



**Kotimaan matkustaja-alusliikenteen
työehtosopimus
2014-2017**

SISÄLLYS

1 SOVELTAMISALA.....	1
2 PALKAT	1
3 PERUSPALKKAAN SIDOTUT PALKANLISÄT	3
4 LUONTOISEDUT	3
5 KORVAUKSET	4
6 TYÖAIKA JA SYNTYVÄ YLITYÖ	4
7 YLITYÖN KÄYTTÖ	8
8 VUOSILOMA, ÄITIYS- JA ISYYSLOMA.....	9
9 TYÖSUHDE	11
10 ERITYISIÄ SÄÄNNÖKSIÄ.....	11
11 YHTEIS- JA TIEDOTUSTOIMINTA	13
12 LAIVATYÖ	13
13 ASIAMIEHET JA JÄSENET.....	13
14 ERIMIELISYYDET	13
15 SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO	14
ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA.....	15
TARKISTUSPÖYTÄKIRJA	18
LIITE 1 PALKAT, PALKANLASKENNAN PERUSTIEDOT JA KORVAUKSET.....	19
LIITE 2 LUONTOISETUJEN TARKISTAMINEN.....	24
LIITE 3 LUOTTAMUSMIESSOPIMUS	25
LIITE 4 SOPIMUS LOMAUTUKSEN JA IRTISANOMISEN PERUSTEISTA.....	32
LIITE 5 TYÖSUOJELUSOPIMUS.....	37
LIITE 6 SOSIAALISÄÄNNÖT	45
LIITE 7 KOULUTUSSOPIMUS	49
LIITE 8 TYÖLLISTYMISEN JA MUUTOSTURVAN TOIMINTAMALLI	57

1 SOVELTAMISALA

1.1

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

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

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

1.2

Tätä sopimusta sovelletaan työhön vain matkustaja-aluksilla.

1.3

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

1.4

Purjehduskausi

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

1.5

Laivaväki

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

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

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

Miehistö käsittää muut aluksessa toimessa olevat.

2 PALKAT

2.1

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

2.2

Palkkalaskelma

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

Palkanlaskennan perustiedot **ovat liitteessä 1.**

2.3

Alkava työsuhde

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

2.4

Palkanmaksu lyhyissä ja lyhyissä peräkkäisissä työsuhteissa

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

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

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

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

2.5

Erillissopimukset

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

2.6

Lisäpätevyys

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

2.7

Palkanmaksu työsuhteen päättyessä

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

3 PERUSPALKKAAN SIDOTUT PALKKANLISÄT

3.1

Seuraavat palkanlisät lasketaan edellä 2. kohdan mukaan muodostuvista peruspalkoista.

3.2

Kokemuslisät

Kokemuslisä on 5 % peruspalkasta, kun työntekijä on toiminut minkä tahansa työnantajan palveluksessa tehtävässään 2,5 vuotta, ja 5 vuoden jälkeen vastaavasti yhteensä 10 % sekä 8 vuoden jälkeen vastaavasti yhteensä 15 %.

3.3

Kun työntekijä on toiminut 3.2 kohdan lisäksi tehtävässään saman työnantajan palveluksessa 4 vuotta, on hänen kokemuslisänsä yhteensä 20 %, sekä vastaavasti 8 vuoden palvelun jälkeen 25 %.

3.4

Päällystön 3.2 kokemuslisiin oikeuttavaa aikaa laskettaessa otetaan huomioon puolet miehistössä toimitusta ajasta, päällystössä toimittu aika lasketaan kokonaan minkä tahansa tämän sopimusalan työnantajan palveluksessa.

3.5

Taloussoston työntekijä saa laskea hyväkseen tehtävänsä vastaavan palvelun maissa, enintään 3 vuoden ajalta. Kaikki muut edellä mainitut kokemuslisiin oikeuttavat ajat on oltava laivapalvelua.

3.6

Kokemuslisää maksetaan siitä alkaen, kun työntekijä esittää työsopimukset/-todistukset, merimiesrekisteriotteen tai muun luotettavan selvityksen aiemmasta palvelustaan.

4 LUONTOISEDUT

(Sovitaan kunkin kalenterivuoden alussa)

4.1

Aluksissa, joissa asutaan, noudatetaan liitteestä 1 ilmeneviä säännöksiä.

4.2

Ruoka- ja asuntokorvaus lyhyissä työsuhteissa

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

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

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

5 KORVAUKSET

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

5.1

Ruokaraha ja majoitus

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

5.2

Korotettu ruokaraha

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

5.3

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

5.4

Hälytysraha

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

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

Hälytysrahan maksamisen edellytyksenä on tehtävän suorittaminen niin pian kuin mahdollista.

5.5

Matkapäivä

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

5.6

Aluksen kotipaikkakunta/-satama

Aluksen kotipaikkakunnalla/-satamalla tarkoitetaan aluksen pysyvää sijaintipaikkakuntaa.

6 TYÖAIKA JA SYNTYVÄ YLITYÖ

6.1

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

6.2

Säännöllinen työaika

Laivaväen säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 38 tuntia viikossa. Ylityötä voi syntyä myös ennen säännöllisen työajan alkamista, tämä aika ei ole säännöllistä työaikaa. Mikäli työntekijän ja työnantajan välillä sovitaan poikkeuksellisesta työajasta, on sopimus tehtävä aina kirjallisesti.

Poikkeuksellinen säännöllinen työaika

6.2a

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

Edellä olevaa järjestelmää voidaan soveltaa vähintään kalenteriviikko kerrallaan.

6.2b

Säännöllinen 38 tunnin viikkotyöaika voidaan teettää työnantajan laatiman Kotal 19 §:n työ- ja vahtivuoroluettelon mukaan seuraavasti: Säännöllinen työaika voidaan järjestää siten, että työjakson pituus on kolme viikkoa. Työjakso alkaa maanantaina ja päättyy kolmannen viikon sunnuntaihin. Kolmen viikon säännöllinen 114 tunnin työaika on lyhennetty 110 tuntiin. Säännöllisen työajan työpäiviä on jaksossa enintään 13 ja vapaapäiviä vähintään 8. Säännöllinen vuorokautinen työaika saa olla enintään 10 tuntia.

Mikäli työntekijällä sovitun kolmen viikon jakson aikana on työtä useampana kuin 13 päivänä ja/tai yli 110 tuntia, on kyseessä oleva työaika katsottava kokonaisuudessaan vuorokautiseksi ylityöksi. Sovittuina vapaapäivinä tehty työ vähentää ensimmäisessä kappaleessa mainittujen vapaapäivien määrää.

Työ- ja vahtivuoroluettelot on esitettävä mahdollisuuksien mukaan kahta viikkoa, kuitenkin viimeistään viikkoa ennen työjakson alkamista.

6.2c

Säännöllinen 38 tunnin viikkotyöaika voidaan teettää työnantajan laatiman Kotal 19 §:n työ- ja vahtivuoroluettelon mukaan seuraavasti: Säännöllinen työaika voidaan järjestää siten, että työjakson pituus on neljä viikkoa. Työjakso alkaa maanantaina ja päättyy neljännen viikon sunnuntaihin. Neljän viikon säännöllinen 152 tunnin työaika on lyhennetty 147 tuntiin. Säännöllisen työajan työpäiviä on jaksossa enintään 17 ja vapaapäiviä vähintään 11. Säännöllinen vuorokautinen työaika saa olla enintään 10 tuntia.

Mikäli työntekijällä sovitun neljän viikon jakson aikana on työtä useampana kuin 17 päivänä ja/tai yli 147 tuntia, on kyseessä oleva työaika katsottava kokonaisuudessaan vuorokautiseksi ylityöksi. Sovittuina vapaapäivinä tehty työ vähentää ensimmäisessä kappaleessa mainittujen vapaapäivien määrää.

Työ- ja vahtivuoroluettelot on esitettävä mahdollisuuksien mukaan kahta viikkoa, kuitenkin viimeistään viikkoa ennen ajanjakson alkamista.

Pöytäkirjamerkintä: määräys 6.2c ei koske Suomen Merimies-Unionin jäseniä.

6.3

Ilta- ja /tai yötyö

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

6.4

Kansi- ja konepuolen työaika

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

6.5

Viikoittainen ylityö/rinnastaminen

Viikoittaista ylityötä laskettaessa rinnastetaan säännölliseen työaikaan:

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

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

6.6

Lauantaityökorvaus

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

6.7

Pyhäkorvaus

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

Soveltamisohje

Palkanlaskennan perustiedot liite 1 (2 sivua).

6.8

Vuorokautinen ylityö/viikoittainen ylityö/korvaaminen

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

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

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

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

6.9

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

6.10

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

Seuraava teksti poistettu 17.7.2014 sopijaosapuolten yhteisymmärryksessä:

~~6.11~~

Purjehdusraha

~~Aluksen päällikölle maksetaan, ellei häneen sovelleta samoja työaikasäännöksiä, kuin muuhun laivaväkeen ja jos päällikkö on ollut toiminnassa vuorokauden aikana yli 8 tuntia, purjehdusrahaa liitteen 4 mukaisesti.~~

~~Jos päällikön palkkaan kuuluu koneenhoitajalisä, korotetaan taulukon purjehdusrahoja 10 %:lla.~~

~~Pyhäpäiviltä, jolloin päällikkö on ollut työssä yli 8 tuntia, maksetaan edellä sanottu purjehdusraha kaksinkertaisena.~~

~~6.12~~

~~Sen estämättä, mitä edellä on sanottu, voidaan purjehdusraha korvata työnantajan ja päällikön välillä purjehduskauden alussa tehdyn sopimuksen mukaisesti aluksen liikenteessä oloajalta kuukausittain maksettavalla erityisellä korvauksella ottaen huomioon asianomaisen aluksen toiminta ja työmäärä.~~

6.13

Ruoka- ja lepoaika

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

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

6.14

Lakisääteiset lepoajat

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

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

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

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

6.14 a

Viikkolepo

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

6.14 b

Nuoria työntekijöitä koskeva erityissäännös

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

6.15

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

6.16

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

6.17

Kannustuspalkkio

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

7 YLITYÖN KÄYTTÖ

7.1

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

7.2

Jos vuorottelujärjestelmästä ei ole sovittu, noudatetaan seuraavaa:

Tehdyt vuorokautiset ylityötunnit voidaan työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella muuttaa vapaa-ajaksi. Jos tehtyjen ylityötuntien määrä kuukaudessa on suurempi kuin 30 tuntia, on työnantajan esitettävä työntekijän harkittavaksi, kuinka suuren osan 30 tuntia/kk ylimenevistä ylityötunneista työntekijä haluaa muuttaa vapaa-ajaksi. Vapaa-aikaa muutettaessa vuorokautinen ylityötunti kerrotaan 1,7:llä ja vuorokautinen pyhäilylityötunti 2,7:llä. Kahdeksan näin saatua vapaatuntia vastaa yhtä vapaapäivää. Vuorokautisesta ylityöajasta muutetut tunnit voidaan pitää vapaana vain sellaisena aikana, joka on purjehduskauden ulkopuolella, elleivät työnantaja ja työntekijä keskenään muuta sovi.

7.3

Kun tämän sopimuksen 7.2 kohdan ja KoTaL:n 13§:n mukaisilla kertoimilla muunnettua ylityöaikaa käytetään vapaa-aikana, voidaan arkipäivästä (ma-pe) vähentää enintään 8 muunnettua tuntia ja viikossa enintään 38 tuntia. Ylityövapaaksi ei lueta joulun-, uudenvuoden- tai juhannusaattoja, lauantai- ja pyhäpäiviä eikä viikkolepopäiviä.

7.4

Työsuhteen päättymisen yhteydessä jäljellä olevat ylityövapaat voidaan maksaa rahana (1/172 kuukausipalkasta).

7.5

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

Seuraava teksti poistettu 17.7.2014 sopijaosapuolten yhteisymmärryksessä:

~~7.6~~

~~Jos purjehdusrahoja muutetaan vapaa-ajaksi, oikeuttaa yksi pienempi purjehdusraha 1,9 tunnin ja yksi suurempi purjehdusraha 5,0 tunnin vapaa-aikakorvaukseen.~~

~~Purjehdusrahoista muutetut vapaa-aikakorvaustunnit (1,9 tai 5,0) kerrotaan KoTaL:n 13§:n mukaisesti 1,7:llä, jos ne on ansaittu arkena ja 2,7:llä, jos ne on ansaittu pyhänä.~~

7.7

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että vapaatunteja voidaan korvat rahana, jolloin yhdestä tunnista maksetaan korvaus, joka on 1/172 kuukausipalkasta.

8 VUOSILOMA, ÄITIYS- JA ISYYSLOMA

8.1

Määräytyminen

Vuosiloma määräytyy merimiesten vuosilomalain (433/1984, liite) mukaan kuitenkin siten, että saman työnantajan palveluksessa yli viisi vuotta ollut työntekijä on oikeutettu 32 arkipäivän vuosilomaan.

8.2

Vuosilomapalkka

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

8.3

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

8.4

Keskimääräinen päiväpalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka 30:llä.

8.5

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

8.6

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

8.7

Lomarahana

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

8.7a

Saman varustamon tai varustamoyhtymän palveluksessa olevalle työntekijälle, joka peräkkäisinä purjehduskausina on ollut työssä yhteensä yli kuusi kuukautta ja joka 8.7 kohdan mukaan ei ole oikeutettu lomarahaan, maksetaan yli kuuden kuukauden ylittävältä osalta lomakorvaus 30 %:lla korotettuna.

8.8

Jos vuosiloma on jaettu, maksetaan kunkin lomanosan yhteydessä tätä vastaava osa lomarahasta.

8.9

Kun työsopimus päättyy, maksetaan lomakorvaus tai lomapalkka ja lomarahana työsuhteen päättymisen yhteydessä tai sopimuksesta seuraavan purjehduskauden aikana, jolloin ko. loma pidetään.

8.10

Vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyvälle työntekijälle maksetaan lomarahana edellä mainittuna prosenttina siitä vuosilomapalkasta tai mahdollisesta vuosilomakorvauksesta, johon työntekijä on oikeutettu.

8.11

Asevelvollisena vakinaiseen palvelukseen astuvalle maksetaan lomarahana asevelvollisuutta edeltävän palkanmaksun yhteydessä.

8.12

Äitiysrahaan oikeutetulla työntekijällä on oikeus saada palkka 3 kuukaudelta äitiysrahakauden alkamisesta lukien (äitiysloma).

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

9 TYÖSUHDE

9.1

Työsopimus

Laivaväen kanssa on tehtävä kirjallinen työsopimus.

9.2

Talvityö

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

Mikäli talvityötä tehdään tämän työehtosopimuksen mukaisin ehdoin, ei purjehduskaudeksi sovittu tehtävänimike sido osapuolia talvityön osalta, vaan palkka määräytyy työtehtävien mukaisesti. Vähintään yhdelle päällystöön kuuluvalla työntekijälle on maksettava päällikön tai konepäällikön palkka ja hänellä on myös silloin työnjohtovastuu.

9.3

Työsuhte

Työsuhte alkaa siitä päivästä, jona työntekijä aloittaa merimiehen työsopimuksella työnteon aluksen lukuun ja päättyy sinä päivänä, jolloin hän lopettaa työnsä liikenteen päättymisen, aluksen talviteloille asettamisen tai merimieslain säännösten perusteella.

9.4

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

10 ERITYISIÄ SÄÄNNÖKSIÄ

10.1

Sijaisuus

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

10.2

Tilapäinen siirto

Milloin laivaväkeen kuuluva henkilö tilapäisesti purjehduskauden aikana siirretään toiseen saman työnantajan alukseen alemmpipalkkaiseen tehtävään, säilytetään palkkaedut ennallaan.

10.3

Aikaisemmat edut

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

10.4

Suoja-asut, työvaatteet ja virkapuku

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

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

10.5

Turvavälineet

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

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

10.6

Jäsenmaksun perintä

Jäsenmaksun perintään nähden noudatetaan seuraavaa suositusta: Jos työntekijä on antanut valtakirjan työnantajalle ammattijärjestön jäsenmaksun perimistä varten palkastaan, työnantaja laskee ja tilittää jäsenmaksun ammattijärjestölle kuukausittain seuraavan kuun 10. päivään mennessä.

10.7

Lähiomaisen kuolema

Työntekijän perheessä sattuneen lähiomaisen kuoleman johdosta työnantaja myöntää palkallisen vapaapäivän samoin kuin perhettä kohdanneissa vakavissa sairastapauksissa perheen huoltajan tehtävien hoitamiseksi.

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

10.8

Maantieteellinen kattavuus

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

10.9

Sairaanhoito ja vakuutukset. Liite 6.

10.10

Koulutussopimus. Liite 7.

11 YHTEIS- JA TIEDOTUSTOIMINTA

11.1

Tämän sopimuksen osana noudatetaan keskusjärjestöjen välillä 14.3 1986 tehtyä sopimusta yhteistoiminnan ja tiedotustoiminnan edistämiseksi yrityksissä.

12 LAIVATYÖ

12.1

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

13 ASIAMIEHET JA JÄSENET

13.1

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

13.2

Työnantajalla on oikeus vapaasti valita laivaväensä ja laivaväelle työpaikkansa.

13.3

Niillä paikkakunnilla, joilla on merimiesvälitystoimisto, pyritään laivaväki ottamaan palvelukseen ensisijaisesti ko. toimiston kautta.

14 ERIMIELISYYDET

14.1

Jatkuva neuvottelumenettely

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

1. Mikäli yllämainittuun sopimukseen liittyviä erimielisyyksiä tai soveltamisongelmia ei ole voitu selvittää paikallisesti esimerkiksi luottamusmiessopimuksen tarkoittamassa järjestyksessä tai mikäli jompikumpi mainitun sopimuksen osapuolista haluaa tehdä aloitteen sopimusten muuttamisesta taikka täydentämisestä, sopimusten osapuolten on pyrittävä selvittämään erimielisyydet ja soveltamisongelmat taikka mahdolliset muutostaikka täydennysehdotukset neuvotteluteitse.

2. Sen osapuolen, joka katsoo selvittelyn tai sopimuksen muuttamisen taikka täydentämisen tarpeelliseksi, on tehtävä siitä toiselle osapuolelle perusteltu kirjallinen esitys, johon toisen osapuolen on viipymättä vastattava samalla tavalla.

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

4. Muutoin osapuolten väliseen neuvottelumenettelyyn sovelletaan, mitä kotimaan matkustajalaivaliikenteen kansi- ja konehenkilöstöä sekä taloushenkilökuntaa koskevassa työehtosopimuksessa on määrätty.

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

14.2

Sovittelu

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

14.3

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

14.4

Sovintoneuvottelut

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

Työnseisaus tms. neuvottelujen aikana

Sopimusaikana vallitsee työrauhavelvoite, joka koskee molempaa osapuolta.

14.5

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

15 SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO

Voimassaoloaika ja irtisanominen

Tämä sopimus on voimassa maaliskuun 1. päivästä 2014 helmikuun 28. päivään 2017 ja se jatkuu tämänkin jälkeen vuoden kerrallaan, elleivät allekirjoittaneet osapuolet irtisano sitä vähintään kaksi kuukautta ennen voimassaoloajan päättymistä. Irtisanovan osapuolen on annettava perustellut muutosehdotuksensa sopijapuolelle 30 päivän kuluessa irtisanomisesta. Neuvottelut uudeksi sopimukseksi on aloitettava viimeistään kahden (2) viikon kuluttua muutosehdotuksen antamisesta.

Helsingissä, 31. päivänä maaliskuuta 2014

SUOMEN MERIMIES-UNIONI SMU RY
PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA ry
SUOMEN LAIVANPÄÄLLYSTÖLIITTO ry
SUOMEN KONEPÄÄLLYSTÖLIITTO ry
SUOMEN MATKUSTAJALAIVAYHDISTYS ry

SUOMEN MERIMIES-UNIONI SMU RY
PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA ry
SUOMEN LAIVANPÄÄLLYSTÖLIITTO ry
SUOMEN KONEPÄÄLLYSTÖLIITTO ry
SUOMEN MATKUSTAJALAIVAYHDISTYS ry

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Suomen Merimies-Unioni SMU ry, Suomen Laivanpäällystöliitto SLPL ry, Suomen Konepäällystöliitto SKL ry, Suomen Matkustajalaivayhdistys SMLY ry ja Palvelualojen Työnantajat Palta ry (jäljempänä osapuolet) ovat sopineet jatkavansa niiden välillä voimassa olevan työehtosopimuksen voimassaoloa jäljempänä sovitulla tavalla ja muutoksin.

1. Sopimuskausi

Uusi sopimuskausi on 1.3.2014 – 28.2.2017.

2. Palkantarkistukset

2.1 Vuosi 2014

Kotimaan matkustaja-alusliikenteen työehtosopimuksen taulukkopalkkoja korotetaan 20 euroa ja euromääräisiä lisiä korotetaan 1,05 % 1.3.2014 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

2.2 Vuosi 2015

Kotimaan matkustaja-alusliikenteen työehtosopimuksen taulukkopalkkoja ja euromääräisiä lisiä korotetaan 0,4 % 1.3.2015 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

2.3 Palkkaratkaisu 2016

Osapuolet ovat sopineet, että 2016 palkkoja tarkistetaan 1.3.2016, kuten on sovittu merenkulun muilla sopimusaloilla. Sovittiin, että sopijaosapuolten lähtökohtana palkantarkistuksista sovittaessa on merenkulun yleinen linja.

Mikäli merenkulun muilla aloilla ei päästä sopimukseen vuoden 2016 palkantarkistuksista, sopijaosapuolet neuvottelevat vuoden 2016 palkkaratkaisusta 31.1.2016 mennessä.

2.4 Luontoisetujen tarkistaminen

Luontoisetuja tarkistetaan entisen käytännön mukaisesti 1.1.2015, 1.1.2016 ja 1.1.2017.

3. Muut asiat

3.1 Osaamista lisäävä koulutus

Työehtosopimuksen liitteenä olevaan koulutussopimukseen lisätään ammatilliseen koulutukseen liittyvä seuraava kappale:

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

3.2 Sairausloma

Työehtosopimuksen liitteenä olevaan Sosiaalisäännöt -sopimukseen lisätään uusi kappale, joka kuuluu seuraavasti:

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

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

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

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

3.3 Sairaanhoido ja sen kustannukset

Työehtosopimuksen liitteenä olevaan Sosiaalisäännöt -sopimukseen lisätään uusi kappale, joka kuuluu seuraavasti:

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

Työnantajan on huolehdittava sairastuneen tai loukkaantuneen työntekijän asianmukaisesta hoidosta, johon kuuluu lääkärin määräämä hoito siihen liittyvine matkoineen, lääkkeet ja luontoisetu sairausajalta palkkaliitteen mukaisesti. Työnantaja vastaa työsuhteen kestäessä sairastuneen työntekijän hoitokustannuksista enintään 112 päivältä. Työnantajan korvausvelvollisuus

rajoittuu siihen osaan, jota ei korvata julkisista varoista. Aluksella annettu hoito ei vähennä työnantajan tässä säädettyä velvollisuutta.

Työnantaja ei ole velvollinen maksamaan työntekijän sairaanhoitokustannuksia, jos:

- 1) työntekijä on aiheuttanut sairautensa tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella;*
- 2) työntekijä sairastuu kokoaikaisen perhevapaan, vuosiloman tai lomautuksen aikana, eikä sairauden tai vamman voida osoittaa johtuneen työstä johtuvista olosuhteista;*
- 3) toinen työnantaja on velvollinen korvaamaan sairaanhoitokustannuksia.”*

Sopijaosapuolet seuraavat merityösopimuslakiin ja merimiesten vuosilomalakiin mahdollisesti tulevia, sairaanhoidon kustannuksia koskevia lainsäädäntömuutoksia. Mikäli tällaisia lainsäädäntömuutoksia tulee voimaan sopimuskauden aikana, sopijaosapuolet sopivat tarpeellisista muutoksista työehtosopimuksen määräyksiin.

3.4 Työryhmät

Neuvotteluosapuolet seuraavat työllisyys- ja kasvusopimuksen työryhmien toimintaa ja neuvottelevat tarvittaessa sopimuskauden aikana niiden edellyttämistä toimenpiteistä.

Edellisellä työehtosopimuskierröksellä toiminut työryhmä jatkaa työtään. Työryhmän tehtävänä on kehittää työehtosopimuksen sisältöä.

Lisäksi osapuolet suhtautuvat myönteisesti keskusjärjestöjen suosituksen mukaiseen Tutustu työelämään ja tienaa-harjoitteluohjelmaan ja pyrkivät sopimaan ohjelman toteuttamisesta alalla mahdollisimman joutuisasti.

Helsingissä 31.3.2014

SUOMEN MERIMIES-UNIONI SMU RY

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA ry

SUOMEN LAIVANPÄÄLLYSTÖLIITTO ry

SUOMEN KONEPÄÄLLYSTÖLIITTO ry

SUOMEN MATKUSTAJALAIVAYHDISTYS ry

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

27.2.2014

**KOTIMAAN MATKUSTAJA-ALUSLIIKENTEEN PALKKOJEN
JA LUONTOISETUJEN TARKISTAMINEN V. 2014 JA 2015**

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

Sopimuskausi

1.3.2014 – 28.2.2017.

Palkantarkistukset

Taulukkopalkkoja ja euromääräisiä lisiä korotetaan 1.3.2014 ja 1.3.2015 lukien oheisten liitteiden mukaisesti.

Helsingissä, 27. helmikuuta 2014

SUOMEN MERIMIES-UNIONI SMU ry

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA ry

SUOMEN LAIVANPÄÄLLYSTÖLIITTO ry

SUOMEN KONEPÄÄLLYSTÖLIITTO ry

SUOMEN MATKUSTAJALAIVAYHDISTYS ry

KMA

PALKAT JA KORVAUKSET

	1.3.2014	1.3.2015
Rannikolla ja sisävesillä		
Päällikkö		
alle 201 matkustajaa	1765,17	1772,23
yli 200 matkustajaa	1825,39	1832,69
Perämies		
alle 201 matkustajaa	1593,04	1599,41
yli 200 matkustajaa	1660,10	1666,74
Konepäällikkö		
alle 750 kw	1724,56	1731,46
yli 750 kw	1803,36	1810,57
I konemestari/koneenhoitaja		
alle 750 kw	1664,57	1671,23
yli 750 kw	1723,81	1730,71
Koneenhoitaja/kansimies 2)	1537,25	1543,40
Nuorempi kansi- konemies ja kansimies-opas ja laivanhuoltaja	1456,60	1462,43
Vanhempi kansi-konemies ja kansimies-opas	1493,29	1499,26
Ravintolapäällikkö/hovimestari, stuertti, emännöitsijä, keittiömestari, vuorovastaava ja kansimies-tarjoilija	1512,28	1518,33
Kokki/kylmäkkö, tarjoilija ja purseri	1484,16	1490,10
Keittiöapulainen	1419,33	1425,01

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

3. Hälytysrahat ovat seuraavat:

	Päällystö	
	1.3.2014	1.3.2015
arkena	13,96	14,01
pyhänä	26,52	26,62
	Muu laivaväki	
	1.3.2014	1.3.2015
arkena	8,73	8,77
pyhänä	15,89	15,95

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

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

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

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

LUONTOISEDUT aluksissa, joissa ei asuta

tes 5.1 Ruokaraha on 1.1.2014 alk 7,98 €

tes 5.2 Korotettu ruokaraha on 1.1.2014 alk 36,04 €

Luontoiseduista sovitaan kunkin kalenterivuoden alussa

LUONTOISEDUT aluksissa, joissa asutaan

		1.1.2014 alk. €/pv
tes 4.2	Ravinto	16,09
tes 4.4	Loma-aika asunto	7,98
tes 4.5	Sairausaikana ravinnosta ja asunnosta	16,09 13,77

Luontoiseduista sovitaan kunkin kalenterivuoden alussa

PALKANLASKENNAN PERUSTIEDOT PALTA/SLPL/SKL/SMLY/SMU

Säännöllisestä työajasta poikkeuksineen on sovittu työehtosopimuksen kohdassa 6.2

PERUSPALKKA	_____ €
(sis. mahdollisen koneenhoitajanlisän 10%)	
KOKEMUSLISÄ ___%	_____ €
LASKENNALLINEN KUUKAUSIPALKKA (lisien ja ylityön perusta)	_____ €
ARKIYLITYÖKORVAUS 1/102 kk palkasta (yli 8h päivässä tai yli 38h viikossa)	____ h X _____ €/h _____ €
PYHÄYLITYÖKORVAUS 1/63 palkasta (yli 8h päivässä tai 38h viikossa)	____ h X _____ €/h _____ €
LA-KORVAUS 1/172 kk palkasta (maksetaan ajasta joka ei ylitä 8h pv:ssä eikä 38h viikossa)	____ h X _____ €/h _____ €
PYHÄKORVAUS 1/86 kk palkasta (maksetaan ajasta joka ei ylitä 8h pv:ssä eikä 38h viikossa)	____ h X _____ €/h _____ €
ILTA- JA YÖTYÖKORVAUS 1/172 x 0,13 kk palkasta (maksetaan ajasta, joka ei ylitä 8h päivässä eikä 38h tuntia viikossa, klo 17.00 – 07.00 välisestä ajasta)	____ h X _____ €/h _____ €
RUOKARAHA (maksetaan työ ja vastikevapaapäiviltä)	____ X _____ €/pv _____ €
HÄLYTYSRAHA (maksetaan työaikasuun- nitelmasta poikkeavasta työajasta)	____ X _____ €/krt _____ €
VASTIKETTA RAHANA (1/172 palkasta)	____ h X _____ €/h _____ €
KANNUSTUSPALKKIO	_____ €

VASTIKKEEN MUODOSTUMINEN

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

LA-korvausta	_____ h X 1,0	+ _____ h
Arkiylityö	_____ h X 1,7	+ _____ h
Pyhäylityö	_____ h X 2.7	+ _____ h
Vastikesiirto edelliseltä kuukaudelta		+ _____ h
Pidetty / maksettu vastiketta		- _____ h
Vastikesiirto seuraavalle kuulle		= _____ h
Siirtovastikkeen arvo rahana		_____ €

VASTIKKEEN ANTAMINEN VAPAA-AIKANA TYÖNTEKIJÄLLE

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

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

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

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

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

**KOTIMAAN MATKUSTAJA-ALUSLIIKENTEEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN
 LUONTOISETUJEN TARKISTAMINEN**

Luontoisetukorvaukset ja ruokarahat

Luontoisetukorvauksia on korotettu 1.1.2014 lukien 1,6 % seuraavasti:

- aluksissa, joissa asutaan	1.1.2014 €/ pv
4.1 ravinto	16,09
loma-aika asunto	7,98
sairausaikana ravinnosta	16,09
ja asunnosta	13,77
- ruokaraha aluksissa, joissa ei asuta	
5.1 ruokaraha	7,98
5.2 korotettu ruokaraha	36,04

Helsingissä, 22. tammikuuta 2014

SUOMEN MERIMIES-UNIONI
 SMU ry

PALVELUALOJEN TYÖN-
 ANTAJAT PALTA ry

SUOMEN KONE-
 PÄÄLLYSTÖLIITTO ry

SUOMEN LAIVAN-
 PÄÄLLYSTÖLIITTO ry

SUOMEN MATKUSTAJALAIVA-
 YHDISTYS ry

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

2. Luottamusmieskäsite

Luottamusmiehellä tarkoitetaan tässä sopimuksessa, ellei sopimuksen tekstistä muuta ilmene, (Suomen Merimies-Unionin) jäsenten, varustamon tai yhteisen johdon alaisten varustamoiden varustamoluottamusmiestä ja aluskohtaista laivaluottamusmiestä sekä laivan työosaston luottamusmiestä.

3. Vaalikelpoisuus

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

4. Luottamusmiehen valitseminen

Aluksessa toimessa olevat (Suomen Merimies-Unionin) jäsenet valitsevat laivaluottamusmiehen ja hänelle varamiehen ja osaston työntekijät keskuudestaan laivan työosaston luottamusmiehen.

Mikäli aluksissa on valittu osaston luottamusmiehiä, niin laivaluottamusmiehen varamies valitaan heidän keskuudestaan.

Varustamossa tai varustamoyhtymässä toimessa olevat (Suomen Merimies-Unionin) jäsenet valitsevat varustamoluottamusmiehen ja varavarustamoluottamusmiehen.

Mikäli tämä valintamenettely on alusten liikennealueesta johtuen mahdoton, valitsevat varustamoluottamusmies, varavarustamoluottamusmies ja laivaluottamusmiehet varustamoluottamusmiehen ja varavarustamoluottamusmiehen keskuudestaan.

(Suomen Merimies-Unionin) jäsenillä on oikeus suorittaa luottamusmiesten vaalit aluksella. Varustamoluottamusmiestä ja varavarustamoluottamusmiestä valittaessa on kaikille varustamossa/varustamoyhtymässä työsuhteessa oleville (Suomen Merimies-Unionin) jäsenille varattava tilaisuus osallistua vaaliin.

Laivaluottamusmiestä/työosaston luottamusmiestä valittaessa on kaikille aluksessa/työosastolla työsuhteessa oleville (Suomen Merimies-Unionin) jäsenille varattava tilaisuus osallistua vaaliin. Vaalin järjestäminen ja toimittaminen ei kuitenkaan saa häiritä työntekoa. Työnantaja varaa jäsenten valitsemille henkilöille tilaisuuden ja tilan vaalin toimittamiseen. Vaalien toimittamisesta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään 14 vuorokautta aikaisemmin.

Työosastolle, jolla työskentelee vähintään 9 (Suomen Merimies-Unionin) jäsentä, voidaan valita osastoluottamusmies. Työosastolla ymmärretään tässä sopimuksessa kansi-, kone- ja talouspuolta. Eräissä suurehkoissa matkustaja-aluksissa voidaan kuitenkin talouspuolelle valita useampia kuin yksi osastoluottamusmies. Tällöin voidaan noudattaa esimerkiksi seuraavaa jakoa:

- myynti- ja tarjoiluhenkilökunta
- muut taloushenkilökunta
- keittiö- ja kylmäkköhenkilökunta.

Varustamoluottamusmies voidaan valita, riippumatta siitä, kuinka monta työntekijää varustamon palveluksessa on.

(Suomen Merimies-Unionin SMU ry) antaa tarkemmat ohjeet varustamoluottamusmiehen ja luottamusmiesten valinnasta.

Pöytäkirjamerkintä:

Aluksen työntekijöiden ja varustamon välillä voidaan sopia, että alukselle valitaan luottamusmies, vaikka varustamoon on valittu varustamo-luottamusmies. Tällöin kiinnitetään huomiota mm. kysymyksessä olevan aluksen työntekijöiden lukumäärään ja luottamusmiehen mahdollisuuksiin myös vuorotyö huomioon ottaen tavata osaston työntekijät. Ellei sopimukseen päästä, asia voidaan alistaa liittojen ratkaistavaksi.

5. Ilmoitukset

Valituista luottamusmiehistä on vaalin toimittajien kokouksen pöytäkirjalla tai sen otteella ilmoitettava työnantajalle tai työnantajan edustajalle ja (Suomen Merimies-Unionille).

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

6. Luottamusmiehille annettavat tiedot

Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä työntekijän palkasta tai muista työsuhteeseen liittyvistä asioista, on luottamusmiehelle annettava kaikki valituksenalaisen tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot. Varustamoluottamusmiehellä ja laivaluottamusmiehellä on tehtäviensä hoitamista varten oikeus saada tiedot aluksilla toimivista alirakoitsijoista ja niiden palveluksessa aluksilla olevasta työvoimasta.

Varustamoluottamusmiehellä on oikeus luottamuksellisesti saada tiedot alusten työvoimasta ja (Merimies-Unionin) jäsenten ansiotasosta siten, kuin allekirjoittajajärjestöt siitä erikseen sopivat.

Varustamoluottamusmiehelle ja laivaluottamusmiehelle on annettava tiedoksi (Merimies-Unionin) ja varustamon väliset erillissopimukset.

Varustamoluottamusmiehellä on oikeus saada tiedot aluksilla sovitusta vuorottelujärjestelmistä.

7. Luottamusmiehen tehtävät

Luottamusmiehen pääasiallisena luottamusmiestehtävänä on toimia (Suomen Merimies-Unionin) edustajana työehtosopimuksen soveltamista koskevissa asioissa.

Luottamusmies edustaa (Suomen Merimies-Unionia) työlainsäädännön soveltamista koskevissa asioissa sekä työsääntöihin ja yleensä työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin liittyvissä kysymyksissä. Luottamusmiesten tehtävänä on myös välittää tietoja toisaalta työnantajan ja toisaalta (Suomen Merimies-Unionin) tai työntekijän välillä.

Alukseen otettavalle uudelle työntekijälle selvitetään ja merkitään työsopimukseen, mitä työehtosopimusta hänen työsuhteessaan sovelletaan. Samoin selvitetään (Suomen Merimies-Unionin) ja varustamon välistä luottamusmies- ja neuvottelujärjestelmää sekä opastetaan työntekijä viivyttämättä aluksen luottamusmiehen tai varustamoluottamusmiehen 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 henkilökohtaisesti noudattamaan yleisiä työehtoja, työaikoja, työnjohdon määräyksiä sekä muita järjestysmääräyksiä.

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

Työnantajan ja varustamoluottamusmiehen on selvitettävä luottamusmiestehtävän aikana, edellyttääkö varustamoluottamusmiehen ammattitaidon ylläpitäminen

entiseen tai vastaavaan työhön sellaisen ammatillisen koulutuksen antamista, jota järjestetään myös muille työntekijöille.

Pöytäkirjanmerkintä:

Tämän kohdan määräyksiä sovelletaan myös varavarustamoluottamusmieheen mikäli sellainen varustamossa on.

9. Luottamusmiehen siirtäminen

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

Pöytäkirjanmerkintä:

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

10. Luottamusmiehen irtisanomissuoja

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

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

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

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

Tämän pykälän määräyksiä on sovellettava myös työpaikalla asetettuun luottamusmieheshdokkaaseen, jonka asettamisesta on kirjallisesti työnantajalle ilmoitettu. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan 3 kuukautta ennen valittavana olevan luottamusmiehen toimikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa luottamusmieheksi valituksi tulleen osalta, kun vaalitulokset on todettu.

Tämän pykälän määräyksiä on sovellettava myös luottamusmiehenä toimineeseen työntekijään 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 lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava hyvikkeenä hänelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Hyvike on määrättävä merityösopimuslain 12 luvun 2 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaisesti. Hyvikettä lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että tämän sopimuksen oikeuksia on loukattu.

Pöytäkirjamerkintä:

Varustamon tulee pyrkiä sijoittamaan luottamusmies sairauden päätyttyä tai vamman parannuttua takaisin varustamon meripalvelukseen.

Kausiliikenteeseen käytettävän aluksen toiminnan katsotaan keskeytyneen kokonaan, milloin alus saapuu viimeiseltä vuoroltaan talvehtimissatamaan. Päästökatselmustilaisuuden yhteydessä luottamusmiehelle on myönnettävä paluuoikeus alukseen, mikäli se talvehtimiskauden jälkeen jälleen asetetaan liikenteeseen.

Työnantaja, joka ei noudata edellä mainittuja määräyksiä, on velvollinen suorittaman luottamusmiehelle merenkulkualan irtisanomissuojasopimuksen mukaisen korvauksen.

Luottamusmiehenä toimivalle työntekijälle annetaan ennakoilmoitus työsopimussuhteen päättymisestä kolme viikkoa ennen, jos työsuhde on jatkunut vähemmän kuin vuoden, ja neljä viikkoa ennen, jos työsuhde on jatkunut enemmän kuin vuoden. Luottamusmiehelle annettavaan ennakoilmoitukseen on merkittävä irtisanomisen syy. Varustamoluottamusmiehelle ja laivaluottamusmiehelle annettavasta ennakoilmoituksesta toimitetaan tieto myös asianomaisen työpaikan työntekijöille sekä (Merimies-Unionille). Ennakoilmoituksesta työosaston luottamusmiehelle annetaan tieto laivaluottamusmiehelle. Edellä mainitut ennakoilmoitusmääräykset eivät kuitenkaan koske tapauksia, joissa työnantaja lain mukaan on oikeutettu purkamaan työsopimuksen, taikka työt ylivoimaisen tapahtuman takia on kokonaan tai osaksi keskeytettävä.

Pöytäkirjanmerkintä:

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

11. Vapautuksen antaminen ja ansionmenetyksen korvaaminen

Tehtäviensä hoitamista varten varustamoluottamusmiehelle/laivaluottamusmiehelle järjestetään tarvittaessa tilapäistä tai säännöllisesti toistuvaa vapautusta työstään.

Mikäli varustamoluottamusmies tai laivaluottamusmies on vapautettu säännöllisesti toistuviksi määräajoiksi työstään, tulee hänen hoitaa luottamustehtävät sinä aikana.

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

Kotimaanliikenteen matkustaja-alussopimuksen alalla varustamoluottamusmiehen palkkaryhmä on riippumatta varustamoluottamusmiehen ammatista, vähintään vanhemman kansimiehen palkka. Lisäksi varustamoluottamusmiehille maksetaan luottamusmiessopimuksen 11. kohdan 7 momentin mukainen korvaus.

Varustamoluottamusmies/varavarustamoluottamusmies on oikeutettu hoitaessaan varustamoluottamusmiehen tehtäviä jokaiselta luottamusmiestehtävien hoitopäivältä korvaukseen, joka vastaa 2 arkiylityötunnin palkkaa.

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

Pöytäkirjamerkintä:

Vapautuksen antaminen luottamusmiehelle

Tehtäviensä hoitamista varten järjestetään luottamusmiehelle vapautusta työstään seuraavasti:

Kotimaanliikenteen matkustaja-alusten työehtosopimusosalalla:

Varustamo- ja laivaluottamusmies:

alle 20 työntekijää	16 tuntia/ kuukaudessa
21 – 50 työntekijää	24 tuntia/ kuukaudessa
yli 50 työntekijää	30 tuntia/ kuukaudessa

12. Luottamusmiehen koulutus

Osapuolet pitävät suotavana, että luottamusmiehelle mahdollisuuksien mukaan varataan tilaisuus osallistua koulutukseen, mikä on omiaan lisäämään hänen pätevyyttään luottamusmiestehtävien hoitamisessa.

13. Luottamusmiehen toimitilat ja toimistovälineet

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

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

Luottamusmiehen tiedottamistoimintaa varten tulee olla asianmukainen ilmoitustaulu/-tila.

14. Neuvottelujärjestys

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

Ellei työntekijä ole saanut palkkaustaan tai työehtojaan koskevaa asiaa selvitettyksi suoraan työnjohdon kanssa, voi hän saattaa asian hoidettavaksi työosastonsa luottamusmiehen ja työnjohdon välisissä neuvotteluissa. Ellei asiaa saada näin selvitettyksi, voidaan se siirtää laivaluottamusmiehelle tai varustamoluottamusmiehelle.

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

15. Sopimuksen voimassaoloaika

Tämä sopimus on voimassa kuten pääsopimus.

SUOMEN MATKUSTAJALAIVAYHDISTYKSEN, JA SUOMEN MERIMIES-UNIONI SMU RY:N, SUOMEN LAIVANPÄÄLLYSTÖLIITON JA SUOMEN KONEPÄÄLLYSTÖLIITON VÄLINEN SOPIMUS IRTISANOMISEN JA LOMAUTUKSEN PERUSTEISTA

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

1 § Soveltamisala

Sopimus koskee lomauttamista sekä toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen päättämistä irtisanomalla.

Sopimus ei koske

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

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

2 § Irtisanomisajat

Työnantajan on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava työsuhteen jatkuttua keskeytyksittä:

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

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

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

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

3 § Irtisanomisajan laiminlyönti

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

Jos työntekijä eroaa työstä irtisanomisaikaa noudattamatta, hän on velvollinen suorittamaan työnantajalle irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän. Työnantaja saa 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 erityisen painavaa syytä tai saman lain 8 luvun 3 §:ssä tarkoitettua perustetta.

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

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

5 § Perusteettomasta irtisanomisesta maksettava vahingonkorvaus

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

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

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

Työntekijän on esitettävä selvitys raskaudestaan työnantajan sitä pyytäessä.

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

7 § Lomautus

Lomauttaminen

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

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

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

Sopimuksella voidaan lomauttamisoikeutta laajentaa.

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

Lomauttaminen ei estä työntekijää ottamasta lomautusajaksi muuta työtä.

Lomautuksen ennakoilmoitus

Milloin tämän pykälän mukaisen lomautuksen perusteena on taloudellisista ja tuotannollisista syistä johtuva työn vähentyminen, on työnantajan, lomautuksen välttämättömyyden tultua hänen tietoonsa, annettava lomautuksesta välittömästi, ja mikäli mahdollista viimeistään kolme kuukautta ennen lomautuksen alkamista ennakoilmoitus asianomaiselle luottamusmiehelle ja lomautuksen kohdistuessa vähintään kymmeneen työntekijään myös työvoimaviranomaisille.

Ennakoilmoituksessa tulee mainita lomautuksen syy, arvioitu alkamisaika ja kesto sekä lomautettavien työntekijöiden arvioitu lukumäärä ammattiryhmittäin.

Lomautusilmoitus

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

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

Ilmoitus on annettava tiedoksi lomautettavien työntekijöiden edustajalle.

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

Lomautuksen tapahduttua toistaiseksi sen kestolle ei ole asetettu enimmäisaikaa.

Lomautetun työntekijän työsuhteen päätyminen

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

Jos työnantaja irtisanoo lomautetun työntekijän 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 ilmoitusaikaa 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 § 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.

9 § Irtisanomista tai lomautusta koskeva ilmoitus työvoimaviranomaisille

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

10 § Työvoiman vähentämisjärjestys

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

Soveltamisohje

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

Tällöin käsitellään erillisinä kokonaisuuksina esim. varustamon matkustaja-aluksia sekä kuivarahti- tai tankkialuksia. Vähennyksistä ja niissä noudatettavasta järjestyksestä tulee neuvotella hyvissä ajoin etukäteen yhteistoimintalain ja sen soveltamisesta merenkulkualalle laadittujen soveltamisohjeiden mukaisessa järjestyksessä.

11 § Neuvottelujärjestys

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

12 § Voimassaoloaika

Tämä sopimus on voimassa kuten pääsopimus.

SOPIMUS TYÖSUOJELUTYÖSTÄ TYÖPAIKOILLA MERENKULUN ALALLA

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

Työturvallisuuslaissa (738/2002) 8 §:ssä Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite asetetaan työnantajille velvollisuus huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat.

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

Työturvallisuuslain 18 §:ssä: Työntekijän yleiset velvollisuudet todetaan, että työntekijän on noudatettava työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä ja ohjeita.

Työntekijän on muutoinkin noudatettava työnsä ja työolosuhteiden edellyttämää turvallisuuden ja terveellisuuden ylläpitämiseksi tarvittavaa järjestystä ja siisteyttä sekä huolellisuutta ja varovaisuutta.

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

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

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

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

Tämän vuoksi ja todeten työsuojelutyön moraalisen ja yhteiskunnallisen ja taloudellisen merkityksen allekirjoittaneet liitot ovat yhtä mieltä siitä, että työsuojelutoiminnalle myönteisen hengen aikaansaaminen ja vaaran lähteiden poistaminen työpaikoilta edellyttää läheistä yhteistyötä työnantajain, työntekijäin ja toimihenkilöiden välillä. Liitot pitävät tarpeellisena työsuojelua koskevan sopimuksen aikaansaamiseksi täsmentää jäljempänä mainituin kohdin työsuojelun valvonnasta annetun lain (44/2006) 23 §:n 1 momentin perusteella muutamia merenkulkuun liittyviä työpaikkaa ja työntekijöitä sekä toimihenkilöitä että työsuojelutoimikuntaa koskevia määräyksiä.

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

1 § Soveltamisala

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

2 § Yhteistoimintaelimet

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

Varustamon ja aluksen välisen yhteistoiminnan edistämiseksi on varustamossa nimetty työsuojeluyhdyshenkilö.

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

Varustamoon voidaan perustaa muulloinkin työsuojelutoimikunta. Mikäli varustamoon on perustettu työsuojelutoimikunta, koskee sopimus myös tältä osin näitä aluksia.

3 § Yhteistoimintatehtävät/työsuojelutoimikunnan tehtävät

Työsuojelutoiminnassa tulee yhteistoimintamuodosta riippumatta

- 1) laatia työsuojelutoiminnassa noudatettavaksi vuosittain toimintasuunnitelma;
- 2) laatia toimintaa varten aluksen/varustamon työsuojelutoiminnan yleistä järjestelyä koskevat tarpeelliset suunnitelmat;
- 3) osallistua työsuojelua koskeviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin, milloin tarkastuksen tai tutkimuksen toimittaja katsoo sen tarpeelliseksi;
- 4) myötävaikuttaa muun kuin edellisessä kohdassa tarkoitetun tutkimuksen suorittamiseen ja toimeenpanemiseen, milloin tällainen tutkimus on tarpeen työpaikalla sattuneen tapaturman tai havaitun tapaturman vaaran, ilmenneen ammattitaudin tai havaitun ammattitautivaaran tahi muiden työpaikalla ilmenneiden työstä johtuvien sairauksien johdosta;
- 5) seurata tapaturma- ja terveystilannetta työpaikalla sekä ryhtyä toimenpiteisiin tutkimuksen toimeenpanemiseksi tapaturmien ja työstä johtuvien sairauksien syiden selvittämiseksi;
- 6) seurata työterveyshuollon toimeenpanoa työpaikalla ja tehdä sitä koskevia esityksiä työnantajalle;

- 7) käsitellä päihteiden käyttöön liittyvää tiedottamis- ja valistusaineiston jakamista sekä päihteiden väärinkäyttäjien hoitoon ohjaamista siten kuin siitä on merialan hoitoonohjauksellissa sanottu;
- 8) käsitellä työsuojeluun vaikuttavia työpaikan muutos- ja uudistus- sekä tapaturmien ja terveysvaarojen ehkäisy suunnitelmia kustannus-arvioineen, antaa näistä lausuntoja työnantajalle sekä seurata suunnitelmien toteuttamista;
- 9) pyrkiä kehittämään työn turvallisuutta ja terveellisyttä edistäviä menettelytapoja ja tehdä niitä koskevia esityksiä työnantajalle;
- 10) perehtyä työn turvallisuutta ja terveellisyttä koskeviin työpaikan olosuhteisiin ja seurata niiden kehitystä sekä tarvittaessa ja milloin se on mahdollista muun muassa tarkastuksia suorittamalla kiinnittää erityistä huomiota vaarallisiin työolosuhteisiin ja työtapoihin sekä tehdä esityksiä niiden korjaamiseksi;
- 11) selvittää vuosittain toimialueensa työsuojelua koskevan yhteistyökoulutuksen tarve ja laatia suunnitelmia yrityksen koulutussuunnitelman ja talousarvion valmistamista varten sekä toimeenpanna tätä koulutusta omaa toimialuettaan varten hyväksytyt 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

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

5 § Työsuojelupäällikön tehtävät

Työsuojelupäälliköksi nimettävän tulee olla työsuojeluun perehtynyt henkilö.

Työsuojelupäällikölle tulee tehtäviensä hoitamista varten järjestää riittävät toimintaedellytykset.

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

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

6 § Työsuojeluvaltuutetun tehtävät

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

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

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

7 § Työsuojeluvaltuutetun asema ja oikeudet

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

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

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

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

Työsuojeluvaltuutetun työsopimuksen irtisanomisesta on vastaavasti voimassa, mitä merityösopimuslain 8 luvun 9 §:ssä säädetään luottamusmiehen työsopimuksen irtisanomisesta. Varavaltuutettu rinnastetaan valtuutettuun asemansa ja oikeuksiensa osalta silloin, kun valtuutettu on estynyt hoitamasta tehtäviään vuosiloman tai vuorottelujärjestelmän vuoksi.

8 § Vapautusten myöntäminen työstä

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

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

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

9 § Työajan ulkopuoliset tehtävät

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

10 § Ansionmenetyksen korvaaminen ja palkkiot työajan ulkopuolella suoritetuista tehtävistä

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

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

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

11 § Varavaltuutettu

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

12 § Työsuojelutoimikunnan kokoonpano

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

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

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

Toimihenkilöiden edustajat työsuojelutoimikuntaan valitsevat aluksilla työskentelevät toimihenkilöt keskuudestaan.

Työntekijöitä työsuojelutoimikunnassa edustavat työsuojeluvaltuutettu sekä varavaltuutetut.

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

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

13 § Työsuojelutoimikunnan kokoukset

Työsuojelutoimikunta kokoontuu tarvittaessa, kuitenkin vähintään kerran neljännesvuodessa.

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

14 § Toimielinten vaalit

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

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

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

Vaalien toimeenpanemisesta huolehtii työsuojelutoimikunta, ellei aluskohtaisesti muuta sovita.

Pöytäkirjamerkintä

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

15 § Toimitilat ja toimistovälineet

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

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

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

16 § Yrityskohtaiset järjestelyt

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

17 § Sopimuksen voimassaoloaika

Tämä sopimus on voimassa kuten pääsopimus.

KOTIMAAN MATKUSTAJA-ALUS SOPIMUKSEN SOSIAALISÄÄNNÖT

Sairaanhoito ja vakuutukset

Työtapaturmat, ensiapuvälineet ja sairaustapaukset

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

Lääkärintodistukset

2. Laivapalveluun tarvittavat lääkärintodistukset maksaa työnantaja.

Sairausloma

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

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

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

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

Sairaanhoito ja sen kustannukset

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

Työnantajan on huolehdittava sairastuneen tai loukkaantuneen työntekijän asianmukaisesta hoidosta, johon kuuluu lääkärin määräämä hoito siihen liittyvine matkoineen, lääkkeet ja luontoisetu sairausajan palkkaliitteen mukaisesti. Työnantaja vastaa työsuhteen kestäessä sairastuneen työntekijän hoitokustannuksista enintään 112 päivältä. Työnantajan korvausvelvollisuus rajoittuu siihen osaan, jota ei korvata julkisista varoista. Aluksella annettu hoito ei vähennä työnantajan tässä säädettyä velvollisuutta.

Työnantaja ei ole velvollinen maksamaan työntekijän sairaanhoitokustannuksia, jos:

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

Vapaa-ajan tapaturmavakuutus

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

Ryhmähenkivakuutus

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

Sairaalan lapsen hoito

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

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

Vanhempainloma ja hoitovapaa

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Työntekijällä, joka työsuhteen jatkuessa on synnytyksen, sairauden, vamman tai merityösopimuslain 5 luvun 1 ja 3 §:ssä tarkoitetun erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai

vanhempainvapaan taikka hoitovapaan johdosta poissa laivapalveluksesta, on oikeus palata ensisijaisesti siihen alukseen, josta hän lähti edellä mainitun syyn vuoksi.

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

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

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

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

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

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

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

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

Sopimuksen voimassaoloaika

Tämä sopimus on voimassa kuten pääsopimus.

**STK/SAK:
KOULUTUSTOIMINTAA KOSKEVA SOPIMUS SOVELTAMISOHJEINEEN SEKÄ
MERIALAN SOVELLUTUKSINEEN****Johdanto**

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

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

1 § Koulutustyöryhmä

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

2 § Ammatillinen jatko-, täydennys- ja uudelleen koulutus

Työnantajan antaessa työntekijälle ammatillista koulutusta tai lähettäessä hänet ammattiinsa liittyviin koulustilaisuuksiin 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 kehittämiseen annetun lain mukaiseen ja työnantajan hyväksymään 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 korvaamiseen noudatetaan 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. Toteutettava suunnitelma käsitellään yrityksessä käytössä olevassa yhteistoimintamenettelyssä. Lisäksi noudatetaan koulutussopimuksen 2 §:n määräyksiä ja seuraavia periaatteita:

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

Koulutustilaisuuteen lähettäminen

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

Suoranaiset kustannukset

Sopimuskohdassa tarkoitettuina suoranaisinakin kustannuksina työnantaja korvaa ensinnäkin matkakustannukset, ellei kysymys ole paikkakunnan tavanomaisiin elinkustannuksiin luettavista paikallisliikenteen linja-automaksuista 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 päivärahämääräykset muodostavat soveliaan korvausperusteen. Työnantaja suorittaa siis näiltä kurssipäiviltä ruokarahan, puoli- ja täysipäivärahan tai majoituksesta maksettavan mahdollisen muun korvauksen, koulutustilaisuuden vaatiman ajan mukaisesti.

Ansionmenetys

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

Työajan ulkopuolella tapahtuva koulutus

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

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

Merialan sovellutus

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

Osapuolet toteavat, että olisi pyrittävä siihen, että kursseille tulijat kytkevät kurssiaan 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 edellyttävämmälle 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 järjestäjänä.

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

Mahdollisina yhteistyösopimukseen 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 yhteistoimintatehtäviin.

Yhteiseen koulutukseen osallistuvalla työehtosopimuksen mukaisen yhteistoimintaelimen jäsenelle ja sopimusten muuten edellyttämälle työntekijöiden edustajalle suoritetaan korvaus ansionmenetyksestä ja suoranaista kustannuksista kuten edellä ammatillisen jatko-, täydennys- ja uudelleenkoulutuksen 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 ns. kolmen kuukauden kurssille ansionmenetys yhden kuukauden osalta, jos he työskentelevät yrityksessä, jossa on vähintään 100 asianomaisen alan työntekijää, ja puheenjohtajan osalta, jos hänen johtamassaan ammattiosastossa on vähintään 50 jäsentä edellyttäen, että kyseinen henkilö kurssin päätyttyä palaa entiseen työpaikkaansa.

Lisäksi maksetaan tässä 2 kohdassa tarkoitetuille työntekijöille kultakin kurssipäivältä kurssista aiheutuvien ruokailukustannusten korvaukseksi keskusjärjestöjen välillä sovittu 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 tuntuvaa 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 työ-suojeluasiamiehen 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 koulutus sopimuksen mukaisesti ja mikä on näiden korvausten laajuus. 4 §:n 1. kohdassa sovittujen menettelytapojen noudattaminen on edellytyksenä sopimuksessa määriteltujen etuuksien saamiselle.

b) Luottamusmiehet

Koulutus sopimuksessa on sovittu, että luottamusmies saa korvauksen ansionmenetyksestä SAK:n järjestämille luottamusmieskursseille osallistuessaan edellyttäen

- että kurssi aihepiiriltään liittyy asianomaisen luottamusmiehen tehtäviin. Sopimuksen allekirjoituspöytäkirjassa on todettu, että varsinaisten luottamusmieskurssien lisäksi luottamusmiestehtävien edellyttämää

koulutusta voidaan katsoa olevan myös rationalisointi- ja palkkausteknisen koulutuksen, mikäli luottamusmies joutuu tehtävässään tekemisiin näiden asioiden kanssa.

- että ao. henkilö on jo kursseille ilmoittautuessaan valittu luottamusmieheksi.
- ettei ao. henkilö ole saanut aikaisemmin korvausta samalle kurssille osallistumisesta.
- että koulutusyhteistyöryhmä on hyväksynyt asianomaisen kurssin sellaiseksi kurssiksi, jonka kurssipäiviltä maksetaan ansionmenetys. Keskusjärjestöt tiedottavat koulutus yhteistyöryhmän tekemistä kurssien hyväksymispäätöksistä ilmoittaen kunkin kurssin nimen, pitopaikan ja ajan.

Poikkeuksena kurssin pääsääntöisestä yhden kuukauden enimmäispituudesta on SAK:n järjestettävä ns. 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 päälluottamusmiestä, varapäälluottamusmiestä 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, työsuojelutoimi-kuntien jäsenet ja työsuojeluasiamiehet

Koulutussopimuksen mukaisesti saavat edellä luetellut työsuojeluluottamus-tehtävissä 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. luottamustehtävää
- ettei ao. henkilö aikaisemmin saanut korvausta samalle kurssille osallistumisesta;
- että koulutustyöryhmä on hyväksynyt ao. kurssin sellaiseksi kurssiksi, jonka osanottajille

korvataan ansionmenetys kurssiajalta. Keskusjärjestöt tiedottavat koulutusyhteistyöryhmän hyväksymispäätöksistä, samalla tavalla kuin luottamusmieskursseistakin.

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

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

Ruokailukustannusten korvaus ay-koulutukseen osallistuville

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 kurssilla 10 päivältä, kuukauden tai sitä pitemmiltä kursseilta 20 päivän ajalta.

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

Ateriakorvauksen maksaminen tapahtuu tarkoituksenmukaisimmin niiden sääntöjen ja rutiinien mukaisesti, joita yrityksessä noudatetaan muita vastaavia matkoista aiheutuvia päivärahakorvauksia 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.

7 § Voimassaoloaika

Tämä sopimus on voimassa kuten pääsopimus.

TYÖLLISTYMISEN JA MUUTOSTURVAN TOIMINTAMALLI

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

Yhteistoiminta- ja irtisanomismenettely

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

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

Suunniteltua koskevan yhteistoimintamenettelyn yhteydessä käsitellään myös henkilöstösuunnitelmaan tarvittavat muutokset.

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

Työllistymisohjelma ja sen toteuttaminen irtisanomisaikana

Työnantajalla on tiedottamisvelvollisuus oikeudesta työllistymisohjelmaan ja korotettuun koulutustukeen.

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

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

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

- 1) enintään 5 päivää, jos työntekijän irtisanomisaika on enintään yksi kuukausi;
- 2) enintään 10 päivää, jos työntekijän irtisanomisaika on yli yksi kuukausi mutta enintään neljä kuukautta; sekä
- 3) enintään 20 päivää, jos työntekijän irtisanomisaika on yli neljä kuukautta.

Edellytyksenä on lisäksi, ettei vapaasta aiheudu työnantajalle merkittävää haittaa.

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



Palvelualojen työnantajat PALTA ry

PL 62

00131 Helsinki

puh 020 595 5000

fax 020 595 5001

www.palta.fi



Suomen Matkustajalaivayhdistys

PL 140

00601 HELSINKI

www.kesatieonvesitie.fi



Suomen Merimies-Unioni SMU ry

John Stenbergin ranta 6

00530 HELSINKI

www.smu.fi



Suomen Konepäällystöliitto ry

Lastenodinkuja 1

00180 HELSINKI

www.konepaallystoliitto.fi



Suomen Laivanpäällystöliitto-
Finlands Skeppsbefälsförbund r.y

Suomen Laivanpäällystöliitto ry

Hietalahdenranta 15 A 3

00530 HELSINKI

www.seacommand.fi