

ULKOMAANLIIKENTEEN KAUPPA-ALUKSIA KOSKEVA TYÖEHTOSOPIMUS 30.5.2016-28.2.2019

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 eivät ole perinteisiä matkustaja-aluksia.

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;

pientonnistoaluksella¹⁾ 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 voimassaolevien 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;

kuukausipalkalla palkkaa, johon sisältyy peruspalkka/korotettu peruspalkka, ikälisät, öljynkuljetuslisä ja valtamerilisä;

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

¹⁾ Kun hyväksytään uusia pientonnistoaluksia tämän sopimuksen piiriin, niin lähtökohta on vuoden 1947 -alusmittausäännöt (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.

takuupalkalla palkkaa, joka sisältää korvauksen säännöllisenä työaikana tehdystä työstä, sovitusta määrästä ylityötä, ikälisät 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 pätevyytodistus, joka perustuu voimassa olevaan laivaväestä ja aluksen turvallisuusjohtamisesta annettuun lakiin (1687/2009) sekä Valtioneuvoston asetukseen aluksen miehityksestä ja laivaväen pätevyydestä (166/2013).

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 mukaisesti 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.

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

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-Uniionin 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-Uniionin jäsen tai ei.

4. Milloin työntekijän kanssa on sovittu työhön ottamisesta eikä hänen kanssa 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 irtisanomis-suojan ja työntekijälle työsuhteen kestosta johtuvien etujen kiertäminen. (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 liit-tyvä 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 sopi-musperusteisia ratkaisuja, joilla parannetaan osa-aikatyössä olevien etuuksia, parannukset toteutetaan myös tämän kohdan mukaisilla osa-aikatyöntekijöillä.

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

3.7 Harjoittelijat

1. Osapuolet toteavat, että harjoittelijoiden käyttö ei saa johtaa vakituisen työvoiman korvaa-miseen.

3.8 Järjestyksenvalvoja

1. Osapuolet toteavat, että järjestyksenvalvoja toimii työtehtävänsä hoitaessaan merityöso-pimuslain 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 ulko-

puolisen työvoiman käyttäminen tulee vaikuttamaan oman henkilökunnan työllisyyteen ja työtehtäviin.

4 Työaikasäännökset

4.1 Yleistä

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 työaikakirjanpidon, tehdyt työtunnit ja niistä aiheutuvat korvaukset lasketaan työntekijän esittämän työaikakirjanpidon 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;

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 /liikenne-alueita). 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-, jouluku- ja uudenvuodenaattona on kaikesta kello 12.00 jälkeen suoritettua 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 aattona, 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 älköön vuorotyöntekijää, joka em. perusteella on tehnyt työtä kolme (3) tuntia tai enemmän, velvoittako suorittamaan säännöllistä laivatyötä.
4. Pääsiäis-, juhannus-, jouluku- ja uudenvuodenaattona on kaikesta kello 12.00 jälkeen suoritettua 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 suoritettua 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-, joulukuun ja uudenvuodenaattona sekä loppiais-, pitkäperjantain-, vappu-, 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 sattumissa 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 lauantaiksi 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 lauantaiksi 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-, helatorstain, pyhäinpäivän ja itsenäisyyspäivän aattoina, 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-, joului- ja uudenvuodenaattona sekä loppiais-, pitkäperjantai-, vapun-, helatorstain, pyhäinpäivän ja itsenäisyyspäivän aattoina, on enintään viisi (5) tuntia.

4.3.2.3 Järjestyksenvalvojan työaika

1. Järjestyksenvalvojan 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 älköön päivämiestä velvoittako säännöllisenä työnä suorittamaan laivatyötä.
3. Pääsiäis-, juhannus-, jouluku- ja uudenvuodenaattona on kaikesta klo 12.00 jälkeen suoritetusta 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 aattona 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 suoritettua työstä suoritettava ylityökorvaus.
5. Pyhäpäivänä älköön 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 suoritetusta työstä suoritettava ylityökorvaus.

4. Pyhäpäivänä älköön 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-, jouluku- ja uudenvuodenaattona sekä loppiais-, pitkäperjantain-, vapun-, helatorstain, pyhäinpäivän- ja itsenäisyyden päivän aattona säännöllinen työaika on kolme (3) tuntia ja se on sijoitettava kello 06.00 ja kello 12.00 väliselle ajalle, paitsi mainittujen aattojen sattuessa lauantaipäiväksi, jolloin tehdystä työstä on maksettava ylityökorvaus.

4.4.5 Päivätyöntekijän pyhä- ja lauantaityo matkustaja-aluksissa

1. Vuorottelujärjestelmän toimivuuden edistämiseksi on matkustaja-aluksissa myös päivämiemille 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 hakkausta, 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 merityöaikasäännöksissä 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 järjestämistä varten sijoittaa muuna arkipäivänä kuin lauantainä 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 ikälisät; sinä aikana, jolloin valtamerilisiä 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 (433/84) on säädetty loman antamissatamasta sekä loman ajankohdan ilmoittamisesta. Tämä ei kuitenkaan koske MtL 14 §:n 1 momentin 2 kohdan mukaisista vastikevapaista, 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 Korvauserusteet

1. Milloin työntekijä työsuhteensa aikana tilapäisesti on ollut sellaisessa työssä, josta maksetaan korkeampaa taulukkopalkkaa, korvataan hänelle merityöaikalaain 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 ylittävästä 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) aterialaivaliikkeen. 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 laati- ma 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 ruokailu- järjestelmä, ja heidän on myöskin laivakauppiaille, ahtausmiehille yms. ilmoitettava ruokailu- tauoista. Tarpeen vaatiessa olisi järjestettävä vuororuokailu (puolen tunnin vuorot). Jos josta- kin syystä (esim. sataman erikoisolosuhteet) on pakko poiketa tavanomaisesta ruokailujärjes- telmästä, on tästä mahdollisimman pian ilmoitettava keittiöhenkilökunnalle ja niille, jotka lä- hinnä 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. Jokai- sen neljän (4) tunnin työjakson jälkeen annetaan puolen tunnin kahvitauko, jota ei lueta työ- aikaan. Tämä ei koske hätä- ja turvallisuuspalvelua.

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

7. Vähimmäislepoajoista, lepoaikojen merkitsemisestä asianomaisiin luetteloihin sekä palo-, pelastus- ja muihin turvallisuusharjoituksiin osallistumisesta on säädetty erityyppäaikalais- sa.

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 kuiten- kaan 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 va- paavuorot toistuvat mahdollisimman säännönmukaisesti.

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 kes- ken, siirretään asia ratkaistavaksi työehtosopijapuolten välisiin neuvotteluihin, joissa noudate- taan työehtosopimuksessa määrättyä neuvottelujärjestystä.

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

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 liikenne-alue, 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 ylitöitä 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.

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

5. Osapuolet suosittelivat, 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 vapaavuoro, kuitenkin niin, että työvuoron pituus on korkeintaan 14 vuorokautta, ja että vapaavuorot yhteensä ovat vähintään yhtä pitkät kuin työvuorot. Purjehduskauden aikana noudatetaan vähintään 2:1-vuorottelujärjestelmää.

2. Vuorottelujärjestelmä voidaan osapuolten sopimuksella toteuttaa siten, että osa vapaavuoroista 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 ikälisi-

neen. Samaa päivämäärän laskentakaavaa käytetään muunkin palkallisen vapaa-ajan 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.

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 työsuhde 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 kauppalavastossa vähintään 10 vuotta edellyttäen, että hänen työsuhteensa on jatkunut keskeytyttäen merkkipäivää välittömästi edeltäneet kuusi (6) kuukautta.

6.2 Äkillinen sairaustapaus, hautauspäivä ja oma hääpäivä

1. Työntekijälle myönnetään hänen perheensä piirissä sattuvan äkillisen sairaustapausten 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 hääpäivänään, 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 avopuolison 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 (130/85) (vaikeasti sairaan lapsen hoitoa ja kuntoutusta varten myönnettävästä avustuksesta) tarkoittamaa vaikeaa sairautta, on oikeus olla poissa työstä osallistuuksien 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 tullee 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, äitiysloma ja isyysvapaa

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

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

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 vapaajaksonsa aikana, hänellä on oikeus pitää näin menettämänsä vapaa-aika myöhemmin.

6.7 Hoitoonohjaus pientonnistoaluksissa

1. Jos hoitoonohjauksen mukaisesta hoidosta on sovittu työnantajan kanssa, maksaa työnantaja vapaaehtoisen laitoshoidon ajalta sairausajan palkkaa työehtosopimuksen mukaisesti. (Liite 10.2)

7 Vuosilomasäännökset

7.1 Yleistä

1. Vuosiloma määräytyy merimiesten vuosilomalain (433/84) mukaisesti, siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen.

2. Yli viiden (5) vuoden työsuhteen jälkeen, pientonnistoaluksissa yli viiden (5) vuoden työsuhteen jälkeen samassa varustamossa, vuosiloman pituus on 16 arkipäivää täydeltä lomanmääräytymiskaudelta.

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

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 vuosilomapalkkaa 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 työstään 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 pätevuyslisineen ja ikälisät. Tämän lisäksi lasketaan lomapalkkaan öljynkuljetuslisä, valtamerilisä, pukuraha, matkustaja-aluslisä, suoraluslisä, 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 päivä-palkka lasketaan jakamalla työntekijän takuupalkka ikälisineen 30:llä ja kertomalla näin saatu tulos kertoimella 1,18.

2. Lomapalkkaan kuuluvat takuupalkka ja mahdolliset ikälisät. 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 Lomarahaa

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

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

3. Lomaraha suoritetaan sen palkanmaksun yhteydessä, jolloin työntekijälle maksetaan vuosilomapalkka.
4. Mikäli vuosiloma on jaettu, suoritetaan kunkin loman osan alkaessa sitä vastaava osa lomarahosta 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.

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 kestävilta 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. Omaa autoa käytettäessä korvataan matka linja-autotaksan mukaan. 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 tositteiden 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 len-

tokoneessa 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 käytävissä 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 oikeastaan 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 kaupunkiterminaalin (tai lentoaseman, jos matka sieltä on lyhyempi) ja sataman/kotipaikkakunnalla kodin välillä, kun

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

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

5. Mikäli vuorottelujärjestelmän mukainen vaihto tapahtuu sellaisena ajankohtana, ettei kotimatkaa voida aloittaa välittömästi, maksaa työnantaja yöpymisestä aiheutuneet 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 suoja-pukuja 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 suoja-naamareita 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 luovut-tamat 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 edelly-tettäessä.

10 Siivous

1. Ruokailuastioiden ja -välineiden pesu sekä ruokailutilojen järjestäminen ja puhdistaminen on toimitettava jokaisen ruokailun jälkeen. Puhdistamistyön suorittamiseen on varattava tilai-suus 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 si-jaamalla 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 tapahduttua 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 merityösopimuslain 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 esiintymistyötuntia kohden pidetään 15 minuutin tauko, joka luetaan työajaksi.

2. Vuorottelumääräyksiä ei sovelleta muusikkoon, jonka työsuhde 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 soveltuvin 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 melu-
tomassa paikassa. Tämän vuoksi tulee hytin sijainnista ja yksityiskohdista sopia aluskohtai-
sesti viimeistään kahden (2) viikon kuluessa työsuhteen alkamisesta ao. työkun-
nan/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 riidanalaista
työtä enempää kuin mikä on välttämätöntä laivan varustamiseksi elintarvikkeilla, polttoaineel-
la 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, esim. luottamusmiessopimuksen tarkoittamassa järjestyksessä, on, milloin jommal-
takummalta puolelta sitä pyydetään, tämän sopimuksen allekirjoittaneiden järjestöjen pyrittä-
vä neuvotteluteitse selvittämään erimielisyydet. Sen puolen järjestö, joka katsoo selvittelyn
tarpeelliseksi, tehköön siitä toiselle perustellun kirjallisen esityksen, johon on samalla tavoin
viipymättä vastattava.

2. Jos jompikumpi sopimuspuoli katsoo toisen ilmeisesti rikkoneen tätä sopimusta tai meri-
miestä koskevia säännöksiä, ei sen vuoksi saa ryhtyä mihinkään muuhun toimenpiteeseen
ennen kuin asianomaiset sopimusjärjestöt ovat yrittäneet neuvotteluin päästä yhteisymmär-
rykseen.

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

4. Asia voidaan myös jättää viisimiehisen alempana mainitulla tavalla kokoonpannun väli-
miesoikeuden 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 työ-
ehtosopimuksen 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 työ-sopimuksen irtisanomiseen, varustamon ja sen työntekijöiden välisissä yt-neuvotteluissa on pyrittävä sopimaan riittävän pitkistä, työntekijöiden uudelleen työllistymisen mahdollistavasta siirtymäajasta.

2. Jos näissä neuvotteluissa ei päästä varustamo ja työntekijöitä tyydyttävään lopputulokseen, asia siirretään ratkaistavaksi työehtosopimusosapuolten kesken.
3. Työehtosopimusosapuolet voivat myös neuvotella varustamon kannattavuutta parantavista toimenpiteistä, joilla aluksen luovuttaminen tai sen lippuvaltion vaihtaminen voidaan välttää, jos jompikumpi yt-neuvottelujen osapuolista edellä kuvatussa tilanteessa sitä pyytää.
4. Jos alus jatkaa luovutuksen tai lipun vaihdon jälkeen liikennöintiä samassa liikenteessä ja jos työntekijä jatkaa työskentelyä aluksella luovutuksen tai lipun vaihdon jälkeen, luovuttaja vastaa siitä, että työntekijälle maksetaan vähintään osapuolten välisen työehtosopimuksen suuruista palkkaa irtisanomisajalta.
5. Jos työntekijä ei jatka työskentelyä aluksella luovutuksen tai lipun vaihdon jälkeen ja jos luovuttajalla ei ole tarjota työntekijälle hänen 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 sopimuskentekopaikalta täytyy tehdä matka päästökseen 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 työsuuhdepäivien 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 säätämien 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 allekirjoittaja-osapuolten 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 konemiestä (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 kokki-stuerttina.

20.3 Palkat rahtialuksissa

1. Katso liite 1.

20.4 Palkat matkustaja-aluksissa

1. Katso liite 1.

21 Palkanlisät

21.1 Ikälisä

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

2. Neljä ensimmäistä ikälisää maksetaan varustamosta riippumatta työntekijälle, joka on ollut työsuhteessa vähintään 3, 5, 8 tai vastaavasti 11 vuotta.
3. Seuraavia varustamoon sidottuja ikälisiä laskettaessa huomioidaan enintään yhdentoista vuoden työsuhte varustamosta riippumatta.
4. Taloushenkilökuntaan kuuluva työntekijä saa neljä ensimmäistä ikälisää varustamosta riippumatta, edellyttäen, että hän on ollut työsuhteessa talousosastossa aluksessa vähintään 3, 5, 8 tai vastaavasti 11 vuotta. Seuraavia varustamoon sidottuja ikälisiä laskettaessa huomioidaan enintään yhdentoista vuoden työsuhte talousosastossa aluksessa varustamosta riippumatta.
5. Ikälisään oikeutettava aikaa laskettaessa on varustamoja, jotka ovat yhteisen johdon alaisina, pidettävä yhtenä varustamona.
6. Milloin työntekijä palaa uudelleen varustamoon työsuhteeseen, on hän ikälisiä 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 Ikälisään oikeuttava aika

1. Ikälisiin oikeuttava aika on hankittava sisäliikennettä kaukaisemmassa liikenteessä (= rannikko- tai sitä kaukaisemmassa liikenteessä). Varustamosta riippumattomiin ikälisiin luetaan hyväksi myös ulkomaalaisella aluksella hankittu palvelusaika.
2. Ikälisään oikeuttavaan aikaan luetaan myös aika, jolloin työntekijä on ollut vuosi- tai 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 äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainloman aikana;
 - 6) sellaisen kunnallisen tai muun julkisen luottamustehtävän taikka todistajana kuulemisen takia, josta lain mukaan ei ole ollut oikeutta kieltäytyä tai josta kieltäytyminen olisi ollut sallittua vain laissa mainitun erityisen syyn perusteella;
 - 7) sairauden leviämisen estämiseksi annetun viranomaisen määräyksen takia;
 - 8) työnsä edellyttämän matkustamisen takia, mikäli tällaisia matkustuspäiviä ei muuten luettaisi hänen työpäivikseen;
 - 9) muusta syystä, mikäli työnantaja lain mukaan on ollut velvollinen maksamaan työntekijälle poissaolosta huolimatta tällaiselta päivältä palkan; sekä
 - 10) työnantajan suostumuksella työn edellyttämään koulutukseen osallistumisen vuoksi, kuitenkin siten, että työssäolopäivien veroiseksi 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 ikälisiä 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 erityösopimuslain 12 luvun 4 §:ssä mainitut syyt, hän on seuraavassa työsuhteessaan oikeutettu laskemaan hyväkseen ne ikälisät, jotka hänellä edellisen työsuhteen päättyessä oli.

21.2 Öljynkuljetuslisä

1. 10 % peruspalkasta säiliöaluksissa, jotka kuljettavat poltto-, raaka- tai voiteluöljyä ja/tai niihin rinnastettavia aineita. Lisä maksetaan myös säiliöaluksissa, jotka kuljettavat puristettuja, nesteytettyjä tai paineen alla liuotettuja kaasuja, tulenarkoja nesteitä, tulenarkoja itsesytykselle alttiita aineita, jotka veden kanssa synnyttävät syttyviä kaasuja, orgaanisia peroksideja, 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 takaisin satamiin 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 Vienanmeren satamiin pohjoisessa, 11° läntiseen pituuteen lännessä sekä Välimerelle ja siihen liittyville vesille, ei kuitenkaan Suezia kauemmaksi.

21.3.1 Korotettu valtamerilisä

1. Valtamerilisiä 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 alipääallystön (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 Stuertin 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 stuerttia vaaditaan käyttämään niitä.

21.8 Varustamolisä matkustaja-aluksissa

1. Kone- ja kansimiehistölle maksetaan liitteen 1 mukainen varustamolisä. (Varustamolisä on sisällytetty palkkataulukkoihin kohdassa 20.4)

22 Erinäiset korvaukset

22.1 Varallaolokorvaus

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

arkipäivänä
pyhäpäivänä

1/320 kuukausipalkasta ja
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 2) korvaus, jonka suuruus on 1/164 taulukkopalkasta. Vinssimiehelle suoritetaan lastinkäsittelykorvaus, kun hän ajaa vinssiä lastauksen ja purkauksen yhteydessä.

22.3 Tarjoilukorvaus

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.

²⁾ Soveltamisohje: osapuolet toteavat yhteisenä näkemyksenään, että lastinkäsittelykorvaus maksetaan aina täysiltä tunneilta (30.5.3016)

Korvausta ei makseta luotseista, tulli- 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, tulli- 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 jäteve-sisäilöiden ja –kuilujen sekä putkistojen puhdistamiseksi, avaamiseksi ja korjaamiseksi ja jossa joudutaan käsittelemään edellä mainittuja eritteitä tai verta, maksetaan kuitenkin liit-teestä 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 ohjaa-miseen 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 ottamat-ta 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 taloushenki-lökuntaan 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 huomi-oon 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 suuruisina 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 Ikälisät

1. Ikälisä, joka vastaa 4 % takuupalkasta, lasketaan 3, 7, 10 ja 13 vuoden palvelun sekä 1.1.2002 lukien 16 vuoden meripalvelun (palvelulla tarkoitetaan koko työsuhteen kestoaikaa) jälkeen. EU- tai ETA-maihin rekisteröidyillä aluksilla sekä varustamoon kuuluvan ulkomaisen yhtiön aluksella ikälisäkertymään oikeuttavat kaikki miehistöasemassa palvelleet vuodet. Ikälisiin 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. Ikälisään oikeuttavaan aikaan luetaan myös aika milloin työntekijä työsuhteen kestäessä on estynyt työtä suorittamasta

- 1) työpaikan muiden työntekijäin vuosilomien takia;
- 2) reservin harjoituksen tai ylimääräisen palveluksen takia, jos hän on palannut työhön välittömästi tällaisen esteen lakattua;
- 3) merimiesten vuosilomalain 3 §:n 2 momentin 3-kohdassa tarkoitetun keskeytyksen johdosta;
- 4) työterveyshuoltolaissa (1383/2001) tai laivaväen lääkärintarkastuksista annetussa laissa (1171/2010) tarkoitetun tai työnantajan määräämän tahi sairaudesta taikka tapaturmasta johtuvan lääkärintarkastuksen vuoksi;

- 5) merityösopimuslaissa säädetyn äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainloman aikana;
- 6) sellaisen kunnallisen tai muun julkisen luottamustehtävän taikka todistajana kuulemisen takia, josta lain mukaan ei ole ollut oikeutta kieltäytyä tai josta kieltäytyminen olisi ollut sallittua vain laissa mainitun erityisen syyn perusteella;
- 7) sairauden leviämisen estämiseksi annetun viranomaisen määräyksen takia;
- 8) työnsä edellyttämän matkustamisen takia, mikäli tällaisia matkustuspäiviä ei muuten luettaisi hänen työpäivikseen;
- 9) muusta syystä, mikäli työnantaja lain mukaan on ollut velvollinen maksamaan työntekijälle poissaolosta huolimatta tällaiselta päivältä palkan; 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 3)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 Valtamerillisä 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.

³ Soveltamisohje: osapuolet toteavat yhteisenä näkemyksenään, että lastinkäsittelykorvaus maksetaan aina täysiltä tunneilta (30.5.3016)

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 purkaussatamasta 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.
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 ja nesteitä, tulenarkoja itsesytytykselle alttiita aineita, jotka synnyttävät veden kanssa syttyviä kaasuja, orgaanisia peroksiedeja, hapettavia, myrkyllisiä, saastuttavia tai muita aineita, työskenteleville maksetaan säiliö- ja erikoisalulisä, 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 vapaa-päivät 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 kun-

kin 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 työsuh-teissa

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.

26 Voimassaoloaika

Tämä sopimus on voimassa toukokuun 30. päivästä 2016 helmikuun 28. päivään 2019.

Puitesopimus

1 Yleistä

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

2 Kauppa-alusluettelon ensimmäistä kertaa merkittävät muut kuin matkustaja-alukset

Edellä kohdassa 1 tarkoitetut työvoimakustannussäästöt toteutetaan kauppa-alusluettelon 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-alusluettelon merkittävät matkustaja-alukset

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

4 Työvoimakustannussäästöjen uudelleen kohdentaminen

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

5 Suhde muihin työehtosopimuksiin

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

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

6 Voimassaolo

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

Luettelo liitesopimuksista

(liitteet julkaistaan erillisenä vihkona)

- LIITE 1 Palkkataulukko
- LIITE 2 Miehistystaulukko
- LIITE 3 Määräaikaiset työsopimussuhteet
- LIITE 4 Merenkulkualan ulkomaanliikenteen sopimus irtisanomisen ja lomauttamisen perusteista
- LIITE 5 Osa-aikatyö (rahti)
- LIITE 6 Vuorokautisen ja viikoittaisen ylityön laskentaesimerkki pientonnistoaluksilla
- LIITE 7 Puuttuvan miehen palkka
- LIITE 8 Sopimus työsuojelusta työpaikoilla merenkulun alalla
- LIITE 9 Työsuojelusopimuksen tarkoittaman työalatoimikunnan malli
- LIITE 10 Merenkulkualan terveydenhuoltosopimus
- LIITE 10.1 Ulkomaanliikenteen päihdepolitiikka
- LIITE 10.2 Alkoholi- ja päihdeaineiden väärinkäyttäjiä koskeva hoitonojauussopimus
- LIITE 11 Ulkomaanliikenteen luottamusmiessopimus
- LIITE 11.1 Luottamusmiessopimuksen liite, malli pääluottamusmiessopimuksesta
- LIITE 12 Koulutustoimintaa koskeva sopimus soveltamisohjeineen sekä merialan sovelluksineen
- LIITE 13 Työllistymisen ja muutosturvan toimintamalli
- LIITE 14 Sodanvaarasopimus
- LIITE 16 Takuupalkkasopimuksen malli

Matkustaja-alusten taloushenkilökunta

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

Taulukkopalkkaan sisältyy palveluraha 20 vuodepaikasta vuorokaudessa

Milloin keittiömestari toimii keittiöpäällikkönä, maksetaan hänelle 13 palkkaluokan mukainen taulukkopalkka

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

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

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

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

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

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

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

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

Pöytäkirjan vakuudeksi

SUOMEN MERIMIES-UNIONI RY

SUOMEN VARUSTAMOT RY

LIITE 4 MERENKULKUALAN ULKOMAANLIIKENTEEEN SOPIMUS IRTISANOMISEN JA LOMAUTUKSEN PERUSTEISTA

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

1 § SOVELTAMISALA

Sopimus koskee lomauttamista sekä toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen päättämistä irtisanomalla.

Sopimus ei koske

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

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

2 § IRTISANOMISAJAT

Työnantajan on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava työsuhteen jatkuttua keskeytyksittä:

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

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

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

3 § IRTISANOMISAJAN LAIMINLYÖNTI

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

Jos työntekijä eroaa työstä irtisanomisaikaa noudattamatta, hän on velvollinen suorittamaan työnantajalle irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän. Työnantaja saa pidättää tämän

määrän työntekijälle maksettavasta lopputilistä, noudattaen mitä merityösopimuslain 2 luvun 21 §:ssä on säädetty työnantajan kuittausoikeudesta.

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

4 § IRTISANOMISEN PERUSTEET

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

Irtisanomisperusteina pidetään myös syitä, joiden johdosta työsopimuksen purkaminen merityösopimuslain mukaan on mahdollista, samoin kuin sellaisia työntekijöistä itsestään riippuvia syitä, kuten töiden laiminlyömistä, työnantajan työjohto-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 määrätyllä tavalla.

5 § PERUSTEETTOMASTA IRTISANOMISESTA MAKSETTAVA VAHINGONKORVAUS

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

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

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

Työntekijän on esitettävä selvitys raskaudestaan työnantajan sitä pyytäessä.

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

7 § LOMAUTUS

Lomauttaminen

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

Työnantaja saa merityösopimuslain 6 luvun 2 §:ssä säädettyjen perusteiden täytyessä lomauttaa työntekijän joko määräajaksi tai toistaiseksi keskeyttämällä työnteon kokonaan tai

lyhentämällä työntekijän lain tai sopimuksen mukaista säännöllistä työaikaa siinä määrin kuin sen lomauttamisen perusteen kannalta on välttämätöntä.

Työnantaja saa lomauttaa työntekijän, jos:

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

Sopimuksella voidaan lomauttamisoikeutta laajentaa.

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

Lomauttaminen ei estä työntekijää ottamasta lomautusajaksi muuta työtä.

Lomautuksen ennakkoselvitys ja työntekijöiden kuuleminen

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

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

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

Lomautusilmoitus

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

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

Ilmoitus on annettava tiedoksi lomautettavien työntekijöiden edustajalle.

Lomautetun työntekijän työsuhteen päätyminen

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

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

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

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

8 § MUU TYÖNTEON JA PALKANMAKSUN KESKEYTYS

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

9 § TAKAISIN OTTAMINEN

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

10 § IRTISANOMISTA TAI LOMAUTUSTA KOSKEVA ILMOITUS TYÖVOIMAVIRANOMAISILLE

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

11 § TYÖVOIMAN VÄHENTÄMISJÄRJESTYS

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

Soveltamisohje

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

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

Vähentämisyjärjestystä 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 vähentämisyjärjestyksessä 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 työsuojeluvalluutetun asemasta työvoiman vähentämistilanteissa on määrätty erikseen.

12 § NEUVOTTELUJÄRJESTYS

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

LIITE 5.1

OSA-AIKATYÖ

(ulkomaanliikenteen kauppa-aluksia koskeva sopimus)

OSA-AIKATYÖNTEKIJÄ

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

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

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

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

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

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 määritelty ulkomaanliikenteen kauppa-aluksia koskevassa työehtosopimuksessa siten, että siihen kuuluu peruspalkka tai korotettu peruspalkka sekä ikälisät ja valtamerilisä. Kokoaikaisen työntekijän päiväpalkka saadaan, kun hänen takuupalkkansa jaetaan kolmellakymmenellä.

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

YLITÖIDEN KORVAAMINEN

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

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.

LUONTOISEDUT VASTIKEAJALTA JA VUOSILOMAN SEKÄ SAIRASLOMAN 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.

LUONTOISEDUT VUOSILOMAN AJALTA PIENTONNISTOALUKSESSA

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

VUOSILOMA

Osa-aikaisen työntekijän vuosiloman osalta noudatetaan merimiesten vuosi- lomalaissa (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.

SAIRAUSSAJAN PALKKA JA SAIRAANHOIDON KUSTANNUKSET

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

TAKUUPALKKA

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

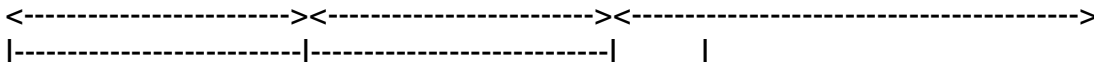
RUOKA- JA ASUNTOKORVAUS MUISSA KUIN PIENTONNISTOALUKSISSA (esimerkki toteutuksesta)

Ruoka- ja asuntokorvauksen maksaminen toteutetaan käytännössä seuraavan esimerkin mukaan:

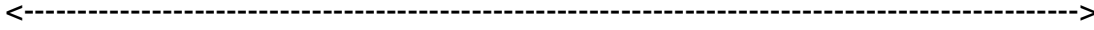
Työjakso

Vapaajakso

Eläkejakso



<----->
Ruoka- ja asuntokorvaus



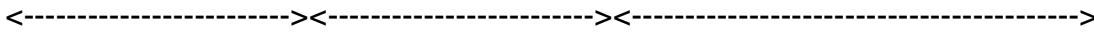
Työsuhde

ESIMERKKI OSA-AIKATYÖN TOTEUTUKSESTA PIENTONNISTOALUKSESSA

Työjakso

Vapaajakso

Eläkejakso



Työsuhde

LIITE 6

VUOROKAUTISEN JA VIIKOITTAISEN YLITYÖN LASKENTAESIMERKKI 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 pyhäylityötunteja ja kolme tuntia yli 65 menevistä tunneista on arkiylityötunteja.

Esimerkkiviikolta tulee siten korvattavaksi 12 arkiylityötuntia ja 2 pyhäylityötuntia.

Vaihtopäivien laskentaesimerkki

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

Tulo-, lähtö- ja merivuorokautena

(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.

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

6.3.1969 PIDETTY KOKOUS

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

2 §. Puheenjohtaja totesi, että 23 §:n soveltamisen edellytyksiä ovat
a) että laivaväen vähenemisen johdosta varustajalle on syntynyt palkansäästöä, sekä
b) että tämän johdosta jäljelle jäävien työ on lisääntynyt.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SOPIMUS TYÖSUOJELUSTA TYÖPAIKOILLA MERENKULUN ALALLA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

aluksissa (417/81) ja laivatyössä noudatettavista järjestysohjeista (418/81) niihin myöhemmin tehtyine muutoksineen.

1 § SOVELTAMISALA

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

2 § YHTEISTOIMINTAELIMET

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

Varustamon ja aluksen välisen yhteistoiminnan edistämiseksi on varustamossa nimetty työsuojeluyhdyshenkilö.

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

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

3 § YHTEISTOIMINTATEHTÄVÄT/TYÖSUOJELUTOIMIKUNNAN TEHTÄVÄT

Työsuojelutoiminnassa tulee yhteistoimintamuodosta riippumatta

- 1) laatia työsuojelutoiminnassa noudatettavaksi vuosittain toimintasuunnitelma;
- 2) laatia toimintaa varten aluksen työsuojelutoiminnan yleistä järjestelyä koskevat tarpeelliset suunnitelmat;
- 3) osallistua työsuojelua koskeviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin, milloin tarkastuksen tai tutkimuksen toimittaja katsoo sen tarpeelliseksi;
- 4) myötävaikuttaa muun kuin edellisessä kohdassa 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 talousarvio valmistamista varten sekä toimeenpanna tätä koulutusta omaa toimialuettaan varten hyväksytyin 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 merenkulualan turvallisuustyön työalatoimikunnalle sekä pitää luettelo koulutusta saaneista työsuojeluhenkilöistä;
- 6) ylläpitää tarpeellisia yhteyksiä työsuojeluviranomaisiin.

5 § TYÖSUOJELUPÄÄLLIKÖN TEHTÄVÄT

Työsuojelupäälliköksi nimettävän tulee olla työsuojeluun perehtynyt henkilö.

Työsuojelupäällikölle tulee tehtäviensä hoitamista varten järjestää riittävät toimintaedellytykset.

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

- 1) perehtyä työsuojelua koskeviin säännöksiin, määräyksiin ja ohjeisiin sekä huolehtia niiden saattamisesta laivaväen tiedoksi;
- 2) osallistua työsuojelua koskeviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin, jos tarkastuksen tai tutkimuksen toimittaja katsoo sen tarpeelliseksi;
- 3) perehtyä työn turvallisuutta ja terveellisyttä koskeviin työpaikan olosuhteisiin, seurata niiden kehitystä sekä ryhtyä toimenpiteisiin havaitsemansa epäkohdan tai puutteellisuuden poistamiseksi;

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

6 § TYÖSUOJELUVALTUUTETUN TEHTÄVÄT

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

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

7 § TYÖSUOJELUVALTUUTETUN ASEMA JA OIKEUDET

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

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

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

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

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

8 § VAPAUTUSTEN MYÖNTÄMINEN TYÖSTÄ

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

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

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

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

9 § TYÖAJAN ULKOPUOLISET TEHTÄVÄT

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

10 § ANSIONMENETYKSEN KORVAAMINEN JA PALKKIOT TYÖAJAN ULKOPUOLELLA SUORITETUISTA TEHTÄVISTÄ

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

Jos 1 momentissa mainittu henkilö suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan näin 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 valitsemat henkilöt. Toimikunta valitsee itselleen tarvittaessa sihteerin, jonka ei tarvitse olla toimikunnan jäsen.

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

13 § TYÖSUOJELUTOIMIKUNNAN KOKOUKSET

Työsuojelutoimikunta kokoontuu tarvittaessa, kuitenkin vähintään kerran neljännesvuodessa.

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

14 § TOIMIELINTEN VAALIT

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

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

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

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

Pöytäkirjamerkintä:

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

15 § TOIMITILAT JA TOIMISTOVÄLINEET

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

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

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

16 § YRITYSKOHTAISET JÄRJESTELYT

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

1 §. MERENKULKUALAN TYÖALATOIMIKUNTA

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

2 §. TYÖALATOIMIKUNNAN JÄSENET JA TOIMIKAUSI

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

3 §. PUHEENJOHTAJAN JA SIHTEERIN VALINTA

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

4 §. KOKOONTUMINEN

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

5 §. PÄÄTÖSVALTAISUUS

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

6 §. TYÖALATOIMIKUNNAN TEHTÄVÄNÄ ON

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

7 §. KUSTANNUKSET

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

MERENKULKUALAN TERVEYDENHUOLTOSOPIMUS

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

1 §. ORGANISAATIOMALLIT

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

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

3 §. TYÖYMPÄRISTÖ JA TYÖSUOJELU

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

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

4 §. TYÖTERVEYDENHUOLLON TOIMINTAPIIRI

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

- terveydenhoidosta
- ensiavusta ja sairaanhoidosta sekä
- kuntoutuksesta.

5 §. TERVEYDENTILAN TARKKAILU

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

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

6 §. TYÖHÖNTULOTARKASTUS JA SEURANTATARKASTUKSET

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

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

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

7 §. TUTKIMUKSET

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

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

8 §. SAIRAUDENHOITO JA ENSIAPU

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

Työnantajan on huolehdittava sairastuneen tai loukkaantuneen työntekijän asianmukaisesta hoidosta, johon kuuluu lääkärin määräämä hoito siihen liittyvine matkoineen, lääkkeet ja 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 14 §:n määräyksiä.

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

11 §. TERVEYSVALISTUS JA -KASVATUS

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

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

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

Otsikossa mainituista lomista on voimassa mitä merityösopimuslaissa on säädetty.

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

13 §. TYÖSUHDE JA SAIRAUUS

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

Varustamon tulee pyrkiä sijoittamaan sairauden päätyttyä tai vamman parannuttua takaisin varustamoon meripalvelukseen työntekijä, joka on [päätoiskatselmoitu] 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, takisikustannukset 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 työsopimuksen mukaista avointa toimea.

14 §. SALASSAPITOVELVOLLISUUS

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

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

Varustamot suhtautuvat kielteisesti henkilöstönsä alkoholin ja huumeiden käyttöön.

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

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

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

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

Tarkemmat päihdepolitiikkaa koskevat säännöt ovat seuraavat:

1 YLEISTÄ

Päihteillä tarkoitetaan alkoholia, huumausaineita ja väärinkäytettyjä huumaavia lääkkeitä.

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

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

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

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

2 ALKOHOLI

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

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

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

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

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

3 HUUMAUSAINHEET

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

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

4 LÄÄKKEET

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

5 PÄIHDETESTAUS

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

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

Kaikille merihenkilöstöön kuuluville voidaan suorittaa huumetestaus ennen toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen solmimista. Tämän lisäksi aluksilla voidaan suorittaa pisto-

koeluontoisia huumausainetestejä. Jokainen merihenkilöstöön kuuluva voidaan velvoittaa pitämään pätevyyskirjojensa liitteenä viimeisintä huumetestin tulosta.

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

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

6 TESTAUSMENETTELY

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

6.1 VIRTSAKOETESTAUS

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

6.2 PUHALLUSTESTAUS

Puhallustestillä voidaan selvittää alkoholin vaikutuksen alaisena olemista.

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

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

Alkometri on kenen tahansa aluksella olevan saatavilla vapaaehtoisista testausta varten.

7 RIKKOMUSTEN SEURAUKSET

Päihtyneenä työssä esiintymisestä seuraa aina aluksen päällikön antama kirjallinen varoitus, joka on voimassa alkoholitapauksissa 12 kuukautta ja huumetapauksissa 24 kuukautta. Varoituksen ja siihen sisältyvän hoitoonhakeutumiskehoituksen lisäksi on aina ryhdyttävä alkoholi- ja päihdeaineiden väärinkäyttäjää koskevan hoitoonohjausta koskevan sopimuksen mukaisesti toimenpiteisiin työntekijän ohjaamiseksi hoitoon. Hoitoonohjaukseen ei turvauduta ensimmäisen päihtyneenä esiintymisen johdosta annettavan varoituksen yhteydessä. Jos

olosuhteet, kuten päihtyneenä olemisen toistuminen ja päihtymisen aste kuitenkin ovat sellaiset, että ne puoltavat hoitoonohjausta, tähän voidaan ryhtyä jo ensimmäisen varoituksen yhteydessä.

Huumausaineita koskevien kieltojen rikkomisesta voi myös seurata työsuhteen välitön purkaminen.

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

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

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

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

1 ENNALTA EHKÄISEVÄ TOIMINTA

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

2 TIEDOTTAMINEN JA KOULUTUS

Tiedottamisella ja henkilöstön kouluttamisella pyritään:

- antamaan tietoa päihteiden väärinkäytön aiheuttamista ongelmista ja haittavaikutuksista työelämässä;
- vaikuttamaan asenteisiin päihteiden väärinkäytön ja siihen liittyvien ongelmien tunnistamiseksi ja käsittelemiseksi avoimesti ja rakentavasti;
- madaltamaan puuttumis- ja puheeksiottamiskynnystä;
- edistämään työpaikan yhteisten toimintatapojen (päihdepolitiikan) tunnetuksi tekemistä ja niihin sitoutumista;
- edistämään välitöntä ja varhaista väärinkäyttötapauksiin puuttumista; sekä
- edistämään päihdeongelman 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 yhdyseshenkilö. Päihteiden käytön piilohyväksyntää, salailua ja vähättelyä ei pidä sallia työpaikoilla. Asiallinen ja rakentava ongelmiin ja rikkomuksiin puuttuminen voivat monesti estää päihdeongelman pahenemisen.

4 TYÖTERVEYSHUOLTO

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

5 TILANTEEN TUNNISTAMINEN

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

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

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

6 TILANTEESEEN PUUTTUMINEN

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

Puheeksi ottaminen voi tapahtua esimiehen, työterveyshuollon tai työtoverin aloitteesta.

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

6.1 ESIMIEHEN VASTUU

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

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

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

6.2 TYÖTOVEREIDEN TUKI

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

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

6.3 TYÖTERVEYSHUOLLON TEHTÄVÄT

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

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

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

7 YHTEISTOIMINTA JA HENKILÖSTÖN EDUSTAJAT

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

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

8 HOITONOHJAUSJÄRJESTELMÄ

Päihdeongelman omaehtoinen tunnistaminen ja hoitoon hakeutuminen edistävät hoidon tuloksellisuutta. Työyhteisön jäsenten, työtovereiden ja esimiesten tulee kannustaa 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, terveyden ja työkyvyn säilyttäminen, mahdollisimman hyvän terveydellisen ja sosiaalisen tilan saavuttaminen, työssä käynnin vakiintuminen, epäasiallisten poissaolojen väheneminen ja omien sekä myös perheasioiden kuntoon saaminen.

8.1 HOITON OHJATTAVA

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

8.2 HOITON OHJAUS

Hoitoon hakeutuminen ja hoitoon ohjaus tapahtuvat seuraavasti:

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

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

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

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

Hoitoon hakeutumisen ja hoitoonohjauksen helpottamiseksi menetellään seuraavasti:

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

8.3 YHTEYSHENKILÖ

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

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

Yhteyshenkilöt on ilmoitettava työpaikan ilmoitustauluilla ja työterveysasemilla.

8.4 HOIDON TOTEUTTAMINEN

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

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

Hoidossa käynti tapahtuu vapaa-aikana.

8.5 TUKITOIMET

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

8.6 HOIDON SEURAAMINEN

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

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

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

8.7 LUOTTAMUKSELLISUUS

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

8.8 HOIDON TULOKSELLISUUS

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

8.9 KUSTANNUKSET

Vapaaehtoisesti laitoshoidon 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 ULKOMAANLIIKENTEN 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 ⁴

Työosastolle, jolla työskentelee vähintään yhdeksän (9) Suomen Merimies-Unionin jäsentä, voidaan valita osastoluottamusmies. Työosastolla tarkoitetaan ensisijaisesti kansi-, kone- ja talouspuolta. Suuremmissa matkustaja-aluksissa talouspuolelle voidaan kuitenkin valita use-

⁴ Osapuolet ovat yksimielisiä siitä, että suuremmissa matkustaja-aluksissa lähtökohtana on seuraavan osastojon käyttäminen: 1) kansiosasto, 2) koneosasto, 3) keittiösasto, 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.

ampia 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 aluksensa/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 toimitamisesta.

5 ILMOITUKSET

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

6 LUOTTAMUSMIEHILLE ANNETTAVAT TIEDOT

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

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

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

7 LUOTTAMUSMIEHEN TEHTÄVÄT

Luottamusmiehen tehtävänä on toimia Suomen Merimies-Unionin ja sen jäsenistön edustajana työehtosopimuksen ja työlainsäädännön soveltamista koskevissa asioissa sekä työ sääntöihin 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 työsopimukseen 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 erityistyösuojeluvaltuutettua, mikäli varustamoon on sellainen valittu.

9 LUOTTAMUSMIEHEN SIIRTÄMINEN

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

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

10 LUOTTAMUSMIEHEN IRTISANOMISSUOJA

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

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

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

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

Tämän pykälän määräyksiä on sovellettava myös työpaikalla asetettuun luottamusmiehesohdokkaaseen, 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 vaalitulokset 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 työsopimussuhteen 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 määräajoiksi työstään, hänen on hoidettava luottamustehtävät sinä aikana.

Luottamusmiehelle annetaan tehtäviensä hoitamista varten säännöllisesti toistuvaa vapautusta työstään seuraavasti:

Ulkomaanliikenteen matkustaja-alussopimuksen alalla:

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

Ulkomaanliikenteen kauppa-aluksia koskevalla työehtosopimus alalla:

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

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

Ansionmenetyksen korvaaminen

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

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

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

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

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

12 LUOTTAMUSMIEHEN KOULUTUS

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

13 LUOTTAMUSMIEHEN TOIMITILAT JA TOIMISTOVÄLINEET

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

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

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

14 NEUVOTTELUJÄRJESTYS

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

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

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

Suomen Merimies-Unioni SMU
[Varustamo]

Päiväys

[VARUSTAMON] MIEHISTÖN PÄÄLUOTTAMUSMIES

1. PÄÄ- JA VARAPÄÄLUOTTAMUSMIES

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

2. ANSIONMENETYKSEN KORVAAMINEN

Pääluottamusmies on oikeutettu saamaan ulkomaanliikenteen kansi- ja 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 kertaa vuodessa vähintään X päivää⁵ kestävä yhdenjaksoinen vuosiloma, jonka sijoittamisesta on sovittava aina erikseen pääluottamusmiehen ja varustamon välillä.

5. TOIMITILAT

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

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

6. TOIMISTOVÄLINEET

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

7. MATKAKORVAUKSET

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

Varustamo

Pääluottamusmies

⁵ Loman pituus riippuu sopimusosalasta.

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 UDELLEENKOULUTUS

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 ansionmenetyksen korvaamiseen sovelletaan samoja periaatteita kuin työajalla tapahtuvaan koulutukseen.

***Soveltamisohje
Ammatillinen koulutus***

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

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

Koulutustilaisuuteen lähettäminen

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

Suoranaiset kustannukset

Sopimuskohdassa tarkoitettuina suoranaisina 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 päivärahamääräykset muodostavat soveliaan korvauserusteen. 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 matkustusasiakirjojen, kuten merimiespassin ja viisumin hankkimisesta aiheutuvat kustannukset.

Soveltamisohje

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

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

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

3 § YHTEINEN KOULUTUS

Keskusjärjestöjen välisten yhteistoimintasopimusten edellyttämän koulutuksen järjestävät

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

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

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

Soveltamisohje

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

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

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

Mahdollisina yhteistyösopimuksiin liittyvinä tämän sopimuskohdan tarkoittamina koulutusalueina mainittakoon mm. työsuhdeasioiden, yritystalouden, työsuojelun ja rationalisointiasioiden koulutus. Tällöin on kuitenkin edellytettävä, että ao. yhteinen koulutus on sellaista, että se aiheeltaan liittyy asianomaisten yhteistoimintaan osallistuvien henkilöiden yhteistoiminta-tehtäviin.

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

4 § AY-KOULUTUS

4.1 TYÖSUHTEEN SÄILYMINEN JA ILMOITUSAJAT

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön ja sen jäsenliittojen kuukauden tai sitä lyhyemmän ajan kestäville 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 ansionmenetyksen yhden kuukauden osalta, jos he työskentelevät yrityksessä, jossa on vähintään 100 asianomaisen alan työntekijää, ja puheenjohtajan osalta, jos hänen johtamassaan ammattiosastossa on vähintään 50 jäsentä edellyttäen, että kyseinen henkilö kurssin päätyttyä palaa entiseen työpaikkaansa.

Lisäksi maksetaan tässä 2 kohdassa tarkoitetuille työntekijöille kultakin kurssipäivältä kurssista aiheutuvien ruokailukustannusten korvaukseksi keskusjärjestöjen välillä sovittu 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 määriteltyjen etuuksien saamiselle.

b) Luottamusmiehet

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

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

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

Merialan sovellutus

Osapuolten välillä on sovittu, että SAK:n kolmen kuukauden kurssille voi osallistua yksi luottamusmies jokaisesta sellaisesta varustamosta, jonka aluksissa on toimessa yhteensä 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 osallistuville on se, että he kurssin päätyttyä palaavat entiseen työpaikkaansa.

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

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

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

c) Ammattiosaston puheenjohtajat

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

d) Työsuojeluvaltuutetut, työsuojeluvaravaltuutetut, työsuojelutoimikuntien jäsenet ja työsuojeluasiamiehet

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

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

Sopimuksen mukaisesti korvataan ansionmenetys kuten 2 §:n soveltamisohjeessa on sanot-
tu 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 opis-toissa järjestämille korkeintaan 5 päivää kestäville työntutkimuksen peruskursseille. Lisäeh-tona on se, että valtuutettu valtuutetun tehtävissään joutuu käyttämään yrityksessä työtutki-muksin 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 kurseilla 10 päivältä, kuukauden tai sitä pitemmiltä kursseilta 20 päivän ajalta.

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

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

5 § AY-KOULUTUSTOIMINNAN LAAJUUS

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

6 § SOSIAALISET EDUT

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

TYÖLLISTYMISEN JA MUUTOSTURVAN TOIMINTAMALLI

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

YHTEISTOIMINTA- JA IRTISANOMISMENETTELY

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

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

Suunniteltua vähentämistä koskevan yhteistoimintamenettelyn yhteydessä käsitellään myös henkilöstösuunnitelmaan tarvittavat muutokset.

Työnantaja ja työvoimaviranomainen kartoittavat yhteistyössä tarvittavat julkiset työvoimapaalvelut 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.

TYÖLLISTYMISSOHJELMA JA SEN TOTEUTTAMINEN IRTISANOMISAIKANA

Työnantajalla on tiedottamisvelvollisuus oikeudesta työllistymisohjelmaan ja korotettuun koulutukseen.

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

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

- 1) enintään 5 päivää, jos työntekijän irtisanomisaika on enintään yksi kuukausi;

2) enintään 10 päivää, jos työntekijän irtisanomisaika on yli yksi kuukausi mutta 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 pyydettyessä esitettävä luotettava selvitys vapaan perusteesta.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

HELSINGISSÄ 27. kesäkuuta 2012

SUOMEN VARUSTAMOT ry
SUOMEN KONEPÄÄLLYSTÖLIITTO ry

SUOMEN MERIMIES-UNIONI SMU ry
SUOMEN LAIVANPÄÄLLYSTÖLIITTO ry

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. MIEHITYS

Kun alus on liikenteessä, siinä on oltava vähintään liitteen mukainen miehitys.

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 vahdin- pitoasetuksen 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- Unionin 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 työsopimukseen merkitään, mitä työehtosopimusta hänen työsuhteessaan sovelletaan. Työntekijälle selvitetään myös Suomen Merimies-Unioni ja varustamon välistä luottamusmies- ja neuvottelujärjestelmää ja hänet opastetaan viipymättä ja niin pian kuin mahdollista oman osasto- luottamusmiehen 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 W⁶.

Vaihtopäivän säännöllinen työaika on joko neljä (4) tai kahdeksan (8) tuntia.

Tämän työehtosopimuksen määräyksillä on korvattu seuraavat lain säännökset ja kauppa-aluksia 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 työntekovelvollisuus pyhäpäivänä ja lauantaina),
- 8 § (taloustyöntekijän työntekovelvollisuus 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 työpäivä 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.

2.3 Poissaolon suhde vuorotteluun

Kun työntekijä on työvuoron aikana kykenemätön tekemään työtä sairauden tai vamman johdosta ja on tämän vuoksi poissa työstä tai, kun työntekijä osallistuu työnantajan osoittamaan

⁶ Esimerkki: Jos takuupalkkaan on sisällytetty ... arkiylityötuntia ja ... pyhäylityötunti, jakaja (W) on

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.]⁷

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 tapa- turmasta johtuvan poissalon aikana työntekijälle suoritetaan korvaus ravinnosta ja asunnosta siten kuin kauppa-alussopimuksen kohdissa 24.2, 24.3 ja 24.4 on määrätty. Koulutusajalta suoritettavasta ravinto- ja asuntokorvauksesta on sovittu kauppa-alussopimuksen liitteenä olevassa koulutusopimuksessa.

Aluksessa, jossa kuljetetaan matkustajia, taloushenkilökunnalle maksetaan sen sijaan, mitä kauppa-alussopimuksen 22.3 kohdassa on määrätty, palkka- liitteessä mainittu erillinen lisä jokaiselta päivältä, kun matkustajia on aluksessa.

Liitteenä olevaan takuupalkkataulukkoon tehdään vastaavat korotukset kuin ulkomaanliikenteen työehtosopimuksen mukaisiin palkkoihin.

Helsingissä xx. päivänä ... kuuta XXXX

[VARUSTAMO]

SUOMEN MERIMIES-UNIONI SMU RY

⁷ Se, mitkä lisät ja korvaukset takuupalkkaan sisällytetään, päätetään varustamo-/aluskohtaisissa neuvotteluissa.