

**Suomen Merimies-Unioni SMU ry**  
**Suomen Varustamot ry**

## **ULKOMAANLIIKENTEEEN KAUPPA-ALUKSIA KOSKEVA TYÖEHTOSOPIMUS**

**1.3.2024 - 28.2.2026**

### **1 Johdanto**

1. Suomen Varustamot toiselta puolen ja Suomen Merimies-Unioni toiselta puolen tekevät täten seuraavan työehtosopimuksen, joka koskee kansi- ja konemiehistön sekä taloushenkilökunnan palkkaus- ja työehtoja ulkomaanliikenteessä olevissa rahti-, pientonnisto-, ropax- ja muissa vastaavissa kauppa-aluksissa, jotka kuuluvat merityöaikalain (296/1976) soveltamispiiriin ja jotka eivät ole perinteisiä matkustaja-aluksia. Sopimusta ei sovelleta työhön, jota tehdään työajasta kotimaanliikenteen aluksissa annetun lain (248/1982) soveltamispiiriin kuuluvilla aluksilla.

2. Aluksissa, jotka on katsastettu ulkomaanliikenteeseen, noudatetaan näitä ehtoja silloinkin, kun alus tekee matkoja Suomen satamien välillä.

3. Työntekijän on suoritettava tehtävänsä kunnollisesti lain ja hyvän merimiestavan mukaisesti, laivapalveluksessa noudatettava raittiutta, hyvää järjestystä ja kuria sekä käyttäytyvä kohteliaasti. Alusta ja sen kuntoa on hoidettava huolellisuudella. Aluksen kulutustarvikkeiden ja muonan käytössä on noudatettava säästäväisyyttä.

### **2 Määritelmät**

1. Tässä työehtosopimuksessa tarkoitetaan:

**rahtialuksella** kauppa-alusta, joka ei ole matkustaja-alus;

**pientonnistoaluksella**<sup>1)</sup> alle 1600 brt kuivalasti-, säiliö- ja erikoisalusta;

**ropax-aluksella** alusta, joka on rekisteröity matkustaja-alukseksi, mutta joka kuljettaa myös lastia ja joka ei ole perinteinen matkustaja-alus;

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

**peruspalkalla** palkkaa, johon sisältyy taulukkopalkka, pätevyysisät, suuraluslisä ja matkustaja-aluslisä;

**korotetulla peruspalkalla** palkkaa, johon sisältyy peruspalkka ja yt-lisä;

---

<sup>1)</sup> Kun hyväksytään uusia pientonnistoaluksia tämän sopimuksen piiriin, niin lähtökohta on vuoden 1947 -alusmittaussäännöt (Oslo-konventio). Jos aluksella ei ole Oslo-konvention mukaista mittakirjaa tai -todistusta, niin aluksen kokoa arvioidaan vuoden 1969 alusmittausyleissopimuksen (Lontoon konventio) seuraavasti. Lontoon konvention BT-luvut kerrotaan roro-alusten osalta luvulla 0,25 ja lolo-alusten osalta kertoimella 0,4. Näin saadaan alukselle 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.

**kuukausipalkalla** palkkaa, johon sisältyy peruspalkka/korotettu peruspalkka, kokemuslisä, öljynkuljetuslisä ja valtameriallisä;

**kuukausiansiolla** palkkaa, johon sisältyy kuukausipalkka, muut lisät, korvaukset, ylityö, ruoka- ja asuntokorvaus; sekä

**takuupalkalla** palkkaa, joka sisältää korvauksen säännöllisenä työaikana tehdystä työstä, sovitusta määrästä ylityötä, kokemuslisät sekä muut sovitut erinäiset lisät ja korvaukset ja jonka työntekijän on oikeutettu saamaan joka palkanmaksukausi siitä riippumatta, teetetäänkö hänellä sovittua ylityömäärää tai työtä vai ei.

## A TYÖEHDOT

### 3 Yleistä

#### 3.1 Miehistön pätevyys

1. Ulkomaanliikenteen aluksissa työsuhteessa olevalla kansi- ja konemiehistöllä sekä taloushenkilökunnalla tulee olla pätevyystodistus, joka perustuu voimassa olevaan laivaväestä ja aluksen turvallisuusjohtamisesta annettuun lakiin (1687/2009) sekä Valtioneuvoston asetukseen aluksen miehityksestä ja laivaväen pätevyydestä (508/2018).

#### 3.2 Miehistön lukumäärä

1. Varustamon on sovittava aluksiin otettavan laivahenkilökunnan lukumäärästä ja pätevyydestä sekä lastialuksiin tehtävistä takuupalkkasopimuksista Suomen Merimies-Unionin kanssa. Takuupalkkasopimuksella voidaan sopia toisin myös pientonnistoalusten palkka- ja työehdoista. Laivahenkilökunnan lukumäärän osalta on otettava huomioon se, että vahtia käyville työntekijöille taataan riittävä lepo. Miehityksestä sopimisen helpottamiseksi osapuolet ovat laatineet malliperusmiehistöt eri aluskokoluokille. Miehitystaulukot, joita sovelletaan pientonnistoalusten osalta vähimmäismiehityksinä, ovat työehtosopimuksen liitteenä 2. Ennen miehityssopimuksen tekemistä varustamon on neuvoteltava miehityksestä pääluottamusmiehen kanssa.

2. Varustamon ja Suomen Merimies-Unionin välinen miehityssopimus on oltava nähtävänä aluksen ilmoitustaululla. Miehityssopimuksen mukaisiin vakansseihin/toimiin otettavat työntekijät on palkattava toistaiseksi voimassa oleviin työsopimussuhteisiin, ellei laista tai tästä työehtosopimuksesta muuta johdu.

3. Varustamon on esitettävä Suomen Merimies-Unionille, pääluottamusmiehelle, erityistyösuojeluvaltuutetulle ja työsuojeluvaltuutetulle uudisrakennuksia ja muita uusia aluksia koskevat asuntopiirustukset sekä piirustukset asuintiloihin tehtävistä, miehistön asumiseen olennaisesti vaikuttavista muutoksista ja korjauksista. Asuintilojen järjestelyissä ja uudisrakennusten suunnittelussa on otettava huomioon se, että kaikilla toistaiseksi voimassa olevassa työsopimussuhteessa olevilla työntekijöillä ja heidän sijaisillaan on mahdollisuus yksinasumiseen.

4. Pursimies/kansikorjausmies on oltava vähintään 1000 dw-tonnin aluksissa.

#### 3.3 Työhönotto

1. Miehistön työhön ottamisesta ulkomaanliikenteessä oleviin suomalaisiin aluksiin on voimassa, mitä siitä allekirjoittaneiden yhdistysten välillä on sovittu ja erikseen säädetty.
2. Yllä olevaan viitaten Suomen Merimies-Unioni on ilmoittanut pitävänsä kiinni siitä tavasta, joka nyt vallitsee käytännössä, että muita kuin Merimies-Unionin jäseniä, milloin sellaisia on saatavissa ja heillä on vaadittu pätevyys, ei voida ottaa toimeen aluksille.
3. Merenkulun työnantajaliitot sitä vastoin väittävät, että miehistöön kuuluva merimies voidaan ottaa toimeen riippumatta siitä, onko hän Merimies-Unionin jäsen tai ei.
4. Milloin työntekijän kanssa on sovittu työhön ottamisesta eikä hänen kanssaan työnantajasta johtuvasta syystä tehdä sopimusta, on hän oikeutettu saamaan vahingonkorvauksen kuten sopimuksen rikkomisesta.

### 3.4 Määräaikainen työsopimus

1. Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä merityösopimuslain 1 luvun 4 §:n säännöksistä ilmenevien tarkoituserien mukaisesti, jos työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava määräaikaista sopimusta edellyttävä seikka on siihen syynä, tai jos työnantajalla on muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä perusteltu syy määräaikaisen työsopimuksen tekemiseen. Tämän kohdan tarkoituksena on estää työntekijän irtisanomissuojan ja työntekijälle työsuhteen kestosta johtuvien etujen kiertäminen. <sup>2)</sup> (Liite 3)

### 3.5 Irtisanominen ja lomautus

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

### 3.6 Osa-aikatyö

1. Merimieseläkelain mukaiseen osa-aikaeläkkeeseen ja osatyökyvyttömyyseläkkeeseen liittyvä osa-aikatyö sekä merityösopimuslain mukainen osittainen hoitovapaa sekä osittainen vanhempainvapaa toteutetaan liitteen 5.1 mukaisesti.
2. Jos tämän sopimuksen voimassa ollessa toteutetaan sellaisia lainsäädännöllisiä tai sopimuserusteisia ratkaisuja, joilla parannetaan osa-aikatyössä olevien etuuksia, parannukset toteutetaan myös tämän kohdan mukaisilla osa-aikatyöntekijöillä.

---

<sup>2)</sup> SMU/SV ptk 1.9.2017. Merityösopimuslain (756/2011) 1 luvun 4 §:n mukaan työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Hallituksen esityksen (174/2010 s. 44) mukaan perusteltu syy määräaikaisen sopimuksen tekemiselle on esimerkiksi sijaisuus. Kyseisen hallituksen esityksen kohdan mukaan sijaisuuden tulee olla yksilöitävissä.

Osapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että määräaikaisen sopimuksen tekemiseen tulee olla lain edellyttämä perusteltu syy ja sijaisuus tulee olla hallituksen esityksen mukaisesti yksilöitävissä. Tämän vuoksi osapuolet toteavat, että kyseisen lain ja hallituksen esityksen pohjalta määräaikaisia sopimuksia tehtäessä työnantajan tulee kirjata työsopimukseen, kenen henkilön sijaisena määräaikainen työntekijä on. Määräaikaisuuden perustukseen ei kuitenkaan tarvitse kirjata, mikä sijaistettavan työntekijän poissaolon syy. Osapuolet toteavat, että tällä varmistetaan lain edellyttämä perusteltu syy ja sijaisuuden riittävä yksilöitävyys.

Määräaikainen työsuhde (esim. sijaisuus) lakkaa normaalisti sopimuksessa sovitun määräajan päätyttyä, jollei muusta sovita.

3. 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.

4. Mikäli työntekijä on oikeutettu merimieseläkelakien mukaiseen osittaiseen varhennettuun vanhuuseläkkeeseen ja mikäli hän on sopinut työnantajan kanssa työajan lyhentämisestä 50 %:lla, häneen noudatetaan liitteen 5.1 määräyksiä.

### 3.7 Harjoittelijat

1. Osapuolet toteavat, että harjoittelijoiden käyttö ei saa johtaa vakituiseen työvoiman korvaamiseen.

### 3.8 Järjestysmies

1. Osapuolet toteavat, että järjestysmies toimii työtehtävänsä hoitaessaan merityösopimuslain 13 luvun 18 §:n mukaisena päällikköä avustavana henkilönä.

### 3.9 Ulkopuolinen työvoima

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

## 4 Työaikasäännökset

### 4.1 Yleistä <sup>3)</sup>

1. Työaika ulkomaanliikenteessä järjestetään voimassa olevan merityöaikalain mukaan, ellei seuraavista säännöksistä muuta johdu.

2. Aluksella on pidettävä merityöaikalain mukaista työaikapäiväkirjaa. Työnantajan on kirjattava tehdyt työtunnit ja niistä suoritettavat korvaukset työntekijäkohtaisesti. Jos työnantaja on laiminlyönyt työaika kirjauksia, tehdyt työtunnit ja niistä aiheutuvat korvaukset lasketaan työntekijän esittämän työaika kirjauksen mukaisesti.

3. Ellei tässä sopimuksessa tai tämän sopimuksen kohdassa 3.2 tarkoitetussa sopimuksessa ole toisin määrätty, taloustyöntekijän säännöllinen vuorokautinen työaika voidaan jakaa enintään kahteen (2) osaan. Tämä rajoitus ei koske ruokailu- ja kahvitaukojen aiheuttamaa keskeytystä.

4. Näissä säännöksissä tarkoitetaan:

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

---

<sup>3)</sup> SMU/SV ptk 1.9.2017. Osapuolet toteavat yhteisenä näkemyksenään, että merityöaikalain (296/1976) 19 a §:n mukaan työvuoroluettelosta on käytävä ilmi merityöaikalain 9 a §:ssä (vähimmäislepoaika) tarkoitettujen lepoaikojen ajankohdat ja tätä tulee noudattaa työvuoroluetteloita laadittaessa.

**päivätyöntekijällä** työntekijää, jonka työtä ei ole jaettu vahtivuoroihin ja joka ei ole taloustyöntekijä;

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

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

**satamavuorokaudella** vuorokautta, jonka ajan alus on satamassa;

**merivuorokaudella** vuorokautta, jonka ajan alus on matkalla;

**tulo- ja lähtövuorokaudella** vuorokautta, jonka aikana alus tulee satamaan tai lähtee satamasta. Milloin aluksen sekä tulo että lähtö sattuu samalle vuorokaudelle, määräytyy työaika viimeisen tapahtuman mukaisesti;

**viikolla** aikaa maanantaista kello 00.00 sunnuntaihin kello 24.00; sekä

**pyhäpäivällä** sunnuntaita tai muuta kirkollista juhlapäivää sekä itsenäisyyspäivää ja vapunpäivää.

#### **4.1.1 Erityissäännöksiä matkustaja-aluksissa**

1. Merityöaikalain vähimmäislepoaikoihin viitaten, tulee työntekijälle antaa vähintään kuuden (6) tunnin keskeytymätön lepo ja lisäksi tulee pyrkiä siihen, että työntekijälle annetaan mahdollisuus kahdeksan (8) tunnin keskeytymättömään lepoon.

2. Merityöaikalain ylityömääräyksistä poiketen on vuorokautiseksi enimmäistyöajaksi sovittu 12 tuntia 16 tunnin sijasta (ei koske erikseen sovittuja aluksia /liikennealueita). Säännöllinen työaika tulee sovittaa merityöaikalain puitteissa siten, että työt järjestetään niin, että säännölliseksi työajaksi tulee maanantaista perjantaihin joko neljä (4) tai kahdeksan (8) tuntia, ellei jäljempänä ole sovittu lyhyemmästä työajasta.

#### **4.2 Vuorotyöntekijän työaika muissa kuin pientonnistoaluksissa**

##### **4.2.1 Merivuorokausi**

1. Vuorotyöntekijän säännöllinen työaika on enintään kahdeksan (8) tuntia vuorokaudessa ja enintään 40 tuntia viikossa.

2. Pyhäpäivinä voidaan vuorotyöntekijä velvoittaa suorittamaan ainoastaan merityöaikalain 7 § 2 momentin 1-7 kohdissa tarkoitettua työtä.

3. Pääsiäis-, juhannus-, joului- ja uudenvuodenaattona on kaikesta kello 12.00 jälkeen suoritusta työstä, tarpeellisia vahtivuoroja lukuun ottamatta, suoritettava ylityökorvaus.

4. Aluksen päällikkö voi vahtivuorossa olevien kanssa vapaasti sopia myös sellaisten laivan kunnossapitämistä tarkoitettavien töiden suorittamisesta kello 18.00 – 06.00, jos ne eivät häiritse muiden lepoa.

##### **4.2.2 Tulovuorokausi**

1. Vuorotyöntekijän säännöllinen työaika on enintään kahdeksan (8) tuntia vuorokaudessa ja enintään 40 tuntia viikossa.
2. Pyhäpäivinä voidaan vuorotyöntekijä velvoittaa suorittamaan ainoastaan merityöaikalain 7 § 2 momentin 1-7 kohdissa tarkoitettua työtä.
3. Lauantaisin sekä loppiais-, pitkäperjantain-, vapun-, helatorstain, pyhäinpäivän ja itsenäisyyspäivän aattoina, varsinainen työaika on enintään kahdeksan (8) ja vähintään kolme (3) tuntia. Ylityökorvaus on suoritettava kaikesta yli kolmen (3) tunnin tehdystä työstä lukuun ottamatta vahtivuoron aikana tehtyä työtä, johon rinnastetaan myös aluksen kiinnitys ja siihen liittyvät työt. Aluksen kiinnityksen jälkeen alkoon vuorotyöntekijää, joka em. perusteella on tehnyt työtä kolme (3) tuntia tai enemmän, velvoittako suorittamaan säännöllistä laiva-työtä.
4. Pääsiäis-, juhannus-, jouluku- ja uudenvuodenaattona on kaikesta kello 12.00 jälkeen suoritusta työstä, tarpeellisia vahtivuoroja lukuun ottamatta, suoritettava ylityökorvaus.
5. Säännöllinen työaika on vahtivuoroja ja aluksen kiinnitystöitä lukuun ottamatta sijoitettava yhtäjaksoisesti. Tämä rajoitus ei koske ruokailu- ja kahvitaukojen aiheuttamaa keskeytystä.

#### **4.2.3 Lähtövuorokausi**

1. Vuorotyöntekijän säännöllinen työaika on enintään kahdeksan (8) tuntia vuorokaudessa ja enintään 40 tuntia viikossa.
2. Pyhäpäivinä voidaan vuorotyöntekijä velvoittaa suorittamaan ainoastaan merityöaikalain 7 § 2 momentin 1-7 kohdissa tarkoitettua työtä.
3. Pääsiäis-, juhannus-, jouluku- ja uudenvuodenaattona on kaikesta kello 12.00 jälkeen suoritusta työstä, tarpeellisia vahtivuoroja lukuun ottamatta, suoritettava ylityökorvaus.
4. Säännöllinen työaika on vahtivuoroja ja aluksen irrotus- ja merikuntoon saattamistöitä lukuun ottamatta sijoitettava yhtäjaksoisesti. Tämä rajoitus ei koske ruokailu- ja kahvitaukojen aiheuttamaa keskeytystä.

#### **4.2.4 Satamavuorokausi**

1. Vuorotyöntekijän säännöllinen työaika on enintään kahdeksan (8) tuntia vuorokaudessa ja enintään 40 tuntia viikossa.
2. Pyhäpäivänä tai lauantaina, joka on satamavuorokausi, vuorotyöntekijää ei saa pitää työssä. (MtL 7 § 3 momentti). Tämän estämättä voidaan työntekijä korvausta vastaan velvoittaa tekemään ylityötä. (MtL 9 § 1 momentti)
3. Säännöllinen työaika on sijoitettava siten, ettei vuorotyöntekijä joudu olemaan työssä muuna kuin kello 06.00 ja kello 18.00 välisenä aikana.
4. Pääsiäis-, juhannus-, jouluku- ja uudenvuodenaattona sekä loppiais-, pitkäperjantain-, vapun-, helatorstain, pyhäinpäivän ja itsenäisyyspäivän aattoina, varsinainen työaika on kolme (3) tuntia ja se on sijoitettava kello 06.00 ja 12.00 väliselle ajalle. Mainittujen aattojen sattuessa lauantaiksi maksetaan tehdystä työstä ylityökorvaus.

### **4.3 Taloustyöntekijän työaika muissa kuin pientonnistoaluksissa**

#### **4.3.1 Rahtialuksia koskevat säännökset**

##### **4.3.1.1 Meri-, tulo- ja lähtövuorokausi**

1. Taloustyöntekijän säännöllinen työaika on enintään kahdeksan (8) tuntia vuorokaudessa ja enintään 40 tuntia viikossa.
2. Säännöllinen työaika on sijoitettava siten, ettei rahtialuksen taloustyöntekijä joudu olemaan työssä muuna kuin kello 06.00 ja kello 19.00 välisenä aikana. (MtL 5 § 1 momentin 4-kohta)

##### **4.3.1.2 Satamavuorokausi**

1. Säännöllinen työaika on enintään kahdeksan (8) tuntia vuorokaudessa ja enintään 40 tuntia viikossa. Taloustyöntekijän säännöllinen työaika pyhäpäiväksi tai lauantaksi sattuvana satamavuorokautena on kuitenkin enintään viisi (5) tuntia.
2. Säännöllinen työaika on sijoitettava siten, ettei rahtialuksen taloustyöntekijä joudu olemaan työssä muuna kuin kello 06.00 ja kello 19.00 välisenä aikana eikä pyhäpäivänä tai lauantaksi sattuvana satamavuorokautena muuna kuin kello 06.00 ja kello 15.00 välisenä aikana. (MtL 5 § 1 momentin 4-kohta)
3. Rahtialuksen taloustyöntekijä voidaan pyhäpäiväksi sattuvana satamavuorokautena velvoittaa tekemään ainoastaan laivaväen ja matkustajien muonituksen vaatimaa työtä, tarpeellista tarjoilua sekä helppoa puhdistustyötä. (MtL 8 § 2 momentti)
4. Osapuolet ovat sopineet (poikkeus MtL:n 12 § 2 momentti), että aluksen ollessa satamassa pyhäpäivänä maksetaan taloustyöntekijälle säännöllisenä työaikana tehdystä työtunnista 1/63 kuukausipalkasta.
5. Säännöllinen työaika pääsiäis-, juhannus-, joului- ja uudenvuodenaattona sekä loppiais-, pitkäperjantai-, vapun-, helatorstai, pyhäinpäivän ja itsenäisyyspäivän aattona, on enintään viisi (5) tuntia.

#### **4.3.2 Matkustaja-aluksia koskevat määräykset**

##### **4.3.2.1 Meri-, tulo- ja lähtövuorokausi**

1. Taloustyöntekijän säännöllinen työaika on enintään kahdeksan (8) tuntia vuorokaudessa ja enintään 40 tuntia viikossa.
2. Säännöllinen työaika on sijoitettava siten, ettei matkustaja-aluksen taloustyöntekijän joudu olemaan työssä 14 tuntia pitemmän jakson aikana vuorokaudessa. (MtL 5 § 1 momentin 3-kohta)
3. Osapuolet ovat sopineet, että edellä sanotusta poiketen voidaan taloushenkilökuntaan kuuluvan säännöllinen työaika sijoittaa enintään kahteen (2) osaan vuorokaudessa kuitenkin siten, että työntekijälle annetaan vähintään kahdeksan (8) tunnin yhtäjaksoinen lepo

vuorokaudessa. Tämä edellyttää, että asia käsitellään yt-lain tarkoittamassa järjestyksessä aluksella.

#### **4.3.2.2 Satamavuorokausi**

1. Säännöllinen työaika on enintään kahdeksan (8) tuntia vuorokaudessa ja enintään 40 tuntia viikossa. Taloustyöntekijän säännöllinen työaika pyhäpäiväksi tai lauantaksi sattuvana satamavuorokautena on kuitenkin enintään viisi (5) tuntia kun matkustajat eivät ole aluksessa.
2. Säännöllinen työaika on sijoitettava siten, ettei matkustaja-aluksen taloustyöntekijän joudu olemaan työssä 14 tuntia pitemmän jakson aikana vuorokaudessa. (MtL 5 § 1 momentin 3-kohta)
3. Milloin matkustaja-aluksessa ei satamavuorokautena ole matkustajia saa edellä tarkoitettu jakso kuitenkin olla enintään 12 tunnin pituinen ja sen tulee päättyä muuna arkipäivinä kuin lauantaina ennen kello 19.00 sekä pyhäpäivänä ja lauantaina ennen kello 15.00. (MtL 5 § 2 momentti)
4. Jos matkustajat eivät ole aluksessa, voidaan työntekijä pyhäpäiväksi sattuvana satamavuorokautena velvoittaa tekemään ainoastaan laivaväen ja matkustajien muonituksen vaatimaa työtä, tarpeellista tarjoilua sekä helppoa puhdistustyötä. (MtL 8 § 2 momentti)
5. Osapuolet ovat sopineet (poikkeus MtL:n 12 § 2 momentti), että aluksen ollessa satamassa pyhäpäivänä maksetaan taloustyöntekijälle säännöllisenä työaikana tehdystä työtunnista 1/63 kuukausipalkasta.
6. Säännöllinen työaika pääsiäis-, juhannus-, jouluku- ja uudenvuodenaattona sekä loppiais-, pitkäperjantai-, vapun-, helatorstai, pyhäinpäivän ja itsenäisyyspäivän aattoina, on enintään viisi (5) tuntia.

#### **4.3.2.3 Järjestysmiehen työaika**

1. Järjestysmiehen säännöllinen työaika on enintään kahdeksan (8) tuntia vuorokaudessa ja enintään 40 tuntia viikossa. Säännöllinen työaika voidaan meri-, tulo-, lähtö- ja satamavuorokauden aikana sijoittaa kahteen (2) jaksoon.

### **4.4 Päivätyöntekijän työaika muissa kuin pientonnistoaluksissa**

#### **4.4.1 Merivuorokausi**

1. Päivätyöntekijän säännöllinen työaika on enintään kahdeksan (8) tuntia vuorokaudessa ja enintään 40 tuntia viikossa. (Huom. kohta 5.)
2. Pyhäpäivänä alkoon päivämiestä velvoittako säännöllisenä työnä suorittamaan laivatyötä.
3. Pääsiäis-, juhannus-, jouluku- ja uudenvuodenaattona on kaikesta klo 12.00 jälkeen suoritettua työstä suoritettava ylityökorvaus. (Työaika on tavanomaisten arkipäivien aamupäivän pituinen esim. 07.00-08.00, 08.30-12.00 = 4,5 t.)
4. Säännöllinen työaika on sijoitettava siten, ettei päivätyöntekijän joudu merivuorokautena olemaan työssä muuna kuin kello 06.00 ja kello 18.00 välisenä aikana.



5. Päivätyöntekijän työaika arkilauantaiksi sattuvana merivuorokautena on kolme (3) tuntia, jolloin työaika on sijoitettava kello 06.00 ja kello 12.00 väliselle ajalle. Edellä mainittu ylityö on korvattava merityöaikalain 14 §:n mukaisesti erityisellä vastikkeella.

6. Kohdan 5 määräysten lisäksi päivämies on oikeutettu vastikkeeseen, milloin hän sopimuksesta tekee työtä lauantaisin yli kolmen (3) tunnin. Sopimuksesta voi päivämies tehdä työtä enintään kahdeksan (8) tuntia myös pyhäpäivänä vastikekorvausta vastaan.

#### **4.4.2 Tulovuorokausi**

1. Päivätyöntekijän säännöllinen työaika on enintään kahdeksan (8) tuntia vuorokaudessa ja enintään 40 tuntia viikossa. (Huom. kohta 6)

2. Säännöllinen työaika on aluksen kiinnitystä lukuun ottamatta sijoitettava yhtäjaksoisesti. Tämä rajoitus ei koske ruokailu- ja kahvitaukojen aiheuttamaa keskeytystä.

3. Loppiais-, pitkäperjantain-, vapun-, helatorstain, pyhäinpäivän- ja itsenäisyydenpäivän aattoina säännöllinen työaika on enintään kahdeksan (8) tuntia. Ylityökorvaus on suoritettava kaikesta yli kolmen (3) tunnin tehdystä työstä lukuun ottamatta aluksen kiinnitystä ja siihen liittyviä töitä. Säännöllinen työaika on sijoitettava jos alus saapuu ennen kello 12.00, kello 06.00 ja kello 12.00 väliselle ajalle ja jos alus saapuu kello 12.00 jälkeen, kello 06.00 ja kello 18.00 väliselle ajalle.

4. Pääsiäis-, juhannus-, jouluku- ja uudenvuodenaattona on kaikesta kello 12.00 jälkeen suoritusta työstä suoritettava ylityökorvaus.

5. Pyhäpäivänä alkoon päivämiestä velvoittako säännöllisenä työnä suorittamaan laivatyötä.

6. Päivätyöntekijän työaika arkilauantaiksi sattuvana tulovuorokautena on kolme (3) tuntia, jolloin työaika on sijoitettava kello 06.00 ja kello 12.00 väliselle ajalle. Edellä mainittu ylityö on korvattava merityöaikalain 14 §:n mukaisesti erityisellä vastikkeella.

#### **4.4.3 Lähtövuorokausi**

1. Päivätyöntekijän säännöllinen työaika on enintään kahdeksan (8) tuntia vuorokaudessa ja enintään 40 tuntia viikossa. (Huom. kohta 5)

2. Säännöllinen työaika on aluksen irrotus- ja merikuntoon saattamistöitä lukuun ottamatta sijoitettava yhtäjaksoisesti. Tämä rajoitus ei koske ruokailu- ja kahvitaukojen aiheuttamaa keskeytystä.

3. Pääsiäis-, juhannus-, jouluku- ja uudenvuodenaattona on kaikesta klo 12.00 jälkeen suoritusta työstä suoritettava ylityökorvaus.

4. Pyhäpäivänä alkoon päivämiestä velvoittako säännöllisenä työnä suorittamaan laivatyötä.

5. Päivätyöntekijän työaika arkilauantaiksi sattuvana lähtövuorokautena on kolme (3) tuntia. Edellä mainittu ylityö on korvattava merityöaikalain 14 §:n mukaisesti erityisellä vastikkeella.

#### **4.4.4 Satamavuorokausi**

1. Päivätyöntekijän säännöllinen työaika on enintään kahdeksan (8) tuntia vuorokaudessa ja enintään 40 tuntia viikossa.
2. Pyhäpäivänä älköön päivämiestä velvoittako säännöllisenä työnä suorittamaan laivatyötä.
3. Satamalauantaina tehdystä työstä on maksettava ylityökorvaus.
4. Säännöllinen työaika on sijoitettava siten, ettei päivätyöntekijä joudu satamavuorokautena olemaan työssä muuna kuin kello 06.00 ja 18.00 välisenä aikana.
5. Pääsiäis-, juhannus-, joului- ja uudenvuodenaattona sekä loppiais-, pitkäperjantain-, vappu-, helatorstain, pyhäinpäivän- ja itsenäisyyspäivän aattona säännöllinen työaika on kolme (3) tuntia ja se on sijoitettava kello 06.00 ja kello 12.00 väliselle ajalle, paitsi mainittujen aattojen sattua lauantaipäiväksi, jolloin tehdystä työstä on maksettava ylityökorvaus.

#### **4.4.5 Päivätyöntekijän pyhä- ja lauantaityo matkustaja-aluksissa**

1. Vuorottelujärjestelmän toimivuuden edistämiseksi on matkustaja-aluksissa myös päivämiehille annettava mahdollisuus tehdä työtä vastikekorvausta vastaan kahdeksan (8) tuntia pyhä- ja aattopäivinä sekä lauantaisin. Tämä työaika järjestetään enintään kahdessa (2) jaksossa vuorokaudessa. Kansimiehistöllä ei kuitenkaan saa teettää kello 18.00 - 06.00 välisenä aikana varsinaisena laivatyönä aluksen kunnostustöitä, kuten esim. ruosteen hakuusta, maalausta ja niihin rinnastettavia töitä.

#### **4.4.6 Päivätyöntekijän vuorotyö**

1. Milloin päivätyöntekijä on määrätty vuorokautta lyhyemmäksi ajaksi vahtivuoroihin, on hänen säännöllisenä työajastaan voimassa, mitä erityyppisissä säännöksissä päivätyöntekijästä on määrätty.
2. Työntekijä, joka vuoromatkoina toimii vuoro- ja päivätyöntekijänä, on aluksen satamaan tulon jälkeen pidettävä vastikemääräyksen suhteen siinä asemassa, jossa hän aluksen tullessa satamaan oli, kunnes uusi matka satamasta alkaa.

#### **4.5 Satamavahti muissa kuin pientonnistoaluksissa**

1. Sen estämättä mitä edellä työajan sijoittamisesta on säädetty, säännöllinen työaika voidaan satamavahdin järjestämisestä varten sijoittaa muuna arkipäivänä kuin lauantaina myös kello 18.00 ja kello 06.00 väliselle ajalle. (MtL 5 § 3 momentti)

#### **4.6 Korvaus ylityöstä muissa kuin pientonnistoaluksissa**

##### **4.6.1 Varsinainen ylityökorvaus (MtL 13 §)**

##### **4.6.1.1 Rahana suoritettava ylityökorvaus**

1. Rahana suoritettava ylityökorvaus on tunnilta arkipäivänä tehdystä ylityöstä vähintään 1/102 ja pyhäpäivänä tehdystä ylityöstä vähintään 1/63 työntekijän kuukausipalkasta.

##### **4.6.1.2 Korvausperusteet**

1. Ylityökorvauksen laskemisen perusteeksi on otettava kuukausipalkka. (=peruspalkka/korotettu peruspalkka ja mahdolliset kokemuslisät; sinä aikana, jolloin valtamerialisä ja/tai öljynkuljetuslisä maksetaan, on myöskin sellainen lisä otettava mukaan laskettaessa ylityökorvauksen suuruutta.)

#### **4.6.1.3 Ylityön muuttaminen vapaa-ajaksi**

1. Katso vuorottelujärjestelmä (kohta 5.)

#### **4.6.2 Vastikkeena suoritettava ylityökorvaus**

##### **4.6.2.1 Lakisääteinen vastike (MtL 12 § 2 momentti)**

1. Säännöllisenä työaikana arkilauantaina, juhannusaattona sekä jouluaattona sen ollessa arkipäivä ja pyhäpäivänä tehdystä työstä on työntekijä oikeutettu työhön käytettyä aikaa vastaavaan vastikkeeseen.

##### **4.6.2.2 Työaikamääräys**

1. Työntekijän säännöllinen työaika on enintään 40 tuntia viikossa (maanantaista perjantaihin) siten, että 38 tunnista ylimenevä osa (2 tuntia) korvataan vastikkeena.

##### **4.6.2.3 Lisävastike**

###### *1) Merivuorokausi*

1. Lakisääteisen vastikkeen lisäksi työntekijä on oikeutettu lisävastikkeeseen kahdeksan (8) tuntia merivuorokaudelta, joka on pyhäpäivä.

###### *2) Tulo- ja/tai lähtövuorokausi*

2. Tulo- ja lähtövuorokautena, joka on pyhäpäivä, syntyy lisävastiketta aluksen ollessa merellä yksi (1) tunti kutakin alkavaa kolmen (3) tunnin jaksoa kohti.

3. Kun rahtialuksen sekä tulo että lähtö sattuu pyhäpäiväksi, rinnastetaan satamassa oloaika merellä oloaikaan, mikäli työvuorossa oleva työntekijä on estynyt poistumasta aluksesta.

4. Matkustaja-aluksella tulo- ja/tai lähtövuorokautena, joka on pyhäpäivä, satamassa oloaika rinnastetaan merellä oloaikaan, mikäli työvuorossa oleva työntekijä on estynyt poistumasta aluksesta.

5. Merellä olo lasketaan siitä lukien, kun alus irrotetaan matkalle lähtöä varten sataman laiturista, jossa sen on ollut, tai jos se on ollut muualla kuin laiturissa lasketaan aika tällaisesta paikasta irrottautumisesta lukien. Merellä olon katsotaan päättyneen, kun alus on kiinnitetty edellä tarkoitettuun paikkaan, ja milloin se on ankkurissa edellyttäen, että alukselta on mahdollisuus päästä maihin.

6. Jos edellä mainitussa paikassa viivytään enintään kolme (3) tuntia, ei se katkaise lisävastikkeen syntymistä.

#### **4.6.3 Lakisääteisen ja lisävastikkeen käyttäminen**

1. Kun aikaisemmin hankittuja vastikkeita käytetään vapaa-ajan muodossa maissa, vähennetään vastiketta enintään kahdeksan (8) tuntia jokaisesta muusta arkivapaapäivästä paitsi lauantaista.
2. Annettaessa ansaittua vastiketta vapaa-ajan muodossa satamassa on vastike annettava joko neljän (4) tai kahdeksan (8) tunnin jaksoina.
3. Loppiais-, pitkäperjantain-, vapunpäivän-, helatorstain, pyhäinpäivän-, itsenäisyyspäivän ja uudenvuodenaattona vähennetään vastiketta kuitenkin enintään kolme (3) tuntia.
4. Edellä tarkoitettuja vapaapäiviä käytettäessä on soveltuvin osin noudatettava, mitä merimiesten vuosilomalaissa (433/1984) on säädetty loman antamissatamasta sekä loman ajan kohdan ilmoittamisesta. Tämä ei kuitenkaan koske MtL 14 §:n 1 momentin 2 kohdan mukaista vastikevapaata, jota annetaan vuorottelujärjestelmän lisäksi vapaa-aikana kotimaan satamassa tai sopimuksesta ulkomaan satamassa, jolloin vapaa-ajan on oltava vähintään vastikkeeseen oikeuttavan työajan pituinen.

#### **4.6.4 Lakisääteisen ja lisävastikkeen korvaaminen**

1. Mikäli vastike sovitaan korvattavaksi rahana, on jokaisesta tunnista maksettava vähintään 1/164 työntekijän kuukausipalkasta.
2. Työsuhteen päättyessä jäljellä olevat vastikkeet korvataan siten, että jokaisesta vastikkeeseen oikeuttavaa 6,5 tuntia kohden maksetaan yhden (1) päivän palkka.

##### **4.6.4.1 Korvausperusteet**

1. Milloin työntekijä työsuhdeaikanaan tilapäisesti on ollut sellaisessa työssä, josta maksetaan korkeampaa taulukkopalkkaa, korvataan hänelle merityöaikalain 14 § 1 momentin 1) ja 3) kohdissa tarkoitetuissa tapauksissa vastike sen ammattinimikkeen edellyttämän palkan mukaan, missä vastike kulloinkin on ansaittu.
2. Vastikekorvauksia laskettaessa huomioidaan samat lisät kuin vuosilomapalkkaa laskettaessa. Milloin työntekijä on ollut oikeutettu lisiin vain osan aikaa, otetaan ne huomioon siinä suhteessa kuin ne siltä ajalta on maksettu.

#### **4.7 Työaika pientonnistoaluksissa**

##### **4.7.1 Satamavuorokausi**

1. Alus on satamassa koko vuorokauden (00.00 – 24.00).
2. Maanantaista torstaihin päivittäinen työaika on kahdeksan (8) tuntia. Kahdeksan (8) tuntia ylittävistä työstä maksetaan ylityökorvaus. Perjantaina päivittäinen työaika on kuusi (6) tuntia ja kuusi (6) tuntia ylittävistä työstä maksetaan ylityökorvaus. Lauantaina ja pyhäpäivänä tehdystä työstä maksetaan ylityökorvaus.
3. Satamavuorokautena on säännöllinen työaika sijoitettava merityöaikalain 5 §:n mukaisesti kello 06.00 ja kello 18.00 välille. Kello 18.00 ja 06.00 välinen työ on aina ylityötä, josta maksetaan ylityökorvaus.

4. Jos työntekijä arkipäivänä maanantaista perjantaihin satamavuorokautena haluaa pitää kello 06.00-18.00 välisenä aikana nk. satamavapaata henkilökohtaisten asioiden hoitamista varten ja siitä sovitaan työnantajan kanssa, niin tästä satamavapaasta vähennetään täydeltä työpäivältä yksi (1) vapaapäivä tai puolelta työpäivältä puoli (0,5) vapaapäivää.

#### 4.7.2 Meri-, tulo- ja lähtövuorokausi

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

#### 4.7.3 Taloustyöntekijän säännöllisen työajan jakaminen

1. Ellei tässä sopimuksessa ole toisin määrätty, taloushenkilökuntaan kuuluvan työntekijän säännöllinen vuorokautinen työaika voidaan jakaa enintään kahteen (2) osaan.

#### 4.7.4 Palo-, pelastus- ja muut turvallisuusharjoitukset

1. 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.

#### 4.7.5 Ylityö

1. Vuorokautisen työajan ylittävältä työajalta suoritetaan liitteen 1 mukainen ylityökorvaus.
2. Mikäli työaika kalenteriviikossa on enemmän kuin 65 tuntia ja siitä ei ole maksettu ylityökorvausta vuorokautisen työaikasäännön mukaan, maksetaan siitä liitteen 1 mukainen ylityökorvaus.
3. Työajan sovellutusohje: katso liite 6.

#### 4.7.6 Lepoajat

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

#### 4.8 Ruoka, ruoka-ajat ja lepotauot

1. Työnantaja on velvollinen järjestämään työntekijälle päivittäin kolme (3) ateriaa välipaloina. Ruuan on oltava ravinto-opillisesti oikein valmistettua, vaihtelevaa, maukasta ja määrältään riittävää sekä laadukasta.
2. Merenkulun työmarkkinaosapuolet pitävät tarpeellisena, että ruoka- ja kahvitauot laivan ollessa satamassa järjestetään seuraavien aikarajojen välillä, elleivät erityiset syyt sitä estä:

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

3. Ruokatauko voidaan lyhentää vähintään puoleen tuntiin ja alkamisajankohta siirtää enintään tunnilla. Laivan eri osastojen edustajien sekä talousosaston esimiehen yhteisesti laadittu ja päällikön hyväksymä ruokailujärjestys asetetaan näkyvälle paikalle ruokailutiloihin.

4. Aluksen työjohdosta vastaavien henkilöiden sekä talousosaston esimiehen tulee yhteisesti tarpeen mukaan suunnitella tarkoituksenmukainen ja mahdollisimman häiritsemätön ruokailujärjestelmä, ja heidän on myöskin laivakauppiaille, ahtausmiehille yms. ilmoitettava ruokailutauoista. Tarpeen vaatiessa olisi järjestettävä vuororuokailu (puolen tunnin vuorot). Jos jostakin syystä (esim. sataman erikoisolosuhteet) on pakko poiketa tavanomaisesta ruokailujärjestelmästä, on tästä mahdollisimman pian ilmoitettava keittiöhenkilökunnalle ja niille, jotka lähinnä hoitavat eri henkilökuntaryhmien työnjohtoa.

5. Milloin ylityötä teetetään kello 18.00 ja 06.00 välisenä aikana tulee työntekijälle jokaisen kahden tunnin työjakson jälkeen antaa 10 minuutin lepotauko, joka luetaan työajaksi. Jokaisen neljän (4) tunnin työjakson jälkeen annetaan puolen tunnin kahvitauko, jota ei lueta työaikaan. Tämä ei koske hätä- ja turvallisuuspalvelua.

6. Rahtialuksen tullessa satamaan pyhäpäivisin ja pyhäpäivien aattoina noudatetaan, jos alus on kiinnitetty laituriin ennen kello 10.00, iltapäiväruokailun suhteen samaa menettelyä kuin pyhäpäivisin ja pyhäpäivien aattoina aluksen ollessa satamassa on tapana. Tämä koskee myös sellaista ankkuripaikkaa, jossa alus lastataan tai puretaan.

7. Vähimmäislepoajoista, lepoaikojen merkitsemisestä asianomaisiin luetteluihin sekä palo-, pelastus- ja muihin turvallisuusharjoituksiin osallistumisesta on säädetty merityöaikalaisissa.

#### **4.9 Aluksen arvioitu lähtöaika**

1. Aluksen lähtöaika on ilmoitettava maihinmenoportaiden läheisyyteen pantavalla taululla, mikäli mahdollista, vähintään neljä (4) tuntia ennen arvioitua lähtöaikaa. Määräys ei kuitenkaan koske aluksia, jotka ovat aikataulun mukaisessa liikenteessä.

### **5 Vuorottelujärjestelmä**

#### **5.1 Vuorottelu muissa kuin pientonnistoaluksissa**

##### **5.1.1 Yleistä**

1. Vuorottelujärjestelmällä tarkoitetaan sellaista järjestelmää, jossa työntekijöiden työ- ja vapaavuorot toistuvat mahdollisimman säännönmukaisesti. Vuorottelujärjestelmä on laadittava merityöaikalain mukaisesti vähintään ajaksi, jonka kuluessa työ- ja vapaavuorot tasoituvat kohdissa 5.1.2 ja 5.2.1 tarkoitettuihin aluksella noudatettuihin suhteisiin (1:1 tai 2:1).

2. Työnantaja laati ehdotuksensa vuorottelujärjestelmän lähemmästä toteutuksesta, josta sovitaan työnantajan edustajan ja laivaväen luottamusmiehen /edustajan kesken alla olevien säännösten mukaisesti.

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

4. Vuorottelujärjestelmästä pidetään kirjanpitoa samalla tavalla kuin merityöaikalaissa on määrätty työaikapäiväkirjanpidosta. Sovittu vuorottelujärjestelmä on sitä paitsi asetettava sopivaan paikkaan niiden henkilöiden nähtäväksi, joita se koskee.

5. Työntekijää ei voida velvoittaa jäämään vastoin suostumustaan töihin vapaavuoron ajaksi.

### **5.1.2 Vuorottelu rahtialuksissa**

1. Vuorottelujärjestelmä toteutetaan vähintään suhteessa 2:1 - 1:1 (aikayksikkö työtä : aikayksikkö vapaata). Vuorottelujärjestelmän käytön sovellutuksessa tulee ottaa huomioon aluksen kulkuvuorot ja liikennealue, jolloin työvuoron pituus olisi järjestettävä niin, ettei se ylitä 4 - 5 kuukautta. Tästä voidaan poiketa yllättävän sairaustapauksen, kouluunmenon, asevelvollisuuden suorittamisen tai näihin rinnastettavien tapausten johdosta, sekä silloin kun alus on valtameren takaisessa satamassa, josta se saapuu sellaiseen satamaan, josta kotimatka voidaan järjestää huomattavasti pienemmin kustannuksin tai helpommin.

2. Vuorottelujärjestelmän toteuttamiseksi voidaan lakisääteisen vastikkeen, lisävastikkeen ja työajan lyhentämisen perusteella syntyvien vastikkeiden lisäksi käyttää palkkajakson tai vapaajaksoa edeltäneen työjakson aikana syntyneitä ylityötunteja ja erääntyneitä vuosilomalain ja työehtosopimuksen perusteella syntyneitä lomapäiviä. Niiden antamisessa noudatetaan kuitenkin merimiesten vuosilomalain määräyksiä.

3. Vuorottelujärjestelmän säännönmukaisuus voi vaihdella eri vuodenaikoina ja eri alustyyppien ja linjojen mukaan, kuitenkin siten, että vastikkeet ja vuosiloma pyritään jaksottamaan mielekkäällä tavalla aluksen sijainti ja mahdolliset työntekijän kotimatkat huomioon ottaen.

4. Ylityökorvaus suoritetaan rahana tai työntekijän suostumuksella vapaa-aikana. Vuorottelujärjestelmän niin vaatiessa saadaan ylitoita muuttaa vastikkeiksi. Tällöin vastaa yksi arkiylityötunti 1,4 ja yksi pyhäylityötunti 2,0 vapaatuntia.

5. Mikäli suomalaisen työntekijän vapaavuoro alkaa ulkomaan satamassa ja matka Suomeen edellyttää matkustamista, joka kestää yli 12 tuntia, katsotaan vapaavuoron alkavan matkalle lähtöpäivää seuraavana päivänä kello 24.00. Muussa tapauksessa katsotaan vapaavuoron alkavan matkalle lähtöpäivänä kello 24.00. Jollei muusta sovita, tulee työntekijän palata vapaavuorolta siten, että hän säännönmukaisen työaikansa mukaisesti voi aloittaa matkan alukselle.

6. Mikäli työntekijälle on annettu enemmän vastikevapaata kuin kertyneet vastikkeet edellyttävät, häntä ei voida velvoittaa tekemään mahdollisia miinustunteja tai -päiviä palattuaan takaisin työhönsä. Myöskään vuosilomapäiviä ei voida käyttää miinustuntien ja -päivien kattamiseen. Samaa periaatetta on myös noudatettava kauppa-alussopimuksen perusteella laadittujen aluskohtaisten takuupalkkasopimusten osalta.

### **5.1.3 Vuorottelu matkustaja-aluksissa**

#### **5.1.3.1 Yleistä**

1. Aluksella noudatetaan 1:1 vuorottelujärjestelmää. Vuorottelujärjestelmän vapaavuoro on yhtä pitkä kuin työvuoro.

2. Vuorottelujärjestelmän toteuttamiseksi voidaan lakisääteisen vastikkeen, lisävastikkeen ja työajan lyhentämisen perusteella syntyvien vastikkeiden lisäksi käyttää palkkajakson tai vapaajaksoa edeltäneen työjakson aikana syntyneitä ylityötunteja ja erääntyneitä vuosilomalain ja työehtosopimuksen perusteella syntyneitä lomapäiviä. Niiden antamisessa noudatetaan kuitenkin merimiesten vuosilomalain määräyksiä. Muuttaessa ylitöitä vapaaksi yksi arkiylityötunti vastaa 1,4 ja yksi pyhäylityötunti kahta (2) vapaatuntia.

3. Ne ylityötunnit, joita ei tarvita vuorottelujärjestelmän toteuttamiseksi, korvataan kuten tässä työehtosopimuksessa on sovittu ylityön korvaamisesta (kohta 4.6.1.1). Nämä ylityötunnit muutetaan, jos työntekijä esittää, vapaa-ajaksi kuten kappaleessa 2 on määrätty. Tämän lisävapaan saaminen ei saa aiheuttaa lisätyövoiman tarvetta.

4. Vapaa vuorojen ja työvuorojen tasaamiseksi otetaan tarvittaessa lisätyövoimaa. Tämä voi tulla kysymykseen esim. loma-, kurssi- ja sairaustapauksissa.

5. Osapuolet suosittelevat, että 1:1-vuorottelujärjestelmä toteutetaan keskimäärin enintään kahden (2) viikon jaksoissa (2 viikkoa työtä:2 viikkoa vapaata). Tästä voidaan kuitenkin poiketa asianosaisten työntekijöiden keskinäisellä sopimuksella. Työnantajan edustajan tulee kuitenkin vahvistaa tällainen järjestely.

#### **5.1.3.2 Erinäiset kausiliikennettä koskevat säännökset**

1. Kausiliikennealuksessa noudatetaan 1:1-vuorottelujärjestelmää. Vuorottelujärjestelmä voidaan toteuttaa siten, että työvuoro on pitempi kuin vapaa vuoro, kuitenkin niin, että työvuoron pituus on korkeintaan 14 vuorokautta, ja että vapaa vuorot yhteensä ovat vähintään yhtä pitkät kuin työvuorot. Purjehduskauden aikana noudatetaan vähintään 2:1-vuorottelujärjestelmää.

2. Vuorottelujärjestelmä voidaan osapuolten sopimuksella toteuttaa siten, että osa vapaa vuoroista siirretään annettavaksi vapaa-aikana purjehduskauden ulkopuolella heti sen päätyttyä työsuhteen pidennyksenä. Tähän voidaan käyttää:

- 1) lakisääteistä ja lisävastikkeista sekä työnajan lyhentämisen perusteella syntyviä vastikkeita ja erääntyneitä vuosilomalain ja työehtosopimuksen perusteella syntyneitä lomapäiviä; sekä
- 2) ne ylityötunnit, joita ei tarvita vuorottelujärjestelmän toteuttamiseksi, muutettuna vapaa-ajaksi siten, että yksi arkiylityötunti vastaa 1,4 ja yksi pyhäylityötunti kahta (2) vapaatuntia.

## **5.2 Vuorottelu pientonnistoaluksissa**

### **5.2.1 Yleistä**

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

2. 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.



3. Ellei vuorottelujärjestelmästä päästä yhteisymmärrykseen työnantajan ja laivaväen kesken, siirretään asia ratkaistavaksi työehtosopijapuolten välisiin neuvotteluihin, joissa noudatetaan kohdassa 15 määrättyä neuvottelujärjestystä.

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

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

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

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

8. Mikäli vaihtopäivänä tehdään työtä, syntyy vapaata liitteessä 6 olevien kaavojen mukaisesti.

9. Mikäli työntekijälle on annettu enemmän vapaata kuin kertyneet vapaapäivät edellyttävät, häntä ei voida velvoittaa tekemään mahdollisia miinuspäiviä palattuaan takaisin työhönsä. Myöskään vuosilomapäiviä ei voida käyttää miinustuntien ja -päivien kattamiseen. Samaa periaatetta on myös noudatettava kauppa-alussopimuksen perusteella laadittujen aluskohtaisten takuupalkkasopimusten osalta.

## **5.2.2 Vapaavuoron alkaminen ja päättymisen ulkomaan satamassa**

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

## **6 Poissaolo**

### **6.1 50- ja 60-vuotispäivä**

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

### **6.2 Äkillinen sairaustapaus, hautauspäivä ja oma vihkipäivä**

1. Työntekijälle myönnetään hänen perheensä piirissä sattuvan äkillisen sairaustapauksen johdosta lyhyt tilapäinen palkallinen vapautus työstä, kuitenkin enintään kolme (3) päivää. Työntekijälle myönnetään niin ikään vastaava vapautus työstä hänen läheisen omaisensa

hautauspäivänä sekä hänen omana vihkkipäivänään, kuitenkin enintään kahdeksi (2) päiväksi.

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

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

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

### **6.3 Vaikeasti sairaan lapsen hoito**

1. Työntekijällä, jonka lapsi sairastaa Valtioneuvoston päätöksen (1315/1989) tarkoittamaa vaikeaa sairautta, on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen VNp:ssä tarkoitettuun lapsen hoitoon, kuntoutukseen tai hoidon opastukseen sovittuaan poissaolostaan etukäteen työnantajan kanssa.

### **6.4 Järjestötoimintaan osallistuminen**

1. Jos Merimies-Unionin jäsen valitaan Unionin edustajakokoukseen edustajaksi, Unionin valtuuston tai Unionin hallituksen jäseneksi, tulee työnantajan, milloin se haitatta käy päinsä, myöntää valituksi tulleelle, ellei alla olevasta muuta johdu, palkatonta vapautusta työstä tarpeellisten kokousmatkojen suorittamiseksi.

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

### **6.5 Sairausloma, raskausvapaa ja vanhempainvapaa**

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

2. Raskausrahaan oikeutetulla työntekijällä on oikeus saada palkka raskausvapaan ja vanhempainvapaan aikana yhteensä 78 arkipäivältä raskausrahakauden alkamisesta lukien. Palkka muodostuu työntekijän henkilökohtaisesta takuupalkasta kokemuslisineen, 0,5 kertaistesta palvelurahasta seitsemän (7) raskausrahapäivän jälkeen sekä työsuhteen jatkuttua keskeytymättömänä vähintään kuusi (6) kuukautta ennen raskausrahakauden alkamista sairausajan luontoisetukorvauksesta enintään 42 päivältä.

3. Vanhempainvapaalla olevalle työntekijälle, joka ei ole oikeutettu raskausrahaan maksetaan palkan ja sairausvakuutuslain mukaisen vanhempainrahan erotus 12 päivän ajalta. Vertailtava palkka muodostuu työntekijän henkilökohtaisesta takuupalkasta

kokemuslisineen, palvelurahasta sekä työ- ja vapaajakson ajalta maksettavasta luontoisetu-korvauksesta.

Oikeutta palkalliseen vanhempainvapaaseen ei ole työntekijällä, jolle on sairausvakuutus-lain 9 luvun 7 §:n mukaisesti luovutettu vanhempainrahapäiviä.

## **6.6 Todistajana esiintyminen ja koulutukseen osallistuminen vapaajakson aikana**

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

2. Mikäli työntekijä osallistuu työnantajan osoittamaan koulutukseen tai kurssille vapaajak-sonsa aikana, hänellä on oikeus pitää näin menettämänsä vapaa-aika myöhemmin.

## **6.7 Hoitoonohjaus pientonnistoaluksissa**

1. Jos hoitoonohjauksen mukaisesta hoidosta on sovittu työnantajan kanssa, maksaa työn-antaja vapaaehtoisen laitoshoidon ajalta sairastajan palkkaa työehtosopimuksen mukaisesti. (Liite 10.2)

## **7 Vuosilomasäännökset**

### **7.1 Yleistä**

1. Vuosiloma määräytyy merimiesten vuosilomalain (433/1984) mukaisesti, siihen myöhem-min tehtyine muutoksineen.

2. Yli viiden (5) vuoden työsuhteen jälkeen, pientonnistoaluksissa yli viiden (5) vuoden työ-suhteen jälkeen samassa varustamossa, vuosiloman pituus on 16 arkipäivää täydeltä lo-manmääräytymiskaudelta.

3. Työntekijä, joka perättäisinä vuosina on ollut työsuhteessa saman varustamon tai varus-tamoyhtymän kausiliikenteen matkustaja-aluksissa 60 kuukautta, on oikeutettu saamaan vuosilomaa 2,67 arkipäivää jokaiselta lomanmääräytymiskuukaudelta.

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

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

### **7.2 Vuosilomapalkka muissa kuin pientonnistoaluksissa**

1. Vuosilomapalkka lasketaan sen palkan mukaan, jonka työntekijä saa vakinaisesta työs-tään vuosiloman alkamisajankohtana. Jos työntekijä lomanmääräytymiskauden aikana on tilapäisesti ollut yhteensä vähintään yhden kuukauden sellaisessa työssä, josta maksetaan

korkeampaa taulukkopalkkaa, korotetaan vuosilomapalkka/lomakorvaus samassa suhteessa.

2. Lomapalkkaan kuuluvat taulukkopalkka mahdollisine pätevyyslisineen ja kokemuslisät. Tämän lisäksi lasketaan lomapalkkaan öljynkuljetuslisä, valtamerilisä, pukuraha, matkustaja-aluslisä, suuraluslisä, YT-lisä sekä sodanvaaralisä siinä suhteessa, kuin niitä lomanmääräytymiskauden aikana on maksettu.

3. Matkustaja-aluksissa suoritettavat palvelurahat, jotka maksetaan työvuorolta, otetaan huomioon vuosilomapalkkaa laskettaessa.

4. Loman aikana suoritettavasta luontoisetujen korvauksesta on voimassa, mitä muualla tässä työehtosopimuksessa siitä on määrätty.

### 7.3 Vuosilomapalkka pientonnistoaluksissa

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

2. Lomapalkkaan kuuluvat takuupalkka ja mahdolliset kokemuslisät. Tämän lisäksi lasketaan lomapalkkaan niin kutsutut kiinteät lisät siinä suhteessa kuin niitä lomanmääräytymiskauden aikana on maksettu.

3. Vuosiloman ajalta suoritetaan myös luontoisetukorvaus liitteen 1 mukaisesti. Luontoisedut maksetaan myös sunnuntailta, kirkolliselta juhlapäivältä, itsenäisyyspäivältä, juhannusaatolta ja vapunpäivältä sekä jouluaatolta ja pääsiäislauantailta. Luontoisetukorvausta ei kuitenkaan suoriteta vuorottelujärjestelmän mukaiselta vapaajaksolta.

### 7.4 Lomarahat

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

2. Muissa kuin pientonnistoaluksissa lomarahat lasketaan korotetusta (MvL 13 § 2 momentti) päiväpalkasta ja korottamattomista luontoiseduista.

3. Lomarahat suoritetaan sen palkanmaksun yhteydessä, jolloin työntekijälle maksetaan vuosilomapalkka.

4. Mikäli vuosiloma on jaettu, suoritetaan kunkin loman osan alkaessa sitä vastaava osa lomarahasta noudattaen vastaavasti, mitä edellä on määrätty.

5. Työntekijä, joka kausiliikenteen aluksessa on ollut työsuhteessa koko purjehduskauden, on työsuhteen päättyessä oikeutettu lomarahaan.

## 8 Matkat

### 8.1 Yleistä

1. Työsuhteen alkaessa työnantaja korvaa matkakustannukset Suomessa kotoa alukselle.
2. Sijaisena toimivan työntekijän työsuhteen alkamisesta ja päättymisestä aiheutuvat matkat Suomessa ja ulkomailla työnantaja korvaa koti-alus-koti periaatteen mukaisesti. Kotimatka on tehtävä ilman aiheetonta viivytystä.
3. Työntekijä voi käyttää työmatkaan omaa autoaan. Oman auton käyttö korvataan verohallinnon voimassa olevan ohjeen mukaisesti kuitenkin siten, että korvaus kilometriltä on 2/3 verohallinnon määräämästä enimmäismäärästä. Mikäli työmatkan pituus on yli 350 kilometriä, on oman auton käytöstä sovittava etukäteen työnantajan kanssa.

## 8.2 Matkakorvaus muissa kuin pientonnistoaluksissa

1. Kun työntekijä palveluksen takia lähetetään laivalle tai laivasta, on työnantajan maksettava matkakulut ja huolehdittava siitä, että hän matkan kestäessä saa kohtuullisen ravinnon yli kuusi (6) tuntia kestävilä matkoilta. Tällöin asialliset matkakulut korvataan laskun mukaan.
2. Jos työntekijän on matkustettava laivassa tai rautateillä yöaikaan, on hän oikeutettu korvaukseen II luokan makuupaikasta tai ellei II luokkaa ole, turisti- tai sitä vastaavan luokan makuupaikasta, missä makuupaikka on saatavissa ja milloin sitä tosiasiallisesti on käytetty.
3. Varustamon laskuun tehtävillä matkoilla on talousosaston esimies matkan tapahtuessa rautateillä tai laivassa, oikeutettu matkustamaan I tai sitä vastaavassa luokassa ja lentokoneen turisti- tai säästöluokassa. Jos matka tapahtuu ulkomailla, on hän oikeutettu matkustamaan luokassa, joka vallitseviin olosuhteisiin nähden vastaa mainittua luokkaa. Asialliset matkakulut korvataan laskun mukaan.
4. Taksia voidaan käyttää kohtuullisessa määrin (ks. palkkaliite) linja-auto- tai rautatie- tai lentoaseman ja sataman välillä, kun
  - linja-autoyhteyttä ei ole,
  - työntekijää on pyydetty palaamaan alukselle sellaisena vuorokauden aikana, jona yleiset kulkuneuvot eivät ole liikenteessä, tai kun
  - taksin käytöstä on ennakolta sovittu päällikön tai varustamon ja työntekijän kesken.
5. Taksikulut korvataan vain esitetyn tosittien tai poikkeustapauksissa muun luotettavan selvityksen perusteella.

## 8.3 Matkakorvaus pientonnistoaluksissa

1. Mikäli työntekijä joutuu lähtemään työnantajan määräyksestä matkalle työhöntulopäivää edeltävänä päivänä ja matka on aloitettu ennen kello 21.00, tämä päivä lasketaan puoleksi (0,5) työpäiväksi ja työhöntulopäivä täydeksi (1) työpäiväksi.
2. Laivanvarustamon laskuun tehtävillä matkoilla on työntekijä matkan tapahtuessa rautatiellä tai laivassa oikeutettu matkustamaan I luokassa (kokkistuerti) / II luokassa (miehistö) ja lentokoneessa turisti- tai säästöluokassa. Jos matka tapahtuu ulkomailla, on hän oikeutettu matkustamaan luokassa, joka vallitseviin olosuhteisiin nähden vastaa mainittua luokkaa.

3. 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.

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

5. Varustamon laskuun tehtävällä lentomatalla on työntekijä oikeutettu ottamaan mukaansa matkatavaraa omakohtaista käyttöä varten enintään 30 kg. Maksun 30 kg ylittävältä osalta suorittaa ko. työntekijä. Mahdollisesta varustamon lukuun mukana olevasta tavarasta menevän ylipainomaksun suorittaa varustamo.

#### 8.4 Lomamatkat

1. Työntekijä, joka palaa työhön vuosilomaltaan, vastikevapaaltaan tai vuorottelujärjestelmän tarkoittamalta vapaavuoroltaan ja sairauslomaltaan on oikeutettu saaman työnantajalta Suomessa olevan kodin ja aluksen välisestä paluumatkasta juna-, linja-auto, laiva- tai alennetun lentolipun hinnan. Milloin alennusta ei myönnetä, korvataan turistiluokan lentolipun hinta.

2. 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.

3. Rahtialuksessa työskentelevän työntekijän palatessa vuosilomaltaan, vastikevapaaltaan tai vuorottelujärjestelmän tarkoittamalta vapaavuoroltaan ja sairauslomaltaan alukselle, maksetaan, ellei työnantajan ja työntekijän kesken ennakolta ole toisin sovittu, taksikustannukset työhönpaluupaikkakunnan linja-auto- tai rautatieaseman tai lentoyhtiön kaupunkitermiinalin (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.

4. Taksikulut korvataan vain esitetyn tositteen tai poikkeustapauksissa muun luotettavan selvityksen perusteella. Enimmäismäärä ilmenee liitteestä 1.

5. Mikäli vuorottelujärjestelmän mukainen vaihto tapahtuu sellaisena ajankohtana, ettei töitä tai kotimatkaa voida aloittaa välittömästi, maksaa työnantaja yöpymisestä aiheutuneet kustannukset. Mikäli matka joudutaan keskeyttämään siksi, että sitä ei voida suorittaa liikenneyhteyksien puuttumisen vuoksi yhdenjaksoisesti, ja mikäli työntekijä joutuu tämän vuoksi yöpymään matkan aikana, työnantaja maksaa yöpymisestä johtuvat kustannukset.

#### 8.5 Kokousmatkat

1. Merimies-Unioni maksaa Unionin edustajakokouksen edustajaksi, Unionin valtuustoon tai Unionin hallituksen jäseneksi valitun Merimies-Unionin jäsenen mahdolliset matkakulut.

## **9 Vaatetus**

### **9.1 Suojavaatetus**

1. Aluksissa on varattava työntekijän käyttöön tarpeellinen määrä asianmukaisia suojapukuja ja -jalkineita sekä muita henkilökohtaisia suojavälineitä.
2. Matkustaja- ja roro-alusten lastitiloissa työskenteleville työntekijöille hankitaan työnantajan kustannuksella CE-merkityt yhtenäiset suojahaalarit varustettuna heijastavilla nauhoilla.
3. Työnantajan työntekijän käyttöön hankkimat/varaamat suojavaatteet pesetetään työnantajan kustannuksella tai ko. vaatteet pestään työaikana.
4. Ruiskumaalauksessa ja vaarallista lastia sisältäneiden säiliöiden puhdistuksessa sekä muissa niihin verrattavissa töissä on työntekijöiden käytettävä työnantajan hankkimia suojajanaamareita ja muita suojavälineitä.

### **9.2 Taloushenkilökunnan työvaatteet**

1. Matkustaja-aluksissa sekä aluksissa, joissa työnantaja vaati erityisten varustamon ohjeiden mukaisesti valmistettujen työvaatteiden käyttämistä talousosastossa, tulee työnantajan hankkia vaatimansa vaatekappaleet taloushenkilökunnan käyttöön.
2. Taloushenkilökuntaan kuuluvalla on oikeus pesettää työnantajan hänen käyttöönsä luovuttamat työvaatteet työnantajan kustannuksella tai suorittaa ko. vaatteiden pesu työaikana. Tämä koskee myös keittiöhenkilökunnan omia erityisiä työtakkeja, työhousuja, esiliinoja sekä kokin myssyjä.
3. Työnantaja kustantaa keittiöhenkilökunnan työtakit, työhousut ja lakit niiden käyttöä edellyttäessä.

## **10 Siivous**

1. Ruokailuastioiden ja -välineiden pesu sekä ruokailutilojen järjestäminen ja puhdistaminen on toimitettava jokaisen ruokailun jälkeen. Puhdistamistyön suorittamiseen on varattava tilaisuus säännöllisenä työaikana.
2. Makuuhytit on järjestettävä ja puhdistettava päivittäin. Lisäksi makuuhytit ja ruokailutilat on perusteellisesti puhdistettava ja pestävä kerran viikossa.
3. Nämä työt suoritetaan säännöllisenä työaikana.
4. Ellei tässä pykälässä tarkoitettuja töitä voidaan suorittaa säännöllisenä työaikana, on ne suoritettava ylityönä säädettyä ylityökorvausta vastaan. Ylityönä ei pidetä sanotunlaista työtä, jonka vahdissa oleva suorittaa pyhäpäivänä.
5. Suosituksena todetaan työntekijän edistävän omalta osaltaan siisteyttä ja viihtyisyyttä sijaamalla oman vuoteensa.
6. Taloushenkilökunnan suorittama siivoustyö kuuluu talousosaston esimiehen valvontaan.

## 11 Vapaa-ajan vakuutus

1. 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 vastikevapaa sekä merimiesten vuosilomalain mukainen loma.
2. 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.
3. Jos työnantaja on laiminlyönyt nämä velvollisuudet, vastaa hän kuitenkin siitä, että työntekijä tai hänen oikeudenomistajansa saa hyväkseen tässä sovitut tapaturmakorvaukset.
4. Kun työntekijää kohtaa tapaturma, hänen on siitä heti ilmoitettava työnantajalle tai tämän edustajalle, jonka tulee vaadittaessa antaa työntekijälle siitä todistus. Tapaturmailmoitus on viipymättä tapaturman tapahtuttua laivanpäällikön tai varustamon toimesta lähetettävä asianomaiselle vakuutuslaitokselle.
5. Jos laivan päällikkö tai varustamo laiminlyö tapaturmailmoituksen ajoissa lähettämisen vakuutuslaitokselle, vastaa varustamo siitä, että työntekijä kuitenkin saa hyväksensä lain mukaisen tapaturmakorvauksen.
6. Työntekijälle sairauden sattuessa tämän sopimuksen mukaan kuuluvat edut taataan hänelle myös tapaturmatapauksissa.
7. Näiden lisäksi työnantaja ottaa työntekijöitä koskevan ryhmähenkivakuutuksen.

## 12 Kuolleen kotiinkuljetus

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

## 13 Muusikoita koskevat lisämääräykset

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

### 1. Työaika

- 1) Säännöllinen työaika on enintään kahdeksan (8) tuntia vuorokaudessa. Tästä esiintymisaika on enintään 6,5 tuntia, jonka yli menevältä ajalta suoritetaan ylityökorvaus.
- 2) Säännöllinen työaika järjestetään enintään kolmeen jaksoon vuorokaudessa lähtien kello 00.00
- 3) Jos työjaksojen välinen aika on lyhyempi kuin kaksi tuntia, tauko lasketaan työajaksi.
- 4) Jokaista esiintymistytuntia kohden pidetään 15 minuutin tauko, joka luetaan työajaksi.

2. Vuorottelumääräyksiä ei sovelleta muusikkoon, jonka työsuhte on sovittu kuukauden tai sitä lyhyemmän ajan pituudeksi.



3. Pukuraha maksetaan liitteen 1 mukaisesti.

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

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

6. Rahtikustannukset korvataan soveltuvien osin kuten kotimatkat.

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

8. Muusikon hytin tulisi kohtuusnäkökohdat huomioon ottaen sijaita mahdollisimman melutommassa paikassa. Tämän vuoksi tulee hytin sijainnista ja yksityiskohdista sopia aluskohtaisesti viimeistään kahden (2) viikon kuluessa työsuhteen alkamisesta ao. työkunnan/työntekijän ja varustamon välillä. Elleivät osapuolet pääse sopimukseen, voi kumpikin osapuoli irtisanoa työsopimuksen päättyväksi seitsemän (7) päivän kuluttua irtisanomisesta lukien.

## **14 Satamassa julistettu lakko/sulku/saarto**

1. Jos jossakin satamassa, johon alus saapuu tai jossa se on, on laillisella tavalla päätetty ja kuulutettu lakko, sulku tai saarto, älköön työntekijöitä määrättäkö suorittamaan riidanalaisia töitä enempää kuin mikä on välttämätöntä laivan varustamiseksi elintarvikkeilla, polttoaineella ja muulla mitä ehdottomasti tarvitaan satamasta lähtöä varten.

## **15 Neuvottelumenettely**

### **15.1 Osapuolten väliset neuvottelut**

1. Mikäli erimielisyyksiä tämän työehtosopimuksen soveltamisesta ei ole voitu paikallisesti selvittää, luottamusmiessopimuksen tarkoittamassa järjestyksessä, tai Merimies-Unionin ja varustamon välisissä neuvotteluissa, on, milloin jommaltakummalta puolelta sitä pyydetään, tämän sopimuksen allekirjoittaneiden järjestöjen pyrittävä neuvotteluteitse selvittämään erimielisyydet. Sen puolen järjestö, joka katsoo selvittelyn tarpeelliseksi, tehköön siitä toiselle perustellun kirjallisen esityksen, johon on samalla tavoin viipymättä ja viimeistään yhden (1) kuukauden kuluessa perustellusti vastattava.

2. Jos jompikumpi sopimuspuoli katsoo toisen ilmeisesti rikkoneen tätä sopimusta tai merimiestä koskevia säännöksiä, ei sen vuoksi saa ryhtyä mihinkään muuhun toimenpiteeseen ennen kuin asianomaiset sopimusjärjestöt ovat yrittäneet neuvotteluin päästä yhteisymmärrykseen paitsi, jos toinen osapuoli ei ole vastannut perustellusti toisen kirjalliseen esitykseen viipymättä tai viimeistään yhden (1) kuukauden kuluessa.

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

4. Asia voidaan myös jättää viisimiehisestä alempana mainitulla tavalla kokoonpannun välimiesoikeuden käsiteltäväksi ja lopullisesti ratkaistavaksi.

## 15.2 Jatkuvan neuvottelun periaate

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

## 15.3 Välimiesoikeus

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

## 16 Järjestötoiminta

### 16.1 Työhuonekunnat/Ammattiosastot

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

### 16.2 Asiamiehet

1. Suomen Merimies-Unionin asiamiehillä on oikeus Unionin ja ammatillisissa asioissa käydä laivoissa. Asiamiehellä on oltava Unionin antama valtakirja ja käynti ei saa häiritä laivaväen työntekoa.

2. Jos syntyy epäselvyyttä työntekijän palkasta tai muista työsuhteeseen liittyvistä asioista, on Suomen Merimies-Unionin asiamiehelle annettava kaikki valituksenalaisen tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot.

## **17 Aluksen luovuttaminen ja lipun vaihto**

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

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

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

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

5. Jos työntekijä ei jatka työskentelyä aluksella luovutuksen tai lipun vaihdon jälkeen ja jos luovuttajalla ei ole tarjota työntekijälle hänen ammatiaan 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.

## **B PALKKAEHDOT MUISSA KUIN PIENTONNISTOALUKSISSA**

### **18 Palkanmaksu**

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

2. Työsuhteen kestäessä maksetaan työntekijän palkka kuukausipalkkana. Työsuhteen päättyessä maksettavan viimeisen palkan on oltava työntekijän käytettävissä tai nostettavissa viipymättä, kuitenkin viimeistään kuudentena (6) arkipäivänä työsuhteen päättymisestä. Sellaisissa poikkeustapauksissa, joissa palkkaa ei pidetä selvänä esimerkiksi siksi, että kaikki palkan osan suuruuden laskemista varten tarvittavat tiedot eivät ole vielä tiedossa työsuhteen päättyessä, viimeisen palkan on oltava työntekijän käytettävissä tai nostettavissa viimeistään kymmenentenä (10) arkipäivänä työsuhteen päättymisestä.

3. Palkka maksetaan kuukausipalkkana myös niiltä kuukausilta, jolloin työntekijä on ollut kokonaan tai osaksi palkallisella vapaalla maissa.

4. Kun työsuhde alkaa tai päättyy kesken kalenterikuukauden, lasketaan palkka tällaisen kuukauden osalta jakamalla kuukausipalkka 30:llä ja kertomalla tulos tämän kuukauden työsuhdepäivien lukumäärällä.

5. Muutoin palkan maksamisessa noudatetaan mitä merityösopimuslain 2 luvussa sekä merimiesten vuosilomalain 13 §:ssä sekä 15 §:n 1 momentissa on säädetty.

6. Aluksen ollessa satamassa työntekijällä on merityösopimuslain 2 luvun 20 §:n mukaan oikeus saada palkkansa kerran viikossa sanotun lain säätämin rajoituksin. Sellainen palkanmaksu on päivänä, jolloin työntekijä voimassa olevien määräysten mukaisesti nauttii puolta vapaapäivää, mikäli mahdollista, tehtävä ennen kello 12.00.

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

8. Merityösopimuslain tai muun vastaavan lain mukaisella täydellä palkalla tarkoitetaan edellä kohdassa 2 määriteltyä kuukausiansiota.

## **19 Puuttuvanmiehen palkka**

1. Katso liite 7.

## **20 Taulukkopalkat**

### **20.1 Yleistä**

1. Työsopimusta tehtäessä tulee käyttää työehtosopimuksen mukaisia ammattinimikkeitä.
2. Mikäli kuitenkin sopimuskauden aikana katsotaan tarpeelliseksi lisätä ammattinimikkeitä, joita ei ole mainittu sopimuksessa, tulee palkka- ym. ehdoista ensin sopia allekirjoittajaosapuolten kesken.
3. Jos jollakin tämän taulukon alaisella henkilöllä on uuden palkkausasteikon voimaantullessa siinä mainittua suurempi palkka, ei hänen palkkansa vähennetä.

### **20.2 Erinäiset palkkausperusteet**

1. Yhdelle konemiehistä (ei koske sähkömiestä) on maksettava vähintään donkeymiehen palkka.
2. Mikäli tankkialuksessa ei ole pumppumiestä, on sille miehistöön kuuluvalle, joka hoitaa pumppumiehen tehtävät, maksettava pumppumiehen palkka.
3. Otettaessa laivaan konepäivämies on hänelle maksettava vähintään kone/moottorimiehen palkka. Milloin häneltä vaaditaan sorvaus- tai hitsaustaitoa, on hänelle maksettava korjausmiehen palkka.
4. Ellei 6000 dw-tonnin aluksissa ole kirvesmiestä on yhdelle matruuseista maksettava kirvesmiehen palkka.
5. Aluksessa, jossa ei ole talousosaston esimiestä/kokkistuerttia, on kokkia sopimusehtojen suhteen pidettävä kokkistuerttina.

6. Vähintään 6000 dw-tonnin aluksissa yhdelle matruuseista on maksettava korjausmiehen palkka.

### **20.3 Palkat rahtialuksissa**

1. Katso liite 1.

### **20.4 Palkat matkustaja-aluksissa**

1. Katso liite 1.

## **21 Palkanlisät**

### **21.1 Kokemuslisä**

1. Työntekijä on oikeutettu kokemuslisään, joka vastaa 5 % peruspalkasta 3, 5, 8, 11, 14 ja 17 vuoden keskeytymättömän työsuhteen jälkeen samassa varustamossa.

2. Neljä ensimmäistä kokemuslisää maksetaan varustamosta riippumatta työntekijälle, joka on ollut työsuhteessa vähintään 3, 5, 8 tai vastaavasti 11 vuotta.

3. Seuraavia varustamoon sidottuja kokemuslisiä laskettaessa huomioidaan enintään yhdentoista vuoden työsuhde varustamosta riippumatta.

4. Taloushenkilökuntaan kuuluva työntekijä saa neljä ensimmäistä kokemuslisää varustamosta riippumatta, edellyttäen, että hän on ollut työsuhteessa talousosastossa aluksessa vähintään 3, 5, 8 tai vastaavasti 11 vuotta. Seuraavia varustamoon sidottuja kokemuslisiä laskettaessa huomioidaan enintään yhdentoista vuoden työsuhde talousosastossa aluksessa varustamosta riippumatta.

5. Kokemuslisään oikeutettava aikaa laskettaessa on varustamoja, jotka ovat yhteisen johdon alaisina, pidettävä yhtenä varustamona.

6. Milloin työntekijä palaa uudelleen varustamoon työsuhteeseen, on hän kokemuslisiä laskettaessa oikeutettu lukemaan hyväkseen aikaisemman keskeytymättömän työsuhteensa varustamossa.

7. Työntekijän tulee esittää asianmukaiset todistukset em. työnantajasta riippumattomien työsuhteiden osalta, jotta nämä ajat huomioitaisiin.

#### **21.1.1 Kokemuslisään oikeuttava aika**

1. Kokemuslisiin oikeuttava aika on hankittava sisäliikennettä kaukaisemmassa liikenteessä (= rannikko- tai sitä kaukaisemmassa liikenteessä). Varustamosta riippumattomiin kokemuslisiin luetaan hyväksi myös ulkomaalaisella aluksella hankittu palvelusaika.

2. Kokemuslisään oikeuttavaan aikaan luetaan myös aika, jolloin työntekijä on ollut vuosittain vastikelomalla sekä myös aika, jolloin työntekijä työsuhteen kestäessä on ollut estynyt työtä suorittamasta:

1) työpaikan muiden työntekijöiden vuosilomien takia;

- 2) reservin harjoituksen tai ylimääräisen palveluksen takia, jos hän on palannut työhön välittömästi tällaisen esteen lakattua;
- 3) merimiesten vuosilomalain 3 § 2 momentin 3 kohdassa tarkoitetun keskeytyksen johdosta;
- 4) työterveyshuoltolaissa (1383/2001) tai laivaväen lääkärintarkastuksista annetussa laissa (1171/2010) tarkoitetun tai työnantajan määräämän tahi sairaudesta taikka tapaturmasta johtuvan lääkärintarkastuksen vuoksi;
- 5) merityösopimuslaissa säädetyn raskaus-, eritysraskaus- tai vanhempainvapaan 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; sekä
- 10) työnantajan suostumuksella työn edellyttämään koulutukseen osallistumisen vuoksi, kuitenkin siten, että työssäolopäivien veroisiksi voidaan sopia luettavaksi vain 30 päivää kerrallaan.

## **21.1.2 Työsuhteen keskeytykset**

### **21.1.2.1 Kausiliikenne**

1. Kausiliikenteessä olevan matkustaja-aluksen työntekijälle lasketaan hyväksi se aika, jonka hän peräkkäisinä purjehduskausina on ollut työsuhteessa kausiliikenteen matkustaja-aluksissa. Tällöin katsotaan kokemuslisä laskettaessa 11 kuukautta yhdeksi (1) vuodeksi.

### **21.1.2.2 Keskeytykset työntekijästä riippumattomista syistä**

1. Jos työntekijän työsuhde päättyy hänestä riippumattomista syistä, joita ovat varustamon konkurssi, varustamon lopettaminen sekä liikkeen luovutus ja merityösopimuslain 12 luvun 4 §:ssä mainitut syyt, hän on seuraavassa työsuhteessaan oikeutettu laskemaan hyväkseen ne kokemuslisät, jotka hänellä edellisen työsuhteen päättyessä oli.

## **21.2 Öljynkuljetuslisä**

1. Öljynkuljetuslisä on 10 % peruspalkasta säiliöaluksissa, jotka kuljettavat poltto-, raaka- tai voiteluöljyä ja/tai niihin rinnastettavia aineita. Lisä maksetaan myös aluksissa, jotka kuljettavat puristettuja, nesteytettyjä tai paineen alla liuotettuja kaasuja, tulenarkoja nesteitä, tulenarkoja itsesytytykselle alttiita aineita, jotka veden kanssa synnyttävät syttyviä kaasuja, orgaanisia peroksiedeja, hapettavia, myrkyllisiä, saastuttavia tai muita vaarallisia aineita.

2. Aluksen ollessa satamassa lisä maksetaan enintään 20 päivältä tulopäivän jälkeen, kuitenkin aina siltä ajalta, minkä lastissa tai osalastissa oleva alus joutuu olemaan satamassa ja/tai redillä.

## **21.3 Valtamerilisä**

1. Valtameriliikenteessä toimivassa aluksessa suoritetaan valtamerilisä liitteen 1. mukaisesti.

## 2. Lisä maksetaan

- 1) kaikilla aluksilla, jotka ovat säännöllisesti linjaliikenteessä valtamerentakaisiin satamiin, koko työssäoloajalta kuitenkin enintään 20 päivältä sellaiselta ajalta, jolloin alus on poissa liikenteestä korjauksen tai muun syyn takia;
- 2) muilla valtamerentakaisiin satamiin kulkevilla aluksilla siitä päivästä lukien, jolloin alus lähtee viimeisestä Euroopan liikenteeseen kuuluvasta lastaus- tai purkaussatamasta valtameren takaisiin satamiin tai laivaväki noutaa varustamolle uutta alusta Euroopan ulkopuolisesta satamasta ja 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 lisä kuten yllä myöskin satama-ajalta ensimmäiseltä matkalta paluun jälkeen. Verrattavissa lastaus- ja purkaussatamaan on tässä suhteessa myös korjaus- ja riisumissatama. Edelleen on ko. lisä maksettava, jos alus liikenteessä Pohjoisella Jäämerellä on saapunut satamaan, joka sijaitsee 45° itäisen pituusasteen itäpuolella.

3. Euroopan liikenteellä tarkoitetaan liikennettä itämerenliikennealueen ulkopuolella Vianmeren satamiin pohjoisessa, 11° läntiseen pituuteen lännessä sekä Välimerelle ja siihen liittyville vesille, ei kuitenkaan Suezia kauemmaksi.

### 21.3.1 Korotettu valtamerilisä

1. Valtamerilisä maksetaan korotettuna 125 %:lla siltä ajalta, jonka alus yksinomaan on liikenteessä Pohjois- ja/tai Etelä-Amerikan satamien välillä sen alueen sisäpuolella, jonka rajana idässä on 30° läntistä pituutta, etelässä 60° eteläistä leveyttä ja lännessä 170° läntistä pituutta.

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

### 21.4 Suuraluslisä

1. Vähintään 30 000 dwt:n aluksissa alipäällystön (pursimies, kirvesmies, pumppumies, sähkömies ja korjausmies, sorvari ja donkeymies) peruspalkka on 2,5 % ja vähintään 80 000 dwt:n aluksessa 5 % vastaavaa taulukkopalkkaa korkeampi.

### 21.5 Yleistoimi

1. Yleistoimeen otettu työntekijä on oikeutettu 10 %:lla korotettuun peruspalkkaan. (Palkka yt-lisineen liitteessä 1.)

### 21.6 Kokki-stuertin pätevyyslisä

1. Kokki-stuertti, jolla on talouesesimiehen pätevyystodistus, on oikeutettu taulukkopalkkaa 10 % korkeampaan peruspalkkaan.

2. Kokki-stuertti, jolla on talouesesimiehen pätevyystodistus, on edellisen kohdan lisäksi oikeutettu liitteen 1 mukaiseen, peruspalkkaa korottavaan pätevyyslisään.

## 21.7 Stuerstin pukuraha

1. Pukuraha maksetaan liitteen 1 mukaisesti säännöllisessä liikenteessä kulkevassa aluksessa, jos virkapukua käytetään. Niin sanotun patrullipuvun tai vastaavan vaateparren käyttäminen ei oikeuta pukurahaan.

2. Virka- ja arvomerkkejä luovuttaa laivanvarustamo maksutta, jos stuerattia vaaditaan käyttämään niitä.

## 21.8 Varustamolisa matkustaja-aluksissa

1. Kone- ja kansimiehistölle maksetaan liitteen 1 mukainen varustamolisa. (Varustamolisa on sisällytetty palkkataulukoihin kohdassa 20.4)

## 22 Erinäiset korvaukset

### 22.1 Varallaolokorvaus

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

|             |                           |
|-------------|---------------------------|
| arkipäivänä | 1/320 kuukausipalkasta ja |
| pyhäpäivänä | 1/160 kuukausipalkasta.   |

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

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

4. Mikäli rahti- tai matkustaja-aluksen kansi- ja konemiehistöön kuuluva työntekijä määrätään aluksen ollessa merellä olemaan vapaa-aikanaan työntekevalmiudessa siten, että hän joutuu kantamaan mukanaan hakulaitetta, radiopuhelinta tai muuta vastaavaa teknistä apuvälinettä, hänelle maksetaan valmiudessa oloon käytetyltä ajalta korvaus kuten edellisessä kappaleessa on määrätty.

### 22.2 Lastinkäsittelykorvaus

1. Mikäli aluksen miehistön jäsen osallistuu poikkeustapauksessa lastinkäsittelyyn, kiinnitykseen ja/tai irrotukseen aluksessa, hänelle maksetaan tavanomaisen palkan ohella jokaiselta lastinkäsittelyyn käytetyltä tunnilta <sup>4)</sup> korvaus, jonka suuruus on 1/164 taulukkopalkasta. Vinssimiehelle suoritetaan lastinkäsittelykorvaus, kun hän ajaa vinssiä lastauksen ja purkauksen yhteydessä.

### 22.3 Tarjoilukorvaus

---

<sup>4)</sup> Soveltamisohje: osapuolet toteavat yhteisenä näkemyksenään, että lastinkäsittelykorvaus maksetaan aina täysiltä tunneilta (30.5.2016)



### 22.3.1 Rahtialukset

#### 1) Tilapäiset matkustajat

1. Jos rahtilaivassa tilapäisesti kuljetetaan matkustajia tai vieraita, maksaa varustamo näistä talousosaston esimiehelle, kokkistuertille, kokille, II kokille ja talousapulaiselle kullekin, mikäli heille matkustajien tai vieraiden kuljetuksesta on aiheutunut lisätyötä, korvausta liitteen 1 mukaan seuraavasti:

- 1) perusmaksu maksetaan kutakin matkustajaa kohden;
- 2) lisäkorvaus maksetaan kutakin matkustajaa ja päivää kohden.

Tämä on määräys, joka edellyttää taloushenkilökunnan työmäärän lisääntymistä ja koskee ainoastaan sellaisia lastilaivoja, joissa ei ole ylimääräistä palveluskuntaa matkustajia varten tai joissa henkilökunta ei jo ennestään saa mitään korvausta matkustajista.

2. Matkustajaksi tai vieraaksi katsotaan henkilö, myös laivaväkeen kuuluvan perhejäsen, joka vuorokautta pitemmän ajan on laivalla.

#### 2) Tilapäiset ruokavieraat

3. Kun lastialuksessa tilapäisesti laivanvarustajan/päällikön suostumuksella tarjotaan ruokaa muille kuin edellä tässä kohdassa tarkoitetuille henkilöille, maksetaan keittiöhenkilökunnalle kullekin liitteen 1 mukainen korvaus henkilöä ja päivää kohden ruokailukertojen lukumäärästä riippumatta. Tämä korvaus maksetaan myös maista tulleen työväen ruokaillessa aluksessa. Korvausta ei makseta luotseista, tull- ja vartiomiehistä eikä myöskään laivaväen perheenjäsenistä.

### 22.3.2 Matkustaja-alukset

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

### 22.4 Yötyökorvaus rahtialuksessa

1. Rahtialuksessa konehuoneen ollessa miehittämättömänä vuorotyöntekijälle suoritetaan yötyökorvaus kello 00.00-04.00 tehdystä työstä.

### 22.5 Likaisen työn korvaus

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

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

## **22.6 Korvaus harjoittelijan ohjaamisesta**

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

## **22.7 Sodanvaaralisä**

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

## **23 Taloushenkilökunnan palveluraha matkustaja-aluksissa**

1. Palveluraha maksetaan 3 % aluksella suoritetusta tarjoilusta ja myynnistä, lukuun ottamatta myymälässä pulloittain myytävää alkoholia. Palvelurahan vähimmäismäärät liitteessä 1.

2. Vuodepaikkojen kunnostamisesta maksetaan palvelurahaa liitteen 1 mukaisesti. Tämä ei koske Merimies-Unionin ja varustamon erikseen sopimia risteilyaluksia. Hyttiemäntä/-siivoojan taulukkopalkkaan sisältyy palveluraha 20 vuodepaikasta vuorokaudessa.

3. Palveluraha maksetaan vain Suomen Merimies-Unioni jäsenille ja se jaetaan taloushenkilökuntaan kuuluvien kesken varustamon ja Merimies-Unionin siitä erikseen sopimalla tavalla. Palveluraha ei sisällä ylityökorvausta.

4. Edellä 1 ja 2 kohdissa mainitut palvelurahat, jotka maksetaan työvuorolta, otetaan huomioon vuosi- ja sairaslomapalkkaa laskettaessa.

## **24 Luontoisedut**

### **24.1 Korvaus ravinnosta ja asunnosta**

1. Milloin työntekijälle ei ole varattu ravintoa ja asuntoa aluksessa, varustamon on järjestettävä vastaavat edut maissa tai suoritettava hänelle näitä etuja vastaava kohtuullinen korvaus. Kohtuulliseksi ravintokorvaukseksi katsotaan liitteen 1 mukaiset euromäärät.

2. Asialliset kulut asunnosta korvataan laskun mukaan.

### **24.2 Luontoisetujen korvaus vuosiloman aikana**

1. Korvaus luontoiseduista maksetaan sen suuruusina kuin tämän työehtosopimuksen liitteessä 1 on mainittu.

2. Merimiesten vuosilomalain 13 § 2 momentin kerrointa 1,18 jolla korotetaan työntekijän päiväpalkkaa vuosiloman aikana, ei ole sovellettava loman aikana maksettaviin luontoisetujen korvauksiin.

3. Loman aikana maksetaan luontoisetujen korvaus myös sunnuntailta, kirkolliselta juhlapäivältä, itsenäisyyspäivältä, juhannusaatolta ja vapunpäivältä sekä jouluaatolta ja pääsiäislauantailta.

4. Lomakorvausta maksettaessa korvataan luontoisedut vain niiltä päiviltä, joilta kyseessä oleva lomakorvaus maksetaan.

### **24.3 Luontoisetujen korvaus vastikeaikana**

1. Korvaus luontoiseduista maksetaan sen suuruisena kuin tämän työehtosopimuksen liitteessä 1 on mainittu.

2. Milloin vastike suoritetaan arkipäivänä annettavana vapaa-aikana, on työntekijä oikeutettu luontoisetujen korvaukseen merimiesten vuosilomalaissa säädettyjen perusteiden mukaisesti koko vastikevapaa-ajalta. Luontoisedut maksetaan siis myös vastikevapaa-aikaan sisältyviltä lauantailta, sunnuntailta, kirkollisilta juhlapäiviltä, itsenäisyyspäivältä, juhannusaatolta, vapunpäivältä sekä jouluaatolta, vaikka näiltä päiviltä ei vähennetä vastiketunteja.

3. Puolen päivän vastikevapaa vuorottelun puitteissa, oikeuttaa puolen päivän luontoisetukorvaukseen.

4. Milloin vastike suoritetaan vapaa-aikana kotimaan satamassa tai sopimuksesta ulkomaan satamassa on työntekijä oikeutettu luontoisetujen korvaukseen merimiesten vuosilomalaissa säädettyjen perusteiden mukaisesti jokaiselta täydeltä vastikepäivältä ja niihin liittyviltä lauantai- ja/tai pyhäpäiviltä, kun hän ei ruokaile aluksessa edellyttäen, että hän on ilmoittanut tästä talousosaston esimiehelle viimeistään edellisenä päivänä ennen työajan päättymistä.

5. Työntekijä on oikeutettu luontoisetujen korvaukseen poistuessaan Suomen satamassa aluksesta lauantain ja/tai sunnuntain ajaksi, edellyttäen, että hän ei ruokaile aluksessa ja että hän on ilmoittanut tästä talousosaston esimiehelle viimeistään edellisenä päivänä ennen työajan päättymistä.

### **24.4 Luontoisetujen korvaus sairausaikana**

1. Kun työntekijä on sairauden, vamman tai tapaturman vuoksi estynyt tekemään työtään, hänellä on oikeus saada työnteon estymisen ajalta liitteen 1 mukainen luontoisetukorvaus, kuitenkin enintään 42 päivältä, vaikka hän palaa kotiinsa. Korvausta ei kuitenkaan makseta siltä ajalta, kun työntekijää hoidetaan sairaalassa.

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

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

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

## **C PALKKAEHDOT PIENTONNISTOALUKSISSA**

## 25.1 Palkkaus

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

### 25.1.1 Takuupalkat

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

2. Rahana suoritettava ylityökorvaus on tunnilta arkipäivänä tehdystä ylityöstä vähintään 1/106 ja pyhäpäivänä tehdystä ylityöstä vähintään 1/67 työntekijän kuukausipalkasta.

### 25.1.2 Kokemuslisät

1. 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 keskeisyyttä) jälkeen. EU- tai ETA-maihin rekisteröidyillä aluksilla sekä varustamoon kuuluvan ulkomaisen yhtiön aluksella kokemuslisäkertymään oikeuttavat kaikki miehistöasemassa palvellut vuodet. Kokemuslisiin oikeuttava palvelusaika on rannikko- tai sitä laajemmassa liikenteessä saatu palvelusaika.

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

3. Kokemuslisään oikeuttavaan aikaan luetaan myös aika, milloin työntekijä työsuhteen keskeyttäessään on estynyt työtä suorittamasta

- 1) työpaikan muiden työntekijöiden vuosilomien takia;
- 2) reservin harjoituksen tai ylimääräisen palveluksen takia, jos hän on palannut työhön välittömästi tällaisen esteen lakattua;
- 3) merimiesten vuosilomalain 3 §:n 2 momentin 3-kohdassa tarkoitetun keskeytyksen johdosta;
- 4) työterveyshuoltolaissa (1383/2001) tai laivaväen lääkärintarkastuksista annetussa laissa (1171/2010) tarkoitetun tai työnantajan määräämän tahi sairautensa taikka tapaturmasta johtuvan lääkärintarkastuksen vuoksi;
- 5) merityösopimuslaissa säädetyn raskaus-, erityisraskaus- tai vanhempainvapaan 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; sekä
- 10) työnantajan suostumuksella työn edellyttämään koulutukseen osallistumisen vuoksi, kuitenkin siten, että työssäolopäivien veroisiksi voidaan sopia luettavaksi vain 30 päivää kerrallaan.

### 25.1.3 Lastinkäsittelykorvaus

1. 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.
2. Milloin aluksen laivaväki poikkeustapauksissa osallistuu varsinaiseen lastinkäsittelyyn tai kylmäkonttien kytkemiseen aluksessa, siitä maksetaan tavanomaisen palkan ohella jokaiselta tunnilta <sup>5)</sup>1/164 takuupalkasta.
3. 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.
4. Työaikakirjanpitoon on merkittävä erikseen kaikki ne tunnit, mitkä liittyvät lastinkäsittelyyn.
5. 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.

#### **25.1.4 Valtamerilisiä ja säiliö- ja erikoisaluslisä**

1. Kun alus on valtameriliikenteessä, korotetaan takuupalkkoja 3 %:lla. Valtameriliikenteellä tarkoitetaan liikennettä seuraavien rajojen ulkopuolella: 11° läntistä pituutta, 30° pohjoista leveyttä ja 45° itäistä pituutta.
2. 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 kappaleen 3 %:n asemasta 7 %:lla.
3. Yllä olevat lisät lasketaan takuupalkkataulukon 0-taulukosta ja lisätään kuukausiansioon. Lisää maksetaan työntekijän matkustaessa alukselle Suomesta ja palatessa alukselta Suomeen; matkallelähtövuorokauden alusta matkaltapaluuvuorokauden loppuun.
4. 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.
5. Muilla valtamerentakaisiin satamiin kulkevilla aluksilla lisä maksetaan siitä päivästä lukien, jolloin alus lähtee viimeisestä Euroopan liikenteeseen kuuluvasta lastaus- tai purkaus-satamasta valtamerentakaisiin satamiin, siihen päivään saakka, jolloin alus saapuu ensimmäiseen Euroopan liikenteeseen kuuluvaan lastaus- tai purkaussatamaan ja enintään 20 päivältä tämän jälkeen.
6. 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.

---

<sup>5</sup> Soveltamisohje: osapuolet toteavat yhteisenä näkemyksenään, että lastinkäsittelykorvaus maksetaan aina täysiltä tunneilta (30.5.2016)

7. 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.

8. 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.

9. 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.

#### **25.1.5 Tarjoilukorvaus**

1. Jos pientonnistoaluksessa tilapäisesti kuljetetaan matkustajia tai vieraita, maksaa varustamo näistä kokkistuertille liitteen 1 mukaisesti korvauksen päivältä, mikäli hänelle matkustajien tai vieraiden kuljetuksesta on aiheutunut lisätöitä. Korvausta ei makseta laivaväen perheenjäsenistä.

#### **25.1.6 Tilapäiset ruokavieraat**

1. Kun pientonnistoaluksessa tilapäisesti varustajan/päällikön suostumuksella tarjotaan ruokaa, maksetaan kokkistuertille liitteen 1 mukainen korvaus henkilöä ja päivää kohden ruokailukertojen lukumäärästä riippumatta. Korvausta ei makseta luotseista, tulli- ja vartiomiehistä eikä myöskään laivaväen perheenjäsenistä.

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

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

#### **25.1.8 Puuttuvan miehen palkka**

1. 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.

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

#### **25.1.9 Luontoisedut**

1. 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

### 25.1.10 Sodanvaaralisä

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

### 25.1.11 Korvaus harjoittelijan ohjaamisesta

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

### 25.1.12 Palkka työsuhteen päättyessä

1. 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.

### 25.1.13 Vuosilomakorvaukseen sisältyvä ravinto- ja asuntokorvaus lyhyissä työsuhteissa

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

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

### 25.1.14 Täyden palkan määritelmä

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

### 25.1.15 Korvaus ruuan laittamisesta

1. Mikäli pientonnistoon kuuluvan aluksen miehistön jäsen joutuu tekemään ruokaa laivaväelle, hänelle on maksettava palkkaliitteen mukainen korvaus. Korvaus maksetaan ainoastaan yhdelle aluksen työntekijälle.

## 26 Työehtosopimuksen nähtävänäpito ja kääntäminen

1. Työnantajan on pidettävä työehtosopimus työntekijöiden vapaasti saatavilla aluksen ilmoitustaululla.

2. Työehtosopimukseen osallisen työnantajajärjestön on yhden (1) kuukauden kuluessa sopimuksen allekirjoittamisesta toimitettava se jäljennöksenä sekä sähköisesti työsuojelusta ja sen valvonnasta vastaavalle ministeriölle.

3. Ulkomaanliikenteessä toimivissa aluksissa työehtosopimuksen on oltava nähtävillä myös englanninkielisenä. Työnantajajärjestö huolehtii riittävin osin työehtosopimuksen kääntämisestä englanniksi tai muulle aluksen työkielelle.

## **27 Voimassaoloaika**

Tämä sopimus on voimassa maaliskuun 1. päivästä 2024 helmikuun 28. päivään 2026.



## **Puitesopimus**

### **1 Yleistä**

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

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

Edellä kohdassa 1 tarkoitetut työvoimakustannussäästöt toteutetaan kauppa-alusluetteloon ensimmäistä kertaa merkittävien muiden kuin matkustaja-alusten osalta ulkomaanliikenteen kansi- ja konemiehistöä sekä taloushenkilökuntaa koskevan työehtosopimuksen (ulkomaanliikenteen sopimus) kohdassa 3.2 tarkoitetuilla aluskohtaisilla laivahenkilökunnan lukumäärää ja pätevyyttä koskevilla sopimuksilla sekä samassa kohdassa tarkoitetuilla takuupalkkasopimuksilla (aluskohtaiset sopimukset), jotka kaikki solmitaan Suomen Varustamot ry:n jäsenvarustamoiden ja Suomen Merimies-Unioni SMU ry:n välillä.

#### **Säästöistä sovittaessa huomiota kiinnitetään ensisijaisesti seuraaviin kysymyksiin:**

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

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

### **3 Kauppa-alusluetteloon merkittävät matkustaja-alukset**

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

### **4 Työvoimakustannussäästöjen uudelleen kohdentaminen**

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

## **5 Suhde muihin työehtosopimuksiin**

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

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

## **6 Voimassaolo**

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

**Luettelo liitesopimuksista**

(liitteet julkaistaan erillisenä vihkona)

|                   |                                                                                                   |
|-------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>LIITE 1</b>    | <b>PALKKATAULUKKO</b>                                                                             |
| <b>LIITE 2</b>    | <b>MIEHITYSTAULUKKO</b>                                                                           |
| <b>LIITE 3</b>    | <b>MÄÄRÄAIKAISET TYÖSOPIMUSSUHTEET</b>                                                            |
| <b>LIITE 4</b>    | <b>MERENKULKUALAN ULKOMAANLIIKENTEN SOPIMUS<br/>IRTISANOMISEN JA LOMAUTTAMISEN PERUSTEISTA</b>    |
| <b>LIITE 5</b>    | <b>OSA-AIKATYÖ (RAHTI)</b>                                                                        |
| <b>LIITE 6</b>    | <b>VUOROKAUTISEN JA VIIKOITTAISEN YLITYÖN LASKENTAESIMERKKI PIENTONNISTO-<br/>ALUKSILLA</b>       |
| <b>LIITE 7</b>    | <b>PUUTTUVAN MIEHEN PALKKA</b>                                                                    |
| <b>LIITE 8</b>    | <b>SOPIMUS TYÖSUOJELUSTA TYÖPAIKOILLA MERENKULUN ALALLA</b>                                       |
| <b>LIITE 9</b>    | <b>TYÖSUOJELUSOPIMUKSEN TARKOITTAMAN TYÖALATOIMIKUNNAN MALLI</b>                                  |
| <b>LIITE 10</b>   | <b>MERENKULKUALAN TERVEYDENHUOLTOSOPIMUS</b>                                                      |
| <b>LIITE 10.1</b> | <b>PÄIHTEETÖN TYÖPAIKKA-POLITIikka</b>                                                            |
| <b>LIITE 10.2</b> | <b>ALKOHOLI- JA PÄIHDEAINEIDEN VÄÄRINKÄYTTÄJIÄ KOSKEVA HOITONOHJAUS-<br/>SOPIMUS</b>              |
| <b>LIITE 11</b>   | <b>ULKOMAANLIIKENTEN LUOTTAMUSMIESSOPIMUS</b>                                                     |
| <b>LIITE 11.1</b> | <b>LUOTTAMUSMIESSOPIMUKSEN LIITE, MALLI PÄÄLUOTTAMUSMIESSOPIMUKSESTA</b>                          |
| <b>LIITE 12</b>   | <b>KOULUTUSTOIMINTAA KOSKEVA SOPIMUS SOVELTAMISOHJEINEEN SEKÄ ME-<br/>RIALAN SOVELLUTUKSINEEN</b> |
| <b>LIITE 12.1</b> | <b>E-KOULUTUSSOPIMUS</b>                                                                          |
| <b>LIITE 13</b>   | <b>TYÖLLISTYMISSÄ JA MUUTOSTURVAN TOIMINTAMALLI</b>                                               |
| <b>LIITE 14</b>   | <b>SODANVAARASOPIMUS</b>                                                                          |
| <b>LIITE 16</b>   | <b>TAKUUPALKKASOPIMUKSEN MALLI</b>                                                                |
| <b>LIITE 17</b>   | <b>EPÄASIAALLINEN KOHTELU TYÖPAIKALLA</b>                                                         |

## Matkustaja-alusten taloushenkilökunta

**AMMATTINIMIKKEET****PALKKALUOKKA**

|                                                                                                                                                                                                                       |                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| Caferia-annostelija, nisse, tarjoilijaharjoittelija,<br>Baarioppilas, myymälä- ja varastoapulainen                                                                                                                    | 1                    |
| Kylmäkön-, keittiö- ja talousapulainen sekä siivooja                                                                                                                                                                  | 2                    |
| Hyttiemäntä/-siivooja <sup>1)</sup> ja muonavarastonhoitaja                                                                                                                                                           | 3                    |
| Ylisiivoja ja lastenhoitaja                                                                                                                                                                                           | 4                    |
| II-kokki ja II-kylmäkkö                                                                                                                                                                                               | 5                    |
| Tarjoilija, kioskimyyjä, pikamyymälä-, sauna- ja cafeteria-<br>kassa, konferenssisihtööri ja ATK-harjoittelija                                                                                                        | 6                    |
| I-kokki ja I-kylmäkkö                                                                                                                                                                                                 | 7                    |
| Purserinapulainen, pikamyymälänhoitaja, varastonhoitaja,<br>konferenssiemäntä/-isäntä, viinikassa, cafeterianesimies, emäntä,<br>pääsiivoja, terveydenhoitaja, muusikko, pelinhoitaja, croupier<br>ja ATK-konttoristi | 8                    |
| Pääkylmäkkö                                                                                                                                                                                                           | 9                    |
| Hovimestari, baarimestari, konferenssipäällikkö, myymäläpäällikkö,<br>ATK-hoitaja, ruokasalin kassanhoitaja ja risteilyemäntä/-isäntä                                                                                 | 10                   |
| Purseri, intendentin apulainen, ravintolapäällikkö, hotelli-<br>päällikkö, päähovimestari ja pääbaarimestari                                                                                                          | 11                   |
| Keittiömestari <sup>2)</sup>                                                                                                                                                                                          | 12                   |
| Stuertti ja keittiöpäällikkö                                                                                                                                                                                          | 13                   |
| Intendentti                                                                                                                                                                                                           | - 2999 brt 14 a      |
|                                                                                                                                                                                                                       | 3000 - 3999 brt 14 b |
|                                                                                                                                                                                                                       | 4000 - 14 c          |

1) Taulukkopalkkaan sisältyy palveluraha 20 vuodepaikasta vuorokaudessa

2) Milloin keittiömestari toimii keittiöpäällikkönä, maksetaan hänelle 13 palkkaluokan mukainen taulukkopalkka

PALKKATAULUKOT 1.3.2024 ALKAEN

1(2)

2,5% korotus

20.3.TAULUKKOPALKAT RAHTIALUKSISSA

20.3.1. Kansi- ja konemiehistö

YT-lisällä

|                                                    |                          |          |
|----------------------------------------------------|--------------------------|----------|
| Pursimies, korjausmies, sorvari                    | 2 024,20                 | 2 226,62 |
| Pumppumies, kirvesmies, donkeymies, koneenhoitaja  | 1 994,61                 | 2 194,07 |
| Matruusi, moottori-/konemies, lämmittäjä, rasvaaja | 1 927,46                 | 2 120,21 |
| Puolimatruusi/konevahtimies <sup>1)</sup>          | 1 853,49                 | 2 038,84 |
| Puolimatruusi/konevahtimies                        | 1 825,18                 | 2 007,70 |
| Trimmari                                           | 1 820,37                 |          |
| Laivapoika, oppilas                                | 1 796,33                 |          |
| Sähkömies                                          | aluksen generaattoriteho |          |
|                                                    | alle 999                 | 2 055,08 |
|                                                    | 1000 - 1499              | 2 086,54 |
|                                                    | 1500 - 4199              | 2 108,55 |
|                                                    | yli 4200                 | 2 131,67 |

<sup>1)</sup> Puolimatruusi/konevahtimies, jolla on matruusin/konemiehen pätevyys

20.3.2. Taloushenkilökunta

|                              |                        |                              |          |
|------------------------------|------------------------|------------------------------|----------|
|                              | Taloussosaston esimies | Kokkistueritti <sup>1)</sup> | Kokki    |
| DWT/IHV                      |                        |                              |          |
|                              | alle 4499              | 2 072,67                     | 2 020,52 |
|                              | 4500 - 12999           | 2 106,69                     | 2 041,60 |
|                              | 13000 - 29999          | 2 127,97                     | 2 055,08 |
|                              | 30000 - 79999          | 2 165,89                     | 2 083,22 |
|                              | 80000 - 159999         | 2 236,94                     | 2 130,01 |
|                              | yli 160000             | 2 323,79                     | 2 183,02 |
| II Kokki                     |                        | 1 881,60                     |          |
| II Kokki <sup>2)</sup>       |                        | 1 894,55                     |          |
| Talouapulainen <sup>x)</sup> |                        | 1 881,60                     |          |

<sup>1)</sup> Huom ! Kohta 21.6

<sup>2)</sup> Palkka maksetaan ainoastaan yli 6000 dw-tonnin aluksissa, jotka säännöllisesti kuljettavat matkustajai ja joissa on tilaa vähintään 6 matkustajalle.

<sup>x)</sup> Talouapulainen on velvollinen osallistumaan keittiötyöhön

25.1.1 TAKUUPALKAT PIENTONNISTO-ALUKSISSA

|                |          |
|----------------|----------|
| Pursimies YT   | 2 380,67 |
| Matruusi YT    | 2 277,45 |
| Vahtimies      | 2 144,10 |
| Kokkistueritti | 2 382,51 |

Vuorottelussa 2:1 maksettava takuupalkka saadaan kertomalla taulukon 25.1.1 kohdan takuupalkka luvulla 1,23.

## 20.4 TAULUKKOPALKAT MATKUSTAJA-ALUKSISSA

2(2)

### 20.4.1 Kansi- ja konemiehistö

| Palvelu saman varustamon matkustaja-aluksessa    | alle 3 v | 3-5 v.   | yli 5 v. |
|--------------------------------------------------|----------|----------|----------|
| Pursimies, kansikorjausmies, korjausmies/sorvari | 2 141,32 | 2 194,38 | 2247,67  |
| Järjestyksenvalvoja                              | 2 141,32 | 2 194,38 | 2247,67  |
| Matruusi, moottorimies/konemies                  | 2 044,58 | 2 097,64 | 2150,93  |
| Puolimatruusi/konevahtimies <sup>1)</sup>        | 1 970,61 | 2 023,67 | 2076,96  |
| Puolimatruusi/konevahtimies                      | 1 942,30 | 1 995,36 | 2048,65  |
| Sähkömies                                        | 2 248,79 | 2 301,85 | 2355,14  |

<sup>1)</sup> Puolimatruusi/konevahtimies, jolla on matruusin pätevyys.

### 20.4.2. Taloushenkilökunta

| Palkkaluokka |          |
|--------------|----------|
| 1            | 1 912,87 |
| 2            | 1 966,13 |
| 3            | 1 996,83 |
| 4            | 2 029,75 |
| 5            | 2 056,94 |
| 6            | 2 112,62 |
| 7            | 2 167,96 |
| 8            | 2 205,97 |
| 9            | 2 265,08 |
| 10           | 2 316,78 |
| 11           | 2 501,41 |
| 12           | 2 580,31 |
| 13           | 2 767,35 |
| 14a          | 2 652,89 |
| 14b          | 2 699,53 |
| 14c          | 2 780,48 |

# ULKOMAANLIIKENTEN KAUPPA-ALUSSOPIMUKSEN

## ERINÄISET LISÄT JA KORVAUKSET

1.3.2024

2,50 %

| TES-<br>kohta | Korvausperuste                                                 |        |                            | Huomautus                                                                                                    |
|---------------|----------------------------------------------------------------|--------|----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4.6.1.1.      | Ylityökorvaus                                                  |        |                            |                                                                                                              |
|               | - arkipäivänä                                                  | 1/102  | kk-palkasta / ylityötunti  |                                                                                                              |
|               | - pyhäpäivänä                                                  | 1/63   | kk-palkasta / ylityötunti  |                                                                                                              |
| 4.6.4.        | Vastikekorvaus<br>työsuhteen aikana                            | 1/164  | kk-palkasta / vastiketunti |                                                                                                              |
| 21.3.         | Valtamerilisä                                                  |        |                            |                                                                                                              |
|               | - talousosaston esimies                                        | 75,29  | € / kk                     |                                                                                                              |
|               | - matruusi tai sitä korkeam-<br>massa palkkaluokassa oleva     | 53,62  | € / kk                     |                                                                                                              |
|               | - muut                                                         | 37,13  | € / kk                     |                                                                                                              |
| 21.6.         | Kokkistueritin pätevyyslisä                                    | 69,27  | € / kk                     | Peruspalkkaa korottava                                                                                       |
| 21.7.         |                                                                |        |                            | Stuertti                                                                                                     |
| 13.1.3.       | Pukuraha                                                       | 22,21  | € / kk                     | Muusikko                                                                                                     |
| 21.8.         | Varustamolisä matkustaja-aluksissa                             |        |                            | Maksetaan kone- ja<br>kansimiehistölle                                                                       |
|               | - alle 3 vuoden työsuhde                                       | 117,12 | € / kk                     |                                                                                                              |
|               | - 3 mutta alle 5 vuoden<br>työsuhde                            | 170,18 | € / kk                     | Varustamolisä on<br>sisällytetty taulukkoihin<br>kohdassa 20.4.1.                                            |
|               | - 5 vuoden työsuhteen jälkeen                                  | 223,47 | € / kk                     |                                                                                                              |
| 22.1.         | Varallaolokorvaus sekä kansi- ja<br>konemiesten valmiuskorvaus |        |                            |                                                                                                              |
|               | - arkipäivinä                                                  | 1/320  | kk-palkasta / tunti        |                                                                                                              |
|               | - pyhäpäivänä                                                  | 1/160  | kk-palkasta / tunti        |                                                                                                              |
| 22.2.         | Lastinkäsittelykorvaus                                         | 1/164  | kk-palkasta / tunti        |                                                                                                              |
| 22.5          | Likaisentyön lisä                                              | 16,26  | €/kerta                    |                                                                                                              |
| 22.6          | Korvaus harjoittelijan ohjaamisesta                            | 1/475  | kk-palkasta / vrk          |                                                                                                              |
| 22.3.         | Tarjoilukorvaus                                                |        |                            |                                                                                                              |
|               | 1. Rahtialukset                                                |        |                            |                                                                                                              |
| 22.3.1.       | Tilapäiset matkustajat                                         |        |                            |                                                                                                              |
|               | - perusmaksu                                                   | 2,24   | € / matkustaja             |                                                                                                              |
|               | - lisäkorvaus                                                  | 0,77   | € / matkustaja / päivä     |                                                                                                              |
| 22.3.1.       | Tilapäiset ruokavieraat                                        | 0,62   | € / henkilö / päivä        |                                                                                                              |
| 22.4.         | Yötyökorvaus rahtialuksen<br>vuorotyöntekijälle                | 7,86   | € / vahtivuoro             | Rahtialuksessa konehuo-<br>neen ollessa miehittämätön,<br>vuorotyöntekijälle maksetaan<br>yötyökorvaus 00-04 |

## 2. Matkustaja-alukset

|         |                             |        |                     |                           |
|---------|-----------------------------|--------|---------------------|---------------------------|
| 22.3.2. | Tilapäiset ruokavieraat     | 0,64   | € / henkilö / päivä | per henkilö/per päivä     |
| 23.1.   | Palvelurahan vähimmäismäärä |        |                     |                           |
|         | - täysi osuus (3 %)         | 241,35 | € / kk              | 1/30 osa siitä/pv, mikäli |
|         | - puoliosuus (1,5 %)        | 120,67 | € / kk              | työntekijä ei ole työsuh- |
|         |                             |        |                     | teessa koko kuukautta     |
| 23.2.   | "Petiraha"                  |        |                     |                           |
|         | - matkustajahytit           | 0,97   | € / vuode           | Hyttiemäntä/-siivoojan    |
|         |                             |        |                     | taulukkopalkkaan sis.     |
|         | - taloushytit               | 0,55   | € / vuode           | palv.raha 20 vuodep./vrk  |

TES-ptk Taloushenkilökunnalle, joka ei ole oikeutettu helmikuu palvelurahaan, maksetaan taulukko-  
-95 palkkojen lisäksi TES:n 23.1 - kohdan mukainen palvelurahan vähimmäismäärä (puoliosuus)

120,67 € / kk

Maksetaan matkustaja-aluksilla

|       |                                                    |       |           |  |
|-------|----------------------------------------------------|-------|-----------|--|
| 24.1. | Ellei työntekijälle voida varata asuntoa ja ruokaa |       |           |  |
|       | - ravintokorvaus                                   |       |           |  |
|       | - Suomessa                                         | 36,72 | € / päivä |  |
|       | - ulkomailla                                       | 69,13 | € / päivä |  |
|       | - asuntokorvaus laskun mukaan                      |       |           |  |

### Luontoisetukorvaus

|       |                         |       |           |  |
|-------|-------------------------|-------|-----------|--|
| 24.2. | vuosiloman aikana       | 26,92 | € / päivä |  |
|       | (- ravintokorvausosuus) | 18,02 | € / päivä |  |
|       | (- asuntokorvausosuus)  | 8,90  | € / päivä |  |

|       |               |       |           |  |
|-------|---------------|-------|-----------|--|
| 24.3. | vastikeaikana | 26,92 | € / päivä |  |
|-------|---------------|-------|-----------|--|

|       |                  |       |           |  |
|-------|------------------|-------|-----------|--|
| 24.4. | sairauden aikana | 26,92 | € / päivä |  |
|-------|------------------|-------|-----------|--|

Työntekijää ei hoideta sairaalassa

### Taksikulut

|      |              |       |                     |                           |
|------|--------------|-------|---------------------|---------------------------|
| 8.2. | Matkakorvaus | 48,62 | € / henkilö / matka | (esimerkiksi korkeintaan) |
| 8.4. | Lomamatkat   | 48,62 | € / matka           | (enintään)                |

1) Luontoisedut korottuvat aina tammikuun 1. päivänä, kuluttajahintaindeksin mukaisesti

## ERINÄISET LISÄT JA KORVAUKSET PIENTONNISTOALUKSISSA

### Ylityökorvaus

|               |       |                                                 |
|---------------|-------|-------------------------------------------------|
| - arkipäivänä | 1/106 | takuupalkasta, ilman kokemuslisiä / ylityötunti |
| - pyhäpäivänä | 1/67  | takuupalkasta, ilman kokemuslisiä / ylityötunti |

|         |                                |      |                |  |
|---------|--------------------------------|------|----------------|--|
| 25.1.5. | Kokkistueritin tarjoilukorvaus | 3,36 | € / matkustaja |  |
|---------|--------------------------------|------|----------------|--|

|         |                         |      |            |  |
|---------|-------------------------|------|------------|--|
| 25.1.6. | Tilapäiset ruokavieraat | 0,66 | € / vieras |  |
|---------|-------------------------|------|------------|--|

|          |                                     |       |                       |  |
|----------|-------------------------------------|-------|-----------------------|--|
| 25.1.11. | Korvaus harjoittelijan ohjaamisesta | 1/475 | takuupalkasta / päivä |  |
|----------|-------------------------------------|-------|-----------------------|--|

|         |                        |      |           |  |
|---------|------------------------|------|-----------|--|
| 25.1.15 | Korvaus ruuan laitosta | 8,06 | € / päivä |  |
|---------|------------------------|------|-----------|--|

|      |                  |       |           |            |
|------|------------------|-------|-----------|------------|
| 8.3. | Vuorka-autokulut | 48,62 | € / kerta | (enintään) |
|------|------------------|-------|-----------|------------|

|      |                                      |       |           |  |
|------|--------------------------------------|-------|-----------|--|
| 7.3. | Luontoisetukorvaus vuosiloman aikana | 26,92 | € / päivä |  |
|------|--------------------------------------|-------|-----------|--|



PALKKATAULUKOT 1.10.2024 ALKAEN

1(2)

1,1% korotus

20.3.TAULUKKOPALKAT RAHTIALUKSISSA

| 20.3.1. Kansi- ja konemiehistö                     |                          | YT-lisällä |          |
|----------------------------------------------------|--------------------------|------------|----------|
| Pursimies, korjausmies, sorvari                    | 2 046,47                 | 2 251,12   |          |
| Pumppumies, kirvesmies, donkeymies, koneenhoitaja  | 2 016,55                 | 2 218,21   |          |
| Matruusi, moottori-/konemies, lämmittäjä, rasvaaja | 1 948,66                 | 2 143,53   |          |
| Puolimatruusi/konevahtimies <sup>1)</sup>          | 1 873,88                 | 2 061,27   |          |
| Puolimatruusi/konevahtimies                        | 1 845,26                 | 2 029,79   |          |
| Trimmari                                           | 1 840,39                 |            |          |
| Laivapoika, oppilas                                | 1 816,09                 |            |          |
| Sähkömies                                          | aluksen generaattoriteho |            |          |
|                                                    | alle 999                 | 2 077,69   | 2 285,46 |
|                                                    | 1000 - 1499              | 2 109,49   | 2 320,44 |
|                                                    | 1500 - 4199              | 2 131,74   | 2 344,91 |
|                                                    | yli 4200                 | 2 155,12   | 2 370,63 |

<sup>1)</sup> Puolimatruusi/konevahtimies, jolla on matruusin/konemiehen pätevyys

20.3.2. Taloushenkilökunta

|                              |                | Talousosaston esimies Kokkistueritti <sup>1)</sup> Kokki |          |         |
|------------------------------|----------------|----------------------------------------------------------|----------|---------|
| DWT/IHV                      |                |                                                          |          |         |
|                              | alle 4499      | 2 095,47                                                 | 2 042,75 | 1981,77 |
|                              | 4500 - 12999   | 2 129,86                                                 | 2 064,06 | 1994,13 |
|                              | 13000 - 29999  | 2 151,38                                                 | 2 077,69 | 2000,83 |
|                              | 30000 - 79999  | 2 189,71                                                 | 2 106,14 | 2016,74 |
|                              | 80000 - 159999 | 2 261,55                                                 | 2 153,44 | 2027,41 |
|                              | yli 160000     | 2 349,35                                                 | 2 207,03 | 2038,05 |
| II Kokki                     |                | 1 902,30                                                 |          |         |
| II Kokki <sup>2)</sup>       |                | 1 915,39                                                 |          |         |
| Talouapulainen <sup>x)</sup> |                | 1 902,30                                                 |          |         |

<sup>1)</sup> Huom ! Kohta 21.6

<sup>2)</sup> Palkka maksetaan ainoastaan yli 6000 dw-tonnin aluksissa, jotka säännöllisesti kuljettavat matkustajai ja joissa on tilaa vähintään 6 matkustajalle.

<sup>x)</sup> Talouapulainen on velvollinen osallistumaan keittiötyöhön

25.1.1 TAKUUPALKAT PIENTONNISTO-ALUKSISSA

|                |          |
|----------------|----------|
| Pursimies YT   | 2 406,86 |
| Matruusi YT    | 2 302,50 |
| Vahtimies      | 2 167,69 |
| Kokkistueritti | 2 408,72 |

Vuorottelussa 2:1 maksettava takuupalkka saadaan kertomalla taulukon 25.1.1 kohdan takuupalkka luvulla 1,23.

**20.4 TAULUKKOPALKAT MATKUSTAJA-ALUKSISSA****2(2)****20.4.1 Kansi- ja konemiehistö**

| Palvelu saman varustamon matkustaja-aluksessa    | alle 3 v | 3-5 v.   | yli 5 v. |
|--------------------------------------------------|----------|----------|----------|
| Pursimies, kansikorjausmies, korjausmies/sorvari | 2 164,88 | 2 218,52 | 2272,40  |
| Järjestyksenvalvoja                              | 2 164,88 | 2 218,52 | 2272,40  |
| Matruusi, moottorimies/konemies                  | 2 067,07 | 2 120,71 | 2174,59  |
| Puolimatruusi/konevahtimies <sup>1)</sup>        | 1 992,29 | 2 045,93 | 2099,81  |
| Puolimatruusi/konevahtimies                      | 1 963,67 | 2 017,31 | 2071,19  |
| Sähkömies                                        | 2 273,53 | 2 327,17 | 2381,05  |

<sup>1)</sup> Puolimatruusi/konevahtimies, jolla on matruusin pätevyys.

**20.4.2. Taloushenkilökunta**

| Palkkaluokka |          |
|--------------|----------|
| 1            | 1 933,91 |
| 2            | 1 987,76 |
| 3            | 2 018,80 |
| 4            | 2 052,08 |
| 5            | 2 079,57 |
| 6            | 2 135,86 |
| 7            | 2 191,81 |
| 8            | 2 230,24 |
| 9            | 2 290,00 |
| 10           | 2 342,26 |
| 11           | 2 528,93 |
| 12           | 2 608,69 |
| 13           | 2 797,79 |
| 14a          | 2 682,07 |
| 14b          | 2 729,22 |
| 14c          | 2 811,07 |

# ULKOMAANLIIKENTEN KAUPPA-ALUSSOPIMUKSEN

## ERINÄISET LISÄT JA KORVAUKSET

1.10.2024

1,10 %

| TES-kohta | Korvausperuste                                              |        |                            | Huomautus                                                                                           |
|-----------|-------------------------------------------------------------|--------|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4.6.1.1.  | Ylityökorvaus                                               |        |                            |                                                                                                     |
|           | - arkipäivänä                                               | 1/102  | kk-palkasta / ylityötunti  |                                                                                                     |
|           | - pyhäpäivänä                                               | 1/63   | kk-palkasta / ylityötunti  |                                                                                                     |
| 4.6.4.    | Vastikekorvaus työsuhteen aikana                            | 1/164  | kk-palkasta / vastiketunti |                                                                                                     |
| 21.3.     | Valtamerilisä                                               |        |                            |                                                                                                     |
|           | - talousosaston esimies                                     | 76,12  | € / kk                     |                                                                                                     |
|           | - matruusi tai sitä korkeam- massa palkkaluokassa oleva     | 54,21  | € / kk                     |                                                                                                     |
|           | - muut                                                      | 37,54  | € / kk                     |                                                                                                     |
| 21.6.     | Kokkistueritin pätevyyslisä                                 | 70,03  | € / kk                     | Peruspalkkaa korottava                                                                              |
| 21.7.     |                                                             |        |                            | Stuertti                                                                                            |
| 13.1.3.   | Pukuraha                                                    | 22,45  | € / kk                     | Muusikko                                                                                            |
| 21.8.     | Varustamolisä matkustaja-aluksissa                          |        |                            | Maksetaan kone- ja kansimiehistölle                                                                 |
|           | - alle 3 vuoden työsuhde                                    | 118,41 | € / kk                     |                                                                                                     |
|           | - 3 mutta alle 5 vuoden työsuhde                            | 172,05 | € / kk                     | Varustamolisä on sisällytetty taulukkoihin kohdassa 20.4.1.                                         |
|           | - 5 vuoden työsuhteen jälkeen                               | 225,93 | € / kk                     |                                                                                                     |
| 22.1.     | Varallaolokorvaus sekä kansi- ja konemiesten valmiuskorvaus |        |                            |                                                                                                     |
|           | - arkipäivinä                                               | 1/320  | kk-palkasta / tunti        |                                                                                                     |
|           | - pyhäpäivänä                                               | 1/160  | kk-palkasta / tunti        |                                                                                                     |
| 22.2.     | Lastinkäsittelykorvaus                                      | 1/164  | kk-palkasta / tunti        |                                                                                                     |
| 22.5      | Likaisentyön lisä                                           | 16,44  | €/kerta                    |                                                                                                     |
| 22.6      | Korvaus harjoittelijan ohjaamisesta                         | 1/475  | kk-palkasta / vrk          |                                                                                                     |
| 22.3.     | Tarjoilukorvaus                                             |        |                            |                                                                                                     |
|           | 1. Rahtialukset                                             |        |                            |                                                                                                     |
| 22.3.1.   | Tilapäiset matkustajat                                      |        |                            |                                                                                                     |
|           | - perusmaksu                                                | 2,26   | € / matkustaja             |                                                                                                     |
|           | - lisäkorvaus                                               | 0,78   | € / matkustaja / päivä     |                                                                                                     |
| 22.3.1.   | Tilapäiset ruokavieraat                                     | 0,63   | € / henkilö / päivä        |                                                                                                     |
| 22.4.     | Yötyökorvaus rahtialuksen vuorotyöntekijälle                | 7,95   | € / vahtivuoro             | Rahtialuksessa konehuo- neen ollessa miehittämätön, vuorotyöntekijälle maksetaan yötyökorvaus 00-04 |

## 2. Matkustaja-alukset

|         |                             |        |                     |                           |
|---------|-----------------------------|--------|---------------------|---------------------------|
| 22.3.2. | Tilapäiset ruokavieraat     | 0,65   | € / henkilö / päivä | per henkilö/per päivä     |
| 23.1.   | Palvelurahan vähimmäismäärä |        |                     |                           |
|         | - täysi osuus (3 %)         | 244,00 | € / kk              | 1/30 osa siitä/pv, mikäli |
|         | - puoliosuus (1,5 %)        | 122,00 | € / kk              | työntekijä ei ole työsuh- |
|         |                             |        |                     | teessa koko kuukautta     |
| 23.2.   | "Petiraha"                  |        |                     |                           |
|         | - matkustajahytit           | 0,98   | € / vuode           | Hyttiemäntä/-siivoojan    |
|         |                             |        |                     | taulukkopalkkaan sis.     |
|         | - taloushytit               | 0,56   | € / vuode           | palv.raha 20 vuodep./vrk  |

TES-ptk Taloushenkilökunnalle, joka ei ole oikeutettu helmikuu palvelurahaan, maksetaan taulukko-  
-95 palkkojen lisäksi TES:n 23.1 - kohdan mukainen palvelurahan vähimmäismäärä (puoliosuus)

122,00 € / kk

Maksetaan matkustaja-aluksilla

|       |                                                    |       |           |  |
|-------|----------------------------------------------------|-------|-----------|--|
| 24.1. | Ellei työntekijälle voida varata asuntoa ja ruokaa |       |           |  |
|       | - ravintokorvaus                                   |       |           |  |
|       | - Suomessa                                         | 36,72 | € / päivä |  |
|       | - ulkomailla                                       | 69,13 | € / päivä |  |
|       | - asuntokorvaus laskun mukaan                      |       |           |  |

### Luontoisetukorvaus

|       |                         |       |           |  |
|-------|-------------------------|-------|-----------|--|
| 24.2. | vuosiloman aikana       | 26,92 | € / päivä |  |
|       | (- ravintokorvausosuus) | 18,02 | € / päivä |  |
|       | (- asuntokorvausosuus)  | 8,90  | € / päivä |  |

|       |               |       |           |  |
|-------|---------------|-------|-----------|--|
| 24.3. | vastikeaikana | 26,92 | € / päivä |  |
|-------|---------------|-------|-----------|--|

|       |                  |       |           |  |
|-------|------------------|-------|-----------|--|
| 24.4. | sairauden aikana | 26,92 | € / päivä |  |
|-------|------------------|-------|-----------|--|

Työntekijää ei hoideta sairaalassa

### Taksikulut

|      |              |       |                     |                           |
|------|--------------|-------|---------------------|---------------------------|
| 8.2. | Matkakorvaus | 49,15 | € / henkilö / matka | (esimerkiksi korkeintaan) |
| 8.4. | Lomamatkat   | 49,15 | € / matka           | (enintään)                |

1) Luontoisedut korottuvat aina tammikuun 1. päivänä, kuluttajahintaindeksin mukaisesti

## ERINÄISET LISÄT JA KORVAUKSET PIENTONNISTOALUKSISSA

### Ylityökorvaus

|               |       |                                                 |
|---------------|-------|-------------------------------------------------|
| - arkipäivänä | 1/106 | takuupalkasta, ilman kokemuslisiä / ylityötunti |
| - pyhäpäivänä | 1/67  | takuupalkasta, ilman kokemuslisiä / ylityötunti |

|         |                               |      |                |  |
|---------|-------------------------------|------|----------------|--|
| 25.1.5. | Kokkistuertin tarjoilukorvaus | 3,40 | € / matkustaja |  |
|---------|-------------------------------|------|----------------|--|

|         |                         |      |            |  |
|---------|-------------------------|------|------------|--|
| 25.1.6. | Tilapäiset ruokavieraat | 0,67 | € / vieras |  |
|---------|-------------------------|------|------------|--|

|          |                                     |       |                       |  |
|----------|-------------------------------------|-------|-----------------------|--|
| 25.1.11. | Korvaus harjoittelijan ohjaamisesta | 1/475 | takuupalkasta / päivä |  |
|----------|-------------------------------------|-------|-----------------------|--|

|         |                        |      |           |  |
|---------|------------------------|------|-----------|--|
| 25.1.15 | Korvaus ruuan laitosta | 8,15 | € / päivä |  |
|---------|------------------------|------|-----------|--|

|      |                  |       |           |            |
|------|------------------|-------|-----------|------------|
| 8.3. | Vuorka-autokulut | 49,15 | € / kerta | (enintään) |
|------|------------------|-------|-----------|------------|

|      |                                      |       |           |  |
|------|--------------------------------------|-------|-----------|--|
| 7.3. | Luontoisetukorvaus vuosiloman aikana | 26,92 | € / päivä |  |
|------|--------------------------------------|-------|-----------|--|

# **Ulkomaanliikenteen kauppa- sekä matkustaja-aluksia koskevat liitesopimukset**

**1.3.2024 – 28.2.2026**

**Liite 2**

Miehitystaulukko pientonnistoaluksissa

Miehitys aluksilla, joiden bruttovetoisuutta (GT) osoittava luku on alle 4.000 (lolo) tai 6.400 (roro). Tämä vastaa aikaisempaa 1.600 bruttorekisteritonin (grt) rajaa.

|                   | Itämeren liikenne | Lähi- / Euroopan liikenne | Kaukoliikenne |
|-------------------|-------------------|---------------------------|---------------|
| Matruusi/Konemies | 2                 | 2                         | 2             |
| Vahtimies         | 1                 | 1                         | 1             |
| Kokki             | 1                 | 1                         | 1             |

Miehitys aluksilla, joiden bruttovetoisuutta (GT) osoittava luku on alle 2.500 (lolo) tai 4.000 (roro). Tämä vastaa aikaisempaa 1.000 bruttorekisteritonin (grt) rajaa.

|                   | Itämeren liikenne | Lähi- / Euroopan liikenne | Kaukoliikenne |
|-------------------|-------------------|---------------------------|---------------|
| Matruusi/Konemies | 1                 | 1                         | 1             |
| Vahtimies         | 1                 | 2                         | 2             |
| Kokki             | *                 | *                         | *             |

\* Mikäli kellään laivaväellä ei ole talouspuolen koulutusta, tulee aluksella olla laivakokki.

Miehitys aluksilla, joiden bruttovetoisuutta (GT) osoittava luku on alle 1.250 (lolo) tai 2.000 (roro). Tämä vastaa aikaisempaa 500 bruttorekisteritonin (grt) rajaa. Yhden laivaväestä pitää olla keittotaitoinen.

|                   | Itämeren liikenne | Lähi- / Euroopan liikenne | Kaukoliikenne |
|-------------------|-------------------|---------------------------|---------------|
| Matruusi/Konemies |                   | 1                         | 1             |
| Vahtimies         | 2                 | 1                         | 1             |

## Mallimiehitys muissa kauppa-aluksissa

| Toimi/vakanssi               | STCW 2010             | 6401-8999 GT    | 9000-19999 GT     | yli 20000 GT      |
|------------------------------|-----------------------|-----------------|-------------------|-------------------|
| Pursimies / Kansikorjausmies | II/5                  | 1 <sup>1)</sup> | 1                 | 1                 |
| Matruusi YT                  | II/5, III/5 tai III/4 | 2 <sup>2)</sup> | 1                 | 2                 |
| Vahtimies YT                 | II/4, III/4           | 1               | 1                 | 1                 |
| Vahtimies kansi              | II/4                  | 3 <sup>3)</sup> | 3 <sup>3)</sup>   | 3 <sup>3)</sup>   |
| Konekorjausmies              | III/5                 |                 | 1 <sup>4)</sup>   | 1                 |
| Sähkömies                    | III/7                 |                 | 1 <sup>4)</sup>   | 1                 |
| Konemies                     | III/5                 |                 |                   | 1                 |
| Vahtikonemies                | III/4                 |                 | 1                 |                   |
| Kokkistuertti                |                       |                 | 1                 | 1                 |
| Kokki <sup>5)</sup>          |                       | 1               | (1) <sup>6)</sup> | (1) <sup>6)</sup> |
| Talousapulainen              |                       |                 | (1) <sup>7)</sup> | 1                 |
| YHTEENSÄ                     |                       | 4               | 6+(2)             | 9+(1)             |

1) Pursimies/kansikorjausmies on oltava vähintään 1000 dw-tonnin aluksella.

2) Kansiosaston esimiehelle maksetaan aina pursimiehen palkka.

3) Vahtimies (kansi) voidaan lisätä, jos aluksen miehistö joutuu osallistumaan lastinkäsittelyyn.

4) Sähkömies ja korjausmies vuorottelevat keskenään.

5) Jos aluksessa ei ole talousosaston esimiestä/kokkistuerttia, kokille maksetaan kokkistuer-  
tin palkka.

6) Aluksella on oltava erillinen kokki, jos aluksella on säännöllisesti kuusi (6) tai useampi matkustaja tai jos laivaväkeen kuuluu enemmän kuin 18 henkilöä.

7) Jos laivaväkeen kuuluu enemmän kuin 12 henkilöä, aluksella on oltava talousapulainen.

Alle 9000 GT aluksiin otetaan vähintään yksi (1) harjoittelija ja tätä isompiin aluksiin vähin-  
tään kaksi (2) harjoittelijaa.

## Liite 3

## Määräaikaiset työsopimussuhteet

**Ulkomaanliikenteen kauppa-alueita koskevan työehtosopimuksen kohdan 3.4 ja ulkomaanliikenteen matkustaja-alueen sopimuksen kohdan 4.4 soveltaminen**

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

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

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

- työn luonne, esimerkiksi
  - määrätty työ tai
  - kausiluonteinen työ;
- sijaisuus, esimerkiksi
  - erityisraskaus-, raskaus- tai vanhempainvapaalla, 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 työsuhteturvan 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.

Pöytäkirjan vakuudeksi

SUOMEN MERIMIES-UNIONI RY

SUOMEN VARUSTAMOT RY



**Liite 4**

Merenkulkualan                      ulkomaanliikenteen                      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 §:ssä tarkoitetusta syystä, eikä
- 3) työsopimuksen purkamista merityösopimuslain 1 luvun 5 §:n tarkoittamana koeaikana.

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

**2 § Irtisanomisajat**

Työnantajan on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava työsuhteen jatkuttua keskeytyksittä:

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

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

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

**3 § Irtisanomisajan laiminlyönti**

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

Jos työntekijä eroaa työstä irtisanomisaikaa noudattamatta, hän on velvollinen suorittamaan työnantajalle irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän. Työnantaja saa pidättää tämän määrän työntekijälle maksettavasta lopputilistä, noudattaen mitä merityösopimuslain 2 luvun 21 §:ssä on säädetty työnantajan kuittausoikeudesta.

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

#### **4 § Irtisanomisen perusteet**

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

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

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

#### **5 § Perusteettomasta irtisanomisesta maksettava vahingonkorvaus**

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

#### **6 § Työntekijän irtisanomissuoja raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempainvapaan 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 raskaus-, erityisraskaus- tai vanhempainvapaan sekä hoitovapaan aikana eikä myöskään, saatuaan tietää työntekijän olevan raskaana tai käyttävän edellä mainittua oikeuttaan, päättymään sanotun vapaan 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 täyttyessä lomauttaa työntekijän joko määräajaksi tai toistaiseksi keskeyttämällä työnteon kokonaan tai lyhentämällä työntekijän lain tai sopimuksen mukaista säännöllistä työaikaa siinä määrin kuin sen lomauttamisen perusteen kannalta on välttämätöntä.

Työnantaja saa lomauttaa työntekijän, jos:

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

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

### ***Lomautusilmoitus***

Työnantajan on ilmoitettava lomauttamisesta viimeistään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista. Ilmoitus on annettava lomautettavalle henkilökohtaisesti. Jos ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse tai sähköisesti samaa ilmoitusaikaa noudattaen. Ilmoituksessa on mainittava lomautuksen peruste, sen alkamisaika ja määräaikaisen lomautuksen kesto sekä toistaiseksi tapahtuvan lomautuksen osalta sen arvioitu kesto. Ilmoitusvelvollisuutta ei ole, jos työnantajalla ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi.

Ilmoitus on annettava tiedoksi lomautettavien työntekijöiden edustajalle.

### ***Lomautetun työntekijän työsuhteen päättyminen***

Työntekijä saa lomautuksen aikana irtisanoo 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 kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää.

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

## **8 § Muu työnteon ja palkanmaksun keskeytys**

Työsuhteen kestäessä voidaan sopia siitä, että työnteke 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 ensi sijassa 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 ammatityöntekijöitä, sotavammaisia ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä sekä, että tämän säännön lisäksi kiinnitetään huomiota myös työsuhteen kestoajaan ja työntekijän huoltovelvollisuuden määrään.

## **Soveltamisohje**

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

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

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

Varustamon toiminnalle tärkeitä ammattityöntekijöitä ovat esimerkiksi:

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

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

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

## **12 § Neuvottelujärjestys**

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

## Liite 5.1

## Osa-aikatyö

(ulkomaanliikenteen kauppa-aluksia koskeva sopimus)

**1 Osa-aikatyöntekijä**

Osa-aikatyöntekijällä tarkoitetaan henkilöä, johon sovelletaan merityöaikalakia (296/1976) ja jonka säännöllinen työaika on puolet samanlaista työtä tekevän kokoaikaisen työntekijän säännöllisestä työajasta ja joka on merimieseläkelain (1290/2006) tarkoittamalla osa-aika-eläkkeellä. Jäljempänä olevia määräyksiä sovelletaan ainoastaan tällaiseen työntekijään.

Osatyökyvyttömyyseläkkeellä ja osittaisella hoitovapaalla, osittaisella vanhempainvapaalla sekä osittain varhennetulla vanhuuseläkkeellä olevaan työntekijään sovelletaan, mitä osa-aika-eläkkeellä olevan työntekijän osalta on sovittu.

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

**2 Osa-aikatyöntekijän palkan laskeminen ja maksaminen**

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

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

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

Kokoaikaisen työntekijän kuukausipalkka on määriteltä ulkomaanliikenteen kauppa-aluksia koskevassa työehtosopimuksessa siten, että siihen kuuluu peruspalkka tai korotettu peruspalkka sekä kokemuslisät, öljynkuljetuslisä ja valtamerilisä. Kokoaikaisen työntekijän päiväpalkka saadaan, kun hänen kuukausipalkkansa jaetaan kolmellakymmenellä.

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

**3 Osa-aikatyöntekijän palkan laskeminen ja maksaminen pientonnisto aluksessa**

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 määriteltä ulkomaanliikenteen kauppa-aluksia koskevassa työehtosopimuksessa siten, että siihen kuuluu peruspalkka tai korotettu peruspalkka

sekä kokemuslisät ja valtamerilisä. Kokoaikaisen työntekijän päiväpalkka saadaan, kun hänen takuupalkkansa jaetaan kolmellakymmenellä.

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

#### **4 Ylitöiden korvaaminen**

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

#### **5 Palveluraha**

Osa-aikatyöntekijä on oikeutettu saamaan ulkomaanliikenteen työehtosopimuksen tai alusta koskevan erillissopimuksen tarkoittaman palvelurahan ja/tai "petirahan" täysimääräisenä tehtyjen työpäivien mukaan samalla tavalla kuin kokoaikainen työntekijä.

#### **6 Luontoisedut vastikeajalta ja vuosiloman sekä sairausloman ajalta muissa kuin pientonnistoaluksissa**

Osa-aikatyöntekijä on oikeutettu saamaan luontoisetujen korvauksen vastikeajalta siten kuin ulkomaanliikenteen työehtosopimuksessa on kokoaikaisen työntekijän osalta määrätty. Vuosiloman ja sairausloman aikana luontoisetujen korvaus on puolet kokoaikaiselle työntekijälle vastaavalta ajalta maksettavasta luontoisetukorvauksesta.

#### **7 Luontoisedut vuosiloman ajalta pientonnistoaluksessa**

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

#### **8 Vuosiloma**

Osa-aikaisen työntekijän vuosiloman osalta noudatetaan merimiesten vuosilomalaisissa (433/1984) sekä ulkomaanliikenteen työehtosopimuksessa olevia säännöksiä ja määräyksiä. Toinen kahden peräkkäisen lomanmääräytymiskauden lomista voidaan käyttää vuorotteluun ulkomaanliikenteen työehtosopimuksen kohdassa 5.3.1 mainitulla tavalla. Toinen lomista on annettava yhdenjaksoisena toukokuun 2. päivän ja syyskuun 30. päivän välisenä aikana.

#### **9 Sairausajan palkka ja sairaanhoidon kustannukset**

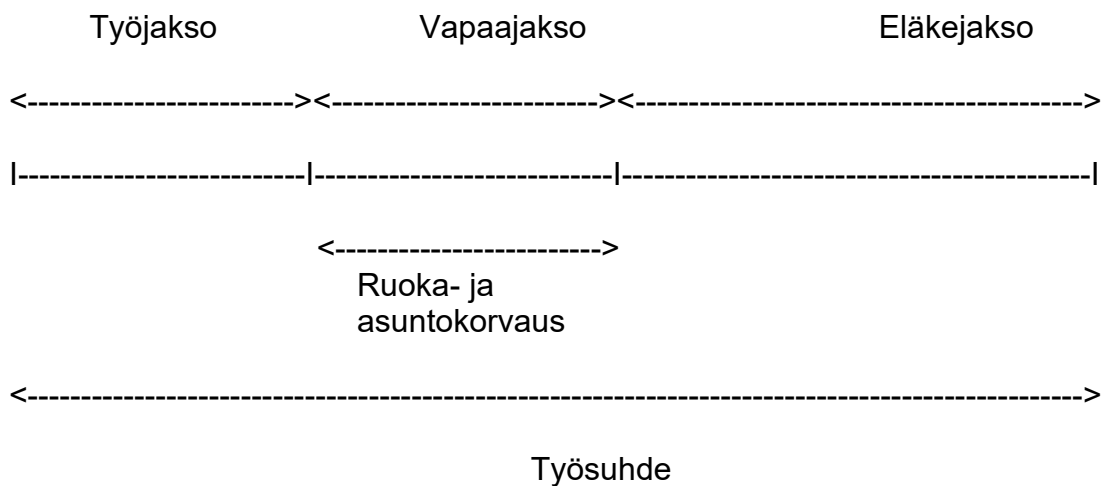
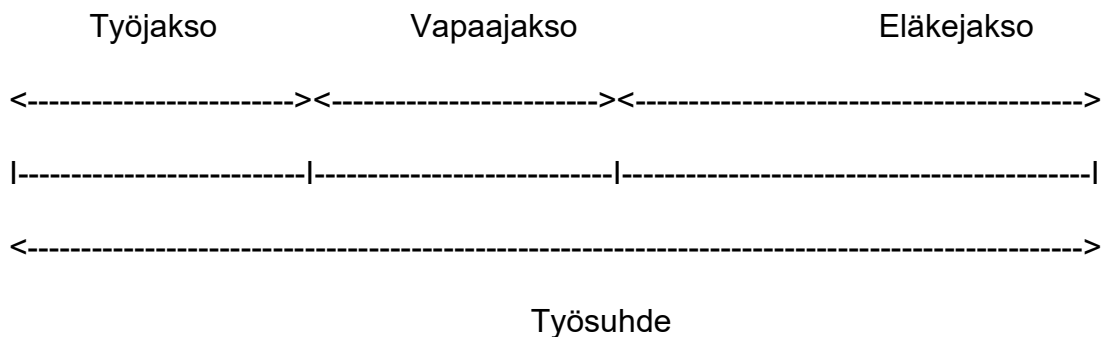
Osa-aikatyöntekijän oikeuteen saada sairausajan palkka sekä korvaus sairaanhoidon kustannuksista sovelletaan, mitä kauppa-aluksia koskevassa työehtosopimuksessa on säädetty.

#### **10 Takuupalkka**

Jos osa-aikatyöntekijä on työssä aluksella, jolla sovelletaan erillistä takuupalkkasopimusta, osa-aikatyöntekijän palkkauksesta on sovittava erikseen takuupalkkasopimuksen osapuolten välillä.

***RUOKA- JA ASUNTOKORVAUS MUISSA KUIN PIENTONNISTOALUKSISSA (esimerkki toteutuksesta)***

Ruoka- ja asuntokorvauksen maksaminen toteutetaan käytännössä seuraavan esimerkin mukaan:

***ESIMERKKI OSA-AIKATYÖN TOTEUTUKSESTA PIENTONNISTOALUKSESSA***



## Liite 5.2

### Osa-aikatyö

(ulkomaanliikenteen matkustaja-alussopimus)

## 1 Osa-aikatyöntekijä

Osa-aikatyöntekijällä tarkoitetaan henkilöä, johon sovelletaan merityöaikalakia (296/1976) ja jonka säännöllinen työaika on puolet samanlaista työtä tekevän kokoaikaisen työntekijän säännöllisestä työajasta ja joka on merimieseläkelain (1290/2006) tarkoittamalla osa-aika-eläkkeellä. Jäljempänä olevia määräyksiä sovelletaan ainoastaan tällaiseen työntekijään.

Osatyökyvyttömyyseläkkeellä, osittaisella hoitovapaalla, osittaisella vanhempainvapaalla sekä osittain varhennetulla vanhuuseläkkeellä olevaan työntekijään sovelletaan, mitä osa-aika-eläkkeellä olevan työntekijän osalta on sovittu.

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

## 2 Osa-aikatyöntekijän palkan laskeminen ja maksaminen

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

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

Kokoaikaisen työntekijän takuupalkka on määritelty ulkomaanliikenteen matkustaja-alussopimuksessa.

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

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

## 3 Ylitöiden korvaaminen

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

## 4 Palveluraha

Osa-aikatyöntekijä on oikeutettu saamaan ulkomaanliikenteen matkustaja-alussopimuksen ja alusta koskevan miehitystä, vuorottelujärjestelmää ja palvelurahan jakamista koskevan

työehtosopimuksen tarkoittaman palvelurahan täysimääräisenä tehtyjen työpäivien mukaan samalla tavalla kuin kokoaikainen työntekijä.

## 5 Luontoisedut vapaajaksolta ja vuosiloman sekä sairausloman ajalta

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

## 6 Vuosiloma

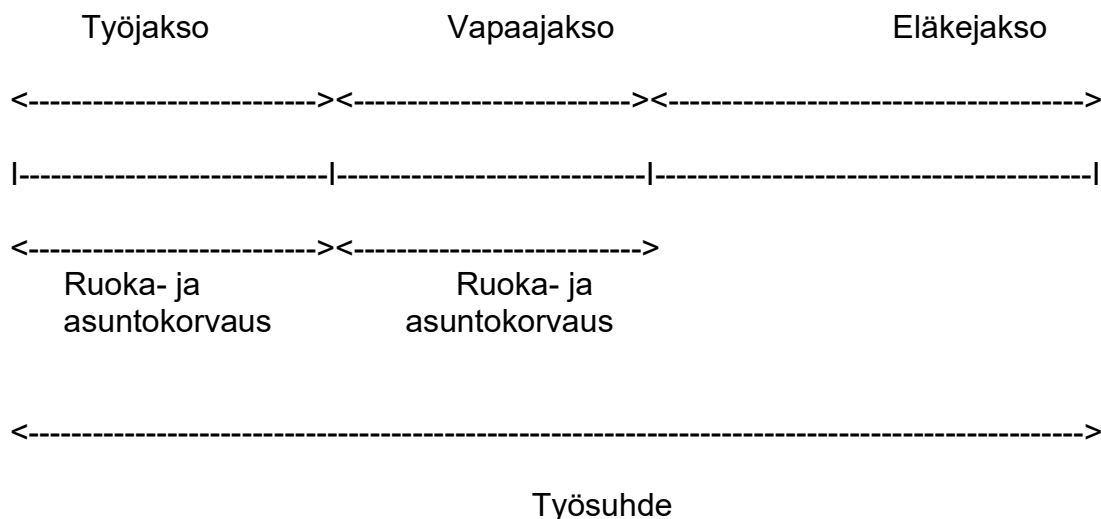
Osa-aikaisen työntekijän vuosiloman osalta noudatetaan merimiesten vuosilomalaissa (433/1984) sekä ulkomaanliikenteen matkustaja-alussopimuksessa olevia säännöksiä ja määräyksiä. Toinen kahden peräkkäisen lomanmääräytymiskauden lomista voidaan käyttää vuorotteluun ulkomaanliikenteen matkustaja-alussopimuksen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

## 7 Sairausajan palkka ja sairaanhoidon kustannukset

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

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

Ruoka- ja asuntokorvauksen maksaminen toteutetaan käytännössä seuraavan esimerkin mukaan:



## Liite 6

Vuorokautisen ja viikoittaisen ylityönlaskentaesimerkki  
 pientonnistoaluksilla

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 pyhäilylityötunteja ja kolme tuntia yli 65 menevistä tunneista on arkiylityötunteja.

Esimerkkiviikolta tulee siten korvattavaksi 12 arkiylityötuntia ja 2 pyhäilylityötuntia.

### Vaihtopäivien laskentaesimerkki

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

*Tulo-, lähtö- ja merivuorokautena*

(Työtunnit)

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

10

(Työtunnit)

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

10

*Satamavuorokautena*

(Työtunnit)

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

8

(Työtunnit)

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

8

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

## Liite 7

## Puuttuvan miehen palkka

MERIMIESLAIN 23 §:n (1.7.1978 lähtien MmL (423/1978) 17 § TULKINNASTA OVAT JÄRJESTÖT SOPINEET SEURAAVAA:

**6.3.1969 pidetty kokous**

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

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

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

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

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

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

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

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

**Kevään 1974 TES-neuvottelujen yhteydessä täsmennettiin edellä mainittu 6.3.1969 pidetty pöytäkirja seuraavasti:**

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

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

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

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

**Syksyn 1997 TES-neuvottelujen yhteydessä täsmennettiin keväällä 1974 TES-neuvottelujen yhteydessä 6.3.1969 tehtyyn pöytäkirjaan lisättyä merkintää seuraavasti:**

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

## Liite 8

## Sopimus työsuojelusta työpaikoilla merenkulun alalla

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Laivatyöturvallisuudesta on säädetty työturvallisuuslaissa (738/2002) ja työsuojelun valvontalaissa (44/2006) sekä yksityiskohtaisemmin valtioneuvoston päätöksissä työympäristöstä

aluksissa (289/2017) ja laivatyössä noudatettavista järjestysohjeista (418/1981) niihin myöhemmin tehtyine muutoksineen.

## **1 § Soveltamisala**

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

## **2 § Yhteistoimintaelimet**

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

Varustamon ja aluksen välisen yhteistoiminnan edistämiseksi on varustamossa nimetty työsuojeluyhdyshenkilö.

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

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

## **3 § Yhteistoimintatehtävät/työsuojelutoimikunnan tehtävät**

Työsuojelutoiminnassa tulee yhteistoimintamuodosta riippumatta

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

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

#### **4 § Varustamon työsuojeluyhdyshenkilö**

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

Varustamon työsuojeluyhdyshenkilön tulee olla perehtynyt alusten työsuojelukysymyksiin.

Yhdyshenkilön tehtävänä on

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

#### **5 § Työsuojelupäällikön tehtävät**

Työsuojelupäälliköksi nimettävän tulee olla työsuojeluun perehtynyt henkilö.

Työsuojelupäällikölle tulee tehtäviensä hoitamista varten järjestää riittävät toimintaedellytykset.

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

- 1) perehtyä työsuojelua koskeviin säännöksiin, määräyksiin ja ohjeisiin sekä huolehtia niiden saattamisesta laivaväen tiedoksi;
- 2) osallistua työsuojelua koskeviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin, jos tarkastuksen tai tutkimuksen toimittaja katsoo sen tarpeelliseksi;



- 3) perehtyä työn turvallisuutta ja terveellisuutta koskeviin työpaikan olosuhteisiin, seurata niiden kehitystä sekä ryhtyä toimenpiteisiin havaitsemansa epäkohdan tai puutteellisuuden poistamiseksi;
- 4) ryhtyä tarpeellisiin toimenpiteisiin valvontalaissa säädetyn työnantajan ja työntekijän välisen yhteistoiminnan järjestämiseksi ja ylläpitämiseksi työpaikalla sekä toimia työsuojelua koskevan yhteistoiminnan kehittämiseksi;
- 5) pitää yhteyttä työsuojelutoimikuntaan, työsuojeluvaltuutettuun ja muihin työpaikalla työsuojelutehtävissä toimiviin henkilöihin;
- 6) suorittaa ne muut tehtävät, jotka työsuojelun valvonnasta annetun lain ja asetuksen sekä niiden nojalla annettujen määräysten mukaan hänelle kuuluvat;
- 7) tehdä esityksiä työnantajalle toimenpiteistä tutkimuksen järjestämiseksi työpaikalla sattuneen tapaturman tai havaitun tapaturmavaaran, ilmenneen ammattitaudin tai havaitun ammattitautivaaran tahi muiden työpaikalla ilmenneiden työstä johtuvien sairauksien johdosta;
- 8) kiinnittää työnantajan huomiota siihen, että säädetyt työn turvallisuuteen ja terveellisyyteen liittyvät käyttöönotto- ja kunnossapitotarkastukset toimitetaan;
- 9) tehdä työnantajalle esityksiä toimenpiteistä tarpeellisen ensiaputoiminnan ja sitä koskevan koulutuksen järjestämiseksi työpaikalle;
- 10) tehdä työnantajalle esityksiä toimenpiteistä työpaikan työsuojeluun liittyvän työtönopastuksen, koulutuksen ja tiedotustoiminnan järjestämiseksi;
- 11) ylläpitää tarpeellisia yhteyksiä varustamon työsuojeluyhdyshenkilöön ja työterveyshenkilöstöön;
- 12) toimittaa aluksen työsuojelutoimikunnan päätökset viivytyksettä varustamoon.

## 6 § Työsuojeluvaltuutetun tehtävät

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

- 1) perehtyä työsuojelua koskeviin säännöksiin, määräyksiin ja ohjeisiin;
- 2) osallistua työsuojelua koskeviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin, milloin tarkastuksen tai tutkimuksen toimittaja katsoo sen tarpeelliseksi;
- 3) osallistua tarvittaessa ja milloin se tutkimuksen luonteen huomioon ottaen on mahdollista muuhun kuin edellisessä kohdassa tarkoitettuun tutkimukseen, joka on toimeenpanttu työpaikalla sattuneen tapaturman tai havaitun tapaturman vaaran, ilmenneen ammattitaudin tai havaitun ammattitautivaaran tahi muiden työpaikalla ilmenneiden työstä johtuvien sairauksien johdosta;
- 4) perehtyä työn turvallisuutta ja terveellisuutta koskeviin työpaikan olosuhteisiin tarkkailemalla niitä säännöllisesti eri työskentelypaikoissa ja seuraamalla niiden kehitystä työn turvallisuuden ja terveellisuuden kannalta sekä ilmoittaa havaitsemistaan puutteista ja epäkohdista ensiksi asianomaiselle työnjohdolle ja työsuojelupäällikölle ja työterveyshenkilöstölle sekä tarvittaessa työsuojeluviranomaisille;
- 5) toimia työsuojelua koskevan työnantajan ja laivaväen välisen yhteistoiminnan kehittämiseksi työpaikalla;
- 6) pitää yhteyttä työpaikan työsuojeluhenkilökuntaan, työsuojelupäällikköön, työterveyshenkilöstöön ja muihin työsuojelutehtävissä toimiviin henkilöihin sekä työsuojeluviranomaisiin sekä
- 7) suorittaa ne muut tehtävät, jotka valvontalain ja asetuksen sekä niiden nojalla annettujen määräysten mukaan hänelle kuuluvat.

## **7 § Työsuojeluvaltuutetun asema ja oikeudet**

Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus tehtäviensä suorittamista varten saada nähtäväkseen sel-laiset asiakirjat ja luettelot, joita työnantajan on pidettävä työsuojelua koskevien säännösten ja määräysten mukaan. Hänellä on myös oikeus tutustua työn turvallisuutta ja terveyttä kos-keviin lausuntoihin ja tutkimustuloksiin ja saada kaikista edellä tarkoitetuista asiakirjoista jäl-jennöksiä.

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

Työsuojeluvaltuutetun mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää työ-suojeluvaltuutetun tehtävien hoitamisen takia. Työnantajan ja työsuojeluvaltuutetun on selvi-tettävä luottamustehtävän aikana, edellyttääkö työsuojeluvaltuutetun ammattitaidon ylläpitä-minen entiseen tai vastaavaan työhön sellaisen ammatillisen koulutuksen antamista, jota jär-jestetään myös muille työntekijöille.

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

Työsuojeluvaltuutetun työsopimuksen irtisanomisesta on vastaavasti voimassa, mitä meri-työsopimuslain (756/2011) 8 luvun 9 §:n 2 momentissa säädetään luottamusmiehen työso-pimuksen irtisanomisesta. Varavaltuutettu rinnastetaan valtuutettuun asemansa ja oikeuk-siensa osalta silloin, kun valtuutettu on estynyt hoitamasta tehtäviään vuosiloman tai vuorot-telujärjestelmän vuoksi.

## **8 § Vapautusten myöntäminen työstä**

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

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

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

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

## **9 § Työajan ulkopuoliset tehtävät**

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

## **10 § Ansionmenetyksen korvaaminen ja palkkiot työajan ulkopuolella suoritetuista tehtävistä**

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

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

Työajan ulkopuolella suoritetusta työsuojelua koskevasta välttämättömästä tehtävästä sekä työsuojelutoimikunnan kokoukseen osallistumisesta maksetaan valtion komiteoissa voimassa olevan kokouspalkkion suuruinen palkkio.

## **11 § Varavaltuutettu**

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

## **12 § Työsuojelutoimikunnan kokoonpano**

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

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

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

Toimihenkilöiden edustajat työsuojelutoimikuntaan valitsevat aluksilla työskentelevät toimihenkilöt keskuudestaan.

Työntekijöitä työsuojelutoimikunnassa edustavat työsuojeluvaltuutettu sekä varavaltuutetut.

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

Mikäli aluksen päällikkö tai konepäällikkö ei toimi aluksen työsuojelupäällikkönä eikä työnantajan edustajana työsuojelutoimikunnassa, on heillä kuitenkin oikeus osallistua toimikunnan kokouksiin, joissa heillä on puheoikeus mutta ei äänivaltaa. Toimihenkilöksi katsotaan

aluksen päällikkö ja konepäällikkö sekä perämiehet, konemestarit, radiosähkötäjät, talousosaston esimiehet purserit ja linjaluotsit.

### **13 § Työsuojelutoimikunnan kokoukset**

Työsuojelutoimikunta kokoontuu tarvittaessa, kuitenkin vähintään kerran neljännesvuodessa.

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

### **14 § Toimielinten vaalit**

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

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

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

Vaalien toimeenpanemisesta huolehtii työsuojelutoimikunta, ellei aluskohtaisesti muuta sovi.

#### ***Pöytäkirjamerkintä:***

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

### **15 § Toimitilat ja toimistovälineet**

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

Työnantaja hankkii työsuojeluvaltuutetun tehtävän hoitamista varten sekä työsuojeluvaltuutettujen että työsuojelutoimikunnan käyttöön näille kuuluvien tehtävien hoitamista varten tarpeelliset lait, asetukset ja muut työsuojelumääräykset.

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

## **16 § Yrityskohtaiset järjestelyt**

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

## **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 (5) jäsentä, joista kaksi (2) edustaa työnantajajärjestöjä ja kolme työntekijäjärjestöjä. Työalatoimikunnan jäsenet sekä heidän varajäsenet nimetään sopijaosapuolten toimesta kahdeksi (2) 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 hyväksyttyjen suunnitelmien toteuttaminen;
- 2) seurata ja arvioida vuosittain oman toimialansa työhyvinvointipalvelujen tarpeita ja toteutumista. Tämän pohjalta työalatoimikunta laatii toimialakohtaisen suunnitelman, jonka toimeenpanosta osapuolet huolehtivat. Työalatoimikunta tekee myös ehdotuksia tarvittavista jatkotoimista;
- 3) seurata ja edistää alansa työsuojelutyön kehitystä;
- 4) suunnitella ja toteuttaa alansa työsuojeluun liittyvää koulutusta, tiedotusta ja neuvontaa;
- 5) tuottaa ajankohtaisia työturvallisuus- ja työelämän kehittämisaineistoja;
- 6) toteuttaa yhteistyötä työpaikkojen, viranomaisten, tutkimuslaitosten, korkeakoulujen, yliopistojen, koulutuslaitosten yms. tahojen kanssa;
- 7) seurata ja tiedottaa työelämässä ja lainsäädännössä tapahtuvista muutoksista;
- 8) seurata alan kansainvälistä kehitystä sekä ylläpitää yhteyksiä alan pohjoismaisiin ym. kansainvälisiin organisaatioihin;
- 9) perustaa tarvittaessa erillisiä työryhmiä, joihin voidaan kutsua asiantuntijoita; sekä

10) toteuttaa muut keskuksen toimialaan kuuluvat hallituksen ja alan sopimusosapuolten määräämät tehtävät.

## **7 § Kustannukset**

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

## Liite 10

### Merenkulkualan terveydenhuoltosopimus

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

#### **1 § Organisaatiomallit**

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

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

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

#### **2 § Varustamon työterveydenhuoltohenkilökunta**

Riippuen siitä, minkä 1 §:ssä mainitun vaihtoehdon mukaisesti varustamo päättää järjestää työterveydenhuolto-organisaationsa, on varustamon otettava palvelukseensa se määrä ja sen tasoista terveydenhuoltohenkilökuntaa, että tässä sopimuksessa tarkoitettujen työterveydenhuollollisten toimenpiteiden toteuttaminen voidaan taata.

#### **3 § Työympäristö ja työsuojelu**

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

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

#### **4 § Työterveydenhuollon toimintapiiri**

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

- terveydenhoidosta
- ensiavusta ja sairaanhoidosta sekä
- kuntoutuksesta.



## **5 § Terveydentilan tarkkailu**

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

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

## **6 § Työhöntulotarkastus ja seurantatarkastukset**

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

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

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

## **7 § Tutkimukset**

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

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

## **8 § Sairaushoito ja ensiapu**

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

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

## **9 § Työkyvyn ylläpito ja kuntoutus**

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

## **10 § Alkoholin ja päihteiden väärinkäyttö**

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

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 13 §: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.

## **11 § Terveysvalistus ja -kasvatus**

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

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

## **12 § Raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempainvapaan sekä hoitovapaa**

Otsikossa mainituista vapaista on voimassa mitä merityösopimuslaissa on säädetty.

Raskausrahaan oikeutettu työntekijä, joka on ollut välittömästi ennen sairausvakuutuslain mukaiselle raskausvapaalle jäämistään 6 kuukautta yhtäjaksoisesti varustamon palveluksessa, on oikeutettu raskaus- ja vanhempainvapaalle jäädessään luontaisetukorvaukseen kuitenkin enintään 42 päivältä.

## **13 § Työsuhde ja sairaus**

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

Varustamon tulee pyrkiä sijoittamaan sairauden päätyttyä tai vamman parannuttua takaisin varustamoon meripalvelukseen työntekijä, joka on [päättöskatselmoitu] 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.

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

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

## **14 § Salassapitovelvollisuus**

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

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

## Liite 10.1

### Päihteetön työpaikka

Päihteettömyyspolitiikan tavoitteena on turvata päihteetön ja turvallinen työpaikka sekä työyhteisö ja kannustaa työntekijöitä vähentämään päihteiden käyttöä. Päihteettömyyspolitiikan tavoitteena on vähentää etenkin päihteiden ongelmakäyttöä ja edistää työntekijöiden terveyttä ja ylläpitää työkykyä. Osapuolet korostavat päihdehaittojen ennaltaehkäisevän toiminnan ja varhaisen henkilökohtaisen puheeksi oton sekä hoitoonohjauksen merkitystä. Ennaltaehkäisevä puuttuminen on osa työsuojelua eikä ennaltaehkäisevä puuttuminen ole kurinpäällinen toimi. Työnantajalla on oltava päihdeohjelma, joka on käsitelty laissa säädetyllä tavalla työntekijöiden kanssa.

Työskenteleminen aluksella alkoholin ja huumeiden vaikutuksen alaisena kasvattaa huomattavasti onnettomuus- ja tapaturmariskiä, vaarantaa aluksen toimintaa ja vahingoittaa työyhteisöä. Tämän vuoksi ulkomaanliikenteen aluksilla noudatetaan alkoholin suhteen työtehtävissä työajalla nollatoleranssia ja huumeiden osalta ehdotonta nollatoleranssia aina työjakson aikana.

Jokaiseen työnantajan tietoon tulleeseen tapaukseen, jossa laivaväkeen kuuluva on esiintynyt alkoholin tai huumeiden vaikutuksen alaisena joko saapuessaan alukselle tai oleskellessaan aluksella, tullaan kiinnittämään huomiota.

Aluksen päällikkö tai hänen määräämäänsä aluksen sairaanhoitaja taikka, jos tällaista ei ole, aluksen terveydenhuollosta vastaava päällystön jäsen tulee tarvittaessa suorittamaan jäljempänä tarkoitettua päihdetestausta sen selvittämiseksi, onko päihteettömyysperiaatteita 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 käyttäytyttävä kohteliaasti. Alusta ja sen kuntoa on hoidettava huolellisuudella.

Tarkemmat päihteettömyyspolitiikkaa koskevat säännöt ovat seuraavat:

## YLEISTÄ

Päihteillä tarkoitetaan alkoholia, huumausaineita ja väärinkäytettyjä huumaavia lääkkeitä.

Päihteettömyyspolitiikan toteuttaminen aluksilla on jokaisen laivaväkeen kuuluvan etu. Lähökohtana on, että aluksella työskentelevät, mukaan lukien alihankkijat ja lisätyövoima, kuuluvat päihteettömyyspolitiikan piiriin, ja että kaikkiin heihin noudatetaan samoja toimintaperiaatteita.

Esihenkilöt ja työnjohto seuraavat päihteettömyyspolitiikan toteutumista. Tapaukset, joissa laivaväkeen kuuluva on esiintynyt aluksella huumausaineiden vaikutuksen alaisena, voivat johtaa työsuhteen päättämiseen. Tapaukset, joissa työntekijä on aluksella siinä määrin päihtyneenä, että hän aiheuttaa vaaraa tai ei pysty suoriutumaan turvallisuuteen liittyvistä tehtävistään, voivat johtaa jäljempänä selostettuihin toimenpiteisiin. Jokaisella, joka havaitsee tai epäilee laivaväkeen kuuluvan henkilön työskentelevän päihtyneenä, on velvollisuus ilmoittaa tilanteesta aluksen päällikölle tai esihenkilölle.

Mikäli on syytä epäillä jonkun laivaväkeen kuuluvan olevan työajalla päihtynyt, esihenkilöiden ja työnjohtajien on ilmoitettava tästä omille esihenkilöilleen tai aluksen päällikölle. Mikäli on syytä epäillä aluksen päällikön olevan työssä päihtynyt, asiasta on ilmoitettava viipymättä yli-perämiehelle tai ylimmälle vastuulliselle perämiehelle. Ilmoituksen vastaanottaneen perämiehen on ilmoitettava asiasta viipymättä konepäällikölle ja varustamolle.

Työntekijällä on oikeus kieltäytyä työskentelemästä sellaisen kollegan kanssa, joka on päihtynyt.

Työnantaja vastaa huumetestien ja alkoholitestien hankintakuluista ja matkakuluista, joista annetaan työnantajalle selvitys.

Hoitomaksuista on sovittu hoitoonohjaussopimuksen kohdassa 8.9.

## **ALKOHOLI**

Aluksella työskentelevä ei saa työaikana esiintyä alkoholin vaikutuksen alaisena eikä hänen veren alkoholipitoisuutensa (BAC) saa koskaan työssä ollessaan ylittää 0,00 ‰. Jos työntekijän veren alkoholipitoisuus ylittää 0,00 ‰:a, hän ei saa osallistua työskentelyyn aluksella, lukuun ottamatta pelastautumista.

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

Työntekijän on myös matkalla alukselle ja alukselta esiinnyttävä siten, että hän ei aiheuta vahinkoa työnantajalle.

Aluksen päällikkö valvoo aluksella hankitun sekä säilytetyn alkoholin määrää.

## **HUUMAUSAINEET**

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

Huumausaineiden tuominen alukselle ja niiden hallussapito, käyttäminen, myyminen tai välittäminen aluksella on ehdottomasti kiellettyä. Huumausaineita koskevien kieltojen rikkomisesta voi seurata työsuhteen välitön purkaminen.

## **LÄÄKKEET**

Lääkärin tai aluksen lääkintähenkilöstön määräämien lääkkeiden reseptin mukainen käyttäminen on sallittua. Ne, joille on lääkärin toimesta määrätty keskushermostoon vaikuttava lääkitys, suositellaan esittämään lääkityksestä selvitys aluksen sairaanhoitajalle tai, jos tällaista ei ole, terveydenhuollosta vastaavalle päällystön jäsenelle.

## TILOJEN TARKASTAMINEN

Mikäli on aihetta olettaa, että työntekijä on tuonut alukselle tai säilyttää hytissään huumausaineita, tai sellaisia määriä alkoholia, että se voi aiheuttaa vaaraa alukselle, aluksessa oleville henkilöille tai lastille taikka muutoin aiheuttaa epäjärjestystä aluksella, aluksen päälliköllä on oikeus tarkistuttaa 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 viranomainen.

Tarkastus on toimitettava työntekijän valitsemien (esim. luottamusmies) todistajien läsnä ollessa. Tarvittaessa päälliköllä on oikeus ottaa haltuunsa vaaraa tai haittaa aiheuttava aine. Aine on luovutettava viranomaisille tai, jollei siihen lain mukaan ole estettä, palautettava työntekijälle hänen poistuessaan aluksesta.

## PÄIHDETESTAUS YLEISTÄ

Päihdetestaukseen, puhallustestausta lukuun ottamatta, kuuluvien näytteidenoton suorittaa lääketieteellisen koulutuksen saanut henkilö, jonka varustamo on tehtävään nimennyt.

Kyseisen henkilön ja varusteiden, näytteenottomenetelmien sekä näytteiden kuljetuksen, analysoinnin, arvioinnin, tulosten raportoinnin ja salassapidon tulee noudattaa kaikkina asianomaisina ajankohtina vastaaviin testauksiin tavanmukaisesti alalla noudatettavia vaatimuksia ja suosituksia.

Alkoholi- ja huumetarkastuksien suorittamisessa on noudatettava tasapuolisuutta ja oikeudenmukaisuutta. Testit ovat joko satunnaistestejä, jotka on toimitettava siten, että ne ovat yleisiä eivätkä kohdistu erityisesti kehenkään yksittäiseen työntekijään tai testejä, joita suoritetaan perustellusta epäilystä. Perusteltu epäily voi syntyä esim. seuraavien tunnusmerkkien perusteella:

- toistuvat myöhästelyt, ennenaikaiset poistumiset työpaikalta tai muut työaikojen noudattamatta jättämiset;
- satunnaiset ja äkilliset työstä poissaolot;
- toistuvat, yllättävät oma-aloitteiset työjaksojen vaihdot;
- töihin tulo tai työssä olominen krapulassa;
- työtehon heikkeneminen, töiden laiminlyönnit ja toistuvat virhesuoritukset;
- sairauslomatodistukset eri lääkäreiltä;
- esihenkilöiden välttely;
- toistuvat tapaturmat;
- rattijuopumus.

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

## ALKOHOLITESTAUS

Puhallustestillä voidaan selvittää alkoholin vaikutuksen alaisena olemista. Työntekijän, joka työskentelee työtehtävissä, joissa päihtyneenä työskentely voi vaarantaa muiden aluksella olevien henkilöiden hengen, terveyden tai työturvallisuuden taikka aluksen tai ympäristön turvallisuutta, on työaikana osallistuttava puhallustestaukseen, puhallustestauksesta kieltäytyminen on työsuhteen velvoitteiden ja päihitteettömyyspolitiikan vastaista toimintaa, josta voidaan antaa kirjallinen varoitus.

Työntekijä, joka kieltäytyy työaikana osallistumasta pistokoeluontoiseen puhallustestaukseen, voidaan poistaa työtehtävästä päällikön määräyksellä.

Työntekijällä on oikeus pyytää vapaaehtoista puhallustestiä milloin tahansa.

Satunnaispuhallutukset suoritetaan vain työaikana.

Aluksella on puhallustestin suorittamista varten kaksi kalibroitua alkometriä. Puhallustestauksessa käytettävät laitteet on kalibroitava ja tarkistettava ja huollettava säännöllisin väliajoin maahantuojaan tai valmistajan ohjeiden mukaisesti ja ne on pidettävä kunnossa. Laitteiden tulee olla tarkkoja. Alkometrin näyttämä tarkastetaan laitevalmistajan ohjeen mukaan aina ennen puhallustestauksen aloittamista. Puhallustestauksen suorittaa aluksen päällikkö tai hänen määräämäänsä aluksen sairaanhoitaja taikka, jos tällaista ei ole, muu pätevä ja koulutuksen saanut miehistön jäsen. Tarkastuksesta ja suoritetuista puhallustestauksista, vapaaehtoisia testauksia lukuun ottamatta, tehdään merkintä laivapäiväkirjaan.

Puhallustestaus on suoritettava sellaisessa tilassa, jossa ei ole muita henkilöitä kuin ne henkilöt, joiden on oltava paikalla (puhallustestin suorittaja, testattava, luottamusmies tai muu työntekijän nimeämä todistaja). Työntekijällä on oikeus kieltää todistajan läsnäolo.

Puhallustestauksista tehdään varustamon päihdeohjelmassa sovitulla tavalla puhallutuspöytäkirja. Puhallutuspöytäkirjaa tulee säilyttää niin, ettei pöytäkirja ole muiden kuin niiden henkilöiden saatavilla, joilla on oikeus käsitellä puhallustuloksia. Positiivisesta tuloksesta, tehdään aina erillinen pöytäkirjamerkintä, jonka positiivisen tuloksen puhaltanut työntekijä allekirjoittaa. Puhallutuksen suorittaja ilmoittaa positiivisesta puhallustuloksesta varustamon konttorille nimetylle henkilölle ja ilmoittaa samalla positiivisen puhallustuloksen suorittaneen työntekijän henkilöllisyyden. Puhallustuloksia, joissa on tunnistamistietoja, ei merkitä laivapäiväkirjaan tai muualle mistä tulokset olisivat ulkopuolisten nähtävillä.

Mikäli ensimmäinen puhallustulos ylittää 0,00 ‰ suoritetaan tarkastuspuhallus toisella kalibroidulla alkometrillä.

Mittavirheen suuruus voi olla enintään 0,10 ‰.

Mikäli molemmat puhallustulokset ovat identtiset, voidaan mittausvirheen mahdollisuus sulkea pois.

Tarkastuspuhallutukseen, joka suoritetaan 0,00 ‰ ylittävän puhallustuloksen perusteella, pyydetään paikalle luottamusmies tai muu työntekijän nimeämä todistaja / tukihenkilö. Puhallutuksista tehdään merkintä puhallutuspöytäkirjaan ja työntekijä kuittaa allekirjoituksellaan puhallutustuloksen. Työntekijä ei saa nähdä puhallutuspöytäkirjaan merkattuja muiden henkilöiden puhallustuloksia.

Mikäli tarkastuspuhalluskin ylittää 0,00 ‰, työntekijä poistetaan töistä ja testi uusitaan 30 minuutin kuluttua työntekijän työkyvyn tarkistamiseksi (uusintapuhallus).

Uusintapuhalluksen tarkoituksena on selvittää, onko työntekijä työkyntoinen ja voiko hän palata työtehtäviinsä.

Mikäli on syytä epäillä (perusteltu epäily) työntekijän olevan aluksella alkoholin vaikutuksen alaisena, hänet testataan puhallustestillä. Jos työntekijä kieltäytyy testauksesta, kieltäytymisen merkitys selvitetään joka kerta tapauskohtaisesti ottaen huomioon työntekijän päihtymistä osoittavat muut seikat. Kun työntekijällä on laissa säädetty velvollisuus osallistua puhallustestaukseen, on puhallutuksesta kieltäytyminen työsuhteen velvoitteiden ja tämän politiikan vastaista toimintaa, josta voi seurata kirjallinen varoitus tai työsuhteen päättäminen. Työntekijä, joka kieltäytyy osallistumasta puhallustestaukseen, voidaan poistaa työtehtävästä päällikön määräyksellä.

## **HUUMETESTAUS**

Virtsakoetestillä voidaan selvittää huumausaineiden vaikutuksen alaisena olemista. Testin suorittaa aina merimieslääkäri tai muu hyväksytty terveydenhuollon edustaja. Työnantajan tulee varmistua siitä, että testin ottajalla on voimassa oleva pätevyys ja testimenetelmä on sellainen, joka on määritelty hyväksyttäväksi kansallisessa lainsäädännössä.

Kaikille merihenkilöstöön kuuluville voidaan suorittaa huumetestaus ennen toistaiseksi voimassa olevan työsuopimuksen solmimista.

Perustellusta epäilystä voidaan tarvittaessa suorittaa yksittäiseen henkilöön kohdistuva huumetesti. Tämän lisäksi aluksilla voidaan suorittaa pistokoeluontoisia huumausainetestejä, kuten laissa yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) on säädetty tai työntekijän kanssa erikseen sovittu. Jokainen merihenkilöstöön kuuluva voidaan velvoittaa pitämään pätevyyskirjojensa liitteenä viimeisintä huumetestin tulosta. Huumetestin tuloksen toimittamatta jättäminen on työvelvoitteiden rikkomista ja voi johtaa kurinpidollisiin toimiin.

## **RIKKOMUSTEN SEURAUKSET**

Päihtyneenä työssä esiintymisestä seuraa työsuhteen jatkumisen arviointi ja työsuhte voidaan päättää ilman varoitusta, mikäli merityösuopimuslaissa säädettyt edellytykset täyttyvät. Työaikana päihtyneenä työssä esiintymisestä seuraa aina aluksen päällikön tai työnantajan antama kirjallinen varoitus, joka on voimassa 12 kuukautta. Varoituksen ja siihen sisältyvän hoitoonhakeutumiskehoituksen lisäksi on aina ryhdyttävä alkoholi- ja päihdeaineiden väärinkäyttäjia koskevan hoitoonohjausta koskevan suopimuksen mukaisiin toimenpiteisiin työntekijän ohjaamiseksi hoitoon.

Hoitoonohjaukseen voidaan turvautua ensimmäisen päihtyneenä olemisen johdosta annettavan varoituksen yhteydessä.

Koeajalla olevan työntekijän työsuhte voidaan päättää varoituksesta, mikäli hän syyllistyy tämän päihdepolitiikan rikkomisesta.

Mikäli hoitoon hakeutunut työntekijä rikkoo hoitoa varten laadittua hoitosuunnitelmaa tai hoitoohjetta tai mikäli työntekijä esiintyy varoituksen voimassa ollessa uudestaan päihtyneenä työssään, työnantaja voi päättää hänen työsuopimuksensa.



## MUUTA

Osapuolet sopivat, että päihdekäytäntöjen poikkeavista määräyksistä tai menettelytavoista sekä mahdollisesta kompensatiosta voidaan sopia työehto-osapuolten välisellä erillissopimuksella varustamo- tai aluskohtaisesti, huomioiden varustamokohtaiset tarpeet.

Henkilökuntaan kuuluva saa ostaa ja säilyttää aluksella alkoholipitoisia aineita, mutta niiden käyttäminen tämän politiikan vastaisesti on kiellettyä.

Tämä politiikka päihdeettömästä työpaikasta korvaa kaikki SMU:n ja SV:n välillä aiemmin sovitut päihdepolitiikat ja niiden tulkinta- ja soveltamisohjeet ja erillispöytäkirjat, joilla on sovitut päihteisiin liittyvistä säännöistä, toimintatavoista, oikeuksista tai velvollisuuksista.

## Liite 10.2

### Alkoholi- ja päihdeaineiden väärinkäyttäjiä koskeva hoitoonohjaussopimus

Tämän hoitoonohjaussopimuksen 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 hoitoonohjausmahdollisuuksia.

## 2 TIEDOTTAMINEN JA KOULUTUS

Tiedottamisella ja henkilöstön kouluttamisella pyritään:

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

Koulutus kohdistetaan koko henkilöstöön työterveyshuollon asiantuntemusta hyödyntäen.

## 3 TYÖYHTEISÖ

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

## 4 TYÖTERVEYSHUOLTO

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

## 5 TILANTEEN TUNNISTAMINEN

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

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

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, lisäksi työntekijän kanssa voidaan sopia huumetestauksesta työsuhteen aikana.

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

### 6.2 TYÖTOVEREIDEN TUKI

Jokaisen työtoverin velvollisuus on neuvoa ja kannustaa päihdeongelmaista hakemaan apua esimerkiksi ottamalla yhteyttä työterveyshuoltoon tai muuhun ammattihenkilöön. Mikäli työpaikalla on nimetty päihdeyhdyshenkilö, työtoveri voi myös pyytää häntä keskustelemaan

asianomaisen työntekijän kanssa. Ongelman piilottelua ja salaamista ei tule hyväksyä esimerkiksi huolehtimalla ongelmaisen työntekijän laiminlyömistä työtehtävistä.

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

### **6.3 TYÖTERVEYSHUOLLON TEHTÄVÄT**

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

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

Työterveyshuollon tehtävänä on esimiehen pyynnöstä tehdä työkykyarvio ja arvioida hoidon tarve sekä osallistua 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 HOITOONOHJAUSJÄRJESTELMÄ**

Päihdeongelman omaehtoinen tunnistaminen ja hoitoon hakeutuminen edistävät hoidon tuloksellisuutta. Työyhteisön jäsenten, työtovereiden ja esimiesten tulee kannustaa päihdeongelmasta 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 ja terveyden ja työkyvyn säilyttäminen.

#### **8.1 HOITOON OHJATTAVA**

Hoitoon ohjattavalla tarkoitetaan henkilöä, jolle on kehittynyt tai selvästi on kehittymässä alkoholin tai muiden päihteiden ongelmakäytöstä johtuva sosiaalinen, terveydellinen tai työntekeä 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 päihdeiden ongelmakäytöstä johtuva kurinpitotoimenpide (kirjallinen varoitus).

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

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

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

Hoitoon hakeutumisen ja hoitoonohjauksen helpottamiseksi menetellään seuraavasti:

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

## 8.3 YHTEYSHENKILÖ

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

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

Yhteyshenkilöt on ilmoitettava työpaikan ilmoitustauluilla ja työterveysasemilla.

## 8.4 HOIDON TOTEUTTAMINEN

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

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

Hoidossa käynti tapahtuu vapaa-aikana.

## 8.5 TUKITOIMET

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

## 8.6 HOIDON SEURAAMINEN

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

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

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

## 8.7 LUOTTAMUKSELLISUUS

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

## 8.8 HOIDON TULOKSELLISUUS

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

## 8.9 KUSTANNUKSET

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

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

## 8.10 TIEDOTTAMINEN

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

## Liite 11

### Ulkomaanliikenteen luottamusmiessopimus

#### Johdanto

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

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

#### 1 Sopimuksen soveltamisala

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

#### 2 Luottamusmieskäsite

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

#### 3 Vaalikelpoisuus

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

#### 4 Luottamusmiehen valitseminen

##### Laivaluottamusmies

Alukselle voidaan valita laivaluottamusmies ja hänelle varahenkilö.

Laivaluottamusmiehen varamies valitaan osastoluottamusmiesten keskuudestaan, mikäli tällaisia on valittu.

##### Osastoluottamusmies<sup>1)</sup>

Työosastolle, jolla työskentelee vähintään yhdeksän (9) Suomen Merimies-Unionin jäsentä, voidaan valita osastoluottamusmies. Työosastolla tarkoitetaan ensisijaisesti kansi-, kone- ja

---

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



talouspuolta. Suuremmissa matkustaja-aluksissa talouspuolelle voidaan kuitenkin valita useampia kuin yksi osastoluottamusmies esimerkiksi noudattaen jakoa, jonka mukaan talousosasto on jaettu eri kokonaisuuksiin.

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

### **Pääluottamusmies**

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

### **Vaalien toimittaminen**

Varustamon on annettava mahdollisuus vaalien toimittamiseen ja kaikille aluksissa/työosastolla työskenteleville Suomen Merimies-Unionin jäsenille mahdollisuus osallistua vaaleihin. Vaalien järjestäminen ja toimittaminen ei kuitenkaan saa häiritä työntekoa. Suomen Merimies-Unioni SMU ry antaa tarkemmat ohjeet vaalien järjestämisestä ja toimittamisesta.

## **5 Ilmoitukset**

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

## **6 Luottamusmiehille annettavat tiedot <sup>2)</sup>**

---

<sup>2)</sup> SMU/SV ptk 25.8.2017.

1) Merityösopimuslain mukainen oikeus saada tiedot työsopimuksesta

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

Osapuolet toteavat, että työnantajien käyttämien työsopimuslomakkeiden, kenttiin tai muutoin työsopimukseen merkitään myös sellaisia tietoja, joita ei ole säädetty merityösopimuslain 1 luvun 3 §:ssä. Näitä ovat esimerkiksi passin numero, kotiosoite tai lähin omainen. Tällaiset tiedot voidaan antaa luottamusmiehelle, jos ao. työntekijä antaa siihen suostumuksensa.

Lisäksi todetaan, että luottamusmiehellä on lakien ja työehtosopimuksen mukaan salassapitovelvollisuus niistä tiedoista, jotka hän saa käyttöönsä luottamustehtävää hoitaessaan.

2) Muu tiedonsaantioikeus (yhteistoimintalain tai työehtosopimuksen mukaan)

Osapuolet toteavat yhteisenä kantanaan, että työnantajalla on lain ja työehtosopimuksen niin edellyttäessä omaaloitteisesti ja muussa tapauksessa aina pyynnöstä annettava viivyttämättä luottamusmiehelle hänen edustamiaan työntekijöitä koskevat tiedot, jotka ovat tarpeen sujuvan yhteistoiminnan ylläpitämiseksi, neuvotteluiden tehokkaaksi läpivienniksi tai epäselvän tai erimielisen asian joutuisaksi ja kattavaksi käsittelyksi.

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

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

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

## **7 Luottamusmiehen tehtävät**

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

Alukseen otettavalle uudelle työntekijälle selvitetään ja hänen työnsopimukseensa merkitään, mitä työehtosopimusta hänen työsuhteessaan sovelletaan. Työntekijälle selvitetään myös Suomen Merimies-Unionin ja varustamon välistä luottamusmies- ja neuvottelujärjestelmää ja hänet opastetaan viipymättä ja niin pian kuin mahdollista oman osastoluottamusmiehen tai aluksen luottamusmiehen taikka pääluottamusmiehen luo.

## **8 Luottamusmiehen työsuhde**

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

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

Työnantajan ja pääluottamusmiehen sekä varapääluottamusmiehen on selvitettävä pääluottamusmiestehtävän ja varapääluottamusmiestehtävän aikana, edellyttääkö pääluottamusmiehen tai varapääluottamusmiehen ammattitaidon ylläpitäminen entiseen tai vastaavaan työhön sellaisen ammatillisen koulutuksen antamista, jota järjestetään myös muille työntekijöille. Sama koskee erityistysuojeluvaltuutettua, mikäli varustamoon on sellainen valittu.

## **9 Luottamusmiehen siirtäminen**

Luottamusmiehenä toimivaa työntekijää ei saa tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden vakinaista tointaan huonompipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli luottamusmieheksi valituksi tullessaan eikä hänen työnsopimussuhdettansa saa päättää luottamusmiestehtävän takia.

---

Yhteistoimintalain mukaan henkilöstöryhmän edustajana toimii työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies, luottamusvaltuutettu tai yhteistoimintaedustaja taikka mikäli mainittuja ei ole valittu henkilöstöryhmän edustajaksi, yksittäinen henkilöstöryhmän työntekijä.

Määräaikaisesti toista työtä tekevä luottamusmies voidaan siirtää takaisin omaan työhönsä määräajan päätyttyä.

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

## **10 Luottamusmiehen irtisanomissuoja**

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

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

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

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

Tämän pykälän määräyksiä on sovellettava myös työpaikalla asetettuun luottamusmiehesdokkaaseen, jonka asettamisesta on ilmoitettu kirjallisesti työnantajalle. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan 3 kuukautta ennen luottamusmiehen toimikauden alkua tai vaalin toimittamista ja päättyy muun kuin valituksi tulleen osalta, kun vaalitulos on todettu.

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

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

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

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

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

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

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

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

## **11 Vapautuksen antaminen ja ansionmenetyksen korvaaminen**

### **Vapautuksen antaminen**

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

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

Mikäli pääluottamusmies tai laivaluottamusmies on vapautettu säännöllisesti toistuviksi määräajaksi työstään, hänen on hoidettava luottamustehtävät sinä aikana.

Luottamusmiehelle annetaan tehtäviensä hoitamista varten säännöllisesti toistuvaa vapautusta työstään seuraavasti:

Ulkomaanliikenteen matkustaja-alussopimuksen alalla:

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

yli 800                      työntekijää                      3 päivää/viikko

Ulkomaanliikenteen kauppa-aluksia koskevalla työehtosopimus alalla:

*Laivaluottamusmies:*

|         |             |                  |
|---------|-------------|------------------|
| 9–59    | työntekijää | 2 tuntia/viikko  |
| 60–139  | työntekijää | 5 tuntia/viikko  |
| 140–199 | työntekijää | 8 tuntia/viikko  |
| yli 200 | työntekijää | 12 tuntia/viikko |

*Pääluottamusmies:*

|         |             |                  |
|---------|-------------|------------------|
| 1–199   | työntekijää | 14 tuntia/viikko |
| 200–499 | työntekijää | 17 tuntia/viikko |
| 500–799 | työntekijää | 20 tuntia/viikko |
| yli 800 | työntekijää | 24 tuntia/viikko |

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

### **Ansionmenetyksen korvaaminen**

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

Ulkomaanliikenteen kansi- ja konemiehistön sekä taloushenkilökunnan työehtosopimusallalla pääluottamusmiehelle maksetaan vähintään korjausmies YT-palkkaryhmän mukaista palkkaa lisineen.

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

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

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

### **12 Luottamusmiehen koulutus**

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

### **13 Luottamusmiehen toimitilat ja toimistovälineet**

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

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

Luottamusmiehen toiminta kuuluu työnantajan tietosuojajärjestelmien, tietosuojakäytäntöjen ja tietosuojavastuun piiriin. Työnantajan on tiedotettava ja annettava luottamusmiehelle opastusta työnantajan tietosuojaa koskevista ohjeista ja toimintatavoista.

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

### **14 Neuvottelujärjestys**

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

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

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

Liite 11.1  
Luottamusmiessopimuksen liite

Suomen Merimies-Unioni SMU  
[Varustamo]

Päiväys

[VARUSTAMON] MIEHISTÖN PÄÄLUOTTAMUSMIES

### 1. Pää- ja varapääluottamusmies

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

### 2. Ansionmenetyksen korvaaminen

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

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

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

### 3. Luottamusmiesvapautus

Pääluottamusmiehellä on oikeus saada tehtäviensä hoitamista varten luottamusmiesvapaata luottamusmiessopimuksen mukaisesti:

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

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

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

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

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

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

Pääluottamusmies pitää työaikapäiväkirjaa ja toimittaa sen varustamon palkkalaskentaan kerran kuussa.

#### 4. Vuosiloma

Pääluottamusmiehellä on merimiesten vuosilomalain mukaisesti oikeus pitää kaksi (2) kertaa vuodessa vähintään X päivää <sup>3)</sup> kestävä yhdenjaksoinen vuosiloma, jonka sijoittamisesta on sovittava aina erikseen pääluottamusmiehen ja varustamon välillä.

#### 5. Toimitilat

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

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

#### 6. Toimistovälineet

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

Luottamusmiehen toiminta kuuluu työnantajan tietosuojajärjestelmien, tietosuojakäytäntöjen ja tietosuojavastuun piiriin. Työnantajan on tiedotettava ja annettava luottamusmiehelle opastusta työnantajan tietosuoja koskevista ohjeista ja toimintatavoista.

#### 7. Matkakorvaukset

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

Varustamo

Pääluottamusmies

---

<sup>3)</sup> Loman pituus riippuu sopimuslajista.



**Liite 12**

STK/SAK:

Koulutustoimintaa

koskeva

sopimus

soveltamisohjeineen

sekä merialan sovellutuksineen

**Johdanto**

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

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

**1 § Koulutustyöryhmä**

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

**2 § Ammatillinen jatko-, täydennys- ja uudelleenkoulutus**

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

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

***Soveltamisohje******Ammatillinen koulutus***

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

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

### **Koulutustilaisuuteen lähettäminen**

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

### **Suoranaiset kustannukset**

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

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

### **Ansionmenetys**

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

### **Työajan ulkopuolella tapahtuva koulutus**

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

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

## **Merialan sovellutus**

Työntekijällä on oltava työsuhteen alkaessa ammattinimikkeen mukaisen tehtävän vastaanottamisen edellyttämä ammattipätevyyskirja ja lisäpätevyystodistus. Työsuhteen aikana työntekijä on oikeutettu saamaan työnantajalta korvauksen STCW-yleissopimuksen mukaisten alus- ja tehtäväkohtaisten lisäpätevyystodistusten hankinta-, uusimis- ja vaihtokustannuksista mukaan lukien kurssimaksut ja kurssimateriaalien hankinta, matkakulut, ylläpito ja pätevyystodistusten lunastaminen. Työnantaja on myös velvollinen korvaamaan työntekijälle matkustasasiakirjojen, kuten merimiespassin ja viisumin hankkimisesta aiheutuvat kustannukset.

## **Soveltamisohje**

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

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

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

## **3 § Yhteinen koulutus**

Keskusjärjestöjen välisten yhteistoimintasopimusten edellyttämän koulutuksen järjestävät

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

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

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

## **Soveltamisohje**

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

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

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

Mahdollisina yhteistyösopimukseen liittyvinä tämän sopimuskohdan tarkoittamina koulutusalueina mainittakoon mm. työsuhteasioiden, yritystalouden, työsuojelun ja rationalisointiasioiden koulutus. Tällöin on kuitenkin edellytettävä, että ao. yhteinen koulutus on sellaista, että se aiheeltaan liittyy asianomaisten yhteistoimintaan osallistuvien henkilöiden yhteistoimintatehtäviin.

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

## **4 § Ay-koulutus**

### **4.1 Työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat**

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

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

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

### **4.2 Korvaukset**

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

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

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

## **Soveltamisohje**

### **a) Vapaan antaminen**

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

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

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

### **b) Luottamusmiehet**

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

- että kurssi aihepiiriltään liittyy asianomaisen luottamusmiehen tehtäviin. Sopimuksen allekirjoituspöytäkirjassa on todettu, että varsinaisten luottamusmieskurssien lisäksi luottamusmiestehtävien edellyttämää koulutusta voidaan katsoa olevan myös rationaalisointi- ja palkkausteknisen koulutuksen, mikäli luottamusmies joutuu tehtävässään tekemisiin näiden asioiden kanssa.

- että ao. henkilö on jo kursseille ilmoittautuessaan valittu luottamusmieheksi.
- ettei ao. henkilö ole saanut aikaisemmin korvausta samalle kurssille osallistumisesta.
- että koulutusyhteistyöryhmä on hyväksynyt asianomaisen kurssin sellaiseksi kurssiksi, jonka kurssipäiviltä maksetaan ansionmenetys. Keskusjärjestöt tiedottavat koulutusyhteistyöryhmän tekemistä kurssien hyväksymispäätöksistä ilmoittaen kunkin kurssin nimen, pitopaikan ja ajan.

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

### ***Merialan sovellutus***

Osapuolten välillä on sovittu, että SAK:n kolmen kuukauden kurssille voi osallistua yksi luottamusmies jokaisesta sellaisesta varustamosta, jonka aluksissa on toimessa yhteensä vähintään 100 Suomen Merimies-Unionin jäsentä.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- että kurssi aiheeltaan ja sisällöltään liittyy heidän työsuojelu-/luottamustehtäviensä hoitoon;

- että asianomainen henkilö on kurssille ilmoittautuessaan valittu ao. luottamustehtävään;
- ettei ao. henkilö aikaisemmin saanut korvausta samalle kurssille osallistumisesta;
- että koulutustyöryhmä on hyväksynyt ao. kurssin sellaiseksi kurssiksi, jonka osanottajille korvataan ansionmenetys kurssiajalta. Keskusjärjestöt tiedottavat koulutusyhteistyöryhmän hyväksymispäätöksistä, samalla tavalla kuin luottamusmieskursseistakin.

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

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

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

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

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

Ateriakorvauksen maksaminen tapahtuu tarkoituksenmukaisimmin niiden sääntöjen ja rutii-  
nien mukaisesti, joita yrityksessä noudatetaan muita vastaavia matkoista aiheutuvia päivära-  
hakorvauksia maksettaessa. Ateriakustannusten korvauksesta suositellaan suoritettavaksi  
suoraan työntekijälle pääsääntöisesti ennen kurssille lähtöä käteisenä ennakko, joka myö-  
hemmin tilitystä tehtäessä on työnantajan niin halutessa tositettava kurssikeskuksesta saata-  
valla tositteella, mistä käy myös ilmi, mihin koulutukseen asianomainen henkilö on osallistu-  
nut.

### **5 § Ay-koulutustoiminnan laajuus**

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

### **6 § Sosiaaliset edut**

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

## Liite 12.1 E-koulutussopimus

(ulkomaanliikenteen matkustaja- ja kauppa-aluksia koskeva sopimus)

### 1 Määritelmät

E-koulutuksella tarkoitetaan sellaista koulutusta ja valmennusta, jota toteutetaan tieto- ja viestintätekniikan avulla verkossa ja johon voi osallistua tai suorittaa ajankohdasta ja osallistujan sijainnista/paikasta riippumatta.

E-koulutuksen avulla työnantaja voi tarjota ja antaa työntekijöille suunnitelmien mukaista koulutusta ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi sekä uusiin ja nopeasti muuttuvien osaamis- ja tiedonjakotarpeiden edellyttämää koulutusta joustavasti ja tehokkaasti.

E-koulutus voidaan suorittaa, mikäli koulutuksen rakenne ja sisältö sen sallii, osissa tai kerralla riippuen työaikajärjestelyistä ja työnantajan määrittelemästä ajankohdasta, mihin mennessä e-koulutus on suoritettava. Työnantaja määrittelee ja ilmoittaa työntekijälle aina etukäteen, onko e-koulutus luonteeltaan pakollinen vai työnantajan suosittama.

Pakollisella e-koulutuksella tarkoitetaan sellaista työnantajan työjohto-oikeutensa perusteella osoittamaa koulutusta, josta työntekijä ei voi kieltäytyä rikkomatta työsopimukseen perustuvia velvollisuuksiaan.

Työnantajan suosittamalla e-koulutuksella tarkoitetaan sellaista koulutusta, joka tukee työntekijän ammatillista kehitystä, mutta joka ei ole ammatinimikkeen kannalta välttämätöntä. E-koulutuksen osallistumisen ajankohdan työntekijä voi itse vapaasti valita ajasta ja paikasta riippumatta.

E-koulutuksen kesto, jonka mukaan korvaus määritellään, määräytyy e-koulutuksen laatijan etukäteen määrittelemän keston mukaan, ellei toisin sovita.

### 2 Pakollisen E-koulutuksen ajankohta ja menetetyn vapaa-ajan korvaaminen

Työnantaja pyrkii järjestämään työntekijän työtehtävät ja työajan niin, että pakollinen e-koulutus voidaan suorittaa sen kestoista riippumatta takuupalkkaan sisältyvänä työaikana.

Esimies suunnittelee ja hyväksyy etukäteen työajan käytön eli, miten ja milloin ja mihin määräpäivään mennessä pakollinen e-koulutus suoritetaan.

#### Pakollinen E-koulutus työjaksolla

Pakollinen e-koulutus suoritetaan ensisijaisesti takuupalkkaan sisältyvänä työaikana. Tällöin työntekijä vapautetaan tavanomaisista työtehtävistään pakollisen e-koulutuksen keston ajaksi.

Mikäli pakollista e-koulutusta ei voida suorittaa takuupalkkaan sisältyvänä työaikana aluksella, se suoritetaan työajan ulkopuolella ylityönä aluksella. Pakolliset e-koulutukset pyritään suorittamaan työjakson hiljaisena aikana.



### Pakollinen E-koulutus vapaajaksolla

Mikäli pakollista e-koulutusta ei voida suorittaa työjakson aikana takuupalkkaan sisältyvänä työaikana tai sen ulkopuolella ylityönä aluksella, e-koulutuksen suorittamisesta vapaajakson aikana voidaan sopia työnantajan ja työntekijän kesken.

Mikäli työntekijä ja työnantaja sopivat pakollisesta e-koulutusta vapaajakson aikana, voi koulutusta olla enintään 20 tuntia kalenterivuoden aikana. Korvaus tällaisesta e-koulutuksesta on 1/200 työntekijän henkilökohtaisesta takuupalkasta jokaiselta e-koulutustunnilta. Vapaajaksolla tapahtuvasta e-koulutuksen ajankohdasta tulee sopia aina riittävän ajoissa ennen koulutusta.

Mikäli e-koulutusta on kalenterivuoden aikana enemmän kuin 20 tuntia, ylittävät koulutustunnit korvataan ylityönä.

Vapaajakson aikana suoritettava pakollinen e-koulutus ei vaikuta vuorotteluun.

### **3 Korvaus työnantajan suosittelemasta E-koulutuksesta**

Työntekijälle, joka osallistuu työnantajan suositteluun e-koulutukseen, jota suoritetaan takuupalkkaan sisältyvän työajan ulkopuolella tai vapaajakson aikana, maksetaan erillinen korvaus jokaiselta e-koulutustunnilta ja jonka suuruus on 1/200 takuupalkasta. Korvaus määräytyy e-koulutuksen laatijan etukäteen määrittelemän keston mukaan, ellei toisin sovita. Korvaus maksetaan e-koulutuksen päätyttyä kurssitodistusta vastaan.

Siitä, että työntekijä kieltäytyy suorittamasta työnantajan suosittellemaa e-koulutusta, ei seuraa sanktioita.

Vapaajaksolla tapahtuva työnantajan suosittelu e-koulutus ei vaikuta vuorotteluun eikä menetettyä vapaa-aikaa erikseen korvata.

### **4 Muut määräykset**

Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijällä on käytössään sellaiset laitteet ja muut tekniset edellytykset, joiden avulla pakollisen e-koulutuksen suorittaminen työpaikalla tai muualla vapaajakson aikana on mahdollista.

Työnantaja maksaa tai korvaa, kaikissa edellä mainituissa tapauksissa, työntekijälle kaikki e-koulutuksesta aiheutuneet osallistumis- ja materiaalikustannukset. Kustannuksilla ei tarkoiteta esimerkiksi laitehankintoja (kuten tietokone, tabletti, puhelin tms.) tai liittymäkustannuksia.

### **5 Voimassaolo**

Tämä sopimus on voimassa kuten ulkomaanliikenteen pääsopimus.

## Liite 13

### Työllistymisen ja muutosturvan toimintamalli

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

#### **Yhteistoiminta- ja irtisanomismenettely**

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

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

Suunniteltua vähentämistä koskevan yhteistoimintamenettelyn yhteydessä käsitellään myös henkilöstösuunnitelmaan tarvittavat muutokset.

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

#### **Työllistymisohjelma ja sen toteuttaminen irtisanomisaikana**

Työnantajalla on tiedottamisvelvollisuus oikeudesta työllistymisohjelmaan ja korotettuun koulutustukeen.

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

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

- 1) enintään 5 päivää, jos työntekijän irtisanomisaika on enintään yksi kuukausi;
- 2) enintään 10 päivää, jos työntekijän irtisanomisaika on yli yksi kuukausi mutta enintään neljä kuukautta; sekä
- 3) enintään 20 päivää, jos työntekijän irtisanomisaika on yli neljä kuukautta.

Edellytyksenä on lisäksi, ettei vapaasta aiheudu työnantajalle merkittävää haittaa.

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

Liite 14  
Sodanvaarasopimus

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

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

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

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

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

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

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

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

Liite 15.1  
Määräaikaisten  
työ- ja vapaapäivien laskenta

työntekijöiden

Työehtosopimuksen kohdan 4.4 soveltaminen

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

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

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

Esim:

|                         |    |       |                                          |
|-------------------------|----|-------|------------------------------------------|
| Pe                      | La | Su    |                                          |
| 2                       | 10 | 8     |                                          |
| päivän palkka           |    |       | = 3 päivän palkka + 2 vapaa-             |
| ----- ----- ----- ----- |    |       |                                          |
| 20.00                   |    | 20.00 |                                          |
| Pe                      | La | Su    |                                          |
| 6                       | 10 | 4     |                                          |
|                         |    |       | = 3 päivän palkka + 2 vapaapäivän palkka |
| ----- ----- ----- ----- |    |       |                                          |
| 12.00                   |    | 12.00 |                                          |
| Pe                      | La | Su    |                                          |
| 8                       | 12 | 10    |                                          |
|                         |    |       | = 3 päivän palkka + 3 vapaapäivän palkka |
| ----- ----- ----- ----- |    |       |                                          |
| 12.00                   |    | 12.00 |                                          |

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

Liite 15.2  
Määräaikaisten  
lomakorvauksen laskenta

työntekijöiden

Työehtosopimuksen kohdan 4.4 soveltaminen

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

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

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

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

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

**ESIMERKKI SOVELLUTUKSESTA:**

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

Huom! Lomakorvausta laskettaessa ei huomioida mahdollista ylityökorvausta eikä palvelurahaa.

## Liite 16

## Takuupalkkasopimuksen malli

Suomen Merimies-Unioni SMU  
[Varustamo]

Päiväys

## TYÖ- JA PALKKAEHDOT ... -NIMISELLÄ ALUKSELLA

[Varustamon nimi ja aluksen nimi] noudatetaan Suomen Merimies-Unioni SMU ry:n ja Suomen Varustamot ry:n välillä solmittua voimassa olevaa kauppa-aluksia koskevaa työehtosopimusta jäljempänä sovituin lisäyksin ja poikkeuksin.

Tällä työehtosopimuksella on toteutettu meriliikenteessä käytettävien alusten kilpailukyvyn parantamisesta annetun lain edellyttämä työvoimakustannussäästö.

Sopimus on voimassa x.x.xxxx lukien kuten kauppa-alussopimus, kuitenkin siten, että sopimus on voimassa ensimmäiset kuusi (6) kuukautta koeluontoisena. Mikäli aluksen liikennealue muuttuu olennaisesti, osapuolet sopivat muutoksen aiheuttamista tarkistuksista sopimukseen ennen muutosten toteutumista.

## 1. Miehistys

Kun alus on liikenteessä, siinä on oltava vähintään liitteen mukainen miehistys.

Mikäli jollekin laivaväkeen kuuluvalla järjestetään ruokailu yhteisten tilojen ulkopuolella tai mikäli jollekin heistä järjestetään yksityispalvelua, taloushenkilökuntaan lisätään yksi talousapulainen.

Kun aluksella pidetään merivahtia, sen kokoonpanoon on kuuluttava vahdinpitoasetuksen mukaisesti miehistöasemassa oleva työntekijä, komentosillan miehitykseen on kuuluttava vahdinpitoasetuksen tarkoittama miehistöasemassa oleva pätevä vahtimies.

Mikäli aluksen henkilökunta esittää miehityksen lisäämistä, asiasta on neuvoteltava luottamusmiessopimuksen tarkoittamaa neuvottelujärjestystä noudattaen. Elleivät neuvottelut johda tulokseen, asia siirretään Suomen Merimies-Uniinin ja varustamon välisiin neuvotteluihin.

Jokainen laivaväkeen kuuluva huolehtii oman hyttinsä päivittäisestä puhtaanapidosta. Perusteellisempi siivous suoritetaan aina vaihdon yhteydessä tai kerran kuukaudessa. Yhteisten sosiaalisten tilojen perusteellisempaan siivoukseen samoin kuin varustamon järjestämiä tai hyväksymiä ja laivalla järjestettäviä tilaisuuksia varten otetaan tarvittaessa lisätyövoimaa.

Kunkin työntekijän työsopimukseen merkitään hänen ammattinimikkeensä ja hänen työsopimukseensa merkitään, mitä työehtosopimusta hänen työsuhteessaan sovelletaan. Työntekijälle selvitetään myös Suomen Merimies-Uniinin ja varustamon välistä luottamusmies- ja neuvottelujärjestelmää ja hänet opastetaan viipymättä ja niin pian kuin mahdollista oman osastoluottamusmiehen tai aluksen luottamusmiehen taikka pääluottamusmiehen luo.

## 2. Työaika ja vuorottelu

### 2.1 Työaika

Säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja enintään 40 tuntia viikossa.

Takuupalkkaan sisältyy 8 tuntia säännöllistä työaika vuorokaudessa lauantait, sunnuntait, muut pyhäpäivät ja erityiset aattopäivät mukaan luettuna sekä enintään X tuntia ylityötä kalenteriviikossa (Y arkiylityötuntia ja Z pyhäylityötuntia) kuitenkin siten, että takuupalkkaan sisältyvä vuorokautinen työaika on enintään 12 tuntia.

Mikäli ylityötä kertyy kalenteriviikossa enemmän kuin X tuntia (Y arkiylityötuntia ja Z pyhäylityötuntia) tai mikäli vuorokauden aikana tehdään työtä yli 12 tuntia, ylimenevät tunnit korvataan ylityönä. Ylityökorvaus tunnilta lasketaan takuupalkasta käyttäen jakajana lukua W<sup>1)</sup>.

Vaihtopäivän säännöllinen työaika on joko neljä (4) tai kahdeksan (8) tuntia.

Tämän työehtosopimuksen määräyksillä on korvattu seuraavat lain säännökset ja kauppaluoksia koskevan työehtosopimuksen määräykset:

#### 1) merityöaikalaki

- 4 §(säännöllinen työaika),
- 5 §:n (työajan sijoittaminen) 1 momentin 2), 3) ja 4) -kohdat sekä 2 momentti,
- 6 §(pyhä- ja lauantaityötä koskevien rajoitusten soveltamisala),
- 7 § (vuorotyöntekijän työntekevelvollisuus pyhäpäivänä ja lauantaina),
- 8 § (taloustyöntekijän työntekevelvollisuus pyhäpäivänä ja lauantaina),
- 9 §:n (ylityön teettäminen) 2 ja 3 momentti,
- 12 §:n (ylityön korvausperusteen määräytyminen) 2 momentti,
- 14 § (vastikkeena korvattava ylityökorvaus),

#### 2) kauppa-aluksia koskeva työehtosopimus

- 4.2 (vuorotyöntekijän työaika),
- 4.3 (taloustyöntekijän työaika),
- 4.4 (päivätyöntekijän työaika) ja
- 4.6:n (korvaus ylityöstä) kohdat 4.6.1.3 (ylityön muuttaminen vapaa-ajaksi), 4.6.2. (vastikkeena suoritettava ylityökorvaus), 4.6.3 (lakisääteisen ja lisävastikkeen käyttäminen) ja 4.6.4 (lakisääteisen ja lisävastikkeen korvaaminen).

## 2.2 Vuorottelu

Aluksessa noudatetaan 1:1-vuorottelujärjestelmää. Vuorottelu toteutetaan pro rata -periaatteella siten, että yksi työjaksopäivä oikeuttaa yhteen vapaapäivään ja siten, että merimiesten vuosilomalain ja ulkomaanliikenteen työehtosopimuksen mukaiset vuosilomapäivät sisältyvät vuorottelujärjestelmään. Vuorotteluun käytettävän vuosiloman antamisessa, lomapalkan laskemisessa ja maksamisessa noudatetaan merimiesten vuosilomalain säännöksiä.

Vuorottelujärjestelmä on toteutettava siten, että työjakson pituus on Itämeren liikenteessä enintään X viikkoa. Muun liikenteen osalta osapuolet neuvottelevat ja sopivat tarvittaessa erikseen työjakson pituuden.

<sup>1)</sup> Esimerkki: Jos takuupalkkaan on sisällytetty ... arkiylityötuntia ja ... pyhäylityötunti, jakaja (W) on



## 2.3 Poissaolon suhde vuorotteluun

Kun työntekijä on työjakson aikana kykenemätön tekemään työtä sairauden tai vamman johdosta ja on tämän vuoksi poissa työstä tai, kun työntekijä osallistuu työnantajan osoittamaan koulutukseen työ- tai vapaajakson aikana, työstä poissaolo ja koulutukseen osallistuminen rinnastetaan työssäoloaikaan, jolloin mahdollisesti pitämättä jääneet vapaa- tai lomapäivät siirretään pidettäväksi myöhemmin vastaavana vapaa-aikana tai korvataan työntekijän niin pyytäessä rahana. Tämä koskee myös muita lakiin tai sopimukseen perustuviin poissaoloja, joiden osalta työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijälle palkkaa.

## 2.4 Siirtymäkausi

Kun aluksella siirrytään tämän sopimuksen mukaiseen takuupalkkaukseen, varustamon palveluksessa aikaisemmin kertyneet merityöaikalain tai ulkomaanliikenteen työehtosopimuksen mukaiset vapaapäivät pidetään ensisijaisesti vapaana. Mikäli työntekijä sitä esittää, aiemmin ansaitut vapaapäivät voidaan maksaa rahakorvauksena. Tällöin korvausperusteena käytetään palkkaa, joka työntekijälle maksettiin vapaapäivän kertymisajankohtana.

## 3. Palkkaus

Työntekijän takuupalkka kalenterikuukaudessa on palkkaliitteessä olevan taulukon mukainen. Takuupalkka sisältää seuraavat lisät ja korvaukset:

- [korvaus sovitusta määrästä ylityötä;
- kokkistuertin pätevyyslisä;
- pukuraha;
- varustamolisä matkustaja-aluksissa;
- lastinkäsittelykorvaus;
- palveluraha; sekä
- petiraha.]<sup>2)</sup>

Kauppa-alussopimuksen kohdan 23.1 mukainen palveluraha, vaikka se olisi sisällytetty takuupalkkaan, maksetaan vain Suomen Merimies-Unionin jäsenille.

Kauppa-alussopimuksen osapuolten sopimien uusien lisien ja korvausten sisällyttämisestä takuupalkkaan sovitaan erikseen, mihin asti ne maksetaan takuupalkan lisäksi.

Takuupalkkaan ei sisälly vuosiloma-ajalta maksettavaa 18 %:n korotusta eikä lomarahaa.

Takuupalkka maksetaan työ- ja vapaajaksoilta ja myös silloin, kun työnantaja on muutoin lakien ja sopimusten perusteella velvollinen maksamaan palkkaa.

Vuosiloman ja vuorotteluun liittyvän vapaan aikana sekä sairaudesta tai tapaturmasta johtuvan poissaolon aikana työntekijälle suoritetaan korvaus ravinnosta ja asunnosta siten kuin kauppa-alussopimuksen kohdissa 24.2, 24.3 ja 24.4 on määrätty. Koulutusajalta suoritettava ravinto- ja asuntokorvauksesta on sovittu kauppa-alussopimuksen liitteenä olevassa koulutusopimuksessa.

---

<sup>2)</sup> Se, mitkä lisät ja korvaukset takuupalkkaan sisällytetään, päätetään varustamo-/aluskohtaisissa neuvotteluissa.

Aluksessa, jossa kuljetetaan matkustajia, taloushenkilökunnalle maksetaan sen sijaan, mitä kauppa-alussopimuksen 22.3 kohdassa on määrätty, palkkaliitteessä mainittu erillinen lisä jokaiselta päivältä, kun matkustajia on aluksessa.

Liitteenä olevaan takuupalkkataulukoon tehdään vastaavat korotukset kuin ulkomaanliikenteen työehtosopimuksen mukaisiin palkkoihin.

Helsingissä xx. päivänä ... kuuta XXXX

[VARUSTAMO]

SUOMEN MERIMIES-UNIONI SMU RY

---

Tämä malli ei ole sitova. Lopullinen takuupalkkasopimus neuvotellaan ja sovitaan kunkin varustamon kanssa erikseen aluskohtaisesti. Osapuolet voivat sopia näissä neuvotteluissa mallista poikkeavista määräyksistä.

## Liite 17

### Epäasiallinen kohtelu työpaikalla \*)

Tämän liitesopimuksen tavoitteena on turvata työpaikka, jolla ei suvaita eikä esiinny häirintää, kiusaamista, syrjintää, fyysistä tai henkistä väkivaltaa eikä muuta epäasiallista kohtelua sekä kiinnittää huomiota kaikenlaisen epäasiallisen kohtelun haitallisuuteen työelämässä ja sen kielteisestä vaikutuksesta työn tuottavuuteen, työilmapiiriin ja työhyvinvointiin.

Sopimuksen tarkoituksena on parantaa ja selkeyttää työpaikalla tapahtuvaa epäasiallista kohtelua ja käyttäytymistä koskevien tapausten käsittelyä ja ratkaisemista ja kannustaa työpaikoilla yhteisesti luomaan ja toteuttamaan epäasiallisen kohtelun ehkäisyyn, siihen puuttumiseen, käsittelyyn ja ratkaisuun liittyviä työpaikkakohtaisia toimintatapoja ja käytäntöjä.

Tämän sopimuksen taustalla sovelletaan työpaikalla tapahtuvaa epäasiallista kohtelua koskevia työturvallisuuslain (738/2002) ja merityösopimuslain (756/2011) säännöksiä. Tämä sopimuksen tarkoittama epäasiallista kohtelua ei ole yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) ja laissa miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta (609/1986) tarkoitettu työsyryntä, johon liittyvät mainituissa laeissa määritellyt oikeusturvakeinot ja seuraamukset.

Epäasiallisella kohtelulla tarkoitetaan tässä sopimuksessa kaikkia häirinnän, kiusaamisen, väkivallan ja muun epäasiallisen kohtelun muotoja.

## **1. Pääperiaatteet ja häirintätapauksen tunnistaminen**

### **1.1 Epäasiallisen kohtelun kieltö**

Kaikki epäasiallinen kohtelu sen muodosta, luonteesta ja tavoitteesta riippumatta on työpaikalla ja työyhteisön jäsenten kesken kielletty.

Työntekijä, riippumatta hänen asemastaan työyhteisössä, ei saa harjoittaa muihin työntekijöihin kohdistuvaa epäasiallista kohtelua.

### **1.2 Työnantajan toimintavelvollisuus**

Työnantajan on viipymättä puututtava, selvitettävä ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin saatuaan tiedon epäasiallista kohtelua koskevasta epäilystä.

Työnantajan on kohdeltava puolueettomasti ja tasapuolisesti epäasiallista kohtelua koskevan tapauksen osapuolia.

### **1.3 Määritelmät**

Epäasiallisen kohtelun tunnistamisessa lähtökohdaksi on otettava se, miten epäasiallisen kohtelun kohteeksi joutunut kokee häneen kohdistuneen toiminnan.

Epäasialliseksi kohteluksi voidaan katsoa ainakin sellaiset vuorovaikutuksen muodot, teot tai toiminta, jota sen kohde pitää vastenmielisenä, ahdistavana, kiusallisena, uhkaavana, alistavana, nöyryyttävänä tai jonka johdosta hän kokee itsensä puolustuskyvyttömäksi.

Epäasiallista kohtelua harjoittava voi olla työtoveri, esimies tai muu työnantajan edustaja tai missä tahansa muussa asemassa työyhteisössä oleva tai työyhteisön ulkopuolinen henkilö, kuten asiakas tai yhteistyökumppani.

Epäasiallinen kohtelu voi ilmetä sanoin, teoin, ilmein, elein tai muuna aistittavana toimintana ja käyttäytymisenä.

Epäasiallisen kohtelun eri muotoja ovat muun muassa kiusaaminen, seksuaalinen tai sukupuolinen häirintä ja sähköinen häirintä tai kiusaaminen.

Kiusaamisella tarkoitetaan ainakin tilannetta, jossa työntekijä joutuu toistuvasti ja pitkään painostavan, loukkaavan tai alistavan käyttäytymisen tai henkisen väkivallan kohteeksi. Kiusaaminen voi olla tahallista tai tapahtua tekijänsä tiedostamatta tai ymmärtämättä sitä, miten oma toiminta ja käyttäytyminen vaikuttavat toiseen tai miten toinen sen kokee.

Seksuaalista tai sukupuolista häirintää on ainakin työyhteisön jäsenen sukupuoleen tai seksuaalisuuteen kohdistuva ja sitä halventava tai alentava viestintä ja käyttäytyminen, vastenmielinen koskettelu, seksiehdotukset ja -vaatimukset sekä tunkeilevat eleet ja ilmeet.

Sähköinen häirintä tai kiusaaminen on ainakin erilaisten teknisten välineiden avulla tapahtuvaa nolaamista, nöyryyttämistä, uhkailua tai pelottelua, joka kohdistuu toiseen työyhteisön jäseneseen riippumatta siitä, tapahtuuko se työ- tai vapaa-ajalla.

Epäasiallista kohtelua ei ole esimerkiksi:

- työnantajan työnjohto-oikeuden perusteella tekemät asialliset päätökset ja ohjeet
- työnantajan työhön ja työpaikkaan liittyvä asiallinen, kriittinenkin palaute
- työnantajan kurinpidolliset toimenpiteet, kuten esimerkiksi varoitus, joihin on ryhdytty asiallisin perustein
- työnantajan työturvallisuuteen, työsuojeluun ja työterveyshuoltoon liittyvät asialliset päätökset ja toimenpiteet, mukaan lukien työntekijän työkykyyn liittyvät selvitykset ja muut toimenpiteet
- työyhteisön jäsenten väliset työhön liittyvät näkemyserot ja erimielisyydet
- työyhteisöä, työtä ja työtehtäviä koskevien ongelmien käsittely yhteisesti

## 2. Ennalta ehkäisevä toiminta

Epäasiallista kohtelua voidaan ehkäistä työpaikalla tietoisella ja tavoitteellisella työturvallisuusjohtamisella, osallistuvalla henkilöstöjohtamisella, läsnä olevalla esimiestyöllä, yhteishenkeä luovalla työilmapiirillä sekä hyvillä alustoilla. Ennalta ehkäisevää toiminnan keinoja ovat esimerkiksi työyhteisön tiedottaminen ja sen jäsenten tietoisuuden lisääminen, esimiesten kouluttaminen sekä puuttuminen työilmapiirin huonontumiseen ja epäasialliseen kohteluun varhaisessa vaiheessa.

Tavoitteena on työyhteisön tietoisuuden lisääminen siitä, mikä on epäasiallista kohtelua, miten siihen tulee suhtautua ja miten toimitaan, jos joutuu epäasiallisen kohtelun kohteeksi tai havaitsee toisiin kohdistuvaa epäasiallista kohtelua sekä minkälaisia menettelytapoja on olemassa tilanteiden ratkaisemiseksi.

Työntekijöiden on sitouduttava, osana hyvää merimiestapaa, työyhteisöön, jossa ei suvaita mitään epäasiallista kohtelua. Jokainen, niin esimies kuin työntekijä, voi toimia hyvänä esimerkkinä hyvän työilmapiirin ja asiallisen kanssakäymisen edistämiseksi työpaikoilla.

Esimiesasemassa olevien työntekijöiden on puututtava työyhteisön ja yhdessä työskentelevien keskinäisiin ongelmiin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa esimerkiksi jo silloin, kun ilmenee jokin työn sujuvuutta häiritsevä seikka tai oireita työilmapiirin huonontumisesta.

### **3. Työsuojeluvaltuutetun ja luottamusmiehen rooli**

Epäasiallisen kohtelun osapuolilla on oikeus käyttää menettelyn kaikissa vaiheissa avustajanaan työsuojeluvaltuutettua, luottamusmiestä tai muuta valitsemaansa tukihenkilöä.

### **4. Velvollisuudet ja menettely**

#### **4.1 Työntekijän velvollisuudet**

Jos esimies tai työtoveri kohtelee toista epäasiallisesti, on epäasiallista kohtelua harjoittavalle ilmaistava heti ja selkeästi, että kohtelu koetaan epäasialliseksi ja ettei sitä hyväksytä. Jos tämä ei tehoa tai jos epäasiallisen kohtelun kohde ei uskalla menetellä näin, asiassa on käännyttävä työsuojeluvaltuutetun, luottamusmiehen tai muun tukihenkilön puoleen ja yhdessä heidän kanssaan pyydettävä epäasiallista kohtelua harjoittavaa lopettamaan kyseinen menettely.

Kun epäasiallista kohtelua harjoittavalle on ilmoitettu selkeästi, että menettelyä ei hyväksytä, hänen voidaan katsoa olevan selvillä menettelynsä kielteisistä vaikutuksista ja luonteesta.

Asian jatkokäsittelyn vuoksi on suositeltavaa, että epäasiallisen kohtelun kohde tekee tarvittaessa tukihenkilön avustuksella kirjallisia muistiinpanoja siitä, miten epäasiallinen kohtelu ilmenee, kuinka usein se toistuu ja miten sitä harjoittava on käyttäytynyt ja toiminut.

Epäasiallisen kohtelun jatkuessa on sen kohteen pyydettävä suoraan tai tukihenkilön avulla, että työnantaja puuttuu asiaan ja ottaa sen käsittelyyn. Jos epäasiallista kohtelua harjoittava on lähiesimies, viedään asia hänen esimiehensä tietoon ja käsittelyyn. Mikäli kyseinen esimies ei ota asiaa käsittelyyn, asia on vietävä organisaatiossa ylöspäin.

Mikäli työyhteisössä on nimetty työsuojeluorganisaatioon kuuluva yhdyshenkilö epäasiallista kohtelua koskevia tapauksia varten, häneen voidaan ottaa suoraan yhteyttä esimiehen sijaan.

#### **4.2 Työnantajan velvollisuudet**

Työnantajalla on velvollisuus tarkkailla työyhteisön toimivuutta ja puuttua mahdollisimman varhaisessa vaiheessa kaikkeen epäasialliseen kohteluun. Velvollisuus ryhtyä toimenpiteisiin alkaa siitä, kun työnantaja on saanut tiedon työntekijään kohdistuvasta epäasiallisesta kohtelusta. Toimintavelvollisuus alkaa riippumatta siitä, tuleeeko tieto työntekijältä itseltään, muulta työntekijältä, työsuojeluvaltuutetulta, luottamusmieheltä tai muulta tukihenkilöltä tai esimerkiksi työterveyshuollon tai työsuojeluviranomaisen kautta. Toimenpiteisiin on ryhdyttävä viimeistään silloin, kun epäasiallinen kohtelu aiheuttaa tai saattaa aiheuttaa vaaraa tai haittaa työntekijän terveydelle.

Tiedon saamisen jälkeen työnantajan on selvitettävä ja tutkittava tapaus ja tapahtumien kulku objektiivisesti ja puolueettomasti. Asia on käsiteltävä oikeudenmukaisesti. Tutkinnassa on otettava huomioon kaikki tapauksen olosuhteet, asiakirjat ja muu aineisto sekä kuultava kaikkia asiasta todennäköisesti tietäviä.

Selvittämisen jälkeen on harkittava, mitä tehokkaita toimenpiteitä tilanteen ratkaiseminen edellyttää. Jos selvityksissä on ilmennyt, että työpaikalla esiintyy epäasiallista kohtelua, on työnantajalla velvollisuus kieltää tällainen toiminta ja käyttäytyminen ja ryhtyä kaikkiin muihin asian kannalta tarvittaviin toimenpiteisiin.

Työnantaja huolehtii tarvittaessa siitä, että tapauksen käsittely, tehdyt toimenpiteet ja ratkaisut kirjataan asian vakavuuden edellyttämässä laajuudessa.

Epäasiallista kohtelua tutkittaessa ja selvitettäessä on kaikkea esiin tullutta tietoa ja aineistoa käsiteltävä tarvittavalla luottamuksellisuudella.

### **4.3 Ilmoittaminen työsuojeluviranomaiselle**

Jos työpaikalla ei ryhdytä toimenpiteisiin epäasiallisen kohtelun lopettamiseksi tai jos toimenpiteet eivät ole olleet riittäviä ratkaisemaan tapausta, tapauksesta on ilmoitettava työsuojeluviranomaiselle. Ilmoituksen tekee lähtökohtaisesti epäasiallista kohtelua kokenut itse. Ilmoitus on pyrittävä tekemään työsuhteen kestäessä sen varmistamiseksi, että viranomaisilla on mahdollisuus puuttua asiaan ja ryhtyä tarvittaviin toimenpiteisiin.

### **4.4 Toimintamalli häirintätapauksia varten**

Työnantaja voi laatia yhteistoiminnassa työsuojeluvaltuutettujen ja luottamushenkilöiden kanssa sisäisen toimintamallin epäasiallista kohtelua, sen tunnistamista ja käsittelyä varten.

Toimintamallin tarkoituksena on antaa muun muassa yksityiskohtaiset organisaatioon, toimintatapoihin ja henkilöstöhallintoon soveltuvat toimintaohjeet, joissa esimerkiksi määritellään vastuuhenkilöt ja -alueet sekä selvitysmenettelyssä käytettävät lomakepohjat.

Mikäli sisäinen toimintamalli on laadittu, työnantajan on huolehdittava, että toimintamalli ja -ohjeet ovat nähtävänä aluksen ilmoitustaululla.

## **5. Seuraamukset**

Seuraamukset toiminnasta, jossa työyhteisön jäsen on kohdellut epäasiallisesti toista työyhteisön jäsentä, määräytyvät merityösopimuslain, työturvallisuuslain ja muun tapauskohtaisesti sovellettavan lainsäädännön mukaan.

Epäasiallisen kohtelun harjoittamisesta voi seurata varoitus, siirto toisiin työtehtäviin tai työn teon paikkaan tai työsuhteen päättäminen lain edellytysten täytyessä. Siirron yhteydessä on harkittava epäasiallisen kohtelun kohteeksi joutunutta kuullen, keneen uudelleensijoittaminen tulisi kohdistua.

---

<sup>\*)</sup> Liitesopimuksen taustalla ovat ETF:n ja ECSA:n laatimat suuntaviivat ”Työpaikalla tapahtuvan häirinnän ja kiusaamisen eliminointi” 2013, joiden mukaan kiusaamista ja häirintää koskevasta menettelyprosessista on sovittava merenkulun työmarkkinajärjestöjen kesken sekä ICS:n ja ITF:n yhdessä julkaisema ”Guidance on Eliminating Shipboard Harassment and Bullying” 2016, johon viitataan myös MLC-merityöyleissopimukseen 2016 häirintää ja kiusaamista koskevan lisäyksen pöytäkirjassa.