15.2)

### **4.5 Osa-aikatyö**

1. Merimieseläkelain mukaiseen osa-aikaeläkkeeseen ja osatyökyvyttömyys- eläkkeeseen liittyvä osa-aikatyö sekä merityösopimuslain mukainen osittainen hoitovapaa sekä osittainen vanhempainvapaa toteutetaan liitteen 5.2 mukaisesti.

### **4.6 Harjoittelijat**

1. Harjoittelijoiden käyttö ei saa johtaa vakituisen työvoiman korvaamiseen.

### **4.7 Asuntopiirustukset**

1. Varustamon on esitettävä Suomen Merimies-Unionille, pääluottamusmiehelle, erityistyösuojeluvaltuutetulle ja työsuojeluvaltuutetulle uudisrakennuksia ja muita uusia aluksia koskevat asuntopiirustukset sekä piirustukset asuintiloihin tehtävistä, miehistön asumiseen olennaisesti vaikuttavista muutoksista ja korjauksista.

2. Asuintilat on järjestettävä ja suunniteltava siten, että kaikilla toistaiseksi voimassa olevassa työsopimussuhteessa olevilla työntekijöillä ja heidän sijaisillaan on mahdollisuus yksinasumiseen, ellei kohdan 4.2 tarkoittamalla sopimuksella toisin sovita.

### **4.8 Järjestyksenvalvojaa koskevat erityismääräykset**

1. Järjestyksenvalvoja toimii työtehtäväänsä hoitaessaan merityösopimuslain 13 luvun 18 §:n mukaisena päällikköä avustavana henkilönä.

2. Järjestyksenvalvojalle on mahdollisuuksien mukaan ja ainakin uusissa laivoissa varattava mahdollisuus yksinmajoittumiseen.

## **5 TYÖAIKA JA VUOROTTELU**

## **5.1 Työaikamääräysten suhde merityöaikalakiin**

1. Työaika järjestetään voimassa olevan merityöaikalain mukaan, ellei tässä sopimuksessa ole toisin määrätty.

## **5.2 Takuupalkkaan sisältyvä työaika**

1. Takuupalkkaan sisältyvä vuorokautinen työaika on 9,5 tai 10 tai 10,5 tuntia kalenterivuorokaudessa ja se voidaan sijoittaa siten, että se tasaantuu työjakson aikana keskimäärin 9,5:een tai 10:een tai 10,5:een tuntiin vuorokaudessa, mutta kuitenkin siten, että se on vähintään kahdeksan (8) tuntia ja enintään 12 tuntia vuorokaudessa.

2. Takuupalkkaan sisältyvä vuorokautinen työaika voidaan järjestää poikkeus- tapauksissa, esimerkiksi kausiliikenteessä, lyhyessä linjassa tai silloin, kun on kyse liikennettä rajoittavasta erityisestä syystä siten, että se on kahdeksan (8) tuntia kalenterivuorokaudessa.

3. Takuupalkkaan työjakson aikana sisältyvä työaika saadaan kertomalla takuupalkkaan sisältyvä vuorokautinen työaika työjaksoon kuuluvien päivien lukumäärällä.

4. Takuupalkkaan työjakson aikana sisältyvä työaika on annettava kokonaisuudessaan työjakson kuluessa eikä sitä tai osaa siitä voida siirtää seuraavaan työjaksoon.

## **5.3 Takuupalkkaan sisältyvän työajan jakaminen**

1. Takuupalkkaan sisältyvä työaika on järjestettävä siten, että vältetään työajan tarpeetonta jakamista useampaan kuin kolmeen (3) osaan. Päivätyöntekijöiden ja järjestyksenvalvojen sekä vahtia käyvien osalta noudatetaan heitä koskevia erillisiä määräyksiä ja säännöksiä.

## **5.4 Vaihtopäivinä tehtävä työ**

1. Työvuorolistaan merkittyinä työjakson aloittamis- ja lopettamispäivinä tehty työ voidaan lukea yhdeksi (1) työpäiväksi, kun aloittamis- ja lopettamispäiviksi järjestetty työ ei tosiasiallisesti vähennä vapaajaksoihin sisältyvien vapaapäivien lukumäärää ja kun aloittamis- ja lopettamispäiviin sijoitettu takuupalkkaan sisältyvä työaika on yhteensä vähintään kahdeksan (8) tuntia ja enintään 12 tuntia.

2. Tällaisessa tapauksessa tehty muu kuin työtuntijärjestelmään merkitty ja takuupalkkaan sisältyvä työ korvataan ylityönä.

## **5.5 Lepoajat ja -taut**

1. Työntekijälle on annettava jokaisen 24 tunnin aikana vähintään kymmenen (10) tunnin lepoaika (vuorokausilepo) ja jokaisen seitsemän (7) päivän jakson aikana yhteensä vähintään 77 tunnin lepoaika.

2. Vuorokautinen lepoaika voidaan jakaa enintään kahteen (2) jaksoon siten, että toisen jaksosta on kestettävä yhtäjaksoisesti vähintään kuusi (6) tuntia. Peräkkäisten lepoaikojen väli ei saa olla 14 tuntia pidempi.

3. Lepoaikojen merkitsemisestä ao. luetteloihin on säädetty merityöaikalaisissa.

4. Pelastus- ja palonsammutus- sekä muilla turvallisuusvälineillä pidettävät harjoitukset on pyrittävä sijoittamaan takuupalkkaan sisältyvän työajan ulkopuolelle ja toteutettava siten, että ne häiritsevät mahdollisimman vähän työntekijän lepoaikoja ja siten, että ne eivät aiheuta

väsymystä.

5. Jos työntekijän lepoaika häiriintyy työkutsujen tai pelastus- ja palonsammutus- sekä muilla turvallisuusvälineillä pidettävien harjoitusten vuoksi, hänelle on annettava riittävä korvaava lepoaika.

6. Alle 30 minuutin taukoa ei lueta edellä tarkoitettuihin lepoaikoihin.

7. Jos työntekijällä teetetään työtä, joka on yhtäjaksoisesti kuormittavaa tai yhtäjaksoista paikallaoloa vaativaa, työn lomaan on järjestettävä tarvittaessa mahdollisuus sellaisiin taukoihin, jotka sallivat lyhytaikaisen poistumisen työ- pisteestä. Mikäli työtä tehdään sellaisena vuorokaudenaikana, että työntekijällä ei ole mahdollisuutta käyttää hyväkseen kohdassa 5.6 tarkoitettuja ruokailu- ja kahvitaukoja, hänelle on annettava viimeistään jokaisen kahden (2) tunnin jälkeen 10 minuutin lepotauko, joka luetaan työajaksi, ja jokaisen neljän (4) tunnin työjakson jälkeen puolen tunnin kahvitauko, jota ei lueta työaikaan. Tämä ei koske hätä- ja turvallisuuspalvelua.

## 5.6 Ruoka ja ruokailutauot

1. Työnantaja on velvollinen järjestämään työntekijälle päivittäin kolme (3) ateriaa välipaloinen. Ruuan on oltava ravinto-opillisesti oikein valmistettua, vaihtelevaa, maukasta ja määrältään riittävää sekä laadukasta.

2. Alukselle on laadittava tarkoituksenmukainen ja mahdollisimman häiritsemätön ruokailujärjestelmä, joka on asetettava näkyvälle paikalle ruokailutiloihin. Tarpeen vaatiessa aluksella on järjestettävä vuororuokailu (puolen tunnin vuorot). Jos jostakin syystä, esimerkiksi sataman erikoisolosuhteista johtuen on pakko poiketa tavanomaisesta ruokailujärjestelmästä, tästä on ilmoitettava mahdollisimman pian keittiöhenkilökunnalle ja niille, jotka lähinnä hoitavat eri henkilökuntaryhmien työnjohtoa.

3. Ennen kuin aluksen päällikkö vahvistaa ruokailujärjestelmän, asiasta on neuvoteltava yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain tarkoittamalla tavalla laivaväen edustajien kanssa.

4. Ruokailu- ja kahvitauot on pyrittävä järjestämään seuraavien aikarajojen välillä, elleivät erityiset syyt sitä estä:

aamiainen/kahviaamiainen	06.30 – 08.30
lounas	11.00 – 13.00
iltapäiväkahvi	15.00 – 16.30
päivällinen	16.30 – 18.30

5. Ruokailutauko voidaan lyhentää siten, että se on vähintään puoli tuntia ja sen alkamisajankohtaa voidaan siirtää enintään tunnilla.

## 5.7 Vuorottelujärjestelmä

1. Vuorottelujärjestelmällä tarkoitetaan sellaista järjestelmää, jossa työ- ja vapaavuorot toistuvat mahdollisimman säännönmukaisesti.

2. Niin sanotulla 1:1 – vuorottelujärjestelmällä tarkoitetaan järjestelyä, jossa työ- ja vapaavuorot toistuvat yhtä pitkänä ja 2:1-vuorottelujärjestelmällä järjestelmää, jossa työvuoro on kaksi (2) kertaa niin pitkä kuin vapaavuoro.

3. Siitä, mitä jäljempänä luetelluista vuorottelujärjestelmistä (A, B, C ja D) aluksella noudatetaan

taan sen ollessa tietyllä linjalla, sovitaan varustamon ja Suomen Merimies-Unionin kesken. Samassa yhteydessä on sovittava myös siitä, miten vuorottelujärjestelmiin B ja C sisältyvien yhdenjaksoisten pitempien vapaajaksojen järjestäminen on huomioitava vuorottelussa ja siitä, millaisia muutoksia tämä aiheuttaa työ- ja vapaajaksojen pituuksiin.

4. Työ- ja vapaavuorot tulisi toteuttaa siten, että ne ovat keskimäärin enintään kahden (2) viikon pituisia jaksoja (2 viikkoa työtä ja 2 viikkoa vapaata), ellei asianosaisten työntekijöiden kesken toisin sovita. Työnantajan edustajan on kuitenkin vahvistettava tällainen järjestely.

5. Vuorottelujärjestelmästä pidetään kirjanpitoa samalla tavalla kuin merityö- aikalaisissa on määrätty työaikapäiväkirjanpidosta. Vuorottelujärjestelmä on asetettava sopivaan paikkaan, jossa se on helposti nähtävillä.

6. Vapaa- ja työvuorojen tasaamiseksi alukselle otetaan tarvittaessa lisätyö- voimaa. Tämä voi tulla kysymykseen esimerkiksi loma-, kurssi- ja sairaustapauksissa.

7. Työntekijällä on oikeus pitää vapaana ne vuorottelujärjestelmän mukaisesti ansaitut vapaapäivät, jotka ovat syntyneet kahden (2) perättäisen lomanmääräytymiskauden aikana ja joita ei ole käytetty vuorottelujärjestelmän toteutumiseen. Vapaa on annettava työntekijän esittämänä ajankohtana edellyttäen, että se tapahtuu vuorottelujärjestelmän toteutumisen ja muiden töiden kannalta tarkoituksenmukaisena ajankohtana

## **5.8 Työvuorolista**

1. Vuorottelujärjestelmää koskeva työvuorolista on laadittava kuudeksi (6) kuukaudeksi kerrallaan. Vuorottelujärjestelmän toteuttamiseen liittyvistä yksityiskohdista sekä lyhyempää tai pidempää kuin kuutta (6) kuukautta koskeva vasta työvuorolistasta sovitaan erikseen työnantajan ja laivaväkeä edustavan luottamusmiehen kanssa. Ellei näissä neuvotteluissa päästä yhteisymmärrykseen, asia siirretään ratkaistavaksi varustamon ja Suomen Merimies-Unionin kesken.

2. Työnantaja ja laivaväkeä edustava luottamusmies voivat sopia myös työ- vuorolistan tilapäisestä muuttamisesta edellyttäen, että tähän on olemassa painava syy. Muutos voi koskea enintään kahden (2) viikon pituisia ajanjaksoja kalenterivuodessa. Mikäli muuttamisesta ei päästä sopimukseen, asia siirretään ratkaistavaksi varustamon ja Suomen Merimies-Unionin kesken.

3. Työntekijää ei voida velvoittaa jäämään vastoin suostumustaan töihin työ- vuorolistaan merkityn vapaavuoron ajaksi.

## **5.9 Eri vuorottelujärjestelmät**

### **5.9.1 Järjestelmä A (1:1):**

1. Takuupalkkaan sisältyvä vuorokautinen työaika: 10,5 tuntia.

2. Työpäivien lukumäärä vuodessa: 165.

3. Vuosiloma: kahden (2) peräkkäisen lomanmääräytymiskauden aikana 35 päivää.

4. Vapajakset ja lomamat annetaan siten, että työntekijä saa kahden peräkkäisen lomanmääräytymiskauden aikana vähintään kaksi yhdenjaksoista lomaa, joista toinen on 18 päivää ja toinen 17 päivää.

### **5.9.2 Järjestelmä B (1:1):**

1. Takuupalkkaan sisältyvä vuorokautinen työaika: 10 tuntia
2. Työpäivien lukumäärä vuodessa: 173,5
3. Vuosiloma: kahden (2) peräkkäisen lomanmääräytymiskauden aikana 35 päivää, joista vuorotteluun voidaan käyttää 17 päivää.
4. Vapaajaksot ja vuosiloma annetaan siten, että työntekijä saa kahden (2) peräkkäisen lomanmääräytymiskauden aikana vähintään yhden (1) yhden- jaksoisen loman, joka on 18 päivää.

### **5.9.3 Järjestelmä C (1:1):**

1. Takuupalkkaan sisältyvä vuorokautinen työaika: 9,5 tuntia.
2. Työpäivien lukumäärä vuodessa: 182,5
3. Vuosiloma: kahden (2) peräkkäisen lomanmääräytymiskauden aikana 35 päivää, jotka voidaan käyttää vuorotteluun.

### **5.9.4 Järjestelmä D (2:1)**

1. Takuupalkkaan sisältyvä vuorokautinen työaika: 8 tuntia.
2. Työpäivien lukumäärä vuodessa: 220.
3. Vuosiloma: 35 päivää.
4. Vapaajaksot ja vuosilomat annetaan siten, että työntekijä saa kahden (2) peräkkäisen lomanmääräytymiskauden aikana vähintään kaksi (2) yhdenjaksoista lomaa, joista toinen on 18 päivää ja toinen 17 päivää.

## **5.10 Pidemmän vapaajakson antaminen lomakautena**

1. Yksi (1) yllä mainittuihin vuorottelujärjestelmiin sisältyvistä vapaajaksosta tai vuosilomista on annettava 2.5. – 30.9., ellei työnantajan ja työntekijän kesken muuta sovita.

## **5.11 Vuorottelujärjestelmän toteuttaminen kausiliikenteessä**

1. Kausiliikennealuksessa vuorottelujärjestelmä voidaan toteuttaa varustamon ja Suomen Merimies-Unionin välisellä sopimuksella siten, että osa vapaavuoroista siirretään annettavaksi vapaa-aikana purjehduskauden ulkopuolella heti kauden päätyttyä ja siten, että se pidentää työsuhteen kestoja.

## **5.12 Työtuntijärjestelmä ja sen muuttaminen**

1. Työtuntijärjestelmä on laadittava hyvissä ajoin etukäteen kuitenkin siten, että työntekijä saa sen viimeistään työjakson alkaessa hänen palatessaan vapaajaksolta töihin. Takuupalkkaan työjakson aikana sisältyvä työaika on merkittävä työtuntijärjestelmään kokonaisuudessaan.
2. Työtuntijärjestelmää voidaan muuttaa työjaksoon sisältyvän vuorokauden aikana siten,

että työajan alkamishetkeä aikaistetaan tai myöhennetään yhdellä (1) tunnilla taikka siten, että työtuntijärjestelmään merkittyjen vuoro- kautisten työaikaon väliin sijoitetaan enintään yksi (1) tunti. Muutos voidaan toteuttaa ainoastaan kerran vuorokaudessa ja siitä on ilmoitettava hyvissä ajoin etukäteen. Mikäli muutos koskee työjaksoon sisältyvän työpäivän ensimmäistä työrupeamaa, muutoksesta on ilmoitettava viimeistään edellisenä päivänä ennen kuin työntekijä lopettaa työt.

### **5.13 Päivätyöntekijän ja järjestyksenvalvojan työajan järjestä- mistä koskevat erityis- määräykset**

1. Päivätyöntekijän takuupalkkaan sisältyvä vuorokautinen työaika on sijoitettava ruokailu- ja kahvitaukojen aiheuttamaa keskeytystä ja aluksen kiinnittämis- ja irrottamistöitä lukuun ottamatta yhdenjaksoisesti kello 07.00 ja 22.00 väliselle ajalle.

2. Päivätyöntekijää ei voida velvoittaa osallistumaan vahtiin ilman suostumustaan.

3. Järjestyksenvalvojan takuupalkkaan sisältyvä työaika voidaan sijoittaa enintään kahteen (2) jaksoon vuorokaudessa.

## **6 PALKKAEHDOT**

### **6.1 Palkanmaksu**

1. Palkka maksetaan sen päivän alusta, jolloin työntekijä saapuu työhön, taikka jos hänen täytyy tehdä matka sopimuksentekopaikalta päästäkseen alukselle, sen päivän alusta, jolloin hän lähtee matkalle, taikka aluksen myöhästyessä siitä päivästä, jona työntekijän oli varustamon ohjeen mukaan saavuttava alukseen.

2. Työsuhteen kestäessä työntekijälle maksetaan palkka kerran kuukaudessa, myös niiltä kuukausilta, jolloin työntekijä on ollut kokonaan tai osaksi palkallisella vapaalla maissa. Työsuhteen päättyessä maksettavan viimeisen palkan on oltava työntekijän käytettävissä tai nostettavissa viipymättä, kuitenkin viimeistään kuudentena (6) arkipäivänä työsuhteen päättymisestä. Sellaisissa poikkeustapauksissa, joissa palkkaa ei pidetä selvänä esimerkiksi siksi, että kaikki palkan osan suuruuden laskemista varten tarvittavat tiedot eivät ole vielä tiedossa työsuhteen päättyessä, viimeisen palkan on oltava työntekijän käytettävissä tai nostettavissa viimeistään kymmenentenä (10) arkipäivänä työsuhteen päättymisestä.

3. Kun työsuhde alkaa tai päättyy kesken kalenterikuukauden, palkka lasketaan tällaisen kuukauden osalta jakamalla takuupalkka 30:llä ja kertomalla tulos tämän kuukauden työsuhteiden päivien lukumäärällä.

4. Työsuhteen päättyessä pitämättä olevat vuorottelujärjestelmän mukaisesti ansaitut vapaapäivät korvataan työntekijälle siten, että yksi (1) vapaapäivä oikeuttaa yhden (1) päivän palkkaa vastaavaan rahakorvaukseen.

5. Muutoin palkan maksamisessa noudatetaan mitä merityösopimuslain 2 luvussa ja merimiesten vuosilomalain 15 §:n 1 momentissa on säädetty.

6. Työnantajan on annettava maksaessaan palkan tai tehdessään palkkaan korjauksia työntekijälle laskelma, josta käyvät ilmi palkan suuruus ja sen määräytymisen perusteet.

7. Merityösopimuslain tai muun vastaavan lain mukaisella täydellä palkalla tarkoitetaan edellä kohdassa kolme (3) määriteltyä kuukausiansiota.



## 6.2 Takuupalkat

1. Takuupalkat ilmenevät liitteestä 1.
2. Työsopimusta tehtäessä on käytettävä työehtosopimuksen mukaisia ammattinimikkeitä.
3. Mikäli sopimuskauden aikana katsotaan tarpeelliseksi lisätä ammattinimikkeitä, joita ei ole mainittu sopimuksessa, nimikkeeseen liittyvistä palkka- ym. ehdoista on ensin sovittava allekirjoittajaosapuolten kesken.
4. Mikäli työntekijän kanssa on sovittu tai sovitaan työsopimuksella korkeammasta palkasta tai paremmista eduista kuin mitä tässä työehtosopimuksessa on määrätty, nämä edut ovat voimassa tämän työehtosopimuksen määräyksistä huolimatta, ellei työsopimuksen määräyksistä muuta johdu tai elleivät työsopimuksen osapuolet toisin sovi.

## 6.3 Ikälisät

1. Työntekijä on oikeutettu ikälisään 3, 5, 8, 11 ja 14 vuoden työsuhteen jälkeen varustamosta riippumatta. Yksi ikälisä vastaa aina 3 % takuupalkasta.
2. Osapuolet ovat sopineet 13.2.2001 allekirjoitetulla uuden matkustaja- alussopimuksen voimaansaattamista koskevalla allekirjoituspöytäkirjalla uuden ikälisjärjestelmän käyttöön otosta seuraavan sovellusohjeen:

Uuden sopimuksen mukainen ikälisjärjestelmä otetaan käyttöön siten, että vanhan sopimuksen aikana ansaitut ikälisät säilyvät uuden sopimuksen voimaan tullessa. Mikäli työntekijä on ansainnut vanhan sopimuksen aikana ikälisiä enemmän kuin 15 %, hänelle ei kerry uuden sopimuksen aikana uusia. Mikäli taas työntekijä on ansainnut vähemmän kuin 15 % ikälisiä, hänelle kertyy uuden sopimuksen mukaan ikälisiä siten, että uuteen ikälisään oikeutettavien vuosien tullessa täyteen, työntekijä on oikeutettu saamaan uuden ikälisjärjestelmän mukaisen ikälisän, kuitenkin enintään sen ikälisän, joka uuden sopimuksen mukaan ko. vuosilla olisi mahdollista saada.

Esimerkiksi työntekijä, jolla on jo 30 %:n ikälisät, saa uudenkin sopimuksen voimaan tullessa 30 %:n ikälisät. Työntekijällä, jolla on 15 %:n suuruiset ikälisät, saa pitää nämä uuden sopimuksen voimaan tullessa, mutta hänelle ei enää kerry uusia ikälisiä. Työntekijällä, jolla on 10 %:n ikälisä, saa 11 vuoden jälkeen 12 %:n suuruisen ikälisän.

Työntekijälle, jolle on kertynyt vanhan sopimuksen mukaan 20, 25 tai 30 %:n ikälisät, saa, kun hän vaihtaa varustamoita uuden sopimuksen aikana, uuden varustamon palveluksessa 20 %:n ikälisän.

3. Ikälisään oikeutettava aikaa laskettaessa pidetään varustamoja, jotka ovat yhteisen johdon alaisina, yhtenä varustamona.
4. Työntekijän on esitettävä työsuhteen alkaessa asianmukaiset todistukset edellä mainittujen työsuhteiden osalta, jotta nämä ajat huomioitaisiin.
5. Ikälisiin oikeuttava aika on hankittava sisäliikennettä kaukaisemmassa liikenteessä (= rannikko- tai sitä kaukaisemmassa liikenteessä). Varustamosta riippumattomiin ikälisiin luetaan hyväksi myös ulkomaalaisella aluksella hankittu palveluaika.
6. Ikälisään oikeuttavaan aikaan luetaan myös aika, jolloin työntekijä on ollut vuosi- tai vastikelomalla sekä myös aika, jolloin työntekijä työsuhteen kestäessä on ollut estynyt suoritta-

masta työtä:

- 1) työpaikan muiden työntekijöiden vuosilomien takia;
- 2) reservin harjoituksen tai ylimääräisen palveluksen takia, jos hän on palannut työhön välittömästi tällaisen esteen lakattua;
- 3) merimiesten vuosilomalain 3 § 2 momentin 3 kohdassa tarkoitetun keskeytyksen johdosta;
- 4) työterveyshuoltolaissa (1383/2001) tai laivaväen lääkärintarkastuksista annetussa laissa (1171/2010) tarkoitetun tai työnantajan määräämän tahi sairaudesta taikka tapaturmasta johtuvan lääkärintarkastuksen vuoksi;
- 5) erityyppisissä säädetyn äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainloman aikana;
- 6) sellaisen kunnallisen tai muun julkisen luottamustehtävän taikka todista- ja kuulemisen takia, josta lain mukaan ei ole ollut oikeutta kieltäytyä tai josta kieltäytyminen olisi ollut sallittua vain laissa mainitun erityisen syyn perusteella;
- 7) sairauden leviämisen estämiseksi annetun viranomaisen määräyksen takia;
- 8) työnsä edellyttämän matkustamisen takia, mikäli tällaisia matkustuspäiviä ei muuten luettaisi hänen työpäivikseen;
- 9) muusta syystä, mikäli työnantaja lain mukaan on ollut velvollinen maksamaan työntekijälle poissaolosta huolimatta tällaiselta päivältä palkan;
- 10) työnantajan suostumuksella työn edellyttämään koulutukseen osallistumisen vuoksi, kuitenkin siten, että työssäolopäivien veroiseksi voidaan sopia luettavaksi vain 30 päivää kerrallaan.

7. Kausiliikenteessä olevan matkustaja-aluksen työntekijälle lasketaan hyväksi se aika, jonka hän on peräkkäisinä purjehduskausina ollut työsuhteessa kausiliikenteen matkustaja-aluksissa. Tällöin katsotaan ikälisiä laskettaessa 11 kuukautta yhdeksi vuodeksi.

8. Jos työntekijän työsuhteeseen päättyy hänestä riippumattomista syistä, joita ovat varustamon konkurssi, varustamon lopettaminen sekä liikkeen luovutus ja erityyppisissä säädetyn äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainloman aikana, josta lain mukaan ei ole ollut oikeutta kieltäytyä tai josta kieltäytyminen olisi ollut sallittua vain laissa mainitun erityisen syyn perusteella;

#### **6.4 Ylityö ja sen korvaaminen**

1. Ylityökorvaus maksetaan työstä, jota tehdään työtuntijärjestelmään merkityn takuupalkkaan sisältyvän vuorokautisen työajan tai takuupalkkaan työajan aikana sisältyvän työajan ulkopuolella.

2. Ylityökorvaus tunnilta lasketaan takuupalkasta käyttäen jakajana lukua 100.

Ylityö korvataan rahana tai työntekijän esityksestä vapaana siten, että kolme (3) ylityötuntia vastaa yhtä (1) vapaapäivää. Ylityön korvauksena annetut vapaapäivät kuluvat siitä huolimatta, sattuuko vapaan ajaksi lauantai, sunnuntai tai muu pyhäpäivä. Vapaata annettaessa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän tarpeet ja se, että se tapahtuu vuorottelujärjestelmän toteuttamisen kannalta tarkoituksenmukaisena ajankohtana. Mikäli vapaa annetaan hiljaisen kauden aikana ja mikäli työtilanne se sallii, vapaalle olevan työntekijän tilalle ei tarvitse ottaa sijaista.

#### **6.5 Eräinä pyhäpäivinä tehdyn työn korvaaminen**

1. Joulupäivänä, pitkäperjantaina, vapun päivänä ja juhannuspäivänä tehdystä muusta kuin ylityönä korvattavana tehdystä työstä maksetaan 1,5 kertainen päiväpalkka.

## 6.6 Varallaolokorvaus

1. Jos työntekijä määrätään vapaa-aikanaan jäämään alukselle varallaoloa varten merityösopimuslain 4 luvun 6 §:n perusteella tai muun siihen liittyvän tärkeän syyn vuoksi, hänelle korvataan jokaiselta alkaneelta tunnilta 1/260 takuupalkasta.

2. Varallaoloaikana tehdystä työstä maksetaan varallaolokorvauksen asemasta ylityökorvaus. Työntekijälle on pyrittävä antamaan ilmoitus varallaolosta hyvissä ajoin ennen säännöllisen työajan päättymistä.

3. Jos työntekijä määrätään vapaa-aikanaan saapumaan alukselle työhön jonkin tehtävän suorittamista varten, siitä maksetaan kahta (2) arkiylityötuntia vastaava korvaus siinä tapauksessa, ettei hän edellä ensimmäisessä kappaleessa määrätyn perusteella ole oikeutettu varallaolokorvaukseen.

4. Jos työntekijä on velvollinen kantamaan mukanaan hakulaitetta tai muuta teknistä apuvälinettä, jolla hänet voidaan tavoittaa ja kutsua työhönsä takuupalkkaan sisältyvän työajan ulkopuolella, hänelle maksetaan apuvälineen kantamiseen käytetyltä ajalta palkkaliitteen mukaista korvausta jokaiselta vuorokaudelta, jonka aikana hakulaitetta tai apuvälinettä on kannettu.

## 6.7 Lastinkäsittelykorvaus

1. Mikäli aluksen miehistön jäsen osallistuu poikkeustapauksessa lastinkäsittelyyn, kiinnitykseen ja/tai irrotukseen aluksessa, hänelle maksetaan tavanomaisen palkan ohella jokaiselta lastinkäsittelyyn käytetyltä tunnilta <sup>1</sup> korvaus, jonka suuruus on 1/164 takuupalkasta. Vinssimiehelle suoritetaan lastin- käsittelykorvaus, kun hän ajaa vinssiä lastauksen ja purkauksen yhteydessä.

## 6.8 Tarjoilukorvaus

1. Talousapulaiselle maksetaan, kun laivaväen messeissä tarjotaan varustamon/päällikön suostumuksella tilapäisesti ruokaa muille kuin laivaväkeen kuu- luville, liitteen 1 mukainen korvaus tilapäistä ruokailijaa ja päivää kohden ruokailukertojen lukumäärästä riippumatta. Korvausta ei kuitenkaan makseta luotseista, tulli- ja vartiomiehistä eikä myöskään laivaväen perheenjäsenistä.

## 6.9 Palveluraha

1. Palvelurahapotin suuruus on, ellei toisin ole sovittu, 4 % aluksella suoritetusta tarjoilusta ja myynnistä lukuun ottamatta myymälässä pulloittain myytävää alkoholia.

2. Palvelurahapotti jaetaan varustamon ja Suomen Merimies-Unionin erikseen sopimalla tavalla. Ellei jakotavasta päästä yhteisymmärrykseen, asia siirretään ratkaistavaksi tämän työehtosopimuksen osapuolten kesken.

3. Palveluraha maksetaan vain Suomen Merimies-Unionin jäsenille.

4. Palvelurahan vähimmäismäärä ilmenee liitteestä 1.

---

<sup>1</sup> Soveltamisohje: osapuolet toteavat yhteisenä näkemyksenään, että lastinkäsittelykorvaus maksetaan aina täysiltä tunneilta. (30.5.2016)

5. Niiden päivien osalta, kun alus on poissa liikenteestä telakoinnin tai muun odottamattoman tai ennakoimattoman syyn johdosta ja kun sillä ei ole myyntiä, palvelurahan vähimmäismäärä muuttuu liikenteestä poissaolon ja liikenteessä olon mukaisessa suhteessa. Siten, jos alus on esimerkiksi poissa liikenteestä 10 päivää kuukaudessa ja liikenteessä 20 päivää kuukaudessa, palvelurahan vähimmäismäärä on 2/3 matkustaja-alussopimuksen palkkaliitteen kohdan 6.9 tarkoittamasta kulloinkin voimassa olevasta palvelurahan vähimmäismäärästä.

6. Sairausajalta maksettava palveluraha ei vähennä palvelurahapottia.

### **6.10 Luontoisetukorvaus**

1. Luontoisetukorvauksen suuruus työ- ja vapaavuoron ajalta sekä vuosiloma- ja sairausajalta ilmenee liitteestä 1.

### **6.11 Korvaus työntekijälle, jolle ei ole varattu ravintoa ja/tai asuntoa aluksessa**

1. Jos työntekijälle ei ole varattu ravintoa ja/tai asuntoa aluksessa, työnantajan on järjestettävä hänelle vastaavat edut maissa tai suoritettava hänelle näitä etuja vastaava kohtuullinen korvaus. Kohtuulliseksi ravintokorvaukseksi katsotaan liitteestä 1 ilmenevät määrät.

2. Asialliset kulut asunnosta korvataan laskun mukaan

### **6.12 Sairausloma, äitiysloma ja isyysvapaa**

1. Työntekijällä, joka on sairauden, vamman tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtään, on oikeus saada työnteon estymisen ajalta sairausajan palkka enintään 60 päivältä. Jos työntekijä on työsuhteen päättyessä kykenemätön työhönsä sairauden, vamman tai tapaturman vuoksi, hänellä on oikeus sairausajan palkkaa vastaavaan korvaukseen, mikäli hänellä olisi työ- suhteen jatkuessa ollut oikeus saada sairausajan palkkaa.

2. Työntekijällä on oikeus saada täysi palkka myös siltä ajalta, kun hänellä on oikeus meriyösopimuslain mukaan saada sairausajan palkkaa, ellei jäljempänä ole toisin määrätty.

3. Äitiysrahaan oikeutetulla työntekijällä on oikeus saada palkka 78 arkipäivältä äitiyspäiväraha-kauden alkamisesta lukien (äitiysloma).

4. Isyysvapaalla olevalle työntekijälle maksetaan palkan ja sairausvakuutus- lain mukaisen isyysrahan erotus 12 päivän ajalta.

5. Sairauden tai vamman aiheuttaman työkyvyttömyyden ajalta palveluraha maksetaan 0,5-kertaisena ja sitä aletaan maksaa vasta seitsemän (7) sairauspäivän jälkeen, ellei työkyvyttömyyden voida selvästi osoittaa aiheutuneen työstä johtuvista olosuhteista, jolloin palveluraha maksetaan työkyvyttömyyden alkamispäivästä lukien. Luontoisetukorvausta maksetaan sairasloman ajalta enintään 42 päivältä, vaikka työntekijä palaa tänä aikana kotiinsa.

### **6.13 Likaisen työn korvaus**

1. Työntekijällä on oikeus saada liitteestä 1 ilmenevä korvaus likaisesta työstä joka kerralta, kun hän joutuu siivoamaan tai työssään käsittelemään tavan- omaisesta poikkeavassa määrin oksennusta, ulosteita tai muita vastaavia eritteitä taikka verta. Työstä, joka tehdään jätevesisäiliöiden ja -kuilujen sekä putkistojen puhdistamiseksi, avaamiseksi ja korjaamiseksi ja jossa joudutaan käsittelemään edellä mainittuja eritteitä tai verta, maksetaan liitteessä 1 ilmenevä korvaus jokaiselta alkavalta tunnilta.

2. Edellä tarkoitetuissa tilanteissa on otettava yhteyttä työnjohtoon, jolloin samalla todetaan, onko kysymyksessä em. erikseen korvattava työ.

## **6.14 Korvaus harjoittelijan ohjaamisesta**

1. Mikäli aluksella työskentelee harjoittelija, hänen välittömästä ohjaamisestaan vastaavaksi on nimettävä miehistön jäsen, jolle maksetaan tavanomaisen palkan ohella jokaiselta ohjaamiseen käytettävältä vuorokaudelta palkka- liitteen mukaista korvausta.

## **6.15 Sodanvaaralisä**

1. Mikäli alus kulkee sodanvaara-alueella tai sodanvaaran kaltaiseksi määritetyllä alueella, noudatetaan mitä sodanvaarasopimuksessa on määrätty. (liite 14)

## **7 VUOSILOMA**

### **7.1 Vuosilomamääräysten suhde merimiesten vuosilomalakiin**

1. Vuosiloma määräytyy kulloinkin voimassa olevan merimiesten vuosilomalain mukaisesti, ellei tässä sopimuksessa ole toisin määrätty.

2. Jos työntekijä on vuosilomansa tai sen osan alkaessa tai aikana synnytyksen, sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön, loma on työntekijän pyynnöstä siirrettävä myöhempään ajankohtaan. Työntekijällä on pyynnöstään oikeus loman tai sen osan siirtämiseen myös, jos tiedetään, että työntekijä joutuu lomansa aikana sellaiseen sairaanhoitoon tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön. Siirto-oikeus koskee myös työehtosopimukseen perustuvia vuosilomapäiviä.

3. Jos loman pituutta laskettaessa lomapäivien luvuksi ei tule kokonaisluku, päivän osa on annettava täytenä lomapäivänä. Jos työntekijälle maksetaan työsuhteen päättyessä vuosilomapalkkaa vastaava lomakorvaus ja jos lomapäivien lukumääräksi ei tule kokonaisluku, päivän osa on laskettava täydeksi lomapäiväksi.

### **7.2 Vuosilomapalkka ja lomarahana vuosiloman aikana**

1. Vuosilomapalkka lasketaan sen palkan mukaan, jonka työntekijä saa vakinaisesta työstään vuosiloman alkamisajankohtana. Jos työntekijä on ollut lomanmääräytymiskauden aikana tilapäisesti yhteensä vähintään yhden (1) kuukauden sellaisessa työssä, josta maksetaan korkeampaa palkkaa, hänen vuosilomapalkkansa tai lomakorvauksensa laskemisen perusteena olevaa takuupalkkaa korotetaan samassa suhteessa.

2. Vuosilomapalkka saadaan jakamalla takuupalkka tai, mikäli työntekijälle on maksettu tämän sopimuksen edellyttämiä lisiä ja korotuksia, näillä korotettu takuupalkka 30:lla ja kertomalla näin saatu tulos lomapäivien lukumäärällä sekä lopuksi kertoimella 1,18.

3. Vuosilomaan oikeutetulla työntekijällä on oikeus saada lomarahana 50 % hänen vuosilomapalkastaan. Lomarahaa laskettaessa huomioon ei oteta luontoisetuja. Lomarahana suoritetaan sen palkanmaksun yhteydessä, kun työntekijälle maksetaan vuosilomapalkka. Jos vuosiloma on jaettu, kunkin loman osan alkaessa maksetaan sitä vastaava osa lomarahasta.

4. Kausiliikenteen aluksessa koko purjehduskauden työsuhteessa ollut työntekijä on oikeutettu saamaan lomarahana työsuhteensa päättyessä.

### **7.3 Vuosilomakorvaukseen sisältyvä ravinto- ja asuntokorvaus lyhyissä työsuhteissa**

1. Alle 14 vuorokauden mittaisissa työsuhteissa vuosilomakorvaukseen sisältyvä ravinto- ja asuntokorvaus suoritetaan seuraavasti:

1-3 vrk:n työsuhde	0,5 x ravinto- ja asuntokorvaus
4-6 vrk:n työsuhde	1 x ravinto- ja asuntokorvaus
7-9 vrk:n työsuhde	1,5 x ravinto- ja asuntokorvaus
10-13 vrk:n työsuhde	2 x ravinto- ja asuntokorvaus

## **8 MATKAKORVAUKSET**

### **8.1 Yleistä matkakorvauksista**

1. Työnantaja korvaa työsuhteen alkaessa työntekijän matkakustannukset Suomessa kotoa alukselle.

2. Sijaisena toimivan työntekijän työsuhteen alkamisesta ja päättymisestä aiheutuvat matkat Suomessa ja ulkomailla työnantaja korvaa koti-alus-koti – periaatteen mukaisesti. Kotimatka on tehtävä ilman aiheetonta viivytystä.

### **8.2 Matkakorvaus työtehtävien hoidon johdosta**

1. Kun työntekijä lähetetään palveluksen takia alukselle tai aluksesta, työnantajan on maksettava matkakulut ja huolehdittava siitä, että työntekijä saa matkan kestäessä kohtuullisen ravinnon yli kuusi (6) tuntia kestävilä matkoilta. Tällöin asialliset matkakulut korvataan laskun mukaan.

2. Jos työntekijän on matkustettava laivassa tai rautateillä yöaikaan, hän on oikeutettu korvaukseen II luokan makuupaikasta tai, ellei II luokkaa ole, turisti- tai sitä vastaavan luokan makuupaikasta, jos makuupaikka on saatavissa ja jos sitä on tosiasiallisesti käytetty.

3. Varustamon laskuun tehtävillä matkoilla talousosaston esimies on oikeutettu matkustamaan rautateillä tai laivassa I:ssä tai sitä vastaavassa luokassa ja lentokoneessa turisti- tai säästöluokassa. Jos matka tapahtuu ulkomailla, hän on oikeutettu matkustamaan luokassa, joka vallitseviin olosuhteisiin nähden vastaa edellä mainittua luokkaa. Asialliset matkakulut korvataan laskun mukaan.

4. Omaa autoa käytettäessä matka korvataan linja-autotaksan mukaan. Taksia voidaan käyttää kohtuullisessa määrin - esimerkiksi liitteessä 1 mainittuun euromäärään asti - linja-auto- tai rautatie- tai lentoaseman ja sataman välillä, kun:

- linja-autoyhteyttä ei ole;
- työntekijää on pyydetty palaamaan alukselle sellaisena vuorokauden aikana, jolloin yleiset kulkuneuvot eivät ole liikenteessä; tai
- taksin käytöstä on sovittu ennakolta aluksen päällikön tai varustamon ja työntekijän kesken.

5. Taksikulut korvataan vain esitetyn tositteen tai poikkeustapauksissa muun luotettavan selvityksen perusteella.

### **8.3 Matkakorvaukset lomamatkojen johdosta**

1. Vuosilomalta tai vuorottelujärjestelmän tarkoittamalta vapaavuorolta taikka sairaslomalta työhön palaava työntekijä on oikeutettu saaman työnantajalta Suomessa olevan kodin ja aluksen välisestä paluumatkasta juna-, linja-auto, laiva- tai alennetun lentolipun hinnan. Milloin alennusta ei myönnetä, työntekijälle korvataan turistiluokan lentolipun hinta.

2. Mikäli vuorottelujärjestelmän mukainen vaihto tapahtuu sellaisena ajankohtana, että kotimatkaa tai töitä ei voida aloittaa välittömästi, työnantaja maksaa työntekijälle hänen yöpymisestään tai jos niin on erikseen sovittu, taksin käytöstä aiheutuneet kustannukset.

#### **8.4 Matkakorvaukset kokousmatkojen johdosta**

1. Matkakulut, jotka aiheutuvat osallistumisesta Suomen Merimies-Unionin edustajakokoukseen edustajana, valtuuston kokoukseen sen jäsenenä tai hallituksen kokoukseen sen jäsenenä, korvaa Suomen Merimies-Unioni.

### **9 POISSAOLO**

#### **9.1 Poissaolo 50- ja 60-vuotispäivän johdosta**

1. Työntekijä, jonka työsuhde on jatkunut yhtäjaksoisesti vähintään kolme (3) vuotta, on oikeutettu yhteen (1) ylimääräiseen palkalliseen vapaapäivään 50- ja 60-vuotispäivänsä johdosta. Sama etuus voidaan myöntää työntekijälle, jolla on meripalvelusta Suomen kauppalainvastossa vähintään kymmenen (10) vuotta edellyttäen, että hänen työsuhteensa on jatkunut keskeytymättä merkkipäivää välittömästi edeltäneet kuusi (6) kuukautta.

#### **9.2 Poissaolo häpäivän, äkillisen sairaustapauksen tai hautauspäivän johdosta**

1. Työntekijällä on oikeus saada hänen perheensä piirissä sattuneen äkillisen sairaustapauksen johdosta lyhyt tilapäinen palkallinen vapautus työstä, kuitenkin enintään kolmeksi (3) päiväksi.

2. Työntekijällä on niin ikään oikeus vastaavaan vapautukseen työstä hänen läheisen omaisensa hautauspäivänä sekä hänen omana häpäivänään, kuitenkin enintään kahdeksi (2) päiväksi.

3. Vapautuksen myöntämisen edellytyksenä on, että se on asianomaisen työntekijän työtehtävän luonne huomioon ottaen kussakin tapauksessa mahdollista.

4. Läheisellä omaisella tarkoitetaan työntekijän avio- ja avopuolisoa, rekisteröidyn parisuhteen puolisoa, lapsia, avio- ja avopuolison lapsia, rekisteröidyn parisuhteen puolison lapsia, työntekijän vanhempia ja isovanhempia ja hänen avio- ja avopuolison ja rekisteröidyn parisuhteen puolison vanhempia sekä työntekijän veljiä ja sisaria.

5. Avopuolisolla tarkoitetaan avioliiton omaisessa suhteessa yhteisessä taloudessa eläviä henkilöitä.

#### **9.3 Poissaolo vaikeasti sairaan lapsen hoidon johdosta**

1. Työntekijällä, jonka lapsi sairastaa vaikeasti sairaan lapsen hoitoa ja kuntoutusta varten myönnettävää avustusta koskevan valtioneuvoston päätöksen 130/85 tarkoittamaa vaikeaa sairautta, on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen päätöksessä tarkoitettuun lapsen hoitoon, kuntoutukseen tai hoidon opastukseen sovittuaan poissaolostaan etukäteen työnantajan kanssa.

#### **9.4 Poissaolo järjestötoimintaan osallistumisen johdosta**

1. Suomen Merimies-Unionin edustajakokouksen edustajaksi, valtuuston tai hallituksen jäseneksi valitulla työntekijällä on oikeus saada, milloin se ilman kohtuutonta haittaa käy päinsä

ja ellei jäljempänä määrätystä muuta johdu, palkatonta vapautusta työstä tarpeellisten kousmatkojen suorittamiseksi.

2. Myönnetty vapaa voidaan tapaus tapaukselta sopia asianomaisen työntekijän kanssa vähennettäväksi aikaisemmin hankituista vapaa-ajoista. Myös vuosilomapäivien käyttö on mahdollista.

## **9.5 Poissaolon suhde vuorotteluun**

1. Kun työntekijä on työvuoron aikana kykenemätön tekemään työtä sairauden tai vamman johdosta ja on tämän vuoksi poissa työstä, työpäivien luku- määrää vähennetään yhdellä (1) päivällä jokaista poissaolopäivää kohden. Jos sairaudesta tai vammasta johtuva työkyvyttömyys ajoittuu vapaavuorolle, vapaavuorolla oloapäivien lukumäärää vähennetään yhdellä (1) päivällä jokaista sairauspäivää kohden.

2. Mitä edellä on määrätty sairauden tai vamman aiheuttaman työkyvyttömyyden osalta, sovelletaan vastaavasti muihin lakiin tai sopimukseen perustuviin poissaoloihin, joiden osalta työnantaja on velvollinen maksamaan työn- tekijälle palkkaa.

3. Jos työntekijä joutuu osallistumaan työnantajan puolesta todistajana oikeudenkäyntiin tai poliisikuulusteluun, tähän käytetty aika luetaan työajaksi.

4. Mikäli työntekijä osallistuu työnantajan osoittamaan koulutukseen tai kurssille vapaajaksonsa aikana, hänellä on oikeus pitää näin menettämänsä vapaa-aika myöhemmin. Koulutukseen tai kurssille osallistumisaika luetaan työpäiväksi. Koulutukseen tai kurssille osallistumisen vuoksi pitämättä jääneiden vapaapäivien antamiseen sovelletaan lisäksi, mitä kohdassa 6.4 on määrätty vapaan antamisen yleisistä edellytyksistä. Tämä ei koske kansainvälisesti tai kansallisesti pakolliseksi säädettyä koulutusta tai kurssittamista. Tällöin työntekijällä on kuitenkin oikeus pitää menettämänsä vapaa-aika myöhemmin.

5. Mikäli työntekijä on ollut kahden viimeisen vuorottelujärjestelmän kattaman ajanjakson, kuitenkin enintään viimeisen vuoden, aikana pois töistä edellä mainittujen syiden johdosta siten, että työpäivien lukumäärä on pienempi kuin vapaavuorolla oltujen vapaapäivien lukumäärä, työnantajalla ei ole oikeutta vähentää työntekijän palkasta vuorottelujärjestelmän mukaisesti kertymätöntä vapaata.

## **10 MUUT MÄÄRÄYKSET**

### **10.1 Suojavaatetus**

1. Aluksissa on varattava työntekijän käyttöön tarpeellinen määrä asianmukaisia suojapukuja ja -jalkineita sekä muita suojavälineitä.

2. Lastitiloissa työskenteleville työntekijöille on hankittava työnantajan kustannuksella yhteinäiset suojahaalarit, jotka on varustettu heijastavilla nauhoilla.

3. Työnantajan työntekijän käyttöön hankkimat/varaamat suojavaatteet pesetetään työnantajan kustannuksella tai vaatteet pestään työaikana. Ruisku- maalauksessa ja vaarallista lastia sisältäneiden säiliöiden puhdistuksessa sekä muissa niihin verrattavissa töissä työntekijöiden on käytettävä työnantajan hankkimia suojanaamareita ja muita suojavälineitä.

### **10.2 Taloushenkilökunnan työvaatteet**

1. Jos työnantaja vaati talousosaston työntekijöiltä erityisten varustamon ohjeiden mukaisesti



valmistettujen työvaatteiden käyttämistä, työnantajan on hankittava vaatimansa vaatteet.

2. Taloushenkilökuntaan kuuluvalla on oikeus pesettää työnantajan hänen käyttöönsä luovutamat työvaatteet työnantajan kustannuksella tai suorittaa vaatteiden pesu työaikana. Tämä koskee myös keittiöhenkilökunnan omia erityisiä työtakkeja, työhousuja, esiliinoja sekä kokin myssyjä.

3. Työnantaja kustantaa keittiöhenkilökunnan työtakit, työhousut ja lakit, mikäli se edellyttää, että niitä myös käytetään.

### **10.3 Siivous**

1. Ruokailuastioiden ja -välineiden pesu sekä ruokailutilojen järjestäminen ja puhdistaminen on toimitettava jokaisen ruokailun jälkeen. Puhdistamistyö tehdään takuupalkkaan sisältyvällä työajalla.

2. Makuuhytit on järjestettävä ja puhdistettava päivittäin. Lisäksi makuuhytit ja ruokailutilat on puhdistettava ja pestävä perusteellisesti kerran viikossa. Nämä työt tehdään takuupalkkaan sisältyvällä työajalla.

3. Ellei edellä tarkoitettuja töitä voidaan suorittaa takuupalkkaan sisältyvällä työajalla, ne on tehtävänä ylityönä.

4. Työntekijän on pyrittävä edistämään omalta osaltaan siisteyttä ja viihtyisyyttä siten, että hän sijaa oman vuoteensa.

5. Taloushenkilökunnan suorittama siivoustyö kuuluu talousosaston esimiehen valvontaan.

### **10.4 Vapaa-ajan vakuutus**

1. Työnantaja on velvollinen vakuuttamaan työntekijän vapaa-aikana ja laivaurheilutoiminnan puitteissa sattuvan tapaturman varalta samoin ehdoin kuin työtapaturman varalta on laissa säädetty. Vapaa-ajaksi katsotaan tällöin myös ylityön korvauksena annettava vapaa sekä merimiesten vuosilomalain mukainen loma.

2. Työnantaja on myös velvollinen järjestämään laivaväen vapaa-ajan lisävakuutuksen, jolla korvataan sivullisen työntekijälle tahallisesti aiheuttama vamma edellyttäen, että vahingoittunut ei ole omalla menettelyllään ratkaisevasti myötävaikuttanut vamman aiheuttaneeseen tapahtumaan.

3. Jos työnantaja on laiminlyönyt nämä velvollisuudet, hän vastaa kuitenkin siitä, että työntekijä tai hänen oikeudenomistajansa saa hyväkseen edellä määrätty tapaturmakorvaukset.

4. Kun työntekijää kohtaa tapaturma, hänen on ilmoitettava siitä heti työnantajalle tai tämän edustajalle, jonka on vaadittaessa annettava työntekijälle todistus ilmoituksen vastaanottamisesta. Laivan päällikön tai varustamon on lähetettävä tapaturmailmoitus viipymättä tapaturman tapahduttua asianomaiselle vakuutuslaitokselle.

5. Jos laivan päällikkö tai varustamo laiminlyö tapaturmailmoituksen ajoissa lähettämisen vakuutuslaitokselle, varustamo vastaa siitä, että työntekijä kuitenkin saa hyväksensä lain mukaisen tapaturmakorvauksen.

6. Työntekijälle merimieslain mukaan sairauden sattuessa kuuluvat edut taataan hänelle

myös tapaturmatapauksissa.

## **10.5 Kuolleen kotiinkuljetus**

1. Ulkomaanliikenteessä kuolleen työntekijän ruumiin kotiinkuljetuksen hoitaa ja kustantaa varustamo merityösopimuslain mukaisesti.

## **10.6 Muusikoita koskevat lisämääräykset**

1. Muusikoita, solisteja, tiskijukkaa ja vahvistinlaitteiden hoitajia (jäljempänä muusikko) koskevat lisämääräykset:

2. Takuupalkkaan sisältyvä esiintymisaika on enintään 6,5 tuntia. Tämän ylittävältä esiintymisajalta suoritetaan korotettu palkka, jonka suuruus on ensimmäisen tunnin ajalta 1/200 takuupalkasta ja tämän jälkeen 1/100 takuu- palkasta.

3. Säännöllinen työaika järjestetään enintään kolmeen (3) jaksoon vuorokaudessa lähtien klo 00.00.

4. Jos työjaksojen välinen aika on lyhyempi kuin kaksi (2) tuntia, tauko lasketaan työajaksi.

5. Jokaista esiintymistytuntia kohden pidetään 15 minuutin tauko, joka luetaan työajaksi.

6. Muusikkoon ei sovelleta vuorottelumääräyksiä, mikäli hänen työsuhteensa on sovittu kuukaudeksi tai sitä lyhyemmäksi ajaksi.

7. Muusikolle maksetaan pukuraha liitteen 1 mukaisesti.

8. Jos työkunnan esiintyminen radioidaan tai televisioidaan, työkunnalle suoritetaan tältä ajalta ylimääräisenä korvauksena palkkiota radio- ja televisioalaa koskevien työehtosopimusten mukaan.

9. Muusikot ovat oikeutettuja kutakin ohjelmanumeroa kohden vähintään kahden (2) tunnin palkalliseen harjoitteluun.

10. Rahtikustannukset korvataan soveltuvin osin kuten kotimatkat.

11. Työkunnan esittämää musiikkia ei saa siirtää äänensiirtolaitteiden/television välityksellä toiseen osaan laivaa ilman työkunnan suostumusta.

12. Muusikon hytin tulee sijaita mahdollisimman meluttomassa paikassa. Tämän vuoksi hytin sijainnista ja yksityiskohdista on sovittava aluskohtaisesti viimeistään kahden (2) viikon kuluessa työsuhteen alkamisesta asianomaisen työkunnan/työntekijän ja varustamon välillä. Eivät osapuolet pääse sopimukseen, voi kumpikin osapuoli irtisanoa työsuhteen päättyväksi seitsemän (7) päivän kuluttua irtisanomisesta lukien.

## **10.7 Satamassa julistettu lakko, sulkua tai saarto**

1. Jos jossakin satamassa, johon alus saapuu tai jossa se on, on laillisella tavalla päätetty ja kuulutettu lakko, sulkua tai saarto, työntekijöitä ei saa määrätä suorittamaan riidanalaista työtä enempää kuin mikä on välttämätöntä laivan varustamiseksi elintarvikkeilla, polttoaineella ja muulla, jota ehdottomasti tarvitaan satamasta lähtöä varten.

## **10.8 Jatkuvan neuvottelun periaate**

1. Mikäli toinen tämän työehtosopimuksen osapuolista haluaa tehdä aloitteen sopimuksen muuttamisesta taikka täydentämisestä, on tämän tehtävä siitä toiselle osapuolelle perusteltu kirjallinen esitys, johon tämän on viipymättä vastattava samalla tavalla kirjallisesti.
2. Mikäli osapuolet pääsevät sopimukseen sopimuksen muuttamisesta taikka täydentämisestä, muutos voidaan saattaa voimaan osapuolten sopimalla tavalla siitä riippumatta, että työehtosopimuksen voimassaolokausi ei ole päättynyt.
3. Muutoin osapuolten väliseen neuvottelumenettelyyn sovelletaan, mitä tässä sopimuksessa on määrätty neuvottelujärjestyksestä.
4. Edellä olevalla ei ole muutettu osapuolten välillä työehtosopimuslain perusteella voimassa olevaa työrauhavelvoitetta. Näin ollen, mikäli jatkuvan neuvottelun periaatteen mukaisesti käydyissä neuvotteluissa ei saavuteta tulosta, tämä ei tarkoita sen työehtosopimuksen määräyksen, johon muutosehdotus on kohdistunut, voimassa olon lakkaamista saati tähän liittyvän työrauhavelvoitteen kumoutumista.

### **10.9 Yksittäisiin riitakysymyksiin liittyvä neuvottelujärjestys**

1. Mikäli erimielisyyksiä tämän työehtosopimuksen soveltamisesta ei ole voitu paikallisesti selvittää, esim. luottamusmiessopimuksen tarkoittamassa järjestyksessä, on, milloin jommaltakummalta puolelta sitä pyydetään, tämän sopimuksen allekirjoittaneiden järjestöjen pyrittävä neuvotteluteitse selvittämään erimielisyydet. Sen puolen järjestö, joka katsoo selvittelyn tarpeelliseksi, tehkoon siitä toiselle perustellun kirjallisen esityksen, johon on samalla tavoin viipymättä vastattava.
2. Jos jompikumpi sopimuspuoli katsoo toisen ilmeisesti rikkoneen tätä sopimusta tai merimiestä koskevia säännöksiä, sen vuoksi ei saa ryhtyä mihinkään muuhun toimenpiteeseen ennen kuin asianomaiset sopimusosapuolet ovat yrittäneet neuvotteluin päästä yhteisymmärrykseen.
3. Jos riitaisuutta, joka on syntynyt tämän sopimuksen soveltamisesta tai tulkinnasta, ei ole saatu neuvotteluteitse selvitetynksi, se voidaan jättää työtuomioistuimen ratkaistavaksi.
4. Mikäli tällainen kysymys ei kuuluisi työtuomioistuimen ratkaistavaksi, se voidaan jättää viisimiehen alempana mainitulla tavalla kokoonpannun välimiesoikeuden käsiteltäväksi ja lopullisesti ratkaistavaksi.

### **10.10 Välimiesoikeus**

1. Tämän työehtosopimuksen osapuolet valitsevat erikseen jokaista riita- asiaa varten kaksi jäsentä kumpikin. Puheenjohtajana toimii välimiesoikeuden valitsema henkilö tai mikäli valinnasta ei päästä yksimielisyyteen, valtakunnansovittelijan määräämä henkilö. Välimiehet määräävät kussakin asiassa erikseen, onko jommankumman riitapuolen kokonaan tai yhdessä toisen kanssa maksettava välimiesten kokoontumisesta ja asian käsittelystä aiheutuneet kustannukset sekä onko riitapuoli velvoitettava ja kuinka suurella määrällä korvaamaan toisen puolen oikeudenkäyntikulut.
2. Välimiesten on tätä sopimusta ja työehtosopimuslakia soveltaen käsiteltävä ja ratkaistava asia noudattaen mitä kulloinkin voimassa oleva laki välimiesmenettelystä säättää.

### **10.11 Työhuonekunnat ja ammattiosastot**

1. Suomen Merimies-Unionin jäsenten perustamilla työhuonekunnilla on oikeus järjestää työpaikoilla kokouksia, kuitenkin niin, että ne eivät häiritse työntekoa.
2. Ammattiosastojen valituilla toimihenkilöillä on oikeus käydä jäsenasioissa aluksilla.
3. Ammattiosastojen ilmoitukset, kokouskutsut ja tiedotteet saadaan laittaa luottamusmies-sopimuksen tarkoittamalle ilmoitustaululle aluksella.

#### **10.12 Suomen Merimies-Unionin asiamiehet**

1. Suomen Merimies-Unionin asiamiehillä on oikeus käydä aluksissa ammatillisissa ja Merimies-Unionin asioissa. Asiamiehellä on oltava Unionin antama valtakirja ja käynti ei saa häiritä laivaväen työntekoa.
2. Jos syntyy epäselvyyttä työntekijän palkasta tai muista työsuhteeseen liittyvistä asioista, Suomen Merimies-Unionin asiamiehelle on annettava kaikki tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot.

#### **10.13 Aluksen luovuttaminen ja lipun vaihto**

1. Mikäli varustamo luovuttaa aluksen tai vaihtaa sen lippuvaltiota ja mikäli toimenpide johtaa tilanteeseen, jossa työnantajalla on merityösopimuslain 8 luvun 3 §:n mukainen peruste työsopimuksen irtisanomiseen, varustamon ja sen työntekijöiden välisissä yt-neuvotteluissa on pyrittävä sopimaan riittävän pitkistä, työntekijöiden uudelleen työllistymisen mahdollistavasta siirtymäajasta.
2. Jos näissä neuvotteluissa ei päästä varustamo ja työntekijöitä tyydyttävään lopputulokseen, asia siirretään ratkaistavaksi työehtosopimusosapuolten kesken.
3. Työehtosopimusosapuolet voivat myös neuvotella varustamon kannattavuutta parantavista toimenpiteistä, joilla aluksen luovuttaminen tai sen lippuvaltion vaihtaminen voidaan välttää, jos jompikumpi yt-neuvottelujen osapuolista edellä kuvatussa tilanteessa sitä pyytää.
4. Jos alus jatkaa luovutuksen tai lipun vaihdon jälkeen liikennöintiä samassa liikenteessä ja jos työntekijä jatkaa työskentelyä aluksella luovutuksen tai lipun vaihdon jälkeen, luovuttaja vastaa siitä, että työntekijälle maksetaan vähintään osapuolten välisen työehtosopimuksen suuruista palkkaa irtisanomisajalta.
5. Jos työntekijä ei jatka työskentelyä aluksella luovutuksen tai lipun vaihdon jälkeen ja jos luovuttajalla ei ole tarjota työntekijälle hänen ammattiaan vastaavaa työtä irtisanomisajaksi sekä jos työntekijä siirtyy irtisanomisaikana kolmannen työnantajan palvelukseen eikä hän enää tämän johdosta ole työnantajan/luovuttajan käytettävissä, hän on kuitenkin oikeutettu saamaan hyväkseen palkan koko irtisanomisajalta edellyttäen, että hän on ilmoittanut siirtymisestä ennen kuin luovuttaja on ilmoittanut mahdollisesta korvaavasta työstä.

### **11. VOIMASSAOLOAIKA**

1. Tämä sopimus on voimassa 30.5.2016 lukien helmikuun 28. päivään 2019.

# PUITESOPIMUS

## 1 Yleistä

Meriliikenteessä käytettävien alusten kilpailukyvyn parantamisesta annetussa laissa (1277/2007) on asetettu eräitä edellytyksiä sille, että valtiovalta omalta osaltaan taloudellisen avustuksen muodossa tukee pyrkimyksiä säilyttää suomalainen tonnisto ja merimieskunta. Tuen edellytyksenä on, että kauppa- alusluetteloon merkittyihin aluksiin kohdistuvat työvoimakustannukset on saatettu työmarkkinaosapuolten sopimalla tavalla sellaiselle tasolle, että ne huomioon ottaen valtion tuki mahdollistavat toiminnan kansainvälisessä liikenteessä.

## 2 Kauppa-alusluetteloon ensimmäistä kertaa merkittävät muut kuin matkustaja-alukset

Edellä kohdassa 1 tarkoitetut työvoimakustannussäästöt toteutetaan kauppa- alusluetteloon ensimmäistä kertaa merkittävien muiden kuin matkustaja-alusten osalta ulkomaanliikenteen kansi- ja konemiehistöä sekä taloushenkilökuntaa koskevan työehtosopimuksen (ulkomaanliikenteen sopimus) kohdassa tarkoitetuilla aluskohtaisilla laivahenkilökunnan lukumäärää ja pätevyyttä koskevilla sopimuksilla sekä samassa kohdassa tarkoitetuilla takuupalkkasopimuksilla (aluskohtaiset sopimukset), jotka kaikki solmitaan Suomen Varustamot ry:n jäsenvarustamoiden ja Suomen Merimies-Unionin välillä.

### Säästöistä sovittaessa huomiota kiinnitetään ensisijaisesti seuraaviin kysymyksiin:

- palkkaehdot niihin liittyvine lisineen ja korvauksineen;
- palkkarakenne;
- työaikasäännökset mukaan lukien vuorottelujärjestelmä (1:1) ja ylityön korvaaminen;
- vuosilomasäännökset, mukaan lukien vuosilomapalkka; sekä
- merihenkilöstön määrä ja muut miehitykseen sekä laivaväkeen vaikuttavat kysymykset.

Elleivät työvoimakustannussäästöneuvottelut johda tulokseen, kummallakin osapuolella on oikeus irtisanoutua ulkomaanliikenteen sopimuksen määräyksistä kyseessä olevalla aluksella tehtävän työn osalta, jolloin ulkomaanliikenteen sopimuksen soveltaminen lakkaa kolmen (3) kuukauden kuluttua irtisanomisesta.

## 3 Kauppa-alusluetteloon merkittävät matkustaja-alukset

Osapuolet toteavat, että edellä kohdassa 1 tarkoitetut työmarkkinaosapuolten välillä sovittavaksi tarkoitetut työvoimakustannussäästöt on jo toteutettu 1.3.2001 voimaan tulleella ulkomaanliikenteen matkustaja-alussopimuksella.

## 4 Työvoimakustannussäästöjen uudelleen kohdentaminen

Mikäli lastialuksia koskevan aluskohtaisen sopimuksen osapuoli tai matkustaja-alussopimukseen sidottu esittää tämän puitesopimuksen tai ulkomaanliikenteen sopimuksen taikka aluskohtaisten sopimusten taikka matkustaja-alussopimuksen voimassa ollessa säästöjen uudelleen kohdentamista tai uudelleen mitoittamista, tästä on neuvoteltava noudattaen niitä periaatteita, jotka puitesopimuksen osapuolten välillä on erikseen sovittu ns. jatkuvan neuvottelumenettelyn osalta.

## 5 Suhde muihin työehtosopimuksiin

Sinä aikana, kun tämä puitesopimus on voimassa, siihen tai ulkomaanliikenteen sopimukseen tahi aluskohtaiseen sopimukseen taikka matkustaja-alussopimukseen osallinen tai

muutoin sidottu työnantajaosapuoli ei saa tehdä muun työntekijäyhdistyksen kanssa ulkomaanliikenteen sopimuksen tai aluskohtaisten sopimusten taikka matkustaja-alussopimuksen soveltamisalalle työntekijän kannalta epäedullisempää uutta työehtosopimusta kuin ulkomaanliikenteen sopimus ja siihen perustuvat aluskohtaiset sopimukset tai matkustaja-alussopimus. Mikäli yllä mainittu työnantajaosapuoli tekee edellä mainittujen sopimusten voimassa ollessa niiden soveltamisalalle työehtosopimuksen korkeammista palkantarkistuksista tai muista työntekijän kannalta edullisemmista eduista, ulkomaanliikenteen sopimusta ja matkustaja-alussopimusta täydennetään vastaavilta osin.

Mikäli työnantajaosapuoli olisi ennen tämän puitesopimuksen voimaantuloa ollut aikaisemmin sidottu ulkomaanliikenteen sopimuksen tai lastialuksia koskevan aluskohtaisen sopimuksen taikka matkustaja-alussopimuksen kanssa ristiriidassa olevaan työehtosopimukseen, noudatettavaksi tulee kuitenkin se työehtosopimus, joka on työntekijän kannalta edullisempi. Mikäli siitä, mikä työehtosopimus on edullisempi, syntyy erimielisyyttä, asia ratkaistaan tämän puitesopimuksen allekirjoittaneiden järjestöjen toimesta.

Voimassaolo

Tämä puitesopimus on voimassa ulkomaanliikenteen sopimuksen ja matkustaja-alussopimuksen osana kuten ulkomaanliikenteen sopimus ja matkustaja-alussopimus.

**LUETTELO LIITESOPIMUKSISTA**  
(liitteet julkaistaan erillisenä vihkona)

- LIITE 1 PALKKALIITE
- LIITE 3 MÄÄRÄAIKAiset TYÖSOPIMUSSUHTEET
- LIITE 4 MERENKULKUALAN ULKOMAANLIIKENTEEEN SOPIMUS IRTISANOMISEN JA LOMAUTTAMISEN PERUSTEISTA
- LIITE 5.2 OSA-AIKATYÖ (MATKUSTAJA-ALUS) LIITE 7 PUUTTUVAN MIEHEN PALKKA
- LIITE 8 SOPIMUS TYÖSUOJELUSTA TYÖPAIKOILLA MERENKULUN ALALLA
- LIITE 9 TYÖSUOJELUSOPIMUKSEN TARKOITTAMAN TYÖALATOIMIKUNNAN TOIMINTAMALLI
- LIITE 10 MERENKULKUALAN TERVEYDENHUOLTOSOPIMUS
- LIITE 10.1 ULKOMAANLIIKENTEEEN PÄIHDEPOLITIIKKA
- LIITE 10.2 ALKOHOLI- JA PÄIHDEAINEIDEN VÄÄRINKÄYTTÄJIÄ KOSKEVA HOITONOHJAUSSOPIMUS
- LIITE 11 ULKOMAANLIIKENTEEEN LUOTTAMUSMIESSOPIMUS
- LIITE 11.1 LUOTTAMUSMIESSOPIMUKSEN LIITE, MALLI PÄÄLUOTTAMUSMIES- SOPIMUKSESTA
- LIITE 12 KOULUTUSTOIMINTAA KOSKEVA SOPIMUS SOVELTAMISOHJEINEEN SEKÄ MERIALAN SOVELLUTUKSINEEN
- LIITE 13 TYÖLLISTYMISEN JA MUUTOSTURVAN TOIMINTAMALLI
- LIITE 14 SODANVAARASOPIMUS
- LIITE 15.1 MÄÄRÄAIKAISTEN TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖ- JA VAPAAPÄIVIEN LASKENTA
- LIITE 15.2 MÄÄRÄAIKAISTEN TYÖNTEKIJÖIDEN LOMAKORVAUKSEN LASKENTA

**Ulkomaanliikenteen kauppa-aluksia koskevan työehtosopimuksen kohdan 3.4 ja ulkomaanliikenteen matkustaja-alusopimuksen kohdan 4.4 soveltaminen**

Ulkomaanliikenteen kauppa-aluksia koskevan työehtosopimuksen kohdan 3.4 ja ulkomaanliikenteen matkustaja-alusopimuksen kohdan 4.4 mukaisilla määräyksillä on haluttu toisaalta yksilöidä ne tilanteet, joissa työnantajan aloitteesta voidaan tehdä määräaikainen työsopimus, ja toisaalta estää määräaikaisen työsopimuksen käyttö työntekijän työsuhdeturvan kiertämiseen. Määräyksellä ei ole tarkoitettu estää työntekijän aloitteesta tapahtuvaa ja hänen etujensa mukaisen määräaikaisen työsopimuksen solmimista tilanteessa, jossa tämä ei olisi mahdollista työnantajan aloitteesta.

Määräaikaisen työsopimuksen käyttäminen tulee yleensä kysymykseen tilanteissa, joissa työtä on tarjolla, mutta jossa etukäteen tiedetään, että työ loppuu määrätyn ajan kuluttua tai määrätyn tehtävän tultua suoritetuksi.

Käytännön tilanteiden helpottamiseksi osapuolet ovat päätyneet toteamaan, että ulkomaanliikenteen työehtosopimuksen kohtien 3.4 ja 4.4 mukaan määräaikainen työsopimus voidaan tehdä työnantajan aloitteesta, jos siihen on syynä:

- työn luonne, esimerkiksi
  - määrätty työ tai
  - kausiluonteinen työ;
- sijaisuus, esimerkiksi
  - erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainlomalla, hoito- vapaalla, tilapäisellä hoitovapaalla, sairaus- tai vuosilomalla taikka opintovapaalla olevan työntekijän sijaisuus;
- harjoittelu;
- muu edellä mainittuihin rinnastettava määräaikaista työsopimusta edellyttävä seikka, esimerkiksi
  - työhuippujen tasaaminen ruuhkaisena aikana,
  - viikonloppuihin sijoittuva työ kuitenkin siten, että työskentely viikonloppuina ei sinänsä ole peruste määräaikaisen työsopimuksen tekemiselle vaan, että tähän on olemassa muu hyväksyttävä syy ja edellyttäen, että kyse ei ole työntekijän irtisanomissuojan ja työsuhdeturvan kiertämisestä; sekä
- muu varustamon toimintaan tai sen harjoittamaan liikenteeseen liittyvä perusteltu syy, esimerkiksi
  - toiminnan aloittamiseen tai jatkumiseen liittyvä perusteltu tilapäinen epävarmuus edellyttäen, että kyse ei ole työntekijän irtisanomissuojan kiertämisestä tai
  - aluksen aika- tai matkarahtaus taikka määräaikainen vuokraus kuitenkin siten, että pelkkä rahtaus- tai vuokraussopimus sinänsä ei ole peruste määräaikaisen työsopimuksen tekemiselle ja edellyttäen, että kyse ei ole työntekijän irtisanomissuojan kiertämisestä.



Määräaikaiseen työsopimukseen voidaan ottaa määräys siitä, että sopimus on irtisanottavissa kuitenkin siten, että irtisanomisaikojen osalta noudatetaan, mitä ulkomaanliikenteen osana noudatettavassa sopimuksessa irtisanomisen ja lomautuksen perusteista on määrätty.

Määräaikaiseksi tehty työsopimus voidaan purkaa, mikäli siihen on meri- työsopimuslain mukainen peruste.

Jos työnantaja sallii määräaikaisessa työsopimussuhteessa olleen työntekijän jatkaa työtä sen jälkeen, kun työsuhde olisi lain mukaan voinut päättyä sovitun ajan tai matkan päättymisen tai sopimuksen irtisanomisen ja irtisanomisajan loppuun kulumisen vuoksi, työsopimussuhteen katsotaan pidentyneen toistaiseksi voimassa olevaksi, ei kuitenkaan silloin, jos edellä tarkoitetun ajan jälkeen tehdään työtä, joka on välttämätöntä aluksen, aluksessa olevien tai lastin turvallisuuden vuoksi ja jos työ ei kestä kahta päivää kauemmin.

Pöytäkirjan vakuudeksi

SUOMEN MERIMIES-UNIONI RY

SUOMEN VARUSTAMOT RY

## **LIITE 4 MERENKULKUALAN ULKOMAANLIIKENTEEEN SOPIMUS IRTISANOMISEN JA LOMAUTUKSEN PERUSTEISTA**

Allekirjoittaneet järjestöt ovat – huomioon ottaen toisaalta välttämättömät pyrkimykset yritysten tuotannollisten toimintaedellytysten parantamiseksi ja toisaalta taloudellisista ja tuotannollisista syistä tapahtuneiden yritysten työntekijämäärien supistamisen työntekijöiden sosiaaliselle turvallisuudelle aiheuttaman epävarmuuden – sopineet seuraavista toimenpiteistä, joita on sovellettava Suomen Varustamot ry:n jäsenvarustamoiden aluksilla.

### **1 § SOVELTAMISALA**

Sopimus koskee lomauttamista sekä toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen päättämistä irtisanomalla.

Sopimus ei koske

- 1) työntekijää, jonka työsopimus on tehty määräajaksi taikka koskemaan määrättyä matkaa tai määrättyjä matkoja,
- 2) tapauksia, joissa työsopimus on purettu merityösopimuslain (756/2011) 9 luvun 1 §:ssa tarkoitetusta syystä, eikä
- 3) työsopimuksen purkamista merityösopimuslain 1 luvun 5 §:n tarkoittamana koeaikana.

Milloin työnantaja on purkanut sopimuksen vedoten merityösopimuslain purkamisperusteisiin, voidaan kuitenkin tätä sopimusta noudattaen tutkia, ovatko työsopimuksen irtisanomisen edellytykset olleet voimassa.

### **2 § IRTISANOMISAJAT**

Työnantajan on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava työsuhteen jatkuttua keskeytyksittä:

- 1) kahden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut enintään viisi vuotta,
- 2) kolmen kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli viisi vuotta, mutta enintään yhdeksän vuotta,
- 3) neljän kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli yhdeksän vuotta, mutta enintään kaksitoista vuotta,
- 4) viiden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli kaksitoista vuotta, mutta enintään viisitoista vuotta, ja
- 5) kuuden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli viisitoista vuotta.

Työntekijän on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava kuukauden pituista irtisanomisaikaa. Jos työsuhde on jatkunut yli kymmenen vuotta, irtisanomisaika on kaksi kuukautta.

Merityösopimuslain 8 luvun 5 ja 7 §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa sovelletaan laissa säädettyä irtisanomismenettelyä.

### **3 § IRTISANOMISAJAN LAIMINLYÖNTI**

Työnantaja, joka ei noudata irtisanomisaikaa, on velvollinen suorittamaan työntekijälle täyden palkan irtisanomisajalta.

Jos työntekijä eroaa työstä irtisanomisaikaa noudattamatta, hän on velvollinen suorittamaan työnantajalle irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän. Työnantaja saa pidättää tämän määrän työntekijälle maksettavasta lopputilistä, noudattaen mitä merityösopimuslain 2 luvun

21 §:ssä on säädetty työnantajan kuittausoikeudesta.

Mikäli irtisanomisajan noudattamatta jättäminen puolin tai toisin koskee vain osaa irtisanomisajasta, suoritusvelvollisuus koskee vastaavaa osaa irtisanomisajan palkasta.

#### **4 § IRTISANOMISEN PERUSTEET**

Työnantaja ei saa irtisanoa työntekijän työsopimusta ilman merityösopimuslain 8 luvun 2 §:n mukaista painavaa syytä tai saman lain 8 luvun 3 §:ssä tarkoitettua perustetta.

Irtisanomisperusteina pidetään myös syitä, joiden johdosta työsopimuksen purkaminen merityösopimuslain mukaan on mahdollista, samoin kuin sellaisia työntekijöistä itsestään riippuvia syitä, kuten töiden laiminlyömistä, työnantajan työnjohto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten noudattamatta jättämistä, järjestysmääräysten rikkomista, perusteetonta poissaoloa ja ilmeistä huolimattomuutta työssä.

Irtisanominen liikkeen luovutuksen johdosta sekä työnantajan konkurssin ja kuoleman vuoksi tapahtuu merityösopimuslain 8 luvun 5 ja 7 §:ssä määrättyllä tavalla.

#### **5 § PERUSTEETTOMASTA IRTISANOMISESTA MAKSETTAVA VAHINGONKORVAUS**

Jos työnantaja perusteettomasti irtisanoo työntekijän työsopimuksen, eikä käytyjen neuvottelujen jälkeen ennen työsuhteen päättymistä peruuta toimenpidettä, on irtisanotulla oikeus saada sen johdosta merityösopimuslain 12 luvun 2 §:ssä tarkoitettu vahingonkorvaus. Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä yli 10 vuotta irtisanomisen voimaan tullessa, on hyvikeenä maksettava vähintään 6 kuukauden peruspalkka mahdollisine kiinteine lisineen.

#### **6 § TYÖNTEKIJÄN IRTISANOMISSUOJA RASKAUDEN, ÄITIYS-, ISYYS- JA VANHEMPAINLOMAN SEKÄ HOITOVAPAAN AIKANA**

Työnantaja ei saa irtisanoa raskaana olevan työntekijän työsopimusta raskauden johdosta. Jos työnantaja irtisanoo raskaana olevan työntekijän työsopimuksen, katsotaan irtisanomisen johtuvan työntekijän raskaudesta, ellei työnantaja muuta perustetta näytä.

Työntekijän on esitettävä selvitys raskaudestaan työnantajan sitä pyytäessä.

Työnantaja ei saa irtisanoa työntekijän työsopimusta merityösopimuslain 5 luvun 1 §:n 1 momentissa tarkoitetun työsopimuksin tai työnantajan ja työntekijän kesken sovitun äitiys-, isyys- ja vanhempainloman sekä hoitovapaan aikana eikä myöskään, saatuaan tietää työntekijän olevan raskaana tai käyttävän edellä mainittua oikeuttaan, päättymään sanotun loman taikka hoitovapaan alkaessa tai aikana.

#### **7 § LOMAUTUS**

##### ***Lomauttaminen***

Lomauttamisella tarkoitetaan työnantajan päätökseen tai hänen aloitteestaan tehtävään sopimukseen perustuvaa työnteon ja palkanmaksun väliaikaista keskeyttämistä työsuhteen pysyessä muutoin voimassa.

Työnantaja saa merityösopimuslain 6 luvun 2 §:ssä säädettyjen perusteiden täytyessä lomauttaa työntekijän joko määräajaksi tai toistaiseksi keskeyttämällä työnteon kokonaan tai lyhentämällä työntekijän lain tai sopimuksen mukaista säännöllistä työaikaa siinä määrin kuin sen lomauttamisen perusteen kannalta on välttämätöntä.

Työnantaja saa lomauttaa työntekijän, jos:

- 1) hänellä on merityösopimuslain 8 luvun 3 §:ssä tarkoitettu taloudellinen tai tuotannollinen peruste työsopimuksen irtisanomiseen;
- 2) työ tai työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat vähentyneet tilapäisesti eikä työnantaja voi kohtuudella järjestää työntekijälle muuta sopivaa työtä tai työnantajan tarpeita vastaavaa koulutusta;
- 3) työn tai työtarjoamisedellytysten katsotaan lomauttamisen perusteena vähentyneen tilapäisesti, jos niiden voidaan arvioida kestävän enintään 90 päivää.

Sopimuksella voidaan lomauttamisoikeutta laajentaa.

Jos työntekijä on lomautettu toistaiseksi, on työn alkamisesta ilmoitettava vähintään 7 päivää ennen, jollei toisin ole sovittu.

Lomauttaminen ei estä työntekijää ottamasta lomautusajaksi muuta työtä.

### ***Lomautuksen ennakkoselvitys ja työntekijöiden kuuleminen***

Milloin lomautuksen perusteena on taloudellisista tai tuotannollisista syistä johtuva työn vähentyminen, on työnantajan käytettävissään olevien tietojen perusteella esitettävä työntekijälle ennakkoselvitys lomautuksen perusteista sekä sen arvioidusta laajuudesta, toteuttamistavasta, alkamisajankohdasta ja kestosta sekä lomautettavien työntekijöiden arvioitu lukumäärä ammattiryhmittäin.

Jos lomautus kohdistuu useaan työntekijään, selvitys voidaan antaa asianomaiselle luottamusmiehelle tai työntekijöille yhteisesti. Selvitys on esitettävä viipymättä lomautuksen tarpeen tultua työntekijöiden tietoon.

Selvityksen antamisen jälkeen, ennen lomautusilmoitusta työnantajan on varattava työntekijöille tai heidän edustajalle tilaisuus tulla kuulluksi annetusta selvityksestä.

### ***Lomautusilmoitus***

Työnantajan on ilmoitettava lomauttamisesta viimeistään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista. Ilmoitus on annettava lomautettavalle henkilökohtaisesti. Jos ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse tai sähköisesti samaa ilmoitusaikaa noudattaen. Ilmoituksessa on mainittava lomautuksen peruste, sen alkamisaika ja määräaikaisen lomautuksen kesto sekä toistaiseksi tapahtuvan lomautuksen osalta sen arvioitu kesto.

Ilmoitusvelvollisuutta ei ole, jos työnantajalla ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi.

Ilmoitus on annettava tiedoksi lomautettavien työntekijöiden edustajalle.

### ***Lomautetun työntekijän työsuhteen päättymisen***

Työntekijä saa lomautuksen aikana irtisanoa työsopimuksensa sen kestosta riippumatta ilman irtisanomisaikaa. Jos lomautuksen päättymisaika on työntekijän tiedossa, tätä oikeutta ei ole lomautuksen päättymistä edeltävän seitsemän päivän aikana.

Jos työnantaja irtisanoo lomautetun työntekijän työsopimuksen päättymään lomautuksen aikana, työntekijällä on oikeus saada irtisanomisajan palkkansa. Työnantaja saa vähentää irtisanomisajan palkasta 14 päivän palkan, jos työntekijä on lomautettu lain tai sopimuksen mu-

kaista yli 14 päivän lomautusilmoitusaikaa käyttäen.

Sama oikeus on työntekijällä joka irtisanoo työsopimuksensa lomautuksen kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää.

Tapauksissa, joissa työn vähyyden vuoksi irtisanottu työntekijä lomautetaan irtisanomisaikana tällaisen syyn johdosta, työnantajan palkanmaksuvelvollisuus määräytyy samojen periaatteiden mukaisesti.

## **8 § MUU TYÖNTEON JA PALKANMAKSUN KESKEYTYS**

Työsuhteen kestäessä voidaan sopia siitä, että työnteko ja palkanmaksu keskeytetään toistaiseksi tai määräajaksi työsuhteen pysyessä muutoin voimassa.

## **9 § TAKAISIN OTTAMINEN**

Milloin työnantaja on irtisanonut työsopimuksen muista kuin työntekijästä johtuvista syistä, ja työnantaja yhdeksän kuukauden kuluessa irtisanomisajan päättymisestä tarvitsee työvoimaa samoihin tai samanlaisiin tehtäviin, tulee työnantajan tiedustella paikalliselta työvoimaviranomaiselta, onko entisiä työntekijöitä etsimässä tämän viranomaisen välityksellä työtä, ja myönteisessä tapauksessa tarjota työtä ensisijassa näille työntekijöille.

## **10 § IRTISANOMISTA TAI LOMAUTUSTA KOSKEVA ILMOITUS TYÖVOIMAVIRANOMAISILLE**

Jos kysymyksessä on taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuva työvoiman vähentäminen taikka lomauttaminen, ilmoitetaan siitä asianomaiselle luottamusmiehelle. Jos toimenpide kohdistuu vähintään kymmeneen (10) työntekijään, on siitä ilmoitettava myös työvoimaviranomaisille.

## **11 § TYÖVOIMAN VÄHENTÄMISJÄRJESTYS**

Irtisanomisen ja lomauttamisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan tai lomautetaan yrityksen toiminnalle tärkeitä ammattityöntekijöitä, sotavammaisia ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä sekä, että tämän säännön lisäksi kiinnitetään huomiota myös työsuhteen kestoaikaan ja työntekijän huoltovelvollisuuden määrään.

### ***Soveltamisohje***

Työvoiman vähentäminen toteutetaan pääsääntöisesti varustamokohtaisesti. Työvoiman vähentäminen voidaan toteuttaa myös aluskohtaisesti esimerkiksi silloin, kun varustamo poistaa liikenteestä eri liikennealueella toimivan tai toimivia erityyppisiä aluksia. Kun työvoiman vähentäminen toteutetaan varustamokohtaisesti, varustamon matkustaja-aluksia sekä kuiva-rahti- ja tankkialuksia käsitellään kokonaisuuksina.

Työvoiman vähennyksistä ja niissä noudatettavasta järjestyksestä tulee neuvotella hyvissä ajoin etukäteen yhteistoimintalain ja sen soveltamisesta merenkulkualalle laadittujen soveltamisohjeiden mukaisessa järjestyksessä.

Vähentämisjärjestystä koskevaa määräystä sovellettaessa on otettava huomioon, että varustamon toiminnalle tärkeät ammattityöntekijät ja osan työkyvystään saman työnantajan palveluksessa menettäneet ovat keskenään rinnasteisessa asemassa. Heidän keskinäinen asemansa vähentämisjärjestyksessä määräytyy yleensä työsuhteen kestoajan ja huoltovelvolli-

suuden määrän perusteella.

Varustamon toiminnalle tärkeitä ammattityöntekijöitä ovat esimerkiksi:

- työkokemuksen tai koulutuksen taikka työnantajan järjestämän lisä-/erikoiskoulutuksen perusteella tärkeän ammattitaidon – kuten erityisen myyntitaidon (esimerkiksi sommelier ja kosmetologi) tai erikoisosaamisen (esimerkiksi erikoisruokavaliokokki ja restonomi) – omaavat työntekijät
- erityisen ammattitaidon omaavat työntekijät; sekä
- erityisiin työtehtäviin, kuten raskaaseen työhön tai vaativaan asiakaspalveluun soveltuvat työntekijät.

Muiden työntekijöiden keskinäinen lomauttamis- ja irtisanomisjärjestys määräytyy työsuhteen kestoajan ja huoltovelvollisuuden perusteella siten, että viimeksi lomautetaan tai irtisanotaan työntekijä, jonka työsuhde on pidempi. Jos työsuhteet ovat yhtä pitkät, viimeksi lomautetaan tai irtisanotaan työntekijä, jonka huoltovelvollisuus on suurempi.

Luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun ja työsuojeluvaltuutetun asemasta työvoiman vähentämistilanteissa on määrätty erikseen.

## **12 § NEUVOTTELUJÄRJESTYS**

Jos irtisanomisesta tai lomauttamisesta syntyy erimielisyyttä, voidaan erimielisyys saattaa ratkaistavaksi työehtosopimuksessa sovittua yleistä neuvottelujärjestystä noudattaen. Elleivät työnantaja- ja työntekijäliitot pääse asiassa yksimielisiksi, voidaan se alistaa työtuomioistuinten ratkaistavaksi.

**1 OSA-AIKATYÖNTEKIJÄ**

Osa-aikatyöntekijällä tarkoitetaan henkilöä, johon sovelletaan merityöaikalakia (296/76) ja jonka säännöllinen työaika on puolet samanlaista työtä tekevän kokoaikaisen työntekijän säännöllisestä työajasta ja joka on merimieseläkelain (1290/2006) tarkoittamalla osa-aikaeläkkeellä. Jäljempänä olevia määräyksiä sovelletaan ainoastaan tällaiseen työntekijään.

Osatyökyvyttömyyseläkkeellä ja osittaisella hoitovapaalla sekä osittaisella vanhempainvapaalla olevaan työntekijään sovelletaan, mitä osa-aikaeläkkeellä olevan työntekijän osalta on sovittu.

Osatyökyvyttömyyseläkkeen saaminen ei välttämättä tarkoita sitä, että työntekijä olisi terveytensä perusteella kelpaamaton työskentelemään aluksella.

Osapuolet suosittelevat, että työnantaja pyrkii selvittämään yhdessä työntekijän kanssa mahdollisuudet osa-aikatyön järjestämiseen osatyökyvyttömyyseläkkeellä olon ajaksi.

**2 OSA-AIKATYÖNTEKIJÄN PALKAN LASKEMINEN JA MAKSAMINEN**

Osa-aikatyöntekijän päiväpalkka on puolet (1/2) samanlaista työtä tekevän kokoaikaisen työntekijän päiväpalkasta. Näin ollen osa-aikaisen työntekijän päiväpalkka lasketaan seuraavan kaavan avulla:

Päiväpalkka =  $1/2 \times 1/30 \times$  kokoaikaisen työntekijän takuupalkka.

Kokoaikaisen työntekijän takuupalkka on määritelty ulkomaanliikenteen matkustaja-alussopimuksessa.

Jos osa-aikatyöntekijä on työssä aluksella, jossa maksetaan varustamon ja Suomen Merimies-Unioni SMU ry:n välisen miehitystä, vuorottelujärjestelmää ja palvelurahan jakamista koskevan työehtosopimuksen perusteella ulkomaanliikenteen matkustaja-alussopimuksessa poikkeavaa palkkaa, osa-aikatyöntekijän päiväpalkka, takuupalkka ja kuukausiansiota laskettaessa perusteena käytetään ensin mainitussa sopimuksessa sovitun kokoaikaisen työntekijän palkkaa.

Osa-aikatyöntekijän palkka maksetaan samalla tavalla kuin kokoaikaisen työntekijän palkka.

**3 YLITÖIDEN KORVAAMINEN**

Osa-aikaisen työntekijän tekemät ylityöt korvataan siten, kuin ulkomaanliikenteen matkustaja-alussopimuksen kohdassa 6.4. on määrätty. Ylityön laskuperusteena käytetään kokoaikaisen työntekijän takuupalkkaa.

**4 PALVELURAHA**

Osa-aikatyöntekijä on oikeutettu saamaan ulkomaanliikenteen matkustaja-alussopimuksen ja alusta koskevan miehitystä, vuorottelujärjestelmää ja palvelurahan jakamista koskevan työehtosopimuksen tarkoittaman palvelurahan täysimääräisenä tehtyjen työpäivien mukaan samalla tavalla kuin kokoaikainen työntekijä.

**5 LUONTOISEDUT VASTIKEAJALTA JA VUOSILOMAN SEKÄ SAIRASLOMAN AJALTA**

Osa-aikatyöntekijä on oikeutettu saamaan luontoisetujen korvauksena työ- ja vapaavuoroilta siten kuin ulkomaanliikenteen matkustaja-alussopimuksessa on kokoaikaisen työntekijän osalta määrätty. Vuosiloman ja sairausloman aikana luontoisetujen korvaus on puolet kokoaikaiselle työntekijälle vastaavalta ajalta maksettavasta luontoisetukorvauksesta.

## 6 VUOSILOMA

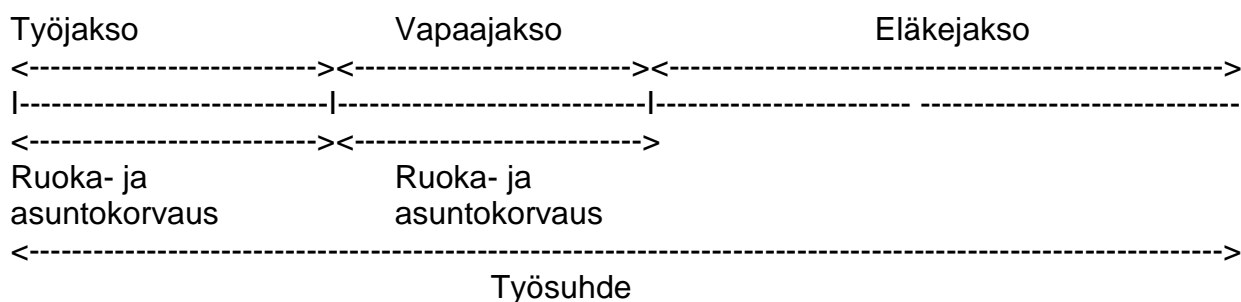
Osa-aikaisen työntekijän vuosiloman osalta noudatetaan merimiesten vuosilomalaissa (433/1984) sekä ulkomaanliikenteen matkustaja-alussopimuksessa olevia säännöksiä ja määräyksiä. Toinen kahden peräkkäisen lomanmääräytymiskauden lomista voidaan käyttää vuorotteluun ulkomaanliikenteen matkustaja-alussopimuksen kohdissa 5.9.2 ja 5.9.3 mainitulla tavalla. Toinen lomista on annettava yhdenjaksoisena toukokuun 2. päivän ja syyskuun 30. päivän välisenä aikana.

## 7 SAIRAUSAJAN PALKKA JA SAIRAANHOIDON KUSTANNUKSET

Osa-aikatyöntekijän oikeuteen saada sairausajan palkka sekä korvaus sairaanhoidon kustannuksista sovelletaan, mitä matkustaja-alussopimuksessa on määrätty.

### ***RUOKA- JA ASUNTOKORVAUS (esimerkki toteutuksesta)***

Ruoka- ja asuntokorvauksen maksaminen toteutetaan käytännössä seuraavan esimerkin mukaan:





MERIMIESLAIN 23 §:n (1.7.1978 lähtien MmL (423/78) 17 § TULKINNASTA OVAT JÄRJESTÖT SOPINEET SEURAAVAA:

### 6.3.1969 PIDETTY KOKOUS

**1 §.** Todettiin, että kokous oli järjestetty Merimies-Unionin toivomuksesta, koska aika ajoin oli esiintynyt merimieslain 23 §:n tulkintavaikeuksia.

**2 §.** Puheenjohtaja totesi, että 23 §:n soveltamisen edellytyksiä ovat

- a) että laivaväen vähenemisen johdosta varustajalle on syntynyt palkansäästöä, sekä
- b) että tämän johdosta jäljelle jäävien työ on lisääntynyt.

Syntynyttä palkansäästöä ei myöskään jaeta, mikäli lisääntynyt työ korvataan ylityökorvauksella.

Unionin edustajat esittivät kantanaan, että merimiehen ei tarvitse todistaa työn lisääntyneen, että palkansäästöä aina syntyy, jos alus on alimiehitetty, että rajanveto normaalin ja lisääntyneen ylityön välillä on vaikeata vetää sekä että miehistön ollessa vajavaista annetaan tavallista vähemmän vapaa-aikaa aluksessa oleville.

Työnantajataholta todettiin, että laivaväen syystä tai toisesta vähetessä jätetään usein jokin työ tekemättä, joten laivaväen väheneminen ei suinkaan aina merkitse lisätyötä. Samoin eräät alukset on ylimiehitetty, jolloin "extra" laivaväki suorittaa huoltotyötä.

**3 §.** Lyhyen tauon jälkeen esitti puheenjohtaja hyväksyttäväksi seuraavan tulkintaohjeen:

- a) keittiöhenkilökunnan (byssagängi) de facto vähentyessä katsastustodistuksessa mainitusta lukumäärästä, katsottaisiin tämä riittäväksi selvitykseksi työn lisääntymisestä ja säästynyt palkka olisi tällöin jaettava.
- b) kone- ja kansimiehistön vähentyessä olisi tapaus tapaukselta selvitettävä, onko jäljellä olevien työtaakka lisääntynyt ennen säästetyn palkan jakamista. Ohjenuorana näissä tapauksissa voitaisiin pitää sitä tosiasiaa, että §-laivoissa ja pienemmissä aluksissa, joissa ei ole päivämiehiä, on todennäköistä, että kun yksimies on poissa, niin jäljelle jäävien työ lisääntyy, kun taas suuremmissa aluksissa, joissa on päivämiehiä, tämä tapahtuu harvemmin,
- c) samoin katsottaisiin työn automaattisesti lisääntyneen, mikäli alus lähtiessään matkalle Suomesta on alimiehitetty ja säästynyt palkka olisi näissä tapauksissa jaettava jäljelle jääneiden kesken.

### KEVÄÄN 1974 TES-NEUVOTTELUJEN YHTEYDESSÄ TÄSMENNETTIIN EDELLÄ MAINITTU 6.3.1969 PIDETTY PÖYTÄKIRJA SEURAAVASTI:

Jos miehistön lukumäärä matkan alkaessa on pienempi kuin mitä aluksen osalta varustamon ja Unionin kesken on sovittu, katsotaan miehistön vähentyneen merimieslain 23 §:ssä mainitulla tavalla.

Koska miehistöllä em. momentissa tarkoitetuissa tapauksissa ei normaalisti synny oikeutta ylityökorvaukseen, on miehistöön kuuluvan merimiehen tällöin katsottava olevan oikeutettu merimieslain 23 §:n mukaiseen jaettuun palkkaan.

Säästynyt palkka on jaettava siinä suhteessa kuin kunkin työmäärä aluksella on lisääntynyt.

Tätä sääntöä ei sovelleta ulkomaanliikenteen aluksissa, milloin ne siirtyvät Suomen satamien välillä.

**SYKSYN 1997 TES-NEUVOTTELUJEN YHTEYDESSÄ TÄSMENNETTIIN KEVÄÄLLÄ  
1974 TES-NEUVOTTELUJEN YHTEYDESSÄ 6.3.1969 TEHTYYN PÖYTÄKIRJAAN LI-  
SÄTTYÄ MERKINTÄÄ SEURAAVASTI:**

Tätä sääntöä ei sovelleta ulkomaanliikenteen aluksissa, milloin ne siirtyvät Suomen satamien välillä eikä Suomen satamien välillä siirtyvissä lastialuksissa, kun niiden miehistöjen jäsenille annetaan ylimääräistä vapaata.

## SOPIMUS TYÖSUOJELUSTA TYÖPAIKOILLA MERENKULUN ALALLA

Nykyaikainen työlainsäädäntö jakautuu lähinnä työsuhdetta, työntekijäin suojelua sekä työntekijäin sosiaaliturvaa sääteleviin lakeihin sekä niiden nojalla annettuihin määräyksiin. Lisäksi työlainsäädäntöön luetaan kuuluvaksi säädökset, jotka koskevat lakien noudattamisen valvontaa.

Työturvallisuuslaissa (738/2002) asetetaan työnantajalle velvollisuus huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohdaisiin edellytyksiin liittyvät seikat.

Työnantajan on suunniteltava, valittava, mitoitettava ja toteutettava työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet. Työnantajan on huolehdittava siitä, että turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevat toimenpiteet otetaan huomioon tarpeellisella tavalla työnantajan organisaation kaikkien osien toiminnassa.

Työturvallisuuslaki velvoittaa myös työntekijää tarkoin noudattamaan työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä ja ohjeita. Työntekijän on muutoinkin noudatettava työnsä ja työolosuhteiden edellyttämää turvallisuuden ja terveellisyyden ylläpitämiseksi tarvittavaa järjestystä ja siisteyttä sekä huolellisuutta ja varovaisuutta.

Työntekijän on myös kokemuksensa, työnantajalta saamansa opetuksen ja ohjauksen sekä ammattitaitonsa mukaisesti työssään huolehdittava käytettävissään olevin keinoin niin omasta kuin muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä.

Työntekijän on työpaikalla vältettävä sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen ja terveydelleen haittaa tai vaaraa.

Näiden työnantajan ja työntekijän velvollisuuksien pohjalta on työturvallisuuslaissa vielä säädetty, että osapuolten on yhteistoiminnassa pyrittävä ylläpitämään ja tehostamaan turvallisuutta aluksella. Tämän yhteistoiminnan sisällöstä on tarkemmin säädetty työsuojelun valvonnasta annetussa laissa ja sen nojalla annetussa asetuksessa.

Parhaan mahdollisen tuloksen saavuttamiseksi on välttämätöntä, että työelämän osapuolet edelleen ottavat yhteisesti kantaakseen vastuun työsuojelutyöstä, jonka tehokas suorittaminen vastaa sekä työnantajan että työntekijäin etuja. Määrätietoinen työsuojeluhenkilöstön koulutus antaa edellytyksen työpaikkatason työsuojelutyön kehittämiseksi.

Tämän vuoksi ja todeten työsuojelutyön moraalisen ja yhteiskunnallisen ja taloudellisen merkityksen allekirjoittaneet liitot ovat yhtä mieltä siitä, että työsuojelutoiminnalle myönteisen hengen aikaansaaminen ja vaaran lähteiden poistaminen työpaikoilta edellyttää läheistä yhteistyötä työnantajain, työntekijäin ja toimihenkilöiden välillä. Liitot pitävät tarpeellisena työsuojelua koskevan sopimuksen aikaansaamiseksi täsmentää jäljempänä mainituin kohdin työsuojelun valvonnasta annetun lain 8 §:n 2 momentin perusteella muutamia merenkulkuun liittyviä työpaikkaa ja työntekijöitä sekä toimihenkilöitä että työsuojelutoimikuntaa koskevia määräyksiä.

Laivatyöturvallisuudesta on säädetty työturvallisuuslaissa (738/2002) ja työsuojelun valvontalaissa (44/2006) sekä yksityiskohtaisemmin valtioneuvoston päätöksissä työympäristöstä aluksissa (417/81) ja laivatyössä noudatettavista järjestysohjeista (418/81) niihin myöhemmin

tehtyine muutoksineen.

## **1 § SOVELTAMISALA**

Tämä sopimus koskee Suomen Varustamot ry:n jäsenvarustamoiden aluksia, joihin sovelletaan ulkomaanliikenteen kauppa-aluksia sekä matkustaja-aluksia koskevia työehtosopimuksia.

## **2 § YHTEISTOIMINTAELIMET**

Työsuojeluyhteistyötä varten aluksessa on työnantajan nimeämä yhteistoiminnasta vastaava työsuojelupäällikkö, työntekijöitä ja/tai toimihenkilöitä (yhteistoiminnassa) edustava työsuojeluvaltuutettu ja hänelle kaksi varavaltuutettua.

Varustamon ja aluksen välisen yhteistoiminnan edistämiseksi on varustamossa nimetty työsuojeluyhdyshenkilö.

Työsuojelua edistävien yhteistoimintaelinten valinnasta sekä tarkoituksenmukaisesta yhteistoimintamuodosta sovitaan paikallisesti ottaen huomioon varustamon tai aluksen työntekijöiden ja toimihenkilöiden määrä ja tehtävien laatu sekä muut olosuhteet. Ellei muusta yhteistoimintamuodosta ole sovittu on aluksessa, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään viisi (5) työntekijää toimihenkilöasemassa olevat työntekijät mukaan luettuna, perustettava työsuojelutoimikunta tämän sopimuksen 12–14 §§:ien mukaisesti.

Alukseen voidaan, sen mukaan mitä valvontalain 38 §:ssä on säädetty, perustaa muulloinkin työsuojelutoimikunta. Mikäli alukseen on valvontalain 38 §:n mukaan perustettu työsuojelutoimikunta, koskee sopimus myös tältä osin näitä aluksia.

## **3 § YHTEISTOIMINTATEHTÄVÄT/TYÖSUOJELUTOIMIKUNNAN TEHTÄVÄT**

Työsuojelutoiminnassa tulee yhteistoimintamuodosta riippumatta

- 1) laatia työsuojelutoiminnassa noudatettavaksi vuosittain toimintasuunnitelma;
- 2) laatia toimintaa varten aluksen työsuojelutoiminnan yleistä järjestelyä koskevat tarpeelliset suunnitelmat;
- 3) osallistua työsuojelua koskeviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin, milloin tarkastuksen tai tutkimuksen toimittaja katsoo sen tarpeelliseksi;
- 4) myötävaikuttaa muun kuin edellisessä kohdassa tarkoitettun tutkimuksen suorittamiseen ja toimeenpanemiseen, milloin tällainen tutkimus on tarpeen työpaikalla sattuneen tapaturman tai havaitun tapaturmanvaaran, ilmenneen ammattitaudin tai havaitun ammattitautivaaran tahi muiden työpaikalla ilmenneiden työstä johtuvien sairauksien johdosta;
- 5) seurata tapaturma- ja terveystilannetta työpaikalla sekä ryhtyä toimenpiteisiin tutkimuksen toimeenpanemiseksi tapaturmien ja työstä johtuvien sairauksien syiden selvittämiseksi;
- 6) seurata työterveyshuollon toimeenpanoa työpaikalla ja tehdä sitä koskevia esityksiä työnantajalle;
- 7) käsitellä päihteiden käyttöön liittyvää tiedottamis- ja valistusaineiston jakamista sekä päihteiden väärinkäyttäjien hoitoon ohjaamista siten kuin siitä on alkoholi- ja päihdeaineiden väärinkäyttäjien koskevassa hoitoonohjaussopimuksessa määrätty;
- 8) käsitellä työsuojeluun vaikuttavia työpaikan muutos- ja uudistus- sekä tapaturmien ja terveysvaarojen ehkäisy-suunnitelmia kustannusarvioineen, antaa näistä lausuntoja työnantajalle sekä seurata suunnitelmien toteuttamista;
- 9) pyrkiä kehittämään työn turvallisuutta ja terveellisyttä edistäviä menettelytapoja ja tehdä niitä koskevia esityksiä työnantajalle;

- 10) perehtyä työn turvallisuutta ja terveellisyttä koskeviin työpaikan olosuhteisiin ja seurata niiden kehitystä sekä tarvittaessa ja milloin se on mahdollista muun muassa tarkastuksia suorittamalla kiinnittää erityistä huomiota vaarallisiin työolosuhteisiin ja työtapoihin sekä tehdä esityksiä niiden korjaamiseksi;
- 11) selvittää vuosittain toimialueensa työsuojelua koskevan yhteistyökoulutuksen tarve ja laatia suunnitelmia yrityksen koulutussuunnitelman ja talousarvio valmistamista varten sekä toimeenpanna tätä koulutusta omaa toimialuettaan varten hyväksytyyn koulutussuunnitelman ja talousarvion puitteissa ottaen huomioon mitä osapuolten kesken on työsuojelun yhteiskoulutuksen järjestämisestä koulutussopimuksessa erikseen sovittu.

#### **4 § VARUSTAMON TYÖSUOJELUYHDYSHENKILÖ**

Alusten ja varustamon välisen työsuojeluyhteistyön edistämiseksi tulee jokaiseen varustamoon nimetä työsuojelusta vastaava henkilö, jonka nimi on saatettava alusten, merenkulun työmarkkinajärjestöjen ja työsuojeluviranomaisten tietoon.

Varustamon työsuojeluyhdys henkilön tulee olla perehtynyt alusten työsuojelukysymyksiin.

Yhdys henkilön tehtävänä on

- 1) ylläpitää varustamon ja alusten työsuojelutoimikunnan tai muun sitä vastaavan työsuojeluyhteistoimintaelimen välistä kirjeenvaihtoa ja muuta tarpeellista työsuojelun yhteistoimintaa;
- 2) välittää alusten työsuojeluyhteistoimintaelinten käyttöön tapaturmiin ja työterveydenhuoltoon liittyviä tietoja;
- 3) huolehtia työsuojeluun liittyvien lakien, asetusten ja määräysten tiedoksi saattamisesta alusten työsuojeluyhteistoimintaelimille;
- 4) huolehtia siitä, että työnantaja ja tämän edustajat saavat tarpeelliset tiedot työsuojelua koskevista säännöksistä, määräyksistä ja ohjeista;
- 5) huolehtia varustamokohtaisen työsuojelukoulutustarpeen tiedottamisesta merenkulualan turvallisuustyön työalatoimikunnalle sekä pitää luettelo koulutusta saaneista työsuojeluhenkilöistä;
- 6) ylläpitää tarpeellisia yhteyksiä työsuojeluviranomaisiin.

#### **5 § TYÖSUOJELUPÄÄLLIKÖN TEHTÄVÄT**

Työsuojelupäälliköksi nimettävän tulee olla työsuojeluun perehtynyt henkilö.

Työsuojelupäällikölle tulee tehtäviensä hoitamista varten järjestää riittävät toimintaedellytykset.

Työsuojelupäällikön tulee vastatessaan työnantajan ja laivaväen välisestä työsuojelua koskevasta yhteistoiminnasta työpaikalla:

- 1) perehtyä työsuojelua koskeviin säännöksiin, määräyksiin ja ohjeisiin sekä huolehtia niiden saattamisesta laivaväen tiedoksi;
- 2) osallistua työsuojelua koskeviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin, jos tarkastuksen tai tutkimuksen toimittaja katsoo sen tarpeelliseksi;
- 3) perehtyä työn turvallisuutta ja terveellisyttä koskeviin työpaikan olosuhteisiin, seurata niiden kehitystä sekä ryhtyä toimenpiteisiin havaitsemansa epäkohdan tai puutteellisuuden poistamiseksi;
- 4) ryhtyä tarpeellisiin toimenpiteisiin valvontalaissa säädetyn työnantajan ja työntekijän välisen yhteistoiminnan järjestämiseksi ja ylläpitämiseksi työpaikalla sekä toimia työsuojelua koskevan yhteistoiminnan kehittämiseksi;
- 5) pitää yhteyttä työsuojelutoimikuntaan, työsuojeluvaltuutettuun ja muihin työpaikalla

työsuojelutehtävissä toimiviin henkilöihin;

6) suorittaa ne muut tehtävät, jotka työsuojelun valvonnasta annetun lain ja asetuksen sekä niiden nojalla annettujen määräysten mukaan hänelle kuuluvat;

7) tehdä esityksiä työnantajalle toimenpiteistä tutkimuksen järjestämiseksi työpaikalla sattuneen tapaturman tai havaitun tapaturmavaaran, ilmenneen ammattitaudin tai havaitun ammattitautivaaran tahi muiden työpaikalla ilmenneiden työstä johtuvien sairauksien johdosta;

8) kiinnittää työnantajan huomiota siihen, että säädetyt työn turvallisuuteen ja terveellisyteen liittyvät käyttöönotto- ja kunnossapitotarkastukset toimitetaan;

9) tehdä työnantajalle esityksiä toimenpiteistä tarpeellisen ensiaputoiminnan ja sitä koskevan koulutuksen järjestämiseksi työpaikalle;

10) tehdä työnantajalle esityksiä toimenpiteistä työpaikan työsuojeluun liittyvän työtönopastuksen, koulutuksen ja tiedotustoiminnan järjestämiseksi;

11) ylläpitää tarpeellisia yhteyksiä varustamon työsuojeluyhdyshenkilöön ja työterveyshenkilöstöön;

12) toimittaa aluksen työsuojelutoimikunnan päätökset viivytyksettä varustamoon.

## **6 § TYÖSUOJELUVALTUUTETUN TEHTÄVÄT**

Työsuojeluvaltuutetun tulee edustaessaan työpaikan laivaväkeä työsuojelua koskevassa yhteistoiminnassa sekä suhteessa työsuojeluviranomaisiin;

1) perehtyä työsuojelua koskeviin säännöksiin, määräyksiin ja ohjeisiin;

2) osallistua työsuojelua koskeviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin, milloin tarkastuksen tai tutkimuksen toimittaja katsoo sen tarpeelliseksi;

3) osallistua tarvittaessa ja milloin se tutkimuksen luonteen huomioon ottaen on mahdollista muuhun kuin edellisessä kohdassa tarkoitettuun tutkimukseen, joka on toimeenpantu työpaikalla sattuneen tapaturman tai havaitun tapaturman vaaran, ilmenneen ammattitaudin tai havaitun ammattitautivaaran tahi muiden työpaikalla ilmenneiden työstä johtuvien sairauksien johdosta;

4) perehtyä työn turvallisuutta ja terveellisyttä koskeviin työpaikan olosuhteisiin tarkkailemalla niitä säännöllisesti eri työskentelypaikoissa ja seuraamalla niiden kehitystä työn turvallisuuden ja terveellisuuden kannalta sekä ilmoittaa havaitsemistaan puutteista ja epäkohdista ensiksi asianomaiselle työnjohdolle ja työsuojelupäällikölle ja työterveyshenkilöstölle sekä tarvittaessa työsuojeluviranomaisille;

5) toimia työsuojelua koskevan työnantajan ja laivaväen välisen yhteistoiminnan kehittämiseksi työpaikalla;

6) pitää yhteyttä työpaikan työsuojeluhenkilökuntaan, työsuojelupäällikköön, työterveyshenkilöstöön ja muihin työsuojelutehtävissä toimiviin henkilöihin sekä työsuojeluviranomaisiin sekä

7) suorittaa ne muut tehtävät, jotka valvontalain ja asetuksen sekä niiden nojalla annettujen määräysten mukaan hänelle kuuluvat.

## **7 § TYÖSUOJELUVALTUUTETUN ASEMA JA OIKEUDET**

Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus tehtäviensä suorittamista varten saada nähtäväkseen sellaiset asiakirjat ja luettelot, joita työnantajan on pidettävä työsuojelua koskevien säännösten ja määräysten mukaan. Hänellä on myös oikeus tutustua työn turvallisuutta ja terveyttä koskeviin lausuntoihin ja tutkimustuloksiin ja saada kaikista edellä tarkoitetuista asiakirjoista jäljennöksiä.

Työsuojeluvaltuutettu ei saa työsuojeluvaltuutetun tehtävän vuoksi laiminlyödä työsuhteestaan johtuvia velvollisuuksia. Työnantaja ei saa ilman pätevää syytä kieltäytyä vapauttamasta työsuojeluvaltuutettua tämän säännöllisestä työstä sellaiseksi kohtuulliseksi ajaksi, jonka hän tarvitsee työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista varten.

Työsuojeluvaltuutetun mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamisen takia. Työnantajan ja työsuojeluvaltuutetun on selvitettävä luottamustehtävän aikana, edellyttääkö työsuojeluvaltuutetun ammattitaidon ylläpitäminen entiseen tai vastaavaan työhön sellaisen ammatillisen koulutuksen antamista, jota järjestetään myös muille työntekijöille.

Työsuojeluvaltuutetun tehtävän päättymisen jälkeen tulee hänen ja työnantajan yhteisesti selvittää, edellyttääkö ao. henkilön ammattitaidon ylläpitäminen entiseen tai sitä vastaavaan työhön ammatillista koulutusta. Koulutuksen sisältöä ratkaistaessa kiinnitetään huomiota työsuojeluvaltuutetun toimikauden aikana tapahtuneisiin työmenetelmien muutoksiin.

Työsuojeluvaltuutetun työsopimuksen irtisanomisesta on vastaavasti voimassa, mitä merityösopimuslain (756/2011) 8 luvun 9 §:n 2 momentissa säädetään luottamusmiehen työsopimuksen irtisanomisesta. Varavaltuutettu rinnastetaan valtuutettuun asemansa ja oikeuksiensa osalta silloin, kun valtuutettu on estynyt hoitamasta tehtäviään vuosiloman tai vuorotelujärjestelmän vuoksi.

## **8 § VAPAUTUSTEN MYÖNTÄMINEN TYÖSTÄ**

Työnjohdon tulee antaa työsuojeluvaltuutetulle sekä työsuojelutoimikunnan puheenjohtajalle ja jäsenelle vapautusta työstä silloin, kun se on välttämätöntä heille kuuluvan tehtävän asianmukaista suorittamista varten. Vapautusta työstä saaneen henkilön tulee hoitaa tehtäväänsä siten, että siitä koituu mahdollisimman vähän haittaa hänen varsinaiselle työnteolleen.

Mikäli työsuojeluvaltuutetun ajankäytöstä syntyy epäselvyyttä, on hän kuitenkin oikeutettu saamaan vapautusta työstään työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista varten vähintään seuraavasti:

Ulkomaanliikenteen kansi- ja konemiehistön sekä taloushenkilökunnan työehtosopimusallalla: viisi (5) tuntia neljän (4) perättäisen viikon aikana ja milloin laivaväen lukumäärä ylittää 80 henkeä, kahdeksan (8) tuntia neljän (4) perättäisen viikon aikana.

Ulkomaanliikenteen matkustaja-alussopimuksen alalla: puoli päivää neljän (4) perättäisen viikon aikana ja milloin laivaväen lukumäärä ylittää 80 henkeä, yhden (1) päivän neljän (4) perättäisen viikon aikana.

## **9 § TYÖAJAN ULKOPUOLISET TEHTÄVÄT**

Työsuojeluvaltuutetun ja työsuojelutoimikunnan puheenjohtajan ja jäsenen tulee sopia, mikäli mahdollista, etukäteen työnantajan tai työnantajan edustajan kanssa työajan ulkopuolella suoritettavista tehtävistä, ellei tehtävä johdu työsuojeluviranomaisen määräyksestä.

## **10 § ANSIONMENETYKSEN KORVAAMINEN JA PALKKIOT TYÖAJAN ULKOPUOLELLA SUORITETUISTA TEHTÄVISTÄ**

Varsinaisena työaikana työsuojeluvaltuutetun ja työsuojelutoimikunnan jäsenen tehtävien hoitamiseen käytetty aika rinnastetaan varsinaiseen työaikaan.

Jos 1 momentissa mainittu henkilö suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan näin menetetyistä ajasta ylityökorvaus tai sovitaan hänen kanssaan muunlaisesta lisäkorvauksesta.

Työajan ulkopuolella suoritetusta työsuojelua koskevasta välttämättömästä tehtävästä sekä

työsuojelutoimikunnan kokoukseen osallistumisesta maksetaan valtion komiteoissa voimassa olevan kokouspalkkion suuruinen palkkio.

## **11 § VARAVALTUUTETTU**

Työsuojeluvaltuutetun ollessa estynyt tehtäviensä hoitamisesta toimii hänen tilallaan ensimmäinen varavaltuutettu. Työsuojeluvaltuutetun on esteestään ilmoitettava ensisijaisesti esimiehelleen ja tarvittaessa työpaikan työsuojelupäällikölle.

## **12 § TYÖSUOJELUTOIMIKUNNAN KOKOONPANO**

Työsuojelutoimikunnan jäsenmäärä on 4 laivaväen ollessa alle 50 ja 8 laivaväen lukumäärän ollessa 50 tai sen yli.

Työsuojelutoimikunnan jäsenistä neljännes edustaa työnantajaa, neljännes toimihenkilöitä ja puolet työntekijöitä. Jos kuitenkin tämän sopimuksen tarkoittamien toimihenkilöiden ryhmä muodostaa työpaikalla enemmistön, edustaa puolet jäsenistä näitä toimihenkilöitä ja neljännes työntekijöitä.

Työnantajan edustajat työsuojelutoimikuntaan määrää työnantaja. Yhden heistä on oltava työsuojelupäällikkö.

Toimihenkilöiden edustajat työsuojelutoimikuntaan valitsevat aluksilla työskentelevät toimihenkilöt keskuudestaan.

Työntekijöitä työsuojelutoimikunnassa edustavat työsuojeluvaltuutettu sekä varavaltuutetut.

Työsuojelutoimikunnan puheenjohtajana ja varapuheenjohtajana ovat toimikunnan keskuudestaan näihin tehtäviin valitsemat henkilöt. Toimikunta valitsee itselleen tarvittaessa sihteerin, jonka ei tarvitse olla toimikunnan jäsen.

Mikäli aluksen päällikkö tai konepäällikkö ei toimi aluksen työsuojelupäällikkönä eikä työnantajan edustajana työsuojelutoimikunnassa, on heillä kuitenkin oikeus osallistua toimikunnan kokouksiin, joissa heillä on puheoikeus mutta ei äänivaltaa. Toimihenkilöksi katsotaan aluksen päällikkö ja konepäällikkö sekä perämiehet, konemestarit, radiosähköttäjät, talousosaston esimiehet purserit ja linjaluotsit.

## **13 § TYÖSUOJELUTOIMIKUNNAN KOKOUKSET**

Työsuojelutoimikunta kokoontuu tarvittaessa, kuitenkin vähintään kerran neljännesvuodessa.

Puheenjohtajan tai hänen ollessaan estyneenä varapuheenjohtajan tehtävänä on kutsua toimikunta kokoukseen. Lisäksi toimikunta on kutsuttava kokoon, jos työsuojelupäällikkö tai työsuojeluvaltuutettu tahi neljännes työsuojelutoimikunnan jäsenistä sitä ilmoittamaansa asiaa varten pyytää.

## **14 § TOIMIELINTEN VAALIT**

Työsuojeluvaltuutetun ja työsuojelutoimikunnan jäsenten vaali suoritetaan näiden toimikautta edeltävän vuoden marraskuun 1.päivän ja joulukuun 31.päivän välisenä aikana, ellei työsuojelun valvonnasta annetusta laista tai työministeriön määräyksestä muuta johdu.

Vaalit on toimitettava siten, että kaikilla aluksen työntekijöillä ja toimihenkilöillä on mahdollisuus ottaa niihin osaa. Työsuojeluvaltuutetun vaalista on lisäksi noudatettava, mitä siitä on



laissa erikseen säädetty.

Työsuojeluvaltuutetuksi ja työsuojelutoimikunnan jäseniksi suositellaan valittavaksi työpaikan työsuojelukysymyksiin hyvin perehtyneitä henkilöitä. Henkilö, joka on valittu työsuojeluvaltuutetuksi, voidaan myös valita työsuojelutoimikunnan jäseneksi.

Vaalien toimeenpanemisesta huolehtii työsuojelutoimikunta, ellei aluskohtaisesti muuta sovi-  
ta.

### ***Pöytäkirjamerkintä:***

Aluksessa suoritettavien ensimmäisten vaalien toimeenpanemisesta huolehtii työsuojelupääl-  
likkö ja milloin aluksessa on valittu luottamusmiehiä, yhteistoiminnassa heidän kanssaan.

## **15 § TOIMITILAT JA TOIMISTOVÄLINEET**

Työnantaja järjestää työsuojeluvaltuutetulle tarkoituksenmukaisen paikan tehtävien edellyt-  
tämien tarvikkeiden säilyttämiseen. Työpaikan koon edellyttäessä erityistä toimitilaa työnan-  
taja järjestää tarkoituksenmukaisen tilan, jossa voidaan käydä tehtävien hoitamista varten  
välttämättömät keskustelut. Tila voi olla yhteinen esim. luottamusmiehen kanssa.

Työnantaja hankkii työsuojeluvaltuutetun tehtävän hoitamista varten sekä työsuojeluvaltuu-  
tettujen että työsuojelutoimikunnan käyttöön näille kuuluvien tehtävien hoitamista varten tar-  
peelliset lait, asetukset ja muut työsuojelumääräykset.

Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus maksutta käyttää tehtäviensä hoitamisessa aluksen ja va-  
rustamon tavanomaisia toimisto- ja viestintävälineitä, kuten matkapuhelimia, atk-laitteita nii-  
hin liittyvine ohjelmineen ja internet-yhteyttä (sähköpostia).

## **16 § YRITYSKOHTAISET JÄRJESTELYT**

Tämän sopimuksen organisaatiota koskevista määräyksistä voidaan järjestöjen välisellä so-  
pimuksella poiketa ottaen huomioon työsuojelun valvonnasta annetun lain pakottavat mää-  
räykset ja edellyttäen, että aluksen toiminnasta tai liikenteestä tai muista vastaavista syistä  
johtuen on tarkoituksenmukaista järjestää yhteistoiminta muulla tavoin.

**1 §. MERENKULKUALAN TYÖALATOIMIKUNTA**

Työmarkkinain keskusjärjestöjen välisen sopimuksen mukaisena merenkulkualan turvallisuustyön työalatoimikuntana toimii sopimusosapuolten erikseen asettama työalatoimikunta.

**2 §. TYÖALATOIMIKUNNAN JÄSENET JA TOIMIKAUSI**

Työalatoimikuntaan kuuluu yhteensä viisi jäsentä, joista kaksi edustaa työnantajajärjestöjä ja kolme työntekijäjärjestöjä. Työalatoimikunnan jäsenet sekä heidän varajäsenet nimetään sopijaosapuolten toimesta kahdeksi vuodeksi kerrallaan. Työalatoimikuntaan kutsutaan Työturvallisuuskeskuksesta pysyvä asiantuntija.

**3 §. PUHEENJOHTAJAN JA SIHTEERIN VALINTA**

Työalatoimikunta valitsee keskuudestaan puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan ja Työturvallisuuskeskus nimeää sihteerin. Puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan toimikausi on sama kuin toimikunnan ja puheenjohtajan valinnassa noudatetaan käytäntöä, jonka mukaan puheenjohtajuus vaihtuu toimikausittain vuorotellen työnantajajärjestöjen ja työntekijäjärjestöjen kesken.

**4 §. KOKOONTUMINEN**

Työalatoimikunta kokoontuu tarvittaessa puheenjohtajan kutsusta. Puheenjohtaja on velvollinen kutsumaan kokouksen koolle yhdenkin jäsenen sitä kirjallisesti pyytäessä.

**5 §. PÄÄTÖSVALTAISUUS**

Työalatoimikunta on päätösvaltainen, kun työnantaja- ja palkansaajajärjestöpuoli ovat edustettuina. Toimikunnan kokouksissa päätökset tehdään yksimielisesti.

**6 §. TYÖALATOIMIKUNNAN TEHTÄVÄNÄ ON**

- 1) toiminnan suunnittelu, budjetointi ja raportointi (hankkeet, koulutus) sekä hyväksytyjen suunnitelmien toteuttaminen;
- 2) seurata ja arvioida vuosittain oman toimialansa työhyvinvointipalvelujen tarpeita ja toteutumista. Tämän pohjalta työalatoimikunta laatii toimialakohtaisen suunnitelman, jonka toimeenpanosta osapuolet huolehtivat. Työalatoimikunta tekee myös ehdotuksia tarvittavista jatkotoimista;
- 3) seurata ja edistää alansa työsuojelutyön kehitystä;
- 4) suunnitella ja toteuttaa alansa työsuojeluun liittyvää koulutusta, tiedotusta ja neuvontaa;
- 5) tuottaa ajankohtaisia työturvallisuus- ja työelämän kehittämisaineistoja;
- 6) toteuttaa yhteistyötä työpaikkojen, viranomaisten, tutkimuslaitosten, korkeakoulujen, yliopistojen, koulutuslaitosten yms. tahojen kanssa;
- 7) seurata ja tiedottaa työelämässä ja lainsäädännössä tapahtuvista muutoksista;
- 8) seurata alan kansainvälistä kehitystä sekä ylläpitää yhteyksiä alan pohjoismaisiin ym. kansainvälisiin organisaatioihin;
- 9) perustaa tarvittaessa erillisiä työryhmiä, joihin voidaan kutsua asiantuntijoita; sekä
- 10) toteuttaa muut keskuksen toimialaan kuuluvat hallituksen ja alan sopimusosapuolten määräämät tehtävät.

## **7 §. KUSTANNUKSET**

Osapuolet vastaavat omien jäsentensä kokouskustannuksista. Muut työalatoimikunnan toiminnasta aiheutuvat kulut jaetaan osapuolten kesken työalatoimikunnassa olevien edustajien lukumäärän suhteessa.

## **MERENKULKUALAN TERVEYDENHUOLTOSOPIMUS**

Suomen Varustamot ry toiselta puolen ja Suomen Merimies-Unioni SMU ry toiselta puolen tekevät täten seuraavan työnantajaliittojen jäsenvarustamoiden aluksissa palvelevien työntekijöiden työterveydenhuoltoa koskevan sopimuksen.

### **1 §. ORGANISAATIOMALLIT**

Tässä sopimuksessa mainittujen ja sen pohjalta kehitettävien työterveydenhuollollisten toimenpiteiden käytännön toteuttaminen ja järjestäminen kuuluu varustamoille.

Tässä tarkoitettut työterveydenhuoltoon kuuluvat palvelut varustamot voivat järjestää merimiesterveyskeskusten sekä muiden kunnallisten terveyskeskusten avulla tai muun työterveyshuoltopalvelujen antamiseen oikeutetun laitoksen tai henkilön avulla tai varustamoiden toimesta järjestettyä omaa työterveydenhuoltopalvelua hyväksikäyttäen taikka mainittuja palveluja tarkoituksenmukaisesti yhdistelemällä.

Varustamot voivat myös käyttää hyväksi muita tarjolla olevia esim. Työterveyslaitoksen, merimieslääkäreiden ja muiden yksityisten myös ulkomaiden sairaaloiden ja lääkärien tarjoamia terveyden- ja sairaanhoidon palveluja.

### **2 §. VARUSTAMON TYÖTERVEYDENHUOLTOHENKILÖKUNTA**

Riippuen siitä, minkä 2 §:ssä mainitun vaihtoehdon mukaisesti varustamo päättää järjestää työterveydenhuolto-organisaationsa, on varustamon otettava palvelukseensa se määrä ja sen tasoista terveydenhuoltohenkilökuntaa, että tässä sopimuksessa tarkoitettujen työterveydenhuollollisten toimenpiteiden toteuttaminen voidaan taata.

### **3 §. TYÖYMPÄRISTÖ JA TYÖSUOJELU**

Työtilat sekä asunto-, ruokailu- ja vapaa-ajanviettotilat tulee suunnitella siten, ettei työntekijä niiden ominaisuuksien johdosta joudu tapaturman tai sairastumisen vaaraan.

Milloin työsuojelun kannalta tyydyttävää työympäristöä ei voida saavuttaa rakenteellisin tai teknillisin keinoin tai muilla vastaavilla mahdollisimman vähän työn suorittajasta tai muusta henkilöstä riippuvilla torjuntatoimenpiteillä tai tällaisia toimenpiteitä ei kohtuudella voida vaatia, on työntekijöille varattava tarkoituksenmukaiset suojeluvälineet.

### **4 §. TYÖTERVEYDENHUOLLON TOIMINTAPIIRI**

Työterveydenhuollon toimintapiiriin kuuluu laivapalveluksessa olevan henkilökunnan työkunnan ja -terveyden ylläpitäminen ja edistäminen huolehtimalla tässä sopimuksessa tarkoitettulla tavalla henkilökunnan

- terveydenhoidosta
- ensiavusta ja sairaanhoidosta sekä
- kuntoutuksesta.

### **5 §. TERVEYDENTILAN TARKKAILU**

Terveydenhuoltohenkilökunnan käynnit aluksissa luovat pohjan työterveyshuollon suunnittelulle, toteutukselle ja kehittämiselle.

Sairauksien ennalta ehkäisemiseksi, niiden varhaiseksi toteamiseksi ja tarvittavaan hoitoon saattamiseksi suoritetaan varustamon käyttämän työterveysyksikön toimesta laivapalveluksessa olevan henkilökunnan terveydentilan tarkkailua erikseen laaditun toimintasuunnitelman mukaisesti noudattaen työterveyshuoltolain määräyksiä.

## **6 §. TYÖHÖNTULOTARKASTUS JA SEURANTATARKASTUKSET**

Työntekijäin työhöntulotarkastuksesta ja seurantatarkastuksesta on säädetty laissa laivaväen lääkärintarkastuksesta (1171/2010).

Varustamo suorittaa edellä mainitussa laissa tarkoitettua lääkärintodistuksesta sekä siihen liittyvistä erikoistodistuksista, maksettavat palkkiot, tutkimuslaitoksen ja lääkärin antamia kuitteja vastaan.

Työntekijän on otettava yhteys työnantajaan tai hänen edustajaansa ennen kuin hän käy edellä tarkoitetuissa lääkärintarkastuksissa tai tutkimuksissa.

## **7 §. TUTKIMUKSET**

Tehokkainta ehkäisevää työtä on terveydellisten - mm. ergonomisten – seikkojen huomioonottaminen kaikessa suunnittelussa.

Aluksiin, työväliseisiin ja työntekoon liittyvien fyysisten ja psyykkisten kitkatekijöiden (ergonomiset epäkohdat), sekä työstä, työympäristöstä tai muutoin työolosuhteista johtuvien hygieenisten vaaratekijöiden (työhygieeniset epäkohdat) toteamiseksi järjestetään varustamoiden kustannuksella tutkimuksia ja ryhdytään niiden perusteella kohtuullisiksi katsottaviin tarpeellisiin toimenpiteisiin näin todettujen haittojen poistamiseksi. Tällaisia tutkimuksia tulee erityisesti suorittaa aluksilla, jotka kuljettavat vaarallisia kemikallioita irtolasteina.

## **8 §. SAIRAUDENHOITO JA ENSIAPU**

Sairastapauksissa työntekijän on ensisijaisesti käännyttävä työnantajan osoittaman lääkärin puoleen. Jos on syytä olettaa, että työntekijä on sairas tai vahingoittunut, työnantaja voi määrätä hänet lääkärintarkastukseen.

Työnantajan on huolehdittava sairastuneen tai loukkaantuneen työntekijän asianmukaisesta hoidosta, johon kuuluu lääkärin määräämä hoito siihen liittyvine matkoineen, lääkkeet ja kohtuullisen tasoinen ylläpito.

## **9 §. TYÖKYVYN YLLÄPITO JA KUNTOUTUS**

Työpaikkaterveydenhuollon tehtävänä kuntoutuskysymyksissä on neuvoa ja ohjata työntekijöitä liikuntaan, liikunnan ylläpitoon ja kehittämiseen työpaikalla sekä ohjata kuntoutusta tarvitsevat työntekijät asiantuntijaelinten hoidettaviksi.

## **10 §. ALKOHOLIN JA PÄIHTEIDEN VÄÄRINKÄYTTÖ**

Alkoholin ja huumeaineiden väärinkäytön poistamiseksi noudatetaan sopimusosapuolten välillä sovittua alkoholi- ja päihdeaineiden väärinkäyttäjää koskevaa hoitonojhaussopimusta.

Työntekijä, joka aluksessa väärinkäyttää alkoholia tai muita päihdyttäviä aineita, tulee pyrkiä ohjaamaan sopivaan hoitolaitokseen.

Mikäli työnteko työnantajan ja työntekijän sopiman hoidon vuoksi on keskeytynyt, noudatetaan

taan tämän terveydenhuoltosopimuksen 14 §:n määräyksiä.

Huumeiden osalta työmarkkinaosapuolet toteavat, että huumeiden käyttö ja hallussapito aluksella on kielletty. Lisäksi osapuolet viittaavat huumausainelakiin, jossa todetaan: "Joka laittomasti valmistaa tai yrittää valmistaa huumausainetta taikka viljelee oopiumunikkoa, kokapensasta tai hamppua käytettäväksi huumausaineena tai sen raaka-aineena, tuo tai yrittää tuoda maahan taikka vie tai yrittää viedä maasta taikka kuljettaa tai kuljetuttaa huumausainetta, myy, välittää, toiselle luovuttaa tai muulla tavoin levittää huumausainetta tai pitää hallussaan taikka yrittää hankkia huumausainetta taikka käyttää sitä, on tuomittava huumausainerikoksesta sakkoon tai vankeuteen enintään kahdeksi vuodeksi". Huumausaineeksi katsotaan huumausaineasetuksessa tarkoitetut aineet.

## **11 §. TERVEYSVALISTUS JA -KASVATUS**

Sopijapuolet pitävät tärkeänä, että terveydenhuollosta aluksessa vastuussa oleville järjestetään koulutusta ja neuvontaa terveydenhoitokysymyksissä sekä toimitetaan terveystieteiden osalta koskevaa materiaalia myös työsuojeluhenkilöstön käyttöön.

Erityisesti on tällöin kiinnitettävä huomiota niiden alusten henkilökuntaan, jotka kuljettavat terveydelle vaarallisia kemikallioita tai muita vaarallisia lasteja.

## **12 §. ÄITIYS-, ISYYS- JA VANHEMPAINLOMA SEKÄ HOITOVAPAA**

Otsikossa mainituista lomista on voimassa mitä merityösopimuslaissa on säädetty.

Nainen, joka on ollut välittömästi ennen sairausvakuutuslain mukaiselle äitiyslomalle jäämistään 6 kuukautta yhtäjaksoisesti varustamon palveluksessa, on oikeutettu äitiyslomalle jäädessään luontaisetukorvaukseen kuitenkin enintään 42 päivältä.

## **13 §. TYÖSUHDE JA SAIRAUUS**

Työntekijä, joka työsuhteen päättyessä tietää olevansa sairas, on velvollinen ilmoittamaan tästä päällikölle tai varustamolle ja hänen tulee vaadittaessa viivytyksettä kääntyä lääkärin puoleen.

Varustamon tulee pyrkiä sijoittamaan sairauden päätyttyä tai vamman parannuttua takaisin varustamoon meripalvelukseen työntekijä, joka on [päätoimikatselmoitu] sairauden tai tapaturman takia varsinaisesta työsuhteesta säännöllisesti Suomeen liikenneväyistä aluksesta.

Palkka määräytyy sen aluksen mukaan, johon hän ryhtyy toimeen.

Työntekijä, joka palaa toimeensa sairaslomaltaan, on oikeutettu saamaan varustamolta kodin ja aluksen välisestä matkasta juna-, linja-, auto-, laiva- tai alennetun lentolipun hinnan tositteen mukaan.

Muussa kuin matkustaja-aluksessa työskentelevän työntekijän palatessa sairaslomaltaan alukselle, maksetaan, ellei työnantajan ja työntekijän kesken ennakolta ole toisin sovittu, taksi- ja kulkukustannukset työhön- ja paluupaikkakunnan linja-auto- tai rautatieaseman taikka lentoyhtiön kaupunkiterminaalin (tai lentoaseman, jos matka sieltä on lyhyempi) ja sataman välillä tositteen mukaan, kun

- yleistä liikenneyhteyttä em. välillä ei ole, tai
- työntekijää on pyydetty palaamaan alukselle sellaisena vuorokauden aikana, jona yleiset kulkuneuvot eivät ole liikenteessä.

Taksikustannukset korvataan ainoastaan esitettyä kuittia vastaan tai poikkeustapauksessa muun luotettavan selvityksen mukaan.

Työsuhde voidaan, elleivät asianhaarat anna aihetta muuhun arviointiin, purkaa merityösopimuslain 9 luvun 1 §:n tarkoittamalla tavalla päättyväksi heti silloin, kun työntekijä on jatkuvasta syystä kykenemätön työhönsä tai on muutoin selvää, ettei hän enää ole eikä tule olemaan aluskelpoinen.

Mikäli työntekijä kuitenkin tulee alustyökelpoiseksi yhdeksän (9) kuukauden kuluttua työsuhteen päättymisestä ja on työtön työnhakija, työnantajan on tarjottava hänelle aiemmin työsopimuksen mukaista avointa toimea.

#### **14 §. SALASSAPITOVELVOLLISUUS**

Henkilökunnan lääkärin ja työntekijän on annettava työnantajalle ne tiedot, jotka ovat välttämättömiä harkittaessa palvelukseen ottoon, työhön sijoittamiseen, työntekijän terveyteen tai palvelussuhteen jatkumiseen liittyviä seikkoja. Näitä tietoja saa kuitenkin antaa vain saman varustamon tai varustamoyhtymän sisällä.

Henkilöt, jotka tämän sopimuksen ja asemansa perusteella ovat saaneet tietää työntekijää tai hänen perhettään koskevan yksityisen salaisuuden, eivät saa ilmaista sitä luvatta, jollei laista muuta johdu.

Varustamot suhtautuvat kielteisesti henkilöstönsä alkoholin ja huumeiden käyttöön.

Työskenteleminen alkoholin tai huumeiden vaikutuksen alaisena kasvattaa huomattavasti onnettomuus- ja tapaturmariskiä. Tämän vuoksi ulkomaanliikenteen aluksilla noudatetaan alkoholin ja huumeiden osalta niin sanottua nollatoleranssia.

Jokaiseen varustamon tietoon tulleeseen tapaukseen, jossa henkilöstöön kuuluva on esiintynyt alkoholin tai huumeiden vaikutuksen alaisena joko saapuessaan alukselle tai työskennellessään aluksella, tullaan kiinnittämään huomiota. Varustamot korostavat päihdehaittojen ennaltaehkäisevän toiminnan ja varhaisen henkilökohtaisen puheeksi oton sekä hoitoonohjauksen merkitystä.

Aluksen päällikkö tai hänen määräämäänsä aluksen sairaanhoitaja taikka, josta tällaista ei ole, aluksen terveydenhuollosta vastaava päällystön jäsen tulee tarvittaessa suorittamaan jäljempänä tarkoitettuja tarkastuksia sen selvittämiseksi, onko yllä mainittuja periaatteita rikottu.

Suomen lipun alla olevilla aluksilla voimassa olevan työehtosopimuksen mukaan työntekijöiden on suoritettava tehtävänsä kunnollisesti lain ja hyvän merimiestavan mukaisesti. Lisäksi laivapalveluksessa on noudatettava raittiutta, hyvää järjestystä ja kuria sekä käyttäydyttävä kohteliaasti. Alusta ja sen kuntoa on hoidettava huolellisuudella.

Tarkemmat päihdepolitiikkaa koskevat säännöt ovat seuraavat:

## 1 YLEISTÄ

Päihteillä tarkoitetaan alkoholia, huumausaineita ja väärinkäytettyjä huumaavia lääkkeitä.

Päihdepolitiikan toteutuminen aluksilla on jokaisen laivaväkeen kuuluvan etu. Lähtökohtana on, että kaikki aluksella työskentelevät, mukaan lukien alihankkijat ja lisätöyvoima, kuuluvat päihdepolitiikan piiriin, ja että kaikkiin heihin noudatetaan samoja toimintaperiaatteita.

Esimiehet ja työnjohto seuraavat päihdepolitiikan toteutumista. Tapaukset, joissa työntekijä on esiintynyt alkoholin tai huumausaineiden vaikutuksen alaisena, johtavat jäljempänä määriteltuihin toimenpiteisiin.

Mikäli on syytä epäillä jonkun laivaväkeen kuuluvan olevan päihtynyt, esimiesten ja työnjohtajien on ilmoitettava tästä omille esimiehilleen tai aluksen päällikölle. Mikäli on syytä epäillä aluksen päällikön olevan päihtynyt, asiasta on ilmoitettava viipymättä yliperämiehelle tai ylimmälle vastuulliselle perämiehelle. Ilmoituksen vastaanottaneen perämiehen on ilmoitettava asiasta konepäällikön tai muun päällystön jäsenen kanssa viipymättä varustamolle.

Päihdeongelmaisella on aina oma-aloitteisesti mahdollisuus hakeutua hoitoon työterveyshuoltoon. Kaikki päihteiden käyttöön liittyvät tiedot käsitellään työterveyshuollossa luottamuksellisesti. Työnantajalla on kuitenkin oikeus saada hoitoonohjaustapauksissa tietoja hoidon edistymisestä.

## 2 ALKOHOLI

Aluksella työskentelevä ei saa esiintyä työssä ollessaan alkoholin vaikutuksen alaisena eikä hänen veren alkoholipitoisuutensa (BAC) saa koskaan ylittää työaikana 0,0 ‰. Jos työntekijän veren alkoholipitoisuus ylittää 0,0 ‰:a, hän ei saa osallistua mihinkään toimintaan aluk-



sella lukuun ottamatta pelastautumista.

Työntekijän on muutoinkin esiinnyttävä aluksella ollessaan siten, että hän ei vaaranna matkustajien ja muun henkilökunnan saati aluksen ja sen lastin turvallisuutta ja siten, että hän selviytyy moitteettomasti tehtävistään pelastusorganisaatiossa.

Henkilökuntaan kuuluva saa ostaa ja säilyttää aluksella alkoholipitoisia aineita, mutta niiden käyttäminen yllä kuvatulla tavalla on kielletty. Aluksen päällikkö valvoo aluksella hankitun sekä säilytetyn alkoholin määrää.

Mikäli on aihetta olettaa, että työntekijä on tuonut alukselle tai säilyttää hytissään sellaisia määriä alkoholia, että se voi aiheuttaa vaaraa alukselle, aluksessa oleville henkilöille tai lastille taikka muutoin aiheuttaa epäjärjestystä aluksella, aluksen päälliköllä on oikeus tarkastuttaa työntekijän käytettävissä olevat tilat. Asumiseen tarkoitettu tila voidaan tarkastaa vain, jos se on välttämätöntä tarkastuksen kohteena olevien seikkojen selvittämiseksi. Asuintilojen tarkastuksen voi tehdä vain aluksen päällikkö tai alukselle asetettu järjestyksenvalvoja.

Tarkastus on toimitettava todistajien läsnä ollessa. Tarvittaessa päälliköllä on oikeus ottaa haltuunsa vaaraa tai haittaa aiheuttava aine. Aine on luovutettava poliisille tai, jollei siihen lain mukaan ole estettä, palautettava työntekijälle hänen poistuessaan aluksesta.

### **3 HUUMAUSAINHEET**

Huumausaineilla tarkoitetaan kaikkia niitä aineita, joiden käytön on Suomessa katsottu täyttävän huumausaineiden käyttörikoksen tunnusmerkistön. Tämän lisäksi huumausaineilla tarkoitetaan väärinkäytettyjä huumaavia lääkkeitä ja muita päihtymystarkoituksessa käytettyjä aineita (esim. teknisiä liuottimia).

Huumausaineiden tuominen alukselle ja niiden hallussapito, käyttäminen, myyminen tai välittäminen aluksella on ehdottomasti kielletty.

### **4 LÄÄKKEET**

Lääkärin tai aluksen lääkintähenkilöstön määräämien lääkkeiden reseptin mukainen käyttäminen on sallittua. Ne, joille on lääkärin toimesta määrätty lääkitys, ovat velvollisia pyydettäessä esittämään lääkityksestä selvityksen aluksen sairaanhoitajalle tai, jos tällaista ei ole, terveydenhuollosta vastaavalle päällystön jäsenelle.

### **5 PÄIHDETESTAUS**

Aluksilla työskenteleviin työntekijöihin kohdistuviin huumausainetesteihin sovelletaan, mitä yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa (759/2004) on säädetty.

Alkoholi- ja huumetarkastuksien suorittamisessa on noudatettava tasapuolisuutta ja oikeudenmukaisuutta ja ne on toimitettava siten, että ne ovat yleisiä eivätkä kohdistu erityisesti kehenkään yksittäiseen työntekijään. Tarkastuksissa käytettävät laitteet ja mittarit on kalibroitava ja tarkistettava säännöllisin väliajoin ja ne on pidettävä kunnossa siten, että niiden toimintatarkkuudesta ei voi olla epäilystä.

Kaikille merihenkilöstöön kuuluville voidaan suorittaa huumetestaus ennen toistaiseksi voimassa olevan työ sopimuksen solmimista. Tämän lisäksi aluksilla voidaan suorittaa pisto-koeluentoja huumausainetestejä. Jokainen merihenkilöstöön kuuluva voidaan velvoittaa pitämään pätevyyskirjojensa liitteenä viimeisintä huumetestin tulosta.

Mikäli on syytä epäillä työntekijän olevan työssä alkoholin vaikutuksen alainen, hänet testataan puhallustestillä. Jos työntekijä kieltäytyy testauksesta, kieltäytymisen merkitys selvitetään joka kerta tapauskohtaisesti ottaen huomioon työntekijän päihtymistä osoittavat muut seikat. Tämän lisäksi aluksilla voidaan suorittaa työssä oleville pistokoeluntuotoisia alkoholitestauksia.

Mikäli olosuhteet sallivat, alkoholi- ja huume-testaukset suoritetaan mahdollisimman pian jokaisen turvallisuutta tai ympäristöä vaarantaneen onnettomuuden jälkeen. Tällöin on testattava päällikkö, konepäällikkö ja kaikki muut työtehtävissä olleet tai muuten onnettomuuden syntyyn mahdollisesti vaikuttaneet.

## **6 TESTAUSMENETTELY**

Päihdetestaukseen puhallustestausta lukuun ottamatta kuuluvien näytteidenoton suorittaa lääketieteellisen koulutuksen saanut henkilö, jonka varustamo on tehtävään nimennyt. Kyseisen henkilön ja varusteiden, näytteenotto- menetelmien sekä näytteiden kuljetuksen, analysoinnin, arvioinnin, tulosten raportoinnin ja salassapidon tulee noudattaa kaikkina asianomaisina ajankohtina vastaaviin testauksiin tavanmukaisesti alalla noudatettavia vaatimuksia ja suosituksia.

### **6.1 VIRTSAKOETESTAUS**

Virtsakoetestillä voidaan selvittää huumausaineiden vaikutuksen alaisena olemista. Testin suorittaa aina merimieslääkäri tai muu hyväksytty terveyshuollon edustaja.

### **6.2 PUHALLUSTESTAUS**

Puhallustestillä voidaan selvittää alkoholin vaikutuksen alaisena olemista.

Aluksella on testin suorittamista varten alkometri ja sen näyttämän tarkastamiseen tarvittavat välineet. Alkometrin näyttämä tarkastetaan ohjeen mukaan aina ennen puhallustestauksen aloittamista. Puhallustestauksen suorittaa aluksen päällikkö tai hänen määräämäänsä aluksen sairaanhoitaja taikka, josta tällaista ei ole, aluksen terveydenhuollosta vastaava päällystön jäsen ja siihen osallistuvat sekä päällystön että miehistön edustajat. Tarkastuksesta ja suoritetuista puhallustestauksista vapaaehtoisia testauksia lukuun ottamatta tehdään merkintä laivapäiväkirjaan.

Mikäli puhallustestauksen tulos ylittää 0,0 ‰, työntekijä poistetaan töistä ja testi uusitaan 30 minuutin kuluttua. Mittaustuloksissa voi olla 0,2 promillen mittavirhe teknisten ja lääketieteellisten syiden perusteella.

Alkometri on kenen tahansa aluksella olevan saatavilla vapaaehtoisista testausta varten.

## **7 RIKKOMUSTEN SEURAUKSET**

Päihtyneenä työssä esiintymisestä seuraa aina aluksen päällikön antama kirjallinen varoitus, joka on voimassa alkoholitapauksissa 12 kuukautta ja huumeitapauksissa 24 kuukautta. Varoituksen ja siihen sisältyvän hoitoonhakeutumiskehoituksen lisäksi on aina ryhdyttävä alkoholi- ja päihdeaineiden väärinkäyttäjää koskevan hoitoonohjausta koskevan sopimuksen mukaisesti toimenpiteisiin työntekijän ohjaamiseksi hoitoon. Hoitoonohjaukseen ei turvauduta ensimmäisen päihtyneenä esiintymisen johdosta annettavan varoituksen yhteydessä. Jos olosuhteet, kuten päihtyneenä olemisen toistuminen ja päihtymisen aste kuitenkin ovat sellaiset, että ne puoltavat hoitoonohjausta, tähän voidaan ryhtyä jo ensimmäisen varoituksen yhteydessä.

Huumausaineita koskevien kieltojen rikkomisesta voi myös seurata työsuhteen välitön purkaminen.

Koeajalla olevan työntekijän työsuhde voidaan päättää varoituksesta, mikäli hän syyllistyy tämän päihdepolitiikan rikkomiseen.

Mikäli hoitoon hakeutunut työntekijä rikkoo hoitoa varten laadittua hoitosuunnitelmaa tai hoito-ohjeita tai mikäli hän esiintyy varoituksen voimassa ollessa uudestaan päihtyneenä työssään, työnantaja voi päättää hänen työsopimuksensa.

Tämän hoitonojauksopimuksen tarkoituksena on pyrkiä päihteettömään työpaikkaan sekä parantaa ja selkeyttää työpaikalla tapahtuvaa päihdeongelmien käsittelyä ja hoitoa. Työpaikkoja kannustetaan yhteisesti luomaan ja vahvistamaan omia päihteiden käytön ehkäisyyn ja käyttöön liittyviä toimintatapoja. Erityisesti korostetaan ennaltaehkäisevää toimintaa, eli puuttumista päihteiden käyttöön mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

Sopimuksen tarkoituksena on kiinnittää huomiota päihteiden käytön haitallisuuteen työelämässä sekä tuoda esiin asioita ja ratkaisumalleja, jotka voisivat olla apuna työpaikkakohtaisia toimintatapoja luotaessa.

## **1 ENNALTA EHKÄISEVÄ TOIMINTA**

Ennalta ehkäisevä toiminta tukee työpaikoilla yhteisesti tehtävää työturvallisuustyötä. Tässä keskeistä on tiedottaminen ja koulutus päihdeasioissa sekä ongelmakäyttöön puuttuminen mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Tiedottaminen ja koulutus koskevat alkoholin käytön haittoja, käytön ja ongelmien tunnistamista, käyttöön puuttumista sekä hoitonojauksmahdollisuuksia.

## **2 TIEDOTTAMINEN JA KOULUTUS**

Tiedottamisella ja henkilöstön kouluttamisella pyritään:

- antamaan tietoa päihteiden väärinkäytön aiheuttamista ongelmista ja haittavaikutuksista työelämässä;
- vaikuttamaan asenteisiin päihteiden väärinkäytön ja siihen liittyvien ongelmien tunnistamiseksi ja käsittelemiseksi avoimesti ja rakentavasti;
- madaltamaan puuttumis- ja puheeksiottamiskynnystä;
- edistämään työpaikan yhteisten toimintatapojen (päihdepolitiikan) tunnetuksi tekemistä ja niihin sitoutumista;
- edistämään välitöntä ja varhaista väärinkäyttötapauksiin puuttumista; sekä
- edistämään päihdeongelmaisen ohjaamista hoitoon.

Koulutus kohdistetaan koko henkilöstöön työterveyshuollon asiantuntemusta hyödyntäen.

## **3 TYÖYHTEISÖ**

Työyhteisön on sitouduttava päihteettömään työkuultuuriin. Jokainen, niin esimies kuin työntekijä, voi toimia hyvänä esimerkkinä päihteettömyyden edistämiseksi työpaikoilla. Työpaikoilla voi olla myös päihdeongelmiin perehtynyt yhdyshenkilö. Päihteiden käytön piilohyväksyntää, salailua ja vähättelyä ei pidä sallia työpaikoilla. Asiallinen ja rakentava ongelmiin ja rikkomuksiin puuttuminen voivat monesti estää päihdeongelman pahenemisen.

## **4 TYÖTERVEYSHUOLTO**

Työterveyshuollolla on lakiin perustuva ennalta ehkäisevän toiminnan tehtävä. Terveystarkastusten ja sairaanhoidon yhteydessä yksilöohjauksessa ja neuvonnassa terveydenhuollon ammattilaisilla on hyvät mahdollisuudet vaikuttaa terveiden elintapojen ja päihteettömyyden edistämiseen.

## **5 TILANTEEN TUNNISTAMINEN**

Päihteiden käytöstä aiheutuvien haittojen ehkäisemiseksi ja hoitamiseksi väärinkäytön tunnistaminen on välttämätöntä. Väärinkäyttö voi ilmetä eri tavoin ja sen tunnusmerkkejä voivat olla esimerkiksi:

- toistuvat myöhästelyt, ennenaikaiset poistumiset työpaikalta tai muut työaikojen noudattamatta jättämiset;
- satunnaiset ja äkilliset työstä poissaolot;
- toistuvat, yllättävät oma-aloitteiset työvuorojen vaihdot;
- töihin tulo tai työssä oleminen krapulassa;
- työtehon heikkeneminen, töiden laiminlyönnit ja toistuvat virhesuoritukset;
- sairauslomatoistukset eri lääkäreiltä;
- esimiesten välttely;
- toistuvat tapaturmat;
- rattijuopumus; sekä
- rokulipäivät.

Päihteiden väärinkäyttö voi tulla esiin myös työterveyshuollossa terveystarkastusten ja sairaanhoidon yhteydessä.

## **6 TILANTEESEEN PUUTTUMINEN**

Päihteiden käyttö työpaikalla tai työssäolo päihteiden vaikutuksen alaisena on työsuhteesta johtuvien velvoitteiden vakava rikkomus ja merkki ongelmasta, johon tulee puuttua. Ongelmaan puuttuessa on kuitenkin huolehdittava asian hienovaraisesta hoitamisesta.

Puheeksi ottaminen voi tapahtua esimiehen, työterveyshuollon tai työtoverin aloitteesta.

Työntekijän kanssa käydyn keskustelun perusteella tehdään suunnitelma jatkotoimenpiteistä ja arvioidaan mahdollinen hoidon tarve. Työterveyshuollon on oltava mukana suunnitelman tekemisessä, hoidon tarpeen arvioinnissa sekä toimenpiteiden vaikutusten seurannassa.

### **6.1 ESIMIEHEN VASTUU**

Mikäli työntekijän käyttäytymisessä tai työsuorituksissa havaitaan viitteitä päihdeongelmasta, esimiehen on keskusteltava työntekijän kanssa työpaikan toimintatavoista ja vaatimuksista sekä mahdollisista seuraamuksista.

Epäillessään työntekijän olevan alkoholin vaikutuksen alaisena työnantajan on arvioitava tilanne tapauskohtaisesti. Erilaisissa testauksissa tulee kuitenkin noudattaa voimassa olevia säännöksiä ja määräyksiä. Huumausaineiden testaamisesta on säädetty laissa yksityisyyden suojasta työelämässä.

Jos on epäselvää, onko työsuorituksien ongelmien taustalla päihdeongelma vai sairaus, asianomainen työntekijä voidaan ohjata omaan työterveyshuoltoon työkykyarviota ja hoidon tarpeen arviointia varten.

### **6.2 TYÖTOVEREIDEN TUKI**

Jokaisen työtoverin velvollisuus on neuvoa ja kannustaa päihdeongelmaista hakemaan apua esimerkiksi ottamalla yhteyttä työterveyshuoltoon tai muuhun ammattihenkilöön. Mikäli työpaikalla on nimetty päihdeyhdyshenkilö, työtoveri voi myös pyytää häntä keskustelemaan asianomaisen työntekijän kanssa. Ongelman piilottelua ja salaamista ei tule hyväksyä esimerkiksi huolehtimalla ongelmaisen työntekijän laiminlyömistä työtehtävistä.

Hoidon onnistumisen kannalta on tärkeää, että hoidossa oleva ja hoidosta palaava työtoveri

hyväksytään työyhteisöön tasavertaisena. Näin tuetaan hänen selviytymistään ja toipumistaan.

### **6.3 TYÖTERVEYSHUOLLON TEHTÄVÄT**

Työterveyshuoltohenkilöstön tehtävänä on arvioida alkoholin ja muiden päihteiden ongelmallinen käyttö kaikissa potilaskontakteissa, puuttua tarvittaessa asiaan aktiivisesti ja antaa tietoa ja tukea.

Mikäli työterveyshuolto toteaa päihdeongelman, työterveyshuollon tehtävänä on kertoa päihdeongelmalliselle hoitomahdollisuuksista ja ohjata hänet asianmukaiseen hoitoon. Tilanteissa, joissa on aihetta epäillä päihtyneenä olemista työpaikalla ja joissa päihtyneenä olemisesta aiheutuu vaaraa, työterveyshuollon on otettava yhteyttä työpaikkaan ja tiedustella työntekijän työssä selviytymistä ja tarvittaessa ehdottaa toimenpiteitä työntekijän hoitoon ohjaamiseksi.

Työterveyshuollon tehtävänä on esimiehen pyynnöstä tehdä työkykyarvio ja arvioida hoidon tarve sekä osallistua hoitoonohjaukseen, hoidon toteuttamiseen ja seurantaan.

### **7 YHTEISTOIMINTA JA HENKILÖSTÖN EDUSTAJAT**

Työpaikalla noudatettavat päihdeasioiden käsittelyä, hoitoonohjausta ja työterveyshuollon roolia päihdeasioissa koskevat periaatteet käsitellään työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain tarkoittamassa yhteistoiminnassa. Yhteistyössä keskeisiä ovat myös työsuojeluvaltuutetut ja luottamusmiehet.

Yksittäistä tapausta käsitellessään työnantajalla on päihdeongelmaisen suostumuksella oikeus ilmoittaa asiasta henkilöstön edustajalle. Työntekijän pyynnöstä henkilöstön edustajalla on oikeus olla läsnä, kun asiaa käsitellään työnantajan kanssa.

### **8 HOITONOHJAUSJÄRJESTELMÄ**

Päihdeongelman omaehtoinen tunnistaminen ja hoitoon hakeutuminen edistävät hoidon tuloksellisuutta. Työyhteisön jäsenten, työtovereiden ja esimiesten tulee kannustaa päihdeongelmaista hakeutumaan hoitoon. Ensisijaisena tavoitteena on kannustaa oma-aloitteeseen ja vapaaehtoiseen hoitoon hakeutumiseen.

Hoitoon hakeutumista ja hoitoon ohjausta varten työpaikalla on oltava tieto käytettävissä olevista hoitopaikoista ja -muodoista. Jos työpaikalla on päihdeyhdyshenkilö, hän voi huolehtia myös hoitoon ohjaamisen käytännön järjestelyistä.

Hoidon tavoitteena on päihdeongelmasta toipuminen, terveyden ja työkyvyn säilyttäminen, mahdollisimman hyvän terveydellisen ja sosiaalisen tilan saavuttaminen, työssä käynnin vakiintuminen, epäasiallisten poissaolojen väheneminen ja omien sekä myös perheasioiden kuntoon saaminen.

#### **8.1 HOITON OHJATTAVA**

Hoitoon ohjattavalla tarkoitetaan henkilöä, jolle on kehittynyt tai selvästi on kehittymässä alkoholin tai muiden päihteiden ongelmakäytöstä johtuva sosiaalinen, terveydellinen tai työnte-koä ja turvallisuutta häiritsevä haitta.

#### **8.2 HOITON OHJAUS**

Hoitoon hakeutuminen ja hoitoon ohjaus tapahtuvat seuraavasti:

- vapaaehtoisesti omasta tai perheen aloitteesta;
- työtovereiden, esimiehen tai yhteyshenkilön;
- työterveyshenkilöstön aloitteesta; taikka
- työnantajan aloitteesta, kun on jouduttu toteuttamaan päihdeiden ongelmakäytöstä johtuva kurinpitotoimenpide (kirjallinen varoitus).

Esimiehet ja työtoverit ovat keskeisessä asemassa päihdeongelman havaitsemisessa työpaikalla. Esimiehen on annettava päihdeongelmalliselle kehoitus hoitoon hakeutumisesta ongelman havaittuaan. Työtoverit voivat myös toiminnallaan edesauttaa päihdeongelmaisen hoitoon hakeutumista.

Päihdeongelmainen voi halutessaan ottaa päihdeyhteyshenkilön, luottamusmiehen tai muun henkilöstön edustajan mukaan hoitoon ohjaamista koskevaan keskusteluun.

Hoitoon ohjauksen toteuttamisesta huolehtivien on pyrittävä siihen, että päihdeongelmainen ohjataan hoitoon ennen päihdeiden ongelmakäytöstä aiheutuvia kurinpidollisia toimia.

Hoitoon hakeutumisen ja hoitoonohjauksen helpottamiseksi menetellään seuraavasti:

- alusten ilmoitustauluilla ja terveysasemilla on oltava tiedot käytettävistä olevista hoitopaikoista ja hoitomuodoista (päihdehuollon palveluopas);
- aluksella ja/tai varustamossa on oltava yhteyshenkilö, jonka puoleen voi kääntyä hoitoon hakeuduttaessa;
- työnantaja, yhteyshenkilöt ja työterveyshenkilöstö toimivat yhteistyössä hoitoonohjauksen käytännön toteuttamisessa. Työnantajan on ilmoitettava sen aloitteesta tapahtuvasta hoitoon ohjauksesta yhteyshenkilölle, mikäli hoitoon ohjattava antaa tähän luvan;
- hoitoonohjauksen yhteydessä tehdään hoitosopimus, jossa sovitaan hoidossa käynnistä, kustannusten korvaamisesta, varustamon tukitoimista ja hoidon seurannasta. Hoitosopimuksen allekirjoittavat työnantaja ja hoitoon ohjattava itse; sekä
- hoitopaikan kanssa tehdään hoitosuunnitelma, jossa sovitaan tarkemmin muun muassa hoitomuodosta.

### **8.3 YHTEYSHENKILÖ**

Päihdeongelmainen voi ensisijaisesti kääntyä aluksen ja/tai varustamon yhteyshenkilön puoleen. Yhteyshenkilöksi on valittava tehtävään mahdollisimman hyvin sopiva henkilö, joka nauttii työntekijöiden luottamusta. Yhteyshenkilönä voi myös toimia työterveyshenkilöstön edustaja. Yhteyshenkilö nimetään työsuojelutoimikunnassa.

Yhteyshenkilö huolehtii hoitoonohjauksen liittyvistä käytännön toimista. Yhteyshenkilö hoitaa myös ongelmaisen puolesta tarpeellisia yhteyksiä hoitopaikkaan, työnantajaan, tämän edustajaan ja työterveyshenkilöstöön.

Yhteyshenkilöt on ilmoitettava työpaikan ilmoitustauluilla ja työterveysasemilla.

### **8.4 HOIDON TOTEUTTAMINEN**

Hoitosopimuksessa mainitun hoitojakson aikana on vältettävä kurinpitotoimien käyttöä lukuun ottamatta tapauksia, jolloin henkilö on alkoholin vaikutuksen alainen työpaikalla. Ennen kuin työpaikalla ryhdytään työsuhteen purkuun hoidon aikana, esimiehen on kuultava työterveyshenkilöstöä ja yhteyshenkilöä.

Milloin hoitoon ohjattu kieltäytyy menemästä hoitoon tai laiminlyö hoidossa käymisen tai mikäli hoito todetaan tuloksettomaksi, työnantajalla on oikeus menetellä merityösopimuslain ja

voimassa olevan menettelytapaohjeen mukaan.

Hoidossa käynti tapahtuu vapaa-aikana.

### **8.5 TUKITOIMET**

Mikäli hoidossa oleva sitä esittää, hänet on siirrettävä mahdollisuuksien mukaan tehtävästä tai työryhmästä toiseen hoidon ajaksi edellyttäen, että tämän voidaan katsoa tukevan hoitoa. Tarvittaessa voidaan toteuttaa myös muita tukitoimia.

### **8.6 HOIDON SEURAAMINEN**

Hoitoon ohjauksen käytännön toteuttamisesta huolehtivien osapuolten on toimittava yhteistyössä hoitopaikan kanssa. Hoitosopimuksessa on myös sovittava, miten yhteydenpito hoitopaikkaan toteutetaan. Hoitosopimus on toimitettava tiedoksi hoitopaikkaan.

Kun hoitoon ohjaus on tapahtunut työnantajan aloitteesta ja/tai kun hoito tapahtuu työaikana ja aina, kun työnantaja osallistuu hoidon kustannuksiin, työnantajan edustajalla on oikeus saada tieto hoidossa käynneistä ja/tai hoidon keskeytymisestä.

Työterveyshenkilöstö ja yhteyshenkilö seuraavat hoidossa käyntiä hoitopaikasta annettujen tietojen ja ongelmaisen kanssa käytyjen keskustelujen pohjalta.

### **8.7 LUOTTAMUKSELLISUUS**

Päihdeongelmaisen hoitoon ohjaukseen liittyvät toimenpiteet ja tiedot ovat luottamuksellisia. Hoitoon ohjauksen kanssa tekemisissä olevat eivät saa antaa ilman asianomaisen lupaa asiaa koskevia tietoja sivullisille.

### **8.8 HOIDON TULOKSELLISUUS**

Hoitoa on pidettävä tuloksellisena, jos hoitoonohjauksen perusteena olleet sosiaaliset, terveydelliset tai työntekoa häiritsevät haitat ovat vähentyneet. Tuloksia ovat mm. vähentyneet poissaolot, työssäkäynnin vakiintuminen ja epämääräisen sairastamisen väheneminen.

### **8.9 KUSTANNUKSET**

Vapaaehtoisesti laitoshoitoon hakeutuneelle maksetaan hoidon ajalta sairausajan palkkaa, jos hoidosta on etukäteen sovittu työnantajan kanssa.

Hoitomaksuista on ensisijaisesti vastuussa asianomainen itse. Hoitosopimuksella voidaan sopia kustannuksista tarkemmin.

### **8.10 TIEDOTTAMINEN**

Tämä hoitoonohjaussopimus, tiedot yhteyshenkilöistä ja hoitopaikoista pidetään nähtävänä ilmoitustauluilla. Vastaavat tiedot ovat myös työterveyshenkilöstöllä, yhteyshenkilöillä ja työsuojeluhenkilöillä. Työsuojelutoimikunnassa on käsiteltävä hoitoon ohjaamiseen liittyvät tiedotus- ja yhteistyökysymykset (kuten tiedotus, kampanjat, yhteyshenkilöiden koulutus ja työturvallisuus).



# LIITE 11 ULKOMAANLIIKENTEEEN LUOTTAMUSMIESSOPIMUS

## JOHDANTO

Työehtosopimusjärjestelmän ylläpitäminen ja kehittäminen perustuu työnantaja- ja työntekijäpuolen välisiin neuvottelusuhteisiin. Näiden suhteiden edellyttämän luottamusmiesjärjestelmän tarkoituksena on omalta osaltaan turvata osapuolten välillä solmittujen sopimusten noudattaminen, työnantajan ja työntekijän välillä syntyvien erimielisyyskysymysten tarkoituksenmukainen ja nopea selvittäminen, muiden työnantajan ja työntekijän välillä esiintyvien kysymysten käsittely sekä työrauhan ylläpitäminen ja edistäminen työehtosopimusjärjestelmän edellyttämällä tavalla.

Näiden päämäärien toteuttamiseksi allekirjoittaneet liitot ovat solmineet luottamusmiesjärjestelmää ja luottamusmiesten toimintaa koskevan seuraavan sopimuksen.

## 1 SOPIMUKSEN SOVELTAMISALA

Tätä sopimusta sovelletaan Suomen Varustamot ry:n, Rederierna i Finland rf:n jäsenyrityksissä osana Suomen Merimies-Unioni SMU ry:n ja Suomen Varustamot ry:n välillä solmittuja työehtosopimuksia, ellei osapuolten välillä ole toisin sovittu.

## 2 LUOTTAMUSMIESKÄSITE

Luottamusmiehellä tarkoitetaan Suomen Merimies-Unionin jäsenten valitsemaa varustamon tai yhteisen johdon alaisten varustamoiden (varustamoyhtymä) pääluottamusmiestä ja aluskohtaista laivaluottamusmiestä sekä laivan työosaston luottamusmiestä (osastoluottamusmies) ja heidän varahenkilöitään.

## 3 VAALIKELPOISUUS

Luottamusmiehen on oltava varustamon tai varustamoyhtymän työntekijä ja perehtynyt työpaikan olosuhteisiin.

## 4 LUOTTAMUSMIEHEN VALITSEMINEN

### Laivaluottamusmies

Alukselle voidaan valita laivaluottamusmies ja hänelle varahenkilö.

Laivaluottamusmiehen varamies valitaan osastoluottamusmiesten keskuudestaan, mikäli tällaisia on valittu.

### Osastoluottamusmies<sup>2</sup>

Työosastolle, jolla työskentelee vähintään yhdeksän (9) Suomen Merimies-Unionin jäsentä, voidaan valita osastoluottamusmies. Työosastolla tarkoitetaan ensisijaisesti kansi-, kone- ja talouspuolta. Suuremmissa matkustaja-aluksissa talouspuolelle voidaan kuitenkin valita useampia kuin yksi osastoluottamusmies esimerkiksi noudattaen jakoa, jonka mukaan talous-

---

<sup>2</sup> Osapuolet ovat yksimielisiä siitä, että suuremmissa matkustaja-aluksissa lähtökohtana on seuraavan osastojon käyttäminen: 1) kansiosasto, 2) koneosasto, 3) keittiöosasto, 4) ravintolaosasto, 5) hotelliosasto ja 6) myymäläosasto. Lisäksi osapuolet ovat yksimielisiä siitä, että varustamossa voidaan sopia esimerkiksi varustamon ja pääluottamusmiehen kesken myös useampien osastoluottamusmiesten valitsemisesta, esimerkiksi siten, että ravintolaosastolle valitaan osastoluottamusmies baareja, ala carte –ravintoloita ja buffe –ravintoloita varten.

osasto on jaettu eri kokonaisuuksiin.

Työosaston työntekijöiden ja varustamon välillä voidaan sopia, että työosastolle valitaan osastoluottamusmies, vaikka työosastolla työskentelee vähemmän kuin yhdeksän (9) Suomen Merimies-Unionin jäsentä. Tällöin kiinnitetään huomiota mm. kysymyksessä olevan työosaston työntekijöiden lukumäärään ja luottamusmiehen mahdollisuuksiin tavata osaston työntekijät myös vuorotyö huomioon ottaen. Ellei sopimukseen päästä, asia voidaan siirtää ratkaistavaksi tämän sopimuksen osapuolten välisiin neuvotteluihin.

### **Pääluottamusmies**

Pääluottamusmies voidaan valita, jos varustamon tai varustamoyhtymän alusten lukumäärä on viisi (5) tai aluksissa on työssä yhteensä vähintään 100 työntekijää.

### **Vaalien toimittaminen**

Varustamon on annettava mahdollisuus vaalien toimittamiseen ja kaikille aluksissa/työosastolla työskenteleville Suomen Merimies-Unionin jäsenille mahdollisuus osallistua vaaleihin. Vaalien järjestäminen ja toimittaminen ei kuitenkaan saa häiritä työntekoa.

Suomen Merimies-Unioni SMU ry antaa tarkemmat ohjeet vaalien järjestämisestä ja toimittamisesta.

## **5 ILMOITUKSET**

Vaaleista on laadittava oheisen mallin mukainen pöytäkirja, josta ilmenee valituksi tulleet. Pöytäkirjasta on toimitettava oheisen mallin mukainen ote työnantajalle tai työnantajan edustajalle ja Suomen Merimies-Unionille.

## **6 LUOTTAMUSMIEHILLE ANNETTAVAT TIEDOT**

Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä työsuhteisiin liittyvistä asioista, luottamusmiehelle on annettava kaikki tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot. Työntekijöiden terveydentilaan ja ansiotasoon liittyvät tiedot on käsiteltävä luottamuksellisesti.

Pääluottamusmiehellä ja laivaluottamusmiehellä on oikeus saada tehtäviensä hoitamista varten tiedot aluksilla toimivista aliurakoitsijoista ja aluksilla työskentelevästä ulkopuolisesta työvoimasta.

Pääluottamusmiehelle ja laivaluottamusmiehelle on annettava Merimies-Unionin ja varustamon väliset sopimukset.

## **7 LUOTTAMUSMIEHEN TEHTÄVÄT**

Luottamusmiehen tehtävänä on toimia Suomen Merimies-Unionin ja sen jäsenistön edustajana työehtosopimuksen ja työlainsäädännön soveltamista koskevissa asioissa sekä työsääntöihin ja yleensä työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin liittyvissä kysymyksissä. Pääluottamusmiehen tehtävänä on myös neuvotella aluksen miehityksestä ulkomaanliikenteen kansi- ja konemiehistöä sekä taloushenkilökuntaa koskevan työehtosopimuksen ja ulkomaanliikenteen matkustaja-alussopimuksen tarkoittamalla tavalla sekä välittää tietoja työnantajan ja Suomen Merimies-Unionin sekä työntekijän välillä.

Alukseen otettavalle uudelle työntekijälle selvitetään ja hänen työnsopimukseen merkitään, mitä työehtosopimusta hänen työsuhteessaan sovelletaan. Työntekijälle selvitetään myös

Suomen Merimies-Unionin ja varustamon välistä luottamusmies- ja neuvottelujärjestelmää ja hänet opastetaan viipymättä ja niin pian kuin mahdollista oman osastoluottamusmiehen tai aluksen luottamusmiehen taikka päaluottamusmiehen luo.

## **8 LUOTTAMUSMIEHEN TYÖSUHDE**

Luottamusmies, on työsuhteessaan työnantajaan samassa asemassa riippumatta siitä, hoitaako hän luottamusmiestehtäviään oman työnsä ohella vai onko hänelle annettu vapautusta työnteosta. Luottamusmies on velvollinen noudattamaan yleisiä työehtoja, työaikoja, työnjohdon määräyksiä sekä muita järjestysmääräyksiä.

Luottamusmiehen mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää luottamusmiestehtävän takia.

Työnantajan ja päaluottamusmiehen sekä varapäaluottamusmiehen on selvitettävä päaluottamusmiestehtävän ja varapäaluottamusmiestehtävän aikana, edellyttääkö päaluottamusmiehen tai varapäaluottamusmiehen ammattitaidon ylläpitäminen entiseen tai vastaavaan työhön sellaisen ammatillisen koulutuksen antamista, jota järjestetään myös muille työntekijöille. Sama koskee erityistyösuojeluvaltuutettua, mikäli varustamoon on sellainen valittu.

## **9 LUOTTAMUSMIEHEN SIIRTÄMINEN**

Luottamusmiehenä toimivaa työntekijää ei saa tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden vakinaista tointaan huonompipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli luottamusmieheksi valituksi tullessaan eikä hänen työsopimussuhdetta saa päättää luottamusmiestehtävän takia. Määräaikaisesti toista työtä tekevä luottamusmies voidaan siirtää takaisin omaan työhönsä määräajan päätyttyä.

Päaluottamusmies ja varapäaluottamusmies sekä erityistyösuojeluvaltuutettu, mikäli varustamoon on sellainen valittu, on sijoitettava tehtävän päättymisen jälkeen ensisijaisesti samaan alukseen tai samalle liikennealueelle, josta hänet on valittu, aikaisempaan työhön tai, jos se ei ole mahdollista, aikaisempaa työtä vastaavaan työsopimuksen mukaiseen työhön taikka, jos tämäkään ei ole mahdollista, hänen ammattitaitoaan vastaavaan työhön.

## **10 LUOTTAMUSMIEHEN IRTISANOMISSUOJA**

Jos yrityksen työvoimaa irtisanotaan tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, toimenpidettä ei saa kohdistaa luottamusmieheen, ellei varustamon toimintaa keskeytetä kokonaan. Mikäli yhteisesti todetaan, että luottamusmiehelle ei voida tarjota hänen ammattiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, tästä säännöstä voidaan poiketa.

Luottamusmiehen työsopimusta ei saa irtisanoa hänestä johtuvasta syystä ilman luottamusmiehen edustamien työntekijöiden enemmistön suostumusta.

Luottamusmiestä ei saa asettaa työsopimuksen purkuperusteita arvioitaessa huonompaan asemaan kuin muut työntekijät.

Luottamusmiehen työsopimuksen purkaminen työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakavan rikkomisen tai laiminlyönnin johdosta, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista, ei ole mahdollista, ellei rikkomisen tai laiminlyönti ole ollut toistuvaa ja ellei luottamusmiestä ole tästä aikaisemmin toistuvasti varoitettu.

Tämän pykälän määräyksiä on sovellettava myös työpaikalla asetettuun luottamusmiehes-

dokkaaseen, jonka asettamisesta on ilmoitettu kirjallisesti työnantajalle. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan 3 kuukautta ennen luottamusmiehen toimikauden alkua tai vaalin toimittamista ja päättyy muun kuin valituksi tulleen osalta, kun vaalitulos on todettu.

Tämän pykälän määräyksiä on sovellettava luottamusmiehenä toimineeseen työntekijään myös kuusi (6) kuukautta hänen luottamusmiestehtävänsä päättymisen jälkeen.

Mikäli työnantaja aikoo päättää luottamusmiehen työsopimuksen, tästä on ilmoitettava tämän sopimuksen osapuolille, joiden on välittömästi selvitettävä keskinäisissä neuvotteluissaan päättämisen peruste.

Jos luottamusmiehen työsopimus on päätetty tämän sopimuksen tai lain vastaisesti, työnantajan on suoritettava hänelle hyvikkeenä vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Hyvike on määrättävä merityösopimuslain 12 luvun 2 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaisesti.

Mikäli luottamusmies on ollut sairauden tai vamman vuoksi pois työstä, varustamon on sijoitettava hänet sairauden päätyttyä tai vamman parannuttua ensisijaisesti samaan alukseen tai samalle liikennealueelle aikaisempaan työhön tai, jos se ei ole mahdollista, aikaisempaa työtä vastaavaan työsopimuksen mukaiseen työhön tai, jos tämäkään ei ole mahdollista, hänen ammattitaitoaan vastaavaan työhön.

Kausiliikenteeseen käytettävän aluksen toiminnan katsotaan keskeytyneen kokonaan, milloin alus saapuu viimeiseltä vuoroltaan talvehtimissatamaan. Luottamusmiehellä on oikeus palata alukseen, mikäli se asetetaan talvehtimiskauden jälkeen jälleen liikenteeseen.

Työnantaja, joka ei noudata edellä mainittuja määräyksiä sairaana tai vammautuneena olleen luottamusmiehen tai kausiliikenteessä olleen aluksen luottamusmiehen paluuoikeudesta, on velvollinen suorittamaan luottamusmiehelle merenkulkualan irtisanomissuojasopimuksen mukaisen korvauksen.

Luottamusmiehenä toimivalle työntekijälle on annettava ennakoilmoitus hänen työsopimus-suhteen päättymisestä kolme (3) viikkoa ennen varsinaisen päättymisilmoituksen antamista, jos työsuhde on jatkunut vähemmän kuin vuoden, ja neljä (4) viikkoa ennen, jos työsuhde on jatkunut enemmän kuin vuoden. Luottamusmiehelle annettavaan ennakoilmoitukseen on merkittävä irtisanomisen syy. Pääluottamusmiehelle ja laivaluottamusmiehelle annettavasta ennakoilmoituksesta toimitetaan tieto myös asianomaisen työpaikan työntekijöille sekä tämän sopimuksen osapuolille. Ennakoilmoituksesta työosaston luottamusmiehelle annetaan tieto laivaluottamusmiehelle. Ennakoilmoitusta ei kuitenkaan tarvitse antaa, jos työnantaja on lain mukaan oikeutettu purkamaan työsopimuksen.

Tämän kohdan määräyksiä sovelletaan myös varapäälouottamusmieheen sekä erityistysuojeluvaltuutettuun, mikäli sellainen varustamossa on.

## **11 VAPAUTUKSEN ANTAMINEN JA ANSIONMENETYKSEN KORVAAMINEN**

### **Vapautuksen antaminen**

Tehtäviensä hoitamista varten luottamusmiehelle järjestetään tarvittaessa tilapäistä tai säännöllisesti toistuvaa vapautusta työstään.

Kiireellisten asioiden hoitamista varten luottamusmiehelle on annettava vapautusta työstään työn kannalta sopivana aikana.

Mikäli pääluottamusmies tai laivaluottamusmies on vapautettu säännöllisesti toistuviksi mää-

räajoiksi työstään, hänen on hoidettava luottamustehtävät sinä aikana.

Luottamusmiehelle annetaan tehtäviensä hoitamista varten säännöllisesti toistuvaa vapautusta työstään seuraavasti:

Ulkomaanliikenteen matkustaja-alussopimuksen alalla:

<i>Osastoluottamusmies:</i>	0,5 päivää/kk
<i>Laivaluottamusmies:</i>	
1 - 59 työntekijää	0,25 päivää/viikko
60 - 139 työntekijää	0,5 päivää/viikko
140 – 199 työntekijää	1,0 päivää/viikko
yli 200 työntekijää	1,5 päivää/viikko
<i>Pääluottamusmies:</i>	
1 - 199 työntekijää	1,5 päivää/viikko
200 - 499 työntekijää	2 päivää/viikko
500 - 799 työntekijää	2,5 päivää/viikko
yli 800 työntekijää	3 päivää/viikko

Ulkomaanliikenteen kauppa-aluksia koskevalla työehtosopimus alalla:

<i>Laivaluottamusmies:</i>	
9 - 59 työntekijää	2 tuntia/viikko
60 - 139 työntekijää	5 tuntia/viikko
140 - 199 työntekijää	8 tuntia/viikko
yli 200 työntekijää	12 tuntia/viikko
<i>Pääluottamusmies:</i>	
1 - 199 työntekijää	14 tuntia/viikko
200 - 499 työntekijää	17 tuntia/viikko
500 - 799 työntekijää	20 tuntia/viikko
yli 800 työntekijää	24 tuntia/viikko

Mikäli luottamusmies ei voi käyttää vapautusta työn kiireellisyyden tai muutoin työtehtävien hoitamisen johdosta työaikana ja milloin hän joutuu hoitamaan luottamusmiestehtävänsä tämän vuoksi vapaa-aikanaan, tämän sopimuksen mukainen vapautus korvataan hänelle muuna ylimääräisenä vapaana varustamon ja Suomen Merimies-Unionin erikseen sopimalla tavalla.

### **Ansionmenetyksen korvaaminen**

Ulkomaanliikenteen matkustaja-alussopimuksen alalla pääluottamusmiehen palkkaryhmä on riippumatta pääluottamusmiehen ammatista vähintään taloushenkilökunnan palkkaryhmän palkkaluokka 3. Palvelurahana maksetaan varustamossa maksettavan palvelurahan keskiarvon mukaan siten, että palvelurahan perusteena on korkeampi palveluraha (4%), joka maksetaan myös siltä ajalta, kun pääluottamusmies käyttää pääluottamusmiesvapautustaan.

Ulkomaanliikenteen kansi- ja konemiestien sekä taloushenkilökunnan työehtosopimus-alalla pääluottamusmiehelle maksetaan vähintään korjausmies YT-palkkaryhmän mukaista palkkaa lisineen.

Pääluottamusmies ja varapääluottamusmies on oikeutettu saamaan jokaiselta luottamusmiestehtävien hoitopäivältä korvaukseen, joka vastaa matkustaja-aluksissa 2 ylityötunnilta ja rahtialuksissa 2 arkiylityötunnilta maksettavaa korvausta.

Jos luottamusmies suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, hänelle maksetaan näin menetetystä ajasta ylityökorvaus tai hänen kanssaan sovitaan muusta lisäkorvauksesta.

Edellä olevia määräyksiä sovelletaan myös erityistyösuojeluvaltuutettuun, mikäli varustamoon on sellainen valittu.

## **12 LUOTTAMUSMIEHEN KOULUTUS**

Luottamusmiehelle on varattava mahdollisuuksien mukaan tilaisuus osallistua koulutukseen, joka on omiaan lisäämään hänen pätevyyttään luottamusmiestehtävien hoitamisessa.

## **13 LUOTTAMUSMIEHEN TOIMITILAT JA TOIMISTOVÄLINEET**

Luottamusmiehelle on järjestettävä paikka, jossa hän voi säilyttää luottamusmiestehtäviä varten tarvittavat asiakirjat ja toimistovälineet. Jos työpaikan koko sitä edellyttää, työnantajan on järjestettävä luottamusmiehelle myös tarkoituksenmukainen toimitila, jossa hän voi järjestää luottamusmiestehtävien hoitamista varten välttämättömät neuvottelut.

Pääluottamusmiehellä ja laivaluottamusmiehellä on oikeus maksutta käyttää tehtäviensä hoitamisessa aluksen ja varustamon tavanomaisia toimisto- ja viestintävälineitä, kuten matkapuhelimia, sähköpostia, Internet-yhteyttä sekä it-laitteita niihin liittyvine ohjelmineen.

Luottamusmiehelle on järjestettävä tiedottamistoimintaa varten miehistötiloista asianmukainen paikka ilmoitusten ja tiedotteiden esille asettamista varten.

## **14 NEUVOTTELUJÄRJESTYS**

Työn suorittamista ja sen teknistä järjestelyä koskevissa kysymyksissä työntekijän on käännyttävä ensisijaisesti hänen lähimmän esimiehensä puoleen.

Ellei työntekijä ole saanut palkkaustaan tai työehtojaan koskevaa asiaa selvitettyksi esimiehen kanssa, hän voi saattaa asian hoidettavaksi työosastonsa luottamusmiehen ja esimiehen tai työnantajan edustajan välisiin neuvotteluihin. Ellei asiaa saada näin selvitettyksi, se voidaan siirtää ratkaistavaksi laivaluottamusmiehen ja työnantajan edustajan välisiin neuvotteluihin. Jos asiaa ei saada ratkaistua näissäkään neuvotteluissa, se voidaan siirtää pääluottamusmiehen selvitettäväksi.

Ellei työpaikalla syntynyttä erimielisyyttä saada edellä olevan mukaisesti paikallisesti ratkaistuksi, se voidaan saattaa selvitettäväksi työehtosopimuksen mukaisessa neuvottelujärjestyksessä.

Suomen Merimies-Unioni SMU  
[Varustamo]

Päiväys

## [VARUSTAMON] MIEHISTÖN PÄÄLUOTTAMUSMIES

### 1. PÄÄ- JA VARAPÄÄLUOTTAMUSMIES

Varustamon pääluottamusmieheksi on valittu ... kaudelle ... ja varapääluottamusmieheksi ...

### 2. ANSIONMENETYKSEN KORVAAMINEN

Pääluottamusmies on oikeutettu saamaan ulkomaanliikenteen kansi- ja konemiestä sekä taloushenkilökuntaa koskevan työehtosopimuksen soveltamisalalla korjausmies YT:lle kuuluvan täyden palkan, ulkomaanliikenteen matkustaja-alussopimuksen soveltamisalalla vähintään palkkaryhmän kolme (3) mukaisen täyden palkan sekä ulkomaanliikenteen pientonniston työehtosopimuksen soveltamisalalla vähintään pursimies YT:lle kuuluvan täyden palkan.

Pääluottamus-/varapääluottamusmies on oikeutettu hoitaessaan pääluottamusmiehen tehtäviä jokaiselta luottamusmiestehtävien hoitopäivältä korvaukseen, joka vastaa ulkomaanliikenteen kansi- ja konemiestä sekä taloushenkilökuntaa sekä ulkomaanliikenteen pientonnistoa koskevan työehtosopimuksen soveltamisalalla kahden (2) arkiylityötunnin palkkaa ja ulkomaanliikenteen matkustaja-alussopimuksen soveltamisalalla kahden (2) ylityötunnin palkkaa.

Pääluottamus-/varapääluottamusmiehelle maksetaan jokaiselta luottamusmiestehtävän hoitopäivältä sama ravintokorvaus kuin työntekijälle, jolle ei ole varattu ravintoa ja/tai asuntoa aluksessa.

### 3. LUOTTAMUSMIESVAPAUTUS

Pääluottamusmiehellä on oikeus saada tehtäviensä hoitamista varten luottamusmiesvapaata luottamusmiessopimuksen mukaisesti:

Ulkomaanliikenteen kauppa-alussopimuksen sopimus alalla pääluottamusmiehellä on oikeus saada tehtäviensä hoitamista varten vapautusta

- 14 tuntia ja takuupalkkajärjestelmässä 1,75 päivää viikossa, kun miehistöasemassa olevia työntekijöitä on 0-199,
- 17 tuntia ja takuupalkkajärjestelmässä 2,125 päivää viikossa, kun miehistöasemassa olevia työntekijöitä 200-499,
- 20 tuntia ja takuupalkkajärjestelmässä 2,5 päivää viikossa, kun miehistöasemassa olevia työntekijöitä 500-799 sekä
- 24 tuntia ja takuupalkkajärjestelmässä 3 päivää viikossa, kun miehistöasemassa olevia työntekijöitä yli 800.

Ulkomaanliikenteen matkustaja-alussopimuksen sopimus alalla pääluottamusmiehellä on oikeus saada tehtäviensä hoitamista varten vapautusta

- 1,5 päivää viikossa, kun miehistöasemassa olevia työntekijöitä on 0-199,
- 2 päivää viikossa, kun miehistöasemassa olevia työntekijöitä on 200-499,
- 2,5 päivää viikossa, kun miehistöasemassa olevia työntekijöitä on 500-799 sekä
- 3 päivää viikossa, kun miehistöasemassa olevia työntekijöitä yli 800.

Luottamusmiesvapaa sijoitetaan siten, että huomioidaan luottamusmiehen työpaikan vuorottelujärjestelmä ja siten, että vapaan sijoittelusta ei aiheudu ylimääräisiä lentovaihto- tai muita vastaavia kustannuksia.

Pääluottamusmiehen tehtävien hoitamista varten tarkoitettua vapaata käytetään arkipäivisin (ma-pe). Muihin päiviin käytetään vuorotteluun sisältyviä vapaapäiviä.

Pääluottamusmies pitää työaikapäiväkirjaa ja toimittaa sen varustamon palkkalaskentaan kerran kuussa.

#### **4. VUOSILOMA**

Pääluottamusmiehellä on merimiesten vuosilomalain mukaisesti oikeus pitää kaksi kertaa vuodessa vähintään X päivää<sup>3</sup> kestävä yhdenjaksoinen vuosiloma, jonka sijoittamisesta on sovittava aina erikseen pääluottamusmiehen ja varustamon välillä.

#### **5. TOIMITILAT**

Työnantaja on velvollinen järjestämään pääluottamusmiehelle lukittavan toimitilan, jossa voidaan säilyttää luottamustehtäviä varten tarvittavat asiakirjat ja toimistovälineet.

Jos niin on erikseen sovittu, pääluottamusmies voi hoitaa luottamustehtävää kotoaan käsin.

#### **6. TOIMISTOVÄLINEET**

Työnantaja järjestää pääluottamusmiehelle matkapuhelimen, tarvittavat ATK-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmistot sekä internet-yhteydet ja hoitaa niistä koituvat kustannukset.

#### **7. MATKAKORVAUKSET**

Työnantaja maksaa pääluottamusmiehelle luottamustehtävän johdosta aiheutuneet matkakustannukset tai oman auton käytöstä aiheutuvat kilometrikorvaukset laskua vastaan voimassa olevien verohallituksen ohjeiden mukaisesti.

Varustamo

Pääluottamusmies

---

<sup>3</sup> Loman pituus riippuu sopimusosalasta.



# STK/SAK: KOULUTUSTOIMINTAA KOSKEVA SOPIMUS SOVELTAMISOHJEINEEN SEKÄ MERIALAN SOVELLUTUKSINEEN

## JOHDANTO

Yhteiskunnan kehittyminen, elinkeinorakenteen muuttuminen, työllisyyden ylläpitäminen ja tuottavuuden lisääminen sekä osallistumisjärjestelmien kehittäminen edellyttävät jatkuvaa ja lähes kaikkiin henkilöryhmiin kohdistuvaa suunnitelmallista koulutustoimintaa. Keskusjärjestöt kehottavat jäseniään suhtautumaan myönteisesti kaikkeen tällaiseen koulutukseen. Vapaa-ajan lisääntyessä on henkilökunnalla entistä paremmat edellytykset suunnata koulutustaan omien harrastusten suuntaan. Tällä aikuiskoulutuksella tulee olemaan jatkuvasti kasvava merkityksensä yhteiskunnassa.

Koulutuksella on myös keskeinen merkitys työmarkkinaosapuolten yhteistyön kehittämisen kannalta. Tämän vuoksi keskusjärjestöt pitävät tärkeänä yhteisesti edistää annettavaa koulutusta. Samalla keskusjärjestöt toteavat, että osapuolet myös omassa koulutustoiminnassaan edistävät asiallisten ja luottamuksellisten suhteiden ylläpitämistä ja kehittämistä.

## 1 § KOULUTUSTYÖRYHMÄ

Tämän sopimuksen toimeenpanoa varten on koulutustyöryhmä, johon kumpikin keskusjärjestö nimeää kolme (3) edustajaa. Koulutustyöryhmä on lisäksi yleinen yhteistyöelin keskusjärjestöjen välisissä koulutusasioissa.

## 2 § AMMATILLINEN JATKO-, TÄYDENNYS- JA UUELLEENKOULUTUS

Työnantajan antaessa työntekijälle ammatillista koulutusta tai lähettäessä hänet ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetys. Jos koulutus tapahtuu kokonaan työajan ulkopuolella, korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset.

Kun työntekijä osallistuu taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä annetun lain mukaiseen koulutukseen, työnantajan velvollisuuteen maksaa koulutuksen aiheuttamat kustannukset ja velvollisuuteen korvata koulutuksen aiheuttama ansionmenetys noudatetaan, mitä tässä sopimuksessa on ammatillisesta koulutuksesta määrätty. Mikäli koulutus tapahtuu työajan ulkopuolella, siitä aiheutuvien kustannusten ja ansionmenetysten korvaamiseen sovelletaan samoja periaatteita kuin työajalla tapahtuvaan koulutukseen.

### ***Soveltamisohje***

#### ***Ammatillinen koulutus***

Ammatillisen koulutuksen edistämistä yritystasolla koskevat järjestelyt toteutetaan siten, että yritykset antavat henkilöstölleen sopimuskauden aikana uusien työmenetelmien käyttöönottoa ja ammattitaidon kohottamista tukevaa ammatillista koulutusta. Koulutuksen kokonaismäärä on vähintään tuntimäärä, joka on 16 kertaa yrityksen keskimääräinen, vähintään vuoden yritykseen työsuhteessa olleiden määrä vuonna 1986. Yritys valitsee koulutettavat henkilöt. Toteuttava suunnitelma käsitellään yrityksessä käytössä olevassa yhteistoimintamenettelyssä. Lisäksi noudatetaan koulutussopimuksen 2 §:n määräyksiä ja seuraavia periaatteita:

- yritys voi toteuttaa koulutuksen sisäisenä koulutuksena tai julkisia tai yksityisiä oppilaitoksia hyväksikäyttäen tai muulla sopivalla tavalla.
- työaikana tapahtuvasta koulutuksesta maksetaan ansionmenetykskorvaus.

## **Koulutustilaisuuteen lähettäminen**

Työnantajan velvollisuus suorittaa korvausta suoranaisista kustannuksista ja ansionmenetyksistä koskee työnantajan antamaa koulutusta sekä sellaisia koulutustilaisuuksia, joihin työnantaja on lähettänyt palveluksessaan olevan henkilön. Korvausvelvollisuuden syntyminen edellyttää siis, että jo ennen koulutustilaisuuteen ilmoittautumista on selvästi työnantajan taholta todettu kyseessä olevan sopimuskohdassa tarkoitettu koulutus, johon työntekijä osallistuu nimenomaan työnantajan määräyksestä. Merkitystä ei ole sillä, onko kyseessä muualla järjestetyille kurssille lähettäminen tai työnantajan muulla tavalla antama koulutus.

## **Suoranaiset kustannukset**

Sopimuskohdassa tarkoitettuina suoranaisinakin kustannuksina työnantaja korvaa ensinnäkin matkakustannukset, ellei kysymys ole paikkakunnan tavanomaisiin elinkustannuksiin luettavista paikallisliikenteen linja-auto-maksuista tai vastaavista. Muina tässä kohdassa tarkoitettuina kustannuksina todettakoon kurssimaksut ja kustannukset sellaisesta opetusmateriaalista, joka edellytetään kurssiohjelmassa hankittavaksi. Jos tällainen opetusmateriaali ei kulu loppuun ao. henkilön kurssilla, on hänen saadessaan korvauksen hankintakustannuksista ja työnantajan niin halutessa luovutettava materiaali myös työnantajan käytettäväksi.

Elinkustannusten korvauksena työnantaja suorittaa internaattikurssien ajalta täysihoidomaksumkurssipäivältä. Muiden kuin internaattikurssien osalta ao. työehtosopimuksen päivärahämääräykset muodostavat soveliaan korvausperusteen. Työnantaja suorittaa siis näiltä kurssipäiviltä ruokarahan, puoli- ja täysipäivärahan tai majoituksesta maksettavan mahdollisen muun korvauksen, koulutustilaisuuden vaatiman ajan mukaisesti.

## **Ansionmenetys**

Henkilön osallistuessa työpaikkakunnalla järjestettävälle kurssille hänelle korvataan säännöllisen työajan menetys hänen keskituntiansionsa mukaan. Työpaikkakunnan ulkopuolella järjestettävien koulutustilaisuudeksi ajalta maksetaan, jollei työehtosopimuksessa muuta ole sovittu, säännöllisen työajan ansionmenetys keskituntiansion mukaan laskettuna. Samoin korvataan menetettyjä säännöllisiä työtunteja vastaavat matkatunnit. Muilta matkatunneilta työnantaja ei ole velvollinen korvausta suorittamaan. Viikko- ja kuukausipalkkaisen henkilön palkkaa ei kurssi- eikä sen vaatimien matkojen ajalta vähennetä.

## **Työajan ulkopuolella tapahtuva koulutus**

Työajan ulkopuolella koulutukseen käytetystä ajasta ei korvausta suoriteta. Ansionmenetyksen korvaus suoritetaan vain niiltä työtunneilta, joiden osalta koulutukseen osallistuva henkilö menettäisi palkkansa.

Työnantajan lähettäessä henkilön hänen ammattiinsa liittyvään, työajan ulkopuolella tapahtuvaan koulutustilaisuuteen, korvataan siitä aiheutuvat suoranaiset kustannukset, kuten esim. tavanomaista korkeammat kustannukset kotimatkasta yms. Nämä kustannukset on pyrittävä mahdollisuuksien mukaan toteamaan etukäteen ja sopimaan niiden korvaamisesta.

## ***Merialan sovellutus***

Työntekijällä on oltava työsuhteen alkaessa ammattinimikkeen mukaisen tehtävän vastaanottamisen edellyttämä ammattipätevyyskirja ja lisäpätevyystodistus. Työsuhteen aikana työntekijä on oikeutettu saamaan työnantajalta korvauksen STCW-yleissopimuksen mukaisten alus- ja tehtäväkohtaisten lisäpätevyystodistusten hankinta-, uusimis- ja vaihtokustannuksista mukaan lukien kurssimaksut ja kurssimateriaalien hankinta, matkakulut, ylläpito ja päte-

vyystodistusten lunastaminen. Työnantaja on myös velvollinen korvaamaan työntekijälle matkustusasiakirjojen, kuten merimiespassin ja viisumin hankkimisesta aiheutuvat kustannukset.

### **Soveltamisohje**

Jos lisäpätevyystodistus ei ole tarpeen ammattinimikkeen mukaisen tehtävän, johon työntekijä on otettu, hoitamiseksi eikä työnantaja edellytä lisäpätevyyttä, työnantaja ei ole velvollinen maksamaan lisäpätevyystodistuksen hankinta-, uusimis- ja vaihtokustannuksia. Näin ollen työnantaja ei ole velvollinen korvaamaan esimerkiksi työntekijällä olevan mob-vene tai fast rescue-pätevyyskirjan hankinta-, uusimis- ja vaihtokustannuksia, jos työntekijän ammattinimikkeen mukaisen tehtävän hoitaminen ei edellytä pätevyyskirjaa tai sitä ei vaadita aluksella.

Ansionmenetyksestä annettua ohjetta on tulkittava siten, että kurssilainen on kurssiajalta oikeutettu saamaan takuu- tai peruspalkkansa mahdollisine ikälisineen sekä työvuorolta suoritettavat palvelurahat ja tarjoilupalkkiot.

Osapuolet toteavat, että olisi pyrittävä siihen, että kursseille tulijat kytkevät kurssiajan joko vuosi- tai vastikeloman alkuun tai loppuun, koska vain näin voidaan välttyä kurssitoimintaan kuulumattomista odotusajoista.

### **3 § YHTEINEN KOULUTUS**

Keskusjärjestöjen välisten yhteistoimintasopimusten edellyttämän koulutuksen järjestävät

- 1) keskusjärjestöt tai niiden jäsenliitot yhteisesti,
- 2) yhteistoimintasopimusten edellyttämät keskusjärjestöjen tai niiden jäsenliittojen yhteistoimintaelimet tai
- 3) työnantaja- ja työntekijäpuoli yhteisesti työpaikalla.

Osapuolet toteavat, että yhteinen koulutus yleensä tapahtuu tarkoituksenmukaisimmalla tavalla työpaikkakohtaisesti, jolloin paikalliset olosuhteet tulevat parhaiten huomioonotetuiksi.

Koulutukseen osallistuvalla yhteistoimintaelimen jäsenelle ja sopimusten edellyttämälle työntekijäin edustajalle suoritetaan korvaus kuten 2 §:ssä on määrätty. Koulutukseen osallistumisesta sovitaan paikallisesti koulutuksen luonteesta riippuen kysymykseen tulevassa yhteistyöelimessä tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken.

### **Soveltamisohje**

Sellaisia yhteistoimintasopimuksia, joiden perusteella voidaan katsoa syntyvän erityisiä koulutustarpeita, ovat mm. rationalisointisopimus, työsuojelusopimus, tiedotussopimus, luottamusmiessopimus ja sopimus työpaikkaterveydenhuollon kehittämisestä.

Sopimuksessa luetellaan ne tahot, jotka sopimuksen tarkoittamassa mielessä tulevat kysymykseen em. sopimukseen pohjautuvan yhteiskoulutuksen järjestäjinä.

Koulutus sopimuksen tarkoittamia keskusjärjestöjen ja niiden jäsenliittojen yhteistoimintaelimiä ovat mm. keskusjärjestöjen välinen Rationalisointineuvottelukunta (RANK) ja Koulutus-työryhmä, Työsuojelun keskustoimikunta ja vastaavat liittokohtaiset yhteistoimintaelimet kuten liittojen väliset rationalisointitoimikunnan ja työsuojelun työalatoimikunnat.

Mahdollisina yhteistyösopimukseen liittyvinä tämän sopimuskohdan tarkoittamina koulutusalueina mainittakoon mm. työsuhteasioiden, yritystalouden, työsuojelun ja rationalisointiasioi-

den koulutus. Tällöin on kuitenkin edellytettävä, että ao. yhteinen koulutus on sellaista, että se aiheeltaan liittyy asianomaisten yhteistoimintaan osallistuvien henkilöiden yhteistoiminta-tehtäviin.

Yhteiseen koulutukseen osallistuvalla työehtosopimuksen mukaisen yhteistoimintaelimen jäsenelle ja sopimusten muuten edellyttämälle työntekijöiden edustajalle suoritetaan korvaus ansionmenetyksestä ja suoranaista kustannuksista kuten edellä ammatillisen jatko-, täydennys- ja uudelleen koulutuksen ollessa kyseessä. Koulutukseen osallistuminen edellyttää asiasta sopimista osapuolten kesken asian luonteesta riippuen joko asianomaisessa paikallisessa yhteistyöelimessä tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken.

## **4 § AY-KOULUTUS**

### **4.1 TYÖSUHTEEN SÄILYMINEN JA ILMOITUSAJAT**

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön ja sen jäsenliittojen kuukauden tai sitä lyhyemmän ajan kestäville kurssille annetaan työntekijöille tilaisuus osallistua työsuhteen katkeamatta, milloin se aiheuttamatta tuntuvaa haittaa tuotannolle tai yrityksen toiminnalle käy päinsä. Kielteisessä tapauksessa ilmoitetaan pääluottamusmiehelle viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, jonka takia vapaan myöntäminen tuottaisi tuntuvaa haittaa.

Ilmoitus aikomuksesta lähteä kurssille on, milloin kurssi kestää enintään yhden viikon, annettava vähintään kahta viikkoa ennen kurssin alkua sekä milloin on kysymys pitemmästä kurssista, vähintään 6 viikkoa ennen.

Milloin työntekijä edellä olevassa järjestyksessä on osallistunut SAK:n ns. kolmen kuukauden kurssille, ei hänen työsuhteensa kurssin vuoksi katkea.

### **4.2 KORVAUKSET**

SAK:n järjestämän tämän pykälän yllä olevissa kappaleissa tarkoitetun yhteistyökoulutuksen osalta, jonka koulutusryhmä on hyväksynyt ja jonka SAK järjestää omissa opistoissaan tai jäsenliittojensa kurssikeskuksissa, työnantaja on velvollinen maksamaan luottamusmiehelle työsuojeluvaltuutetulle, -varavaltuutetulle, työsuojelutoimikunnan jäsenelle ja työsuojeluasiamiehelle heidän tehtäviensä edellyttämän koulutuksen osalta korvauksen ansionmenetyksestä, luottamusmiehelle enintään kuukauden ajalta ja edellä mainituille työsuojeluluottamustehdävissä oleville enintään kahden viikon ajalta. Samoin maksetaan korvaus edellä mainituissa opistoissa ja kurssikeskuksissa järjestettyjen luottamusmiestoimintaan liittyvien koulutustilaisuuksien osalta ammattiosaston puheenjohtajalle enintään kuukauden ajalta, mikäli hän työskentelee yrityksessä, jossa on vähintään 100 asianomaisen alan työntekijää ja hänen johtamassaan ammattiosastossa on vähintään 50 jäsentä.

Luottamusmiehelle ja ammattiosaston puheenjohtajalle korvataan vastaavasti heidän osallistuuksaan SAK:n kolmen kuukauden kurssille ansionmenetys yhden kuukauden osalta, jos he työskentelevät yrityksessä, jossa on vähintään 100 asianomaisen alan työntekijää, ja puheenjohtajan osalta, jos hänen johtamassaan ammattiosastossa on vähintään 50 jäsentä edellyttäen, että kyseinen henkilö kurssin päätyttyä palaa entiseen työpaikkaansa.

Lisäksi maksetaan tässä 2 kohdassa tarkoitetuille työntekijöille kultakin kurssipäivältä kurssista aiheutuvien ruokailukustannusten korvaukseksi keskusjärjestöjen välillä sovittu aterior korvaus. Tätä korvausta ei kuitenkaan makseta pitemmältä ajalta kuin ansionmenetystä suoritetaan.

### **Soveltamisohje**

## **a) Vapaan antaminen**

Sopimuskohdassa edellytetään, että työnantaja antaa työsuhteen katkeamatta työntekijöille ja toimihenkilöille tilaisuuden osallistua ammatillisten keskusjärjestöjen ja ammattiliittojen järjestämille kuukauden ja sitä lyhyemmän ajan kestäville kursseille, ellei se aiheuta tuntuva haittaa tuotannolle tai yrityksen toiminnalle. Tuntuva haitta on arvioitavissa vain yksittäistapauksittain kunkin henkilön ja kurssiajankohdan osalta erikseen. Jos vapaan saaminen evätään, on työnantajan myös ilmoitettava epäämisen syy. Mahdollisten kitkatekijöiden poistamiseksi olisi aikomus osallistumisesta tässä tarkoitetulle kurssille saatettava mahdollisimman varhain työnantajan tietoon. Ellei henkilön osallistuminen kurssille käy päinsä pyydettyä aikana, olisi yhteisesti pyrittävä selvittämään muu mahdollinen ajankohta, jolloin kurssille osallistumiselle ei olisi esteitä.

Tällaiselle kurssille osallistuminen ei saa aiheuttaa työsuhteen perusteella henkilölle tulevien vapaa-ajan tai ryhmähenkivakuutukset, eikä vuosiloma- tai eläketurvaetujen vähenemistä. Kurssiaika katsotaan siis näitä etuuksia laskettaessa työssäolon veroiseksi ajaksi. Näiden etujen säilymisen ja vapaan antamisen lisäksi ei työnantajalla tässä sopimuskohdassa tarkoitettujen kurssien osalta ole muita velvoitteita kuin mitä jäljempänä todetaan luottamusmiesten, ammattiosaston puheenjohtajan, työsuojeluvaltuutetun, varavaltuutetun, työsuojelutoimikunnan jäsenten tai työsuojeluasiamiehen oikeudesta saada korvausta ansionmenetyksestä ja ruokakustannuksista heidän tietyin edellytyksin osallistuessaan SAK:n järjestämille kursseille.

Ennen kuin henkilö osallistuu edellä tarkoitettuun koulutustilaisuuteen, on siitä sovittava työnantajan kanssa sekä nimenomaisesti etukäteen todettava, onko kyseessä sellainen koulutustilaisuus, josta työnantaja suorittaa työntekijälle korvauksia koulutussopimuksen mukaisesti ja mikä on näiden korvausten laajuus. 4 §:n 1. kohdassa sovittujen menettelytapojen noudattaminen on edellytyksenä sopimuksessa määriteltujen etuuksien saamiselle.

## **b) Luottamusmiehet**

Koulutussopimuksessa on sovittu, että luottamusmies saa korvauksen ansionmenestyksestä SAK:n järjestämille luottamusmieskurseille osallistuessaan edellyttäen

- että kurssi aihepiiriltään liittyy asianomaisen luottamusmiehen tehtäviin. Sopimuksen allekirjoituspöytäkirjassa on todettu, että varsinaisten luottamusmieskurssien lisäksi luottamusmies-tehtävien edellyttämää koulutusta voidaan katsoa olevan myös rationaalisointi- ja palkkausteknisen koulutuksen, mikäli luottamusmies joutuu tehtävässään tekemisiin näiden asioiden kanssa.
- että ao. henkilö on jo kursseille ilmoittautuessaan valittu luottamusmieheksi.
- ettei ao. henkilö ole saanut aikaisemmin korvausta samalle kurssille osallistumisesta.
- että koulutusyhteistyöryhmä on hyväksynyt asianomaisen kurssin sellaiseksi kurssiksi, jonka kurssipäiviltä maksetaan ansionmenetyks. Keskusjärjestöt tiedottavat koulutusyhteistyöryhmän tekemistä kurssien hyväksymispäätöksistä ilmoittaen kunkin kurssin nimen, pitopaikan ja ajan.

Poikkeuksena kurssin pääsääntöisestä yhden kuukauden enimmäispituudesta on kolmen kuukauden luottamusmieskurssi, jolle luottamusmies saa osallistua edellä luetelluin edellytyksin, mikäli hän työskentelee yrityksessä, missä on vähintään 100 asianomaisen alan työntekijää.

## **Merialan sovellutus**

Osapuolten välillä on sovittu, että SAK:n kolmen kuukauden kurssille voi osallistua yksi luottamusmies jokaisesta sellaisesta varustamosta, jonka aluksissa on toimessa yhteensä vähin-

tään 100 Suomen Merimies-Unionin jäsentä.

Kolmen kuukauden kurssien osanottajille korvataan ansionmenetys kuitenkin vain yhden kuukauden osalta ja vuosiloma-, eläke- tai muut niihin verrattavat edut karttuvat samoin vain yhden kuukauden osalta. Tämä määräys ei siirrä lomaoikeuden syntymistä eikä loman ajankohdan määrittämistä.

Lisäedellytyksenä korvausten maksamiselle kolmen kuukauden kurssille osallistuvilla on se, että he kurssin päätyttyä palaavat entiseen työpaikkaansa.

Tässä tarkoitettuna luottamusmiehenä on luottamusmiessopimuksen mukaisesti pidettävä ammattiosaston pääluottamusmiestä, varapääluottamusmiestä ja osaston luottamusmiestä.

Sopimuksen mukaan korvataan ansionmenetys siten kuin edellä 2 §:n soveltamisohjeessa on sanottu, sekä kurssiaikaisia ruokailukustannuksia jäljempänä todetulla tavalla.

Edellytys, ettei ao. henkilö ole saanut aikaisemmin korvausta samalle kurssille osallistumisesta, ei koske Merimies-Unionin vuosittain erisisältöisinä järjestämiä luottamusmiesten erikoiskursseja.

### ***c) Ammattiosaston puheenjohtajat***

Samoin edellytyksin kuin mitä edellä on todettu luottamusmiehistä, voi ammattiosaston puheenjohtaja osallistua edellä tarkoitettuihin luottamusmiestoimintaan liittyviin koulutustilaisuuksiin, mikäli hän työskentelee yrityksessä, missä on vähintään 100 asianomaisen alan työntekijää tai mikäli hänen johtamassaan ammattiosastossa on vähintään 50 jäsentä.

### ***d) Työsuojeluvaltuutetut, työsuojeluvaravaltuutetut, työsuojelutoimikuntien jäsenet ja työsuojeluasiamiehet***

Koulutussopimuksen mukaisesti saavat edellä luetellut työsuojeluluottamustehtävissä olevat korvauksen ansionmenetyksestä osallistuessaan SAK:n järjestämään työsuojelukoulutukseen edellyttäen,

- että kurssi aiheeltaan ja sisällöltään liittyy heidän työsuojelu-/luottamustehtäviensä hoitoon;
- että asianomainen henkilö on kurssille ilmoittautuessaan valittu ao. luottamustehtävään;
- ettei ao. henkilö aikaisemmin saanut korvausta samalle kurssille osallistumisesta;
- että koulutustyöryhmä on hyväksynyt ao. kurssin sellaiseksi kurssiksi, jonka osanottajille korvataan ansionmenetys kurssiajalta. Keskusjärjestöt tiedottavat koulutusyh-teistyöryhmän hyväksymispäätöksistä, samalla tavalla kuin luottamusmieskursseista-kin.

Sopimuksen mukaisesti korvataan ansionmenetys kuten 2 §:n soveltamisohjeessa on sanottu sekä kurssiaikaiset ruokailukustannukset jäljempänä selostetulla tavalla.

Työntekijöiden työsuojelun valvonnasta annetun lain mukaan valitsema työsuojeluvaltuutettu voi samoin keskusjärjestöjen välisessä koulutussopimuksessa määritellyin edellytyksin ja ehdoin kuin luottamusmiessopimuksessa tarkoitettu luottamusmies osallistua SAK:n opistoissa järjestämille korkeintaan 5 päivää kestäville työntutkimuksen peruskursseille. Lisäehtona on se, että valtuutettu valtuutetun tehtävissään joutuu käyttämään yrityksessä työtutkimuksin kerättyä aineistoa.

### **Ruokailukustannusten korvaus ay-koulutukseen osallistuvilla**

Sopimuksen mukaan maksetaan niille luottamusmiehille, ammattiosaston puheenjohtajille, työsuojeluvaltuutetuille, -varavaltuutetuille, työsuojelutoimikunnan jäsenille ja työsuojeluasiamiehille, jotka sopimuksen mukaan saavat korvaukset ay-kurssille osallistumisen aiheuttamasta ansionmenetyksestä, kultakin kurssipäivältä keskusjärjestöjen erikseen sopima ateriakorvaus. Tätä ateriakorvausta ei kuitenkaan makseta useammalta päivältä kuin mitä asianomaiselle henkilölle sopimuksen mukaan suoritetaan korvaus menetetyistä työansioista. Käytännössä tämä merkitsee sitä, että viikon kurssin ollessa kyseessä ateriakustannusten korvaus maksetaan viideltä päivältä, kahden viikon kursseilla 10 päivältä, kuukauden tai sitä pitemmiltä kursseilta 20 päivän ajalta.

Ateriakorvaus on tarkoitettu korvaukseksi niistä ylimääräisistä ruokailukustannuksista, joita aiheutuu koulutukseen osallistumisesta kotipaikkakunnan ulkopuolella.

Ateriakorvauksen maksaminen tapahtuu tarkoituksenmukaisesti niiden sääntöjen ja rutiinien mukaisesti, joita yrityksessä noudatetaan muita vastaavia matkoista aiheutuvia päivärahoja maksettaessa. Ateriakustannusten korvauksesta suositellaan suoritettavaksi suoraan työntekijälle pääsääntöisesti ennen kurssille lähtöä käteisenä ennakko, joka myöhemmin tilitystä tehtäessä on työnantajan niin halutessa tositettava kurssikeskuksesta saatavalla tositteella, mistä käy myös ilmi, mihin koulutukseen asianomainen henkilö on osallistunut.

## **5 § AY-KOULUTUSTOIMINNAN LAAJUUS**

Koulutustyöryhmä voi hyväksyä 4 §:n 2 kohdassa tarkoitettuja kursseja korvausten piiriin siinä laajuudessa kuin keskusjärjestöjen välillä on erikseen sovittu.

## **6 § SOSIAALISET EDUT**

Osallistuminen 4 §:ssä tarkoitettuun ay-koulutustilaisuuteen ei yhden kuukauden rajaan asti aiheuta vuosiloma-, eläke- tai muiden niihin verrattavien etuuksien vähenemistä.

## TYÖLLISTYMISEN JA MUUTOSTURVAN TOIMINTAMALLI

Työnantajan, työntekijöiden ja työvoimaviranomaisen välisen uuden toimintamallin tavoitteena on yhteistyön tehostaminen ja työntekijän mahdollisimman nopea työllistyminen.

### YHTEISTOIMINTA- JA IRTISANOMISMENETTELY

Työnantaja esittää vähintään 10 työntekijää koskevien yhteistoimintaneuvottelujen alussa toimintasuunnitelman. Sen sisällöstä neuvotellaan henkilöstön edustajien kanssa. Suunnitelmassa selostetaan neuvottelujen menettelytavat ja muodot, suunniteltu aikataulu sekä suunnitellut toimintaperiaatteet irtisanomisaikana työnhaun, koulutuksen ja työhallinnon palvelujen käytön osalta. Suunnitelmassa otetaan huomioon olemassa olevat normit siitä, miten työvoiman vähentämismenettelyssä toimitaan. Jos yhteistoimintaneuvottelut koskevat alle 10 työntekijää, yhteistoimintamenettelyssä esitetään suunnitellut toimintaperiaatteet irtisanomisaikana työnhaun, koulutuksen ja työhallinnon palvelujen käytön osalta.

Toimintasuunnitelman sisällöstä neuvottelemista ei estä rajoitus, jonka mukaan irtisanomisen vaihtoehtojen käsittely voi yhteistoimintaneuvotteluissa alkaa suurissa irtisanomisissa aikaisintaan seitsemän päivän kuluttua perusteiden ja vaikutusten käsittelystä.

Suunniteltua vähentämistä koskevan yhteistoimintamenettelyn yhteydessä käsitellään myös henkilöstösuunnitelmaan tarvittavat muutokset.

Työnantaja ja työvoimaviranomainen kartoittavat yhteistyössä tarvittavat julkiset työvoimapaikat viivyttämättä yhteistoimintamenettelyn tai pienten yritysten irtisanomismenettelyn alettua. Työvoimaviranomaisen kanssa pyritään sopimaan tarjottavien palvelujen laadusta ja niiden toimeenpanon aikataulusta sekä yhteistyöstä niiden toteutuksessa. Henkilöstön edustajat osallistuvat yhteistyöhön.

### TYÖLLISTYMISOHJELMA JA SEN TOTEUTTAMINEN IRTISANOMISAIKANA

Työnantajalla on tiedottamisvelvollisuus oikeudesta työllistymisohjelmaan ja korotettuun koulutukseen.

Työnantaja ilmoittaa työvoimaviranomaiselle taloudellisin tai tuotannollisin perustein suoritetusta irtisanomisesta, jos irtisanotulla työntekijällä on työhistoriaa vähintään kolme vuotta. Ilmoitusvelvollisuus koskee myös sellaisen määräaikaisen työsuhteen päättymistä, joka on muodostunut yhdestä tai useammasta keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin yhteensä vähintään kolme vuotta samaan työnantajaan jatkuneesta määräaikaisesta työsuhteesta. Työnantaja on velvollinen antamaan työvoimaviranomaiselle työntekijän suositumuksella hänen koulutustaan, työkokemustaan ja työtehtäviään koskevat tiedot heti irtisanomisen tapahduttua. Työnantaja osallistuu erikseen niin sovittaessa muutoinkin työllistymisohjelman laatimiseen.

Jos asiasta ei ole irtisanomisen tapahduttua muuta sovittu, työntekijällä on oikeus vapaaseen ilman ansionmenetystä osallistuakseen irtisanomisaikanaan työllistymisohjelman tekemiseen, oma-aloitteiseen tai viranomaisaloitteiseen työpaikan hakuun ja työhaastatteluun, uudelleensijoitusvalmennukseen, työssä oppimiseen ja harjoitteluun taikka työllistymisohjelmansa mukaiseen työvoimapolitiittiseen koulutukseen. Vapaan pituus on työsuhteen kestosta riippuen seuraava:

- 1) enintään 5 päivää, jos työntekijän irtisanomisaika on enintään yksi kuukausi;
- 2) enintään 10 päivää, jos työntekijän irtisanomisaika on yli yksi kuukausi mutta enin-



tään neljä kuukautta; sekä

3) enintään 20 päivää, jos työntekijän irtisanomisaika on yli neljä kuukautta.

Edellytyksenä on lisäksi, ettei vapaasta aiheudu työnantajalle merkittävää haittaa.

Työntekijän on ilmoitettava vapaasta työnantajalle viivyttämättä ja pyydettyä esitettävä luotettava selvitys vapaan perusteesta.

Allekirjoittaneet ovat sopineet sodanvaarasta ja sodanvaaran (mm. merirosvous) kaltaisista tilanteista seuraavaa:

Sodanvaara-alueeksi tai sodanvaaran kaltaiseksi alueeksi hyväksytään Lloyd's Joint War Committeeen (JWC, katso erillinen lista, joka päivitetään tapauskohtaisesti) julistamia alueita.

Sodanvaara-alueella liikennöivällä aluksella maksetaan 100 %:lla korotettua taulukko- tai takuupalkkaa. Sodanvaara-alueella tehty ylityö maksetaan 100 %:lla korotetusta taulukko- tai takuupalkasta.

Korotettua palkkaa aletaan maksaa sen vuorokauden alusta, jonka kuluessa alus saapuu edellä mainitulle alueelle ja sen vuorokauden loppuun, jonka kuluessa alus on poistunut alueelta, kuitenkin vähintään kahdelta vuorokaudelta.

Laskettaessa vuosiloma-ajan palkkaa, aika jolta on maksettu korotettua taulukko- tai takuupalkkaa on otettava huomioon (pro rata-periaatteen mukaisesti).

Työtapaturma-, ryhmähenki- ja henkilökohtaisen omaisuuden vakuutukset ovat voimassa ko. alueilla (ellei sodanvaarasta ole muuta sovittu) kuitenkin siten, että sodanvaara alueella, jos tapaturma tai kuolema johtuu sotatoimista tai niihin rinnastettavista toimista:

- ryhmähenkivakuutuksen mukainen korvaus kuolemantapauksen johdosta on kaksinkertainen;
- lakisääteisen tapaturmavakuutuskorvauksen lisäksi 100 %:sta pysyvästä työkyvyttömyydestä maksettava kertakorvaus on 210 000 euroa. Tätä vähäisemmästä työkyvyttömyydestä maksetaan kertakorvaus, jonka suuruus on pro rata suhteessa täyteen kertakorvaukseen. Kertakorvauksen määrään tehdään vuosittain vastaavat korotukset kuin muihin tapaturmavakuutuslainsäädännön mukaisiin korvauksiin;
- henkilökohtaisen omaisuuden menetys korvataan merityösopimuslain (756/2011) 13 luvun 16 §:n mukaisesti.

Mikäli työntekijä ei halua seurata alusta sodanvaara tai sodanvaaran kaltaiselle alueelle, hänen on ilmoitettava asiasta heti, kun tieto aluksen siirtymisestä tällaiselle alueelle tulee tietoon. Muutoin seurataan voimassaolevaa sodanvaaraa koskevaa lainsäädäntöä.

Tämä sodanvaarasopimus on voimassa kuten osapuolten välillä olevat muut ulkomaanliikenteen työehtosopimukset.

HELSINGISSÄ 27. kesäkuuta 2012

SUOMEN VARUSTAMOT ry  
SUOMEN KONEPÄÄLLYSTÖLIITTO ry

SUOMEN MERIMIES-UNIONI SMU ry  
SUOMEN LAIVANPÄÄLLYSTÖLIITTO ry

## MÄÄRÄAIKAISTEN TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖ- JA VAPAAPÄIVIEN LASKENTA

### TYÖEHTOSOPIMUKSEN KOHDAN 4.4 SOVELTAMINEN

Allekirjoittaneet ovat sopineet ulkomaanliikenteen matkustaja-alushenkilökuntaa koskevaan työehtosopimukseen maaliskuussa 2003 lisätyn kohdan 4.4 (määräaikaisten työntekijöiden työ- ja vapaapäivien laskenta) soveltamisesta ja tulkinnasta seuraavaa:

#### **a) Sovellutusohje määräaikaisen työntekijän työ- ja vapaapäivien laskennasta:**

Sellaisen työntekijän (extra-työntekijä), jonka työ- ja vapaavuoroja ei ole merkitty työvuorolistaan ja jonka työsopimussuhde kestää vähemmän kuin 14 päivää ja jota ei ole otettu kenenkään sijaiseksi, yhteenlaskettu enimmäistyöaika tulo- ja lähtöpäivinä on 12 tuntia. Tällaisella työntekijällä on kuitenkin oikeus tehdä työtä tulo- ja lähtöpäivinä yhteensä vähintään kahdeksan (8) tuntia. Extra-työntekijälle maksetaan palkka sen päivän alusta, jolloin hän saapuu työhön, ja sen päivän loppuun, jolloin työsuhde päättyy <sup>4</sup>. Extratyöntekijän tulo- ja lähtöpäivinä tekemä työ oikeuttaa 1:1 – vuorottelujärjestelmän mukaisesti yhteen vapaapäivään, mikäli tulo- ja lähtöpäivät ovat laskettu yhteen.

Esim:

Pe	La	Su	
2	10	8	= 3 päivän palkka + 2 vapaapäivän palkka
----- ----- -----			
20.00		20.00	

Pe	La	Su	
6	10	4	= 3 päivän palkka + 2 vapaapäivän palkka
----- ----- -----			
12.00		12.00	

Pe	La	Su	
8	12	10	= 3 päivän palkka + 3 vapaapäivän palkka
----- ----- -----			
12.00		12.00	

<sup>4</sup> Jos työntekijä on ennen työnteon aloittamista täytynyt matkustaa sopimuksentekopaikkakunnalta päästäkseen työhönsä, on palkka kuitenkin suoritettava sen päivän alusta, jolloin hän lähti matkalle.

## MÄÄRÄAIKAISTEN TYÖNTEKIJÖIDEN LOMAKORVAUKSEN LASKENTA

### TYÖEHTOSOPIMUKSEN KOHDAN 4.4 SOVELTAMINEN

Allekirjoittaneet ovat sopineet ulkomaanliikenteen matkustaja-alushenkilökuntaa koskevaan työehtosopimukseen maaliskuussa 2003 lisätyn kohdan 4.4 (määräaikaisten työntekijöiden lomakorvauksen laskenta) soveltamisesta ja tulkinnasta seuraavaa:

Sellaisen työntekijän työsopimus joka on merityösopimuslain 1 luvun 4 §:n mukaisesti määräaikainen ja kestää vähemmän kuin 14 päivää, lomakorvauksen laskentakaava on seuraavanlainen:

Lomakorvaus on 11 % hänelle määräytyvästä 1,18:lla korotetusta palkasta siltä ajalta, jolta hän ei ole saanut lomakorvausta.

Tämän lisäksi maksetaan työehtosopimuksen 7.3 -kohdan mukaisesti, alle 14 vuorokauden mittaisissa työsuhhteissa vuosilomakorvaukseen sisältyvä ravinto- ja asuntokorvaus seuraavasti:

1-3 vrk:n työsuhde	0,5 x ravinto- ja asuntokorvaus
4-6 vrk:n työsuhde	1 x ravinto- ja asuntokorvaus
7-9 vrk:n työsuhde	1,5 x ravinto- ja asuntokorvaus
10-13 vrk:n työsuhde	2 x ravinto- ja asuntokorvaus

### **ESIMERKKI SOVELLUTUKSESTA:**

- työntekijä, jonka työsuhde on kestänyt neljä (4) päivää
- työntekijälle määräytyvä palkka on 4 x päiväpalkka + 4 x ruoka- ja asuntokorvaus, joka kerrotaan 1,18:lla. Näin saadusta tuloksesta maksetaan lomakorvausta 11 %. Lisäksi maksetaan yhden (1) kerran ravinto- ja asuntokorvaus.

Huom! Lomakorvausta laskettaessa ei huomioida mahdollista ylityökorvausta eikä palvelurahaa.