

Kotimaan
matkustaja-alusliikenteen
työehtosopimus
21.4.2022 – 29.2.2024

SISÄLLYSLUETTELO

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA	1
1 SOVELTAMISALA	3
2 PALKAT	3
3 PERUSPALKKAAN SIDOTUT PALKANLISÄT	5
4 LUONTOISEDUT	5
5 KORVAUKSET	5
6 TYÖAIKA JA SYNTYVÄ YLITYÖ	6
7 YLITYÖN KÄYTTÖ	9
8 VUOSILOMA, ÄITIYS- JA ISYYSLOMA	10
9 TYÖSUHDE	12
10 ERITYISIÄ SÄÄNNÖKSIÄ	12
11 YHTEIS- JA TIEDOTUSTOIMINTA	14
12 LAIVATYÖ	14
13 TOIMITSIJA JA JÄSENET	14
14 ERI MIELISYYDET	14
15 SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO	15
LIITE 1 PALKAT JA KORVAUKSET	18
LIITE 2 KOTIMAAN MATKUSTAJA-ALUSLIIKENTEE LUOTTAMUSMIESSOPIMUS	23
LIITE 3 SOPIMUS IRTISANOMISEN JA LOMAUTUKSEN PERUSTEISTA	28
LIITE 4 SOPIMUS TYÖSUOJELUTYÖSTÄ TYÖPAIKOILLA MERENKULUN ALALLA	33
LIITE 5 KOTIMAAN MATKUSTAJA-ALUS SOPIMUKSEN SOSIAALISÄÄNNÖT	41
LIITE 6 KOULUTUSSOPIMUS	45
LIITE 7 TYÖLLISTYMISSÄÄNNÖT JA MUUTOSTURVAN TOIMINTAMALLI	47

Suomen Merimies-Unioni SMU ry
Suomen Laivanpäälystöliitto ry
Suomen Konepäälystöliitto ry
Suomen Matkustajalaivayhdistys SMLY ry
Palvelualojen työnantajaliitto Palta ry

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Suomen Merimies-Unioni SMU ry, Suomen Laivanpäälystöliitto ry, Suomen Konepäälystöliitto ry, Suomen Matkustajalaivayhdistys ry ja Palvelualojen työnantajaliitto Palta ry saavuttivat 6.4.2022 neuvottelutuloksen, joka hyväksyttiin 21.4.2022 mennessä kaikkien sopijaosapuolten hallinnoissa. Sopijaosapuolet ovat sopineet uudistavansa kotimaan matkustaja-alusliikenteen työehtosopimuksen seuraavasti.

1. Sopimuskausi

Uusi sopimuskausi alkaa 21.4.2022 ja päättyy 29.2.2024 ilman erillistä irtisanomista. Mikäli osapuolet eivät kuitenkaan pääse sopimukseen vuoden 2023 palkankorotuksesta 31.1.2023 mennessä, voidaan työehtosopimus irtisanoa päättymään 28.2.2023.

Uudesta työehtosopimuksesta neuvoteltaessa ovat aiemman työehtosopimuksen määräykset voimassa niin kauan, kunnes uusi työehtosopimus on tehty tai sopimusneuvottelut muuten ovat päättyneet.

2. Palkantarkistukset

2.1. Vuosi 2022

Taulukkopalkkoja ja euromääräisiä lisiä korotetaan 1.6.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,0 % suuruisella yleiskorotuksella.

2.2. Vuosi 2023

Osapuolet neuvottelevat 31.1.2023 mennessä toisen vuoden palkkaratkaisusta. Mikäli toisen vuoden palkkaratkaisusta ei päästä yksimielisyyteen 31.1.2023 mennessä, osapuolet voivat irtisanoa tämän sopimuksen päättymään 28.2.2023. Irtisanomista koskeva ilmoitus on toimitettava kirjallisesti sähköpostitse viimeistään 15.2.2023 toiselle sopijaosapuolelle.

2.3. Luontoisedut

Luontoisetuja tarkistetaan entisen käytännön mukaisesti 1.1.2023 ja edelleen 1.1.2024, mikäli työehtosopimus on tällöin voimassa.

3. Muut asiat

3.1 Työaika ja syntyvä ylityö

Poistetaan työehtosopimuksesta kohdat 6.2b ja 6.2c.

3.2 Kokemuslisä

Kokemuslisää koskeva työehtosopimuksen 3. kohta muutetaan yhteisesti sovitulla tavalla. Uusi määräysteksti on kirjattu työehtosopimukseen.

3.3 Liitesopimukset

Uudistetaan tes-työryhmän työn mukaisesti työehtosopimuksen koulutustoimintaa koskeva sopimus, jolla korvataan aikaisempi työehtosopimuksen liitteenä ollut koulutustoimintaa koskeva sopimus. Uudistettu koulutustoimintaa koskeva sopimus on työehtosopimuksen liitteenä 6.

4. Työryhmät

Jatketaan edellisellä tes-kierroksella toimineen työryhmän työtä. Työryhmä on käsitellyt toimenkuvia sekä palkkausjärjestelmää. Työryhmän tehtävänä on myös kehittää tes:n sisältöä. Edelleen työryhmä pyrkii kehittämään työehtosopimuksen säännöllisen työajan määräyksiä ja selvittämään tasoittavan työajan järjestelmän tarpeita ja toteutumismahdollisuuksia.

Tes-osapuolet asettavat työryhmän, joka selvittää 30.6.2022 mennessä perhevapaa-lainsäädännön uudistuksen vaikutuksia työehtosopimuksen lapsen syntymään liittyviin määräyksiin. Ollessaan yksimielinen työryhmä sopii työehtosopimukseen tarvittavat muutokset.

Helsingissä 21. päivänä huhtikuuta 2022

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA ry

Tuomas Aarto Minna Ääri

SUOMEN MATKUSTAJALAIVAYHDISTYS ry

Petri Luotio

SUOMEN MERIMIES-UNIONI SMU ry

Kenneth Bondas Satu Silta

SUOMEN LAIVANPÄÄLLYSTÖLIITTO ry

Johan Ramsland Pipsa Mörn

SUOMEN KONEPÄÄLLYSTÖLIITTO ry

Robert Nyman Pertti Roti

Tämä pöytäkirja on allekirjoitettu sähköisesti.

1 SOVELTAMISALA

1.1 Ellei toisin sovita, tätä työehtosopimusta sovelletaan rannikko- ja sisävesillä liikennöivissä kotimaan matkustaja-aluksissa työskentelevään laivaväkeen ja heidän muutoin tekemäänsä työhön aluksissa,

- joiden bruttovetoisuus on enintään 500 tonnia ja,
- jotka kuljettavat enintään kaksi ajoneuvoa ja,
- jotka eivät kuljeta pääsääntöisesti rahtia,

Tätä työehtosopimusta ei sovelleta losseilla, puutavaran vesitiekuljetuksissa käytettävillä aluksilla tai hinaustoiminnassa.

1.2 Tätä sopimusta sovelletaan työhön vain matkustaja-aluksilla.

1.3 Tämä sopimus koskee purjehduskauden palkkausta, ellei toisin sovita pidemmästä ajasta työsopimuksella.

1.4 Purjehduskausi

Purjehduskausi käsittää aluksen toiminta-ajan sekä vuosiloman ja ylityövapaa-ajan.

1.5 Laivaväki

Laivaväellä tarkoitetaan kaikkia niitä työntekijöitä, joiden kanssa tehdään merimiehen työsopimus.

Merimiehen työsopimus on tehtävä merityösopimuslaissa mainituin poikkeuksin kaikkien liitteessä 1 mainittujen aluksella työskentelevien henkilöiden kanssa, riippumatta siitä, kuka on heidän työnantajansa.

Päällystö käsittää päälliköt, konepäälliköt ja konemestarit sekä työvuorollaan konepuolesta vastaavat koneenhoitajat ja talousosaston esimiehet.

Miehistö käsittää muut aluksessa toimessa olevat.

2 PALKAT

2.1 Taulukoidut peruspalkat sekä palkan määräytyminen eri palkkaluokkiin oikeuttavista työtehtävistä on määritelty liitteessä 1.

2.2 Palkkalaskelma

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

Palkanlaskennan perustiedot **ovat liitteessä 1.**

2.3 Alkava työsuhde

Kun uusi työntekijä aloittaa työsuhteensa keskellä viikkoa, lasketaan hänen aloitusviikkona lauantaina, säännöllisenä työaikana tekemänsä työaika kuukausipalkkaan sisältyväksi työajaksi.

2.4 Palkanmaksu lyhyissä ja lyhyissä peräkkäisissä työsuhteissa

Merimiehen työsopimuksella voidaan sopia enintään purjehduskauden ajaksi säännöllisistä toistuvista lyhyistä työsuhteista, jos työntekijän tarpeet tai muu perusteltu syy sitä edellyttää. Perusteltuna syynä työnantajan puolelta pidetään normaalia viikkotyöaikaa tekevän työntekijän viikkolevon järjestämistä tai sitä, että aluksella ei ole työtä kuin määrättyinä viikonpäivinä taikka muuta vastaavaa syytä.

”Laskettaessa palkkaa lyhyitä työsuhteita tekeville, on palkanlaskentakaava seuraava kun työpäiviä tai työhön rinnastettavia päiviä kertyy yhdenjaksoisesti korkeintaan viisi (5) päivää: kuukausipalkka jaetaan 30:lla ja kerrotaan 1,4:llä. Näin saatu tulos kerrotaan työpäivien määrällä.

Jokaisesta alkavasta työpäivästä on maksettava koko päivän palkka. Tämän lisäksi työntekijälle maksetaan mahdolliset ilta- ja yötyölisät sekä lauantai- ja pyhäkorvaukset, sekä lisäksi ylityökorvaukset, jos vuorokautinen työaika ylittää työehtosopimuksessa sovitun säännöllisen työajan (8 tuntia).”

Mikäli vuorokautinen työaika on 4 tuntia tai vähemmän, työntekijälle ei tarvitse tarjota ruokaa tai maksaa ruokarahaa. Jos vuorokautinen työaika on yli 4 tuntia, noudatetaan, mitä työehtosopimuksen kohdissa 5.1 ja 5.2 on määrätty.

2.5 Erillissopimukset

Mikäli palkasta on sovittu toisin työnantajan ja työntekijän kesken on ansiotason kuitenkin oltava vähintään tämän työehtosopimuksen mukainen.

2.6 Lisäpätevyys

Milloin aluksessa ei ole erillistä konepuolesta vastaavaa koneenhoitajaa, vaan päälliköllä tai perämiehellä on myös koneenhoitajan pätevyys tai konemestarilla tai koneenhoitajalla vastaavasti päällikön tai perämiehen pätevyys ja hän suorittaa molempien tehtävät tai toimii myös kansimiehenä, palkkaus on 10 % suurempi kuin hänen taulukoitu peruspalkkansa. Tämä maksetaan koko työsuhteen kestoajalta.

2.7 Palkanmaksu työsuhteen päättyessä

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 PERUSPALKKAAN SIDOTUT PALKKANLISÄT

3.1 Seuraavat palkanlisät lasketaan edellä 2. kohdan mukaan muodostuvista peruspalkoista.

3.2 Kokemuslisät

- Kokemuslisä on 5 % peruspalkasta, kun työntekijä on toiminut minkä tahansa työnantajan palveluksessa samassa tehtävässään 2,5 vuotta, ja 5 vuoden jälkeen vastaavasti yhteensä 10 % sekä 8 vuoden jälkeen vastaavasti yhteensä 15 %.
- Talousosaston työntekijä saa laskea hyväkseen tehtäväänsä vastaavan palvelun maissa, enintään 3 vuoden ajalta. Kaikki muut edellä mainitut kokemuslisiin oikeuttavat ajat on oltava aluspalvelua.
- Kun työntekijä on toiminut ensimmäisen ja toisen kappaleen lisäksi tehtävässään saman työnantajan palveluksessa 4 vuotta, on hänen kokemuslisänsä yhteensä 20 %, sekä vastaavasti 8 vuoden palvelun jälkeen 25 %.
- Päällystön kokemuslisiin oikeuttavaa aikaa laskettaessa otetaan huomioon puolet miehistössä toimitusta ajasta, päällystössä toimittu aika lasketaan kokonaan minkä tahansa tämän sopimusalan työnantajan palveluksessa.
- Kokemuslisää maksetaan siitä alkaen, kun työntekijä esittää työsuhteet/-to-distukset, merimiesrekisteriotteen tai muun luotettavan selvityksen aiemmasta palvelustaan.
- Vuodessa katsotaan olevan 12 kuukautta.

4 LUONTOISEDUT

(Sovitaan kunkin kalenterivuoden alussa)

4.1 Aluksissa, joissa asutaan, noudatetaan liitteestä 1 ilmeneviä säännöksiä.

4.2 Ruoka- ja asuntokorvaus lyhyissä työsuhteissa

Alle 14 vuorokauden mittaisissa työsuhteissa vuosilomakorvaukseen sisältyvä ruoka- ja asuntokorvaus suoritetaan seuraavasti:

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

Mikäli vuosilomalain muutos astuu voimaan sopimuskauden aikana, noudatetaan edellä mainittua mallia.

5 KORVAUKSET

Aluksissa, joissa ei asuta, noudatetaan säännöksiä 5.1 – 5.6. Euromääräiset korvaukset ovat liitteessä 1.

5.1 Ruokaraha ja majoitus

Koska alusten laivaväelle ravinto ei kuulu luontoisetuna palkkaukseen ja laivaväkeen kuuluva käy työssä kotoaan käsin, maksetaan ruokaraha jokaiselta alkaneelta työpäivältä (liite 1). Jos työnantaja järjestää yhden lämpimän aterian ja kahdet kahvit, ruokarahaa ei makseta.

5.2 Korotettu ruokaraha

Aluksen laivaväelle maksetaan korotettu ruokaraha siltä ajalta, jonka alus on lyhyillä kansainvälisillä matkoilla jokaiselta alkavalta työpäivältä (liite 1). Jos työnantaja järjestää kaksi lämmintä ateriaa ja kolmet kahvit, ruokarahaa ei makseta.

5.3

Jos alus on tilapäisesti sellaisessa satamassa, josta laivaväki ei voi käydä kotonaan kuten kotisatamassa, on työnantajan järjestettävä asunto tai kuljetus, joka korvataan todellisten kulujen mukaan ellei muusta sovita.

5.4 Hälytysraha

Työntekijää ei voida velvoittaa tulemaan töihin vapaa-aikanaan, ellei häntä ole määrätty olemaan valmiudessa (Kotola 7 § 1-3 mom.), tai kyse ei ole hätätyöstä.

Pöytäkirjamerkintä:

Työntekijää ei voida velvoittaa tulemaan töihin työvuorolistaan merkittynä vapaapäivänä.

Mikäli hänet hälytetään suunnitellun työajan ulkopuolella alukselle jonkin hälytysluotteen tehtävän suorittamista varten eikä häntä ole määrätty olemaan valmiudessa, maksetaan hänelle hälytysraha (liite 1).

Hälytysrahan maksamisen edellytyksenä on tehtävän suorittaminen niin pian kuin mahdollista.

5.5 Matkapäivä

Milloin laivaväkeen kuuluva työnantajan määräyksestä lähtee aluksesta työhön kuulumattomalle matkalle, maksetaan hänelle asialliset matka- ja majoituskulut laskun mukaan sekä korotettu ruokaraha (liite 1).

5.6 Aluksen kotipaikkakunta/-satama

Aluksen kotipaikkakunnalla/-satamalla tarkoitetaan aluksen pysyvää sijaintipaikkakuntaa.

6 TYÖAIKA JA SYNTYVÄ YLITYÖ

6.1

Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan lakia kotimaanliikenteen aluksissa (248/82) tässä sopimuksessa mainituin lisäyksin ja poikkeuksin.

6.2 Säännöllinen työaika

Laivaväen säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 38 tuntia viikossa. Ylityötä voi syntyä myös ennen säännöllisen työajan alkamista, tämä aika ei ole

säännöllistä työaika. Mikäli työntekijän ja työnantajan välillä sovitaan poikkeuksellisesti työajasta, on sopimus tehtävä aina kirjallisesti.

6.2a Poikkeuksellinen säännöllinen työaika

Säännöllinen viikkotyöaika, joka on 38 tuntia, voidaan teettää työntekijän ja työnantajan yhteisestä sopimuksesta neljänä vuorokautena, jolloin säännöllinen työaika saa olla vuorokaudessa enintään 10 tuntia.

Edellä olevaa järjestelmää voidaan soveltaa vähintään kalenteriviikko kerrallaan.

6.3 Ilta- ja /tai yötyö

Tarvittaessa voidaan yhdenjaksoinen säännöllinen vuorokautinen työaika sijoittaa KoTaL:n 5§:n kellonajoista poiketen. Klo 17.00 ja 07.00 välisestä ajasta maksetaan korvausta 13 %:lla korotettua palkkaa tunnilta. Tätä korvausta ei makseta ajalta, jonka työnantaja korvaa ylityönä. (Edellä mainittu palkanlisä saadaan jakamalla kuukausipalkka 172:lla x 0,13)

6.4 Kansi- ja konepuolen työaika

Työaika alkaa vähintään puoli tuntia ennen matkustajien tuloa laivaan tai vuoron vaihtuessa ja päättyy vuoron vaihtumiseen tai kun alus on turvallisesti kiinnitetty seisontaa varten. Työaikaan ei lueta vähintään puolentunnin ruoka- tai kahviaikaa eikä vähintään tunnin kestävää lepoaikaa, jos työntekijä saa sen ajaksi poistua työpaikaltaan.

6.5 Viikoittainen ylityö/rinnastaminen

Viikoittaista ylityötä laskettaessa rinnastetaan säännölliseen työaikaan:

- Valmiudesta (KoTaL 7§:n 2-3 mom.) korvattava vapaa-aika, jollei valmiusaikoja korvata rahana.
- Arkipyhät, joului-, juhannus- ja uudenvuodenaatto sekä pääsiäislauantai, itsenäisyyspäivä ja vapunpäivä.
- Aiheellinen lääkärisäkäynnin aika.
- Ylityövapaat (KoTaL 13§), jollei ylityön korvaamisesta rahana ole sovittu.
- Poissaolo lauantaita ja pyhäpäiviä lukuun ottamatta kunnallisen tai muun julkisen luottamustehtävän tahi todistajana kuulemisen takia, josta lain mukaan ei ole ollut oikeutta kieltäytyä tai josta kieltäytyminen olisi ollut sallittua vain laissa mainitun erityisen syyn perusteella.
- Koulutustoimintaa koskevat sopimuksen tarkoittama kurssiaika kuitenkin siten niin, että kurssiajalta ei voi syntyä ylityötä.
- Milloin laivaväkeen kuuluva palaa lomalta kesken kalenteriviikkoa, on hänen työaikaansa laskettaessa meneteltävä siten, kuin hän olisi ollut työssä saman viikon maanantaista saakka.

Edellä olevaa rinnastusaikaa syntyy enintään 8 h vuorokaudessa ja 38 h viikossa.

6.6 Lauantaityökorvaus

Lauantaina tehdyltä säännölliseltä työajalta maksetaan lisää, jonka suuruus tunnilta on 1/172 kuukausipalkasta tai yksi tunti vapaa-ajana (vastiketta). Tätä lisää ei makseta ajalta, jonka työnantaja korvaa ylityönä.

6.7 Pyhäkorvaus

Sunnuntaina ja pyhäpäivinä tehdyltä säännölliseltä työajalta maksetaan lisää, jonka suuruus tunnilta on 1/86 kuukausipalkasta. Joul-, uudenvuoden- ja juhannusaatto sekä pääsiäislauantai ovat vapaapäiviä. Mikäli näinä päivinä tehdään työtä, maksetaan pyhätyökorvaus. Tätä lisää ei makseta ajalta, jonka työnantaja korvaa ylityönä.

Soveltamisohje:

Palkanlaskennan perustiedot liite 1 (2 sivua).

6.8 Vuorokautinen ylityö/viikoittainen ylityö/korvaaminen

Vuorokautista ylityöaikaa on se työhön käytetty aika, jonka määrä ylittää säännöllisen työajan vuorokaudessa.

Viikoittaista ylityöaikaa lasketaan syntyvän siitä alkaen, kun säännöllisen työajan ja siihen rinnastettavien aikojen määrä viikossa on ylittänyt 38 tuntia.

Valmiuden osalta noudatetaan KoTaL:n 7§ säännöksiä ja sitä, mitä toisaalta tässä sopimuksessa on sovittu.

Lisäksi pyhäkorvausaikaa syntyy enintään säännöllisen työajan määrä arkipäiviin sijoituvilta juhla- ja pyhäpäiviltä. Laivan päällikköön sovelletaan samoja viikoittaisen ylityön määräyksiä kuin muuhun laivaväkeen.

6.9 Ylityön korvaus arkena on tunnilta vähintään 1/102 kuukausipalkasta ruokarahaa tai sitä vastaavaa korvausta siihen lukematta. Pyhäpäivinä on korvaus vastaavasti 1/63 kuukausipalkasta.

6.10 Viikoittainen ylityö (KoTaL 9§) korvataan työaikaista poiketen samansuuruisena kuin vuorokautinen ylityö. (KoTaL:n 13§ mukaan).

6.11 Ruoka- ja lepoaika

Laivaväelle on järjestettävä tilaisuus ruokailuun päivittäin. Aluksissa, joissa yhdenjaksoinen säännöllinen työaika on 6 tuntia pitempi vuorokaudessa, on ruokailuun varattava aikaa vähintään 20 minuuttia.

Vuorokautisen säännöllisen työajan sisään voi työnantaja järjestää enintään kaksi tuntia palkattomia ruoka-/kahvitaukoja. Alle puolen tunnin tauot ovat palkallisia.

6.12 Lakisääteiset lepoajat

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

Sisävesiliikenteessä seitsemän päivän jakson aikana on annettava kuitenkin yhteensä vähintään 84 tunnin lepoaika.

Vuorokautinen lepoaika voidaan jakaa enintään kahteen osaan siten, että toisen jaksosta on kestävä yhtäjaksoisesti vähintään kuusi tuntia.

Jos työntekijän lepoaika häiriintyy työkutsujen vuoksi, hänelle on annettava riittävä korvaava lepoaika.

Alle 30 minuutin taukoa ei lueta 1-3 momentissa tarkoitettuun lepoaikaan.

6.12 a Viikkolepo

Jos työntekijän työ- ja vapaa-aikojen määräytymisessä ei noudateta vuorottelujärjestelmää, työntekijälle on annettava kerran viikossa vähintään 30 tuntia kestävä yhdenjaksoinen viikkolepo.

Sisävesiliikenteessä työntekijän työskenneltä viitenä viikkona vähintään kuutena päivänä viikossa, on työntekijälle annettava viikkolevon yhteydessä ylimääräinen vähintään 24 tunnin pituinen viikkolepo.

6.12 b Nuoria työntekijöitä koskeva erityissäännös

Alle 18-vuotiaalle työntekijälle on annettava vähintään yhdeksän tunnin yhtäjaksoinen vuorokautinen lepoaika. Nuorta työntekijää ei saa pitää työssä kello 24:n ja 05:n välisenä aikana, ellei kysymys ole nuoren koulutukseen liittyvän harjoitusohjelman suorittamisesta.

6.13 KoTaL:n soveltamisalaan kuulumattomille päälliköille maksetaan KoTaL:n mukainen pyhäkorvaus.

6.14 Valmiudesta ja sen korvaamisesta noudatetaan, mitä KoTaL:n 7§:ssä on säädetty myös lain soveltamisalan ulkopuolella olevien päälliköiden osalta.

6.15 Kannustuspalkkio

Peruspalkan lisäksi voi työnantaja maksaa työntekijöilleen kannustuspalkkiota, joka maksetaan varustamossa tai varustamoyhtymässä sovittujen periaatteiden mukaisesti. Kyseinen palkkio ei ole sellainen palkanlisä, joka otetaan huomioon korottavana tekijänä laskettaessa työntekijän ylityöajan, vuosiloma-ajan ja vastikevapaa-ajan palkkaa tai lomakorvausta.

7 YLITYÖN KÄYTTÖ

7.1 Tämän sopimuksen 6§:n mukaisesti määräytyvä ylityö käytetään ensisijaisesti vuorottelujärjestelmän puitteissa lain työajasta kotimaanliikenteen aluksissa (248/82) 18§:n tarkoittamalla tavalla, mutta kuitenkin viimeistään purjehduskauden ulkopuolella ennen seuraavan vuoden purjehduskauden alkua.

7.2 Jos vuorottelujärjestelmästä ei ole sovittu, noudatetaan seuraavaa:

Tehdyt vuorokautiset ylityötunnit voidaan työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella muuttaa vapaa-ajaksi. Jos tehtyjen ylityötuntien määrä kuukaudessa on suurempi kuin 30 tuntia, on työnantajan esitettävä työntekijän harkittavaksi, kuinka suuren osan 30 tuntia/kk ylimenevistä ylityötunneista työntekijä haluaa muuttaa vapaa-ajaksi.

Vapaa-aikaa muutettaessa vuorokautinen ylityötunti kerrotaan 1,7:llä ja vuorokautinen pyhäylityötunti 2,7:llä. Kahdeksan näin saatua vapaatuntia vastaa yhtä vapaapäivää. Vuorokautisesta ylityöajasta muutetut tunnit voidaan pitää vapaana vain sellaisena aikana, joka on purjehduskauden ulkopuolella, elleivät työnantaja ja työntekijä keskenään muuta sovi.

- 7.3** Kun tämän sopimuksen 7.2 kohdan ja KoTaL:n 13§:n mukaisilla kertoimilla muunnettua ylityöaikaa käytetään vapaa-aikana, voidaan arkipäivästä (ma-pe) vähentää enintään 8 muunnettua tuntia ja viikossa enintään 38 tuntia. Ylityövapaaksi ei lueta joulun-, uudenvuoden- tai juhannusaattoja, lauantai- ja pyhäpäiviä eikä viikkolepopäiviä.
- 7.4** Työsuhteen päättymisen yhteydessä jäljellä olevat ylityövapaat voidaan maksaa rahana (1/172 kuukausipalkasta).
- 7.5** Jos ylityövapaat annetaan vuosiloman pidennyksenä, korvataan luontoisedut samalla tavalla kuin vuosiloma-ajalta.
- 7.6** Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että vapaatunteja voidaan korvata rahana, jolloin yhdestä tunnista maksetaan korvaus, joka on 1/172 kuukausipalkasta.

8 VUOSILOMA, ÄITIYS- JA ISYYSLOMA

8.1 Määräytyminen

Vuosiloma määräytyy kulloinkin voimassa olevan merimiesten vuosilomalain mukaan kuitenkin siten, että saman työnantajan palveluksessa yli viisi vuotta ollut työntekijä on oikeutettu 32 arkipäivän vuosilomaan.

Pöytäkirjamerkintä:

Voimassa olevan merimiesten vuosilomalain mukaisesti työntekijällä on oikeus saada vuosilomaa kaksi ja puoli arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskaudelta. Jos loman pituutta laskettaessa lomapäivien luvuksi ei tule kokonaisluku, päivän osa on annettava täytenä lomapäivänä.

8.2 Vuosilomapalkka

Palkka vuosiloman ajalta määräytyy sen kuukausipalkan perusteella, jonka työntekijä sai toimestaan vuosilomaa edeltäneenä palkanmaksukautena.

- 8.3** Kuukausipalkkaan sisältyvät vuosilomaa edeltäneen kuukauden peruspalkan lisäksi kaikki maksetut kiinteät lisät (kokemuslisät, pätevyyslisät, kuljettaja-koneenhoitajalisä, iltä- ja yötyölisä ja lauantai- sekä pyhäkorvaukset) niissä suhteissa, kuin niitä on maksettu verrattuna koko lomanmääräytymiskauden pituuteen.

- 8.4** Keskimääräinen päiväpalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka 30:llä.

- 8.5** Yhden vuosilomapäivän palkka saadaan kertomalla keskimääräinen päiväpalkka kertoimella 1,18.

- 8.6** Vuosilomapalkka saadaan kertomalla yhden vuosilomapäivän palkka lomapäivien (arkipäivien) ja loma-ajan sisältämien muiden vapaapäivien määrällä.

8.7 Lomarahana

Merimiesten vuosilomalainperusteella vuosilomaan oikeutetulle maksetaan lomarahana 50 % hänen vuosilomapalkastaan sen palkanmaksun yhteydessä, jolloin palkka vuosiloman ajalta maksetaan.

- 8.7a** Saman varustamon tai varustamoyhtymän palveluksessa olevalle työntekijälle, joka peräkkäisinä purjehduskausina on ollut työssä yhteensä yli kuusi kuukautta ja joka 8.7 kohdan mukaan ei ole oikeutettu lomarahaan, maksetaan yli kuuden kuukauden ylittävältä osalta lomakorvaus 30 %:lla korotettuna.
- 8.8** Jos vuosiloma on jaettu, maksetaan kunkin lomanosan yhteydessä tätä vastaava osa lomarahasta.
- 8.9** Kun työsopimus päättyy, maksetaan lomakorvaus tai lomapalkka ja lomараha työsuhteen päättymisen yhteydessä tai sopimuksesta seuraavan purjehduskauden aikana, jolloin ko. loma pidetään.

Pöytäkirjamerkintä:

Voimassa olevan merimiesten vuosilomalain säännös on seuraava:

18 § Lomakorvaus työsuhteen päättyessä

Työsuhteen päättyessä on työntekijällä, joka sen aikana on ollut työssä vähintään neljänätoista päivänä, oikeus vuosiloman sijasta saada 13 ja 14 §:ssä säädettyä vuosilomapalkkaa vastaava lomakorvaus.

Lomakorvauksena on kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta suoritettava palkka kahdelta ja puolelta päivältä. ([9.9.2011/1025](#))

Työntekijälle, jota 17 a §:ssä tarkoitetaan, suoritetaan työsuhteen päättyessä, jos hän sen aikana on ollut työssä vähintään kuusi tuntia, lomakorvauksena 11 prosenttia hänelle 17 a §:n mukaan määräytyvästä palkasta siltä ajalta, jolta hän siihen mennessä ei ole saanut lomakorvausta. ([23.3.2012/142](#))

- 8.10** Vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyvälle työntekijälle maksetaan lomараha edellä mainittuna prosenttina siitä vuosilomapalkasta tai mahdollisesta vuosilomakorvauksesta, johon työntekijä on oikeutettu.
- 8.11** Asevelvollisena vakinaiseen palvelukseen astuvalle maksetaan lomараha asevelvollisuutta edeltävän palkanmaksun yhteydessä.
- 8.12** Äitiysrahaan oikeutetulla työntekijällä on oikeus saada palkka 3 kuukaudelta äitiysrahakauden alkamisesta lukien (äitiysloma).
- Isyyysvapaalla olevalle työntekijälle maksetaan palkan ja sairausvakuutuslain mukaisen isyyssrahan erotus enintään 12 päivän ajalta.

8.13 Vuosiloman siirtäminen

Vuosiloman siirtäminen työkyvyttömyyden johdosta määräytyy kulloinkin voimassa olevan merimiesten vuosilomalain säännöksen mukaisesti.

Pöytäkirjamerkintä:

Voimassa olevan merimiesten vuosilomalain säännös on seuraava:

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.

Työntekijän on työnantajan pyynnöstä esitettävä luotettava selvitys työkyvyttömyydestään.

9 TYÖSUHDE

9.1 Työsopimus

Laivaväen kanssa on tehtävä kirjallinen työsopimus.

9.2 Talvityö

Mikäli laivaväki on työssä, talvikuukausilta maksetaan aluksen laivaväelle palkka jäljempänä mainittavin poikkeuksin niitä valtakunnallisia työehtosopimuksia noudattaen kuin muille samoissa tehtävissä oleville maksetaan tai tulisi maksaa.

Mikäli talvityötä tehdään tämän työehtosopimuksen mukaisin ehdoin, ei purjehduskau-
deksi sovittu tehtävänimike sido osapuolia talvityön osalta, vaan palkka määräytyy työ-
tehtävien mukaisesti. Vähintään yhdelle päällystöön kuuluvalla työntekijällä on mak-
settava päällikön tai konepäällikön palkka ja hänellä on myös silloin työnjohtovastuu.

9.3 Työsuhde

Työsuhde alkaa siitä päivästä, jona työntekijä aloittaa merimiehen työsopimuksella
työnteon aluksen lukuun ja päättyy sinä päivänä, jolloin hän lopettaa työntekonsa lii-
kenteen päättymisen, aluksen talviteloille asettamisen tai merimieslain säännösten pe-
rusteella.

9.4 Luottamusmiehelle tai sellaisen puuttuessa työntekijäjärjestön toimitsijalle annetaan laivaväen pyynnöstä luettelo niistä laivaväkeen kuuluvista henkilöistä, jotka edellisen kolmen kuukauden aikana on otettu työsuhteeseen. Luettelosta tulee käydä selville henkilön etu- ja sukunimi, työhöntulopäivä, työosasto tai vastaava sekä työsuhteen sovittu kesto-aika. Luottamusmiehelle tai työntekijäjärjestön toimitsijalle annetaan hänen pyynnöstään myös selvitys siitä, millaisia tietoja työhönoton yhteydessä kerätään. Nämä tiedot annetaan vain työntekijän suostumuksella.

10 ERITYISIÄ SÄÄNNÖKSIÄ

10.1 Sijaisuus

Mikäli työsuhteessa oleva toimii sijaisena, lomittajana tai muissa tämän luontoisissa tehtävissä, maksetaan hänelle siltä ajalta tehtävän mukainen, kuitenkin vähintään var-
sinaista tointaan vastaava palkka.

10.2 Tilapäinen siirto

Milloin laivaväkeen kuuluva henkilö tilapäisesti purjehduskauden aikana siirretään toi-
seen saman työnantajan alukseen alemmipalkkaiseen tehtävään, säilytetään palkka-
edut ennallaan.

10.3 Aikaisemmat edut

Mikäli laivaväkeen kuuluvalla on saman työnantajan palveluksessa ja samassa tehtävässä ollut parempi peruspalkka, ei sitä huononnetta.

10.4 Suoja-asut, työvaatteet ja virkapuku

Jokaiseen alukseen on varattava laivaväkeä varten tarpeellinen määrä sadepukuja, lämpöpukuja sekä muita suojapukuja ja -käsineitä sekä turvajalkineita käytettäväksi tarvittaessa. Emännälle ja kokille varataan tarvittavat työvaatteet.

Työntekijän on työnantajan niin edellyttäessä käytettävä työtehtävissä virkapukua tai muuta työnantajan edellyttämää työasua. Työnantaja huolehtii virka- tai työasun hankinta- ja huoltokustannuksista.

10.5 Turvavälineet

Aluksiin hankitaan viranomaisen hyväksymiä suojalaseja ja kuulosuojaimia sekä keltavälineitä ym. tilanteen kulloinkin vaatimia turvavälineitä tapaturmien ehkäisemiseksi.

Laivaväki on velvollinen käyttämään turvavälineitä ja ilmoittamaan työnantajalle mahdollisista vioista ja puutteista.

10.6 Jäsenmaksun perintä

Mikäli työntekijä on antanut valtakirjan työnantajalle ammattijärjestön jäsenmaksun perimistä varten palkastaan, työnantaja laskee ja tilittää jäsenmaksun ammattijärjestölle kuukausittain seuraavan kuun 10. päivään mennessä.

10.7 Poissaolo pakottavista perhesyistä tai hautauspäivän johdosta

Merityösopimuslain mukaan työntekijällä on oikeus tilapäiseen poissaoloon työstä, jos hänen välitön läsnäolonsa on välttämätöntä hänen perhettään kohdanneen, sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvan, ennalta arvaamattoman ja pakottavan syyn vuoksi. Oikeuden käyttämisen edellytyksenä on, ettei alus työntekijän poissaolon vuoksi tule merikelvottomaksi.

Työntekijällä on tällaisista pakottavista perhesyistä oikeus saada lyhyt tilapäinen vapaus työstä. Enintään yhden (1) päivän tilapäistä vapautusaikaa ei vähennetä työntekijän palkasta.

Työntekijällä on niin ikään oikeus vastaavaan vapautukseen työstä hänen läheisen omaisensa hautauspäivänä.

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

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle poissaolostaan ja sen syystä niin pian kuin mahdollista. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä luotettava selvitys poissaolonsa perusteesta.

Läheisellä omaisella tarkoitetaan työntekijän avio- ja avopuolisoa, rekisteröidyn parisuhteen puolisoa, lapsia, avio- ja avopuolison lapsia, rekisteröidyn parisuhteen puolison lapsia, työntekijän vanhempia tai isovanhempia tai avio- ja avopuolison ja rekisteröidyn parisuhteen puolison vanhempia sekä työntekijän sisaruksia.

Avopuolisolla tarkoitetaan avioliiton omaisessa suhteessa yhteisessä taloudessa eläviä henkilöitä.

10.8 Maantieteellinen kattavuus

Tämän sopimuksen alaan kuuluu paitsi liikenne Suomen rajojen sisäpuolella ja Saimaan kanavan vuokra-alueella ja siihen välittömästi liittyvillä Venäjän vesialueilla (ks. KoTaL:n 2§) myös liikenne Viipurin alueella ja lyhyillä kansainvälisillä matkoilla. Lyhyellä kansainvälisellä matkalla tarkoitetaan tässä sopimuksessa matkoja Suomesta Vieroon ja Merenkurkusta Ruotsiin.

10.9 Sairaanhoito ja vakuutukset. Liite 6.

10.10 Koulutussopimus. Liite 7.

11 YHTEIS- JA TIEDOTUSTOIMINTA

11.1 Tämän sopimuksen osana noudatetaan keskusjärjestöjen välillä 14.3.1986 tehtyä sopimusta yhteistoiminnan ja tiedotustoiminnan edistämisestä yrityksissä.

12 LAIVATYÖ

12.1 Lastin ja matkustajien tavaroiden siirto laiturilta laivaan ja laivasta laiturille on myös laivatyötä.

13 TOIMITSIJA JA JÄSENET

13.1 Liiton toimitsijoilla on oikeus liiton ja puhtaasti ammatillisissa asioissa käydä aluksissa niiden satamassa ollessa. Toimitsijan käynti ei saa häiritä laivaväen työtä.

13.2 Työnantajalla on oikeus vapaasti valita laivaväensä ja laivaväelle työpaikkansa.

14 ERIKSIKISYYDET

14.1 Jatkuva neuvottelumenettely

Jatkuva neuvottelumenettelyä koskevat periaatteet sisällytetään osaksi kotimaan matkustajalaivaliikenteen kansi- ja konehenkilöstöä sekä taloushenkilökuntaa koskevaa työehtosopimusta seuraavien periaatteiden mukaisesti.

1. Mikäli yllämainittuun sopimukseen liittyviä erimielisyyksiä tai soveltamisongelmia ei ole voitu selvittää paikallisesti esimerkiksi luottamusmiessopimuksen tarkoittamassa järjestyksessä tai mikäli jompikumpi mainitun sopimuksen osapuolista haluaa tehdä aloitteen sopimusten muuttamisesta taikka täydentämisestä, sopimusten osapuolten on pyrittävä selvittämään erimielisyydet ja soveltamisongelmat taikka mahdolliset muutos- taikka täydennysehdotukset neuvotteluteitse.
2. Sen osapuolen, joka katsoo selvittelyn tai sopimuksen muuttamisen taikka täydentämisen tarpeelliseksi, on tehtävä siitä toiselle osapuolelle perusteltu kirjallinen esitys, johon toisen osapuolen on viipymättä vastattava samalla tavalla.

3. Mikäli osapuolet pääsevät sopimukseen sopimuksen muuttamisesta taikka täydentämisestä, muutos voidaan saattaa voimaan osapuolten sopimalla tavalla siitä riippumatta, että sopimuksen voimassaolokausi ei ole päättynyt.
4. Muutoin osapuolten väliseen neuvottelumenettelyyn sovelletaan, mitä kotimaan matkustajalaivaliikenteen kansi- ja konehenkilöstöä sekä taloushenkilökuntaa koskevassa työehtosopimuksessa on määrätty.
5. Edellä sovitulla 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 sopimuksen määräyksen, johon muutosehdotus on kohdistunut, voimassa olon lakkaamista saati tähän liittyvän työrauhavelvoitteen kumoutumista.

14.2 Sovittelu

Jos työnantajan ja työntekijän kesken syntyy erimielisyyttä tämän sopimuksen määräysten tulkinnasta tai soveltamisesta, eivätkä asianomaisten keskinäiset neuvottelut (ks. Luottamusmiessopimus) ole johtaneet sovintoon, siirretään asia allekirjoittaneiden järjestöjen ratkaistavaksi.

- 14.3** Mikäli tästä sopimuksesta johtuvaa erimielisyyttä ei saada paikallisesti sovituksi luottamusmiessopimuksen edellyttämällä tavalla, tulee osapuolten tehdä asiasta kirjallinen muistio ennen asian siirtämistä allekirjoittaneiden järjestöjen ratkaistavaksi.

14.4 Sovintoneuvottelut

Jos erimielisyys on syntynyt muista kuin edellä 14.2 kohdassa mainituista syistä, on sopimusosapuolten väliset neuvottelut, jommankumman sopimusosapuolen tehtyä asiasta esityksen, aloitettava ensitilassa. Neuvottelut on käytävä välttämättä kaikkea tarpeetonta viivytystä. Elleivät neuvottelut johda sovintoon tai jompikumpi osapuoli ei noudata sovittua, ratkaistaan asia oikeudessa varustamon ja työntekijän tai heidän edustajien välillä.

Työnseisaus tms. neuvottelujen aikana
Sopimusaikana vallitsee työrauhavelvoite, joka koskee molempaa osapuolta.

- 14.5** Edellä 14.2 ja 14.4 kohdissa mainittujen, riidanalaisista kysymyksistä käytävien neuvottelujen aikana ei erimielisyyksien kohteena olevan asian johdosta saa julistaa työnseisausta (lakkoa tai työsulkuja) tai ryhtyä muihin vastapuolen painostamista tai työn säännöllisen kulun häiritsemistä tarkoittaviin toimenpiteisiin.

15 SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO

Voimassaoloaika ja irtisanominen

Uusi sopimuskausi alkaa 21.4.2022 ja päättyy 29.2.2024 ilman erillistä irtisanomista. Mikäli osapuolet eivät kuitenkaan pääse sopimukseen vuoden 2023 palkankorotuksesta 31.1.2023 mennessä, voidaan työehtosopimus irtisanoa päättymään 28.2.2023.

Uudesta työehtosopimuksesta neuvoteltaessa ovat aiemman työehtosopimuksen määräykset voimassa niin kauan, kunnes uusi työehtosopimus on tehty tai sopimusneuvottelut muuten ovat päättyneet.

Helsingissä 21. päivänä huhtikuuta 2022

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA ry
Tuomas Aarto Minna Ääri

SUOMEN MATKUSTAJALAIVAYHDISTYS ry
Petri Luotio

SUOMEN MERIMIES-UNIONI SMU ry
Kenneth Bondas Satu Silta

SUOMEN LAIVANPÄÄLLYSTÖLIITTO ry
Johan Ramsland Pipsa Mörn

SUOMEN KONEPÄÄLLYSTÖLIITTO ry
Robert Nyman Pertti Roti

Suomen Merimies-Unioni SMU ry
Palvelualojen työnantajat PALTA ry
Suomen Laivanpäälystöliitto ry
Suomen Konepäälystöliitto ry
Suomen Matkustajalaivayhdistys ry

TARKISTUSPÖYTÄKIRJA
21.4.2022

KOTIMAAN MATKUSTAJA-ALUSLIIKENTEEEN PALKKOJEN TARKISTAMINEN V. 2021

Palvelualojen Työnantajat PALTA ry, Suomen Matkustajalaivayhdistys ry, Suomen Laivanpäälystöliitto ry, Suomen Konepäälystöliitto ry ja Suomen Merimies-Unioni SMU ry ovat sopineet kotimaan matkustaja-alusliikenteen osalta seuraavaa:

Palkantarkistukset

Taulukkopalkkoja ja euromääräisiä lisiä korotetaan 1.6.2022 lukien oheisten liitteiden mukaisesti.

Helsingissä 21. päivänä huhtikuuta 2022

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA ry

Tuomas Aarto Minna Ääri

SUOMEN MATKUSTAJALAIIVAYHDISTYS ry

Petri Luotio

SUOMEN MERIMIES-UNIONI SMU ry

Kenneth Bondas Satu Silta

SUOMEN LAIVANPÄÄLYSTÖLIITTO ry

Johan Ramsland Pipsa Mörn

SUOMEN KONEPÄÄLYSTÖLIITTO ry

Robert Nyman Pertti Roti

Tämä pöytäkirja on allekirjoitettu sähköisesti.

LIITE 1
1(3)

KMA

PALKAT JA KORVAUKSET

Rannikolla ja sisävesillä	1.7.2021	1.6.2022 2,00 %
Päällikkö		
alle 201 matkustaja	1886,95	1924,69
yli 200 matkustajaa	1949,64	1988,63
Perämies		
alle 201 matkustaja	1707,75	1741,90
yli 200 matkustajaa	1777,57	1813,12
Konepäällikkö		
alle 750 kw	1844,68	1881,57
yli 750 kv	1926,71	1965,24
I konemestari/koneenhoitaja		
alle 750 kw	1782,22	1817,87
yli 750 kv	1843,89	1880,77
Koneenhoitaja/kansimies 2)	1644,57	1677,46
Nuorempi kansi- konemies ja kansimies-opas ja laivanhuoltaja	1560,60	1591,81
Vanhempi kansi-konemies ja kansimies-opas	1598,79	1630,77
Ravintolapäällikkö/hovimestari, stuerhti, emännöitsijä, keittiömestari, vuorovastaava ja kansimies-tarjoilija	1618,57	1650,94
Kokki/kylmäkkö, tarjoilija ja purseri	1589,29	1621,08
Keittiöapulainen	1521,80	1552,24

1. Nuorempi kansi-konemies tai kansimies-opas, joka on toiminut tehtävässään vähintään kausiliikenteen aluksessa vähintään kuusi kuukautta tai muussa liikenteessä kaksitoista kuukautta, katsotaan vanhemmaksi kansi-konemieheksi tai kansimiesoppaaksi.
2. Alukseen, jossa on yhdistetty kone ja kansipuolen tehtävät, voidaan palkata koneenhoitaja-kansimies. Tehtävä ei oikeuta 2.6. korotukseen. Kokemusliisien osalta rinnastetaan miehistöön; muutoin päällystään.

LIITE 1
2(3)

3. Hälytysrahat ovat seuraavat:

	Päällystö	
	1.7.2021	1.6.2022
arkena	14,83	15,13
pyhänä	28,16	28,72

	Miehistö	
	1.7.2021	1.6.2022
arkena	9,28	9,47
pyhänä	16,89	17,23

Palkanmaksu tapahtuu merimieslain mukaan, ellei työnantajan ja työntekijän kesken toisin sovita.

Merimiehen työsopimukseen kirjataan se tehtävänimike, johon työntekijä työsuhteen alussa palkataan. Ko. tehtävänimikkeen mukainen palkka on työntekijän vähimmäispalkka purjehduskauden aikana. Palkka maksetaan kuitenkin aina toteutuneiden työtehtävien mukaan, mikäli työntekijä tekee työsopimuksensa tehtävänimikettä korkeampaan palkkaan oikeuttavaa työtä, seuraavasti:

Mikäli työntekijä tekee 1-7 työpäivää kuukaudessa tehtävänimikettään korkeampaan palkkaan oikeuttavaa työtä, hänelle maksetaan 15 päivältä kuukaudessa sinä aikana tehdyn korkeampaan palkkaluokkaan oikeuttavan työn mukainen palkka. Mikäli korkeampaan palkkaan oikeuttavaa työtä tehdään yli 7 työpäivää, hänelle maksetaan ao. korkeampi palkka koko kuukaudelta.

Jos aluksella on ravintola ja siellä valmistetaan ruoka-annoksia myyntiin, on yhdelle ravintolapuolen työntekijälle maksettava ravintolapäällikön/keittiömes-tarin palkkaa. Jos keittiöapulainen itsenäisesti valmistaa ruoka-annoksia myyn-tiin (tekee kokin työtä) tai kansimies/opas ottaa osaa ravintolan myyntiin tai tar-joiiluun (tekee tarjoilijan työtä), heidän palkanmaksuperusteensa määräytyvät edellä mainitulla tavalla.

LUONTOISEDUT aluksissa, joissa ei
asuta

tes 5.1 Ruokaraha on 1.1.2022 alk 8,62 €.

tes 5.2 Korotettu ruokaraha on 1.1.2022 alk 38,93 €.

Luontoiseduista sovitaan kunkin kalenterivuoden alussa

LUONTOISEDUT aluksissa, joissa
asutaan

		1.1.2022 alk. €/pv
tes 4.2	Ravinto	17,38
tes 4.4	Loma-aika asunto	8,62
tes 4.5	Sairausaikana ravinnosta ja asunnosta	17,38 14,88

Luontoiseduista sovitaan kunkin kalenterivuoden alussa

PALKANLASKENNAN PERUSTIEDOT PALTA/SLPL/SKL/SMLY/SMU

Säännöllisestä työajasta poikkeuksineen on sovittu työehtosopimuksen kohdassa 6.2

PERUSPALKKA _____ €
(sis. mahdollisen koneenhoitajanlisän 10%)

KOKEMUSLISÄ ____ % _____ €

LASKENNALLINEN KUUKAUSIPALKKA (lisien ja ylityön perusta) _____ €

ARKIYLITYÖKORVAUS 1/102 kk palkasta
(yli 8h päivässä tai yli 38h viikossa) _____ h X _____ €/h _____ €

PYHÄYLITYÖKORVAUS 1/63 palkasta
(yli 8h päivässä tai 38h viikossa) _____ h X _____ €/h _____ €

LA-KORVAUS 1/172 kk palkasta (maksetaan
ajasta joka ei ylitä 8h pv:ssä eikä 38h viikossa) _____ h X _____ €/h _____ €

PYHÄKORVAUS 1/86 kk palkasta (maksetaan
ajasta joka ei ylitä 8h pv:ssä eikä 38h viikossa) _____ h X _____ €/h _____ €

ILTA- JA YÖTYÖKORVAUS 1/172 x 0,13 kk palkasta
(maksetaan ajasta, joka ei ylitä 8h päivässä eikä
38h tuntia viikossa, klo 17.00 – 07.00 välisestä ajasta) _____ h X _____ €/h _____ €

RUOKARAHA (maksetaan työ ja
vastikevapaapäiviltä) _____ X _____ €/pv _____ €

HÄLYTYSRAHA (maksetaan työaikasuun-
nitelmasta poikkeavasta työajasta) _____ X _____ €/krt _____ €

VASTIKETTA RAHANA (1/172 palkasta) _____ h X _____ €/h _____ €

KANNUSTUSPALKKIO _____ €

VASTIKKEEN MUODOSTUMINEN

(jos LA-korvausta tai ylityötä ei makseta rahana, muodostuu vastiketta seuraavasti)

LA-korvausta _____ h X 1,0 + _____ h

Arkiylityö _____ h X 1,7 + _____ h

Pyhäylityö _____ h X 2,7 + _____ h

Vastikesiirto edelliseltä kuukaudelta + _____ h

Pidetty / maksettu vastiketta - _____ h

Vastikesiirto seuraavalle kuulle = _____ h

Siirtovastikkeen arvo rahana _____ €

VASTIKKEEN ANTAMINEN VAPAA-AIKANA TYÖNTEKIJÄLLE

Jos työntekijän kanssa sovitaan, ettei viikkotyöaikaa (38h) tehdä täyteen, vähennetään aiemmin kertynyttä vastiketta niin, että työaika ja vastikevapaa-aika ovat yhdessä 38h, eli vastikeaika on työaikaan rinnastettavaa aikaa. Viikolla tarkoitetaan aikaa ma klo 00.00:sta su klo 24.00:ään.

Palkanmaksu tapahtuu merityösopimuslain mukaan, mikäli työnantajan ja laivaväen kesken ei toisin sovita.

Jos ylityövapaat annetaan vuosiloman pidennyksenä, lasketaan palkka ja korvataan luontoisedut samalla tavalla kuin vuosiloma-ajalta.

Huom! Vastikeloman palkka maksettava MVL mukaan samoin kuin loma-ajan palkka eli päiväpalkka 18 % korotettuna (KoTaL 16§ 1mom.).

SUOMEN MERIMIES-UNIONI SMU RY:N, SUOMEN KONEPÄÄLLYSTÖLIITTO RY:N, SUOMEN LAIVANPÄÄLLYSTÖLIITTO RY:N JA SUOMEN MATKUSTAJALAIVAYHDISTYS SMLY:N JA PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY:N VÄLINEN

KOTIMAAN MATKUSTAJA-ALUSLIIKENTEEEN 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 syntyneiden 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 Kotimaanliikenteen matkustaja-aluksissa, siinä laajuudessa kuin tämän sopimuksen allekirjoittajajärjestöjen tekemät työehtosopimukset koskevat merenkulkuelinkeinoa.

2. Luottamusmieskäsite

Luottamusmiehellä tarkoitetaan tässä sopimuksessa varustamon aluksilla palvelevien ammatillisesti järjestäytyneiden työntekijöiden keskuudestaan valitsemaa varustamoluottamusmiestä. Valittu luottamusmies edustaa kaikkia varustamossa aluspalvelutehtävissä työskenteleviä ammatillisesti järjestäytyneitä työntekijöitä.

3. Vaalikelpoisuus

Tässä sopimuksessa tarkoitetun luottamusmiehen tulee olla ammatillisesti järjestäytynyt asianomaisen varustamon tai varustamoyhtymän työntekijä sekä perehtynyt työpaikan olosuhteisiin.

4. Luottamusmiehen valitseminen

Varustamossa toimessa olevat ammatillisesti järjestäytyneet työntekijät valitsevat luottamusmiehen

Luottamusmiesvaalit suoritetaan aluksella/aluksilla ja kaikille ammatillisesti järjestäytyneille työntekijöille on varattava tilaisuus osallistua vaaliin.

Luottamusmiestä valittaessa on kaikille aluksessa/aluksissa työsopimussuhteessa oleville ammatillisesti järjestäytyneille työntekijöille on varattava tilaisuus osallistua vaaliin. Vaalin järjestäminen ja toimittaminen ei kuitenkaan saa häiritä työntekoa. Työnantaja varaa jäsenten valitsemille henkilöille tilaisuuden ja tilan vaalin toimittamiseen. Vaalien toimittamisesta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään 14 vuorokautta aikaisemmin.

5. Ilmoitukset

Valituista luottamusmiehistä on ilmoitettava merenkulun ammattiliitoille sekä työnantajan edustajalle.

Luottamusmiehelle valitusta varamiehestä on lisäksi ilmoitettava, milloin hän toimii luottamusmiehen sijaisena.

6. Luottamusmiehille annettavat tiedot

Merityösopimuslain 13 luvun 6 §:n mukaan luottamusmiehellä on oikeus saada edustamiensa työntekijöitä koskevat tiedot 1 luvun 3 §:ssä säädetyistä asioista.

Lisäksi luottamusmiehellä on oikeus saada työsopimukseen merkittyjä tietoja yhteistoimintaan, muuhun lainsäädäntöön tai työehtosopimukseen perustuen, mikäli asianomainen työntekijä antaa siihen suostumuksensa.

Työnantajalla on lain ja työehtosopimuksen niin edellyttäessä oma-aloitteisesti ja muussa tapauksessa aina pyynnöstä annettava viivyttämättä luottamusmiehelle hänen edustamiaan työntekijöitä koskevat tiedot, jotka ovat tarpeen sujuvan yhteistoiminnan ylläpitämiseksi, neuvotteluiden tehokkaaksi läpiviemiseksi tai epäselvän tai erimielisen asian joutuisaksi ja kattavaksi käsittelyksi.

Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä työntekijän palkasta tai muista työsuhteeseen liittyvistä asioista, on luottamusmiehelle annettava kaikki valituksenalaisen tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot. Tiedot on käsiteltävä luottamuksellisesti.

Varustamoluottamusmiehellä on tehtäviensä hoitamista varten oikeus saada tiedot aluksilla toimivista aliurakoitsijoista ja niiden palveluksessa aluksilla olevasta työvoimasta, jotka tulevat tekemään laivatyötä alukselle.

Varustamoluottamusmiehelle on annettava tiedoksi liittojen ja varustamon väliset sopimukset.

Luottamusmiehellä on salassapitovelvollisuus niistä tiedoista, jotka hän saa käyttöönsä luottamustehtävää hoitaessaan. Salassapitovelvollisuus ei koske julkisia tietoja eikä tietojen antamista henkilölle, jolla on jo ko. tiedot käytössään tai muutoin oikeus saada ne tietoonsa.

7. Luottamusmiehen tehtävät

Luottamusmiehen pääasiallisena luottamusmiestehtävänä on toimia liittojen ja niiden jäsenten edustajana työehtosopimuksen soveltamista koskevista asioista.

Luottamusmies edustaa merenkuluntyölainsäädännön soveltamista koskevista asioista sekä työsääntöihin ja yleensä työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin

liittyvissä kysymyksissä. Luottamusmiesten tehtävänä on myös välittää tietoja toisaalta työnantajan ja toisaalta liittojen tai työntekijän välillä.

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 henkilökohtaisesti noudattamaan yleisiä työehtoja, työaikoja, työnjohdon määräyksiä sekä muita järjestysmääräyksiä.

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

Työnantajan ja luottamusmiehen on selvitettävä luottamusmiestehtävän aikana, edellyttääkö luottamusmiehen ammattitaidon ylläpitäminen entiseen tai vastaavaan työhön sellaisen ammatillisen koulutuksen antamista, jota järjestetään myös muille työntekijöille.

Tämän kohdan määräyksiä sovelletaan myös varaluottamusmieheen, mikäli sellainen varustamossa on ja hän toimii varsinaisen luottamusmiehen sijaisena.

9. Luottamusmiehen siirtäminen

Luottamusmiehenä toimivaa työntekijää ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää vakinaista tointaan huonompipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli luottamusmieheksi valituksi tullessaan eikä häntä luottamusmiestehtävän takia saa erottaa työstä. Tämän säännön estämättä voidaan tilapäistä tointaan hoitava luottamusmies siirtää vakinaiseen toimeensa.

Tämän kohdan määräyksiä sovelletaan myös varavarustamoluottamusmieheen, mikäli sellainen varustamossa on.

10. Luottamusmiehen irtisanomissuoja

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

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

Luottamusmiehen työsopimuksen purkuperusteita arvioitaessa häntä ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin työntekijöihin nähden.

Tämän pykälän määräyksiä on sovellettava myös työpaikalla asetettuun luottamusmiesehdokkaaseen, jonka asettamisesta on kirjallisesti työnantajalle ilmoitettu. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kuukautta ennen valittavana olevan

luottamusmiestoimikauden alkamista ja päättyy muun kuin valituksi tulleen osalta vaalituloksen tultua todeksi.

Tämän pykälän määräyksiä on sovellettava myös luottamusmiehenä toimineeseen työntekijään 3 kuukautta hänen luottamusmiestehtävänsä päättymisen jälkeen tai siihen asti, kunnes määräaikainen työsopimus päättyy. Mikäli työnantaja aikoo päättää luottamusmiehen työsopimuksen, tästä on ilmoitettava tämän sopimuksen osapuolille, joiden on välittömästi selvitettävä keskinäisissä neuvotteluissaan päättämisen peruste.

Jos luottamusmiehen työsopimus on lakkautettu vastoin voimassaolevan merityösopimuslain säännöksiä, määräytyy hänelle suoritettava päättämiskorvaus voimassa olevan merityösopimuslain mukaisesti.

Varustamon tulee pyrkiä sijoittamaan luottamusmies sairauden päätyttyä tai vamman parannuttua takaisin varustamon meripalvelukseen, mikäli työsuhde on edelleen voimassa.

Kausiliikenteeseen käytettävän aluksen toiminnan katsotaan keskeytyneen kokonaan, milloin alus saapuu viimeiseltä vuoroltaan satamaan.

Tämän kohdan määräyksiä sovelletaan myös varaluottamusmieheen, mikäli sellainen varustamossa on ja hänen toimiessaan varsinaisen luottamusmiehen sijaisena.

11. Vapautuksen antaminen ja ansionmenetyksen korvaaminen

Tehtäviensä hoitamista varten luottamusmiehelle järjestetään tarvittaessa tilapäistä vapautusta työstään. Liittojen ja työnantajan kanssa voidaan sopia myös säännöllisestä vapautuksesta luottamusmiehelle, mikäli edustettavien työntekijöiden määrä on vähintään 25 henkilöä.

Mikäli luottamusmies on vapautettu säännöllisesti toistuviksi määräajoiksi työstään, tulee hänen hoitaa luottamustehtävät sinä aikana.

Kiireellisten asioiden hoitamista varten tulee työnjohdon kuitenkin antaa luottamusmiehelle vapautusta työstään työn kannalta sopivana aikana.

Kotimaanliikenteen matkustaja-alussopimuksen alalla varustamoluottamusmiehen palkkaryhmä on riippumatta varustamoluottamusmiehen tehtävästä oman toimen mukainen palkka, kuitenkin vähintään vanhemman kansimiehen palkka.

Luottamusmies on oikeutettu hoitaessaan luottamusmiehen tehtäviä jokaiselta luottamusmiestehtävien hoitopäivältä korvaukseen, joka vastaa 2 arkiylityötunnin palkkaa.

Jos luottamusmies suorittaa työnantajan kanssa erikseen sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan näin menetetystä ajasta ylityökorvaus tai sovitetaan hänen kanssaan muunlaisesta lisäkorvauksesta.

12. Luottamusmiehen koulutus

Luottamusmiehellä on oikeus koulutukseen, joka edesauttaa luottamustehtävän hoitamisessa. Luottamusmieskoulutuksesta on sovittu tämän työehtosopimuksen liitteenä olevassa koulutussovituksessa.

13. Luottamusmiehen toimitilat ja toimistovälineet

Työnantaja järjestää luottamusmiehelle paikan, jossa voidaan säilyttää luottamusmies-tehtäviä varten tarvittavat asiakirjat ja toimistovälineet. Milloin työpaikan koko sitä edellyttää, työnantaja järjestää tarkoituksenmukaisen toimitilan, jossa voidaan käydä luottamusmiestehtävien hoitamista varten välttämättömät keskustelut.

Luottamusmiehellä on oikeus maksutta käyttää tehtäviensä hoitamisessa aluksen ja varustamon tavanomaisia toimisto- ja viestintävälineitä, kuten matkapuhelimia, atk-laitteita niihin liittyvine ohjelmineen ja Internet-yhteyttä (sähköpostia). Mikäli varustamolla on oma sähköpostiosoite, on sellainen luotava myös luottamusmiehelle.

14. Neuvottelujärjestys

Työn suorittamista ja sen teknistä järjestelyä koskevissa kysymyksissä tulee työntekijän kääntyä välittömästi työnjohdon puoleen.

Ellei työntekijä ole saanut palkkaustaan tai työehtojaan koskevaa asiaa selvitettyksi suoraan työnjohdon kanssa, voi hän saattaa asian hoidettavaksi luottamusmiehen ja työnjohdon välisissä neuvotteluissa.

Ellei työpaikalla syntynyttä erimielisyyttä saada paikallisesti ratkaistuksi, noudatetaan työehtosopimuksen mukaista neuvottelujärjestystä.

15. Sopimuksen voimassaoloaika

Tämä sopimus on voimassa kuten pääsopimus.

SUOMEN MATKUSTAJALAIVAYHDISTYKSEN, JA SUOMEN MERIMIES-UNIONI SMU RY:N, SUOMEN LAIVANPÄÄLLYSTÖLIITON JA SUOMEN KONEPÄÄLLYSTÖLIITON VÄLINEN 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 Matkustajalaivayhdistyksen 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 §:ssä 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.

Jos muusta irtisanomisajasta ei ole sovittu, voidaan päällikön työsopimus kuitenkin irtisanoa päättymään aikaisintaan kolmen kuukauden kuluttua.

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 pidentää 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 erityisen 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 jättämisestä, 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 irtisanoa työntekijän työsopimuksen, eikä käytyjen neuvottelujen jälkeen enne 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 voimaantullessa, on vahingonkorvauksena maksettava vähintään 6 kuukauden peruspalkka mahdollisine kiinteine lisineen.

6 § Työntekijän irtisanomissuoja raskauden, erityisäitiys-, äitiys-, isyys- ja vanhempainloman sekä hoitovapaan aikana

Työnantaja ei saa irtisanoa raskaana olevan työntekijän työsopimusta raskauden johdosta. Jos työnantaja irtisanoa 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 erityisäitiys-, 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

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

Niillä edellytyksillä, joilla työnantaja saisi irtisanoa tai purkaa työsopimuksen, hän voi työsuhteen irtisanomisen tai purkamisen sijasta vähintään 14 päivän ilmoitusaikaa noudattaen lomauttaa työntekijän määräajaksi tai toistaiseksi.

Edellä tarkoitetulla tavalla työntekijä voidaan lomauttaa enintään 90 päivän ajaksi, jos työ on tilapäisesti vähentynyt eikä työnantaja voi kohtuudella järjestää muuta työtä tai työnantajan tarpeisiin sopivaa koulutusta.

Sopimuksella voidaan lomauttamisoikeutta laajentaa.

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

Lomauttaminen ei estä työntekijää ottamasta lomautusajaksi muuta työtä.

Lomautuksen ennakkoilmoitus

Milloin tämän pykälän mukaisen lomautuksen perusteena on taloudellisista ja tuotannollisista syistä johtuva työn vähentyminen, on työnantajan, lomautuksen välttämättömyyden tultua hänen tietoonsa, annettava lomautuksesta välittömästi, ja mikäli mahdollista viimeistään kolme kuukautta ennen lomautuksen alkamista ennakkoilmoitus asianomaiselle luottamusmiehelle ja lomautuksen kohdistuessa vähintään kymmenen työntekijään myös työvoimaviranomaisille. Ennakkoilmoituksessa tulee mainita lomautuksen syy, arvioitu alkamisaika ja kesto sekä lomautettavien työntekijöiden arvioitu lukumäärä ammattiryhmittäin.

Lomautusilmoitus

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

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

Ilmoitus on annettava tiedoksi lomautettavien työntekijöiden edustajalle.

Sopimuksen mukaan lomautus voi tapahtua joko toistaiseksi tai määräajaksi työsuhteen säilyessä muutoin voimassa.

Lomautuksen tapahduttua toistaiseksi sen kestolle ei ole asetettu enimmäisaikaa.

Lomautetun työntekijän työsuhteen päättyminen

Työntekijä saa lomautuksen aikana irtisanoa sopimuksensa 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 työsuhteen päättymään lomautuksen aikana, työntekijällä on oikeus saada irtisanomisaajan palkkansa. Työnantaja saa vähentää irtisanomisaajan palkasta 14 päivän palkan, jos työntekijä on lomautettu lain tai sopimuksen mukaista yli 14 päivän ilmoitusaikaa käyttäen.

Sama oikeus on työntekijällä, joka irtisanoo työsuhteen 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 § Takaisin ottaminen

Työnantajan merityösuhteen mukaisen takaisinottovelvollisuuden pituus määräytyy kulloinkin voimassaolevan merityösuhteen mukaan.

9 § 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.

10 § 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 työkyvyttään menettäneitä sekä, että tämän säännön lisäksi kiinnitetään huomiota myös työsuhteen kesto aikaan ja työntekijän huoltovelvollisuuden määrään.

Soveltamisohje

Työvoiman vähentäminen toteutetaan pääsääntöisesti aluskohtaisesti. Tarpeen vaatiessa voidaan kuitenkin työvoiman vähentäminen toteuttaa myös varustamokohtaisesti. Varustamokohtainen työvoiman irtisanominen tai lomauttaminen voi tulla kysymykseen esim. silloin, kun varustamo poistaa liikenteestä samalla liikennealueella yhden tai useampia samantyyppisiä aluksia.

11 § 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 työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

12 § Voimassaoloaika

Tämä sopimus on voimassa kuten pääsopimus.

SOPIMUS TYÖSUOJELUTYÖSTÄ 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) 8 §:ssä Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite asetetaan työnantajille velvollisuus huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat.

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

Työturvallisuuslain 18 §:ssä: Työntekijän yleiset velvollisuudet todetaan, että työntekijän on noudatettava työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä ja ohjeita. Työntekijän on muutoinkin noudatettava työnsä ja työolosuhteiden edellyttämää turvallisuuden ja terveellisuuden 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 tai 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 (44/2006) 23 §:n 1 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 aluksessa (417/81) ja laivatyössä noudatettavista järjestysohjeista (418/81) niihin myöhemmin tehtyine muutoksineen)

1 § Soveltamisala

Tämä sopimus koskee Suomen Matkustajalaivayhdistyksen jäsenvarustamoiden aluksia, joihin sovelletaan kotimaan matkustaja-alusliikenteen työehtosopimusta.

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 kaksikymmentä työntekijää toimihenkilöasemassa olevat työntekijät mukaan luettuna, perustettava työsuojelutoimikunta tämän sopimuksen 12-14 §:ien mukaisesti.

Varustamoon voidaan perustaa muulloinkin työsuojelutoimikunta. Mikäli varustamoon on 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/varustamon 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 tarkoitetun tutkimuksen suorittamiseen ja toimeenpanemiseen, milloin tällainen tutkimus on tarpeen työpaikalla sattuneen tapaturman tai havaitun tapaturman vaaran, 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 merialan hoitoonohjausmallissa sanottu;
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 talousarvion valmistamista varten sekä toimeenpanna tätä koulutusta omaa toimialuettaan varten hyväksytyn koulutussuunnitelman ja talousarvion puitteissa ottaen huomioon mitä osapuolten kesken on työsuojelun yhteiskoulutuksen järjestämisestä koulutusso-
pimuksessa 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 työsuojeluyhdyshenkilön tulee olla perehtynyt alusten työsuojelukysymyksiin.

Yhdyshenkilön tehtävänä on

- ylläpitää varustamon ja alusten työsuojelutoimikunnan tai muun sitä vastaavan työsuojeluyhteistoimintaelimen välistä kirjeenvaihtoa ja muuta tarpeellista työsuojelun yhteistoimintaa;
- välittää alusten työsuojeluyhteistoimintaelinten käyttöön tapaturmiin ja työterveydenhuoltoon liittyviä tietoja;
- huolehtia työsuojeluun liittyvien lakien, asetusten ja määräysten tiedoksi saattamisesta alusten työsuojeluyhteistoimintaelimille;
- huolehtia siitä, että työnantaja ja tämän edustajat saavat tarpeelliset tiedot työsuojelua koskevista säännöksistä, määräyksistä ja ohjeista;
- huolehtia varustamokohtaisen työsuojelukoulutustarpeen tiedottamisesta merenkulkualan turvallisuustyön työalatoimikunnalle sekä pitää luetteloa koulutusta saaneista työsuojeluhenkilöistä;
- 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 kunnossapito tarkastukset toimitetaan;
9. tehdä työnantajalle esityksiä toimenpiteistä tarpeellisen ensiaputoiminnan ja sitä koskevan koulutuksen järjestämiseksi työpaikalle;
10. tehdä työnantajalle esityksiä toimenpiteistä työpaikan työsuojeluun liittyvän työhön opastuksen, 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 toimeenpantuna 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 8 luvun 9 §:ssä säädetään luottamusmiehen työsopimuksen irtisanomisesta. Varavaltuutettu rinnastetaan valtuutettuun asemansa ja oikeuksiensa osalta silloin, kun valtuutettu on estynyt hoitamasta tehtäviään vuosiloman tai vuorottelujärjestelmän 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 tehtävänsä 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:

Kotimaan matkustaja-alusliikenteen työehtosopimuslalla: 5 tuntia 4 perättäisen viikon aikana ja milloin laivaväen lukumäärä ylittää 40 henkeä, 8 tuntia 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 menetetystä 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 valitsevat 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 sovita.

Pöytäkirjamerkintä

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

15 § Toimitilat ja toimistovälineet

Työnantaja järjestää työsuojeluvaltuutetulle tarkoituksenmukaisen paikan tehtävien edellyttämien tarvikkeiden säilyttämiseen. Työpaikan koon edellyttäessä erityistä toimitilaa työnantaja 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 työsuojeluvaltuutettujen että työsuojelutoimikunnan käyttöön näille kuuluvien tehtävien hoitamista varten tarpeelliset lait, asetukset ja muut työsuojelumääräykset.

Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus maksutta käyttää tehtäviensä hoitamisessa aluksen ja varustamon tavanomaisia toimisto- ja viestintävälineitä, kuten matkapuhelimia, atklaitteita niihin liittyvine ohjelmineen ja Internet-yhteyttä (sähköpostia).

16 § Yrityskohtaiset järjestelyt

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

17 § Sopimuksen voimassaoloaika

Tämä sopimus on voimassa kuten pääsopimus.

KOTIMAAN MATKUSTAJA-ALUS SOPIMUKSEN SOSIAALISÄÄNNÖT

Sairaanhoito ja vakuutukset

Työtapaturmat, ensiapuvälineet ja sairaustapaukset

1. Laivaväkeen kuuluville taataan työtapaturman sattuessa samat oikeudet ja edut kuin heillä merityösopimuslain mukaan on sairaustapauksissa. Jokaisessa aluksessa tulee olla ensiapukaappi tai laatikko asianmukaisine lääkeliikkeen. Jos laivaväkeen kuuluva sairastuu tai vahingoittuu, on viipymättä toimitettava tarvittavaa lääkärinapua, ja milloin sen takia joudutaan tekemään matka, maksaa työnantaja matkakulut.

Lääkärintodistukset

2. Laivapalveluun tarvittavat lääkärintodistukset maksaa työnantaja.

Sairausloma

3. Työntekijällä, joka on sairauden, vamman tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtään, on oikeus saada työnteon estymisen ajalta sairausajan palkkaa enintään 30 päivältä, aluksen päälliköllä enintään 90 päivältä.

Työntekijällä ei ole oikeutta sairausajan palkkaan, jos hän on aiheuttanut työkyvyttömyytensä tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella. Työntekijän on pyydettävä esitettävä työnantajalle luotettava selvitys työkyvyttömyydestään.

Oikeutta sairausajan palkkaan vastaavaan korvaukseen ei kuitenkaan ole ajalta, jolta työntekijä saa palkkaa toiselta työnantajalta.

Maksettuaan työntekijälle sairausajan palkan on vastaavalta ajalta oikeus saada työntekijälle sairausvakuutuslain tai tapaturmavakuutuslain mukaan kuuluva päiväraha, enintään kuitenkin maksamaansa palkkaa vastaava määrä.

Sairaanhoito ja sen kustannukset

4. Sairautapauksissa työntekijän on ensisijaisesti käännettävä 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 luontoisetu sairasajalta palkkaliitteen mukaisesti. Työnantaja vastaa työsuhteen kestäessä sairastuneen työntekijän hoitokustannuksista enintään 112 päivältä. Työnantajan korvausvelvollisuus rajoittuu siihen osaan, jota ei korvata julkisista varoista. Aluksella annettu hoito ei vähennä työnantajan tässä säädettyä velvollisuutta.

Työnantaja ei ole velvollinen maksamaan työntekijän sairaanhoitokustannuksia, jos:

- 1) työntekijä on aiheuttanut sairautensa tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella;

- 2) työntekijä sairastuu kokoaikaisen perhevapaan, vuosiloman tai lomautuksen aikana, eikä sairauden tai vamman voida osoittaa johtuneen työstä johtuvista olosuhteista;
- 3) toinen työnantaja on velvollinen korvaamaan sairaanhoitokustannuksia.

Vapaa-ajan tapaturmavakuutus

5. Laivaväen vapaa ajan tapaturmavakuutukseen nähden noudatetaan, mitä siitä on sovittu keskusjärjestöjen kesken.

Ryhmähenkivakuutus

6. Työnantaja on velvollinen ottamaan ryhmähenkivakuutuksen, jonka edut ovat keskeisten työmarkkinajärjestöjen välillä 12. helmikuuta 1976 solmitun ryhmähenkivakuutus sopimuksen sekä siihen myöhemmin tehtyjen muutosten mukaiset.

Sairaalan lapsen hoito

7. Alle 10 vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan äidille, isälle tai muulle huoltajaan rinnastettavalle henkilölle tämän työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevan määräyksen mukaisesti korvaus lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämättömästä, lyhyestä tilapäisestä poissaolosta. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä ja että poissaolosta annetaan työehtosopimuksen sairausajan palkan maksamista koskevien määräysten mukainen selvitys. Edellä sanottua sovelletaan myös yksinhuoltajiin.

Samoin perustein maksetaan vastaava korvaus lapsen isälle, äidille tai muulle huoltajaan rinnastettavalle henkilölle, mikäli näillä ei sairauden, matkan, työskentelystä, opiskelusta tai koulutukseen osallistumisesta johtuvan toisella paikkakunnalla asumisen tms. tilapäisen esteen vuoksi ole mahdollisuutta osallistua lapsen hoitoon eikä muuta hoitoa saada järjestetyksi tämän momentin mukaisesti. Tätä momenttia sovellettaessa opiskelu rinnastetaan ansiotyöhön.

Vanhempainloma ja hoitovapaa

8. Vanhempainvapaan ja hoitovapaan suhteen noudatetaan osana tätä työehtosopimusta erityisopimuslakia ja merimiesten vuosilomalakia.

Työntekijällä on oikeus raskauden ja synnytyksen tai lapsen hoidon vuoksi saada erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainlomaksi se aika, johon hänelle sairausvakuutuslain mukaan tulevan erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainrahan katsotaan kohdistuvan tai, jollei hänellä ole oikeutta kyseiseen etuuteen, katsottaisiin kohdistuvan, jos hänellä sellainen oikeus olisi. Tämän lisäksi työntekijällä on oikeus lapsen hoidon vuoksi saada hoitovapaata siihen saakka, kun lapsi täyttää kolme vuotta sekä osittaista hoitovapaata siten kuin siitä on erityisopimuslain 5 luvun 3 ja 5 §:n mukaan säädetty. Hoitovapaan edellytyksenä on kuitenkin, ettei toinen lapsen vanhemmista käytä samanaikaisesti oikeutta hoitovapaaseen.

Työntekijällä, joka on ollut yhtäjaksoisesti työssä samassa tai saman johdon alaisessa yrityksessä kuusi kuukautta, on oikeus palkkaan 1 momentissa tarkoitetun äitiysloman ajalta siten kuin erityisopimuslain 2 luvun 10 §:ssä on säädetty sairausajan palkasta.

Jos työntekijä on raskauteen tai synnytykseen liittyvän sairauden johdosta estynyt tekemästä työtään muuna kuin äitiys- tai vanhempainvapaan aikana, on hänellä oikeus sairausajan palkkaan merityösopimuslain 2 luvun 10 §:n mukaisesti.

Mikäli raskauteen tai synnytykseen liittyvästä sairaudesta johtuva työkyvyttömyys ja äitiysloma ovat yhdenjaksoisia, ei työntekijällä kuitenkaan ole oikeutta palkkaan pitemmältä ajalta kuin 2 luvun 10 §:n 1 momentissa on säädetty sairausajan palkan osalta.

Työntekijällä on oikeus pitää vanhempainvapaa enintään kahdessa jaksossa. Jakson vähimmäispituus on 25 arkipäivää.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle vanhempainloman käyttämisestä, sen alkamisesta, pituudesta ja jaksottamisesta, mikäli mahdollista kuukautta ennen laskettua synnytysaikaa, kuitenkin viimeistään kahden kuukauden kuluttua lapsen syntymästä. Ottolapsen hoidon vuoksi pidettävän vanhempainloman alkamisesta, pituudesta ja jaksottamisesta on ilmoitettava viimeistään kuukautta ennen vanhempainloman alkamista. Isyyslomasta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kuukautta ennen laskettua synnytysaikaa.

Työntekijällä on oikeus perustellusta syystä muuttaa vanhempainloman ajankohta ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen muutoksen toteutumista tai niin pian kuin mahdollista. Isyysloman ajankohta voidaan perustellusta syystä muuttaa erityistä ilmoitusaikaa noudattamatta.

Työntekijällä on oikeus yhteen hoitovapaajaksoon hoitaakseen alle kaksivuotiaasta lasta ja yhteen hoitovapaajaksoon hoitaakseen kaksi vuotta täyttäneitä, mutta alle kolmevuotiaasta lasta. Jakson vähimmäispituus on kaksi kuukautta.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle hoitovapaan käyttämisestä, sen alkamisesta, pituudesta ja jaksottamisesta hoitaakseen alle kaksivuotiaasta lasta viimeistään kuukautta ennen vanhempainloman päättymistä sekä hoitovapaan käyttämisestä tämän jälkeen hyvissä ajoin, kuitenkin viimeistään kuukautta ennen kuin lapsi täyttää kaksi vuotta. Työntekijällä on oikeus perustellusta syystä muuttaa hoitovapaan ajankohta ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen muutoksen toteutumista tai niin pian kuin mahdollista.

Työnantaja ei saa irtisanoa työntekijän työsopimusta raskauden johdosta. Jos työnantaja irtisanoa raskaana olevan työntekijän työsopimuksen, katsotaan irtisanomisen johtuvan työntekijän raskaudesta, jollei työnantaja muuta perustetta näytä. Työntekijän on esitettävä selvitys raskaudestaan työnantajan sitä pyytäessä. Työnantaja ei saa irtisanoa työntekijän työsopimusta erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainloman taikka hoitovapaan aikana eikä myöskään, saatuaan tietää työntekijän olevan raskaana tai käyttävän edellä mainittua oikeuttaan, päättämään sanotun loman taikka hoitovapaan alkaessa tai aikana. Muu sopimus on mitätön.

Työntekijällä, joka työsuhteen jatkuessa on synnytyksen, sairauden, vamman tai merityösopimuslain 5 luvun 1 ja 3 §:ssä tarkoitetun erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan taikka hoitovapaan johdosta poissa laivapalveluksesta, on oikeus palata ensisijaisesti siihen alukseen, josta hän lähti edellä mainitun syyn vuoksi.

Työnantajan on kustannettava työntekijälle vapaa matka ylläpitoineen tämän kotipaikkakunnalle, jollei työntekijällä ole oikeutta merityösopimuksissa 3 luvun 1 §:ssä tarkoitettuun vapaaseen matkaan.

Työntekijällä on oikeus vapaisiin matkoihin ylläpitoineen merityösopimukslain 5 luvun 1 ja 3 §:ssä tarkoitetun isyys- tai vanhempainvapaan taikka hoitovapaan yhteydessä. Näistä matkoista sekä lomalle lähtevän työntekijän tilalle Suomesta alukselle lähetettävän työntekijän matkasta aiheutuvat kustannukset suoritetaan puoleksi valtion ja puoleksi työnantajan varoista.

Työssäolopäivien veroisina pidetään myös niitä päiviä, joina työntekijä työsuhteen kestäessä on ollut estynyt suorittamasta työtä:

Merityösopimuksissa (756/2011) säädetyn erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainloman aikana:

Jos työntekijä on ollut merityösopimukslain 5 luvun 3 §:ssä tarkoitetulla hoitovapaalla, opintovapaalla tarkoitetulla opintovapaalla, asevelvollisena vakinaista palvelustaan suorittamassa tai jostakin muusta tällaisesta syystä työsuhteen kestäessä estynyt suorittamasta työtä aikana, jota merimiesten vuosilomalain 3 §:n mukaan ei pidetä työssäoloajan veroisena vuosilomaa määrättäessä, alkaa uusi kuuden täyden lomanmääräytymiskauden pituinen jakso, jollei toisin sovita, 1 momentissa säädetystä poiketen, kun työntekijä palaa takaisin työhön.

Edellä 5 §:ssä säädetystä riippumatta voidaan työntekijälle antaa vuosiloma tai sen osa merityösopimukslain 5 luvun 1 ja 3 §:ssä tarkoitetun erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan taikka hoitovapaan yhteydessä.

Mikäli työntekijällä on kertynyt vuosilomaa merimiesten vuosilomalain 4 §:n 2 momentissa tarkoitetun lomanmääräytymiskauden alkaessa työntekijän palatessa työhön, voidaan tämä loma antaa sanotulta lomanmääräytymiskaudelta annettavan vuosiloman yhteydessä.

Työntekijällä ei kuitenkaan ole oikeutta 1 momentissa tarkoitettuihin vapaisiin matkoihin, jos hän on aikaisemmin saman lomanmääräytymiskauden aikana saanut vastaavan etuuden, eikä myöskään sellaiselta lomanmääräytymiskaudelta, jonka aikana hän on käyttänyt merityösopimukslain 3 luvun 1 §:ssä säädetyn oikeuden vapaisiin matkoihin, jos vuosiloma tai sen osa on annettu 6 §:ssä säädetyllä tavalla merityösopimukslain 5 luvun 1 ja 3 §:ssä tarkoitetun erityisäitiys-, äitiys, isyys tai vanhempainvapaan taikka hoitovapaan yhteydessä.

Sopimuksen voimassaoloaika

Tämä sopimus on voimassa kuten pääsopimus.

KOTIMAAN MATKUSTAJA-ALUSLIIKENTEN TYÖEHTOSOPIMUS

KOULUTUSSOPIMUS

1. YLEISTÄ

1.1 Tarkoitus

Yhteiskunnan kehittyminen, elinkeinorakenteen muuttuminen, työllisyyden ylläpitäminen ja tuottavuuden lisääminen sekä osallistumisjärjestelmien kehittäminen edellyttävät jatkuvaa ja kaikkiin henkilöstöryhmiin kohdistuvaa suunnitelmallista koulutustoimintaa.

Koulutuksella on keskeinen merkitys sopijaosapuolten yhteistyön kehittämisessä sekä asiallisten ja luottamuksellisten suhteiden ylläpitämisessä ja kehittämisessä.

1.2 Koulutustyöryhmä

Tämän sopimuksen mukaista koulutusta varten on sopijaosapuolten välinen koulutustyöryhmä. Koulutustyöryhmään sopijaosapuolet asettavat yhteisesti sovitun määrän henkilöitä sopimuskausittain. Työryhmä hyväksyy kurssit seuraavasti:

- hyväksyminen edellyttää yhteisesti todettua koulutustarvetta;
- kurssit hyväksytään kalenterivuodeksi kerrallaan;
- tarvittaessa kursseja voidaan hyväksyä kalenterivuoden aikana;
- ennen hyväksymistä työryhmälle annetaan selvitys kurssin tavoitteista, ajankohdasta, järjestämispaikasta ja kohderyhmästä.

Sopijaosapuolet tiedottavat hyväksytyistä kursseista välittömästi kurssien hyväksymisen jälkeen tai viimeistään siten, kuin osapuolten asettamassa koulutustyöryhmässä on sovittu.

2. AMMATIYHDISTYSKOULUTUS

Työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

Luottamusmiehille ja työsuojeluvaltuutetuille tai työsuojeluasiamiehille annetaan tilaisuus osallistua työsuhteen katkeamatta sopimuksen osapuolina olevien ammattiliittojen järjestämille luottamusmieskursseille sekä työturvallisuuskeskuksen tai liittojen järjestämille työsuojelukursseille työsuhteen katkeamatta.

Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu voi osallistua:

- vuoden aikana yhdelle tai useammalle kurssille kurssin kokonaispituuden ollessa enintään 1 viikkoa
- kolmen vuoden aikana yhdelle samansisältöiselle kurssille (aika lasketaan edellisen samansisältöisen kurssin päättymisestä).

Ilmoitusvelvollisuus

Työntekijän on ilmoitettava osallistumisestaan kurssille mahdollisimman aikaisin vähintään kaksi (2) viikkoa ennen sen alkua.

Kielteisessä tapauksessa työnantajan on ilmoitettava henkilöstön edustajalle viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, miksi kurssille osallistuminen aiheuttaisi varustamolle tuntuvaa haittaa.

Työsuojelukoulutus

Työsuojelukoulutusta pyritään antamaan erityisesti työsuojelupäälliköille, työsuojeluvaltuutetuille ja /tai työsuojeluasiamiehille.

Ansionmenetys ja korvaukset

Luottamusmies, työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu ja /tai työsuojeluasiamies voivat osallistua koulutustyöryhmän hyväksymille kursseille ilman ansiomenetystä.

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun ansiomenetys korvataan enintään 1 viikolta edellyttäen, että kurssi liittyy osanottajan yhteistyötehtävään varustamossa.

Ansionmenetys korvataan työntekijän kokemuslisällä korotetun peruspalkan mukaan. Mikäli työntekijän palkkaukseen on sovittu kuuluvan muita kiinteitä lisiä, lasketaan ne mukaan ansionmenetykseen. Ilta- ja yöisiä sekä muita mahdollisia tuntikohtaisia lisiä ei korvata.

Kultakin kurssipäivältä maksetaan työehtosopimuksessa sovittu ateriakorvaus.

Osallistuminen tämän pykälän mukaiseen koulutukseen ei vähennä vuosiloma-, eläke tai näihin verrattavia etuuksia.

3. YHTEINEN KOULUTUS

Yhteistä koulutusta annetaan pääsääntöisesti työpaikkakohtaisesti.

Koulutukseen osallistumisesta sovitaan työnantajan ja työntekijän tai luottamusmiehen kanssa tai muulla paikallisesti sovittavalla tavalla.

4. AMMATILLINEN JATKO-, TÄYDENNYS- JA UUDELLEENKOULUTUS

Työnantajan antaessa työntekijälle ammatillista koulutusta tai työnantajan lähettäessä hänet ammatilliseen koulutukseen työnantaja korvaa koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset ja koulutuksen tapahtuessa säännöllisenä työaikana ansionmenetyksen.

Koulutuksen tapahtuessa työaikana korvataan säännöllisen työajan ansionmenetys työntekijän kokemuslisällä ja muilla kiinteinä lisinä korotetun peruspalkan mukaan. Ilta- ja yöisiä sekä muita mahdollisia tuntikohtaisia lisiä ei korvata.

Koulutuksen tapahtuessa työajan ulkopuolella työntekijälle korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset.

Matkakustannukset korvataan halvimman kulkuneuvon tai sopimuksen mukaan.

Ennen koulutukseen ilmoittautumista todetaan, onko kysymyksessä tämän pykälän mukainen koulutus.

5. VOIMASSAOLO

Tämä sopimus on voimassa kuten pääsopimus.

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 käsitteystä.

Suunniteltua koskevan yhteistoimintamenettelyn yhteydessä käsitellään myös henkilöstösuunnitelmaan tarvittavat muutokset.

Työnantaja ja työvoimaviranomainen kartoittavat yhteistyössä tarvittavat julkiset työvoimapalvelut 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 koulutustukeen.

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 työsopimuksesta. Työnantaja on velvollinen antamaan työvoimaviranomaiselle työntekijän suostumuksella hänen koulutustaan, työkokemustaan ja työtehtäviään koskevat tiedot heti irtisanomisen tapahduttua. Työnantaja osallistuu erikseen niin sovittaessa muutoinkin työllistymisohjelman laatimiseen.

Työntekijällä on mahdollisuus osallistua työllistymisohjelman laatimiseen. Työllistymisohjelmaa voidaan tarvittaessa täydentää myöhemmin.

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 työvoimapoliittiseen 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 enintään 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 pyydettyäessä esitettävä luotettava selvitys vapaan perusteesta.



Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Eteläranta 10 6. krs
PL 62, 00131 Helsinki
Vaihde 020 595 5000
www.palta.fi



Suomen Merimies-Unioni SMU ry

John Stenbergin ranta 6
00530 HELSINKI
www.smu.fi



Suomen Matkustajalaivayhdistys

PL 140
00601 HELSINKI
www.kesatieonvesitie.fi



Suomen Konepäällystöliitto ry

Mikonkatu 8 A
00100 HELSINKI
www.konepaallystoliitto.fi



Suomen Laivanpäällystöliitto-
Finlands Skeppsbefälsförbund r.y

Suomen Laivanpäällystöliitto ry

Hietalahdenranta 15 A 3
00180 HELSINKI
www.seacommand.fi