

# ULKOMAANLIIKENTEEN PIENTONNISTON TYÖEHTOSOPIMUS

1.3.2014 – 28.2.2017 (Päällystöliitot)

## 1 SOVELTAMISALA

Suomen Varustamot ry toiselta puolen ja Suomen Laivanpäällystöliitto ry ja Suomen Konepäällystöliitto ry toiselta puolen tekevät täten seuraavan työehtosopimuksen, joka koskee Suomen Laivanpäällystöliiton ja Suomen Konepäällystöliiton jäsenten palkka- ja työehtoja Suomen Varustamot ry:n jäsen-varustamoiden, alle 1600 brt kuivalasti-, säiliö- ja erikoisaluksissa.

Kun hyväksytään uusia aluksia tämän sopimuksen piiriin niin lähtökohta on vuoden 1947-alusmittaus-säännöt (Oslo-konventio). Jos aluksella ei ole Oslo-konvention mukaista mittakirjaa tai – todistusta niin aluksen kokoa vuoden 1969-alusmittausyleissopimuksen (Lontoon-konventio) arvioidaan seuraavasti.

Uuden Lontoon-konvention BT-luvut kerrotaan roro-alusten osalta luvulla 0,25 sekä lolo-alusten osalta kertoimella 0,4. Näin saadaan aluksille lukema joka keskimäärin vastaa vanhan Oslo-konvention mukaisia brt-vetoisuuksia. Muiden alustyyppien osalta kertoimet sovitaan tapauskohtaisesti.

Tämä ei vaikuta 1.3.2005 Suomen lipun alla olevien alusten sopimusalakäytäntöön jollei niihin tehdä vetoisuuteen vaikuttavia muutostöitä. Uusista sopimusalaan, 2 momentin perusteella, hyväksyttävistä aluksista osapuolet neuvottelevat erikseen.

## 2 TYÖHÖNOTTO

### 2.1 Yleistä

Työ- ja elinkeinotoimistojen asema säilyy keskeisenä työnvälitysjärjestelmässä. Suomen Varustamot ry suosittelee jäsenilleen kaikkien avointen työpaikkojen ilmoittamista työnvälitystoimistoihin. Ilmoitus työnvälitystoimistoon, työsuhteen kestoajasta, tulee myöskin tehdä milloin varustamo kiireisissä tapauksissa palkkaa sijaisia tavanomaisten toimistoaikojen ulkopuolella.

Milloin työntekijän kanssa on sovittu työhön ottamisesta eikä hänen kanssaan työnantaja johtuvasta syystä tehdä sopimusta, on hän oikeutettu saamaan vahingonkorvauksen kuten sopimuksen rikkomisesta.

## 2.2 Työsopimus

Työntekijän kanssa on pääsääntöisesti tehtävä toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä erityyppisistä ilmenneiden tarkoituserien mukaisesti, jos työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava määräaikaista sopimusta edellyttävä seikka on siihen syynä, tai jos työnantajalla on muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä perusteltu syy määräaikaisen työsopimuksen tekemiseen. Tämän määräyksen tarkoituksena on estää työntekijän irtisanomissuojan ja työntekijälle työsuhteen kestosta johtuvien etujen kiertäminen. (Liite 10)

## 2.3 Harjoittelijat

Harjoittelijoiden käyttäminen ei saa johtaa vakituisen eikä edellä kohdassa 2.2 tarkoitettun muun työvoiman korvaamiseen.

## 2.4 Ulkopuolinen työvoima

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

## 3 MIEHITYS

Uuden miehitysasetuksen (1256/97) voimaantulosta huolimatta aluksen miehitykseen ja miehistön pätevyysiin huomioidaan vanhan miehitysasetuksen (250/84) 13 §, 14 § ja 15 § miehitystaulukoita. Tämä helpottamiseksi osapuolet laativat malliperusmiehistöt eri aluskokoluokille, vuoden 1969-alusmittausyleissopimuksen perusteella. Miehitystaulukot ovat työehtosopimuksen liitteenä (Liite 1 a).

Osapuolet sopivat Suomen lipun alle tämän työehtosopimuksen soveltamispiiriin tulevien uudisraken-nusten sekä uusien alusten laivahenkilökunnan lukumäärästä ja pätevydestä. Aluskohtaiset miehityssopimukset sovitaan siten, että huomioidaan Liikenteen turvallisuusvirasto (Trafin) antamasta miehitystodistuksesta ilmenevä vähimmäismiehitys. Miehitysmääriä sovittaessa on kuitenkin otettava huomioon se, että vahtia käyville työntekijöille taataan riittävä lepo. Miehityssopimus on oltava nähtävänä aluksen ilmoitus-tilalla.

Päällikkö voi olosuhteiden niin salliessa osallistua vahdinpitoon yli 500 brt aluksissa enintään 4 tuntia vuorokaudessa ja alle 500 brt aluksissa Itämeren liikenteessä 12 tuntia vuorokaudessa. 500 brt vastaa GT-luku on lolo-alusten osalta 1250 ja roro-alusten osalta 2000.

Vähintään 750 kW:n aluksilla on merivahtiin osallistuvalla konepäällikölle järjestettävä konesovitus (YT), ellei aluksessa toisin sovita.

## 4 TYÖSUHTEEN EHDOT

### 4.1 Työaika

#### 4.1.1 Satamavuorokausi

Alus satamassa koko vuorokauden (0000 - 2400)

Maanantaista torstaihin päivittäinen työaika on 8 tuntia. 8 tuntia ylittävästä työstä maksetaan ylityökorvaus. Perjantaina päivittäinen työaika on 6 tuntia ja 6 tuntia ylittävästä työstä maksetaan ylityökorvaus. Lauantaina ja pyhäpäivänä tehdystä työstä maksetaan ylityökorvaus.

Satamavuorokautena on säännöllinen työaika sijoitettava merityöaikalain 5 §:n mukaisesti klo 06.00 ja klo 18.00 välille. Klo 18.00 ja 06.00 välinen työ on aina ylityötä, josta maksetaan ylityökorvaus.

Jos työntekijä arkipäivänä maanantaista perjantaihin satamavuorokautena haluaa pitää 06.00-18.00 välisenä aikana nk. satamavapaata henkilökohtaisten asioiden hoitamista varten ja siitä sovitaan työnantajan kanssa, niin tästä satamavapaasta vähennetään täydeltä työpäivältä yksi vapaapäivä tai puolelta työpäivältä puoli vapaapäivää.

#### 4.1.2 Meri-, tulo- ja lähtövuorokausi

Säännöllinen työaika on kaikkina viikonpäivinä enintään 8 tuntia ja 56 tuntia kalenteriviikossa. Tämän lisäksi takuupalkkaan sisältyvä vuorokautinen työaika on enintään 10 tuntia vuorokaudessa ja 65 tuntia viikossa.

#### 4.1.3 Aluksen arvioitu lähtöaika

Aluksen lähtöaika on ilmoitettava maihin meno portaiden läheisyyteen pantavalla taululla, mikäli mahdollista, vähintään 4 tuntia ennen arvioitua lähtöaikaa. Määräys ei kuitenkaan koske aluksia, jotka ovat aikataulun mukaisessa liikenteessä.

#### 4.1.4 Osa-aikatyö

Merimieseläkelain mukaiseen osa-aikaeläkkeeseen ja osatyökyvyttömyyseläkkeeseen liittyvä osa-aikatyö sekä merityösopimuslain mukainen osittainen hoitovapaa sekä osittainen vanhempainvapaa toteutetaan liitteessä 3 sovitulla tavalla.

Jos tämän sopimuksen voimassa ollessa toteutetaan sellaisia lainsäädännöllisiä tai sopimusperusteisia ratkaisuja, joilla parannetaan osa-aikatyössä olevien etuuksia, parannukset toteutetaan myös tämän kohdan mukaisilla osa-aikatyöntekijöillä.

Osatyökyvyttömyyseläkkeen saaminen ei välttämättä tarkoita sitä, että työntekijä olisi terveytensä perusteella kelpaamaton työskentelemään aluksella. Osapuolet suosittelevat, että työnantaja pyrkii selvittämään yhdessä työntekijän kanssa mahdollisuudet osa-aikatyön järjestämiseen osatyökyvyttömyyseläkkeellä olon ajaksi. Osa-aikatyöliite (liite 9)

#### **4.1.5 Palo-, pelastus- ja muut turvallisuusharjoitukset**

Sen lisäksi, mitä aluksella pidettävistä palo-, pelastus- ja muista turvallisuusharjoituksista on erikseen säädetty, ne on pyrittävä toteuttamaan siten, että ne häiritsevät mahdollisimman vähän normaalien työtehtävien suorittamista ja työntekijän lepoaikoja sekä siten, että ne eivät aiheuta väsymystä.

#### **4.2 Ylityö**

Vuorokautisen työajan ylittävältä työajalta suoritetaan liitteen 1 mukainen ylityökorvaus.

Mikäli työaika kalenteriviikossa on enemmän kuin 65 tuntia ja siitä ei ole maksettu ylityökorvausta vuorokautisen työaikasäännön mukaan, maksetaan siitä liitteen 1 mukainen ylityökorvaus.

Työajan sovellutusohje (Katso: Liite 2)

#### **4.3 Työaikakirjanpito**

##### **4.3.1 Yleistä**

Aluksella tulee pitää merityöaikalain mukaista työaikapäiväkirjaa.

Työnantajan on kirjattava tehdyt työtunnit ja niistä suoritettavat korvaukset työntekijäkohtaisesti. Jos työnantaja on laiminlyönyt työaikakirjanpidon, tehdyt työtunnit ja niistä aiheutuvat korvaukset lasketaan työntekijän esittämän työaikakirjanpidon mukaisesti.

##### **4.3.2 Lepoajat**

Työntekijälle on annettava lepoajat merityöaikalain mukaisesti. Lisäksi työntekijälle on annettava 6 tunnin välein vähintään 20 minuutin pituinen ruokatauko, joka luetaan työaikaan, kun työtä tehdään ilman tavanmukaisia ruoka- ja kahvitaukoja.

#### **4.4 Vuorottelu**

##### **4.4.1 Yleistä**

Vuorottelujärjestelmästä pidetään kirjanpitoa. Sovittu vuorottelujärjestelmä on asetettava sopivaan paikkaan niiden henkilöiden nähtäväksi, joita se koskee.

Aluksella noudatetaan osastoittain tai ammattiryhmittäin 1:1 (yksi jakso työtä, yksi jakso vapaata) tai 2:1 (kaksi jaksoa työtä, yksi jakso vapaata) vuorottelujärjestelmää kuitenkin siten, että kesä-elokuun aikana noudatetaan 1:1-vuorottelua. Kukin osasto ja ammattiryhmä valitsee aluksella, kumpaa vuorottelujärjestelmää noudatetaan.

Ellei vuorottelujärjestelmästä päästä yhteisymmärrykseen työnantajan ja laivaväen kesken, siirretään asia ratkaistavaksi työehtosopijapuolten välisiin neuvotteluihin, joissa noudatetaan kohdassa 5 määrättyä neuvottelujärjestystä.

Työjakson pituus on enintään 8 viikkoa, kuitenkin niin, että kaukoliikenteessä voi työjakson pituus olla enintään 16 viikkoa.

Vuorottelujärjestelmän toteuttamiseksi hankitaan aluksella oloajalta 0,45 (2:1-vuorottelujärjestelmä) tai 0,8 (1:1-vuorottelujärjestelmä) päivää vapaata jokaiselta aluksellaolopäivältä ja vastaavasti vapaavuorolla oltaessa vähennetään jokaiselta vuorotteluvapaapäivältä yksi (1) edellä mainitulla tavalla ansaittu vapaapäivä.

Maksettaessa ansaittuja vapaapäiviä rahana työsuhteen päättyessä tai muutoin poikkeuksellisesti työsuhteen kestäessä, käytetään päiväpalkan jakajana 1/30 takuupalkasta ikälisineen. Samaa päiväpalkan laskentakaavaa käytetään muunkin palkallisen vapaa-ajan kuten esim. sairausajan palkan laskennassa.

Vuorottelujärjestelmän toteuttamiseen voidaan lisäksi käyttää erääntyneitä vuosilomalain perusteella syntyneitä lomapäiviä kuitenkin siten, että niiden antamisessa noudatetaan merimiesten vuosilomalain määräyksiä. Vuorottelujärjestelmään tulee kuitenkin sijoittaa kesä-elokuun aikana yksi vähintään 30 päivän yhtäjaksoinen palkallinen vapaa-aika.

Mikäli vaihtopäivänä tehdään työtä, syntyy vapaata liitteessä 2 olevien kaavojen mukaisesti.

#### **4.4.2 Päälliköiden ja konepäälliköiden 1:1-vuorottelu.**

Aluksessa noudatetaan 1:1-vuorottelujärjestelmää siten, että yksi aluksella olopäivä oikeuttaa yhteen vapaapäivään, kuitenkin siten että merimiesten vuosilomalain mukaiset vuosilomapäivät sisältyvät vuorottelujärjestelmään. Poikkeavasti siitä mitä merimiesten vuosilomalaissa on säädetty, suoritetaan tämän työehtosopimuksen mukaan päällikölle ja konepäällikölle kolmelta (3) päivältä kuukaudessa vuosilomapalkan korotettu osuus (18 %), lomarahana korotettu osuus (50 %) ja luontoisetu.

Vaihtopäivät puolitetaan toimien kesken. Mahdolliset yli 1:1-vuorottelujärjestelmän kertyneet vapaapäivät korvataan vuosittain rahassa.

#### **4.4.3 Vapaavuoron alkaminen ja päättyminen ulkomaan satamassa**

Mikäli suomalaisen työntekijän vapaavuoro alkaa tai päättyy ulkomaan satamassa noudatetaan myös näiltä osin vuosilomalain (433/84) 7 §:n määräyksiä.

### **4.5 Vuosiloma**

Vuosiloma määräytyy merimiesten vuosilomalain (433/84) mukaisesti. Yli viiden vuoden työsuhteen jälkeen samassa varustamossa vuosiloman pituus on 16 arkipäivää täydeltä lomanmääräytymiskaudelta

Vuosiloman ajalta maksetaan palkka, joka saadaan kertomalla työntekijän keskimääräinen päiväpalkka lomapäivien määrällä. Keskimääräinen päiväpalkka lasketaan jakamalla työntekijän takuupalkka ikälisineen 30:llä ja kertomalla näin saatu tulos kertoimella 1,18.

Lomapalkkaan kuuluvat takuupalkka ja mahdolliset ikälisät. Tämän lisäksi lasketaan lomapalkkaan niin kutsutut kiinteät lisät siinä suhteessa kuin niitä lomanmääräytymiskauden aikana on maksettu. Kiinteät lisät ovat: valtamerilisiä, päällikön ja konepäällikön ulkoeuroopanlisä, palopäällikkölisä ja sodanvaaralisä.

Vuosiloman ajalta suoritetaan myös luontoisetukorvaus liitteen 1 mukaisesti. Luontoisedut maksetaan myös sunnuntailta, kirkolliselta juhlapäivältä, itsenäisyyspäivältä, juhannusaatolta ja vapunpäivältä sekä jouluaatolta ja pääsiäislauantailta.

Alle 14 vuorokauden mittaisissa työsuhteissa vuosilomakorvaukseen sisältyvä ruoka- ja asuntokorvaus suoritetaan merimiesten vuosilomalain edellyttämällä tavalla seuraavasti:

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

Merimiesten vuosilomalain perusteella vuosilomaan oikeutetulle työntekijälle suoritetaan lomarahana 50 % hänen vuosilomapalkastaan (lomarahaa laskettaessa otetaan huomioon myös luontoisedut).

Lomarahaa suoritetaan sen palkanmaksun yhteydessä, jolloin työntekijälle maksetaan vuosilomapalkka. Mikäli vuosiloma on jaettu, suoritetaan kunkin loman osan alkaessa sitä vastaava osa lomarahasta noudattaen vastaavasti, mitä edellä on määrätty.

## 4.6 Palkkaus

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

### 4.6.1 Takuupalkat

1:1- ja 2:1-vuorottelun mukaiset takuupalkkataulukot liitteenä 1.

### 4.6.2 Ikä- ja kokemuslisät

Ikä- tai kokemuslisä, joka vastaa 4 % takuupalkasta, lasketaan 3, 7, 10 ja 13 vuoden palvelun sekä 1.1.2002 lukien 16 vuoden meripalvelun (palvelulla tarkoitetaan koko työsuhteen kestoaikaa) jälkeen. EU- tai ETA-maihin rekisteröidyillä aluksilla sekä varustamoon kuuluvan ulkomaisen yhtiön aluksella. Päälystölle kokemuslisäkertymään oikeuttavat päälystösasemassa palvelut vuodet, (samassa varustamossa miehistösasemassa palveltu aika rinnastetaan päälystö-palveluun). Ikä- tai kokemuslisiin oikeuttava palvelusaika on rannikko- tai sitä laajemmassa liikenteessä saatu palvelusaika.

Tässä sopimuksessa tarkoitetun palvelusajan pituutta määritettäessä katsotaan yhteisen johdon alaisina olevien varustamoiden sekä varustamoiden, joista toinen omistaa toisesta vähintään 51 %, muodostavan saman varustamon.

Ikä- tai kokemuslisään oikeuttavaan aikaan luetaan myös aika milloin työntekijä työsuhteen kestäessä on estynyt työtä suorittamasta

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

#### **4.6.3 Päällikön palkkaus**

Päällikön palkka on kokonaispalkka, joka sisältää päällikön 4 tunnin vahdinajon lisäksi muun tarvittavan työajan.

Mikäli Suomen Laivanpäällystöliiton mielestä jonkun Suomen Varustamot ry:hyn kuuluvan varustamon ja päällikön välisessä työehtoja koskevassa sopimuksessa on kysymyksessä ilmeinen alipalkkaus tai muunlainen epäkohta on asianomaisten välillä ryhdyttävä neuvotteluihin kysymyksessä olevasta tapauksesta.

Jos asianosaiset ovat yksimielisiä siitä, että alipalkkaus tai epäkohta on olemassa, sitoutuu työnantajajhdistus viipymättä ryhtymään toimenpiteisiin oikaisun aikaansaamiseksi asianomaisen varustamon kanssa.

Jos päällikkö luotsaa alusta kulkuvesillä, joissa yleisen käytännön mukaan käytetään meri- tai sisävesiluotsia, suoritetaan tästä korvaus varustamon ja päällikön siitä keskenään sopimalla tavalla.

#### **4.6.4 Konepäällikön palkkaus (E0 tai vastaava ja miehitetyn konehuoneen alukset)**

Kaikesta yli 10 tunnin vuorokautisesta työstä maksetaan ylityökorvaus.

#### 4.6.5 Miehittämätön konehuone

Aluksia ajetaan miehittämättömällä konehuoneella. Kun aluksen konehuonetta ajetaan miehittämättömänä, on konepäällystöllä 8 tunnin varallaolovelvollisuus, joka vastaa lauantaisin ja pyhäisin 8 tunnin työpäivää. Varallaolosta ei suoriteta korvausta.

#### 4.6.6 Konepäällikön luokitus- ja tarkastuslisä

- a. Niille konepäälliköille, joille luokituslaitos on myöntänyt oikeuden suorittaa erikseen määrättyjä koneistojen luokituksia, maksetaan heidän suorittamistaan luokituksista erillinen liitteen 1 mukainen korvaus koneelta/laitteelta konepäiväkirjaotteen perusteella.
- b. Niille konepäälliköille, joille Liikenteen turvallisuus virasto (Trafi) on myöntänyt oikeuden suorittaa käsisammuttimien tarkastuksia, maksetaan heidän suorittamistaan tarkastuksista erillinen liitteen 1 mukainen korvaus sammuttimelta konepäiväkirjan perusteella.

#### 4.6.7 Yhtenäispäällystö

Henkilölle, jolla on yhtenäispäällystöpaitevyys ja joka hoitaa yhtenäispäällystötehtävän, maksetaan 10 %:lla tai vähintään liitteen 1 mukaisesti korotettua takuupalkkaa.

Jos aluksen päällikkö joutuu osallistumaan oman, tämän sopimuksen mukaisen vahtivuoronsa lisäksi, yhtenäispäällystön vahtivuoron pitämiseen, kun yhtenäispäällystöön kuuluva on muissa tehtävissä, suoritetaan siitä hänelle jokaista alkanutta tuntia kohti liitteen 1 mukainen korvaus.

Varallaolosta suoritetaan korvaus niissä aluksissa, joissa on yhtenäispäällystö ja konepäällikkö pitää yli puolet kalenteriviikon varallaolotunneista. Tällöin jälkimmäisen puoliskon varallaolotunneista maksetaan 30 prosenttia ylityökorvauksen määrästä.

#### 4.6.8 Jäämisvuoro

Kun joku päällystöstä määrätään aluksen ollessa satamassa lastauksen ja/tai purkauksen jälkeen jäämään alukselle (stopp-törn), maksetaan tästä korvausta jäämisvuoroa kohti arkisin, sunnuntaisin ja pyhäisin liitteen 1 mukaisesti.

Lauantai-iltapäivän ja maanantaiaamun välinen aika käsittää kaksi jäämisvuoroa ja kaksi perättäistä pyhäpäivää käsittää neljä jäämisvuoroa.

Aluksen ollessa satamassa niin kutsutun pitkän viikonlopun, käsittää perjantai-illan ja maanantai-aamun välinen aika neljä jäämisvuoroa, joista kaksi on arki- ja kaksi pyhäjäämisvuoroa. Liikenteessä olevalla aluksella on tarvittaessa yhden päällystöön kuuluvan henkilön oltava saapuvilla.

Jos jäämisvuoron pitäjä koko jäämisvuoron ajan suorittaa ylitöitä, ei jäämisvuorokorvausta makseta. Jäämisvuorokorvausta ei myöskään makseta, jos jäämisvuoron pitäjä on määrätty jäämään alukselle merityöaikalain 10 §:ssä mainittujen määräysten nojalla.



Mikäli alus saapuu satamaan kaksi tuntia ennen säännöllisen työnajan alkua tai lähtee myöhemmin kuin kaksi tuntia säännöllisen työnajan jälkeen niin ylittävistä ajasta maksetaan myöskin jäämisvuorokorvaus.

#### 4.6.9 Lastinkäsittelykorvaus

Lastinkäsittelyä on työ, joka ei ole perinteistä aluksen merikelpoiseksi saattamiseen liittyvää merimiestyötä. Lastinkäsittelyyn kuuluu myös lastin siirto, lastin tuenta, kiinnitys tai irrotus, jota tehdään lastiruumissa aluksen ollessa satamassa.

Milloin aluksen laivaväki poikkeustapauksissa osallistuu varsinaiseen lastinkäsittelyyn tai kylmäkonttien kytkemiseen aluksessa, siitä maksetaan tavanomaisen palkan ohella jokaiselta tunnilta 1/164 takuupalkasta.

Milloin roro-aluksen laivaväki poikkeustapauksessa osallistuu lastinkäsittelyyn, kiinnitykseen ja/tai irrotukseen taikka kylmäkonttien kytkemiseen aluksessa, siitä maksetaan tavanomaisen palkan ohella jokaiselta tunnilta 1/164 takuupalkasta.

Työaikakirjanpitoon on merkittävä erikseen kaikki ne tunnit, mitkä liittyvät lastinkäsittelyyn.

Suomen Varustamot ry:n jäsenvarustamoiden alusten laivaväki voi suorittaa poikkeustapauksissa edellä mainittua lastinkäsittelytyötä, jota perinteisesti ovat tehneet ahtaustyöntekijät. Tämä edellyttää, että asiasta on sovittu ennakolta periaatteet työntekijöiden suostumuksella heitä edustavien ammattiliittojen kanssa.

#### 4.6.10 Valtamerilisiä ja säiliö- ja erikoisaluslisä

Kun alus on valtameriliikenteessä, korotetaan takuupalkkoja 3 %:lla. Valtameriliikenteellä tarkoitetaan liikennettä seuraavien rajojen ulkopuolella: 11° läntistä pituutta, 30° pohjoista leveyttä ja 45° itäistä pituutta.

Kun alus on liikenteessä yksinomaan Pohjois- ja/tai Etelä-Amerikan satamien välillä ja sen alueen sisäpuolella, jonka rajana on idässä 30° läntistä pituutta, etelässä 60° eteläistä leveyttä ja lännessä 170° läntistä pituutta, korotetaan takuupalkkoja 1 momentin 3 %:n asemasta 7 %:lla.

Päällikölle aluksella, joka liikennöi 1 momentissa tarkoitetun valtamerialueen satamien välillä, maksetaan laivassaoloajalta 20 %:n suuruinen lisä takuupalkasta.

Konepäällikölle aluksella, joka liikennöi 1 momentissa tarkoitetun valtamerialueen satamien välillä, maksetaan laivassaoloajalta 10 %:n suuruinen lisä takuupalkasta.

Ylläolevat lisät lasketaan takuupalkkataulukon 0-taulukosta ja lisätään kuukausiansioon. Lisää maksetaan työntekijän matkustaessa alukselle Suomesta ja palatessa alukselta Suomeen; matkallelähtövuorokauden alusta matkaltapaluuvuorokauden loppuun.

Edellä mainittu lisä maksetaan kaikilla aluksilla, jotka ovat säännöllisesti linjaliikenteessä valtamerentakaisiin satamiin koko työssäoloajalta, kuitenkin enintään 20 päivää sellaiselta ajalta, jolloin alus on poissa liikenteestä korjauksen tai muun syyn takia.

Muilla valtamerentakaisiin satamiin kulkevilla aluksilla lisä maksetaan siitä päivästä lukien, jolloin alus lähtee viimeisestä Euroopan liikenteeseen kuuluvasta lastaus- tai purkaussatamasta valtamerentakaisiin satamiin, siihen päivään saakka, jolloin alus saapuu ensimmäiseen Euroopan liikenteeseen kuuluvaan lastaus- tai purkaussatamaan ja enintään 20 päivältä tämän jälkeen.

Jos kuitenkin tällainen alus tekee kaksi tai useampaa jatkuvaa matkaa valtameriliikenteessä, maksetaan lisää kuten yllä myöskin satama-ajalta ensimmäiseltä matkalta paluun jälkeen. Verrattavissa lastaus- ja purkaussatamaan on tässä suhteessa myös korjaus- ja riisumissatama.

Korotettu lisä maksetaan siitä päivästä lukien, jolloin alus on yllämainitun liikenteen sisäpuolella, alkaa lastata toista sanotun alueen sisäpuolella olevaa satamaa varten, siihen päivään saakka, jolloin alus lähtee viimeisestä alueen sisäpuolella olevasta satamasta.

Säiliö- ja erikoisaluksissa, jotka kuljettavat poltto-, raaka- tai voiteluöljyä ja/tai niihin rinnastettavia aineita taikka puristettuja, nesteytettyjä tai paineen alla liuotettuja kaasuja, tulenarkoja nesteitä, tulenarkoja itsesytytykselle alttiita aineita, jotka synnyttävät veden kanssa syttyviä kaasuja, orgaanisia peroksiedeja, hapettavia, myrkyllisiä, saastuttavia tai muita aineita, työskenteleville maksetaan säiliö- ja erikoisaluslisä, jonka suuruus on 10 % takuupalkasta.

Lisä maksetaan aluksen ollessa satamassa enintään 20 päivältä tulopäivän jälkeen, kuitenkin aina siltä ajalta, jonka lastissa tai osalastissa oleva alus joutuu olemaan satamassa ja/tai redillä.

#### **4.6.11 Tilapäinen toimi (työtehtävien muutos)**

Milloin työntekijä tilapäisesti on ollut vakinaista tointaan ylemmässä toimessa, korvataan hänelle vuorottelujärjestelmän mukaisina vapaapäivinä sen toimen edellyttämän palkan mukaan, missä vapaa-päivät kulloinkin on ansaittu.

#### **4.6.12 Puuttuvan miehen palkka**

Jos työntekijämäärä matkan kestäessä vähenee, on siten syntynyt palkan säästö siltä ajalta, jonka alus on merellä, jaettava jäljellä olevien työntekijäin kesken sen mukaan, kuin kunkin työ on lisääntynyt, kuitenkin vain mikäli työstä ei ole suoritettu ylityökorvausta sen mukaan, kuin siitä on säädetty erikseen.

Tätä säännöstä on sovellettava myös, milloin alus on matkan alkaessa ollut vajaamiehitetty.

#### **4.6.13 Luontoisedut**

Niissä tapauksissa, jolloin laivahenkilökunnalle ei voida varata ravintoa ja asuntoa laivalla, varustamon on järjestettävä vastaavat edut maissa tai suoritettava hänelle näitä etuja vastaava kohtuullinen korvaus, kuitenkin vähintään yleisten valtion matkakustannusten korvausperiaatteiden mukaisesti

#### **4.6.14 Sodanvaaralisä**

Mikäli alus kulkee sodanvaara-alueella tai sodanvaaran kaltaiseksi määrätetyllä alueella, noudatetaan mitä sodanvaarasopimuksessa on määrätty. (Liite 11)

#### **4.6.15 Palkka 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.

#### **4.6.16 Täyden palkan määritelmä**

Merityösopimuslain tai muun vastaavan lain mukaisella täydellä palkalla tarkoitetaan palkkaa, joka sisältää tämän työehtosopimuksen tarkoittaman takuupalkan ja muut lisät sekä korvaukset.

#### **4.6.17 Päälystön koulutus- ja tutkinto lisät**

##### ***Koulutuslisä***

Niille merikapteeni- ja insinööriopiskelijoille, jotka opiskelevat tai ovat valmistuneet ammatikorkeakoulussa ja jotka ovat saaneet vahtiperämiehen tai vahtikonemestarin pätevyyskirjan maksetaan, erillinen koulutuslisä, jonka suuruus ilmenee palkkataulukosta.

Tämä lisä ei poistu, kun vahtiperämies tai vahtikonemestari saa ylemmän pätevyyskirjan.

Lisä maksetaan sekä työ- että vapaajaksoilta.

##### ***Tutkintolisä***

I perämiehelle ja I konemestarille, joka on suorittanut merikapteenin- tai insinöörintutkinnon ammattikorkeakoulussa maksetaan yksi erillinen tutkintolisä kuukausittain, jonka suuruus ilmenee palkkataulukosta.

Lisää ei makseta päällikölle, konepäällikölle tai yliperämiehelle.

Lisä maksetaan sekä työ- että vapaajaksoilta.

#### **4.6.18 ISPS lisä**

ISPS-koodin mukaisia aluksen turvapäällikön (SSO) tehtäviä hoitavalle kansi- tai konepäällystöön kuuluvalla maksetaan erillinen lisä, jonka suuruus ilmenee palkkataulukosta.

## 4.7 Poissaolo

### 4.7.1 50- ja 60-vuotispäivä

Työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut yhtäjaksoisesti vähintään kolme vuotta, voidaan myöntää hänen 50- ja 60-vuotispäivänsä palkalliseksi vapaapäiväksi. Sama etuus voidaan myöntää työntekijälle, jolla on meripalvelusta Suomen kauppalaivastossa vähintään 10 vuotta edellyttäen, että hänen työsuhteensa on jatkunut keskeytymättä merkkipäivää välittömästi edeltäneet kuusi kuukautta.

### 4.7.2 Äkillinen sairaustapaus, hautauspäivä ja oma hääpäivä

Työntekijälle myönnetään hänen perheensä piirissä sattuvan äkillisen sairaustapauksen johdosta lyhyt tilapäinen palkallinen vapautus työstä, kuitenkin enintään kolme päivää.

Työntekijälle myönnetään niin ikään vastaava vapautus työstä hänen läheisen omaisensa hautauspäivänä sekä hänen omana hääpäivänään, kuitenkin enintään kahdeksi päiväksi.

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

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

Avopuolisolla tarkoitetaan avioliiton omaisessa suhteessa yhteisessä taloudessa eläviä henkilöitä.

### 4.7.3 Vaikeasti sairaan lapsen hoito

Työntekijällä, jonka lapsi sairastaa Valtioneuvoston päätöksen (130/85) (vaikeasti sairaan lapsen hoitoa ja kuntoutusta varten myönnettävästä avustuksesta) tarkoittamaa vaikeaa sairautta, on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen VNp:ssä tarkoitettuun lapsen hoitoon, kuntoutukseen tai hoidon opastukseen sovittuaan poissaolostaan etukäteen työnantajan kanssa.

### 4.7.4 Hoitoonohjaus

Jos hoitoonohjauksen mukaisesta hoidosta on sovittu työnantajan kanssa, maksaa työnantaja vapaaehtoisen laitoshoidon ajalta sairasajan palkkaa työehtosopimuksen mukaisesti. (Ks. Liite 7.2)

### 4.7.5 Äitiysloma ja isyysvapaa

Äitiysrahaan oikeutetulla työntekijällä on oikeus saada palkka 78 arkipäivältä äitiysrahauden alkamisesta lukien (äitiysloma).

Isyysvapaalla olevalle työntekijälle maksetaan palkan ja sairausvakuutuslain mukaisen isyysrahan erotus 12 päivän ajalta.

## 4.8 Matkat

### 4.8.1 Yleistä

Työsuhteen alkaessa työnantaja korvaa matkakustannukset Suomessa kotoa alukselle.

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

### 4.8.2 Matkakustannukset ja matka-ajan korvaukset

Mikäli työntekijä joutuu lähtemään työnantajan määräyksestä matkalle työhöntulopäivää edeltävänä päivänä ja matka on aloitettu ennen klo. 21.00, tämä päivä lasketaan puoleksi työpäiväksi ja työhöntulopäivä täydeksi työpäiväksi.

Laivanvarustamon laskuun tehtävillä matkoilla on työntekijä matkan tapahtuessa rautatiellä tai laivassa oikeutettu matkustamaan I luokassa (päällystö) ja lentokoneessa turisti- tai säästöluokassa. Jos matka tapahtuu ulkomailla, on hän oikeutettu matkustamaan luokassa, joka vallitseviin olosuhteisiin nähden vastaa mainittua luokkaa.

Asialliset matka- ja ruokakulut korvataan laskun mukaan tai yleisten valtion matkakustannusten korvausperiaatteiden mukaisesti. Edellä mainittua korvausperiaatetta voidaan myös soveltaa telakoinnin yhteydessä tai uudisrakennusten vastaanottovalvojiin, milloin ruokaa ei tarjota aluksessa. Asialliset taksikulut korvataan linja-auto-, rautatie- tai lentoaseman ja sataman välillä, jos käytettävissä ei ole julkista liikennevälinettä tai matka joudutaan tekemään sellaisena vuorokauden aikana, jolloin tällainen kulkuneuvo ei ole liikenteessä.

Työntekijän, joka haluaa käyttää hyväkseen merityösopimuslaissa säädetyn edun vapaasta kotimatkasta, on ilmoitettava varustamolle aikeestaan matkustaa kotinsa niin hyvissä ajoin, että sijainen ehdittää lähettää alukselle.

Varustamon laskuun tehtävällä lentomatalla on työntekijä oikeutettu ottamaan mukaansa matkatavaraa omakohtaista käyttöä varten enintään 30 kg. Mahdollisesta ylipainosta menevän maksun suorittaa varustamo. Maksun 30 kg ylittävältä osalta suorittaa ko. työntekijä.

#### **4.8.3 Lomamatkat**

Työntekijä, joka palaa työhön vuosilomaltaan, vapaajaksoltaan tai sairauslomaltaan, on oikeutettu saamaan työnantajalta Suomessa olevan kodin ja aluksen välisestä paluumatkasta juna-, linja-auto-, laiva- tai alennetun lentolipun hinnan. Milloin alennusta ei myönnetä, työntekijälle korvataan turistiluokan lentolipun hinta.

Ellei merimiesten vuosilomalaista muuta johdu, on työntekijä, joka kirjallisesti on sopinut varustamon kanssa palaavansa toimeen vuosiloman jälkeen varustamon kustannuksella cross-trade -liikenteessä olevaan alukseen, oikeutettu vapaaseen kotimatkaan.

Kohtuulliset asunto- ja ravintokustannukset matkan aikana korvataan laskun mukaan.

Rahtialuksessa työskentelevä työntekijä joka palaa toimeensa vuosilomalta, vapaajaksoltaan tai sairauslomalta alukselle, maksetaan, ellei työnantajan ja työntekijän kesken ennakolta ole toisin sovittu, taksikustannukset työhönpaluupaikkakunnan linja-auto- tai rautatieaseman tai lentoyhtiön kaupunkiterminaalin (tai lentoaseman, jos matka sieltä on lyhyempi) ja sataman/kotipaikkakunnalla kodin välillä, kun

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

Taksi korvataan vain esitetyn tosittien tai poikkeustapauksissa muun luotettavan selvityksen perusteella ja korvataan enintään liitteen 1 mukaisesti.

Mikäli vuorottelujärjestelmän mukainen vaihto tapahtuu sellaisena ajankohtana, ettei kotimatkaa voida aloittaa välittömästi, maksaa työnantaja yöpymisestä aiheutuneet kustannukset.

#### **4.8.4 Kokousmatkat**

Ao. liitto maksaa SLPL:n/SKL:n hallituksen jäseniksi tai varajäseniksi valitun ao. liiton jäsenen mahdolliset matkakulut. (vrt. kohta järjestötoiminta)

### **4.9 Vaatetus**

#### **4.9.1 Suojavaatetus**

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

Roro-alusten lastitiloissa työskenteleville työntekijöille hankitaan työnantajan kustannuksella CE merkityt ja heijastavalla varoitusvärillä varustetut yhtenäiset suojahaalarit.

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

#### 4.9.2 Päälystön virkapuvut

Milloin työnantaja edellyttää jonkun päälystöstä (päälystöön rinnastetaan tässä suhteessa myös kokkistuerti) käytettävän tietynlaista virkapukua, tällainen puku on maksettava (yksi puku vuodessa) ja huollettava työnantajan toimesta. Virkapuvulla tarkoitetaan takki, housut ja paita. Varustamo antaa maksutta tarvittavat virka- ja arvomerkit.

#### 4.10 Siivous

Ruokailuastioiden ja -välineiden pesu sekä ruokailutilojen järjestäminen ja puhdistaminen on toimitettava jokaisen ruokailun jälkeen. Puhdistamistyön suorittamiseen on varattava tilaisuus säännöllisenä työaikana.

Makuuhytit ja ruokailutilat on perusteellisesti puhdistettava ja pestävä kerran viikossa. Nämä työt suoritetaan säännöllisenä työaikana.

Ellei tässä pykälässä tarkoitettuja töitä voida suorittaa säännöllisenä työaikana, on ne suoritettava ylityönä säädettyä ylityökorvausta vastaan. Ylityönä ei kuitenkaan pidetä sanotunlaista työtä, jonka vahdissa oleva suorittaa pyhäpäivänä.

Suosituksena todetaan työntekijän edistävän omalta osaltaan siisteyttä ja viihtyisyyttä si- jaamalla oman vuoteensa.

#### 4.11 Vakuutukset

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

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

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

Kun työntekijää kohtaa tapaturma, hänen on ilmoitettava siitä heti työnantajalle tai tämän edustajalle, jonka tulee vaadittaessa antaa työntekijälle siitä todistus. Tapaturmailmoitus

on viipymättä tapaturman tapahduttua laivanpäällikön tai varustamon toimesta lähetettävä asianomaiselle vakuutuslaitokselle.

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

Työntekijälle merimieslain <sup>1)</sup> mukaan sairauden sattuessa kuuluvat edut taataan hänelle myös tapaturmatapauksissa.

Näiden lisäksi työnantaja ottaa työntekijöitä koskevan ryhmähenkivakuutuksen.

#### **4.12 Kuolleen kotiinkuljetus**

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

#### **4.13 Satamassa julistellut lakko/sulku/saarto**

Jos jossakin satamassa, johon alus saapuu tai jossa se on, on laillisella tavalla päätetty ja kuulutettu lakko, sulku tai saarto, älköön työntekijöitä määrättäkö suorittamaan riidanalais- ta työtä enempää kuin mikä on välttämätöntä laivan varustamiseksi elintarvikkeilla, poltto- aineella ja muulla mitä ehdottomasti tarvitaan satamasta lähtöä varten.

#### **4.14 Uudet alukset**

Kun varustamo rakennuttaa uuden tai hankkii ulkomailta käytetyn aluksen, on varustamon esitettävä sopimuksen allekirjoittaneille osapuolille sen asuntopiirustukset.

Suomalaiselle varustamolle tilatun uuden aluksen hytit on suunniteltava siten, että ne ta- soltaan vastaavat vähintään asuntoasetuksen (518/76) 13 §:n 5 momentin määräyksiä

Uudisrakennusten vastaanottovalvojiin nähden noudatetaan vähintään tämän sopimuksen vastaanotettavan aluksen määrittämiä palkkaehtoja.

#### **4.15 Ruoka**

Työnantaja on velvollinen järjestämään työntekijälle päivittäin kolme ateriaa välipaloiheen. Ruuan on oltava ravinto-opillisesti oikein valmistettua, vaihtelevaa, maukasta ja määräl- tään riittävää sekä laadukasta.

---

<sup>1)</sup> Tässä kohdassa tarkoitetaan ennen uuden merityösopimuslain 1.8.2011 voimaantuloa voimassa olevia merimieslain (423/1978) määräyksiä.



## 5 NEUVOTTELUMENETTELY

### 5.1 Jatkuvan neuvottelun periaate

Mikäli joku tämän työehtosopimuksen osapuolista haluaa tehdä aloitteen sopimuksen muuttamisesta taikka täydentämisestä, on tämän tehtävä siitä muille osapuolelle perusteltu kirjallinen esitys, johon näiden on viipymättä vastattava samalla tavalla kirjallisesti.

Mikäli osapuolet pääsevät sopimukseen sopimuksen muuttamisesta taikka täydentämisestä, muutos voidaan saattaa voimaan osapuolten sopimalla tavalla siitä riippumatta, että työehtosopimuksen voimassaolokausi ei ole päättynyt.

Muutoin osapuolten väliseen neuvottelumenettelyyn sovelletaan, mitä tässä sopimuksessa on määrätty neuvottelujärjestyksestä.

Edellä olevalla ei ole muutettu osapuolten välillä työehtosopimuslain perusteella voimassa olevaa työrauhavelvoitetta. Näin ollen, mikäli jatkuvan neuvottelun periaatteen mukaisesti käydyissä neuvotteluissa ei saavuteta tulosta, tämä ei tarkoita sen työehtosopimuksen määräyksen, johon muutosehdotus on kohdistunut, voimassa olon lakkaamista saati tähän liittyvän työrauhavelvoitteen kumoutumista.

### 5.2 Yksittäisiin riitakysymyksiin liittyvä neuvottelujärjestys

Mikäli erimielisyyksiä tämän työehtosopimuksen soveltamisesta ei ole voitu paikallisesti selvittää, esim. luottamusmiessopimuksen tarkoittamassa järjestyksessä, on, milloin jomaltakummalta puolelta sitä pyydetään, tämän sopimuksen allekirjoittaneiden järjestöjen pyrittävä neuvotteluteitse selvittämään erimielisyydet. Sen osapuolen järjestö, joka katsoo selvittelyn tarpeelliseksi, tehköön siitä toiselle perustellun kirjallisen esityksen, johon on samalla tavoin viipymättä vastattava.

Jos työsuhteeseen liittyvä kysymys on periaatteellinen tai koskee useamman liiton jäseniä, asian ratkaisemiseksi osallistuvat kaikki sopijatahot.

Jos joku sopimuspuoli katsoo toisen ilmeisesti rikkoneen tätä sopimusta tai merimiestä koskevia säännöksiä, sen vuoksi ei saa ryhtyä mihinkään muuhun toimenpiteeseen ennen kuin asianomaiset sopimusosapuolet ovat yrittäneet neuvotteluin päästä yhteisymmärrykseen.

Jos riitaisuutta, joka on syntynyt tämän sopimuksen soveltamisesta tai tulkinnasta, ei ole saatu neuvotteluteitse selvitettyksi, se voidaan jättää työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

Mikäli tällainen kysymys ei kuuluisi työtuomioistuimen ratkaistavaksi, se voidaan jättää viisimiehen alempana mainitulla tavalla kokoonpannun välimiesoikeuden käsiteltäväksi ja lopullisesti ratkaistavaksi.

### 5.3 Välimiesoikeus

Tämän työehtosopimuksen osapuolet valitsevat erikseen jokaista riita-asiaa varten kaksi jäsentä kumpikin. Puheenjohtajana toimii välimiesoikeuden valitsema henkilö tai mikäli

valinnasta ei päästä yksimielisyyteen, valtakunnansovittelijan määräämä henkilö. Välimiehet määräävät kussakin asiassa erikseen, onko jommankumman riitapuolen kokonaan tai yhdessä toisen kanssa maksettava välimiesten kokoontumisesta ja asian käsittelystä aiheutuneet kustannukset sekä onko riitapuoli velvoitettava ja kuinka suurella määrällä korvaamaan toisen puolen oikeudenkäyntikulut.

Välimiesten on tätä sopimusta ja merityöehtosopimuslakia soveltaen käsiteltävä ja ratkaistava asia noudattaen mitä kulloinkin voimassa oleva laki välimiesmenettelystä säättää.

## **6 JÄRJESTÖTOIMINTA**

### **6.1 Järjestötoimintaan osallistuminen**

Jos Suomen Laivanpäällystöliiton tai Suomen Konepäällystöliiton jäsen valitaan ao. liiton hallituksen jäseneksi tai varajäseneksi, tulee työnantajan milloin se haitatta käy päinsä, myöntää valituksi tulleelle ellei alla olevasta muuta johdu, palkatonta vapautusta työstä tarpeellisten kokousmatkojen suorittamiseksi.

Myönnetty vapaa voidaan tapaus tapaukselta sopia ao. henkilön kanssa vähennettäväksi aikaisemmin hankituista vapaapäivistä. Myös vuosilomapäivien käyttö on mahdollista.

### **6.2 Asiamiehet**

Ao. asiamiehillä on oikeus, ammatillisissa asioissa, käydä laivoissa. Asiamiehellä on oltava Laivanpäällystöliiton tai Konepäällystöliiton antama valtakirja ja käynti ei saa häiritä laivaväen työntekoa.

Jos syntyy epäselvyyttä työntekijän palkasta tai muusta työsuhteeseen liittyvistä asioista, on asianomaisen liiton asiamiehelle annettava kaikki valituksenalaisen tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot.

Ammattiosastojen valituilla toimihenkilöillä on oikeus käydä jäsenasioissa aluksilla.

## **7 IRTISANOMINEN JA LOMAUTUS**

Irtisanomisen ja lomautuksen yhteydessä on noudatettava mitä tästä erikseen on sovittu. (Liite 4)

## **8 TERVEYDENHUOLTO**

Terveyden huollon osalta noudatetaan Merenkulkualan terveydenhuoltosopimuksen määräyksiä (Liite 7)

## 9 ALUKSEN LUOVUTTAMINEN JA LIPUN VAIHTO

Mikäli varustamo luovuttaa tai vaihtaa sen lippuvaltiota ja mikäli toimenpide johtaa tilanteeseen, jossa työnantajalla on merityösopimuslain 8 luvun 3 §:n mukainen peruste työsuhteen irtisanomiseen, varustamon ja sen työntekijöiden välisissä yt-neuvotteluissa on pyrittävä sopimaan riittävän pitkästä, työntekijöiden uudelleen työllistymisen mahdollistavasta siirtymäajasta.

Jos näissä neuvotteluissa ei päästä varustamo ja työntekijöitä tyydyttävään lopputulokseen, asia siirretään ratkaistavaksi työehtosopimusosapuolten kesken.

työehtosopimusosapuolet voivat myös neuvotella varustamon kannattavuutta parantavista toimenpiteistä, joilla aluksen luovuttaminen tai sen lippuvaltion vaihtaminen voidaan välttää, jos jompikumpi yt-neuvotteluiden osapuolista edellä kuvatussa tilanteessa sitä pyytää.

Jos alus jatkaa luovutuksen tai lipun vaihdon jälkeen liikennöintiä samassa liikenteessä ja jos työntekijä jatkaa työskentelyä aluksella luovutuksen tai lipun vaihdon jälkeen, luovuttaja vastaa siitä, että työntekijälle maksetaan vähintään osapuolten välisen työehtosopimuksen suuruista palkkaa.

Jos työntekijä ei jatka työskentelyä aluksella luovuttamisen tai lipun vaihdon jälkeen ja jos luovuttajalla ei ole tarjota työntekijälle hänen ammattiaan vastaavaa työtä irtisanomisajaksi sekä jos työntekijä siirtyy irtisanomisaikana kolmannen työnantajan palvelukseen eikä hän enää tämän johdosta ole työnantajan / luovuttajan käytettävissä, hän on kuitenkin oikeutettu saamaan hyväkseen palkan koko irtisanomisajalta edellyttäen, että hän on ilmoittanut siirtymisestä ennen kuin luovuttaja on ilmoittanut mahdollisesta korvaavasta työstä.

**ULKOMAANLIIKENTEEEN  
PIENTONNISTON  
LIITESOPIMUKSET  
PÄÄLLYSTÖ  
AJALLE  
1.3.2014 – 28.2.2017**



## SISÄLLYSLUETTELO

Sisällysluettelo.....	3
Liite 2 Vuorokautisen ja viikoittaisen ylityön laskenta esimerkki 6	
Liite 3 SKL ja SLPL:n työntekijöiden Ulkomaanlii- kenteen luottamusmiessopimus.....	8
Liite 4 Merenkulkualan ulkomaanliikenteen sopimus irtisanomisen ja lomautuksen perusteista.....	14
Liite 5 SKL ja SLPL:N työntekijöiden sopimus työ suojelutyöstä työpaikoilla merenkulun alalla.....	21
Liite 6 Työsuojelusopimuksen tarkoittaman työalatoimikun- nan toimintamalli.....	23
Liite 7 Merenkulkualan terveydenhuoltosopimus .....	25
Liite 7.1 Ulkomaanliikenteen päihdepolitiikka.....	30
Liite 7.2 Alkoholi- ja päihdeaineiden väärinkäyttäjiä koskeva hoitoonohjaussopimus .....	35
Liite 8 SKL ja SLPL:n koulutussopimus .....	42
Liite 9 Osa-aikatyö .....	45
Liite 10 Työehtosopimuksen kohdan 2.2 soveltaminen	47
Liite 11 Sodanvaarasopimus .....	49

## Liite 1

## Miehitystaulukko

Miehitys aluksilla joitten bruttovetoisuutta (**GT**) osoittava luku on alle **4.000** (lolo) tai **6.400** (roro). Tämä vastaa aikaisempaa **1.600 bruttorekisteritonin (grt)** rajaa. Konepäällystön pätevyysvaatimusten osalta noudatetaan pääkoneen tehokkuutta ilmaistuna **kilowatteina (kW)**.

	Itämeri-	Lähi- / Euroo- pan- liikenne	Kauko- liikenne
Merikapteeni		<b>1</b>	<b>1</b>
Yliperämies	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Vahtiperämies	$\frac{1}{2}$	$\frac{1}{2}$	<b>1</b>

Ylikonemestari	<b>1<sup>^</sup></b>	<b>1<sup>^</sup></b>	<b>1<sup>^</sup></b>
Konemestari			<b>1</b>
Vahtikonemestari	$\frac{1}{2}$	$\frac{1}{2}$	

Matruusi/Konemies	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
Vahtimies	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Kokki	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

Alahuomautus:  
 $\frac{1}{2}$  = yhtenäispäällystö  
<sup>^</sup> = yli 3000 kW

Miehitys aluksilla joitten bruttovetoisuutta (**GT**) osoittava luku on alle **2.500** (lolo) tai **4.000** (roro). Tämä vastaa aikaisempaa **1.000 bruttorekisteritonin (grt)** rajaa. Konepäällystön pätevyysvaatimusten osalta noudatetaan pääkoneen tehokkuutta ilmaistuna **kilowatteina (kW)**. Mikäli kellään laivaväellä ei ole talouspuolen koulutusta tulee aluksella olla laivakokki \*.

	Itämeri-	Lähi- / Euroo- pan- liikenne	Kauko- liikenne
Merikapteeni			<b>1</b>
Yliperämies	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
Vahtiperämies	<b>1<math>\frac{1}{2}</math></b>	$\frac{1}{2}$	<b>1</b>

Ylikonemestari			
Konemestari		<b>1</b>	<b>1</b>
Vahtikonemestari	<b>1<sup>^</sup></b>		

Matruusi/Konemies	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
-------------------	----------	----------	----------

Vahtimies  
Kokki

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
*	*	*

Alahuomautus:  
½ = yhtenäispäällystö  
^ = alle 1500 kW

---

Miehitys aluksilla joitten bruttovetoisuutta (**GT**) osoittava luku on alle **1.250** (lolo) tai **2.000** (roro). Tämä vastaa aikaisempaa **500 bruttorekisteritonin (grt)** rajaa. Konepäällystön pätevyysvaatimusten osalta noudatetaan pääkoneen teholumua ilmaistuna **kilowatteina (kW)**. Yhden laivaväestä pitää olla keittotaitoinen.

	Itämeri-	Lähi- / Euroo- pan- liikenne	Kauko- liikenne
Merikapteeni			<b>1</b>
Yliperämies		<b>1</b>	<b>1</b>
Vahtiperämies	<b>2</b>	<b>1½</b>	<b>1</b>

Ylikonemestari			
Konemestari			
Vahtikonemestari	<b>#</b>	<b>#</b>	<b>1</b>

Matruusi/Konemies		<b>1</b>	<b>1</b>
Vahtimies	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Kokki			

Alahuomautus:  
½ = yhtenäispäällystö  
# = koneenhoitaja



## LIITE 2 VUOROKAUTISEN JA VIIKOITTAISEN YLITYÖN LASKENTA ESIMERKKI

Alus merellä tai tulo- ja/tai lähtövuorokausi

Maanantai	10	
Tiistai	14	4 ylityötuntia
Keskiviikko	10	
Torstai	13	3 ylityötuntia
Perjantai	12	2 ylityötuntia
Lauantai	10	
Sunnuntai	10	

---

$$79 - 9 = 70 \text{ t}$$

$$70 \text{ t} - 65 \text{ t} = 5 \text{ ylityötuntia}$$

Koska sunnuntaina on tehty 2 tuntia yli 8 tunnin, lauantaina 2 tuntia yli 8 tunnin ja perjantaina 4 tuntia yli 8 tunnin josta 1 tunti on viikkoylityötä, niin kaksi tuntia yli 65 menevistä tunneista on pyhäylityötunteja ja kolme tuntia yli 65 menevistä tunneista on arkiylityötunteja.

Esimerkkiviikolta tulee siten korvattavaksi 12 arkiylityötuntia ja 2 pyhäylityötuntia.

-----

### VAIHTOPÄIVIEN LASKENTAESIMERKKI

Mikäli vaihtopäivänä tehdään työtä, syntyy vapaata alla olevien kaavojen mukaisesti:

### TULO-, LÄHTÖ- JA MERIVUOROKAUTENA

$$\frac{\text{(Työtunnit)}}{10} \times 0,8 = \text{Vapaata, (1:1 vuorottelu)}$$

$$\frac{\text{(Työtunnit)}}{10} \times 0,45 = \text{Vapaata, (2:1 vuorottelu)}$$

## SATAMAVUOROKAUTENA

$$\frac{(\text{Työtunnit})}{8} \times 0,8 = \text{Vapaata, (1:1 vuorottelu)}$$

$$\frac{(\text{Työtunnit})}{8} \times 0,45 = \text{Vapaata, (2:1 vuorottelu)}$$

Kun vaihtopäivänä ei tehdä työtä lasketaan tämä vapaa-ajaksi ja yksi (1) aikaisemmin ansaittu vapaapäivä vähennetään.

## **LIITE 3 SKL JA SLPL:N TYÖNTEKIJÖIDEN ULKOMAANLIIKENTEEN LUOTTAMUSMIESSOPIMUS**

### **Yleiset määräykset**

#### **Soveltamisala**

1. Tätä sopimusta sovelletaan Suomen Varustamot ry:n jäsenvarustamoissa.

#### **1. Työpaikan yhteistoimintaelimet**

1. Työnantajan, luottamusmies- ja työsuojeluorganisaatio vastaavat työpaikan yhteistoiminnasta. Nämä voivat lisäksi perustaa muita sopimiaan varustamokohtaisia toimielimiä paikallisesti sovittavia tehtäviä varten. Yhteistoimintaelimiin henkilöitä nimitettäessä on otettava huomioon toimielimissä tarvittava asiantuntemus ja ammatillinen monipuolisuus.

#### **2. Yhteistoimintaelinten vaalit**

1. Vaalit suoritetaan työpaikalla siten, että menettely ei aiheuta kohtuutonta haittaa työnteolle ja että kaikille vaalioikeutetuille mahdollisuuksien mukaan varataan tilaisuus osallistua valintaan.

#### **3. Luottamusmies**

1. Varustamon aluksilla työskentelevillä Suomen Konepäällystöliiton ja Suomen Laivanpäällystöliiton jäsenillä on oikeus valita varustamokohtaiset luottamusmiehet ja heille varamiehet.

#### **3.1 Paikallinen sopimus yhteistoiminta organisaatiosta**

1. Paikallisesti voidaan sopia, että sama henkilö toimii sekä luottamusmiehenä että työsuojeluvaltuutettuna.

2. Konepäällystöliiton ja Laivanpäällystöliiton jäsenet voivat paikallisesti sopia, että varustamoon valitaan yksi yhteinen luottamusmies ja hänelle varamies.

3. Paikallisesti voidaan sopia yhdestä tai useammasta yhteistoimintaelimestä, joka vastaa yhteistoimintalain, työsuojeluvallontalain, työterveyshuollon ja tasa-arvolain mukaisista paikallisen toimielimen tehtävistä ja hoitaa kehittämistoimintaan liittyvät yhteistyötehtävät.

#### **3.2 Luottamusmiehen toimivalta**

1. Konepääallystöliiton ja Laivanpääallystöliiton luottamusmiehet toimivat kumpikin omien jäsentensä edustajana työsuhdeasioissa.

2. Työsuhde-erimielisyydet pyritään ratkaisemaan sovinnollisesti luottamusmiehen ja työnantajan välisissä neuvotteluissa. Vasta tällaisen neuvottelun epäonnistuttua asia voidaan siirtää työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti sopijaosapuolten ratkaistavaksi.

### **3.3 Ilmoitukset**

1. Valituista luottamusmiehistä ja työnantajan nimeämistä neuvotteluedustajista tehdään puolin ja toisin kirjallisesti ilmoitukset yhteistyökumppanille.

### **3.4 Luottamusmiehen työstä vapautus**

1. Luottamusmies on oikeutettu kalenterivuoden aikana pitämään vapaata luottamusmiestoimeen liittyvien asioiden hoitamista varten (varustamon tähän tarkoitukseen varaamissa työtiloissa) seuraavasti:

- varustamoissa, joissa on yli 10 alusta 30 vrk
- varustamoissa, joissa on 6-10 alusta 20 vrk
- varustamoissa, joissa on 3-5 alusta 10 vrk

2. Tehtävien hoitoon kerralla käytetystä ajasta sovitaan paikallisesti liikennealue ja reitti- ja aikataulu huomioon ottaen.

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

### **3.5 Luottamusmieskorvaus**

1. Luottamusmiehen kuukausipalkkaa ei vähennetä, kun hän työaikana neuvottelee työnantajan kanssa tai toimii muuten työnantajan kanssa sovittuun tehtävään.

2. Jos luottamusmies suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan näin menetetyistä ajasta ylityökorvaus.

3. Luottamusmies on oikeutettu luottamusmiestehtävien hoitopäivien korvaukseen joka vastaa 2,0 arkiylityön palkkaa.

4. Luottamusmiestehtävien hoitamisen kannalta välttämättömät matka-, viestintä-, majoitus-, ravinto- ja muut kulut korvataan varustamon ja luottamusmiehen kesken erikseen sovittavalla tavalla.

### **3.6 Luottamusmiehen toimitilat ja työvälineet**

1. Työnantaja järjestää luottamusmiehen käyttöön toimitilan ja toimistovälineitä sekä työsuhdekirjallisuutta siten kuin varustamon olosuhteet ja luottamusmiestehtävät yrityksessä kohtuudella vaativat.

2. Erimielisyyskysymysten ratkaisemiseksi luottamusmiehellä on oikeus käyttää maksutta puhelinta, radiopuhelinta tai lähettää ja vastaanottaa teleksejä, telefakseja, sähkösanomia ja sähköpostiviestejä.

### **3.7 Luottamusmiehen työsuhdeturva**

1. Luottamusmiehenä toimivaa toimihenkilöä ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää alemmpipalkkaiseen työhön eikä sellaiseen työhön, joka olennaisesti vaikeuttaa luottamusmiestehtävien hoitamista. Luottamusmiehen ansiokehityksen tulee vastata varustamossa tapahtuvaa ansiokehitystä.

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

3. Luottamusmiehestä johtuvasta syystä ei häntä saa irtisanoa ilman erityyösopimuslain 8 luvun 9 § edellyttämää Suomen Konepäällystöliiton tai Suomen Laivanpäällystöliiton jäsenten enemmistön suostumusta, joita hän edustaa.

4. Näitä määräyksiä sovelletaan myös luottamusmiesvaaliehdokkaaseen, jos ehdokkuudesta on kirjallisesti ilmoitettu työnantajalle. Ehdokassuoja alkaa aikaisintaan kolme kuukautta ennen valittavan toimikauden alkua ja päättyy vaalituloksen tultua todetuksi.

5. Näitä määräyksiä sovelletaan luottamusmiehenä toimineeseen toimihenkilöön kuusi kuukautta luottamusmiestehtävän päättymisen jälkeen.

6. Jos luottamusmiehen työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena hänelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Milloin varustamossa tai vastaavassa toimintayksikössä säännöllisessä työskentelee yhteensä alle 20 työntekijää ja toimihenkilöä on edellä mainittu korvaus kuitenkin työsuojeluvaltuutetun osalta vähintään neljän ja enintään 24 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä samojen perusteiden mukaan kuin merityösopimuslain 12 luvun 2 § on säädetty.

7. Luottamusmiehen työsopimusta ei saa purkaa vastoin merityösopimuslain 9 luvun säännöksiä. Luottamusmiehen työsopimuksen purkuperusteita arvioitaessa häntä ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin toimihenkilöihin nähden.

### **3.8 Varaluottamusmiehen asema**

1. Yhteistoimintasopimuksen kohta luottamusmiehen työsuhdeturvasta, luottamusmiehen siirtämisestä ja koulutusoikeudesta sovelletaan myös varaluottamusmieheen.

2. Muut luottamusmiestä koskevat oikeudet ja velvollisuudet varaluottamusmiehellä on silloin, kun hän toimii luottamusmiehen sijaisena.

### **3.9 Työnantajan tiedotettavat asiat**

1. Työnantaja ilmoittaa luottamusmiehelle mahdollisimman aikaisessa vaiheessa Konepäällystöliiton ja Laivanpäällystöliiton jäseniä välittömästi tai välillisesti koskevista asioista.

2. Milloin syntyy epäselvyyttä toimihenkilön työsuhteeseen liittyvistä asioista, luottamusmiehelle annetaan kaikki asian selvittämiseksi tarpeelliset tiedot.

3. Yksityistä henkilöä koskevat terveyteen tai muutoin henkilöön liittyvät tiedot ovat luottamuksellisia. Salassapitovelvollisuus koskee myös varustamon liiketoimintaan ja asiakassuhteisiin liittyviä sellaisia tietoja, jotka yleisen elämäkokemuksen mukaan ovat luottamuksellisia.

4. Luottamusmiehelle annetaan tilinpäätöksen vahvistamisen jälkeen siihen perustuva selvitys varustamon taloudellisesta tilasta ja vähintään kaksi kertaa tilivuoden aikana selvitys varustamon taloudellisesta tilasta, josta käyvät ilmi tuotannon, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymät. Tiedot annetaan pyynnöstä kirjallisena.

5. Luottamusmiehelle annetaan vuosittain henkilöstösuunnitelma, joka sisältää arviot henkilöstön määrässä, laadussa ja asemassa odotettavista olevista muutoksista.

6. Luottamusmiehelle annetaan neljännesvuosittain osastoittain työntekijöiden ja toimihenkilöiden lukumäärät.
7. Varustamon tulee antaa viipymättä olennaiset muutokset kaikissa edellä mainituissa tiedoissa.
8. Luottamusmiehelle annetaan toimialueensa osalta hätä- ja ylityöstä sekä niiden korvausmenettelystä työaikakirjanpidon tiedot tarkastelujaksoittain.
9. Luottamusmiehelle annetaan kirjallisesti toimialueeltaan vuosittain työsuhdetiedot, joista ilmenee jäsenen nimi, koulutus, ammattinimike, toimen vaativuustaso ja työsuhteen alkamisajankohta.
10. Luottamusmiehelle annetaan mainittujen työsuhdetietojen lisäksi tiedot mahdollisesta koeajasta sekä työsuhteen luonteesta ja mahdollisen määräaikaisen työsopimuksen solmimisen perusteesta.
11. Luottamusmiehellä on toimialueeltaan oikeus saada tiedot varustamon laivoissa työskentelevien jäsenten työvoimatilanteesta sekä näiden ansiotasosta ja sen koostumuksesta ja kehityksestä.
12. Luottamusmiehellä on oikeus saada tiedot aluksilla toimivista aliurakoitsijoista ja niiden palveluksessa aluksilla olevasta työvoimasta.
13. Luottamusmiehelle on annettava tiedoksi Konepäällystöliiton sekä Laivanpäällystöliiton ja varustamon väliset erillissopimukset.
14. Luottamusmiehellä on oikeus saada tiedot aluksilla sovitusta vuorottelujärjestelmästä.
15. Henkilön valtuuttaessa luottamusmiehen saamaan palkkatietonsa luottamusmiehelle annetaan valtuuttajan henkilökohtaiset palkkatiedot.
16. Uudelle henkilölle ilmoitetaan sovellettava työehtosopimus ja luottamusmiesjärjestelmä.

### **Kokoontumis- ja tiedotusoikeus**

1. Konepäällystöliiton ja Laivanpäällystöliiton jäsenillä on oikeus järjestää työnantajan toimitiloissa kokouksia työsuhdeasioissa. Menettelytavat sovitaan paikallisesti.

2. Paikallisen osapuolen kutsusta kokoukseen voi osallistua tämän sopimuksen osallisliiton edustaja.

3. Luottamusmiehellä on oikeus jakaa jäsenilleen kokousilmoituksia ja tiedonantoja työsuhdeasioissa ja yleisiin kysymyksiin liittyvissä asioissa.

### **3.9 SOPIMUKSEN VOIMASSAOLOAIKA**

Tämä sopimus on voimassa kuten pääsopimus.



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

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

### **1 § SOVELTAMISALA**

Sopimus koskee lomauttamista sekä toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen päättämistä irtisanomalla.

Sopimus ei koske

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

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

### **2 § IRTISANOMISAJAT**

Työnantajan on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava työsuhteen jatkuttua keskeytyksittä:

a) päällikön osalta

- 1) kolmen kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut enintään 9 vuotta.
- 2) neljän kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli 9 vuotta, mutta enintään 12 vuotta.
- 3) viiden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta, mutta enintään 15 vuotta, ja
- 4) kuuden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli 15 vuotta.

b) muiden osalta

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

Työntekijän on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava

- a) päällikön osalta 3 kuukauden irtisanomisaikaa ja
- b) muiden työntekijöiden osalta 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 pitää tämän määrän työntekijälle maksettavasta lopputilistä, noudattaen mitä merityösopimuslain 2 luvun 21 §:ssä on säädetty työnantajan kuittausoikeudesta.

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

### **4 § IRTISANOMISEN PERUSTEET**

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

Irtisanomisperusteina pidetään myös syitä, joiden johdosta työsopimuksen purkaminen merityösopimuslain mukaan on mahdollista, samoin kuin sellaisia työntekijöistä itsestään riippuvia syitä, kuten töiden laiminlyömistä, työnantajan työnjohto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten noudattamatta 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 irtisanoo työntekijän työsopimuksen, eikä käytyjen neuvottelujen jälkeen ennen työsuhteen päättymistä peruuta toimenpidettä, on irtisanotulla oikeus saada sen johdosta merityösopimuslain 12 luvun 2 §:ssä tarkoitettu vahingonkorvaus. Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä yli 10 vuotta irtisanomisen voimaan tullessa, on hyvikkeenä maksettava vähintään 6 kuukauden peruspalkka mahdollisine kiinteine lisineen.

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

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

Työntekijän on esitettävä selvitys raskaudestaan työnantajan sitä pyytäessä.

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

## 7 § LOMAUTUS

### ***Lomauttaminen***

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

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

Työnantaja saa lomauttaa työntekijän, jos:

- 1) hänellä on merityösopimuslain 8 luvun 3 §:ssä tarkoitettu taloudellinen tai tuotannollinen peruste työsopimuksen irtisanomiseen;
- 2) työ tai työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat vähentyneet tilapäisesti eikä työnantaja voi kohtuudella järjestää työntekijälle muuta sopivaa työtä tai työnantajan tarpeita vastaavaa koulutusta;

työn tai työntarjoamisedellytysten katsotaan lomauttamisen perusteena vähentyneen tilapäisesti, jos niiden voidaan arvioida kestävän enintään 90 päivää.

Sopimuksella voidaan lomauttamisoikeutta laajentaa.

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

Lomauttaminen ei estä työntekijää ottamasta lomautusajaksi muuta työtä.

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

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

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

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

### ***Lomautusilmoitus***

- a) päällikön kohdalla 90 päivän ilmoitusaikaa

b) muun päällystön kohdalla

- 1) mikäli työsuhde keskeytyksittä on jatkunut enintään 3 vuotta 30 päivän ilmoitus aikaa noudattaen.
- 2) mikäli työsuhde keskeytyksittä on jatkunut yli 3 vuotta ja enintään 5 vuotta 45 päivän ilmoitusaikaa noudattaen, ja
- 3) mikäli työsuhde keskeytyksittä on jatkunut yli 5 vuotta 60 päivän ilmoitusaikaa noudattaen.

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

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

Ilmoitus on annettava tiedoksi lomautettavien työntekijöiden edustajalle.

### ***Lomautetun työntekijän työsuhteen päätyminen***

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

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

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

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

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

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

## **9 § TAKAISIN OTTAMINEN**

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

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

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

## **11 § TYÖVOIMAN VÄHENTÄMISJÄRJESTYS**

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

### ***Soveltamisohje***

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

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

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

Varustamon toiminnalle tärkeitä ammattityöntekijöitä ovat esimerkiksi:

- työkokemuksen tai koulutuksen taikka työnantajan järjestämän lisä-/erikoiskoulutuksen perusteella tärkeän ammattitaidon – kuten erityisen erikoisosaamisen – omaavat työntekijät
- erityisen ammattitaidon omaavat työntekijät; sekä
- erityisiin työtehtäviin, kuten raskaaseen työhön soveltuvat työntekijät.

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

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

## **12 § NEUVOTTELUJÄRJESTYS**

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

## **13 § VOIMASSAOLOAIKA**

Tämä sopimus on voimassa kuten pääsopimus.

## **LIITE 5 SKL JA SLPL:N TYÖNTEKIJÖIDEN SOPIMUS TYÖ SUOJELUTYÖSTÄ TYÖPAIKOILLA MERENKULUN ALALLA**

### **1§ Työsuojelu**

#### **1.1 Työsuojeluorganisaatio**

1. Työsuojeluyhteistyötä varten aluksessa on työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua.
2. Varustamo nimeää työnantajan työsuojeluyhteistyötä varten alusten työsuojelupäälliköt ja varustamon työsuojeluyhteishenkilön varustamon ja alusten välisen yhteistyön edistämiseksi.
3. Toimihenkilöt valitsevat työsuojeluvaltuutetun ja hänelle kaksi varavaltuutettua. Toimihenkilöt voivat valita työntekijöiden kanssa yhteisen työsuojeluvaltuutetun ja hänelle kaksi varavaltuutettua.
4. Työsuojeluvaltuutettu on valittava, kun työntekijöiden ja toimihenkilöiden lukumäärä on yhteensä vähintään kymmenen.
5. Milloin samalla työpaikalla työskentelee eri työnantajan palveluksessa olevia henkilöitä, heillä on oikeus valita yhteinen työsuojeluvaltuutettu edustamaan heitä tässä sopimuksessa tarkoitetussa yhteistoiminnassa kaikkien työntekijöiden kanssa sekä suhteessa työsuojeluviranomaisiin.
6. Aluksessa, jossa säännöllisesti työskentelee yhteensä vähintään 5 työntekijää ja toimihenkilöä on perustettava työsuojelutoimikunta.
7. Työsuojelutoimikunnan jäsenmäärä on 4. Jäsenistä  $\frac{1}{4}$  edustaa työnantajaa,  $\frac{1}{4}$  toimihenkilöitä ja puolet työntekijöitä. Jos toimihenkilöitä on työpaikalla enemmistö, edustaa puolet jäsenistä heitä ja  $\frac{1}{4}$  työntekijöitä.
8. Työsuojelutoimikunnan jäsenmäärä on 4 laivaväen lukumäärän ollessa alle 50 ja 8 lukumäärän ollessa 50 tai yli.
9. Mikäli aluksen päällikkö tai konepäällikkö ei toimi aluksen työsuojelupäällikkönä eikä työnantajan edustajana työsuojelutoimikunnassa, on heillä oikeus osallistua toimikunnan kokouksiin, joissa heillä on puheoikeus.

#### **1.2 Työkykyä ylläpitävä yhteistoiminta**



1. Työkykyä ylläpitävä toiminta hoidetaan paikallisesti sovittavalla tavalla yhteistyössä asiantuntijoiden kanssa. Yhteistoiminnassa seurataan palveluksessa olevien työssä selviytymistä ja ohjataan kuntoutusta tarvitsevat asiantuntijoiden hoitoon.

### **1.3 Työsuojeluvaltuutetun työjärjestelyt**

1. Jos työpaikalla kaikkia henkilöstöryhmiä edustavaksi työsuojeluvaltuutetuksi valittu työ vaikeuttaa työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista, on hänelle, työpaikan olosuhteet ja hänen ammattitaitonsa huomioon ottaen, järjestettävä muuta työtä. Järjestely ei saa aiheuttaa ansion alentumista.

### **1.4 Työsuojeluvaltuutetun tehtäväkorvaus työstä vapautus ja työsuhdeturva**

1. Luottamusmiehiä koskevia määräyksiä työstä vapautuksesta, palkan maksamisesta vapautuksen ajalta, säännöllisen työajan ulkopuolella suoritettujen tehtävien korvaamisesta, toimitilasta, ansiokehityksestä ja työsuhdeturvasta sovelletaan vastaavasti työsuojeluvaltuutettuun.

2. Mikäli työsuojeluvaltuutetun tehtäviin liittyvästä ajankäytöstä ei päästä yksimielisyyteen, on hän kuitenkin oikeutettu saamaan vapautusta työstään vähintään 5 tuntia 4 peräkkäisen viikon aikana. Jos laivaväen lukumäärä ylittää 80 henkeä, 8 tuntia 4 peräkkäisen viikon aikana.

## **2 § SOPIMUKSEN VOIMASSAOLOAIKA**

Tämä sopimus on voimassa kuten pääsopimus

## **LIITE 6 TYÖSUOJELUSOPIMUKSEN TARKOITTAMAN TYÖALATOIMIKUN- KUN- NAN TOIMINTAMALLI**

### **1 § MERENKULKUALAN TYÖALATOIMIKUNTA**

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

### **2 § TYÖALATOIMIKUNNAN JÄSENET JA TOIMIKAUSI**

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

### **3 § PUHEENJOHTAJAN JA SIHTEERIN VALINTA**

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

### **4 § KOKOONTUMINEN**

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

### **5 § PÄÄTÖSVALTAISUUS**

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

### **6 § TYÖALATOIMIKUNNAN TEHTÄVÄNÄ ON**

- 1) toiminnan suunnittelu, budjetointi ja raportointi (hankkeet, koulutus) sekä hyväksytyjen suunnitelmien toteuttaminen;
- 2) seurata ja arvioida vuosittain oman toimialansa työhyvinvointipalvelujen tarpeita ja toteutumista. Tämän pohjalta työalatoimikunta laatii toimialakohtaisen suunnit-

telman, jonka toimeenpanosta osapuolet huolehtivat. Työalatoimikunta tekee myös ehdotuksia tarvittavista jatkotoimista;

- 3) seurata ja edistää alansa työsuojelutyön kehitystä;
- 4) suunnitella ja toteuttaa alansa työsuojeluun liittyvää koulutusta, tiedotusta ja neuvontaa;
- 5) tuottaa ajankohtaisia työturvallisuus- ja työelämän kehittämisaineistoja;
- 6) toteuttaa yhteistyötä työpaikkojen, viranomaisten, tutkimuslaitosten, korkeakoulujen, yliopistojen, koulutuslaitosten yms. tahojen kanssa;
- 7) seurata ja tiedottaa työelämässä ja lainsäädännössä tapahtuvista muutoksista;
- 8) seurata alan kansainvälistä kehitystä sekä ylläpitää yhteyksiä alan pohjoismaisiin ym. kansainvälisiin organisaatioihin;
- 9) perustaa tarvittaessa erillisiä työryhmiä, joihin voidaan kutsua asiantuntijoita; sekä
- 10) toteuttaa muut keskuksen toimialaan kuuluvat hallituksen ja alan sopimusosapuolten määräämät tehtävät.

## **7 § KUSTANNUKSET**

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

## **LIITE 7 MERENKULKUALAN TERVEYDENHUOLTOSOPIMUS**

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

### **1 § NEUVOTTELUKUNTA**

Tämän sopimuksen mukaisen työpaikkaterveydenhuollon kehittämisen johtaminen kuuluu sopijapuolten asettamalle pysyväälle neuvottelukunnalle (merenkulun työpaikkaterveydenhuollon neuvottelukunta).

Neuvottelukuntaan kuuluu yhteensä kahdeksan jäsentä, joista neljä edustaa työnantajajärjestöjä ja neljä työntekijäjärjestöä.

Neuvottelukunnan jäsenet sekä heidän varajäsenet nimitetään sopijapuolten toimesta kahdeksi vuodeksi kerrallaan.

Neuvottelukunta valitsee keskuudestaan puheenjohtajan ja sihteerin.

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

Neuvottelukunta on päätösvaltainen, kun vähintään kaksi jäsentä sekä työnantajapuolella että työntekijäpuolella on saapuvilla.

Neuvottelukunnan päätösten tekemiseen vaaditaan vähintään 3/4 annetuista äänistä.

### **2 § ORGANISAATIOMALLIT**

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

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

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

### **3 § VARUSTAMON TYÖTERVEYDENHUOLTOHENKILÖKUNTA**

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

### **4 § TYÖYMPÄRISTÖ JA TYÖSUOJELU**

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

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

### **5 § TYÖTERVEYDENHUOLLON TOIMINTAPIIRI**

Työterveydenhuollon toimintapiiriin kuuluu laivapalveluksessa olevan henkilökunnan työkuoron ja -terveyden ylläpitäminen ja edistäminen huolehtimalla tässä sopimuksessa tarkoitetulla tavalla henkilökunnan

- terveydenhoidosta
- ensiavusta ja sairaanhoidosta sekä
- kuntoutuksesta.

### **6 § TERVEYDENTILAN TARKKAILU**

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

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

### **7 § TYÖHÖNTULOTARKASTUS JA SEURANTATARKASTUKSET**

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

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

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

## **8 § TUTKIMUKSET**

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

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

## **9 § SAIRAUDENHOITO JA ENSIAPU**

Sairausten hoidosta ja ensiavusta aluksessa sekä varustamon sairaushoitovelvollisuudesta silloin kun laivapalveluksessa oleva työntekijä on työsuhteen päättyessä sairaana, säädetään merimieslaissa <sup>1)</sup>.

## **10 § TYÖKYVYN YLLÄPITO JA KUNTOUTUS**

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

## **11 § ALKOHOLIN JA PÄIHTEIDEN VÄÄRINKÄYTTÖ**

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

---

<sup>1)</sup> Tässä kohdassa tarkoitetaan ennen uuden merityösopimuslain 1.8.2011 voimaantuloa voimassa olevia merimieslain (423/1978) määräyksiä.

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

Mikäli työnteko työnantajan ja työntekijän sopiman hoidon vuoksi on keskeytynyt, noudatetaan tämän terveydenhuoltosopimuksen 14 §:n määräyksiä.

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

## **12 § TERVEYSVALISTUS JA -KASVATUS**

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

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

## **13 § ÄITIYS-, ISYYS- JA VANHEMPAINLOMA SEKÄ HOITOVAPAA**

Otsikossa mainituista lomista on voimassa mitä erityösopimuslaissa on säädetty.

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

## **14 § TYÖSUHDE JA SAIRAUS**

Sairaustapauksissa on työntekijän ensisijaisesti käännyttävä päällikön/ varustamon osoittaman lääkärin puoleen.

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

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

Palkka määräytyy sen aluksen mukaan, johon hän ryhtyy toimeen.

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

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

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

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

## **15 § SALASSAPITOVOLLISUUS**

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

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

## **16 § VOIMASSAOLOAIKA**

Tämä sopimus on voimassa kuten pääsopimus.



## LIITE 7.1

## ULKOMAANLIIKENTEN PÄIHDEPOLITIikka

Varustamot suhtautuvat kielteisesti henkilöstönsä alkoholin ja huumeiden käyttöön.

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

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

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

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

Tarkemmat päihdepolitiikkaa koskevat säännöt ovat seuraavat:

### 1 YLEISTÄ

Päihteillä tarkoitetaan alkoholia, huumausaineita ja väärinkäytettyjä huumaavia lääkkeitä.

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

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

Mikäli on syytä epäillä jonkun laivaväkeen kuuluvan olevan päihtynyt, esimiesten ja työnjohtajien on ilmoitettava tästä omille esimiehilleen tai aluksen päällikölle. Mikäli on syytä epäillä aluksen päällikön olevan päihtynyt, asiasta on ilmoitettava viipymättä

tä yliperämiehelle tai ylimmälle vastuulliselle perämiehelle. Ilmoituksen vastaanottaneen perämiehen on ilmoitettava asiasta konepäällikön tai muun päällystön jäsenen kanssa viipymättä varustamolle.

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

## **2 ALKOHOLI**

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

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

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

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

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

## **3 HUUMAUSAINET**

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

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

## **4 LÄÄKKEET**

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

## **5 PÄIHDETESTAUS**

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

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

Kaikille merihenkilöstöön kuuluville voidaan suorittaa huumetestaus ennen toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen solmimista. Tämän lisäksi aluksilla voidaan suorittaa pistokoeluentoisia huumausainetestejä. Jokainen merihenkilöstöön kuuluva voidaan velvoittaa pitämään pätevyyskirjojensa liitteenä viimeisintä huumetestin tulosta.

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

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

## **6 TESTAUSMENETTELY**

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

## **6.1 VIRTSAKOETESTAUS**

Virtsakoetestillä voidaan selvittää huumausaineiden vaikutuksen alaisena olemista. Testin suorittaa aina merimieslääkäri tai muu hyväksytytty terveystuollon edustaja.

## **6.2 PUHALLUSTESTAUS**

Puhallustestillä voidaan selvittää alkoholin vaikutuksen alaisena olemista.

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

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

Alkometri on kenen tahansa aluksella olevan saatavilla vapaaehtoisista testausta varten.

## 7 RIKKOMUSTEN SEURAUKSET

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

Huumausaineita koskevien kieltojen rikkomisesta voi myös seurata työsuhteen välitön purkaminen.

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

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

## **LIITE 7.2 ALKOHOLI- JA PÄIHDEAINEIDEN VÄÄRINKÄYTTÄJIÄ KOSKEVA**

### **HOITONOHJAUSSOPIMUS**

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

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

#### **1 ENNALTA EHKÄISEVÄ TOIMINTA**

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

#### **2 TIEDOTTAMINEN JA KOULUTUS**

Tiedottamisella ja henkilöstön kouluttamisella pyritään:

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

Koulutus kohdistetaan koko henkilöstöön työterveyshuollon asiantuntemusta hyödyntäen.

### **3 TYÖYHTEISÖ**

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

### **4 TYÖTERVEYSHUOLTO**

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

### **5 TILANTEEN TUNNISTAMINEN**

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

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

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

### **6 TILANTEESEEN PUUTTUMINEN**

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

Puheeksi ottaminen voi tapahtua esimiehen, työterveyshuollon tai työtoverin aloitteesta.

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

## **6.1 ESIMIEHEN VASTUU**

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

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

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

## **6.2 TYÖTOVEREIDEN TUKI**

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

Hoidon onnistumisen kannalta on tärkeää, että hoidossa oleva ja hoidosta palaava työtoveri hyväksytään työyhteisöön tasavertaisena. Näin tuetaan hänen selviytymistään ja toipumistaan.



### **6.3 TYÖTERVEYSHUOLLON TEHTÄVÄT**

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

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

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

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

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

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

### **8 HOITONOHJAUSJÄRJESTELMÄ**

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

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

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

## 8.1 HOITOON OHJATTAVA

Hoitoon ohjattavalla tarkoitetaan henkilöä, jolle on kehittynyt tai selvästi on kehitty-mässä alkoholin tai muiden päihteiden ongelmakäytöstä johtuva sosiaalinen, tervey-dellinen tai työntekoa ja turvallisuutta häiritsevä haitta.

## 8.2 HOITOON OHJAUS

Hoitoon hakeutuminen ja hoitoon ohjaus tapahtuvat seuraavasti:

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

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

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

Hoitoon ohjauksen toteuttamisesta huolehtivien on pyrittävä siihen, että päihdeon-gelmäinen ohjataan hoitoon ennen päihteiden ongelmakäytöstä aiheutuvia kurinpidol-lisia toimia.

Hoitoon hakeutumisen ja hoitoonohjauksen helpottamiseksi menetellään seuraavasti:

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

## 8.3 YHTEYSHENKILÖ

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

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

Yhteyshenkilöt on ilmoitettava työpaikan ilmoitustauluilla ja työterveysasemilla.

#### **8.4 HOIDON TOTEUTTAMINEN**

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

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

Hoidossa käynti tapahtuu vapaa-aikana.

#### **8.5 TUKITOIMET**

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

#### **8.6 HOIDON SEURAAMINEN**

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

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

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

## **8.7 LUOTTAMUKSELLISUUS**

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

## **8.8 HOIDON TULOKSELLISUUS**

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

## **8.9 KUSTANNUKSET**

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

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

## **8.10 TIEDOTTAMINEN**

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

## **LIITE 8 SKL JA SLPL:N KOULUTUSSOPIMUS**

### **1§ Koulutus**

#### **1.1 Toimihenkilön ammatillinen koulutus**

1. Työnantajan antaessa toimihenkilölle ammatillista koulutusta tai lähettäessä hänet ammattinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin, korvataan koulutuksen aiheuttamat suoraanaiset kustannukset eikä toimihenkilön palkkaa vähennetä.
2. Kuukausipalkalla tarkoitetaan perus-, takuu- ja kokonaispalkkaa mahdollisine kiinteine kuukausilisineen.
3. Toimihenkilön osallistuessa vapaapäivänään koulutukseen maksetaan hänelle koulutusajalta palkka tai vuorottelujärjestelmän mukaista vapaata ei vähennetä.
4. Jos koulutusaika ylittää säännöllisen päivittäisen työajan, maksetaan ylittävältä osalta ylityökorvaus.
5. Matkakustannusten korvaukset määräytyvät sen mukaisesti, mitä verohallitus vuosittain päättää verovapaista matkakustannusten korvauksista.
6. Kun työntekijä osallistuu taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämistä annetun lain mukaiseen koulutukseen, työnantajan velvollisuuteen maksaa koulutuksen aiheuttamat kustannukset ja velvollisuuteen korvata koulutuksen aiheuttama ansionmenetys noudatetaan, mitä tässä sopimuksessa on ammatillisesta koulutuksesta määrätty. Mikäli koulutus tapahtuu työajan ulkopuolella, siitä aiheutuvien kustannusten ja ansionmenetysten korvaamiseen sovelletaan samoja periaatteita kuin työajalla tapahtuvaan koulutukseen.
7. Päällystön STCW pätevyys-, lisäpätevyys-, uusimis-, ja vaihtokustannuksia koskeva sopimus on tämän sopimuksen liitteenä.

#### **1.2 Työnantajan ja toimihenkilöiden yhteinen koulutus**

1. Työpaikan yhteistoimintakoulutusta järjestävät työmarkkinaosapuolet tai paikalliset osapuolet sopimallaan tavalla. Yhteistoimintakoulutusta ovat myös paikallista sopimista ja osallistumisjärjestelmiä koskevat kurssit sekä työsuojelun perus- ja erikoiskurssit.
2. Koulutukseen osallistuminen korvataan kuten ammatillinen koulutus.
3. Koulutukseen osallistumisesta sovitaan paikallisesti.

### **1.3 Toimihenkilön ay-koulutus**

1. Toimihenkilökeskusjärjestö STTK:n ja sen jäsenliittojen järjestämille enintään kuukauden kestäville kursseille annetaan toimihenkilöille tilaisuus osallistua, ellei se aiheuta tuntuva haittaa varustamon toiminnalle. Haittaa arvioitaessa kiinnitetään huomiota työpaikan kokoon. Ilmoitus aikomuksesta lähteä kurssille on tehtävä mahdollisimman varhain. Kielteisessä tapauksessa ilmoitetaan luottamusmiehelle hyvissä ajoin epäämisen syy ja pyritään yhteisesti selvittämään muu sovelias osallistumisajankohta.
2. Etukäteen todetaan, onko kyseessä sellainen koulutustilaisuus, josta työnantaja suorittaa työntekijälle korvauksia tämän sopimuksen mukaisesti.
3. Kurssilta, joka järjestetään STTK:n tai sen jäsenliiton koulutuslaitoksessa tai muualla ja jonka sopimusosapuolet ovat hyväksyneet, työnantaja maksaa luottamusmiehelle, varaluottamusmiehelle, työsuojeluvaltuutetulle, varavaltuutetulle, työsuojelu toimikunnan jäsenelle heidän tehtäviensä edellyttämän koulutuksen osalta kuukausipalkan, luottamusmiehelle enintään kuukauden ajalta, sekä muille edellä mainituille enintään kahden viikon ajalta. Paikallisesti voidaan sopia tämän korvauksen maksamisesta myös muulle toimihenkilölle.
4. Luottamusmiehelle ja jäsen yhdistysten puheenjohtajalle korvataan vastaavasti heidän osallistuessaan STTK:n opistossa järjestettävälle kolmen kuukauden kurssille ansion menetys yhden kuukauden osalta.
5. Lisäksi maksetaan kultakin sellaiselta kurssipäivältä, jolta kuukausipalkkaa ei vähennetä, ruokailukustannusten korvaukseksi sopijaosapuolten sopima ateriakorvaus.
6. Työnantaja on velvollinen maksamaan korvaukset samalle henkilölle vain kerran sisällöltään samasta koulutustilaisuudesta.
7. Luottamusmiehen lisäksi on Suomen Konepäällystiliiton jäsenillä oikeus osallistua luottamusmieskoulutukseen seuraavasti:

8. Varustamoissa, jossa on yli 10 alusta 3 henkilöä vuodessa  
6-10 alusta 2 henkilöä vuodessa  
3-5 alusta 1 henkilö vuodessa

#### **1.4 Harjoitteluvastaava**

1. Harjoitteluvastaavaan liittyvät määräykset on sovittu tämän yhteistoimintasopimuksen liitteessä.

#### **2§ VOIMASSAOLOAIKA**

Tämä sopimus on voimassa kuten pääsopimus.

Suomen Merimies-Unioni SMU ry, Suomen Laivanpäällystöliitto ry, Suomen Konepäällystöliitto ry ja Suomen Varustamot ry ovat sopineet osa-aikaeläkkeellä, osatyökyvyttömyyseläkkeellä sekä osittaisella hoitovapaalla tai osittaisella vanhempainvapaalla olevan työntekijän osa-aikatyöstä seuraavaa:

## **1 OSA-AIKATYÖNTEKIJÄ**

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

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

Osatyökyvyttömyyseläkkeen saaminen ei välttämättä tarkoita sitä, että työntekijä olisi terveystensä perusteella kelpaamaton työskentelemään aluksella. Osapuolet suosittelevat, että työnantaja pyrkii selvittämään yhdessä työntekijän kanssa mahdollisuudet osa-aikatyön järjestämiseen osatyökyvyttömyyseläkkeellä olon ajaksi.

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

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

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

Osa-aikatyöntekijän takuupalkka saadaan, kun hänen päiväpalkkansa kerrotaan 30:llä (takuupalkka =  $30 \times$  päiväpalkka).

Kokoaikaisen työntekijän takuupalkka on määritelty ulkomaanliikenteen pientonnistoa koskevassa työehtosopimuksessa (pientonnistosopimus) siten, että siihen kuuluu peruspalkka tai korotettu peruspalkka sekä ikälisät ja valtamerilisä. Kokoaikaisen työntekijän päiväpalkka saadaan, kun hänen takuupalkkansa jaetaan kolmellakymmenellä.

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



### 3 YLITÖIDEN KORVAAMINEN

Osa-aikaisen työntekijän tekemät ylityöt korvataan siten, kuin ulkomaanliikenteen pientonniston työehtosopimuksessa on määrätty. Rahana suoritettava ylityökorvaus lasketaan kokoaikaisen työntekijän kuukausipalkasta.

### 4 LUONTOISEDUT VUOSILOMAN AJALTA

Osa-aikatyöntekijän luontoisetujen korvaus vuosiloman aikana on puolet kokoaikaiselle työntekijälle vastaavalta ajalta maksettavasta luontoisetukorvauksesta.

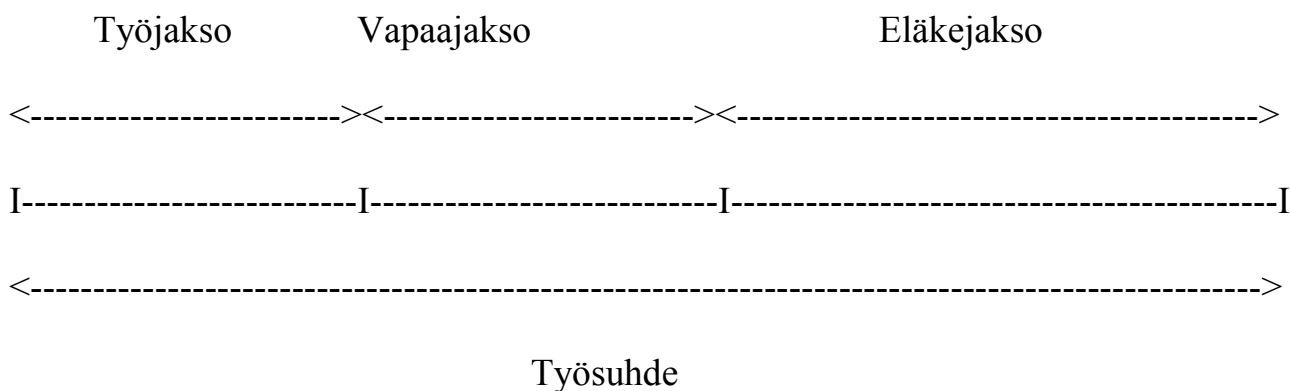
### 5 VUOSILOMA

Osa-aikaisen työntekijän vuosiloman osalta noudatetaan merimiesten vuosilomalaisissa (433/1984) sekä ulkomaanliikenteen pientonniston työehtosopimuksessa olevia säännöksiä ja määräyksiä..

### 6 SAIRAUSAJAN PALKKA JA SAIRAANHOIDON KUSTANNUKSET

Osa-aikatyöntekijän oikeuteen saada sairausajan palkka sekä korvaus sairaanhoidon kustannuksista sovelletaan, mitä merimieslaissa (423/78) on säädetty.

### 7 ESIMERKKI OSA-AIKATYÖN TOTEUTUKSESTA



## **LIITE 10 TYÖEHTOSOPIMUKSEN KOHDAN 2.2 SOVELTAMINEN**

### **ULKOMAANLIIKENTEEN PIENTONNISTON TYÖEHTOSOPIMUKSEN KOHDAN 2.2 MÄÄRÄAIKAISTEN TYÖSOPIMUSTEN SOVELTAMINEN**

Ulkomaanliikenteen pientonniston työehtosopimuskohdan 2.2 mukaisilla määräyksillä on haluttu toisaalta yksilöidä ne tilanteet, joissa työnantajan aloitteesta voidaan tehdä määräaikainen työsopimus, ja toisaalta estää määräaikaisen työsopimuksen käyttö työntekijän työsuhdeturvan kiertämiseen. Määräyksellä ei ole tarkoitettu estää työntekijän aloitteesta tapahtuvaa ja hänen etujensa mukaisen määräaikaisen työsopimuksen solmimista tilanteessa, jossa tämä ei olisi mahdollista työnantajan aloitteesta.

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

Käytännön tilanteiden helpottamiseksi osapuolet ovat päätyneet toteamaan, että ulkomaanliikenteen pientonniston työehtosopimuksen kohdan 2.2 mukaan määräaikainen työsopimus voidaan tehdä työnantajan aloitteesta, jos siihen on syynä:

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

- toiminnan aloittamiseen tai jatkumiseen liittyvä perusteltu tilapäinen epävarmuus edellyttäen, että kyse ei ole työntekijän irtisanomissuojan kiertämisestä tai
- aluksen aika- tai matkarahtaus taikka määräaikainen vuokraus kuitenkin siten, että pelkkä rahtaus- tai vuokraussopimus sinänsä ei ole peruste määräaikaisen työsopimuksen tekemiselle ja edellyttäen, että kyse ei ole työntekijän irtisanomissuojan kiertämisestä.

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

Määräaikaiseksi tehty työsopimus voidaan purkaa, mikäli siihen on merityösopimuslain mukainen peruste.

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

## LIITE 11

## SODANVAARASOPIMUS

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

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

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

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

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

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

- ryhmähenkivakuutuksen mukainen korvaus kuolemantapauksen johdosta on kaksinkertainen;
- lakisääteisen tapaturmavakuutuskorvauksen lisäksi 100 %:sta pysyvästä työkyvyttömyydestä maksettava kertakorvaus on 210 000 euroa. Tätä vähäisemmästä työkyvyttömyydestä maksetaan kertakorvaus, jonka suuruus on pro rata suhteessa täyteen kertakorvaukseen. Kertakorvauksen määrään tehdään vuosittain vastaavat korotukset kuin muihin tapaturmavakuutuslainsäädännön mukaisiin korvauksiin;
- henkilökohtaisen omaisuuden menetys korvataan työnantajan velvollisuudesta maksaa työntekijälle merionnettomuudessa menetetyistä henkilökohtaisesta omaisuudesta annetun työ- ja elinkeinoministeriön asetuksen mukaisesti (721/2009).

Mikäli työntekijä ei halua seurata alusta sodanvaara tai sodanvaaran kaltaiselle alueelle, hänen on ilmoitettava asiasta heti, kun tieto aluksen siirtymisestä tällaiselle alu-

eelle tulee tietoon. Muutoin seurataan voimassaolevaa sodanvaaraa koskevaa lainsäädäntöä.

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

HELSINGISSÄ 27. kesäkuuta 2012

SUOMEN VARUSTAMOT ry

SUOMEN MERIMIES-UNIONI SMU ry

SUOMEN KONEPÄÄLLYSTÖLIITTO ry

SUOMEN LAIVANPÄÄLLYSTÖLIITTO ry

