

## KOLLEKTIVAVTAL SOM GÄLLER UTRIKESFARTENS HANDELSFARTYGG 30.5.2016-28.2.2019

### 1 INLEDNING

1. Rederierna i Finland å ena sidan samt Finlands Sjömans-Union å andra sidan ingår härmed följande kollektivavtal, som berör löne- och arbetsvillkor för däck- och maskinmanskaper samt ekonomipersonal på frakt-, småtonnage-, ropax- och andra motsvarande handelsfartyg i utrikestrafik, som inte är traditionella passagerarfartyg.

2. På fartyg, som är besiktigade för utrikesfart, tillämpas detta avtal även då fartyget gör resor mellan hamnar i Finland.

3. Arbetstagare skall utföra sina ålägganden med omsorg och såsom lag och god sjömanssed förutsätter, i tjänsten ombord skall nykterhet, god ordning och disciplin iakttas samt betendet vara hövligt. Fartyget och dess inventarier skall skötas med omsorg. Vid användandet av fartygets förbrukningsmaterial och proviant skall sparsamhet iakttas.

### 2 DEFINITIONER

1. I detta kollektivavtal förstås med

**lastfartyg**, handelsfartyg som inte är passagerarfartyg;

**småtonnagefartyg** <sup>1)</sup>, torrlastfartyg, tank- eller specialfartyg under 1600 brt;

**ropax- fartyg**, fartyg som är registrerat som ett passagerarfartyg, men som även transporterar last och inte är ett traditionellt passagerarfartyg;

**passagerarfartyg**, fartyg som i enlighet med gällande bestämmelser skall besiktigas såsom passagerarfartyg;

**grundlön**, lön som innehåller tabellön, kompetenstillägg, storfartygstillägg och passagerarfartygstillägg;

**förhöjd grundlön**, lön som innehåller grundlön och at-tillägg;

**månadslön**, lön som innehåller grundlön/förhöjd grundlön, ålderstillägg, oljetransporttillägg och oceantillägg;

---

<sup>1)</sup> Då nya fartyg godkänns inom ramen för detta avtal utgår man från 1947 års skeppsmättningsregler (Oslo-konventionen). Ifall fartyget inte har ett mätbrev eller – intyg utfärdat enligt Oslo-konventionen så bestäms fartygets storlek utgående från 1969-års skeppsmättningskonvention (London-konventionen) enligt följande. För roro-fartygens del multipliceras BT-talen enligt den nya London-konventionen med 0,25 och för lolo-fartygens del med koefficienten 0,4. På detta sätt erhåller man ett värde för fartygen som i medeltal motsvarar brt-dräktigheten enligt den gamla Oslo-konventionen. För övriga fartygstyper bestäms koefficienten från fall till fall. Detta inverkar inte på avtalsområdet för fartyg under finsk flagg per den 1.3.2005 ifall det inte görs betydande ändringsarbeten gällande dess konstruktion.

**månadsinkomst**, lön som innehåller månadslön, övriga tillägg, ersättningar, övertid, ersättning för kost och logi; samt

**garantilön**, lön som innehåller ersättning för arbete utfört under ordinarie arbetstid och ersättning för överenskommen mängd övertidsarbete samt ålderstillägg och som arbetstagaren är berättigad att få för varje lönebetalningsperiod oberoende om den överenskomna övertidsmängden utförs eller inte.

## **A ARBETSVILLKOR**

### **3 ALLMÄNT**

#### **3.1 Manskapets behörighet**

1. Däcks- och maskinmanskap samt ekonomipersonal i arbetsförhållande på fartyg i utrikesfart skall ha behörighetsintyg, som grundar sig på ikraftvarande lag om fartygspersonal och säkerhetsorganisation för fartyg (1687/2009) samt Statsrådets förordning om fartygs bemanning och fartygspersonalens behörighet (166/2013).

#### **3.2 Manskapets storlek**

1. Rederiet skall överenskomma om fartygspersonalens numerär och behörigheter samt om de garantilöner som skall uppgöras för lastfartygen med Finlands Sjömans-Union. Med garantilöneavtal kan man även komma överens på annat sätt om löne- och arbetsvillkor för småtonnage. När det gäller fartygspersonalens numerär skall beaktas, att de vaktgående arbetstagarna garanteras tillräckligt med vila. För att underlätta överenskommelse gällande bemanningen, har parterna uppgjort en modell gällande grundbemanningen för olika fartygsstorlekar. Bemanningstabellerna, som på småtonnagefartyg tillämpas som minimibemanning, finns med som kollektivavtalets bilaga 2, Innan upprättandet av bemanningsavtalet skall rederiet förhandla om bemanningen med huvudförtroendemannen.

2. Bemanningsavtalet mellan rederiet och Finlands Sjömans-Union skall finnas till påseende på fartygets anslagstavla. Till de vakanser/tjänster som finns i enlighet med bemanningsavtalet skall arbetstagarna anställas i ordinarie arbetsförhållanden, om inte i lag eller annat av detta kollektivavtal följer.

3. Rederiet skall åt Finlands Sjömans-Union, huvudförtroendemannen, specialarbetsskyddsfullmäktige och arbetsskyddsfullmäktige presentera bostadsritningarna på nybyggen och andra nya fartyg samt när det görs ändringar och reparationer som väsentligt påverkar besättningens boende, Vid arrangerandet av bostadsutrymmen och vid planerandet av nybyggen, skall beaktas att alla arbetstagare i ordinarie arbetsförhållande och deras vikarier skall ha möjlighet till ensamboende.

4. Båtsman/däcksreparatör skall finnas på fartyg på minst 1000 dwt.

5. På fartyg om minst 6000 dwt skall åt en matros betalas reparatörs lön.

#### **3.3 Anställning**

1. Angående anställning av manskap på finska fartyg i utrikesfart är i kraft vad mellan undertecknade föreningar om detta överenskommit och vad som särskilt stadgats.

2. Hänvisande till ovan nämnda har Finlands Sjöman-Union meddelat att man håller fast vid nu rådande praxis, att andra än medlemmar av Sjömans-Unionen, där tillgång till sådan finns och dessa också innehar tillräcklig kompetens, inte kan anställas ombord.

3. Sjöfartens arbetsgivarföreningar däremot hävdar, att sjöman av manskapsgrad kan anställas oberoende av om denne är medlem i Sjömans-Unionen eller inte.

4. Om med arbetstagaren överenskommit om anställning och med denne inte ingås arbetsavtal till följd av orsak, som beror på arbetsgivaren, är arbetstagaren berättigad till skadestånd såsom vid avtalsbrott.

### **3.4 Arbetsavtal för viss tid**

1. Arbetsavtal kan ingås för viss tid i enlighet med de syftemål som framgår ur bestämmelserna i sjöarbetsavtalslagens 1 kapitel 4 § och om orsaken till detta är arbetets art, vikariat, praktik eller annan därmed jämförlig omständighet, som förutsätter avtal för viss tid, eller om arbetsgivaren har annan av företagets verksamhet eller det arbete som skall utföras motiverad anledning att ingå avtal för viss tid. Denna punkts avsikt är att förhindra ett kringgående av arbetstagarens uppsägningsskydd och de förmåner som är beroende av arbetsförhållandets längd. (Bilaga 3).

### **3.5 Uppsägning och permittering**

1. Vid uppsägning och permittering skall iakttas vad som särskilt avtalats om detta. (Bilaga 4)

### **3.6 Deltidsarbete**

1. Deltidsarbete som sammanhänger med deltidspensionering och delinvalidpensionering i enlighet med lagen om sjömanspensioner samt partiell vårdledighet samt partiell föräldraleighet i enlighet med sjöarbetsavtalslagen förverkligas i enlighet med bilaga 5.1.

2. Om det under detta avtal ikraftvarande genomförs sådana lagstiftnings- eller avtalsmässiga överenskommelser, där de deltidсанställdas förmåner förbättras, genomförs förbättringarna även gällande de deltidсанställda arbetstagarna som avses i denna punkt.

3. Ett erhållande av delinvalidpension innebär inte nödvändigtvis, att arbetstagaren på grund av sitt hälsotillstånd inte skulle vara lämpad att arbeta ombord. Parterna rekommenderar, att arbetsgivaren tillsammans med arbetstagaren strävar efter att utreda möjligheterna till deltidarbete under tiden för delinvalidpensionen.

### **3.7 Praktikanter**

1. Parterna konstaterar att användandet av praktikanter inte får leda till ersättande av ordinarie arbetskraft.

### **3.8 Ordningsvakt**

1. Parterna konstaterar att ordningsvakt i skötandet av sina arbetsuppgifter fungerar som biträde åt befälhavaren såsom avses i sjöarbetsavtalslagens 13 kapitel 18 §.

### **3.9 Utomstående arbetskraft**

1. Utomstående arbetskraft anlitas först efter att det utretts huruvida användandet av fartygets egen personal för utförandet av arbetet är möjligt och hur användandet av den utomstå-

ende arbetskraften kommer att påverka den egna personalens sysselsättning och arbetsuppgifter.

## 4 ARBETSTIDSBESTÄMMELSER

### 4.1 Allmänt

1. Arbetstiden i utrikesfarten anordnas enligt ikraftvarande sjöarbetstidslag, om inte av nedanstående bestämmelser annat föranleds.

2. På fartyget skall i enlighet med SjöArbTL hållas arbetstidsdagbok. Arbetsgivaren skall bokföra antalet arbetstimmar och de ersättningar som betalts för dem särskilt för varje arbetstagarare. Ifall arbetsgivaren har försummat arbetstidsbokföringen, skall utfört antal arbetstimmar och ersättningen för dem beräknas på basen av den arbetstidsbokföring som arbetstagaren uppvisar.

3. Ifall det i detta avtal eller om det i detta avtals punkt 3.2 avsett avtal inte annorlunda överenskommits, kan ekonomiarbetstagares ordinarie regelbundna dygnsvisa arbetstid indelas i högst två (2) delar. Denna begränsning omfattar inte avbrott förorsakade av mat- eller kafferaster.

4. I dessa bestämmelser avses med:

**skiftarbetare**, arbetstagarare vars arbete indelats i vakter;

**dagarbetare**, arbetstagarare vars arbete inte indelats i vakter och som inte är ekonomiarbetare;

**ekonomiarbetare**, arbetstagarare som är anställd för besättningens eller passagerarnas förplägnad eller för andra sysslor som sammanhänger med dylikt arbete eller för kontorsarbete eller andra liknande uppgifter, som inte är däck-, maskin- eller radiotjänstgöring;

**dygn**, tiden mellan klockan 00 och klockan 24;

**hamndygn**, dygn då fartyget befinner sig i hamn;

**sjödygn**, dygn då fartyget befinner sig på resa;

**ankomst- och avgångsdygn**, dygn då fartyget anlöper eller lämnar hamn. Då både fartygets ankomst och avgång inträffar under samma dygn, fastställs arbetstiden i enlighet med den senast inträffade händelsen;

**vecka**, tiden från måndag klockan 00.00 till söndag klockan 24.00;

**helgdag**, söndag eller annan kyrklig högtidsdag samt självständighetsdagen och första maj.

#### 4.1.1 Särskilda bestämmelser gällande passagerarfartyg

1. Med hänvisning till SjöArbTL minimivilotidsbestämmelser skall arbetstagaren ges minst en sex (6) timmars oavbruten vila och dessutom skall man sträva till att ge arbetstagaren möjlighet till åtta (8) timmars oavbruten vila.

2. Avvikande från SjöArbTL har överenskommits om att den högsta arbetstiden per dygn är 12 timmar i stället för 16 timmar (detta gäller inte på särskilt avtalade fartyg/trafikområden).

Den ordinarie arbetstiden skall inpassas i SjöArbTLs ramar sålunda, att arbetet organiseras så att den ordinarie arbetstiden från måndag till fredag blir fyra (4) eller åtta (8) timmar, om inte nedan avtalats om kortare arbetstid.

## **4.2 Arbetstiden för skiftarbetare på andra än småtonnagefartyg**

### **4.2.1 Sjödygn**

1. Den ordinarie arbetstiden för skiftarbetare är högst åtta (8) timmar i dygnet och högst 40 timmar i veckan.
2. På helgdagar kan skiftarbetare åläggas att utföra endast sådant arbete som avses i Sjö-ArbTLs 7 § 2 mom. punkterna 1 - 7.
3. På påsk-, midsommar-, jul- och nyårsafton skall för allt arbete efter klockan 12.00, med undantag för nödvändiga vakturer, övertidsersättning erläggas.
4. Fartygets befälhavare kan fritt överenskomma med de i vakt varande att även arbete, som hänför sig till sådant underhållsarbete av fartyget som inte stör de övrigas vila, utförs mellan klockan 18.00 - 06.00.

### **4.2.2 Ankomstdygn**

1. Den ordinarie arbetstiden för skiftarbetare är högst åtta (8) timmar i dygnet och högst 40 timmar i veckan.
2. På helgdagar kan skiftarbetare åläggas att utföra endast sådant arbete som nämns i Sjö-ArbTLs 7 § 2 mom. punkterna 1 - 7.
3. På lördagar samt trettondags-, långfredags-, första maj-, Kristi himmelfärdsdagens, allhelgonadagens och självständighetsdagens afton är den ordinarie arbetstiden högst åtta (8) och minst tre (3) timmar. Övertidsersättning skall utgå för allt arbete utöver tre (3) timmar med undantag för arbete under vakterna, med vilket jämställs fartygets förtöjning och därtill anslutande arbeten. Efter fartygets förtöjning skall inte skiftarbetare som på förenämnda grunder utfört arbete under tre (3) timmar eller mera, åläggas att utföra ordinarie skeppsarbete.
4. På påskdags-, midsommar-, jul- och nyårsafton skall övertidsersättning betalas för allt arbete som utförs efter klockan 12.00, med undantag av nödvändiga vakter.
5. Den ordinarie arbetstiden skall, med undantag av vakter och fartygets förtöjningsarbeten, förläggas i en följd. Denna begränsning berör inte avbrott som förorsakas av måltids- eller kaffepaus.

### **4.2.3 Avgångsdygn**

1. Den ordinarie arbetstiden för skiftarbetare är högst åtta (8) timmar i dygnet och högst 40 timmar i veckan.
2. På helgdag kan skiftarbetare åläggas att utföra endast sådant arbete som nämns i Sjö-ArbTLs 7 § 2 mom. punkterna 1 - 7.
3. På påskdags-, midsommar-, jul- och nyårsafton skall för allt arbete som utförs efter klockan 12.00 betalas övertidsersättning, med undantag av nödvändiga vakter.

4. Den ordinarie arbetstiden skall, med undantag av vakter samt fartygets lösgörings- och sjöklargöringsarbeten, förläggas i en följd. Denna be-gränsning berör inte avbrott som förorsakas av måltids- eller kaffepaus.

#### **4.2.4 Hamndygn**

1. Den ordinarie arbetstiden för skiftarbetare är högst åtta (8) timmar i dygnet och högst 40 timmar i veckan.

2. Under hamndygn, som är helgdag eller lördag, får skiftarbetare inte hållas i arbete. (Sjö-ArbL 7 § 3 mom.). Utan hinder av ovanstående bestämmelse kan arbetstagare åläggas att mot ersättning utföra övertidsarbete. (SjöArbTL 9 § 1 mom.)

3. Ordinarie arbetstid skall placeras så att skiftarbetare inte behöver vara i arbete under annan tid än mellan klockan 06.00 och 18.00.

4. På påskdags-, midsommar-, jul- och nyårsafton samt trettondags-, långfredags-, första maj-, Kristi himmelfärdsdags-, allhelgonadagens och självständighetsdagens afton är den ordinarie arbetstiden tre (3) timmar och den skall förläggas mellan klockan 06.00 och klockan 12.00. Då nämnda helgaftnar inträffar på lördagar skall övertidsersättning betalas för utfört arbete.

### **4.3 Arbetstid för ekonomiarbetare på andra än småtonnagefartyg**

#### **4.3.1 Bestämmelserna gällande lastfartyg**

##### **4.3.1.1 Sjö-, ankomst- och avgångsdygn**

1. Den ordinarie arbetstiden för ekonomiarbetare är högst åtta (8) timmar i dygnet och högst 40 timmar i veckan.

2. Den ordinarie arbetstiden skall placeras sålunda att ekonomiarbetare på lastfartyg inte behöver vara i arbete under annan tid än mellan klockan 06.00 och klockan 19.00. (SjöArbTL 5 § 1 mom. 4 punkten).

##### **4.3.1.2 Hamndygn**

1. Den ordinarie arbetstiden är högst åtta (8) timmar i dygnet och högst 40 timmar i veckan. Den ordinarie arbetstiden för ekonomiarbetare under hamndygn som infaller på helgdag eller lördag är dock högst fem (5) timmar.

2. Den ordinarie arbetstiden skall placeras så, att ekonomiarbetare på lastfartyg inte behöver vara i arbete under annan tid än mellan klockan 06.00 och klockan 19.00, och under hamndygn på helgdag eller lördag inte under annan tid än mellan klockan 06.00 och 15.00. (Sjö-ArbTL 5 § 1 mom. 4 punkten).

3. Ekonomiarbetare på lastfartyg kan under hamndygn som infaller på helgdag endast åläggas att utföra arbete, som krävs för besättningens och passagerarnas förplägning, nödvändig servering samt lättare rengöringsarbete. (SjöArbTL 8 § 2 mom.).

4. Parterna har avtalat (undantag SjöArbTL 12 § 2 mom.) att då fartyg befinner sig i hamn på helgdag, betalas åt ekonomiarbetare för på ordinarie arbetstid utförd arbetstimme 1/63 av månadslönen.

5. Den ordinarie arbetstiden är på påskdags-, midsommar-, jul- och nyårsafton samt trettondags-, långfredags-, första maj-, Kristi himmelfärdsdags, allhelgonadagens och självständighetsdagens aftnar högst fem (5) timmar.

### **4.3.2 Bestämmelserna gällande passagerarfartyg**

#### **4.3.2.1 Sjö-, ankomst- och avgångsdygn**

1. Den ordinarie arbetstiden för ekonomiarbetare är högst åtta (8) timmar i dygnet och högst 40 timmar i veckan.

2. Den ordinarie arbetstiden skall placeras så att ekonomiarbetare på passagerarfartyg inte behöver vara i arbete under en tidsperiod som överskrider 14 timmar i dygnet (SjöArbTL 5 § 1 mom. 3 punkten).

3. Parterna har avtalat, att man avvikande från vad ovan sagts kan placera ordinarie arbetstid för till ekonomipersonal hörande i högst två (2) delar per dygn, dock så att arbetstagare ges minst åtta (8) timmar sammanhängande vila i dygnet. Detta förutsätter att ärendet behandlas ombord enligt förfaringssättet som avses i samarbetslagen.

#### **4.3.2.2 Hamndygn**

1. Den ordinarie arbetstiden är högst åtta (8) timmar i dygnet och högst 40 timmar i veckan. Den ordinarie arbetstiden för ekonomiarbetare under hamndygn som infaller på helgdag eller lördag är dock högst fem (5) timmar då passagerarna inte finns ombord.

2. Den ordinarie arbetstiden skall placeras så, att ekonomiarbetare på passagerarfartyg inte behöver vara i arbete under en tidsperiod som överskrider 14 timmar i dygnet. (SjöArbTL 5 § 1 mom. 3 punkten).

3. Finns ombord på passagerarfartyg under hamndygn inte passagerare, får nämnda period likväl vara högst 12 timmar lång och den skall upphöra på annan vardag än lördag före klockan 19.00 samt på helgdag och på lördag före klockan 15.00. (SjöArbTL 5 § 2 mom.).

4. Om passagerare inte finns ombord, kan under hamndygn som infaller på helgdag arbetstagare åläggas att utföra endast arbete, som krävs för besättningens och passagerarnas förplägning, nödvändig servering samt lättare rengöringsarbete. (SjöArbTL 8 § 2 mom.).

5. Parterna har avtalat (undantag SjöArbTL 12 § 2 mom.) att då fartyg befinner sig i hamn på helgdag betalas åt ekonomiarbetare för på ordinarie arbetstid utförd arbetstimme 1/63 av månadslönen.

6. Den ordinarie arbetstiden är på påskdags-, midsommar-, jul- och nyårsafton samt trettondags-, långfredags-, första maj-, Kristi himmelfärdsdags, allhelgonadagens och självständighetsdagens afton högst fem (5) timmar.

#### **4.3.2.3 Ordningsvaktens arbetstid**

1. Ordningsvaktens ordinarie arbetstid är högst åtta (8) timmar i dygnet och högst 40 timmar i veckan. Den ordinarie arbetstiden kan under sjö-, ankomst-, avgångs- och hamndygn förläggas i två (2) perioder.

### **4.4 Dagarbetarens arbetstid på andra än småtonnagefartyg**

#### 4.4.1 Sjödygn

1. Den ordinarie arbetstiden för dagarbetaren är högst åtta (8) timmar i dygnet och högst 40 timmar i veckan. (Obs. punkt 5).
2. Dagarbetaren skall inte på helgdagar åläggas att såsom ordinarie arbete utföra skeppsarbete.
3. På påskdags-, midsommar-, jul- och nyårsafton skall för allt arbete efter klockan 12.00 övertidsersättning betalas (Arbetstiden har samma längd som under vanliga vardagsförmidagar, t.ex. 07.00 – 08.00, 08.30 – 12.00 = 4,5 t.).
4. Den ordinarie arbetstiden skall placera så, att dagarbetaren under sjödygn inte behöver vara i arbete under annan tid än mellan klockan 06.00 och klockan 18.00.
5. Dagarbetarens arbetstid på vardagslördagar under sjödygn är tre (3) timmar, varvid arbetstiden skall placeras mellan klockan 06.00 och klockan 12.00. Ovan nämnda övertidsarbete skall ersättas med särskilt vederlag enligt 14 § i SjöArbTL.
6. Utöver stadgandena i punkt 5 är dagarbetare berättigad till vederlag då han enligt överenskommelse på lördag utför arbete utöver tre (3) timmar. Enligt överenskommelse kan dagarbetare även utföra arbete under högst åtta (8) timmar på helgdag mot vederlagsersättning.

#### 4.4.2 Ankomstdygn

1. Den ordinarie arbetstiden för dagarbetaren är högst åtta (8) timmar i dygnet och högst 40 timmar i veckan. (Obs. punkt 6).
2. Den ordinarie arbetstiden skall, med undantag för fartygets förtöjning placeras i en följd. Denna begränsning berör inte avbrott som förorsakas av måltids- och kaffepauser.
3. På trettondags-, långfredags-, första maj-, Kristi himmelfärdsdags, allhelgonadagens och självständighetsdagens aftnar är den ordinarie arbetstiden högst åtta (8) timmar. Övertidsersättning skall betalas för allt arbete utöver tre (3) timmar med undantag för fartygets förtöjning och därtill anslutna arbeten. Om fartyget ankommer före klockan 12.00 skall den ordinarie arbetstiden förläggas till tiden mellan klockan 06.00 och klockan 12.00 och om fartyget ankommer efter klockan 12.00, till tiden mellan klockan 06.00 och klockan 18.00.
4. På påskdags-, midsommar-, jul- och nyårsafton skall för allt arbete som utförs efter klockan 12.00 betalas övertidsersättning.
5. Dagarbetare skall inte på helgdag åläggas att såsom ordinarie arbete utföra skeppsarbete.
6. Dagarbetarens arbetstid på vardagslördagar under ankomstdygn är tre (3) timmar, varvid arbetstiden skall placeras mellan klockan 06.00 och klockan 12.00. Ovan nämnda övertidsarbete skall ersättas med särskilt vederlag enligt 14 § i SjöArbTL.

#### 4.4.3 Avgångsdygn

1. Den ordinarie arbetstiden för dagarbetaren är högst åtta (8) timmar i dygnet och högst 40 timmar i veckan. (Obs. punkt 5).
2. Den ordinarie arbetstiden skall, med undantag för fartygets lösgöring och sjöklargöring,



placeras i en följd. Denna begränsning berör inte avbrott som förorsakas av måltids- och kaffepauser.

3. På påskdags-, midsommar-, jul- och nyårsafton skall för allt arbete som utförs efter klockan 12.00 betalas övertidsersättning.
4. Dagarbetare skall inte på helgdag åläggas att såsom ordinarie arbete utföra skeppsarbete.
5. Dagarbetarens arbetstid på vardagslördagar under avgångsdygn är tre (3) timmar. Ovan nämnda övertidsarbete skall ersättas med särskilt vederlag enligt 14 § i SjöArbTL.

#### **4.4.4 Hamndygn**

1. Den ordinarie arbetstiden för dagarbetaren är högst åtta (8) timmar i dygnet och högst 40 timmar i veckan.
2. Dagarbetare skall inte på helgdag åläggas att såsom ordinarie arbete utföra skeppsarbete.
3. För arbete på lördag i hamn skall övertidsersättning betalas.
4. Den ordinarie arbetstiden skall placeras så att dagarbetaren under hamndygn inte behöver vara i arbete under annan tid än mellan klockan 06.00 och klockan 18.00.
5. På påskdags-, midsommar-, jul- och nyårsafton samt trettondags-, långfredags-, första maj-, Kristi himmelfärdsdags, allhelgonadagens och självständighetsdagens afton är den ordinarie arbetstiden tre (3) timmar och den skall förläggas mellan klockan 06.00 och klockan 12.00, förutom då nämnda helgafter inträffar på lördagar, då övertidsersättning skall betalas för utfört arbete.

#### **4.4.5 Dagarbetares helg- och lördagsarbete på passagerarfartyg**

1. För att befrämja avlösningssystemets funktionalitet om bord på passagerarfartyg skall även dagmännen ges möjlighet att mot vederlag arbeta åtta (8) timmar på helgdagar, helgafter samt lördagar. Denna arbetstid placeras i högst två (2) pass i dygnet. Däcksmanskapet får dock inte mellan klockan 18.00 – 06.00 sättas att utföra som egentligt skeppsarbete underhållsarbeten såsom rostknackning, målning och därmed jämförbara arbeten.

#### **4.4.6 Dagarbetarens skiftarbete**

1. Då dagarbetare för kortare tid än ett dygn beordrats till sjöväkt gäller beträffande dennes ordinarie arbetstid vad i sjöarbetstidsbestämmelserna är stadgat om dagarbetaren.
2. Arbetstagare, som under resor omväxlande är skift- och dagarbetare, kvarstår efter fartygets ankomst till hamn med hänseende till vederlagsbestämmelserna i den ställning arbetstagaren hade vid fartygets ankomst till hamnen, intill dess ny resa från hamnen påbörjas.

#### **4.5 Hamnvakt på andra än småtonnagefartyg**

1. Utan hinder av vad ovan stadgats om placeringen av arbetstiden kan den ordinarie arbetstiden för anordnande av hamnvakt på annan vardag än lördag förläggas till tiden mellan klockan 18.00 och klockan 06.00. (SjöArbTL 5 § 3 mom.).

#### **4.6 Ersättning för övertid på andra än småtonnagefartyg**

## **4.6.1 Egentlig övertidsersättning (SjöArbTL 13 §)**

### **4.6.1.1 Övertidsersättning i form av pengar**

1. Den i pengar utgående övertidsersättningens storlek är per timme för övertidsarbete som utförs på vardag minst 1/102 och för arbete som utförs på helgdag minst 1/63 av arbetstagarens månadslön.

### **4.6.1.2 Ersättningsgrunderna**

1. Till grund för övertidsersättningens beräkning används månadslönen (= grundlön/förhöjd grundlön och eventuella ålderstillägg; under den tid oceantillägg och/eller oljetransporttillägg betalas, skall även dylikt tillägg medtas vid fastställande av övertidsersättningens storlek.)

### **4.6.1.3 Förvandlingen av övertid till fritid**

1. Se avlösningssystem (avsnitt 5.)

## **4.6.2 Övertidsersättning i form av vederlag**

### **4.6.2.1 Lagstadgat vederlag (SjöArbTL 12 § 2 mom.)**

1. Arbetstagaren är berättigad till vederlag, motsvarande tiden för det arbete som utförts under ordinarie arbetstid på helgdag, vardagslördag, midsommarafton samt julafton då den infaller på vardag.

### **4.6.2.2 Arbetstidsbestämmelse**

1. Arbetstagarens ordinarie arbetstid är högst 40 timmar i veckan (från måndag till fredag) så, att den del som överskrider 38 timmar (2 timmar) ersätts med vederlag.

### **4.6.2.3 Tilläggsvederlag**

#### *1) Sjödygn*

1. Arbetstagare är förutom lagstadgat vederlag berättigad till åtta (8) timmar tilläggsvederlag för sjödygn, som infaller på helgdag.

#### *2) Ankomst- och/eller avgångsdygn*

2. Under ankomst- och avgångsdygn, som är helgdag, uppstår en timme (1) tilläggsvederlag för varje påbörjad trettimmarsperiod (3) då fartyget är till sjöss.

3. Då lastfartyg såväl ankommer till som avgår från hamn under helgdag jämställs hamntid med tid som fartyget är till sjöss, om arbetstagare på arbetsskift är förhindrad att avlägsna sig från fartyget.

4. Under passagerarfartygs ankomst- och/eller avgångsdygn, som infaller på helgdag, jämställs hamntid med tid som fartyget är till sjöss om arbetstagare på arbetsskift är förhindrad att avlägsna sig från fartyget.

5. Fartyget beräknas vara till sjöss från och med den tidpunkt då det kastar loss från kaj i hamn där det befunnit sig eller om det varit på annan plats än vid kaj, beräknas tiden från

den tidpunkt då fartyget lösgjorts från sådan plats. Fartyget anses inte mera vara till sjöss då det förtöjts till ovan avsedd plats eller när det ligger till ankars, under förutsättning att det från fartyget finns möjlighet att ta sig i land.

6. Om fartyget dröjer högst tre (3) timmar vid ovan avsedd plats avbryts inte tilläggsvederlagets uppkomst.

### **4.6.3 Användandet av lagstadgat och tilläggsvederlag**

1. Då tidigare införtjänat vederlag används som fritid iland, avdrags högst åtta (8) timmar vederlag för varje annan vardagsledighet utom lördag.

2. Då införtjänat vederlag utges som fritid i hamn bör vederlaget utges antingen i fyra (4) eller åtta (8) timmars perioder.

3. På trettondags-, långfredags-, första maj-, Kristi Himmelfärdsdags, allhelgonadagens-, självständighetsdagens och på nyårsafton avdras dock högst tre (3) timmar vederlag.

4. Vid användande av ovan avsedda lediga dagar skall i tillämpliga delar iakttas vad som i lagen om sjömäns semester (433/1984) stadgas angående hamn där semester ges samt angående meddelandet om tidpunkten för semestern. Detta berör dock inte vederlagsledighet i enlighet med SjöArbTL 14 § 1 mom. 2 punkten som ges utöver avlösningssystemet i form av fritid i inhemsk hamn eller enligt överenskommelse i utländsk hamn, varvid den lediga tiden skall vara minst lika lång som den arbetstid som berättigar till vederlaget.

### **4.6.4 Ersättandet av lagstadgat och tilläggsvederlag**

1. Om det avtalas att vederlaget ersätts i form av pengar skall för varje timme erläggas minst 1/164 av arbetstagarens månadslön.

2. Vid arbetsförhållandets upphörande ersätts kvarvarande vederlag så, att för varje till vederlag berättigande 6,5 timmar betalas en (1) dagslön.

#### **4.6.4.1 Ersättningsgrunderna**

1. Har arbetstagaren under sin anställningstid tillfälligt skött ett sådant arbete, för vilket betalas högre tabelllön, ersätts vederlaget i de fall som avses i SjöArbTLs 14 § 1 mom. punkterna 1) och 3) beräknat enligt den lön som fastställts för den befattning vari vederlaget införtjänats.

2. Vid beräkning av vederlagsersättningar beaktas samma tillägg som vid beräkningen av semesterlönen. Då arbetstagaren varit berättigad till tillägg endast under en del av tiden, beaktas tilläggen i det förhållande de under sagda tid betalats.

## **4.7 Arbetstiden på småtonnagefartyg**

### **4.7.1 Hamndygn**

1. Fartyget är i hamn hela dygnet (00.00-24.00).

2. Från måndag till torsdag är den ordinarie arbetstiden åtta (8) timmar. För arbetstid utöver åtta (8) timmar betalas overtidsersättning. På fredag är den ordinarie arbetstiden sex (6) timmar. För arbete utöver sex (6) timmar betalas overtidsersättning. För arbete på lördag och helgdag skall overtidsersättning betalas.

3. Under hamndygn skall den ordinarie arbetstiden placeras, enligt sjöarbetslagens 5 §, mellan 06.00 och 18.00. Arbete utfört mellan 18.00 och 06.00 är alltid övertidsarbete, för vilket betalas övertidsersättning.

4. Ifall arbetstagare på vardagar från måndag till fredag, mellan 06.00 och 18.00, önskar hålla s.k. hamnledighet för att sköta personliga ärenden och om detta överenskommit med arbetsgivaren, skall för denna hamnledighet för hel dag avdras en (1) ledig dag och för en halv dag skall avdras en halv (0,5) ledig dag.

#### **4.7.2 Sjö-, ankomst- och avgångsdygn**

1. Den ordinarie arbetstiden under alla veckodagar är högst åtta (8) timmar och 56 timmar i kalenderveckan. Utöver detta är den i garantilönen ingående arbetstiden högst tio (10) timmar i dygnet och 65 timmar i veckan.

#### **4.7.3 Uppdelningen av ekonomipersonalens ordinarie arbetstid**

1. Ifall det inte i detta avtal annorlunda har bestämts, kan den ordinarie arbetstiden per dygn för arbetstagare som tillhör ekonomipersonalen indelas i högst två (2) delar.

#### **4.7.4 Brand-, räddnings- och övriga säkerhetsövningar**

1. Utöver det som separat överenskommit om brand-, räddnings- och övriga säkerhetsövningar, skall de genomföras så, att de normala arbetsuppgifternas genomförande och arbetstagarens vilotider störs möjligast lite och så att de inte föranleder trötthet.

#### **4.7.5 Övertid**

1. För den övertid som överskrider den dygnsvisa arbetstiden betalas övertidsersättning enligt bilaga 1.

2. Ifall den veckovisa arbetstiden överskrider 65 timmar och den inte ersatts med övertidsersättning i enlighet med föreskrifterna för den dygnsvisa övertiden, skall övertidsersättning för denna tid betalas i enlighet med bilaga 1.

3. Arbetstidens tillämpningsdirektiv: se bilaga 6.

#### **4.7.6. Vilotiderna**

1. Arbetstagaren skall ges vilotider i enlighet med SjöArbTL. Därtill skall arbetstagaren med sex (6) timmars mellanrum ges en åtminstone 20 minuter lång matpaus, som räknas som arbetstid, då arbetet utförs utan sedvanliga mat- och kaffepauser.

#### **4.8 Kost, måltider och vilopauser**

1. Arbetsgivaren är skyldig att anordna tre (3) måltider jämte mellanmål åt arbetstagaren. Kosten skall vara näringsfysiologiskt rätt tillredd, varierande, välsmakande, kvantitativt tillräcklig samt av god kvalitet.

2. Sjöfartens arbetsmarknadsparter anser det nödvändigt att mat- och kaffepauser då fartyget är i hamn anordnas inom följande tidsgränser, ifall inte speciella orsaker förhindrar detta:

frukost/kaffefrukost	06.30 - 08.30
lunch	11.00 - 13.00
eftermiddagskaffe	15.00 - 16.30
middag	16.30 - 18.30

3. Matpausen kan förkortas till minst en halv timme och tiden för dess början flyttas högst en timme. Ett, av representanter för fartygets olika avdelningar och ekonomiavdelningens förestandare gemensamt, uppgjort och av befälhavaren godkänt måltidsschema uppsätts på synlig plats i måltidsutrymmena.

4. De personer som är ansvariga för fartygets arbetsledning samt ekonomiavdelningens förestandare bör gemensamt enligt behov planera ett måltidsschema som är så ändamålsenligt och störningsfritt som möjligt, och de bör även till skeppshandlare, stuveriförmän och andra meddela om matpauserna. Vid behov borde måltiderna anordnas i skift (en halv timmes skift). Om det av något skäl (t.ex. hamnens specialförhållanden) är nödvändigt att avvika från det sedvanliga måltidsschemat bör om detta snarast möjligt meddelas till kökspersonalen och dem, som närmast har hand om de olika personalgruppernas arbetsledning.

5. Då övertidsarbete utförs under tiden mellan klockan 18.00 och 06.00 bör åt arbetstagare efter varje två (2) timmars arbetsperiod ges en 10 minuters vilopaus, vilken räknas som arbetstid. Efter varje fyra (4) timmars arbetsperiod ges en halv timmes kaffepaus, som inte räknas som arbetstid. Detta berör inte nöd- och säkerhetstjänstgöring.

6. Då lastfartyg ankommer till hamn på helgdagar och dagar före helg tillämpas, om fartyget förtöjts till kaj före klockan 10.00, beträffande eftermiddagsmåltiderna samma sätt som brukligt är på helgdagar och dagar före helg då fartyget är i hamn. Detta gäller även för sådana ankarplatser, där fartyget lastar eller lossar.

7. Om minimivilotiderna, antecknandet av vilotider i sakenliga förteckningar samt om deltagandet i brand-, räddnings- och andra säkerhetsövningar har stadgats i SjöArbTL.

#### **4.9 Fartygets beräknade avgångstid**

1. Fartygets avgångstid skall meddelas på tavla som uppsätts i närheten av landgången, om möjligt minst fyra (4) timmar före beräknad avgångstid. Bestämmelsen gäller dock inte fartyg som trafikerar enligt turlista.

### **5 AVLÖSNINGSSYSTEM**

#### **5.1 Avlösning på andra än småtonnagefartyg**

##### **5.1.1 Allmänt**

1. Med avlösningssystemet avses ett sådant system, där arbetstagarnas arbets- och lediga turer upprepas så regelbundet som möjligt.

2. Arbetsgivaren uppgör sitt förslag för närmare verkställande av avlösningssystemet, vilket avtalas mellan arbetsgivarens representant och besättningens förtroendeman/representant i enlighet med nedanstående bestämmelser.

3. Om inte överenskommelse beträffande avlösningssystemet nås mellan arbetsgivaren och besättningen, förflyttas ärendet för avgörande vid förhandlingar mellan kollektivavtalsparterna, varvid den i kollektivavtalet stadgade förhandlingsordningen följs.

4. Bokföringen av avlösningssystemet hanteras på samma sätt som stadgas i SjöArbTL angående hållandet av arbetstidsjournaler. Det avtalade avlösningssystemet skall dessutom uppsättas på lämpligt ställe till påseende för de personer som det berör.

### **5.1.2 Avlösning på lastfartyg**

1. Avlösningssystemet förverkligas minst i förhållande 2:1 - 1:1 (tidsenhet arbete: tidsenhet ledigt). Vid tillämpning av avlösningssystemet i praktiken skall hänsyn tas till fartygets rutter och trafikområde, varvid arbetsperiodens längd borde ordnas så att den inte överstiger 4 - 5 månader. Från detta kan avvika p.g.a. plötsligt sjukdomsfall, skolgång, utförande av värnplikt eller med dessa jämförbara händelser samt då fartyget befinner sig i transocean hamn, från vilken det anländer till sådan hamn, varifrån hemresa kan ordnas med avsevärt mindre kostnader eller lättare.

2. För förverkligandet av avlösningssystemet kan förutom vederlag som uppkommer på basen av lagstadgade vederlag, tilläggsvederlag och förkortande av arbetstid, även övertidstimmar och enligt semesterlagen förfallna och enligt kollektivavtalet uppkomna semesterdagar användas, som uppkommit före löneperioden eller under arbetsperioden som föregår den lediga perioden. Vid utgivandet av dessa skall dock bestämmelserna i semesterlagen för sjömän följas.

3. Avlösningssystemets regelbundenhet kan variera beroende på årstid och mellan olika fartygstyper och linjer, dock så, att man skall sträva till att uppdelat vederlag och semester på ett meningsfullt sätt med beaktande av fartygets position och arbetstagarens eventuella hemresor.

4. Övertidsersättning betalas i pengar eller med arbetstagarens samtycke i form av fritid. Då avlösningssystemet det kräver får övertid förvandlas till vederlag. Då motsvarar en vardagsövertidstimme 1,4 och en helgdagsövertidstimme 2,0 lediga timmar.

5. Om finsk arbetstagares ledighetsperiod börjar i utländsk hamn och resa till Finland fordrar över 12 timmars resande, anses ledighetsperioden börja klockan 24.00 dagen efter den dag då resan anträdde. I annat fall anses ledighetsperioden börja klockan 24.00 den dag då resan anträdde. Om inte annat överenskomms bör arbetstagaren återvända från ledighetsperiod så att denne i enlighet med sin regelbundna arbetstid kan anträda resan till fartyget.

### **5.1.3 Avlösningen på passagerarfartyg**

#### **5.1.3.1 Allmänt**

1. På fartyget tillämpas 1:1 avlösningssystem. I avlösningssystemet är den lediga perioden lika lång som arbetsperioden.

2. För att förverkliga avlösningssystemet kan man utöver lagstadgat vederlag, tilläggsvederlag och på arbetstidsförkortning baserat vederlag använda övertidstimmar som uppstått under löneperioden eller under den arbetsperiod som föregick den lediga perioden samt enligt lagen om sjömäns semester och kollektivavtalet förfallna semesterdagar. Vid utgivande av semesterdagar tillämpas dock bestämmelserna i lagen om sjömäns semester. Vid förvandling av övertid till ledighet motsvarar en vardagsövertidstimme 1,4 och en helgdagsövertidstimme två (2) lediga timmar.

3. De övertidstimmar som inte behövs för att förverkliga avlösningssystemet, ersätts enligt vad i detta kollektivavtal är överenskommet om ersättning för övertidsarbete (punkt 4.6.1.1). Dessa övertidstimmar förvandlas, om arbetstagaren så föreslår, till fritid såsom i andra styck-

et bestämts. Denna tilläggsledighet får inte förorsaka behov av tillägsarbetskraft.

4. För att utjämna arbets- och ledighetsperioderna tas vid behov tillägsarbetskraft in. Detta kan komma i fråga t.ex. vid semester-, kurs- och sjukdomsfall.

5. Parterna rekommenderar att 1:1 avlösningssystem förverkligas i medeltal i högst två (2) veckors perioder (2 veckor arbete: 2 veckor ledigt). Från detta kan dock avvika genom avtal emellan berörda arbetstagare. Arbetsgivarens representant skall dock fastställa ett sådant arrangemang.

### **5.1.3.2 Särskilda bestämmelser gällande säsongstrafik**

1. På fartyg i säsongstrafik tillämpas 1:1 avlösningssystem. Avlösningssystemet kan förverkligas så, att arbetsperioden är längre än ledighetsperioden, dock så att längden på arbetsperioden är högst 14 dygn, och att ledighetsperioderna tillsammans är minst lika långa som arbetsperioderna. Under seglationssäsongen tillämpas minst 2:1 avlösningssystem.

2. Genom avtal mellan parterna kan avlösningssystemet förverkligas så att en del av ledighetsperioderna flyttas och ges i form av ledighet under förlängt arbetsförhållande utanför seglationssäsongen omedelbart efter dess slut. Till detta kan användas:

- 1) lagstadgat och tilläggsvederlag samt vederlag till följd av arbetstidsförkortningen och förfallna semesterdagar enligt lagen om sjömäns semester och kollektivavtalet;
- 2) de övertidstimmar, som inte behövs för att förverkliga avlösningssystemet, förvandlade till ledighet så att en vardagsövertidstimme motsvarar 1,4 och en helgdagsövertidstimme 2,0 lediga timmar.

## **5.2 Avlösningen på småtonnagefartyg**

### **5.2.1 Allmänt**

1. Över avlösningssystemet förs bok. Det avlösningssystemet som avtalats om skall uppsättas på lämpligt ställe till påseende för de personer detta berör.

2. På fartyget tillämpas avdelnings- eller yrkesgruppsvis avlösningssystem 1:1 (en period arbete, en period ledigt) eller 2:1 (två perioder arbete, en period ledigt). dock så att, under juni – augusti tillämpas 1:1- avlösning. Varje avdelning och yrkesgrupp på fartyget väljer vilket avlösningssystem som skall tillämpas.

3. Om inte överenskommelse nås beträffande avlösningssystemet mellan arbetsgivaren och de anställda förflyttas ärendet för avgörande till förhandlingar avtalsparterna emellan, där den förhandlingsordning som nämns i punkt 15 följs.

4. Arbetsperiodens längd är högst åtta (8) veckor, dock så, att i fjärtrafik kan arbetsperiodens längd vara högst 16 veckor.

5. För upprätthållande av avlösningssystemet berättigar varje omborddag i arbetsperioden till 0,45 (2:1- avlösningssystem) eller 0,8 (1:1- avlösningssystem) lediga dagar och på motsvarande sätt minskas för varje dag i ledighetsperioden en (1) på ovan nämnda sätt i arbetsperioden införtjänad ledig dag.

6. Då införtjänade lediga dagar utbetalas i form av pengar vid arbetsförhållandets upphörande eller i enskilda fall vid arbetsförhållandets fortlöpande, används som dagslönens divi-

sor 1/30 av garantilönen jämte ålderstillägg. Samma dagslöns beräkningsformel används även vid beräkning av övrig avlönad ledig tid, t.ex. vid beräkning av lön under sjukdom.

7. För förverkligandet av avlösningssystemet kan under införtjänade lediga dagar användas förfallna i enlighet med semesterlagen för sjömän uppkomna semesterdagar, dock så, att vid utgivandet av sådana dagar tillämpas sjömanssemesterlagens bestämmelser. I avlösningssystemet skall dock inplacera en minst 30 dagars oavbruten avlönad ledighet under tiden juni – augusti.

8. Ifall arbete utförs under bytesdagen uppkommer ledig tid enligt formlerna i bilaga 6.

### **5.2.2 Ledighetsperiodens påbörjande och avslutande i utländsk hamn**

1. Ifall en finländsk arbetstagares ledighetsperiod börjar eller slutar i utländsk hamn, tillämpas även till dessa delar bestämmelser i enlighet med semesterlagens (433/84) 7 §.

## **6 FRÅNVARO**

### **6.1 50- och 60-årsdag**

1. Arbetstagare, vars arbetsförhållande i en följd har pågått i minst tre års tid, är berättigad till en fridag med lön för hans 50- och 60-årsdag, då bemärkelsedagen infaller på hans arbetsdag. Samma förmån kan beviljas arbetstagare som har minst 10 års sjötjänst i Finlands handelsflotta under förutsättning att hans arbetsförhållande har fortgått oavbrutet under de sex (6) månader som omedelbart föregått bemärkelsedagen.

### **6.2 Plötsligt insjuknande, begravningsdag och egen vigseldag**

1. Till följd av plötsligt inträffat sjukdomsfall inom familjen, beviljas arbetstagare en kortare tillfällig befrielse från arbete med lön, dock högst tre (3) dagar. Arbetstagare kan även beviljas motsvarande befrielse från arbetet under en nära anförvants begravningsdag samt under egen vigseldag, dock för högst två (2) dagar.

2. Förutsättningen för beviljandet av befrielsen i de i denna paragraf avsedda fallen, är att detta med beaktande av berörda arbetstagares uppgifters natur i varje enskilt fall är möjligt.

3. Med nära anförvanter avses arbetstagarens äkta hälft och samboende, partnern i registrerat partnerskap, barn, den äkta hälftens och samboendes barn, partnerns barn i registrerat partnerskap, arbetstagarens föräldrar och far- och morföräldrar och den äkta hälftens och samboendes föräldrar samt i registrerat partnerskap partnerns föräldrar samt arbetstagarens bröder och systrar.

4. Med samboende avses personer som lever i äktenskapsliknande förhållande i gemensamt hushåll.

### **6.3 Vård av svårt sjukt barn**

1. Arbetstagare, vars barn lider av sådan svår sjukdom, som avses i Statsrådets beslut (130/1985), om beviljande av understöd för vård och rehabilitering av svårt sjukt barn, har rätt till frånvaro från arbetet för att delta i sitt sjuka barns vård, rehabilitering eller vårdhandledning som avses i Statsrådets beslut, efter att på förhand med arbetsgivaren överenskommit om sin frånvaro.

### **6.4 Deltagande i fackföreningsverksamhet**



1. Ifall medlem i Finlands Sjömans-Union utses till representant vid Uni-onens kongress, Unionens fullmäktige eller till medlem i Unionens styrelse, skall arbetsgivare när detta utan olägenhet är möjligt och ifall inte annat följer av nedanstående, bevilja den valda befrielse från arbete utan lön för nödvändiga mötesresor.

2. Med vederbörande person kan från fall till fall överenskommas om att den beviljade ledigheten avdras från tidigare införtjänat vederlag eller annan fritid. Även användning av semesterdagar är möjligt.

## **6.5 Sjuklön, moderskapsledighet och faderskapsledighet**

1. Arbetstagare, som på grund av sjukdom, skada eller olycka är förhindrad att utföra sitt arbete, är berättigad under tiden hindret varar, att få sjuklön för högst 60 dagar. Om arbetstagaren vid arbetsförhållandets upphörande är oförmögen till sitt arbete på grund av sjukdom, skada eller olycka, har arbetstagaren rätt att få ersättning som motsvarar sjuklönen, ifall arbetstagaren skulle ha varit berättigad till sjuklön om arbetsförhållandet skulle ha fortsatt.

2. Åt arbetstagare som är berättigad till moderskapspenning, betalas lön för 78 vardagar från början av moderskapspenningsperioden (moderskapsledighet).

3. Till arbetstagare som är på faderskapsledighet betalas mellanskillnaden för 12 dagar mellan lönen och faderskapsersättningen enligt sjukförsäkringslagen.

## **6.6 Uppträdande som vittne och deltagande i skolning under den lediga perioden**

1. Om arbetstagaren måste vittna å arbetsgivarens vägnar vid rättegång eller polisförhör, räknas tiden som åtgår till detta som arbetstid.

2. Om arbetstagaren deltar i skolning eller kurs under sin lediga period som arbetstagaren har hänvisats till av arbetsgivaren, har arbetstagaren rätt att hålla sin detta sätt förlorade fritid senare.

## **6.7 Vårdhänvisning på småtonnagefartyg**

1. Ifall det med arbetsgivaren överenskommits om vård i enlighet med vårdhänvisningen, betalar arbetsgivaren sjuktida lön i enlighet med kollektivavtalet under tiden för den frivilliga anstaltvården.(Bilaga 10.2)

## **7 SEMESTERBESTÄMMELSERNA**

### **7.1 Allmänt**

1. Semester bestäms enligt lagen om sjömäns semester (433/1984) jämte därtill senare gjorda ändringar.

2. Efter över fem (5) års arbetsförhållande är semesterens längd 16 vardagar per full semesterkvalifikationsperiod.

3. Arbetstagare, som på varandra följande år har varit anställd på passagerarfartyg i säsongtrafik inom samma rederi eller rederisammanslutning 60 månader, är berättigad att erhålla semester 2,67 vardagar för varje semesterkvalifikationsmånad.

4. Om arbetstagaren på grund av förlossning, sjukdom eller olycksfall är arbetsoförmögen när semestern eller en del av semestern börjar eller under semestern, ska semestern på ar-

betstagarens begäran flyttas fram till en senare tidpunkt. Arbetstagaren har även på egen begäran rätt att flytta fram semestern eller en del av den, om det är känt att arbetstagaren under semestern kommer att undergå sådan sjukvård eller annan därmed jämförbar vård att arbetstagaren är arbetsoförmögen medan vården pågår. Framflyttning av semester berör även sådana semesterdagar som grundar sig på kollektivavtalet.

5. Om totalantalet semesterdagar vid uträknande av semesterns längd inte utgör ett helt tal, så ska del av dag ges som full semesterdag. Om man betalar den anställde då anställningsförhållande tar slut en ersättning som motsvarar semesterlön och om semesterdagarnas antal inte blir ett heltal så skall del av dag räknas som hel semesterdag.

## **7.2 Semesterlön på andra än småtonnagefartyg**

1. Semesterlönen uträknas enligt den lön som arbetstagaren får för sitt ordinarie arbete vid semesterns början. Har arbetstagare under semesterkvalifikationsperioden tillfälligt under minst en månad utfört arbete, för vilket utgår högre tabellön, höjs semesterlönen/ - ersättningen i samma förhållande.

2. I semesterlönen ingår tabellön jämte eventuella kompetenstillägg samt ålderstilläggen. Därtill inräknas i semesterlönen oljetransporttillägget, oceantillägget, uniformstillägget, passagerarfartygstillägget, storfartygstillägget, AT-tillägget samt krigsriskstillägget i förhållande till hur dessa har betalats under semesterkvalifikationsperioden.

3. Betjäningsarvoden som betalas på passagerarfartyg per arbetstörn, beaktas vid beräkningen av semesterlönen.

4. Beträffande ersättning för naturaförmåner under semester gäller bestämmelserna som finns på annan plats i detta kollektivavtal.

## **7.3 Semesterlön på småtonnagefartyg**

1. För semestertiden betalas lön, som erhålls genom att multiplicera arbetstagarens genomsnittliga dagslön med antalet semesterdagar. Den genomsnittliga dagslönen uträknad genom att dividera arbetstagarens garantilön jämte ålderstillägg med 30 och därefter multiplicera det uppkomna resultatet med faktorn 1,18.

2. Till semesterlönen hör garantilönen och möjliga ålderstillägg. Därtill räknas i semesterlönen de s.k. fasta tillägg i den mån de utbetalats inom semesterkvalifikationsperioden.

3. För semestertiden betalas även naturaförmånersättning enligt bilaga 1. Naturaförmåner betalas även på söndag, kyrklig högtidsdag, självständighetsdag, midsommarafton och första maj samt julafton och påsklördag. Naturaförmånersättning betalas dock inte för avlösningsledighet.

## **7.4 Semesterpenning**

1. Åt arbetstagare, som enligt lagen om sjömäns semester är berättigad till semester, betalas som semesterpenning 50 % av arbetstagarens semesterlön (vid beräkning av semesterpenning beaktas även naturaförmånerna).

2. Semesterpenningen uträknas på den förhöjda (sjömanssemesterlag 13 § 2 mom.) dagslönen och de inte förhöjda naturaförmånerna.

3. Semesterpenningen betalas i samband med den löneutbetalning, varvid arbetstagaren erhåller sin semesterlön.

4. Om semestern delats, betalas vid påbörjande av varje del av semestern däremot svarande del av semesterpenningen och iakttas på motsvarande sätt vad ovan stadgats.

5. Arbetstagare, som på fartyg i säsongstrafik varit i arbetsförhållande hela seglationssäsongen, är då arbetsförhållandet upphör berättigad till semesterpenning.

## **8 RESOR**

### **8.1 Allmänt**

1. Då arbetsförhållandet inleds ersätter arbetsgivaren resekostnaderna från hemmet i Finland till fartyget.

2. Arbetstagare, som anställts som vikarie, erhåller reseersättning av arbetsgivaren för de resor i Finland och utlandet, som föranleds av arbetsförhållandets början och slut, enligt principen hem - fartyget - hem. Hemresan skall ske utan obefogat dröjsmål.

### **8.2 Reseersättning på andra än småtonnagefartyg**

1. Då arbetstagaren på grund av sin anställning sänds till eller från fartyget, skall arbetsgivaren betala resekostnaderna och se till, att denne under resa som varar över sex (6) timmar erhåller skälig kost. Sakliga resekostnader ersätts då enligt räkning.

2. Om arbetstagaren är tvungen att nattetid resa med fartyg eller tåg, är denne berättigad till ersättning för II klass sovplats eller om II klass inte finns, sovplats i turist- eller motsvarande klass, om sovplats kan erhållas och när den faktiskt använts.

3. Då resa, som föreståndare för ekonomiavdelning gör för rederiets räkning, sker på tåg eller fartyg, är denne berättigad att resa i I eller därmed jämförbar klass och i flygplan i turist- eller ekonomiklass. Vid resa utomlands är arbetstagaren berättigad att resa i klass som med beaktande av rådande förhållanden motsvarar nämnda klass. Sakliga resekostnader ersätts enligt räkning.

4. Vid användning av egen bil ersätts resan enligt busstaxa. Taxi kan användas i skälig omfattning (se lönebilagan) mellan busstation eller järnvägsstation eller flygterminal och hamnen då

- bussförbindelse inte finns,
- arbetstagaren ombetts att återvända till fartyget vid en sådan tidpunkt på dygnet, då kollektiva färdmedel inte är i trafik,
- om användandet av taxi har överenskommit på förhand med befälhavaren eller mellan rederiet och arbetstagaren.

5. Taxikostnaderna ersätts endast mot uppvisat kvitto eller i undantagsfall på basen av annan tillförlitlig utredning.

### **8.3 Reseersättning på småtonnagefartyg**

1. Ifall arbetstagaren, på arbetsgivarens uppmaning, är tvungen att påbörja sin resa dagen före bytesdagen och resan har påbörjats före kl. 21.00, skall denna dag räknas som en halv (0,5) arbetsdag och bytesdagen som en hel (1) arbetsdag.

2. Då resor, som arbetstagare gör för rederiets räkning sker med tåg eller fartyg, är arbetstagaren berättigad att resa i I klass (befäl samt kockstuert) / II klass (besättning) och med flygplan i turist- eller ekonomiklass. Om resan sker utomlands är arbetstagaren berättigad att resa i klass som med beaktande av rådande förhållanden motsvarar sagda klass.

3. Sakliga rese- och matkostnader ersätts enligt räkning eller enligt de allmänna statliga ersättningsprinciperna för resekostnader. Tidigare nämnda ersättningsprinciper kan även tillämpas i samband med fartygsdockning eller till mottagningsövervakare av nybyggda fartyg då mat inte serveras ombord på fartyget. Sakliga taxikostnader ersätts mellan buss-, järnvägsstation eller flygterminal och hamnen. Ifall inte allmänna kommunikationsmedel finns eller då resan måste göras under sådan tid på dygnet under vilken dylika kommunikationsmedel inte trafikerar.

4. Arbetstagare som önskar tullgodose den i sjöarbetsavtalslagen stadgade förmånen om fri hemresa, måste meddela rederiet om sin planerade hemresa i så god tid, att en vikarie hinner sändas till fartyget.

5. Arbetstagare som reser med flyg på rederiets räkning är berättigad att medföra högst 30 kg resgods för privat bruk. Kostnaden för del som överstiger 30 kg betalas av arbetstagaren. Överviktskostnader för eventuellt resgods som transporteras för rederiets räkning betalas av rederiet.

#### **8.4 Resor i samband med ledighet**

1. Arbetstagare, som återvänder till arbetet efter semester, vederlagsledighet eller ledighetsperiod enligt avlösningssystemet och från sjukledighet, är berättigad att av arbetsgivaren erhålla priset för tåg-, buss-, båt- eller rabatterad flygbiljett för resan mellan hemmet i Finland och fartyget. Då rabatt inte beviljas ersätts priset för flygbiljett i turistklass.

2. Ifall annat inte följer av lagen om sjömans semester är arbetstagare, som skriftligt avtalat med rederiet om att på rederiets bekostnad efter semester återvända till sitt arbete på fartyg i cross trade-trafik, berättigad till fri hemresa. Skäliga kostnader för bostad och kost under resan ersätts enligt räkning.

3. Då arbetstagare, som arbetar på lastfartyg, återvänder till fartyget från semester, vederlagsledighet eller ledighetsperiod enligt avlösningssystemet och från sjukledighet, erläggs, om inte annat avtalats på förhand mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, taxikostnaderna mellan buss- eller järnvägsstation eller flygbolagets stadsterminal (eller flygstation, om resan därifrån är kortare) och hamnen på den ort där arbetet återupptas/hemmet på hemorten, då

- allmänna trafikförbindelser inte finns mellan ovan nämnda platser, eller
- arbetstagaren ombetts att återvända till fartyget vid en sådan tidpunkt på dygnet, då kollektiva färdmedel inte är i trafik.

4. Taxikostnaderna ersätts endast mot uppvisat kvitto eller i undantagsfall på basen av annan tillförlitlig utredning. Maximibeloppet framkommer ur lönebilagan.

5. Om byte i enlighet med avlösningssystemet sker vid en sådan tidpunkt att hemresan inte kan påbörjas omedelbart, betalar arbetsgivaren kostnader förorsakade av övernattningen.

#### **8.5 Resor i samband med möten**

1. Sjömans-Unionen betalar eventuella resekostnader för medlem i Sjömans-Unionen, som valts till representant vid Unionens kongress, Unionens fullmäktige eller till medlem i Unionens styrelse.

## **9 KLÄDSEL**

### **9.1 Skyddskläder**

1. Ombord på fartyget skall för arbetstagarnas bruk i tillräcklig mängd finnas ändamålsenliga skyddsdräkter och -skor samt annan skyddsutrustning.

2. Åt arbetstagare som arbetar i passagerar- och ro-ro-fartygs lastutrymmen anskaffas på arbetsgivarens bekostnad enhetliga CE- märkta skyddsoveraller försedda med reflekterande band.

3. De av arbetsgivaren anskaffade/reserverade skyddsdräkterna tvättas på arbetsgivarens bekostnad eller tvättas under arbetstid.

4. Vid sprutmålning och rengöring av tankar som innehållit farliga ämnen samt därmed jämförbara arbeten bör arbetstagarna använda av arbetsgivaren anskaffade skyddsmasker och annan skyddsutrustning.

### **9.2 Ekonomipersonalens arbetskläder**

1. På passagerarfartyg samt på fartyg på vilka arbetsgivaren fordrar att särskilda enligt rederiets direktiv förfärdigade arbetskläder skall användas på ekonomiavdelningen, skall arbetsgivaren ställa dessa klädesplagg till ekonomipersonalens förfogande.

2. Arbetstagare tillhörande ekonomipersonalen äger rätt att på arbetsgivarens bekostnad låta tvätta eller under arbetstiden utföra tvättning av sådana arbetskläder, vilka arbetsgivaren ställt till dennes disposition. Detta gäller även kökspersonalens egna speciella arbetsrockar, arbetsbyxor, förkläden samt kockens mössor.

3. Arbetsgivaren bekostar de arbetsrockar, arbetsbyxor och mössor, om det förutsätts att kökspersonalen använder dylika.

## **10 STÄDNING**

1. Diskning av kärl och matbestick samt städning och rengöring av mässrummen skall ske efter varje måltid. För rengöringsarbetet skall beredas tillfälle under den ordinarie arbetstiden.

2. Sovhytterna skall städas och rengöras dagligen. Därutöver skall sovhytter och mässrum undergå grundlig rengöring och tvättning en gång i veckan.

3. Dessa arbeten skall utföras under ordinarie arbetstid.

4. Kan inte i denna paragraf avsedda arbeten utföras under ordinarie arbetstid, skall de utföras som övertidsarbete emot fastställd övertidsersättning. Som övertid anses likväl inte dylikt arbete, som utförs av på vaktvarande person under helgdag.

5. Såsom en rekommendation konstateras, att arbetstagaren för sin egen del främjar renligheten och trivseln genom att bädda sin egen koj.

6. Föreståndare för ekonomiavdelning skall övervaka städning som utförs av ekonomipersonal.

## **11 FRITIDSFÖRSÄKRING**

1. Arbetsgivaren är skyldig att försäkra arbetstagaren mot olycksfall under fritid och inom ramen för fartygets idrottsverksamhet på samma villkor som mot olycksfall i arbete i lag är stadgat. Såsom fritid anses här även vederlagsledighet och semester enligt lagen om sjömäns semester.

2. Arbetsgivaren är även skyldig att ta en tilläggsförsäkring som gäller de ombordanställdas fritid och varigenom ersätts skada som arbetstagaren avsiktligt förorsakats av utomstående, under förutsättning att den skadade ej genom eget handlande avgörande medverkat till den händelse som förorsakat skadan.

3. Om arbetsgivaren underlåtit dessa skyldigheter svarar han likväl för att arbetstagaren eller dennes rättsinnehavare kommer i åtnjutande av här avtalade olycksfallsersättningar.

4. Då arbetstagaren drabbas av olycksfall skall denne om detta genast meddela arbetsgivaren eller dennes ställföreträdare, vilken åligger att på anfordran däröver utfärda intyg åt arbetstagaren. Anmälan om olycksfall skall ofördröjligen efter olycksfall genom befälhavaren eller rederiets försorg insändas till vederbörande försäkringsanstalt.

5. Om befälhavaren eller rederiet försummar att inom föreskriven tid insända anmälan om olycksfallet till försäkringsanstalten, är rederiet ansvarigt för att arbetstagaren ändå kommer i åtnjutande av lagenlig olycksfallsersättning.

6. De förmåner, som enligt sjömanslagen tillkommer arbetstagaren vid sjukdomsfall tillförsäkras honom även vid olycksfall.

7. Förutom dessa skall arbetsgivaren ta en grupplivförsäkring för arbetstagarna.

## **12 HEMTRANSPORT AV DÖD SJÖMAN**

1. Hemtransport av i utrikesfartens trafikområdedöd arbetstagare sköts och bekostas av rederiet i enlighet med sjöarbetsavtalslagen.

## **13 TILLÄGGSBESTÄMMELSERNA GÄLLANDE MUSIKER**

Tilläggsbestämmelserna gällande musiker, solister, diskjockeys och förstärkaranläggnings-skötare (nedan musiker):

1. Arbetstid

- 1) Den ordinarie arbetstiden är högst 8 timmar i dygnet. Av denna utgör uppträdandetiden högst 6,5 timmar, varvid för tid som överskrider detta betalas övertidsersättning.
- 2) Den ordinarie arbetstiden förläggs i högst tre perioder i dygnet med början klockan 00.00.
- 3) Om tiden mellan arbetspassen är kortare än två timmar räknas pausen som arbetstid.
- 4) En 15 minuters paus hålls per varje timme uppträdandetid, som räknas som arbetstid.

2. Avlösningens bestämmelserna tillämpas inte på musiker, vars arbetsförhållande har avtalats att gälla en månad eller kortare tid.

3. Beklädnadsersättning betalas enligt bilaga 1.

4. Om arbetslagets framträdande sänds per radio eller television, betalas åt dem för denna

tid som extra ersättning ett honorar i enlighet med kollektivavtalet för radio- och televisionbranschen.

5. Musikerna är berättigade till minst två (2) timmars avlönad övning för varje programnummer.
6. Fraktkostnaderna ersätts i tillämpliga delar såsom hemresor.
7. Musik som framförs av arbetslaget får inte överföras med hjälp av ljudöverföringsanläggningar/ television till någon annan del av fartyget utan tillåtelse av arbetslaget.
8. Musikers hytt skall med beaktande av skälighetssynpunkter placeras på så bullerfri plats som möjligt. Av denna orsak skall det fartygsvis avtalas mellan arbetslaget/arbetstagaren och rederiet om hyttens placering och detaljerna, senast inom två (2) veckor från arbetsförhållandets början. Om parterna inte når ett avtal, kan vardera uppsäga arbetsavtalet att upphöra efter en sju (7) dagars uppsägningstid räknat från uppsägningen.

#### **14 I HAMN KUNGJORD STREJK/LOCKOUT/BLOCKAD**

1. Om i någon hamn, dit fartyget anländer eller där det befinner sig, råder på lagenligt sätt beslutad och kungjord strejk, lockout eller blockad, skall arbetstagarna inte beordras att utföra sådant konflikt underkastat arbete utöver vad som nödvändigt, för att förse fartyget med proviant, bränsle eller annat, som ovillkorligen behövs för avgång från hamnen.

#### **15 FÖRHANDLINGSFÖRFARANDE**

##### **15.1 Förhandlingar mellan parterna**

1. Om oenighet gällande tillämpningen av detta kollektivavtal inte har kunnat klarläggas lokalt, t.ex. enligt i förtroendemannaavtalet föreskrivet tillvägagångssätt, skall då någondera parten om detta anhåller, de organisationer, som undertecknat detta kollektivavtal, förhandlingsvägen sträva till ett klarläggande. Den organisation, som finner ett klarläggande nödvändigt, skall om detta hos den andra parten göra en motiverad skriftlig framställning och den skall besvaras på samma sätt utan dröjsmål.

2. Om någondera parten anser att den andra uppenbart brutit mot detta avtal eller stadganden rörande sjömän, berättigar detta inte till att skrida till några andra åtgärder förrän parterna förhandlingsvägen försökt nå samförstånd.

3. Då tvist, som härrör ur tillämpningen eller tolkningen av detta avtal, inte kunnat klarläggas förhandlingsvägen, kan den hänskjutas till arbetsdomstolen för avgörande.

4. Ärendet kan överlämnas till behandling och slutligt avgörande i en femmannaskiljenämnd sammansatt på sätt som nedan föreskrivs.

##### **15.2 Principen om kontinuerliga förhandlingar**

1. Om någon av detta kollektivavtals parter vill ta ett initiativ till ändring eller komplettering av avtalet, skall den andra parten ges en motiverad skriftlig framställning om detta, som denne utan dröjsmål skall besvara skriftligen.

2. Om parterna kan överenskomma om avtalets ändring eller komplettering, kan förändringen bringas i kraft på sätt som parterna överenskommer om, fastän kollektivavtalsperioden inte upphört.

3. I övrigt tillämpas i förhandlingarna det tillvägagångssätt som bestäms i detta avtal om förhandlingsordningen.

4. Med det som överenskommits ovan har parterna inte ändrat på den enligt kollektivavtalslagen gällande arbetsfredsplikten. Ifall parterna i de kontinuerliga förhandlingarna således inte uppnår en uppgörelse, innebär detta inte att den kollektivavtalsbestämmelse som förändringsförslaget riktar sig mot, skulle upphöra att vara i kraft eller än mindre att den därmed förknippade arbetsfredsplikten skulle upphävas.

### **15.3 Skiljemannanämnd**

1. Till skiljemän utser vardera parten två (2) medlemmar var skilt för varje oenighetsfall. Som ordförande fungerar person, som utses av skiljemannanämnden och ifall inte enighet om valet kan uppnås, fungerar person utsedd av riksförlikningsmannen. Skiljemännen fastställer för varje enskilt fall huruvida någondera av de tvistande parterna uteslutande eller tillsammans med den andra parten bör bestrida de av skiljemannanämndens sammanträde och ärendets behandling föranledda kostnaderna samt huruvida och med vilket belopp tvistande part skall åläggas att ersätta den andra parten dennas av ärendets behandling föranledda kostnader.

2. Skiljemännen skall, med tillämpning av detta avtal och lagen om kollektivavtal behandla och avgöra ärendet och då iaktta vad i vid varje tidpunkt gällande lag om skiljemannaförfarande stadgas.

### **16 FACKFÖRENINGSVERKSAMHET**

#### **16.1 Arbetsplatsklubbar/fackavdelningar**

1. Av medlemmar i Finlands Sjömans-Union grundade arbetsplatsklubbar har rätt att anordna möten på arbetsplatsen, dock så att de inte stör arbetet.

2. Funktionärer som utsetts av fackavdelning har rätt att besöka fartygen i medlemsärenden.

3. Fackavdelningarnas meddelanden, möteskallelser och information får uppsättas på den anslagstavla som avses i förtroendemannaavtalet.

#### **16.2 Ombudsmän**

1. Finlands Sjömans-Unions ombudsman har rätt att i Unionens och i fackliga angelägenheter besöka fartygen. Ombudsman skall ha av Unionen given fullmakt och besöket får inte störa besättningens arbete.

2. Om det uppstår oklarheter om arbetstagares lön eller i andra ärenden som hänför sig till arbetsförhållande, bör Sjömans-Unionens ombudsman ges alla de uppgifter som kan påverka klarläggandet av ärendet i fråga.

### **17 ÖVERLÅTELSE AV FARTYG OCH FLAGGBYTE**

1. Ifall ett rederi överlåter ett fartyg eller byter dess flaggstat och förutsatt att åtgärden leder till en situation, där arbetsgivaren i enlighet med sjöarbetsavtalslagens 8 kapitel 3 § har en grund för uppsägande av arbetsavtalet, skall i samarbetsförhandlingarna mellan rederiet och arbetstagarna strävas till att överenskomma om en tillräckligt lång övergångsperiod som möjliggör en förnyad sysselsättning för arbetstagarna.



2. Om i dessa förhandlingar mellan rederiet och arbetstagarna inte kan överenskommas om ett tillfredsställande slutresultat överförs ärendet till att avgöras mellan kollektivavtalsparterna.
3. Kollektivavtalsparterna kan även förhandla med rederiet om åtgärder för att förbättra lönsamheten, genom vilken en överlåtelse av fartyget eller ett flaggbyte skulle kunna undvikas, ifall någon av parterna i samarbetsförhandlingarna i ovan beskrivna situation begär det.
4. Om fartyget efter överlåtelsen eller flaggbytet fortsätter att trafikera i samma trafik och om arbetstagaren fortsätter att arbeta ombord på fartyget efter fartygets överlåtelse eller flaggbyte, svarar överlåtaren för att arbetstagaren betalas en lön som minst motsvarar lönen för uppsägningstiden i enlighet med kollektivavtalet.
5. Om arbetstagaren inte fortsätter att arbeta på fartyget efter överlåtelsen eller flaggbytet och om överlåtaren inte kan erbjuda arbetstagare arbete som motsvarar hans yrke under uppsägningstiden samt om arbetstagaren under uppsägningstiden övergår i tredje arbetsgivarens tjänst och arbetstagaren på denna grund inte längre står till arbetsgivarens/överlåtarens förfogande, är arbetstagaren dock berättigad till lön för hela uppsägningstiden förutsatt att arbetstagaren meddelat om övergången innan överlåtaren meddelat om ett eventuellt ersättande arbete.

## **B LÖNEVILLKOREN PÅ ANDRA ÄN SMÅTONNAGEFARTYG**

### **18 LÖNEBETALNING**

1. Lön utgår från och med den dag arbetstagaren tillträder arbetet, eller, om han från orten för arbetsavtalets ingående måste företa resa för att komma till fartyget, från och med den dag resan påbörjas, eller om fartyget försenas, från den dag arbetstagaren enligt rederiets instruktion skulle infinna sig ombord.
2. Under fortgående arbetsförhållande betalas arbetstagarens lön som månadslön. När arbetsavtalet upphör skall den sista lönen stå till arbetstagarens förfogande eller kunna lyftas omedelbart, dock senast efter sex (6) vardagar efter arbetsavtalets upphörande. I sådana undantagsfall, där lönen inte är entydig, till exempel då all information som krävs för att fastställa lönen ännu inte står till förfogande vid arbetsavtalets upphörande, skall den sista lönen stå till arbetstagarens förfogande eller kunna lyftas senast tio (10) vardagar efter arbetsförhållandets upphörande.
3. Lönen betalas som månadslön även för de månader, då arbetstagaren har varit helt eller delvis på ledighet i land.
4. Då arbetsförhållandet börjar eller upphör mitt i en kalendermånad, räknas lönen för sådan månad genom att dela månadslönen med 30 och multiplicera detta resultat med antalet arbetsförhållandedagar för denna månad.
5. I övrigt följs för utbetalning av lön vad i sjöarbetsavtalslagens 2 kapitel paragrafer samt i lagen om sjömäns semester 13 § och 15 § 1 mom. är stadgat.
6. Under fartygets uppehåll i hamn har arbetstagaren rätt att jämlikt sjöarbetsavtalslagens 2 kapitel 20 §, med i lagen föreskrivna begränsningar, erhålla sin lön en gång i veckan. Sådan löneutbetalning skall på dag då arbetstagaren enligt gällande bestämmelser har en halv fridag, såvitt möjligt verkställas före klockan 12.00.

7. Arbetsgivaren skall vid betalandet av lönen eller då korrigeringar görs i lönen ge en specifikation åt arbetstagaren där lönens storlek och grunderna för dess bestämmande framkommer.

8. I sjöarbetsavtalslagen eller motsvarande lag avses med full lön den tidigare i punkt 3 definerade månadsinkomsten.

## **19 KORTMANSLÖN**

1. Se bilaga 7.

## **20 TABELLÖNER**

### **20.1 Allmänt**

1. Vid uppgörande av arbetsavtal skall kollektivavtalets befattningsbenämningar användas.
2. Om det under avtalsperioden anses nödvändigt att tillägga befattningsbenämningar som inte nämnts i avtalet, skall undertecknade parter först avtala om löne- och övriga villkor.
3. Är lönen för någon, som berörs av denna tabell, vid den nya lönetabellens ikraftträdande högre än vad i denna anges, minskar detta inte dennes lön.

### **20.2 Särskilda avlöningsgrunder**

1. Åt en av maskinmanskaper (berör inte elektrikern) skall erläggas minst donkeymans lön.
2. Om inte ombord på tankfartyg finns en pumpman, bör åt den till manskapet hörande som sköter pumpmannens arbete betalas pumpmans lön.
3. Vid anställning av maskindagman skall till honom betalas minst motor-/ maskinmans lön. Krävs av honom färdigheter i svarvning eller svetsning skall han erhålla reparatörs lön.
4. Om det på 6000 dwt fartyg inte finns en timmerman skall timmermans lön betalas åt en matros.
5. På fartyg där föreståndare för ekonomiavdelningen/ kockstuert inte finns skall kocken, vad avtalsförmånerna beträffar, betraktas som kockstuert.

### **20.3 Löner på lastfartyg**

1. Se bilaga 1.

### **20.4 Löner på passagerarfartyg**

1. Se bilaga 1.

## **21 LÖNETILLÄGGEN**

### **21.1 Ålderstillägg**

1. Arbetstagare är berättigad till ålderstillägg motsvarande 5 % av grundlönen efter 3, 5, 8, 11, 14 och 17 års oavbrutet arbetsförhållande i samma rederi.

2. De fyra första ålderstilläggen utgår oberoende av rederi till arbetstagare som varit i arbetsförhållande på fartyg minst 3, 5, 8 eller motsvarande 11 år.
3. Vid beräkning av de följande rederibundna ålderstilläggen beaktas högst 11 års arbetsförhållande oberoende av rederi.
4. Till ekonomipersonalen hörande arbetstagare erhåller de fyra första ålderstilläggen oberoende av rederi, under förutsättning att han varit i arbetsförhållande i ekonomiavdelning på fartyg minst 3, 5, 8 eller motsvarande 11 år. Vid beräkning av de följande rederibundna ålderstilläggen beaktas oberoende av rederi högst 11 års arbetsförhållande i ekonomiavdelning på fartyg.
5. För beräkning av tid som berättigar till ålderstillägg, skall rederier, som står under gemensam ledning anses som ett rederi.
6. Då arbetstagaren återinträder i arbetsförhållande till rederiet, är han vid uträkning av ålderstillägg berättigad att tillgodoräkna sig sin tidigare oavbrutna arbetsförhållandetid i rederiet.
7. För att de arbetsförhållanden som är oberoende av arbetsgivare skall beaktas, bör arbetstagaren uppvisa intyg däröver.

#### **21.1.1 Tid som berättigar till ålderstillägg**

1. Tid som berättigar till ålderstillägg skall inhämtas i fart utanför området för inre fart (= kust- eller avlägsnare fart). Till de ålderstillägg som är oberoende av rederi tillgodoräknas även tid tjänstgjord på utländska fartyg.
2. Såsom till ålderstillägg berättigande tid räknas även den tid, då arbetstagaren haft semester eller vederlagsledighet samt även den tid, då arbetstagaren under arbetsförhållandets bestånd varit förhindrad att utföra arbete:
  - 1) på grund av att andra arbetstagares semestrar;
  - 2) på grund av reservövningar eller extra tjänstgöring, om denne återvänt till arbetet så snart dylikt hinder upphört;
  - 3) på grund av i sjöman semesterlags 3 § 2 moments 3 punkt avsett avbrott;
  - 4) på grund av läkarundersökning som avses i lagen om företagshälsovård (1383/2001) eller lagen om läkarundersökning av fartygspersonal (1171/2010) eller som har föreskrivits av arbetsgivaren eller beror på sjukdom eller olycksfall;
  - 5) på grund av sådan moderskaps-, specialmoderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet om vilken stadgas i sjöarbetsavtalslagen;
  - 6) på grund av sådant kommunalt eller annat offentligt förtroendeuppdrag eller med anledning av sådant avgivande av vittnesmål, som vederbörande enligt lag icke ägt rätt att vägra att fullgöra eller avgiva eller skulle ha kunnat vägra att fullgöra eller avgiva endast av särskilt i lag nämnt skäl;
  - 7) på grund av förordnande som myndighet utfärdat för att hindra spridning av sjukdom;
  - 8) på grund av resa som förutsätts av arbetet när dylika dagar inte annars räknas som arbetstagarens arbetsdagar;
  - 9) av annat skäl, försåvitt arbetsgivaren enligt lag har varit skyldig att trots arbetstagarens frånvaro betala lön för dylik dag;
  - 10) på grund av deltagande med arbetsgivarens samtycke i utbildning som förutsätts av arbetet, dock så att det kan avtalas att endast 30 dagar i sänder räknas som likställda med arbetade dagar.

## **21.1.2 Avbrott i arbetsförhållandet**

### **21.1.2.1 Säsongstrafik**

1. För arbetstagare på passagerarfartyg i säsongstrafik tillgodoräknas den tid, som han under på varandra följande seglationssäsonger har varit i arbetsförhållande på passagerarfartyg i säsongstrafik. Här anses vid beräkning av ålderstillägg 11 månader motsvara ett (1) år.

### **21.1.2.2 Avbrott till följd av arbetstagaren oberoende orsak**

1. Om arbetstagarens arbetsförhållande avbryts av orsaker som inte är beroende av honom, vilka är rederiets konkurs eller upphörande samt företagsöverlåtelse och sjöarbetsavtalslagens 12 kapitel 4 § nämnda orsaker, har han i sitt följande arbetsförhållande rätt att tillgodoräkna sig de ålderstillägg, som han hade vid arbetsförhållandets upphörande.

## **21.2 Oljetransporttillägg**

1. 10 % av grundlönen på tankfartyg, som transporterar bränn-, rå- eller smörjolja och/eller därmed jämförbara ämnen. Tillägget betalas även på tankfartyg, som transporterar komprimerade, kondenserade eller under tryck lösta gaser, brandfarliga vätskor, brandfarliga ämnen med benägenhet till självantändning, vilka i beröring med vatten avger brandfarliga gaser, organiska peroxider, oxiderande, giftiga, smittande eller andra farliga ämnen.

2. I hamn betalas tillägget under högst 20 dagar efter ankomstdagen, dock alltid för den tid då fartyget fullastat eller delvis lastat ligger i hamn och/eller på redd.

## **21.3 Oceantillägg**

1. På fartyg i oceantrafik betalas oceantillägg enligt bilaga 1.

2. Tillägget betalas:

- 1) på alla fartyg, vilka normalt är sysselsatta i transocean linjetrafik, under hela tiden, dock högst 20 dagar under sådan tid, då fartyget är ur trafik på grund av reparationer eller andra omständigheter;
- 2) på andra fartyg i oceanfart, från och med den dag fartyget avgår från sista lastnings- eller lossningshamn inom området för europeisk fart till hamn i oceanfartsområde, till och med den dag fartyget ankommer till första lastnings- eller lossningshamn inom området för europeisk fart och högst 20 dagar härefter. Om ett sådant fartyg likväl gör två eller flera konsekutiva resor i oceantrafik utgår tillägget såsom ovan även under hamntid efter ankomst från den första resan. Reparations- och uppläggningshamn bör likställas med lastnings- och lossningshamn. Ytterligare skall ifråga-varande tillägg utgå om fartyget i trafik på Norra Ishavet anlöpt hamn öster om 45° ostlig longitud.

3. Med europeisk fart avses fart utom området för Östersjöfart till hamnarna vid Vita havet i norr, till 11° västlig longitud samt till Medelhavet och därtill anslutna farvatten, likväl inte längre än till Suez.

### **21.3.1 Förhöjt oceantillägg**

1. Oceantillägget utgår förhöjt med 125 % under den tid fartyget uteslutande är sysselsatt i trafik på nord- och/eller sydamerikanska hamnar innanför ett område, som begränsas i öster av 30° västlig longitud, i söder av 60° sydlig latitud och i väster av 170° västlig longitud.

2. Det förhöjda tillägget utgår från och med den dag fartyget inom ovan nämnda område börjar lasta för annan hamn inom sagda område, till och med den dag fartyget avgår från sista hamn inom området.

#### **21.4 Storfartygstillägg**

1. På minst 30 000 dwt fartyg är underbefälets (båtsman, timmerman, pumpman, elektriker och reparatör, svarvare och donkeyman) grundlön 2,5 % och på minst 80 000 dwt fartyg 5 % högre än motsvarande tabellön.

#### **21.5 Allmän tjänst**

1. Arbetstagare, som antagits för allmän tjänst är berättigad till 10 % högre grundlön. (Lön inklusive AT-tillägg framgår ur bilaga 1 ).

#### **21.6 Kockstuerts kompetenstillägg**

1. Kockstuart, som har behörighetsintyg för ekonomiavdelningsföreståndare är berättigad till en grundlön som är 10 % högre än tabellönen.

2. Kockstuart, som innehar behörighetsintyg för ekonomiavdelningsföreståndare är förutom ovanstående berättigad till ett grundlöneförhöjande kompetenstillägg enligt bilaga 1.

#### **21.7 Stuerts uniformstillägg**

1. På fartyg i reguljär trafik betalas uniformstillägg enligt bilaga 1 ifall uniform används. Användande av s.k. patrulldräkt eller motsvarande klädesplagg berättigar inte till uniformstillägg.

2. Tjänste- och gradbeteckningar lämnas kostnadsfritt av rederiet, ifall stuerter måste använda dessa.

#### **21.8 Rederitillägg på passagerarfartyg**

1. Till däck- och maskinmanskaper betalas ett rederitillägg enligt bilaga 1 (Rederitillägget är inkluderat i lönetabellerna i punkt 20.4).

### **22 SÄRSKILDA ERSÄTTNINGAR**

#### **22.1 Beredskapsersättning**

1. Om arbetstagare på sin fritid beordras kvarstanna ombord för beredskapstjänst på grund av 4 kapitel 6 § sjöarbetsavtalslagen, eller annan viktig orsak i anknytning härtill, betalas åt honom för varje påbörjad timme

på vardag	1/320 av månadslönen och
på helgdag	1/160 av månadslönen

2. För arbete utfört under beredskapstid betalas övertidsersättning i stället för beredskapsersättning. Meddelande om beredskapstjänst bör om möjligt ges åt arbetstagaren i god tid före den ordinarie arbetstidens slut.

3. Om arbetstagare under sin fritid beordras komma ombord på arbete för utförande av någon uppgift, betalas för detta två vardagsövertidstimmar i ersättning i sådant fall, då han inte i

stöd av bestämmelsen i första stycket ovan är berättigad till beredskapsersättning.

4. Ifall arbetstagare som tillhör däck- eller maskinmanskapet ombord på ett last- eller passagerarfartyg under sin fritid beordras att vara i arbetsberedskap då fartyget är till sjöss sålunda, att han måste bära med sig personsökare, radiotelefon eller motsvarande tekniskt hjälpmedel, betalas åt honom för beredskapstiden ersättning såsom bestäms ovan i punkt 1.

## **22.2 Lasthanteringsersättning**

1. Ifall medlem av fartygets besättning i undantagsfall deltar i lasthantering, anbringande och/eller losstagning ombord på fartyget, erlaggs utöver den sedvanliga lönen en ersättning, vars storlek är 1/164 av månadslönen, för varje timme <sup>2)</sup> använd till lasthantering. Åt vinschman betalas lasthanteringsersättning, då han använder vinschen i samband med lastning och lossning.

## **22.3 Serveringsersättning**

### **22.3.1 Lastfartyg**

#### *1) Tillfälliga passagerare*

1. Om på lastfartyg tillfälligt befordras passagerare eller gäster, betalar rederiet ersättning enligt bilaga 1 för dessa åt föreståndare för ekonomiavdelning, kockstuart, kock, II kock och ekonomibitråde envar, såvida dessa förorsakas extra arbete på grund av befordran av passagerare eller gäster, som följer:

- 1) grundersättning för varje passagerare;
- 2) tilläggsersättning för varje passagerare och dag.

Denna bestämmelse, som förutsätter en ökning av ekonomipersonalens arbetsmängd, gäller endast sådana lastfartyg, på vilka inte finns extra personal för passagerare eller på vilka personalen inte redan tidigare uppbär ersättning för passagerarna.

2. Såsom passagerare eller gäst anses person, även ombordanställdas familjemedlem, som är längre tid än ett dygn ombord.

#### *2) Tillfälliga matgäster*

3. Serveras på lastfartyg med rederiets/befälhavarens samtycke tillfälligt mat åt andra än ovan i denna punkt avsedda personer, betalas åt alla i kökspersonalen en ersättning enligt bilaga 1 per person och dag oavsett antalet måltider. Denna ersättning utgår även då arbetare från land intar måltider ombord. Ersättning utgår inte för lotsar, tull- och bevakningsmän och inte heller för ombordanställdas familjemedlemmar.

### **22.3.2 Passagerarfartyg**

1. Då på passagerarfartyg med rederiets/befälhavarens samtycke tillfälligt serveras mat i personalens mässar åt andra än till personalen hörande personer, betalas åt ekonomibitråde ersättning enligt bilaga 1 per tillfällig matgäst och dag oavsett antalet måltider. Ersättning utgår inte för lotsar, tull- och bevakningsmän och inte heller för ombordanställdas familjemedlemmar.

---

<sup>2)</sup> Tillämpningsdirektiv: Parterna konstaterar som gemensam ståndpunkt, att lasthanteringsersättning som avses ersättning betalas för hela timmar. (30.5.2016)

## **22.4 Nattarbetsersättning på lastfartyg**

1. Då lastfartygs maskinrum är obemannat betalas åt skiftsarbetare nattarbetsersättning för arbete gjort under tiden kl.00.00 - 04.00.

## **22.5 Ersättning för smutsigt arbete**

1. Arbetstagaren är berättigad till ersättning, enligt bilaga 1, för smutsigt arbete, varje gång hen måste städa eller i sitt arbete hantera uppkastningar, exkrement eller andra motsvarande sekret eller blod i mängder som avviker från det normala. Det arbete som görs för att rengöra, öppna och reparera avfallsvattentankar och nedkast samt rörledningar och då man måste behandla ovan nämnda sekret eller blod, betalas dock ersättning för varje påbörjad timme i enlighet med bilaga 1.

2. I ovan avsedda situationer skall arbetsledningen kontaktas, varvid samtidigt konstateras om det rör sig om ett ovan avsett arbete som skilt skall ersättas.

## **22.6 Ersättning för handledning av praktikant**

1. Ifall det på fartyget arbetar en praktikant, skall medlem ur besättningen utses som ansvarig för dennes direkta handledning, som utöver den normala lönen skall betalas med ersättning i enlighet med lönebilagan för varje dygn använd till handledningen.

## **22.7 Krigsrisktillägg**

1. Ifall fartyget passerar genom krigsriskområde eller område som jämställts med krigsriskliknande förhållanden, följs vad som överenskommit i krigsriskavtalet. (Bilaga 14).

## **23 EKONOMIPERSONALENS BETJÄNING SARVODE PÅ PASSAGERARFARTYG**

1. Som betjäning sarvode betalas 3 % av den servering och försäljning som skett på fartyget, med undantag för i butik försåld alkohol på flaska. Betjäning sarvodets minimibelopp framgår ur bilaga 1.

2. För iordningsställande av bäddplatser betalas betjäning sarvode enligt bilaga 1. Detta gäller inte mellan Sjömans-Unionen och rederiet särskilt överenskomna kryssningsfartyg. I hyttvärdinnas/-städares tabellön ingår betjäning sarvode för 20 bäddplatser per dygn.

3. Betjäning sarvodet betalas endast åt Sjömans-Unionens medlemmar och det fördelas mellan de till ekonomipersonalen hörande på sätt som överenskomms skilt mellan rederiet och Sjömans-Unionen. Betjäning sarvodet innehåller inte overtidsersättning.

4. Ovan i punkt 1 och 2 nämnt betjäning sarvode, som betalas under arbetsskift, beaktas vid beräkandet av årssemester- och sjuktida lön.

## **24 NATURAFÖRMÅNER**

### **24.1 Ersättning för kost och logi**

1. I de fall, då kost och logi inte bereds arbetstagaren ombord skall rederiet anordna motsvarande förmåner i land eller betalar mot dessa förmåner svarande skälig ersättning. Såsom skälig ersättning för kost anses de eurobelopp som framgår ur bilaga 1.

2. Sakliga utgifter för logi betalas enligt räkning.

## **24.2 Ersättning för naturaförmåner under semester**

1. Ersättning för naturaförmåner betalas till det belopp, som framgår ur bilaga 1 till detta kollektivavtal.

2. Koefficienten 1,18 som finns i 13 § 2 mom. lagen om sjömäns semester, med vilken arbetstagarens dagslön höjs under semestern, skall inte tillämpas på de ersättningar för naturaförmåner som betalas under semestern.

3. Under semestern betalas ersättning för naturaförmåner även för söndagar, kyrkliga högtidsdagar, självständighetsdagen, midsommarafton och första maj samt för julafton och påsklördag.

4. Vid utbetalning av semesterersättningen ersätts naturaförmåner endast för det antal dagar för vilket ifrågavarande semesterersättning utgår.

## **24.3 Ersättning för naturaförmåner under vederlagstid**

1. Ersättning för naturaförmåner betalas till det belopp, som framgår ur bilaga 1 till detta kollektivavtal.

2. Då vederlag utgår i form av fritid på vardag är arbetstagaren berättigad till ersättning för naturaförmåner enligt i lagen om sjömäns semester stadgade grunder för hela vederlagsledigheten. Ersättning för naturaförmåner betalas sålunda även för lördagar, söndagar, kyrkliga högtidsdagar, självständighetsdagen, midsommaraftonen, första maj samt julaftonen då dessa ingår i vederlagsledigheten, trots att för dessa dagar inte avdras vederlagstimmar.

3. En halv dags vederlagsledighet inom ramen för avlösningen berättigar till en halv dags ersättning för naturaförmåner.

4. Då vederlaget utgår i form av fritid i inhemsk hamn eller enligt överenskommelse i utländsk hamn är arbetstagare berättigad till ersättning för naturaförmåner enligt de i lagen om sjömäns semester förutsatta grunderna för varje hel vederlagsdag och till dem anslutande lördagar och/eller helgdagar, då han inte intar sina måltider ombord och under förutsättning att han därom underrättat ekonomiavdelningens föreståndare senast före arbetstidens slut föregående dag.

5. Arbetstagare är berättigad till ersättning för naturaförmåner då han i hamn i Finland under lördag och/eller söndag är borta från fartyget, under förutsättning att han inte intar sina måltider ombord och att han om detta underrättat ekonomiavdelningens föreståndare senast före arbetstidens slut föregående dag.

## **24.4 Ersättning för naturaförmåner under sjukdom**

1. När arbetstagare på grund av sjukdom, skada eller olycka är förhindrad att utföra sitt arbete, har arbetstagaren under tiden för hindret att utföra arbete, rätt till naturaförmånersättning i enlighet med bilaga 1, dock för högst 42 dagar, fastän arbetstagaren har återvänt hem. Ersättning betalas dock inte för tid, då arbetstagaren vårdas på sjukhus.

## **24.5 Kost- och logiersättning som ingår i semesterersättningen vid korta arbetsförhållanden**



1. I arbetsförhållanden som är kortare än 14 dygn utgår kost- och logiersättningen som ingår i semesterersättningen på följande sätt:

1-3 dygns arbetsförhållande	0,5 x kost- och logiersättningen
4-6 dygns arbetsförhållande	1 x kost- och logiersättningen
7-9 dygns arbetsförhållande	1,5 x kost- och logiersättningen
10-13 dygns arbetsförhållande	2 x kost- och logiersättningen

## C AVLÖNINGEN PÅ SMÅTONNAGEFARTYG

### 25.1 Avlöning

1. Arbetsgivaren skall vid betalandet av lönen eller då korrigeringar görs i lönen ge en specifikation åt arbetstagaren där lönens storlek och grunderna för dess bestämmande framkommer.

#### 25.1.1 Garantilöner

1. Garantilönetabellerna enligt 1:1- och 2:1 – avlösning i bilaga 1.

2. Den i pengar utgående övertidsersättningens storlek är per timme för övertidsarbete som utförs på vardag minst 1/106 och för arbete som utförs på helgdag minst 1/67 av arbetstagarens månadslön.

#### 25.1.2 Ålderstillägg

1. Ålderstillägg, som motsvara 4 % av garantilönen, erhålls efter 3, 7, 10 och 13 års tjänstgöring samt från och med den 1.1.2002 efter 16 års tjänstgöring (med tjänstgöring avses den totala tjänstgöringstiden). På fartyg registrerat i EU- eller EEA- land samt på utländskt bolags fartyg som hör till rederiet berättigar all tid i manskapsställning till ålderstillägg. Till ålderstillägg berättigande tjänstgöringstid skall inhämtas i kust eller avlägsnare fart.

2. Vid bestämmandet av i detta avtal avsedd tjänstgöringstid anses rederier under gemensam ledning samt rederier, av vilka det ena till minst 51 % ägs av det andra, utgöra samma rederi.

3. Till den tid som berättigar till ålderstillägg räknas även sådan tid under arbetsförhållandets gång då arbetstagaren har varit förhindrad att utföra arbete:

- 1) på grund av att andra arbetstgares semestrar på arbetsplatsen;
- 2) på grund av reservövningar eller extra tjänstgöring, om denne återvänt till arbetet så snart dylikt hinder upphört;
- 3) på grund av i sjömans semesterlagens 3 § 2 moments 3 punkt avsett avbrott;
- 4) på grund av läkarundersökning som avses i lagen om företagshälsovård (1383/2001) eller lagen om läkarundersökning av fartygspersonal (1171/2010) eller som har föreskrivits av arbetsgivaren eller beror på sjukdom eller olycksfall;
- 5) på grund av sådan moderskaps-, specialmoderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet om vilken stadgas i sjöarbetsavtalslagen;
- 6) på grund av sådant kommunalt eller annat offentligt förtroendeuppdrag eller med anledning av sådant avgivande av vittnesmål, som vederbörande enligt lag icke ägt rätt att vägra att fullgöra eller avgiva eller skulle ha kunnat vägra att fullgöra eller avgiva endast av särskilt i lag nämnt skäl;
- 7) på grund av förordnande som myndighet utfärdat för att hindra spridning av sjukdom;

- 8) på grund av resa som förutsätts av arbetet när dylika dagar inte annars räknas som arbetstagarens arbetsdagar;
- 9) av annat skäl, försåvitt arbetsgivaren enligt lag har varit skyldig att trots arbetstagarens frånvaro betala lön för dylik dag;
- 10) på grund av deltagande med arbetsgivarens samtycke i utbildning som förutsätts av arbetet, dock så att det kan avtalas att endast 30 dagar i sänder räknas som likställda med arbetade dagar.

### 25.1.3 Lasthanteringsersättning

1. Lasthantering är ett arbete, som i traditionell bemärkelse inte är sjömansarbete med anknötning till fartygets bringande i sjövärdigt skick. Till lasthantering hör också skiftning av last, laststämpling, surrning och losstagning, som görs i lastrummet då fartyget är i hamn.

2. Då fartygets personal i undantagsfall deltar i den egentliga lasthanteringen eller vid kopplandet av kylcontainrar ombord, betalas därför utöver den sedvanliga lönen per timme <sup>3)</sup> 1/164 av garantilönen.

3. Då roro-fartygs personal i undantagsfall deltar i hantering av last samt anbringande och/eller losstagning av lastsurrningar eller vid kopplandet av kylcontainrar ombord, betalas därför utöver den sedvanliga lönen per timme 1/164 av garantilönen.

4. Alla timmar, i anknötning till lasthantering, skall i arbetstidsjournalen bokföras skilt.

5. Fartygspersonalen på Rederierna i Finland rf:s medlemsrederiers fartyg kan i undantagsfall utföra tidigare nämnda lasthanteringsarbete, som traditionellt utförts av stuveriarbetare. Detta förutsätter att det med arbetstagarnas medgivande, med fackförbund som företräder dem, på förhand överenskommit om principerna angående förfarandet.

### 25.1.4 Ocean tillägg och tank- och specialfartygstillägg

1. På fartyg i oceantrafik höjs garantilönerna med 3 %. Med oceantrafik avses fart utanför följande gränser: 11° grader västlig longitud, 30° nordlig latitud och 45° östlig latitud.

2. Då fartyg är i trafik uteslutande mellan Nord- och/eller Sydamerikanska hamnar och inom det område som avgränsas i öster av 30° västlig longitud, i söder av 60° sydlig latitud och i väster av 170° västlig longitud höjs garantilönerna, istället för 1 momentets 3 % med 7 %.

3. Ovan nämnda tillägg beräknas enligt garantilönstabellens 0-kolumn och adderas till månadsinkomsten. Tillägget betalas från att arbetstagaren påbörjar sin resa från Finland till fartyget tills arbetstagaren återvänder från fartyget till Finland: från resedagens början till resedagens slut.

4. Tidigare nämnda tillägg betalas, under hela ombordtiden, på samtliga fartyg som är i regelbunden transocean linjetrafik, dock högst under 20 dagar för sådan tid fartyget är taget ur trafik för reparationer eller av annan orsak.

5. På övriga fartyg i oceantrafik betalas tillägget från den dag, då fartyget avgår från den sista, inom området för europeisk fart hörande, lastnings- eller lossningshamnen i transocean-

---

<sup>3)</sup> Tillämpningsdirektiv: Parterna konstaterar som gemensam ståndpunkt, att lasthanteringsersättning som avses ersättning betalas för hela timmar. (30.5.2016)

ana hamnar till den dag fartyget anlöper första till området för europeisk fart hörande lastnings- eller lossningshamnen och högst 20 dagar härefter.

6. Ifall fartyget dock gör två eller flera konsekutiva resor i transoceantrafik betalas ovan nämnda tillägg även under hamntid efter ankomst från den första resan. Reparations- och uppläggningshamn är i detta avseende jämförbar med lastnings- och lossningshamn.

7. Det förhöjda tillägget betalas från och med den dag fartyget inom det ovan nämnda trafikområdet påbörjar sin lastning för annan hamn inom sagda område till och med den dag fartyget avgår från sista hamnen inom området.

8. Till arbetstagare på tank- och specialfartyg som transporterar bränn-, rå- eller smörjolja och/ eller med dessa jämförbara ämnen eller komprimerade, kondenserade eller under tryck upplösta gaser, eldfarliga vätskor, ämnen som är självantändliga och som med vatten bildar lättantändliga gaser, organiska peroxider, oxiderande, giftiga, förorenande eller andra ämnen, betalas tank- och specialfartygstillägg, som till sin storlek är 10 % av garantilönen.

9. Tillägget betalas då fartyget ligger i hamn för högst 20 dagar efter ankomstdagen, dock alltid för hela den tid då ett lastat eller dellasta fartyg är tvunget att ligga i hamn och/ eller på redde.

### **25.1.5 Serveringsersättning**

1. Ifall det på småtonnagefartyg tillfälligt befordras passagerare eller gäster, betalar rederiet för dessa åt kockstuart en ersättning per dag enligt bilaga 1, om denna förorsaktas extra arbete p.g.a. befordran av passagerare eller gäster. Ersättning betalas inte för fartygspersonalens familjemedlemmar.

### **25.1.6 Tillfälliga matgäster**

1. Serveras på småtonnagefartyg med rederiets/ befälhavarens samtycke tillfälligt mat, betalas åt kockstuart en ersättning per dag och person enligt bilaga 1 oberoende av antalet måltider. Ersättning betalas inte för lotsar, tull- eller vaktposter, inte heller för fartygspersonalens familjemedlemmar.

### **25.1.7 Tillfällig tjänsteställning (ändrade arbetsuppgifter)**

1. Då arbetstagare tillfälligt varit i en högre tjänsteställning än sin ordinarie tjänsteställning, betalas åt arbetstagaren fridagar enligt det avlösningssystem som denna tjänsteställning och lön förutsätter, där respektive fridagar införtjänats.

### **25.1.8 Kortmanslön**

1. Om antalet arbetstagare under resan minskat, skall den inbesparade lönen fördelas mellan de återstående besättningsmedlemmarna, dock inte om det för arbetet betalats övertidsersättning såsom särskilt stadgats.

2. Denna bestämmelse skall också tillämpas då fartyget vid resans början är underbemannat.

### **25.1.9 Naturaförmåner**

I de fall, då kost och logi inte kan beredas arbetstagaren ombord skall rederiet anordna motsvarande förmåner i land eller betala åt arbetstagaren en mot dessa förmåner motsvarande skälig ersättning, dock minst enligt de allmänna statliga resekostnadsersättningsprinciperna.

#### **25.1.10 Krigsrisktillägg**

1. Ifall fartyget passerar genom krigsriskområde eller område som jämställts med krigsriskliknande förhållanden, följs vad som överenskommits i krigsriskavtalet. (Bilaga 14).

#### **25.1.11 Ersättning för handledning av praktikant**

1. Ifall det på fartyget arbetar en praktikant, skall medlem ur besättningen utses som ansvarig för dennes direkta handledning, som utöver den normala lönen skall betalas med ersättning i enlighet med lönebilagan för varje dygn använd till handledningen.

#### **25.1.12 Lönen när arbetsförhållandet upphör**

1. När arbetsavtalet upphör skall den sista lönen stå till arbetstagarens förfogande eller kunna lyftas omedelbart, dock senast efter sex (6) vardagar efter arbetsavtalets upphörande. I sådana undantagsfall, där lönen inte är entydig, till exempel då all information som krävs för att fastställa lönen ännu inte står till förfogande vid arbetsavtalets upphörande, skall den sista lönen stå till arbetstagarens förfogande eller kunna lyftas senast tio (10) vardagar efter arbetsförhållandets upphörande.

#### **25.1.13 I semesterersättningen inkluderad kost- och logiersättning i korta arbetsförhållande**

1. I arbetsförhållanden som är kortare än 14 dygn utgår kost- och logiersättningen som ingår i semesterersättningen på följande sätt:

1-3 dygns arbetsförhållande	0,5 x kost- och logiersättningen
4-6 dygns arbetsförhållande	1 x kost- och logiersättningen
7-9 dygns arbetsförhållande	1,5 x kost- och logiersättningen
10-13 dygns arbetsförhållande	2 x kost- och logiersättningen

#### **25.1.14 Definitionen på full lön**

1. Med den i sjöarbetsavtalslagen eller motsvarande lag avsedd full lön avses lön, som innehåller i detta kollektivavtal avsedd garantilön och övriga tillägg samt ersättningar.

### **26 AVTALETS GILTIGHETSTID**

Detta avtal gäller från och med den 30 maj 2016 till och med den 28 februari 2019.

## **RAMAVTAL**

### **1 ALLMÄNT**

I lagen om förbättrande av konkurrenskraften för fartyg som använd i sjötrafik (1277/2007) har uppställts ett antal förutsättningar för att statsmakten för sin del genom ekonomiska bidrag skall stöda strävanden att bevara det finska tonnaget och den finska sjömanskåren. Förutsättningen för stödet är att arbetskraftskostnaderna, på de fartyg som antecknats i ovan nämnda förteckning, genom sätt som överenskommits mellan kollektivavtalsparterna, bringats till en sådan nivå att de, med beaktande av statens stöd, möjliggör verksamhet i internationell trafik.

### **2 ANDRA FARTYG ÄN PASSAGERARFARTYG SOM ANTECKNAS I HANDELSFARTYGSFÖRTECKNINGEN FÖR FÖRSTA GÅNGEN**

Ovan i 1 stycket avsedda arbetskraftskostnadsinbesparingar förverkligas för de fartygs del som första gången införs i ovan nämnda förteckning, för däck- och maskinmanskabet samt ekonomipersonalens (utrikesfartens avtal) del, genom de i punkt 3.2 i kollektivavtalet avsedda fartygsvisa avtalen gällande besättningsnumerären och behörigheter samt i samma punkt avsedda garantilöneavtal (fartygsvisa avtal), vilka alla ingås mellan Rederierna i Finland rf:s medlemsrederier och Finlands Sjömans-Union FSU rf.

**Vid överenskommelse om inbesparingar uppmärksammas i första hand följande frågor:**

- lönevillkoren med därtill anslutna tillägg och ersättningar;
- lönestrukturen;
- arbetstidsbestämmelserna inklusive avlösningssystemet (1:1) och övertidsersättningen;
- semesterbestämmelserna inklusive semesterlönen; samt
- sjöpersonalens numerär och övriga frågor som påverkar bemanningen samt fartygsbesättningen.

Ifall förhandlingarna om arbetskraftskostnadsinbesparingarna inte leder till ett resultat, har bägge parter rätt att uppsäga bestämmelserna i utrikesfartens avtal gällande arbete utfört på det berörda fartyget, varvid tillämpningen av utrikesfartens avtal upphör efter tre (3) månader från uppsägningen.

### **3 PASSAGERARFARTYG SOM ANTECKNAS I HANDELSFARTYGSREGISTRET**

Parterna konstaterar att det i punkt 1 avsedda arbetskraftskostnadsinbesparingarna mellan arbetsmarknadsparterna förverkligats genom utrikesfartens passagerarfartygsavtal som kom i kraft 1.3.2001.

### **4 ARBETSKRAFTSKOSTNAD SINBESPARINGARNAS NYINRIKTNING**

Ifall part, av de fartygsvisa avtalen gällande lastfartyg eller part bunden av passagerarfartygsavtalet, föreslår en ny inriktning eller en ny dimensionering av inbesparingarna, då detta ramavtal eller utrikesfartens avtal eller de fartygsvisa avtalen eller passagerarfartygsavtalet är i kraft skall härom förhandlas enligt de principer som ramavtalets parter skilt överenskommit enligt det så kallade kontinuerliga förhandlingsförfarandet.

### **5 FÖRHÅLLET TILL ANDRA KOLLEKTIVAVTAL**

Under den tid, som detta ramavtal är i kraft, får part av det eller av utrikesfartens avtal eller av passagerarfartygsavtalet eller en i övrigt bunden arbetsgivarpart, inte ingå ett nytt kollektivavtal inom tillämpningsområdet för utrikesfartens avtal eller de fartygsvisa avtalen eller passagerarfartygsavtalet, med annan arbetstagarförening till sämre villkor för arbetstagarnas del än utrikesfartens avtal och till dem hörande fartygsvisa avtal eller passagerarfartygsavtalet. Ifall ovan nämnd arbetsgivarpart inom tillämpningsområdet för tidigare nämnda avtal, under tiden avtalet är i kraft, ingår kollektivavtal med högre lönejusteringar eller om andra för arbetstagaren gynnsammare villkor, kompletteras utrikesfartens avtal och passagerarfartygsavtalet till motsvarande delar.

Ifall arbetsgivarpart innan detta ramavtals ikraftträdande varit och fortfarande är bunden av kollektivavtal som står i konflikt med utrikesfartens avtal eller de fartygsvisa avtalen för lastfartyg eller med passagerarfartygsavtalet, skall ändock det kollektivavtal iakttas som är förmånligast ur arbetstagarens ståndpunkt. Ifall det uppstår oenighet, om vilket kollektivavtal som är förmånligast skall ärendet avgöras genom de organisationers försorg som undertecknat detta ramavtal.

## **6 GILTIGHETSTID**

Detta ramavtal är i kraft som en del av utrikesfartens avtal och passagerarfartygsavtalet såsom utrikesfartens avtal och passagerarfartygsavtalet.

**FÖRTECKNING ÖVER BILAGEAVTAL**  
(bilagorna publiceras i ett separat häfte)

<b>BILAGA 1</b>	<b>LÖNETABELLEN</b>
<b>BILAGA 2</b>	<b>BEMANNINGSTABELLEN</b>
<b>BILAGA 3</b>	<b>TIDSBUNDNA ARBETSAVTAL</b>
<b>BILAGA 4</b>	<b>AVTAL OM GRUNDERNA FÖR UPPSÄGNING OCH PERMITTERING I UTRIKESFARTENS SJÖFARTSBRANSCH</b>
<b>BILAGA 5.1</b>	<b>DELTIDSARBETE (FRAKT)</b>
<b>BILAGA 6</b>	<b>BERÄKNINGSMODELL FÖR DEN DYGNVIS OCH VECKOVIS ÖVERTIDEN PÅ SMÅTONNAGEFARTY</b>
<b>BILAGA 7</b>	<b>KORTMANSLÖN</b>
<b>BILAGA 8</b>	<b>AVTAL OM ARBETARSKYDDSRARBETE INOM SJÖFARTEN</b>
<b>BILAGA 9</b>	<b>VERKSAMHETSMODELL FÖR I ARBETARSKYDDSLAGEN AVSEDD BRANSCHKOMMISSION</b>
<b>BILAGA 10</b>	<b>UTRIKESFARTENS HÄLSOVÅRDSAVTAL</b>
<b>BILAGA 10.1</b>	<b>UTRIKESFARTENS DROGPOLICY</b>
<b>BILAGA 10.2</b>	<b>VÅRDHÄNVISNINGSAVTAL FÖR MISSBRUKARE AV ALKOHOL- OCH BERUSNINGSMEDEL</b>
<b>BILAGA 11</b>	<b>UTRIKESFARTENS FÖRTROENDEMANNAAVTAL</b>
<b>BILAGA 11.1</b>	<b>BILAGA TILL FÖRTROENDEMANNAAVTALET, MODELL ÖVER HUVUDFÖRTROENDEMANNAAVTALET</b>
<b>BILAGA 12</b>	<b>UTBILDNINGSAVTALET MED TILLÄMPNINGSDIREKTIV SAMT TILLÄMPNINGEN INOM SJÖFARTEN</b>
<b>BILAGA 13</b>	<b>VERKSAMHETSMODELL FÖR SYSSELSÄTTNING OCH OMSTÄLLNINGSSKYDD</b>
<b>BILAGA 14</b>	<b>KRIGSRISKAVTAL</b>
<b>BILAGA 16</b>	<b>MODELL FÖR GARANTILÖNEAVTAL</b>

Passagerarfartygens ekonomipersonal

BEFATTNING	LÖNEKLASS
Cafeteriautgivarska, nisse, servitörspraktikant, barelev, butiks- och lagerbiträde	1
Kallskänks-, köks- och ekonomibiträde samt städerska	2
Hyttvärdinna/-städerska <sup>1)</sup> och proviantlagerförvaltare	3
Överstäderska och barnsköterska	4
II kock och II kallskänka	5
Servitör, kioskförsäljare, snabbköps-, bastu- och cafeteriakassa, konferenssekreterare och ADB-praktikant	6
I kock och I kallskänka	7
Purserbiträde, snabbköpsföreståndare, lagerföreståndare, konferensvärdinna/ -värd, vinkassa, cafeteriaföreståndare, värdinna, chefsstäderska, hälsovårdare, musiker, spelskötare, croupier och ADB-kontorist	8
Chefskallskänka	9
Hovmästare, barmästare, konferenschef, butikschef, ADB-skötare, matsalskassa och kryssningsvärdinna/ -värd	10
Purser, intendentbiträde, restaurangchef, hotellchef, chefhovmästare och chefbarmästare	11
Köksmästare <sup>2)</sup>	12
Stuert och kökschef	13
Intendent	- 2999 brt 14 a
	3000 - 3999 brt 14 b
	4000 - 14 c

1) Tabellönen innehåller betjäningarsvode för 20 bäddplatser i dygnet

2) Då köksmästare verkar som kökschef, betalas åt honom tabellön enligt löneklass 13



## Bilaga 2

## Bemanningstabell för småtonnagefartyg

Bemanningen på fartyg där bruttodräktigheten (GT) är mindre än 4.000 GT (lolo) eller mindre än 6.400 GT (roro). Detta motsvarar den tidigare 1.600 bruttoregister-ton (grt) gränsen.

	Östersjö	När- / Europafart	Fjärrtrafik
Matros/Maskinman	2	2	2
Vaktman	1	1	1
Kock	1	1	1

---

Bemanningen på fartyg där bruttodräktigheten (GT) är mindre än 2.500 GT (lolo) eller mindre än 4.000 GT (roro). Detta motsvarar den tidigare 1.000 bruttoregister-ton (grt) gränsen

	Östersjö	När- / Europafart	Fjärrtrafik
Matros/Maskinman	1	1	1
Vaktman	1	2	2
Kock	*	*	*

\* Ifall inte någon i besättningen har utbildning i köksuppgifter skall det anställas en fartygs-kock.

---

Bemanningen på fartyg där bruttodräktigheten (GT) är mindre än 1.250 (lolo) eller 2.000 (roro). Detta motsvarar den tidigare 500 bruttoregister-ton (grt) gränsen. Någon i besättningen skall vara kokkunnig.

	Östersjö	När- / Euro- patrafik	Fjärrtrafik
Matros/Maskinman		1	1
Vaktman	2	1	1

**MODELLBEMANNING PÅ ANDRA HANDELSFARTYG**

Befattning/vakans	STCW 2010	6401-8999 GT	9000-19999 GT	över 20000 GT
Båtsman / Däcksreparatör	II/5	1 <sup>1)</sup>	1	1
Matros AT	II/5, III/5 tai III/4	2 <sup>2)</sup>	1	2
Vaktman AT	II/4, III/4	1	1	1
Vaktman däck	II/4	3 <sup>3)</sup>	3 <sup>3)</sup>	3 <sup>3)</sup>
Maskinreparatör	III/5		1 <sup>4)</sup>	1
Elektriker	III/7		1 <sup>4)</sup>	1
Maskinman	III/5			1
Vaktmaskinman	III/4		1	
Kockstuert			1	1
Kock <sup>5)</sup>		1	(1) <sup>6)</sup>	(1) <sup>6)</sup>
Ekb			(1) <sup>7)</sup>	1
<b>SAMMANLAGT</b>		<b>4</b>	<b>6+(2)</b>	<b>9+(1)</b>

1) Båtsman/däcksreparatör skall finnas på fartyg över 1000 dwt.

2) Däckavdelningens förman har alltid båtsmans lön.

3) Vaktman (däck) kan anställas, ifall fartygets besättning deltar i lasthantering.

4) Elektriker och reparatör avlöser varandra.

5) Ifall det inte finns förman för ekonomiavdelningen/kockstuert, betalas kockstuerts lön åt kocken.

6) Fartyget skall ha en separat kock, om det ombord regelbundet finns sex (6) eller flera passagerare eller om besättningen består av flera än 18 personer.

7) Ifall bestättningen består av flera än 12 personer, skall fartyget ha ett ekonomibiträde.

Till fartyg under 9000 GT tas minst en (1) praktikant och till fartyg större än detta minst två (2) praktikanter.

**Tillämpningen av punkt 3.4. i utrikesfartens kollektivavtal för handelsfartyg samt punkt 4.4 i utrikesfartens kollektivavtal för passagerarfartyg**

Med bestämmelserna i punkt 3.4 i kollektivavtalet för utrikesfartens däck- och maskinman- skap samt ekonomipersonal och i punkt 4.4 i utrikesfartens passagerarfartygsavtal har man strävat till att å ena sidan individualisera de situationer, då arbetsavtal för viss tid kan ingås på arbetsgivarens initiativ, å andra sidan förhindra användande av arbetsavtal för viss tid för kringgående av arbetstagarens anställnings-trygghet. Med bestämmelsen har inte avsetts att förhindra att arbetsavtal ingås för viss tid då detta sker på initiativ från arbetstagaren och i dennes intresse i situationer, då det inte är möjligt på initiativ från arbetsgivaren.

Användningen av arbetsavtal för viss tid blir i allmänhet aktuellt i situationer, där arbete finns att erbjuda, men då man redan på förhand vet, att arbete upphör efter en viss tid eller efter att ett visst uppdrag blivit utfört.

För att underlätta vid de praktiska situationerna har parterna kommit att konstatera att viss tid avtal, såsom de avses i utrikesfartens kollektivavtal punkter 3.4 och 4.4, kan ingås på arbetsgivarens initiativ, då grunden för detta är:

- arbetets art, till exempel
  - ett bestämt arbete eller
  - säsongarbete;
- vikariat, till exempel
  - specialmoderskaps-, moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet, vårdle- dighet, tillfällig vårdledighet, sjuk- eller semesterledighet eller vikariat för arbets- tagare på studieledighet;
- praktik;
- annan med ovan nämnda jämställbar omständighet som förutsätter arbetsavtal för viss tid, till exempel
  - utjämning av arbetstoppar under brådskande perioder,
    - arbete som placerar sig till veckosluten, dock så att arbete under veckosluten i sig inte är grund för att ingå arbetsavtal på viss tid, utan att det bör finnas annan godtagbar orsak härtill och under förutsättning att inte är frågan om ett kringgå- ende av arbetstagarens uppsägningsskydd och arbetsförhållandetrygghet; samt
- annan av rederiets verksamhet eller den trafik som det bedriver motiverad orsak, till exempel
  - motiverad tillfällig osäkerhet i samband med verksamhetens inledande eller fortsättande, förutsatt att det inte är frågan om ett kringgående av arbetstagarens uppsägningsskydd eller
  - fartygets tids- eller resebefraktning eller tidsbunden hyrning, dock så att enbart frakt- eller hyresavtal i sig inte är grund för ingående av viss tids arbetsavtal och

förutsatt, att det inte är frågan om ett kringgående av arbetstagarens uppsägningsskydd.

I arbetsavtalet för viss tid kan intas en bestämmelse om att avtalet kan uppsägas, dock så att gällande uppsägningstider följs det som stadgats i avtalet om uppsägning och permittering, som är en del av avtalen inom utrikesfarten.

Ett arbetsavtal för viss tid kan hävas om det föreligger en i sjöarbetsavtalslagen stadgad grund därför.

Om arbetsgivaren tillåter en arbetstagare i tidsbestämt arbetsförhållande att fortsätta sitt arbete, efter det att arbetsförhållandet enligt lag skulle kunnat upphöra efter att överenskommen tid utgått eller att resa avslutats eller på grund av att avtalet uppsagts och uppsägningstiden löpt ut, anses arbetsavtalsförhållandet blivit förlängt tillsvidare, dock inte om sådant arbete utförs efter utgången av ovan avsedd tid, som nödvändigtvis måste utföras för fartygets, de ombordvarandes eller lastens säkerhet och om arbetet inte varar längre än två dagar.

In fidem

FINLANDS SJÖMANS-UNION RF

REDERIerna I FINLAND RF

## Bilaga 4

# Avtal om grunderna för uppsägning och permittering i sjöfartbranschens utrikestrafik

Undertecknande organisationer har - med beaktande av å ena sidan nödvändiga strävande att förbättra företagets produktionsförutsättningar och å andra sidan den sociala otrygghet som personalminskningar på grund av ekonomiska och produktionstekniska orsaker föranleder - avtalat om följande åtgärder, vilka skall tillämpas ombord på fartyg tillhörande medlemsrederierna i Rederierna i Finland rf.

### 1 § TILLÄMPNINGSOMRÅDE

Avtalet gäller permittering samt avslutande av tillsvidare gällande arbetsavtal genom uppsägning.

Avtalet gäller inte

- 1) arbetstagare, vars arbetsavtal ingåtts för viss tid eller gällande viss resa eller vissa resor,
- 2) fall, där arbetsavtalet hävts med hänvisning till sjöarbetsavtalslagens (756/2011) 9 kapitel 1 § avsedda orsaker, och inte heller
- 3) hävning av arbetsavtal under prövotid som avses i sjöarbetsavtalslagens 1 kapitel 5 §.

Då arbetsgivare har hävt arbetsavtalet med hänvisning till grunderna för hävning enligt sjöarbetsavtalslagen, kan dock enligt detta avtal utredas, huruvida grunderna för uppsägande av arbetsavtalet skulle ha funnits.

### 2 § UPPSÄGNINGSTIDER

Arbetsgivaren skall då han säger upp arbetsavtalet iaktta, då arbetsförhållandet pågått utan avbrott:

- 1) två månaders uppsägningstid, om arbetsförhållandet fortgått högst fem år,
- 2) tre månaders uppsägningstid, om arbetsförhållandet fortgått över fem år, men högst nio år,
- 3) fyra månaders uppsägningstid, om arbetsförhållandet fortgått över nio år, men högst tolv år,
- 4) fem månaders uppsägningstid, om arbetet fortgått över tolv år, men högst femton år, och
- 5) sex månaders uppsägningstid, om arbetsförhållandet fortgått över femton år.

Arbetstagaren skall då han säger upp arbetsavtalet iaktta en månads uppsägningstid. Om arbetsförhållandet fortgått över tio år, är uppsägningstiden två månader.

I de fall som avses i sjöarbetsavtalslagens 8 kapitel 5 och 7 § tillämpas det uppsägningsförfarande som stadgas i lagen.

### 3 § FÖRSUMMELSE ATT IAKTTA UPPSÄGNINGSTID

Arbetsgivare, som inte iakttar uppsägningstiden, är skyldig att betala full lön åt arbetstagare under uppsägningstiden.

Om arbetstagare avgår från sitt arbete utan att iaktta uppsägningstiden är han skyldig att åt arbetsgivaren betala ett belopp, som motsvarar lönen för uppsägningstiden. Arbetsgivare får innehålla detta belopp från den slutlikvid, som betalas åt arbetstagaren, med beaktande av det som stadgats om arbetsgivares kvittningsrätt i sjöarbetsavtalslagens 2 kapitel 21 §.

Ifall försummelsen att iaktta uppsägningstiden av den ena eller andra parten endast gäller en del av denna, omfattar betalningsskyldigheten motsvarande del av lönen för uppsägningstiden.

#### **4 § UPPSÄGNINGSGRUNDERNA**

Arbetsgivare får inte säga upp arbetstagares arbetsavtal utan synnerligen vägande skäl enligt sjöarbetsavtalslagens 8 kapitel 2 § eller skäl som avses i samma lags 8 kapitel 3 §.

Såsom uppsägningsgrund anses sådana skäl på grund av vilka hävning av arbetsavtal, enligt sjöarbetsavtalslagen är möjligt, liksom även sådana av arbetstagaren själv beroende skäl såsom försummelse att utföra arbetet, underlåtenhet att iaktta bestämmelser som arbetsgivaren inom ramen för sin rätt att leda arbetet ger, brott mot ordningsföreskrifter, ogrundad frånvaro och uppenbar vårdslöshet i arbetet.

Uppsägning med anledning av överlåtelse av rörelse samt på grund av arbetsgivares konkurs och död sker på sätt som stadgats i sjöarbetsavtalslagens 8 kapitel 5 och 7 §.

#### **5 § ERSÄTTNING SOM SKALL BETALAS FÖR OGRUNDAD UPPSÄGNING**

Om arbetsgivaren ogrundat säger upp arbetstagares arbetsavtal, och inte efter förhandling återtar uppsägningen innan arbetsförhållandet upphör, har den uppsagde till följd av detta, rätt till i sjöarbetsavtalslagens 12 kapitel 2 § avsedd ersättning. Om arbetsförhållandet fortgått oavbrutet över 10 år då uppsägningen träder i kraft, bör ersättningen utbetalas motsvarande minst sex månaders grundlön inklusive eventuella fasta tillägg.

#### **6 § ARBETSTAGARENS UPPSÄGNINGSSKYDD UNDER GRAVIDITET, MODERSKAPS-, FADERSKAPS- OCH FÖRÄLDRALEDIGHET SAMT UNDER VÅRDLEDIGHET**

Arbetsgivare får inte säga upp gravid arbetstagares arbetsavtal på grund av havandeskapet. Uppsäger arbetsgivaren havande arbetstagares arbetsavtal, anses uppsägningen vara föranledd av havandeskapet, om arbetsgivaren inte påvisar annan grund.

Arbetstagare skall på arbetsgivarens begäran uppvisa utredning över havandeskapet.

Arbetsgivaren får inte uppsäga arbetstagarens arbetsavtal under i sjöarbetsavtalslagens 5 kapitel 1 § avsedd, i kollektivavtal eller mellan arbetsgivaren och arbetstagaren avtalad moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet, inte heller, sedan han fått kännedom om arbetstagarens havandeskap eller om att arbetstagaren utnyttjar sin ovan nämnda rätt, säga upp avtalet till att upphöra då nämnda ledighet börjar eller medan den varar.

#### **7 § PERMITTERING**

##### ***Permittering***

Med permittering avses att utförandet av arbete och betalningen av lön tillfälligt avbryts genom arbetsgivarens beslut eller med stöd av ett avtal som ingåtts på initiativ av arbetsgivaren, medan anställningsförhållandet i övrigt består.

Om de grunder som anges i sjöarbetsavtalslagens 6 kapitel 2 § föreligger får arbetsgivaren permittera en arbetstagare antingen för viss tid eller tills vidare genom att helt avbryta utförandet av arbete eller genom att förkorta arbetstagarens lag- eller avtalsenliga ordinarie arbetstid i den mån det är nödvändigt med tanke på grunden för permitteringen.

Arbetsgivaren får permittera en arbetstagare, om:

- 1) arbetsgivaren har i sjöarbetsavtalslagens 8 kapitel 3 § avsedda ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker att säga upp arbetsavtalet;
- 2) arbetet eller arbetsgivarens förutsättningar att erbjuda arbete har minskat tillfälligt och arbetsgivaren skäligen inte kan ordna lämpligt arbete för arbetstagaren eller sådan utbildning som motsvarar arbetsgivarens behov;
- 3) arbetet eller förutsättningarna för erbjudande av arbete anses ha minskat tillfälligt som grund för permittering, om de enligt uppskattning varar högst 90 dagar.

Genom avtal kan permitteringsrätten utvidgas.

Ifall en arbetstagare är permitterad tills vidare skall det minst 7 dagar på förhand meddelas om när arbetet börjar, ifall inget annat överenskommit.

Permitteringen hindrar inte arbetstagaren från att under permitteringstiden ta annat arbete.

### ***Förhandsinformation om permittering och hörande av arbetstagare***

Då grunden för permittering är minskning i arbete, som beror på ekonomiska och med produktionen sammanhängande orsaker, skall arbetsgivaren på basis av till bud stående uppgifter ge arbetstagaren förhandsinformation om grunderna för permitteringen samt om dess beräknade omfattning, det sätt på vilket den genomförs, begynnelsepunkten och dess längd samt det uppskattade antalet arbetstagare som skall permitteras enligt yrkesgrupp.

Om informationen gäller flera arbetstagare, kan informationen ges en representant för arbetstagarna eller arbetstagarna gemensamt. Informationen skall ges utan dröjsmål efter det att arbetsgivaren fått kännedom om behovet av permittering.

Sedan informationen givits och innan meddelande om permittering lämnas skall arbetsgivaren ge arbetstagarna eller deras representant tillfälle att bli hörda om informationen.

### ***Meddelande om permittering***

Arbetsgivaren skall ge arbetstagaren meddelande om permittering senast 14 dagar innan permitteringen börjar. Meddelandet skall ges personligen till den som skall permitteras. Om meddelandet inte kan ges personligen, får det skickas per brev eller i elektronisk form med iakttagande av samma tidsgräns. I meddelandet skall nämnas grunden för permitteringen, begynnelsepunkten och visstidspermitteringens längd samt tillsvidarepermitteringens uppskattade längd.

Meddelande behöver inte ges, om arbetsgivaren inte för hela permitteringstiden är skyldig att betala lön till arbetstagaren till följd av annan frånvaro från arbetet.

Meddelande skall delges en representant för de arbetstagare som permitteras.

### ***Upphörande av permitterad arbetstagares arbetsförhållande***

En arbetstagare får medan permitteringen varar säga upp sitt arbetsavtal utan uppsägnings-  
tid oberoende av avtalstiden. Om arbetstagaren känner till när permitteringen kommer att  
upphöra, finns inte denna rätt under de sju föregående dagarna innan permitteringen upphör.

Om arbetsgivaren säger upp en permitterad arbetstagares arbetsavtal så att det upphör me-  
dan permitteringen varar, har arbetstagaren rätt till sin lön för uppsägningstiden. Från lönen  
för uppsägningstiden får arbetsgivaren dra av 14 dagars lön, om arbetstagaren har permitte-  
rats med iakttagande av längre än 14 dagars lag- eller avtalsenlig tid för meddelande om  
permittering.

Samma rätt har arbetstagare som säger upp sitt arbetsavtal efter att permitteringen sam-  
manhängande räckt mer än 200 dagar.

I sådana fall då arbetstagare, som sagts upp på grund av minskning i arbetet, permitteras av  
samma orsak under uppsägningstiden, bestäms arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet i  
enlighet med samma principer.

## **8 § ANNAT AVBROTT I ARBETET OCH LÖNEBETALNINGEN**

Medan arbetsförhållande fortgår kan överenskommas om att utförandet av arbete och löne-  
betalningen avbryts tillsvidare eller för viss tid medan arbetsförhållandet i övrigt består.

## **9 § ÅTERANSTÄLLNING**

Då arbetsgivare har uppsagt arbetsavtalet av andra än av arbetstagaren föranledda orsaker,  
och arbetsgivare inom nio månader efter uppsägningstidens slut behöver arbetskraft för  
samma eller liknande uppgifter, skall arbetsgivaren hos den lokala arbetskraftsmyndigheten  
efterhöra huruvida tidigare arbetstagare genom denna myndighets förmedling söker arbete,  
och om så är fallet, i första hand erbjuda dessa arbetssökanden arbete.

## **10 § MEDDELANDE TILL ARBETSKRAFTSMYNDIGHET OM UPPSÄGNING ELLER PERMITTERING**

Ifall det är fråga om en reducering eller permittering av arbetskraft på grund av ekonomiska  
eller med produktionen sammanhängande orsaker, bör om detta meddelas till vederbörande  
förtroendeman. Ifall åtgärden gäller minst tio (10) arbetstagare, bör om detta meddelas även  
till arbetskraftsmyndigheterna.

## **11 § TURORDNINGEN VID MINSKNING AV ARBETSKRAFTEN**

Vid minskning av arbetskraften bör så vitt möjligt följas regeln, att för företagets verksamhet  
viktiga yrkesarbetare, krigsinvalidier och arbetstagare som i samma arbetsgivares tjänst del-  
vis förlorat sin arbetsförmåga uppsägs eller permitteras sist, samt utöver denna regel dessu-  
tom fästa avseende även vid arbetsförhållandets längd och omfattningen av arbetstagarens  
försörjningsplikt.

### ***Tillämpningsdirektiv***

Minskningen av arbetskraften förverkligas i regel rederivis. Minskningen av arbetskraften kan  
även förverkligas fartygsvis till exempel då rederiet tar ett eller flera fartyg på olika trafikom-  
råden ur trafik eller ett eller flera fartyg av olika typ ur trafik. Då minskningen av arbetskraften  
förverkligas rederivis, behandlas rederiets passagerarfartyg samt torrlast- eller tankfartyg  
som separata helheter.



Om minskningen i arbetskraften och den ordning som då skall följas, skall i god tid på förhand förhandlas i enlighet med samarbetslagen och med beaktande av tillämpningsreglerna gällande sjöfartsbranschen.

Vid tillämpningen av stadgandet om uppsägningsordningen skall iakttas, att de för företagets verksamhet viktiga yrkesarbetare och arbetstagare som i samma arbetsgivares tjänst delvis förlorat sin arbetsförmåga är sinsemellan i jämbördig position. Deras inbördes förhållande i uppsägningsordningen baserar sig i allmänhet på arbetsförhållandets längd och på försörjningsskyldighetens omfattning.

För företagets verksamhet viktiga yrkesarbetare är till exempel:

- arbetstagare som på grund av arbetserfarenhet eller utbildning eller av arbetsgivaren ordnad tilläggs-/specialutbildning har ett viktigt yrkeskunnande såsom särskild försäljningsförmåga (t.ex. sommelier eller kosmetolog) eller specialkunnande (till exempel specialdietkock eller restonom);
- arbetstagare med särskilt yrkeskunnande; samt
- arbetstagare som är lämpliga för speciella arbetsuppgifter, såsom tungt arbete eller krävande kundbetjäning.

Övriga arbetstagares inbördes permitterings- och uppsägningsordning baserar sig på arbetsförhållandets längd och omfattningen av försörjningsskyldigheten, sålunda att till sist permitteras eller uppsägs de arbetstagare, vars arbetsförhållande är längre. Om arbetsförhållandena är lika långa, skall den som har en större försörjningsskyldighet permitteras eller uppsägas sist.

Gällande förtroendemannens, förtroendefullmäktiges och arbetarskyddsfullmäktiges position vid minsknings situationer har skilt stadgats.

## **12 § FÖRHANDLINGSORDNINGEN**

Uppstår meningsskiljaktigheter om uppsägning eller permittering, kan meningsskiljaktigheten lämnas till avgörande med iakttagande av i kollektivavtalet överenskommen allmän förhandlingsordning. Ifall arbetsgivar- och arbetstagarförbunden inte uppnår enighet i saken, kan den hänskjutas till arbetsdomstolen för avgörande.

## Bilaga 5.1

## Deltidsarbete

(avtal gällande utrikesfartens handelsfartyg)

### 1 DELTIDSANSTÄLLD

Med deltidsanställd avses sådan person som sjöarbetstidslagen (296/76) tillämpas på och vars regelbundna arbetstid är hälften av den regelbundna arbetstid som en heltidsanställd med lika arbete utför och som erhåller deltidspension i enlighet med sjömanspensionslagen (1290/2006). De sistnämnda bestämmelserna tillämpas på dylik arbetstagare.

På deltidsoförmögenhetspension och på partiell vårdledighet samt partiell föräldradighet varande arbetstagare tillämpas, vad som överenskommit gällande den deltidspensionerade arbetstagaren.

Deltidsoförmögenhetspension innebär inte nödvändigtvis det, att arbetstagaren på grund av sin hälsa skulle vara olämplig att arbeta ombord på fartyget. Parterna rekommenderar att arbetsgivaren tillsammans med arbetstagaren strävar till att utreda möjligheterna att arrangera deltidarbete under deltidsoförmögenhetspensioneringen.

### 2 BERÄKNING OCH UTBETALNING AV LÖN ÅT DELTIDSANSTÄLLD

Deltidsanställd arbetstagares dagslön är hälften (1/2) av dagslönen för heltidsanställd som utför lika arbete. Således uträknas deltidsoförmögenhetspensionens dagslön enligt följande modell:

Dagslön =  $1/2 \times 1/30 \times$  heltidsanställds månadsinkomst

Deltidsanställds månadsinkomst erhålls då dennes dagslön multipliceras med 30 (månadslön=30 x dagslön).

Heltidsanställds månadslön definieras i utrikesfartens kollektivavtal för däck- och maskinmanskaper samt ekonomipersonal så, att i den ingår grundlönen eller den förhöjda grundlönen samt ålderstillägg, oljetransporttillägg och oceantillägg. Heltidsanställds dagslön fås då dennes månadslön divideras med trettio.

Deltidsanställds lön utbetalas på samma sätt som heltidsanställds lön.

### 3 BERÄKNING OCH UTBETALNING AV LÖN ÅT DELTIDSANSTÄLLD PÅ SMÅTONNAGEFARTYG

Deltidsanställd arbetstagares dagslön är hälften (1/2) av dagslönen för heltidsanställd som utför lika arbete. Således uträknas deltidsoförmögenhetspensionens dagslön enligt följande modell:

Dagslön =  $1/2 \times 1/30 \times$  heltidsanställds arbetstagares garantilön.

Deltidsanställds garantilön erhålls då dennes dagslön multipliceras med 30 (månadslön=30 x dagslön).

Heltidsanställds arbetstagares garantilön definieras i kollektivavtalet för utrikesfartens handelsfartygsavtal så, att i den ingår grundlönen eller den förhöjda grundlönen samt ålderstillägg och oceantillägg. Heltidsanställds dagslön fås då dennes garantilön divideras med trettio.

Deltidsanställds lön utbetalas på samma sätt som heltidsanställds lön.

#### **4 ÖVERTIDSERSÄTTNING**

Övertid utförd av deltidsanställd ersätts så som det fastställs i kollektivavtalet gällande utrikesfartens kollektivavtal. Övertidsersättning i form av pengar uträknas utgående från heltidsanställds månadsinkomst.

#### **5 BETJÄNINGSARVODE**

Deltidsanställd har rätt att i enlighet med utförda arbetsdagar erhålla i kollektivavtalet för utrikesfarten eller genom specialavtal gällande fartyget avsett betjäningsarvode och/eller "bäddpeng" till fullt belopp på samma sätt som heltidsanställd.

#### **6 NATURAFÖRMÅNER UNDER VEDERLAGSTID OCH UNDER SEMESTER SAMT UNDER SJUKLEDIGHET PÅ ANDRA ÄN SMÅTONNAGEFARTYG**

Deltidsanställd är berättigad till naturaförmåner för vederlagstid så som det fastslagits för heltidsanställda i utrikesfartens kollektivavtal. Under semester och sjukledighet är naturaförmånerna hälften av en heltidsanställds naturaförmåner under motsvarande tid.

#### **7 NATURAFÖRMÅNER UNDER SEMESTER PÅ SMÅTONNAGEFARTYG**

Deltidsanställd arbetstagare naturaförmånerna under semester är hälften av en heltidsanställds naturaförmåner under motsvarande tid.

#### **8 SEMESTER**

På deltidsanställds arbetstagares semester tillämpas bestämmelserna i semesterlagen för sjömän (433/84) samt förordningarna och bestämmelserna i utrikesfartens kollektivavtal. Den ena av semestrarna för på två varandra följande semesterkvalifikationsperioder kan utnyttjas för avlösning i enlighet med vad som nämns i utrikesfartens kollektivavtal punkt 5.3.1. Den andra av semestrarna bör ges under sammanhängande tid mellan den 2 maj och den 30 september.

#### **9 SJUKLÖN OCH VÅRDKOSTNADER**

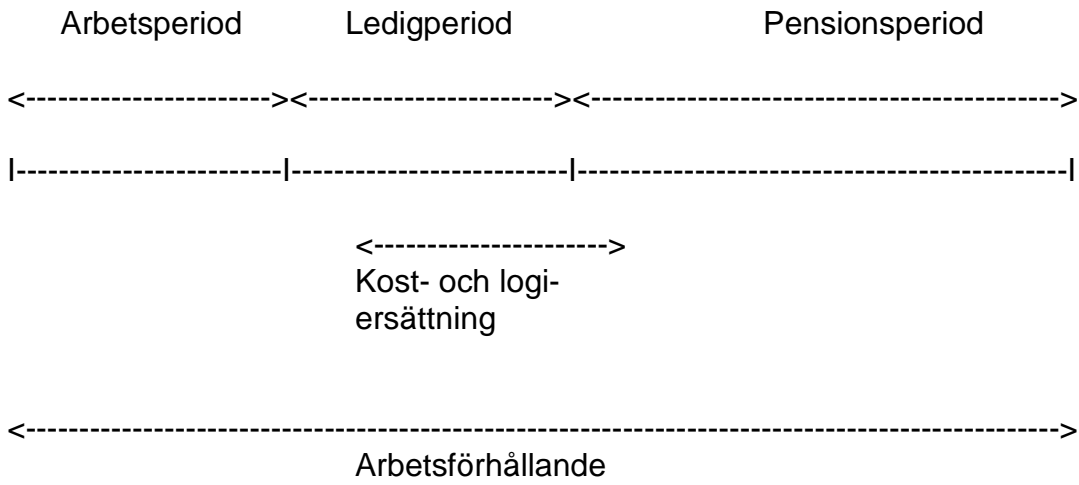
På deltidsanställds rätt att erhålla sjuklön och sjukvårdskostnader tillämpas vad som stadgas i kollektivavtalet för handelsfartyg stadgas.

#### **10 GARANTILÖN**

Om den deltidsanställda är anställd på fartyg som tillämpar ett särskilt garantilönesystem, måste den deltidsanställdes avlöning överenskommas enskilt mellan garantilöneavtals parter.

**Kost- och logiersättning på andra fartyg än småtonnagefartyg (EXEMPEL PÅ FÖRVERKLIGANDET)**

Utbetalning av kost- och logiersättning förverkligas i praktiken enligt följande exempel:



**Exempel på kost- och logiersättning på småtonnagefartyg**



## Bilaga 6

### Beräkningsmodell för den dygns- och veckovisa övertidens beräkning på småtonnagefartyg

Då fartyget befinner sig på resa, ankomst- och/eller avgångsdygn

Måndag	10	
Tisdag	10	4 timmar övertid
Onsdag	10	
Torsdag	10	3 timmar övertid
Fredag	10	2 timmar övertid
Lördag	10	
Söndag	10	

---

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

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

Eftersom på söndag gjorts 2 timmar över 8 timmar, på lördag 2 timmar över 8 timmar och på fredag 4 timmar över 8 timmar, varav 1 timme veckoövertid, är två timmar som överskrider 65 timmar helgövertid och tre timmar som överskrider 65 timmar vardagsövertid.

Exempelveckan ger därmed 12 vardagsövertidstimmar och 2 helgdagsövertidstimmar.

#### Räkneexempel på bytesdagen

Ifall arbete utförs under bytesdagen uppkommer ledig tid enligt nedanstående formler:

*Ankomst-, avgångs- eller sjödygn*

(Arbetade timmar)

$$\frac{\quad}{10} \times 0,8 = \text{Ledig tid, (1:1 avlösning)}$$

(Arbetade timmar)

$$\frac{\quad}{10} \times 0,45 = \text{Ledig tid, (2:1 avlösning)}$$

*Hamndygn*

(Arbetade timmar)

$$\frac{\quad}{8} \times 0,8 = \text{Ledig tid, (1:1 avlösning)}$$

(Arbetade timmar)

$$\frac{\quad}{8} \times 0,45 = \text{Ledig tid, (2:1 avlösning)}$$

Då inget arbete utförs under resedagen räknade den som ledig tid och (1) tidigare införtjänad ledig dag avdras.

BETRÄFFANDE TOLKNING AV SJÖMANSLAGENS 23 § (FRÅN DEN 1.7.1978 SJML (423/78) 17 §) HAR ORGANISATIONERNA ÖVERENSKOMMIT FÖLJANDE:

**MÖTE HÄLLET DEN 6.3.1969**

**1 §.** Konstaterades att mötet hade ordnats på Sjömans-Unionens begäran, då tolkningssvårigheter av 23 § i Sjömanslagen allt emellanåt förekommit.

**2 §.** Ordföranden konstaterade att förutsättningarna för tillämpande av 23 § är

- a) att det uppstått löneinbesparingar för redaren på grund av minskning av besättning samt
- b) att på grund härav arbetet för de återstående ökat.

Löneinbesparing som uppstått fördelas ej heller ifall ökat arbete ersättes med övertidsersättning.

Unionens representanter framförde som sin ståndpunkt, att sjömannen ej behöver bevisa att arbetet ökats, att löneinbesparing alltid uppstår om fartyget är underbemannat, att gränsdragning mellan normalt och ökat övertidsarbete är svår och att de ombordvarande får mindre fritid än vanligt då bemanningen är ofullständig.

Från arbetsgivarhåll konstaterades att då bemanningen av en eller annan orsak minskas lämnas ofta något arbete ogjort, varför minskning av bemanningen ingalunda alltid medför tilläggsarbete. Likaså är en del fartyg överbemannade varvid den "extra" bemanningen utför underhållsarbete.

**3 §.** Efter en kort paus förelade ordföranden följande tolkningsdirektiv för godkännande:

- a) då kökspersonalen (byssagänget) de facto minskas från det i besiktningsintyget nämnda antalet, skulle detta anses vara tillräcklig utredning om att arbetet ökats och inbesparad lön då borde fördelas.
- b) då maskin- eller däcksmanskapet minskas borde från fall till fall utredas om de återståendes arbetsbörda ökats innan inbesparad lön fördelas. Som rättesnöre kunde hållas det faktum att när en man saknas på §-båtar och mindre fartyg, där dagmän ej finnes, så är det sannolikt att arbetet för de återstående ökat, medan på större fartyg, där det finns dagmän, detta mera sällan inträffar,
- c) likaså skulle man anse att arbetet automatiskt ökats ifall fartyget är underbemannat vid avgång från Finland och inbesparad lön borde i dessa fall fördelas mellan de återstående.

**I SAMBAND MED KOLLEKTIVAVTALSFÖRHANDLINGARNA VÅREN 1974 PRECISERADES OVANNÄMND, DEN 6.3.1969 FÖRDA PROTOKOLL SOM FÖLJER:**

Om manskapets antal under resa är mindre än vad som för fartyget överenskommit mellan rederiet och Unionen, anses att manskapet minskats på i 23 § sjömanslagen nämnt sätt.

Emedan vid i förenämnda moment avsedda fall rätt till övertidsersättning ej normalt uppstår för manskapet, skall till manskapet hörande sjöman därvid vara berättigad till delad lön i enlighet med 23 § sjömanslagen.

Inbesparad lön skall delas i det förhållande vari vars och ens arbetsmängd ombord har ökat.

Denna bestämmelse tillämpas ej på fartyg i utrikesfart då de förflyttas mellan finska hamnar.

**I SAMBAND MED KOLLEKTIVAVTALSFÖRHANDLINGARNA HÖSTEN 1997 PRECISERADES DET VID KOLLEKTIVAVTALSFÖRHANDLINGARNA VÅREN 1974 GJORDA TILLÄGGET TILL PROTOKOLLET FRÅN DEN 6.3.1969 PÅ FÖLJANDE SÄTT:**

Denna bestämmelse tillämpas inte på utrikesfartens fartyg, då de förflyttas mellan finska hamnar och inte heller på lastfartyg som förflyttas mellan finska hamnar, när dessa besättningsmedlemmar ges extra ledighet.

## Bilaga 8

## Avtal om arbetarskyddsarbete inom sjöfartsbranschen

Modern arbetslagstiftningen är närmast uppdelad på lagar med stadganden om arbetsförhållanden, skydd för arbetstagare samt arbetstagarnas socialskydd samt bestämmelser givna med stöd av dessa lagar. Dessutom räknas de bestämmelser som berör övervakningen av lagarnas efterlevnad till arbetslagstiftningen.

I arbetarskyddslagen (738/2002) åläggs arbetsgivaren en skyldighet att sörja för arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet. I detta syfte skall arbetsgivaren beakta omständigheter som hänför sig till arbetet, arbetsförhållandena och arbetsmiljön i övrigt samt till arbetstagarens personliga förutsättningar.

Arbetsgivaren skall planera, välja, dimensionera och genomföra de åtgärder som behövs för att förbättra arbetsmiljön. Arbetsgivaren skall sörja för att åtgärderna gällande säkerhet och hälsa beaktas på ett erforderligt sätt i verksamheten i samtliga delar av arbetsgivarens organisation.

Arbetarskyddslagen förpliktar även arbetstagaren att noggrant fullgöra de av arbetsgivaren, inom ramen för sin behörighet, givna bestämmelserna och reglerna. Arbetstagaren skall även i övrigt i arbetet och i arbetsförhållandena iaktta nödvändig ordning och renlighet samt noggrannhet och försiktighet för upprätthållandet av den säkerhet och hälsa som förutsätts.

Arbetstagaren skall även i enlighet med sin erfarenhet, den undervisning och handledning som arbetsgivaren gett samt i enlighet med sin yrkesskicklighet i sitt arbete med de till buds stående medel sörja för såväl sin egen som övriga arbetstagares säkerhet och hälsa.

Arbetstagaren skall på sin arbetsplats undvika trakasserier och sådant osakligt bemötande riktat mot andra arbetstagare som medför olägenheter eller risker för deras säkerhet eller hälsa.

På basis av dessa förpliktelser för arbetsgivaren och arbetstagaren har ännu i arbetssäkerhetslagen stadgats, att parterna genom samarbete skall sträva till att upprätthålla och effektivisera säkerheten ombord. Om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare finns närmare bestämmelser i lagen och förordningen om tillsynen över arbetarskyddet.

För att uppnå bästa möjliga resultat är det nödvändigt, att parterna i arbetslivet fortlöpande påtar sig ett gemensamt ansvar för arbetarskyddsarbetet, vars effektiva genomförande är till fördel för såväl arbetsgivaren som arbetstagaren. En målmedveten skolning av arbetarskyddspersonalen skapar förutsättningar för utvecklandet av arbetarskyddsarbetet på arbetsplatsnivå.

Av denna anledning och med konstaterande av arbetarskyddsarbetets moraliska, samhälleliga och ekonomiska betydelse är undertecknande förbund ense om, att åstadkommandet av en för arbetarskyddsverksamheten positiv inställning och avlägsnande av farokällor på arbetsplatserna förutsätter nära samarbete mellan arbetsgivare, arbetstagare och arbetstagare i funktionärsställning. Förbunden anser det vara nödvändigt, för uppnåendet av ett avtal om arbetarskydd, i nedan nämnda punkter med stöd av 8 § 2 mom. i lagen om tillsynen över arbetarskyddet, precisera några till sjöfarten anknyttande bestämmelser rörande arbetsplatsen och arbetstagare samt arbetstagare i funktionärsställning såväl som om arbetarskyddskommissionen.



Om arbetarskyddet ombord stadgas i arbetarskyddslagen (783/2002) och i lagen om tillsyn över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006) samt mera detaljerat i statsrådets beslut om arbetsmiljön på fartyg (417/81) och i ordningsreglerna för skeppsarbete (418/81) jämte till dessa senare gjorda ändringar.

## **1 § TILLÄMPNINGSOMRÅDE**

Detta avtal berör de fartyg tillhörande Rederierna i Finland rf:s medlemsrederier, på vilka tillämpas utrikesfartens kollektivavtal för handelsfartyg samt kollektivavtalen som berör passagerarfartygen.

## **2 § SAMARBETSORGANEN**

För arbetarskyddssamarbetet ombord finns en av arbetsgivaren utsedd arbetarskyddschef, som ansvarar för samarbetet, en av arbetstagarna och/eller av funktionärerna (i samarbete) vald arbetarskyddsfullmäktige samt åt denne två vicefullmäktigen.

För att förbättra samarbetet mellan fartyget och rederiet finns på rederiet en utnämnd arbetarskyddskontaktperson.

Om valet av organ för främjande av arbetarskyddet samt om ändamålsenliga samarbetsformer avtalas lokalt med beaktande av antalet arbetstagare och funktionärer i rederiet eller på fartyget och uppgifternas natur samt övriga omständigheter. Har man inte kommit överens om andra samarbetsformer skall ombord på fartyg där minst fem (5) arbetstagare, arbetstagare i funktionärsställning inberäknat, regelbundet arbetar, inrättas en arbetarskyddskommission, i enlighet med 12-14 §§ i detta avtal.

Ombord på fartyg kan i enlighet med vad i 38 § tillsynslagen är stadgat även annars inrättas en arbetarskyddskommission. Ifall ombord på fartyget i stöd av 38 § tillsynslagen har inrättats en arbetarskyddskommission gäller avtalet även till dessa delar sådana fartyg.

## **3 § SAMARBETSUPPGIFTERNA / ARBETARSKYDDSKOMMISSIONENS UPPGIFTER**

Inom ramen för arbetarskyddssamarbetet bör man oberoende av samarbetsform

- 1) årligen uppgöra en verksamhetsplan för arbetarskyddssamarbetet;
- 2) uppgöra nödvändiga planer för fartygets arbetarskyddsverksamhet;
- 3) delta i inspektioner och undersökningar rörande arbetarskyddet då förrättare av inspektion eller undersökning finner det nödvändigt;
- 4) medverka till att annan än i förgående punkt avsedd undersökning blir utförd och till verkställandet av sådan, då undersökningen är påkallad på grund av på arbetsplatsen inträffat olycksfall eller konstaterad risk för olycksfall, yrkessjukdom som yppat sig, konstaterad risk för yrkessjukdom eller på grund av andra sjukdomar, som yppat sig på arbetsplatsen och som förorsakats av arbetet;
- 5) följa med olycksfalls- och hälsosituationen på arbetsplatsen samt vidta åtgärder för verkställandet av undersökningar för klarläggandet av orsakerna till olycksfall och till sjukdomar, vilka härrör sig av arbetet;
- 6) följa med genomförandet av företagshälsovården på arbetsplatsen och göra framställningar härom hos arbetsgivaren;
- 7) utdela informations- och upplysningsmaterial angående bruk av berusande ämnen samt hänvisa missbrukare till vård i enlighet med sjöfartsbranschens vårdhänvisningsmodell;
- 8) behandla ändrings- och renoveringsplaner, som berör arbetsplatsen och som inverkar på arbetarskyddet, samt planer som syftar på att förebygga olycksfall och hälsorisker jämte

kostnadsberäkningar, som hänför sig till dessa, avgiva utlåtanden om dessa till arbetsgivaren och följa upp deras förverkligande;

- 9) sträva till att utveckla arbetsmetoder som främjar säkerhet och hälsa i arbetet samt göra framställningar härom till arbetsgivaren;
- 10) göra sig förtrogen med förhållandena på arbetsplatsen rörande säkerhet och hälsa i arbetet samt följa med förhållandenas utveckling samt vid behov och då det är möjligt, bland annat genom förrättande av inspektioner, fästa särskild uppmärksamhet vid farliga arbetsförhållanden och arbetsmetoder samt göra framställningar om korrigerande av dem;
- 11) årligen klarlägga behovet av arbetarskyddsutbildning inom verksamhetsområdet och uppgöra en plan som underlag för beredningen av företagets utbildningsplan och budget samt verkställa denna utbildning inom verksamhetsområdet inom ramen för utbildningsplanen och budgeten och med beaktande av vad parterna sinsemellan i utbildningsavtalet separat har avtalats beträffande anordnandet av gemensam arbetarskyddsutbildning.

#### **4 § REDERIETS ARBETARSKYDDSKONTAKTPERSON**

För att främja arbetarskyddssamarbetet mellan fartygen och rederiet bör varje rederi utnämna en för arbetarskyddet ansvarande person, vars namn bör meddelas fartygen, sjöfartens arbetsmarknadsorganisationer och arbetarskyddsmyndigheterna.

Rederiets arbetarskyddskontaktman bör vara insatt i arbetarskyddsfrågor gällande fartyg.

Kontaktpersonens uppgifter är

- 1) att upprätthålla korrespondens mellan rederiet och fartygens arbetarskyddskommissioner eller andra motsvarande samarbetsorgan för arbetarskyddet och upprätthålla övrigt nödvändigt arbetarskydds-samarbete;
- 2) att förmedla uppgifter beträffande arbetsolyckor och företagshälsovård till fartygens samarbetsorgan för arbetarskydd;
- 3) att sköta distribution av lagar, förordningar och bestämmelser som hänför sig till arbetarskyddet till fartygens samarbetsorgan för arbetarskydd;
- 4) att sköta, att arbetsgivaren och dennes representanter erhåller nödvändiga uppgifter om stadganden, bestämmelser och direktiv inom arbetarskyddet;
- 5) att sköta information angående rederiets arbetarskyddsutbildningsbehov till sjöfartsbranschens branschkommission för arbetarskyddsarbete samt att föra förteckning över de personer, som erhållit arbetarskyddsutbildning;
- 6) att upprätthålla nödvändiga kontakter med arbetarskyddsmyndigheterna.

#### **5 § ARBETARSKYDDSCHEFENS ARBETSUPPGIFTER**

Den som utses till arbetarskyddschef skall vara förtrogen med arbetarskyddet.

Arbetarskyddschefen skall för att kunna sköta sina uppgifter beredas tillräckliga verksamhetsförutsättningar.

Arbetarskyddschef åligger i egenskap av den som ansvarar för arbetarskyddssamarbetet mellan arbetsgivaren och arbetstagarna på arbetsplatsen:

- 1) att göra sig förtrogen med de stadganden, bestämmelser och direktiv som gäller arbetarskydd samt se till att arbetstagarna erhåller kännedom om dem;
- 2) att delta i inspektioner och undersökningar rörande arbetarskyddet, om förrättaren av inspektion eller undersökning anser detta nödvändigt;

- 3) att göra sig förtrogen med de förhållanden på arbetsplatsen som rör säkerhet och hälsa i arbetet, följa med utvecklingen av dessa förhållanden samt vidta åtgärder för avhjälpande av missförhållande eller bristfällighet han observerat;
- 4) att vidta nödvändiga åtgärder för ordnande och upprätthållande av i tillsynslagen avsett samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare samt verka för utvecklingen av samarbetet rörande arbetarskydd;
- 5) att stå i kontakt med arbetarskyddskommissionen, arbetarskyddsfullmäktigen och övriga personer med arbetarskyddsuppgifter på arbetsplatsen;
- 6) att ha hand om de övriga uppgifter, som enligt lagen och förordningen om tillsynen över arbetarskyddet samt bestämmelser, som utfärdats i stöd av dessa, ankommer på honom;
- 7) att hos arbetsgivaren göra framställningar om åtgärder för förrättande av undersökning i anledning av på arbetsplatsen inträffat olycksfall eller observerad risk för olycksfall, yrkessjukdom som yppat sig eller konstaterad risk för yrkessjukdom eller andra sjukdomar, som yppat sig på arbetsplatsen och förorsakats av arbete;
- 8) att fästa arbetsgivarens uppmärksamhet vid att stadgade ibruktagnings- och underhållsbesiktningar, vilka ansluter sig till säkerhet och hälsa i arbetet, förrättas;
- 9) att hos arbetsgivaren göra framställningar om åtgärder för anordnandet av nödvändig förstahjälperksamhet samt utbildning, som rör sådan verksamhet på arbetsplatsen;
- 10) att hos arbetsgivaren göra framställningar om åtgärder för anordnandet av sådan handledning i arbetet samt utbildning och informationsverksamhet, som ansluter sig till arbetarskyddet på arbetsplatsen;
- 11) att upprätthålla nödvändiga kontakter till rederiets arbetarskyddskontaktman och företagshälsovårdspersonal;
- 12) att omgående befordra arbetarskyddskommissionens beslut till rederiet.

## **6 § ARBETARSKYDDFULLMÄKTIGES UPPGIFTER**

Arbetarskyddsfullmäktig åligger i egenskap av företrädare för fartygspersonalen i samarbetet rörande arbetarskydd samt i förhållande till arbetarskyddsmyndigheterna;

- 1) att göra sig förtrogen med de stadganden, bestämmelser och direktiv som rör arbetarskyddet;
- 2) att delta i inspektioner och undersökningar rörande arbetarskyddet, då förrättaren av inspektion eller undersökning anser det nödvändigt;
- 3) att vid behov och då det med beaktande av undersökningens natur är möjligt, delta i annan än i föregående punkt avsedd undersökning, vilken verkställts på grund av på arbetsplatsen inträffat olycksfall eller observerad risk för olycksfall, yrkessjukdom som yppat sig eller konstaterad risk för yrkessjukdom eller på grund av andra sjukdomar, som yppat sig på arbetsplatsen och förorsakats av arbete;
- 4) att göra sig förtrogen med förhållandena på arbetsplatsen rörande arbetarskyddet genom att regelbundet på olika platser där arbete utförs hålla dem under observation och genom att följa med förhållandenas utveckling med hänseende till säkerhet och hälsa i arbetet samt anmäla om brister och missförhållanden han konstaterat, i första hand för vederbörande arbetsledning och arbetarskyddschef och företagshälsovårdspersonal samt vid behov för arbetarskyddsmyndigheterna;
- 5) att verka för främjandet av samarbetet mellan arbetsgivaren och arbetstagarna rörande arbetarskyddet på arbetsplatsen;
- 6) att stå i kontakt med arbetarskyddskommissionen, arbetarskyddschefen, företagshälsovårdspersonalen och övriga personer med arbetarskyddsuppgifter på arbetsplatsen även som med arbetarskyddsmyndigheterna; samt
- 7) att utföra de övriga uppgifter, som enligt tillsynslagen och -förordningen samt med stöd av dem utfärdade bestämmelser, ankommer på honom.

## **7 § ARBETARSKYDDFULLMÄKTIGES STÄLLNING OCH RÄTTIGHETER**

Arbetarskyddsfullmäktig har rätt att för utförande av sina uppgifter erhålla sådana dokument och förteckningar som arbetsgivaren måste föra enligt stadganden och bestämmelser rörande arbetarskydd. Han har även rätt att bekanta sig med utlåtanden och undersökningsresultat rörande säkerhet och hälsa i arbetet samt erhålla kopior på samtliga ovan avsedda dokument.

Arbetarskyddsfullmäktig får inte på grund av denna uppgift missköta de förpliktelser, som härrör sig ur hans arbetsförhållande. Arbetsgivare får inte utan giltig orsak neka att ge arbetarskyddsfullmäktig befrielse från dennes reguljära arbete för så lång, skälig tid, som han behöver för att sköta sina arbetarskyddsuppgifter.

Arbetarskyddsfullmäktiges möjligheter att förkovra sig och avancera i yrket får inte bli lidande på grund av arbetarskyddsfullmäktigeuppdraget. Arbetsgivaren och arbetarskyddsfullmäktige skall under förtroendemannauppdragets tid utreda, ifall upprätthållandet av arbetarskyddsfullmäktiges yrkesskicklighet till det tidigare eller till motsvarande arbete, förutsätter av sådan yrkesmässig utbildning, som även anordnas åt andra arbetstagare.

Efter att arbetarskyddsfullmäktigs uppdrag upphört bör han och arbetsgivaren tillsammans utreda huruvida han behållit sin yrkesskicklighet eller om återgången till det tidigare arbetet eller till motsvarande uppgift förutsätter yrkesmässig utbildning. När man avväger vad utbildningen bör innehålla bör uppmärksamhet fästas vid de ändringar i arbetsmetoderna, som har skett under arbetarskyddsfullmäktigs verksamhetsperiod.

Angående uppsägning av arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal gäller detsamma som i 8 kapitel 9 § sjöarbetsavtalslagen (756/2011) 2 moment är stadgad angående uppsägning av förtroendemans arbetsavtal. Till sin ställning och sina rättigheter jämställs vicefullmäktig med ordinarie i fall där ordinarie fullmäktig är förhindrad att utföra sina uppgifter på grund av semester eller avlösningssystem.

## **8 § BEVILJANDE AV BEFRIELSE FRÅN ARBETET**

Arbetsledningen skall ge arbetarskyddsfullmäktig samt arbetarskyddskommissionens ordförande och medlemmar befrielse från arbetet, då detta är nödvändigt för det ändamålsenliga utförandet av uppgift som åligger dem. Person som erhållit befrielse från arbetet skall sköta sin uppgift så, att därigenom minsta möjliga förfång förorsakas hans ordinarie arbete.

Ifall oklarhet uppstår angående den tid som arbetarskyddsfullmäktig använder, är han dock berättigad att erhålla befrielse från sitt ordinarie arbete för att sköta arbetarskyddsangelägenheter minst enligt följande:

Inom kollektivavtalsområdet för utrikesfartens däck- och maskinmanskaper samt ekonomipersonal: fem (5) timmar under en fyra (4) veckors period och då antalet fartygsanställda överstiger 80 personer, åtta (8) timmar under en fyra (4) veckors period.

Inom kollektivavtalsområdet för utrikesfartens passagerarfartygsavtal: en halv dag under en fyra (4) veckors period och då antalet fartygsanställda överstiger 80 personer, en (1) dag under en fyra (4) veckors period.

## **9 § UPPGIFTER UTOM ARBETSTIDEN**

Arbetarskyddsfullmäktig och arbetarskyddskommissionens ordförande och medlemmar skall om möjligt på förhand med arbetsgivaren eller arbetsgivarens representant överenskomma om utförandet av uppgifter utom arbetstiden om inte uppgiften härrör sig från arbetarskyddsmyndighets påbud.

## **10 § ERSÄTTANDE AV INKOMSTBORTFALL OCH ARVODEN FÖRUTOM ARBETSTID UTFÖRDA UPPGIFTER**

Tid som av arbetarskyddsfullmäktig och medlem av arbetarskyddskommissionen under ordinarie arbetstid använt till skötande av sina uppgifter likställs med ordinarie arbetstid.

Om i moment 1 avsedd person utanför sin ordinarie arbetstid utför uppgifter varom gemensamt överenskommits med arbetsgivaren betalas för sålunda förlorad tid övertidsersättning eller överenskomms med honom om annan extra ersättning.

För oundvikliga arbetarskyddsuppgifter utförda utom arbetstid och för deltagande i arbetarskyddskommissionens sammanträde betalas ett arvode som motsvarar gällande mötesarvode i statens kommittéer.

## **11 § VICEFULLMÄKTIGE**

Då arbetarskyddsfullmäktig är förhindrad att utföra sina uppgifter verkar första vicefullmäktig i hans/hennes ställe. Arbetarskyddsfullmäktig bör meddela om hinder i första hand sin förman och vid behov arbetsplatsens arbetarskyddschef.

## **12 § ARBETARSKYDDSKOMMISSIONENS SAMMANSÄTTNING**

Antalet medlemmar i arbetarskyddskommissionen är 4 då fartygspersonalens antal är under 50 och 8 då fartygspersonalens antal är 50 eller mera.

Av arbetarskyddskommissionens medlemmar företräder en fjärdedel arbetsgivaren, en fjärdedel arbetstagarna i funktionärsställning och hälften arbetstagarna. Om dock den funktionärsgrupp som avses i detta avtal, utgör majoriteten på arbetsplatsen, representerar hälften av medlemmarna dessa tjänstemän och en fjärdedel arbetarna.

Arbetsgivaren representerar i arbetarskyddskommissionen utses av arbetsgivaren. En av dem skall vara arbetarskyddschef.

Representanterna för arbetstagarna i funktionärsställning i arbetarskyddskommissionen väljs av funktionärerna sinsemellan.

Arbetarna i arbetarskyddskommissionen representeras av arbetarskyddsfullmäktig och vicefullmäktigen.

Arbetarskyddskommissionens ordförande och viceordförande är de personer, som kommissionen inom sig valt till dessa uppgifter. Kommissionen väljer vid behov en sekreterare, som inte behöver vara medlem av kommissionen.

Ifall fartygets befälhavare eller maskinchef inte fungerar som fartygets arbetarskyddschef eller arbetsgivarens representant i arbetarskyddskommissionen, har de dock rätt att delta i kommissionens sammanträden, där de har yttranderätt, men inte rösträtt. Som arbetstagare i funktionärsställning betraktas fartygets befälhavare och maskinchef samt styrmän, maskinmästare, radiotelegrafister, ekonomiavdelningsföreståndare, purser och linjelotsar.

## **13 § ARBETARSKYDDSKOMMISSIONENS SAMMANTRÄDEN**

Arbetarskyddskommissionen sammanträder vid behov, dock minst en gång varje kvartal.

Det åligger ordföranden eller vid förhinder för honom, viceordföranden att sammankalla kommissionen till sammanträde. Dessutom skall kommissionen sammankallas om arbetar-

skyddschefen eller arbetarskyddsfullmäktig eller minst en fjärdedel av arbetarskyddskommissionens medlemmar med angivande av ärende begär detta.

#### **14 § VAL AV VERKSAMHETSORGAN**

Val av arbetarskyddsfullmäktig och medlemmar i arbetarskyddskommissionen förrättas under tiden mellan den 1 november och 31 december året före deras verksamhetsperiod, om inte av lagen om tillsynen över arbetarskyddet eller arbetsministeriets föreskrifter annat föranleds.

Valen skall förrättas så, att fartygets alla arbetstagare och arbetstagare i funktionärsställning har möjlighet att delta. Angående val av arbetarskyddsfullmäktig skall dessutom iakttas vad om detta i lagen särskilt stadgats.

Det rekommenderas, att personer med god kännedom om arbetsplatsens arbetarskyddsfrågor väljs till arbetarskyddsfullmäktig och till medlem i arbetarskyddskommission. Person som valts till arbetarskyddsfullmäktig kan även väljas till medlem av arbetarskyddskommission. Arbetarskyddskommissionen sköter om verkställandet av val, om inte ombord på fartyget annorlunda överenskommes.

#### ***Protokollsanteckning:***

Det första valet ombord på fartyget verkställs genom arbetarskyddschefens försorg, och då ombord valts förtroendemän, i samarbete med dem.

#### **15 § VERKSAMHETSUTRYMMEN OCH KONTORSUTRUSTNING**

Arbetsgivaren ordnar ett ändamålsenligt utrymme för arbetarskyddsfullmäktig där de för hans arbete nödvändiga tillbehören kan förvaras. När arbetsplatsens storlek förutsätter ett speciellt verksamhetsutrymme arrangerar arbetsgivaren ett ändamålsenligt rum, där de för skötande av uppgiften nödvändiga diskussionerna kan föras. Utrymmet kan vara gemensamt med t.ex. förtroendemannen.

Arbetsgivaren anskaffar de lagar, förordningar och övriga föreskrifter i arbetarskyddsfrågor, som behövs för skötandet av de uppgifter som ankommer på arbetarskyddsfullmäktig och arbetarskyddskommission.

Arbetarskyddsfullmäktige har för skötandet av sitt uppdrag rätt att kostnadsfritt använda sig av fartygets och rederiets sedvanliga kontors- och kommunikationsutrustning, såsom mobiltelefoner, adb - utrustning med därtill hörande program och Internetuppkoppling (e - mail).

#### **16 § FÖRETAGSVISA ARRANGEMANG**

Från bestämmelserna om organisering i detta avtal kan avvika genom avtal mellan organisationerna med beaktande av de tvingande bestämmelserna i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och under förutsättning, att det på grund av fartygets verksamhet eller trafik eller andra motsvarande skäl är ändamålsenligt att anordna samarbetet på annat sätt.

## **Bilaga 9**

# **Verksamhetsmodell för i arbetarskyddsavtalet av sedd branschkommission**

### **1 §. SJÖFARTSBRANSCHENS BRANSCHKOMMISSION**

I enlighet med avtalet mellan arbetsmarknadens centralorganisationer fungerar som sjöfartsbranschens branschkommission den av avtalsparterna separat tillsatta branschkommittéen.

### **2 §. BRANSCHKOMMISSIONS MEDLEMMAR OCH MANDATTID**

Till branschkommission hör sammanlagt fem medlemmar, av vilka två representerar arbetsgivarorganisationerna och tre arbetstagarorganisationerna. Branschkommissionens medlemmar samt suppleanterna utses av avtalsparterna för två år åt gången. Till branschkommissionen kallas en permanent sakkunnig från Arbetarskyddscentralen.

### **3 §. VAL AV ORDFÖRANDE OCH SEKRETERARE**

Branschkommissionen väljer inom sig ordförande och viceordförande och Arbetarskyddscentralen utser sekreteraren. Ordförandens och viceordförandens mandattid är den samma som kommissionens och vid valet av ordförande följs praxis, enligt vilken ordförandeskapet alternerar mandatperiodsvis mellan arbetsgivarorganisationerna och arbetstagarorganisationerna.

### **4 §. SAMMANTRÄDEN**

Branschkommissionen sammanträder vid behov på ordförandes kallelse. Ordförande är skyldig att sammankalla till möte även då endast en medlem därom skriftligen anhåller.

### **5 §. BESLUTSFÖRHET**

Branschkommissionen är beslutför då arbetsgivar- och löntagarorganisationerna är representerade. Beslut i branschkommissionen görs enhälligt.

### **6 §. BRANSCHKOMMITTENS UPPGIFTER ÄR**

- 1) planering av verksamheten, budgetering och rapportering (projekt, skolning) samt genomförandet av godkända planer;
- 2) övervaka och årligen utvärdera den egna branschens behov och genomförande av välbefinnande på arbetsplatsen. På basen av detta utformar branschkommissionen en branschvis plan, över vars förverkligande parterna gemensamt ombesörjer. Branschkommissionen ger också förslag på nödvändiga tilläggsåtgärder;
- 3) följa med och främja branschens utveckling av arbetarskyddsarbetet;
- 4) planera och verkställa branschens arbetarskyddsskolning, information och rådgivning;
- 5) att producera material för utveckling av aktuell arbetsskydds- och arbetslivsinformation;
- 6) förverkliga samarbete på arbetsplatserna, med myndigheterna, forskningsanstalter, högskolor, universitet, skolinrättnings m.fl. dylika instanser;
- 7) följa med samt informera om förändringar i arbetslivet samt lagstiftningen;
- 8) följa med branschens internationella utveckling samt upprätthålla kontakter med branschens nordiska och internationella organisationer;
- 9) grunda separata arbetsgrupper, till vilka kan inbjudas sakkunniga;
- 10) förverkliga övriga till centralens verksamhet hörande uppgifter givna av styrelsen och branschens avtalsparter

## **7 §. KOSTNADER**

Parterna svarar för sina egna medlemmars möteskostnader. Övriga av branschkommissionens verksamhet föranledda kostnader fördelas i förhållande till antalet representanter i branschkommissionen.



Rederierna i Finland rf å ena sidan och Finlands Sjömans-Union FSU rf å andra sidan ingår härmed följande avtal om företagshälsovård för de arbetstagare, som tjänstgör på arbetsgivaresammanslutningens medlemsrederiers fartyg.

### **1 §. ORGANISATIONSMODELLER**

Det praktiska förverkligandet och organiserandet av de företagshälsovårdsåtgärder som nämns i detta avtal och som skall utvecklas på grund av detta åligger rederierna.

De här avsedda till företagshälsovården hörande tjänsterna kan rederierna sköta med hjälp av sjömanshälsovårdscentralerna samt övriga kommunala hälsocentraler eller med hjälp av annan inrättning eller person berättigad att ge företagshälsovårdstjänster eller genom användande av sådan företagshälsovårdstjänst som rederier själva upprättat eller genom att ändamålsenligt kombinera nämnda serviceformer.

Rederierna kan även använda andra tillbudsstående hälsovårds- och sjukvårdstjänster som erbjuds t.ex. av Institutet för arbetshygien, sjömansläkarna och övriga privata, även utländska, sjukhus och läkare.

### **2 §. REDERIETS HÄLSOVÅRDSPERSONAL**

Beroende på enligt vilket av de i 1 § nämnda alternativen rederiet beslutar anordna sin företagshälsovårdsorganisation, skall rederiet i sin tjänst taga hälsovårdspersonal av sådan omfattning och standard, att de i detta avtal avsedda företagshälsovårdsåtgärdernas genomförande kan säkerställas.

### **3 §. ARBETSMILJÖ OCH ARBETARSKYDD**

Arbetsutrymmen samt bostads-, måltids- och fritidsutrymmena skall planeras så, att arbetstagaren inte på grund av utrymmenas egenskaper utsätts för risk för olycksfall eller sjukdom.

Då ur arbetarskyddssynpunkt tillfredsställande arbetsmiljö inte kan uppnås genom konstruktions- eller tekniska åtgärder eller andra motsvarande skyddsåtgärder som i minsta möjliga utsträckning är beroende av den som utför arbetet eller av annan personal eller om dylika åtgärder inte skäligen kan krävas, skall arbetstagaren förse med ändamålsenlig skyddsutrustning.

### **4 §. FÖRETAGSHÄLSOVÅRDENS VERKSAMHETSOMRÅDE**

Till företagshälsovårdens verksamhetsområde hör upprätthållande och främjande av den ombordanställda personalens arbetskondition och -hälsa genom att på i detta avtal avsett sätt ombesörja personalens

- hälsovård
- första hjälp och sjukvård samt
- rehabilitering

### **5 §. OBSERVATION AV HÄLSOTILLSTÅND**

Hälsovårdspersonalens besök ombord utgör grunden för planeringen, för

verkligandet och utvecklandet av företagshälsovården.

För att kunna förebygga och i tid fastställa sjukdomar och få dem under nödvändig vård verkställs genom av rederiet anlitate företagshälsovårdsenhets försorg kontroll av den ombordanställda personalens hälsotillstånd i enlighet med en separat uppgjord verksamhetsplan följande bestämmelser ur lagen om företagshälsovård.

#### **6 §. ANSTÄLLNINGSUERSÖKNING OCH UPPFÖLJNINGSUERSÖKNINGAR**

Om anställningsundersökning och uppföljningsundersökningar av arbetstagare är stadgat i lagen om läkarundersökning av fartygspersonal (1171/2010).

Rederiet betalar arvoden för i ovan nämnda förordning avsedda läkarintyg samt för därtill hörande specialintyg mot av undersökningsanstalt eller läkare givna kvitton.

Arbetstagaren bör kontakta arbetsgivaren eller dennes företrädare innan denne går till ovan avsedda läkarundersökningar eller andra undersökningar.

#### **7 §. UNDERSÖKNINGAR**

Förebyggande arbete sker effektivast genom att beakta hälsovårdssynpunkter - bl.a. ergonomiska - vid all planering.

För fastställande av med fartygen, arbetsredskapen och arbetet förknippade fysiska och psykiska friktionsfaktorer (ergonomiska missförhållanden), samt från arbetet, arbetsmiljön eller från arbetsförhållandena i övrigt härrörande hygieniska riskfaktorer (arbetshygieniska missförhållanden) föranstaltas i samarbete med arbetarskyddskommissionen och på rederiernas bekostnad undersökningar och vidtas de åtgärder som med anledning därav anses skäligen för avlägsnandet av de så konstaterade missförhållandena. Dyliga undersökningar bör särskilt utföras på fartyg som transporterar farliga kemikalier i bulk.

#### **8 §. SJUKVÅRD OCH FÖRSTA HJÄLP**

Vid sjukdomsfall skall arbetstagaren i första hand vända sig till läkare angiven av arbetsgivaren, ifall det finns skäl att anta, att arbetstagaren är sjuk eller skadad, kan arbetsgivaren beordra arbetstagaren till läkarundersökning.

Arbetsgivaren skall ombesörja att den insjuknade eller skadade arbetstagaren får sakenlig vård, dit hör av läkaren ordinerad vård med därtill anslutna resor, mediciner och uppehälle på skälig nivå.

#### **9 §. UPPRÄTTHÅLLANDE AV ARBETSFÖRMÅGA OCH REHABILITERING**

Företagshälsovårdens uppgift i rehabiliteringsfrågor är att råda och vägleda arbetstagarna till att utöva, upprätthålla och utveckla motion på arbetsplatsen samt hänvisa arbetstagare i behov av rehabilitering till sakkunnig vård.

#### **10 §. MISSBRUK AV ALKOHOL OCH RUSMEDEL**

För att avlägsna missbruk av alkohol och narkotika iakttas centraförbundens vårdhänvisningsrekommendation på sätt som mellan parterna skilt har överenskommits om dess tillämpning inom sjöfartsbranschen.

Arbetstagare, som ombord missbrukar alkohol eller andra rusmedel bör man försöka hänvisa till lämplig vårdanstalt.

I fall att utförandet av arbete har avbrutits på grund av vård, varom arbetsgivaren och arbetstagen överenskommit, skall bestämmelserna i 14 § i sjöfartens hälsovårdsavtal följas.

Beträffande narkotika konstaterar arbetsmarknadsparterna, att narkotikabruk och -innehav ombord på fartyg är förbjudet. Dessutom hänvisar parterna till strafflagen, i vilken konstateras: "Den som olagligen tillverkar eller försöker tillverka narkotika eller odlar opiumvallmo, kokabuske eller hampa för att användas som narkotika eller råvara för narkotika, för eller försöker föra narkotika in i eller ut ur landet eller transporterar eller låter transportera narkotika, säljer, förmedlar, till någon annan överlåter eller på annat sätt sprider eller försöker sprida narkotika, eller innehar, försöker anskaffa eller brukar narkotika, skall för narkotikabrott dömas till böter eller fängelse i högst två år." Som narkotika anses ämnen som avses i narkotikaförordningen.

## **11 §. HÄLSOUPPLYSNING OCH -UTBILDNING**

Avtalsparterna anser det vara viktigt att det för dem som ansvarar för hälsovården ombord anordnas utbildning och information i hälsovårdsfrågor samt distribueras material angående hälsofostran till arbetarskyddspersonalens användning.

Härvid bör speciellt fästas uppmärksamhet vid personalen på de fartyg, vilka transporterar hälsovådliga kemikalier och andra farliga laster.

## **12 §. MODERSKAPS-, FADERSKAPS- OCH FÖRÄLDRALEDIGHET SAMT VÅRDLEDIGHET**

Angående i rubriken nämnda ledigheter gäller vad i sjöarbetsavtalslagen är stadgat.

Kvinna, som oavbrutet under 6 månader omedelbart innan hon blir på moderskapsledighet enligt sjukförsäkringslagen har varit i rederiets tjänst, är då hon blir på moderskapsledighet berättigad till naturaförmånsersättning dock för högst 42 dagar.

## **13 §. ARBETSFÖRHÅLLANDE OCH SJUKDOM**

Arbetstagare, som då arbetsförhållandet upphör är medveten om att denne är sjuk, är skyldig att meddela om detta befälhavaren eller rederiet, och bör på uppmaning utan dröjsmål anlita läkare.

Rederiet bör sträva till att sedan vederbörande tillfrisknat från sjukdom eller skada i rederiets sjötjänst återplacera arbetstagare, som på grund av sjukdom eller skada avmönstrats från ordinarie tjänst på fartyg i regelbunden trafik på Finland.

Lönen fastställs enligt det fartyg, på vilket han träder i tjänst.

Arbetstagare, som återvänder till sin tjänst från sjukledighet, är berättigad att mot kvitto av rederiet erhålla priset för tåg-, buss-, båt- eller rabatterad flygbiljett för resan mellan hemort och fartyget.

Då arbetstagare, som tjänstgör på annat än passagerarfartyg, återvänder till fartyget från sjukledighet, betalas, om inte annat avtalats på förhand mellan arbetsgivaren och arbetstagen, taxikostnaderna mellan buss- eller järnvägsstation eller flygbolagets stadsterminal (eller flygstation, om resan därifrån är kortare) och hamnen på den ort där arbetet återupptas, då

- allmän trafikförbindelse mellan de ovan nämnda inte finns, eller
- då arbetstagaren betts att återvända till fartyget under sådan tid på dygnet under vilken allmänna kommunikationsmedel inte trafikerar

Taxikostnaderna ersätts endast mot uppvisat kvitto eller i undantagsfall på basen av annan tillförlitlig utredning.

Arbetsförhållandet kan, ifall omständigheterna inte ger upphov till någon annan bedömning, hävas på sådant sätt som avses i sjöarbetsavtalslagens 9 kapitel 1 § och upphöra omedelbart, då arbetstagaren av fortsatt anledning är oförmögen att utföra sitt arbete eller att det på annat sätt står klart att, han/hon inte mera är eller kommer att vara duglig för fartygstjänst.

Ifall arbetstagaren ändå blir duglig för fartygstjänst inom nio (9) månader från det att arbetsförhållandet upphört och är arbetslös arbetssökande, måste arbetsgivaren erbjuda åt honom/henne sådan ledig tjänst som avsågs i arbetsavtalet.

#### **14 §. SEKRETESS**

Personalens läkare och arbetstagaren skall ge arbetsgivaren de uppgifter, som är nödvändiga för bedömning av frågor som ansluter sig till antagande i tjänst eller placering i arbete, arbetstagarens egen hälsa eller arbetsförhållandets fortbestånd. Dessa uppgifter får dock ges endast inom samma rederi eller rederisammanslutning.

Personer, som på grund av detta avtal och genom sin ställning erhållit kännedom om privat hemlighet som berör arbetstagaren eller hans familj, får inte utan tillstånd yppa detta, om inte av lag annat följer.

## Bilaga 10.1

## Utrikesfartens drogpolicy

Rederierna förhåller sig negativt till personalens missbruk av alkohol och droger.

Arbete under påverkan av alkohol eller droger ökar markant riskerna för alla slags olyckor. På grund av detta gäller s.k. nolltolerans när det gäller alkohol och droger ombord på fartygen i utrikesfart.

Varje fall som kommer till rederiets kännedom, där någon i personalen uppträtt påverkad av alkohol eller droger då denne kommit ombord eller under arbete ombord kommer att uppmärksammas. Rederiet poängterar den preventiva verksamheten för att minska på drogskadorna, betydelsen av tidig personlig intervention och av vårdhänvisningen.

Fartygets befälhavare eller om befälhavaren delegerat uppgiften till fartygets sjukskötare, eller om sådan inte finns, den som i befälet ansvarar för hälsovården ombord, skall vid behov utföra de senare nämnda kontrollerna för att utreda ifall brott mot principerna ovan skett.

Enligt kollektivavtalen för fartyg under finsk flagg skall arbetstagarna utföra sina arbetsuppgifter ordentligt och i enlighet med god sjömanssed. Därtill skall i sjöjänst iaktas nykterhet, god ordning och disciplin samt beteendet även i övrigt vara hövligt. Fartyget och dess inventarier skall dessutom skötas med omsorg.

Drogpolicyns mera detaljerade regler är följande:

### 1 ALLMÄNT

Med droger avses alkohol, narkotikaklassade ämnen och missbruk av mediciner med rusverkan.

Ett förverkligande av drogpolicyn ombord ligger i hela besättningens intresse. Utgångspunkten är att alla som arbetar ombord, inklusive underleverantörerna och den extra arbetskraften, omfattas av drogpolicyn och att alla följer samma principer.

Förmännen och arbetsledningen skall se till att drogpolicyn förverkligas. I de fall, där arbetstagare har uppträtt påverkade av alkohol eller droger, leder detta till de nedan beskrivna åtgärderna.

Ifall det finns skäl att misstänka att någon som tillhör besättningen är påverkad, skall förmännen och arbetsledningen meddela om detta till sin egen förman eller till fartygets befälhavare. Ifall det finns skäl att misstänka att fartygets befälhavare själv är påverkad, skall omedelbart överstyrmannen eller högste ansvarige styrman underrättas. Den styrman som mottagit meddelandet skall tillsammans med maskinchefen eller med någon annan befälsmedlem omedelbart kontakta rederiet.

Den som har drogproblem har alltid rätt att frivilligt söka vård via företagshälsovården. Alla fall som berör droganvändning behandlas konfidentiellt inom företagshälsovården. Arbetsgivaren har dock rätt att vid vårdhänvisning få reda på hur vården framskrider.

### 2 ALKOHOL

Den som arbetar ombord får inte arbeta alkohelpåverkad och alkoholhalten i blodet (BAC) får aldrig under arbetstid överstiga 0,0 ‰. Ifall arbetstagarens alkoholhalt i blodet överstiger 0,00 ‰ får denne inte delta i någonslags verksamhet ombord, räddningsuppgifter undantaget.

Arbetstagaren skall även annars uppträda ombord så att resenärerna, övrig besättning eller fartyget och dess last inte äventyras och så att arbetstagaren utan anmärkningar klarar av sina arbetsuppgifter i räddningsorganisationen.

Besättningsmedlemmar får köpa och inneha alkoholhaltiga substanser, men användningen på ovan nämnt sätt är förbjuden. Fartygets befälhavare övervakar mängderna alkohol som anskaffats och som förvaras ombord.

Ifall det finns skäl att anta, att arbetstagaren fört ombord eller förvarar sådana mängder alkohol i sin hytt, att detta kan medföra fara för fartyget, de ombordvarande, lasten eller annars kan förorsaka oordning ombord, har fartygets befälhavare rätt att genomsöka de utrymmen som arbetstagaren förfogar över. De för boende avsedda utrymmena kan endast genomsökas ifall det är nödvändigt för fastställandet av fakta vid utredningen. Granskningen av boendetrymmen kan endast utföras av befälhavaren eller av tillförordnad ordningsman.

Granskningen skall ske i vittnes närvaro. Vid behov har befälhavaren rätt att beslagta det ämne som ger upphov till fara eller men. Ämnet skall överlämnas till polisen, eller om det inte finns legala hinder för detta, återlämnas till arbetstagaren då denne avlägsnar sig från fartyget.

### **3 NARKOTIKA**

Med narkotika avses alla preparat vars bruk i Finland uppfyller rekvisiten för narkotikabrott. Därtill avses med narkotika missbruk av mediciner med rusverkan och andra preparat (såsom tekniska lösningsmedel) som används i berusningssyfte.

Ombordtagande av narkotika och innehav, användning, försäljning eller förmedling ombord på fartyget är fullständigt förbjudet.

### **4 MEDICINER**

Användning av mediciner i enlighet med recept ordinerade av läkare eller fartygets medicinalpersonal är tillåtet. Den som ordinerats medicinering av läkare är skyldig att vid uppmaning uppvisa utredning om medicineringen till fartygets sjukskötare eller då sådan inte finns, till den i befälet som ansvarar för hälsovården.

### **5 DROGTESTNING**

På drogtestning för arbetstagare som arbetar ombord tillämpas vad som stadgats i lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004).

Vid genomförandet av alkohol- och drogtestning skall jämlikt och rättvist förfarande följas och de skall genomföras så att de är allmänna och inte riktar sig mot någon enskild arbetstagare. De apparater och mätare som används skall kalibreras och kontrolleras med jämna mellanrum och skall hållas i sådant skick att deras funktionssäkerhet inte kan ifrågasättas.

Innan ett ordinarie arbetsavtal ingås kan alla som tillhör sjöpersonalen drogtestas. Dessutom kan drogtest tas stickprovsmässigt. All sjöpersonal kan förpliktas att tillsammans med behörighetsbrevens upprevara resultatet från det senaste drogtestet.

Ifall det finns skäl att misstänka att en arbetstagare jobbar alkoholpåverkad skall arbetstagaren blåstestas. Ifall arbetstagaren vägrar att blåsa, skall följden av vägran utredas från fall till

fall med beaktande av övriga omständigheter som påvisar alkoholpåverkan. Dessutom kan stickprovsmässiga blåstester utföras på de som är i arbete ombord.

Ifall omständigheterna tillåter, skall alkohol- och drogtestning utföras möjligast snabbt efter varje olycka som hotat säkerheten eller miljön. Därvid skall testas befälhavaren, maskinchefen och alla andra som varit i arbete eller vilka annars möjligen på något sätt bidragit till olyckan.

## **6 TESTNINGSFÖRFARANDET**

Alla drogtester som tas, med undantag av blåstestet för alkohol, skall genomföras av en av rederiet utsedd person med medicinsk utbildning. Denna person och utrustningen, provtagningsmetoderna samt transporten av proverna, analysen, utvärderandet, rapportering av resultaten och sekretessen skall alla uppfylla de vid varje tillfälle gällande normerna och rekommendationerna som är gängse i branschen.

### **6.1 Urinprov**

Med urinprovet kan undersökas om man är drogpåverkad. Testet utförs alltid av sjömansläkare eller av annan godkänd hälsovårdspersonal.

### **6.2 Blåstestning**

Med blåstestet kan undersökas om man är berusad.

För genomförandet av testningen skall det finnas en alkometer ombord. Innan blåstestet genomförs skall alkometern kontrolleras i enlighet med instruktionerna. Blåstestet genomförs av befälhavaren eller på befälhavarens order av fartygets sjukskötare, eller om sådan inte finns, den i befälet som är medicinskt ansvarig och i testet deltar såväl befäl som manskap. Över samtliga tester utom de frivilliga görs en notering i skeppsdagboken.

Ifall blåstestets resultat överskrider 0,0 ‰ avlägsnas arbetstagaren från sitt arbete och testet förnyas efter 30 minuter. I mätningen kan ett 0,2 ‰ mätfel accepteras på grund av tekniska och medicinska orsaker.

Alkometern står till allas förfogande för frivilliga testningar.

## **7 PÅFÖLJDERNA AV BROTT MOT POLICYN**

Ifall arbetstagare påträffas berusad i sitt arbete följer alltid en skriftlig varning given av befälhavaren, som är i kraft 12 månader i alkoholrelaterade fall och i 24 månader i narkotikarelaterade fall. Förutom varningen och den bifogade uppmaningen att söka sig till vård skall alltid åtgärder vidtas i enlighet med avtalet gällande alkohol- och drogmisbrukare för att få arbetstagaren hänvisad till vård. Vårdhänvisning tillgrips inte i samband med varningen vid första tillfället då man uppträtt berusad. Ifall omständigheterna dock varit sådana, såsom upprepade berusningar eller på grund av berusningsgraden, att de förordar vårdhänvisningen, kan detta tillgripas redan i samband med den första varningen.

Vid brott mot policyn med narkotikaklassade ämnen kan påföljden även vara ett omedelbart hävande av arbetsavtalet.

Arbetstagares arbetsavtal kan under prövotiden uppsägas utan varning ifall brott mot drogpolicyn sker.

Ifall arbetstagare som sökt vård bryter mot vårdplanen eller mot vårdinstruktionerna eller uppträder berusad på nytt i arbetet under varningstiden kan arbetsgivaren avsluta arbetsavtalet.



## **Bilaga 10.2      Vårdhänvisningsavtal för missbrukare av alkohol- och rusmedel**

Målet med detta vårdhänvisningsavtal är en arbetsplats fri från berusningsmedel samt att på arbetsplatsen förbättra och förtydliga handläggningen av missbrukarproblem och vården av missbrukare. Arbetsplatserna uppmuntras att gemensamt skapa och förstärka de åtgärder som hänför sig till förebyggande av missbruk av berusningsmedel. Särskilt betonas den förebyggande verksamheten, dvs. att man ingriper i missbruket i ett så tidigt stadium som möjligt.

Syftet med avtalet är att fästa uppmärksamhet på olägenheterna som missbruk av berusningsmedel i arbetslivet utgör samt att föra fram frågor och lösningsmodeller, vilka kan vara till hjälp när strategier på enskilda arbetsplatser utarbetas.

### **1 FÖREBYGGANDE VERKSAMHET**

Den förebyggande verksamheten stöder det arbete som på arbetsplatsen inriktas på det gemensamma arbetet med arbetarskydd. Viktigt är här information om och utbildning i missbrukarfrågor samt ingripande i missbruk i ett så tidigt skede som möjligt. Informationen och utbildningen gäller olägenheter av alkoholmissbruk, förebyggande åtgärder, upptäckande av missbruk och problem, ingripande i missbruket samt möjligheterna till vårdhänvisning.

### **2 INFORMATION OCH UTBILDNING**

Avsikten med information och utbildning av personalen är att:

- förmedla kunskaper om de problem missbruk av berusningsmedel ger upphov till och vilka olägenheter detta medför i arbetslivet;
- påverka attityderna vid missbruk av berusningsmedel och upptäcka de problem som hänför sig till missbruk och öppet och konstruktivt hantera dem;
- sänka tröskeln för att ingripa och föra problemet på tal;
- på arbetsplatserna främja bekantgörandet av den gemensamma handläggningen (missbrukspolitiken) och att förbinda sig att följa den;
- främja omedelbart och tidigt ingripande i fall av missbruk; samt
- främja att missbrukare hänvisas till vård.

Utbildningen skall rikta sig till hela personalen med utnyttjande av den sakkunskap företagshälsovården har.

### **3 ARBETSGEMENSKAPEN**

Arbetsgemenskapen skall förbinda sig till en arbetskultur fri från berusningsmedel. Var och en, såväl chef som arbetstagare, kan föregå med gott exempel för att skapa en arbetsplats fri från berusningsmedel. Det kan också på arbetsplatsen finnas en kontaktperson som fördjupat sig i missbruksproblem. Man skall inte på arbetsplatsen i tysthet godkänna bruk av berusningsmedel eller hemlighålla och underskatta missbruket. Ett sakligt och konstruktivt ingripande i problemet och överträdelser kan många gånger hindra att missbruksproblemen förvärras.

### **4 FÖRETAGSHÄLSOVÅRDEN**

Företagshälsovården har en på lag baserad förebyggande uppgift. I samband med hälsokontrollerna och sjukvården har företagshälsovården goda möjligheter att via handledning och

rådgivning av individen främja hälsosamma levnadsmodeller och oberoende av berusningsmedel.

## **5 IDENTIFIERING AV RUSMEDELSPROBLEM**

Det är nödvändigt att känna igen missbruk för att kunna förhindra olägenheter som uppkommer av missbruk av berusningsmedel och för att ge vård. Missbruk kan synas på olika sätt och kännetecken kan vara t.ex.:

- upprepade förseningar, att man avlägsnar sig från arbetsplatsen för tidigt eller låter bli att iaktta arbetstiderna;
- tillfällig och plötslig frånvaro;
- upprepade och plötsliga ändringar av arbetsskift på eget initiativ;
- att en arbetstagare kommer bakrusig till arbetet;
- att arbetseffektiviteten försämras, att arbetet försummas och upprepade felprestationer sker;
- sjukintyg från flera olika läkare;
- att arbetstagaren undviker förmannen;
- upprepade olycksfall;
- rattfylleri; samt
- olovlig frånvaro.

Missbruk av berusningsmedel kan också upptäckas t.ex. i samband med företagshälsovårdens hälsokontroller och sjukvård.

## **6 INGRIPANDE I SITUATIONEN**

Bruk av berusningsmedel på arbetsplatsen eller arbete i berusat tillstånd är ett allvarligt brott mot de skyldigheter som kommer av anställningsförhållandet och ett klart tecken på ett problem, i vilket bör ingripas. När man ingriper i problemet skall man se till att göra det på ett finkänsligt sätt.

Man kan ta upp saken t.ex. på initiativ av förmannen, företagshälsovården eller en arbetskamrat.

Utgående från de samtal man fört med missbrukaren gör man upp en plan för fortsatta åtgärder och bedömer eventuellt behov av vård. Företagshälsovården skall delta i planeringen, bedömningen av vårdbehovet samt i uppföljningen av vilken verkan åtgärderna har.

### **6.1 Förmannens ansvar**

Ifall man av en persons uppträdande eller arbetsprestationer ser tecken på missbrukarproblem, skall förmannen med arbetstagaren diskutera arbetsplatsens verksamhetssätt och krav samt eventuella påföljder.

När arbetsgivaren misstänker att arbetstagaren är berusad skall han från fall till fall bedöma situationen. Vid olika testningar skall man i alla fall följa gällande stadganden och bestämmelser. Lagen om integritetsskydd i arbetslivet stadgar om testning av drogmisbruk.

Om det är oklart om problemen med arbetsprestationerna beror på missbruk eller sjukdom, kan man hänvisa arbetstagaren till företagshälsovården som bedömer arbetsförmågan och behovet av vård.

### **6.2 Arbetskamraternas stöd**

Det är vars och ens arbetskamrats skyldighet att råda och uppmuntra en missbrukare att söka hjälp t.ex. genom att kontakta företagshälsovården eller någon annan yrkesperson. Ifall man på arbetsplatsen utsett en kontaktperson för missbrukarfrågor, kan arbetskamraten också be honom diskutera med personen i fråga. Man skall inte godkänna att problemet tystas ned och hemlighålls t.ex. genom att man ser till att de arbetsuppgifter missbrukaren försummar utförs.

För att vården skall lyckas är det viktigt att den person som får vård eller återvänder från vården godkänns som en jämlik medlem av arbetsgemenskapen. På det sättet stöder man hans tillnyktrande och tillfrisknande.

### **6.3 Företagshälsovårdens uppgifter**

Det är företagshälsovårdspersonalens uppgift att bedöma problematisk användning av alkohol och andra berusningsmedel i all kontakt med sina patienter, vid behov aktivt ingripa, ge information och stöd.

Ifall företagshälsovården konstaterar att missbrukarproblem förekommer, är det dess uppgift att upplysa missbrukaren om möjligheterna att få vård och hänvisa honom till lämplig vård. I situationer då det finns skäl att misstänka att en person är berusad på arbetsplatsen och det ger upphov till fara, skall företagshälsovården kontakta arbetsplatsen och höra sig för hur arbetstagaren i fråga klarar sig i arbetet och vid behov föreslå att arbetstagaren hänvisas till vård.

Det är företagshälsovårdens uppgift att på förmannens begäran bedöma arbetstagarens arbetsförmåga och behov av vård samt delta i vårdhänvisningen, vårdens verkställande och vårdens uppföljning.

## **7 SAMARBETE OCH PERSONALENS REPRESENTANTER**

Principerna om handläggningen av missbrukarproblem på arbetsplatsen, vårdhänvisningen och företagshälsovårdens roll i missbrukarproblem behandlas i samarbete enligt lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen. Viktiga i samarbetet är också arbetarskyddsfullmäktige och förtroendemannen.

När enskilda fall behandlas har arbetsgivaren med missbrukarens samtycke rätt att meddela personalens företrädare om saken. På arbetstagarens begäran har personalens företrädare rätt att närvara, när saken behandlas med arbetsgivaren.

## **8 VÅRDHÄNVISNINGSSYSTEMET**

Igenkännande av missbrukarproblemet på eget initiativ och uppsökande av vård, förbättrar resultatet av vården. Medlemmar i arbetsgemenskapen, arbetskamraterna och förmännen skall uppmuntra missbrukaren att söka vård. Det främsta målet är att uppmuntra eget initiativtagande och att frivilligt söka vård.

För att man skall kunna söka vård och hänvisas till vård skall det på arbetsplatsen finnas uppgifter om de vårdplatser och -tjänster som står till förfogande. Om det på arbetsplatsen finns en kontaktperson för missbrukarproblem, kan han också sköta om de praktiska arrangemangen vid vårdhänvisningen.

Målet med vården är att missbrukaren skall återhämta sig från missbruket, behålla sin hälsa och arbetsförmåga, samt uppnå ett så bra hälsomässigt och socialt tillstånd som möjligt och

återgå till sitt regelbundna arbete. Målsättningen är också att omotiverad frånvaro minskar och att missbrukaren får ordning både på sina egna samt familjens angelägenheter.

## 8.1 Den som skall anvisas vård

Med den som skall hänvisas till vård avses en person, som har utvecklat eller håller på att utveckla ett missbruk av alkohol eller andra berusningsmedel som inverkar menligt socialt, menligt för hälsan eller som annars stör arbetet och säkerheten.

## 8.2 Vårdhänvisning

Sökandet till vård och vårdhänvisningen sker på följande sätt:

- på missbrukarens eget eller hans/hennes familjs initiativ;
- på arbetskamraternas, förmännens eller kontaktpersonens initiativ;
- på företagshälsovårdens initiativ; eller
- på arbetsgivarens initiativ, då det tillgripits disciplinära åtgärder från arbetsgivarens sida (skriftlig varning).

Förmännen och arbetskamraterna är i en central position när det gäller att upptäcka missbruksproblem på arbetsplatsen. Förmännen skall uppmana den som har missbruksproblem att uppsöka vård genast då problemet uppdagas. Arbetskamraterna kan även genom sitt eget agerande hjälpa den som har missbruksproblem att uppsöka vård.

Missbrukaren kan ta kontaktpersonen som hanterar missbruk, förtroendemannen eller annan personalrepresentant med i diskussionen om vårdhänvisningen.

Den som sköter om förverkligandet av vårdhänvisningen skall sträva efter att missbrukaren hänvisas till vård innan disciplinära åtgärder på grund av missbruket måste vidtas.

För att underlätta uppsökandet av vård och vårdhänvisning görs på följande sätt:

- på fartygets anslagstavlor och hälsostationer skall finnas uppgifter om tillgängliga vårdplatser och vårdformer (servicehandbok för missbrukararbete);
- på fartyget och/eller i rederiet skall finnas en kontaktperson, till vilken man kan vända sig då vård uppsöks;
- vid det praktiska förverkligandet samarbetar arbetsgivaren, kontaktpersonerna och företagshälsovårdspersonalen. Om vårdhänvisningen sker på arbetsgivarens initiativ meddelar arbetsgivaren åt kontaktpersonen, om den som hänvisas till vård ger tillstånd till detta;
- i samband med vårdhänvisningen uppgörs ett vårdavtal, där det överenskoms om vårdbesöken, ersättningen för kostnaderna, rederiets stödåtgärder och uppföljningen av vården. Vårdavtalet undertecknas av arbetsgivaren och den som skall ha vård; samt
- med vårdplatsen uppgörs en vårdplan, där det bland annat mera detaljerat överenskoms t.ex. om vårdformen.

## 8.3 Kontaktperson

Missbrukaren kan i första hand vända sig till fartygets och/eller rederiets kontaktperson. Till kontaktperson skall väljas en möjligast lämplig person som har arbetstagarnas förtroende. Som kontaktperson kan även representant för företagshälsovårdspersonalen fungera. Kontaktpersonen utses i arbetarskyddskommittén.

Kontaktpersonen sköter om de praktiska arrangemangen kring vårdhänvisningen. Kontaktpersonen tar för missbrukarens del även hand om de nödvändiga kontakterna med vårdplatsen, arbetsgivaren, arbetsgivarens representant och med företagshälsovårdspersonalen.

Kontaktpersonernas uppgifter skall meddelas på arbetsplatsen anslagstavlor och på hälsovårdsstationerna.

#### **8.4 Verkställandet av vården**

Under den i vårdavtalet nämnda vårdperioden bör man sträva till att undvika användningen av disciplinära åtgärder med undantag av fall, då personen är berusad på arbetsplatsen. Innan man på arbetsplatsen skriker till hävning av arbetsförhållandet under vården, skall förmannen höra företagshälsovårdspersonalen och kontaktpersonen.

Då den till vård hänvisade personen vägrar att uppsöka vård eller försummar vårdbesöken eller ifall vården konstateras vara verkningslös, har arbetsgivaren rätt att förfara enligt sjöarbetsavtalslagen och enligt gällande direktiv om förfaringssättet.

Vårdbesöken sker under fritiden.

#### **8.5 Stödåtgärder**

Då person som vårdas så önskar, skall arbetsgivaren i mån av möjlighet förflytta personen från en uppgift eller arbetsgemenskap till annan under vårdtiden, under förutsättning att detta kan stöda vården. Vid behov kan även andra stödåtgärder vidtas.

#### **8.6 Uppföljning av vården**

De parter som har hand om vårdhänvisningens praktiska förverkligande skall samarbeta med vårdplatsen. I vårdavtalet skall även överenskommas hur kontakten med vårdplatsen förverkligas. Vårdavtalet skall skickas till kännedom till vårdplatsen.

Då vårdhänvisningen skett på arbetsgivarens initiativ och/eller vården sker under arbetstid och alltid då arbetsgivaren deltar i vårdkostnaderna, har arbetsgivarens representant rätt att få uppgifter om vårdbesöken och/eller avbrott i vården.

Företagshälsovårdspersonalen och kontaktpersonen följer vårdbesöken på basen av uppgifter från vårdplatsen och diskussioner förda med missbrukaren.

#### **8.7 Sekretess**

De uppgifter som hänför sig till vårdhänvisning och vård av en missbrukare är konfidentiella. De som har med vårdhänvisningen att göra får inte utan vederbörandes samtycke delge utomstående uppgifter om vården och vårdhänvisningen.

#### **8.8 Vårdens framgång**

Vården kan anses vara framgångsrik, då de sociala, hälsomässiga eller de orsaker som stört arbetet och som varit till grund för vårdhänvisningen minskat. Resultatet kan omfatta bl.a. minskad frånvaro, balans i tjänstgöringen och minskning av odefinierad sjukfrånvaro.

#### **8.9 Vårdkostnader**

Åt person som uppsöker frivillig anstaltsvård betalas under vårdtiden lön för sjuktid, om det på förhand har överenskommits om vården med arbetsgivaren.

För vårdkostnaderna svarar i första hand vederbörande person själv. I vårdavtalet kan noggrannare avtalas om kostnaderna.

### **8.10 Information**

Detta vårdhänvisningsavtal, uppgifterna om kontaktpersonerna och om vårdplatserna skall finnas till påseende på anslagstavlor. Motsvarande uppgifter skall också finnas hos företagshälsovårdspersonalen, kontaktpersonerna och hos arbetarskyddet. I arbetarskyddskommittén skall informations- och samarbetsfrågor som ansluter sig till vårdhänvisningen (såsom information, kampanjer, utbildning av kontaktpersoner och arbetarskydd) behandlas.

## INLEDNING

Upprätthållandet och utvecklingen av kollektivavtalssystemet grundar sig på förhandlingsrelationerna mellan arbetsgivar- och arbetstagarparterna. Ändamålet med det förtroendemannasystem som förutsätts av dessa relationer är att för sin del trygga de mellan parterna ingångna avtalens efterlevnad, att på ett snabbt och ändamålsenligt sätt bilägga oenigheter som uppstått mellan arbetsgivare och arbetstagare, att klargöra andra frågor mellan arbetsgivaren och arbetstagaren samt att upprätthålla och befordra arbetsfred på sätt som kollektivavtalssystemet förutsätter.

För att förverkliga dessa syftemål har undertecknade förbund denna dag ingått följande avtal angående förtroendemannasystem och förtroendemännens verksamhet.

## 1 AVTALETS TILLÄMPNINGSSOMRÅDE

Detta avtal tillämpas på medlemsföretagen i Rederierna i Finland, som en del av kollektivavtalen ingångna mellan Finlands Sjömans-Union FSU rf:s och Rederierna i Finland rf, om det inte mellan parterna överenskomms annorlunda.

## 2 BEGREPPET FÖRTROENDEMAN

Med förtroendeman avses i detta avtal, av Finlands Sjömans-Unions medlemmar för enskilt rederis eller rederier under gemensam ledning (rederisammanslutning), vald huvudförtroendeman och enskilt fartygs fartygsförtroendeman samt förtroendeman för fartygs arbetsavdelning (avdelningsförtroendeman) och deras suppleanter.

## 3 VALBARHET

Förtroendemannen bör vara arbetstagare i rederiet eller rederisammanslutning och vara förtrogen med förhållandena på arbetsplatsen.

## 4 VAL AV FÖRTROENDEMAN

### Fartygsförtroendeman

På fartyget kan en fartygsförtroendeman och dennes suppleant väljas.

Om man på fartyget har valt avdelningsförtroendemän, så väljs suppleanten för fartygsförtroendeman bland avdelningsförtroendemännen.

### Avdelningsförtroendeman <sup>4)</sup>

För arbetsavdelning, inom vilken tjänstgör minst nio (9) medlemmar av Finlands Sjömans-Union, kan väljas avdelningsförtroendeman. Med arbetsavdelning avses främst däck-, ma-

---

<sup>4)</sup> Parterna är eniga om att på de större passagerarfartygen skall utgångspunkten vara användningen av följande avdelningsuppdelning: 1) däcksavdelningen, 2) maskinavdelningen, 3) köksavdelningen, 4) restaurangavdelningen, 5) hotellavdelningen och 6) butiksavdelningen. Därtill är parterna eniga om att det i rederiet t.ex. mellan rederiet och fartygsförtroendemannen kan överenskommas om att flera avdelningsförtroendemän väljs, så som exempel att det på restaurangavdelningen väljs avdelningsförtroendeman för barerna, a la carte-restauranger och bufférestauranger.

skin- och ekonomiavdelning. På vissa större passagerarfartyg kan dock för ekonomiavdelningen väljas flera än en avdelningsförtroendeman, t.ex. så att ekonomiavdelningen är uppdelad i olika helheter.

Anställda inom arbetsavdelning och rederiet kan överenskomma att för arbetsavdelningen väljs avdelningsförtroendeman även om inom arbetsavdelningen tjänstgör färre än nio (9) medlemmar av Finlands Sjömans-Union. Därvid uppmärksammas bl.a. antalet arbetstagare inom respektive arbetsavdelning och förtroendemannens möjligheter, även med beaktande av skiftarbete, att sammanträffa med avdelningens arbetstagare. Om uppgörelse inte kan uppnås kan ärendet underställas detta avtalsparter för avgörande.

### **Huvudförtroendeman**

Huvudförtroendeman kan väljas om fem (5) fartyg eller minst 100 arbetstagare är anställda i arbetsavtalsförhållande i enskilt rederi eller rederisammanslutning.

### **Förrättandet av val**

Rederiet skall ge möjligheter till förrättande av val och ge alla medlemmar av Finlands Sjömans-Union som arbetar på fartyget/arbetsavdelningen möjlighet att delta i valet. Anordnandet och genomförandet av valet får dock inte störa arbetet.

Finlands Sjömans-Union FSU rf ger närmare information om genomförande och förrättandet av val.

## **5 TILLKÄNNAGIVANDEN**

Över valen skall upprättas protokoll enligt bifogad modell, där det framgår vem som valts. Av protokollet skall enligt bifogad modell ett utdrag överlämnas till arbetsgivaren eller till arbetsgivarens representant och Finlands Sjömans-Union.

## **6 UPPGIFTER SOM SKALL GES TILL FÖRTROENDEMANNEN**

Om oklarhet eller oenighet uppstår om ärenden som gäller arbetsförhållanden, skall förtroendemannen få all information som inverkar på lösandet av fallet. Information angående arbetstagarens hälsotillstånd och inkomstnivåer skall behandlas konfidentiellt.

Huvudförtroendeman och fartygets förtroendeman har rätt att för skötandet av sina uppgifter få uppgifter om på fartygen verksamma underentreprenörer och om utomstående arbetskraft som arbetar på fartygen.

Huvudförtroendeman och fartygsförtroendemannen skall ges avtalen ingångna mellan Sjömans-Unionen och rederiet.

## **7 FÖRTROENDEMANNENS UPPGIFTER**

Förtroendemannens uppgift är att verka som representant för Finlands Sjömans-Union och dess medlemmar i ärenden som berör tillämpning av kollektivavtal och arbetslagstiftning samt arbetsreglemente och även i övrigt i frågor som berör förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Till huvudförtroendemannens uppgifter hör även att förhandla om fartygets bemanning på sätt som avses i utrikesfartens kollektivavtal för däck- och maskinmanskaper samt ekonomipersonal och i utrikesfartens passagerarfartygsavtal samt förmedla information mellan arbetsgivaren och Finlands Sjömans-Union samt arbetstagaren.



Åt ny arbetstagare som antas till fartyget klarläggs och antecknas i arbetsavtalet, vilket kollektivavtal som tillämpas i dennes arbetsförhållande. På samma sätt klarläggs förtroendemann- och förhandlingssystemet mellan Finlands Sjömans-Union och rederiet samt anvisas arbetstagaren utan dröjsmål och så snabbt som möjligt till den egna avdelningsförtroendemannen eller till fartygets förtroendeman eller huvudförtroendeman.

## **8 FÖRTROENDEMANNENS ARBETSFÖRHÅLLANDE**

Förtroendemannen är i sitt arbetsförhållande till arbetsgivaren i samma ställning oberoende av, om han sköter sina förtroendemannauppgifter vid sidan av sitt arbete, eller om han befriats från arbete. Förtroendemannen är skyldig att personligen iaktta allmänna arbetsvillkor, arbetstider, arbetsledningens order samt andra ordningsföreskrifter.

Förtroendemannens möjligheter att utvecklas och avancera i sitt yrke får inte försämrats på grund av förtroendemannauppgiften.

Arbetsgivaren och huvudförtroendemannen samt huvudförtroendemannens suppleant skall under huvudförtroendemannaupdragets och huvudförtroendemannasuppleantsupdragets tid utreda, ifall upprätthållandet av huvudförtroendemannens eller huvudförtroendemannasuppleantens yrkesskicklighet till det tidigare eller till motsvarande arbete, förutsätter givande av sådan yrkesmässig utbildning, som även anordnas åt andra arbetstagare. Det samma gäller specialarbetsskyddsfullmäktige, ifall sådan valts i rederiet.

## **9 FÖRFLYTTNING AV FÖRTROENDEMAN**

Arbetstagare, som fungerar som förtroendeman, får inte medan han sköter denna syssla eller med anledning av detta, förflyttas till i förhållande till sin ordinarie befattning sämre avlönat arbete än vad han hade då han blev vald till förtroendeman, inte heller får han avskedas på grund av förtroendemannaupdraget. Förtroendeman i tillfällig befattning kan förflyttas till sin ordinarie befattning efter att tiden för den tillfälliga befattningen löpt ut.

Huvudförtroendeman och huvudförtroendemannens suppleant samt specialarbetsskyddsfullmäktige, ifall sådan valts i rederiet, skall i första hand återvända till samma fartyg eller till samma trafikområde, från vilket denne valts, till sitt tidigare arbete, eller om detta inte är möjligt, till arbete som motsvarar det tidigare arbetsavtalet, eller om inte heller detta är möjligt, till arbete som motsvarar dennes yrkesskicklighet.

## **10 FÖRTROENDEMANNENS UPPSÄGNINGSSKYDD**

Om en del av företagets arbetskraft sägs upp eller permitteras på grund av ekonomiska eller produktionsmässiga orsaker, får en dylik åtgärd inte riktas mot förtroendeman såvida inte rederiets verksamhet helt läggs ned. Ifall man gemensamt konstaterar, att förtroendemannen inte kan erbjudas arbete som motsvarar dennes yrke eller som i övrigt är lämpligt för personen, kan dock avvikelser ske från denna bestämmelse.

Förtroendemanns arbetsavtal får inte sägas upp på individuella grunder ifall inte samtycke givits av majoriteten av de arbetstagare som förtroendemannen representerar.

Vid bedömningen av grunderna för hävning av förtroendemanns arbetsavtal får denne inte ställas i ofördelaktigare ställning i förhållande till övriga arbetstagare.

Hävning av förtroendemannens arbetsavtal på basen av allvarliga brott mot eller åsidosättande av arbetsförpliktelserna enligt arbetsavtal eller lag och som är så väsentligt att arbetsgivaren inte skäligen kan förutsätta ett fortsatt arbetsförhållande, är inte möjligt, om inte brot-

tet eller försummelseerna är upprepade och om inte förtroendemannen tidigare upprepade gånger varnats för detta.

Bestämmelserna i denna paragraf bör tillämpas också på förtroendemannakandidat som uppställs på arbetsplatsen om vilket skriftligt meddelande lämnats till arbetsgivaren. Kandidatskyddet vidtar dock tidigast tre månader före den kandiderande förtroendemannens mandattid börjar och upphör för annan än den i valet utsedda förtroendemannens del när valresultatet konstaterats.

Bestämmelserna i denna paragraf bör tillämpas ännu sex (6) månader efter att förtroendemannauppdraget upphört, på arbetstagare som verkat som förtroendeman.

Ifall arbetsgivaren ämnar häva förtroendemans arbetsavtal, skall detta meddelas till detta avtals parter, vilka omedelbart i gemensamma förhandlingar skall utreda grunderna för hävningen.

Ifall förtroendemans arbetsavtal avslutas i strid mot detta avtal eller lagstridigt, skall arbetsgivaren betala gottgörelse åt denne som motsvarar minst 10 månaders eller högst 30 månaders lön. Gottgörelsen skall betalas i enlighet med de grunder som framkommer ur sjöarbetsavtalslagens 12 kapitel 2 §.

Om förtroendeman på grund av sjukdom eller skada varit borta från arbetet, skall rederiet eftersträva att förtroendemannen efter tillfrisknande från sjukdomen eller efter att skadan läkts återplaceras på samma fartyg eller i samma trafikområde som i sitt tidigare arbete eller, om detta inte är möjligt, till arbete som motsvarar det tidigare arbetsavtalet, eller ifall inte ens detta är möjligt, till arbete som motsvarar dennes yrkesskicklighet.

I säsongstrafik använt fartygs verksamhet anses ha upphört helt, då fartyget anländer från sin sista resa till övervintringshamnen. Vid avmönstringen skall förtroendeman medges retur rätt till fartyget, ifall det efter övervintringsperioden åter sätts i trafik.

Arbetsgivare som inte efterföljer förenämnda bestämmelser gällande sjuk eller skadad förtroendeman eller förtroendemannens rurrätt till fartyg i säsongstrafik, är skyldig att till förtroendeman betala ersättning enligt bestämmelserna i sjöfartens uppsägningskyddsavtal.

Om arbetsavtalet har fortgått mindre än ett år skall arbetstagare som fungerar som förtroendeman erhålla förhandsmeddelande om arbetsavtalsförhållandets upphörande med tre (3) veckors varsel, och om arbetsavtalsförhållandet har fortgått över ett år, med fyra (4) veckors varsel. I förhandsmeddelandet som ges till förtroendeman skall antecknas skälet till uppsägningen. Förhandsmeddelande om uppsägning av huvudförtroendeman och fartygsförtroendeman skall även delges arbetstagarna på ifrågavarande arbetsplats samt till Sjömans-Unionen. Förhandsmeddelande angående avdelningsförtroendeman delges fartygsförtroendeman. De förenämnda bestämmelserna om förhandsmeddelanden gäller dock inte vid sådana fall då arbetsgivaren enligt lag är berättigad att häva arbetsavtalet.

Ovan nämnda bestämmelser tillämpas även på huvudförtroendemannens suppleant samt på specialarbetsskyddsfullmäktige, ifall en sådan finns i rederiet.

## **11 BEFRIELSE FRÅN ARBETET OCH ERSÄTTNING FÖR FÖRLORAD ARBETSINKOMST**

### **Givande av befrielse**

För skötande av sina uppgifter anordnas åt förtroendemannen vid behov, till-fälligt eller under regelbundet återkommande perioder, befrielse från arbetet.

För skötande av brådskande ärenden skall förtroendemannen ges befrielse från sitt arbete vid för arbetets skötsel lämplig tidpunkt.

Såvida huvudförtroendeman eller fartygets förtroendeman är befriad från sitt arbete under regelbundet återkommande perioder skall denne sköta förtroendemannauppgifterna under denna tid.

Åt förtroendemannen skall för skötandet av sina uppgifter regelbundet ges befrielse från sitt arbete på följande sätt:

Inom området för utrikesfartens passagerarfartygsavtal:

*Avdelningsförtroendeman* 0,5 dagar/månad

*Fartygsförtroendeman:*

1 - 59 arbetstagare	0,25 dagar/vecka
60 - 139 arbetstagare	0,5 dagar/vecka
140 - 199 arbetstagare	1,0 dagar/vecka
över 200 arbetstagare	1,5 dagar/vecka

*Huvudförtroendeman:*

1 - 199 arbetstagare	1,5 dagar/vecka
200 - 499 arbetstagare	2,0 dagar/vecka
500 - 799 arbetstagare	2,5 dagar/vecka
över 800 arbetstagare	3,0 dagar/vecka

Inom kollektivavtalsområdet för utrikesfartens handelsfartyg:

*Fartygsförtroendeman:*

9 - 59 arbetstagare	2 timmar/vecka
60 - 139 arbetstagare	5 timmar/vecka
140 - 199 arbetstagare	8 timmar/vecka
över 200 arbetstagare	12 timmar/vecka

*Huvudförtroendeman:*

1 - 199 arbetstagare	14 timmar/vecka
200 - 499 arbetstagare	17 timmar/vecka
500 - 799 arbetstagare	20 timmar/vecka
över 800 arbetstagare	24 timmar/vecka

Ifall förtroendemannen inte kan använda sin befrielse, på grund av brådskande arbete eller annars på grund av skötande av arbetsuppgifter, under arbetstid och då förtroendemannen som en följd av detta måste sköta förtroendemannasysslorna under sin fritid, ersätts befrielsen enligt detta avtal som extra ledighet på sätt som skilt överenskoms mellan rederiet och Finlands Sjömans-Union.

### **Ersättande av inkomstförlust**

Inom kollektivavtalsområdet för utrikesfartens passagerarfartygsavtal är huvudförtroendemannens lönegrupp minst ekonomipersonalens lönegrupps löneklass 3, oberoende av huvudförtroendemannens yrke. Betjäningsarvodet betalas enligt medeltalet för rederiet, på så sätt att grunden för betjäningsarvodet är det högre betjäningsarvodet (4 %), som även betalas för den tid, som huvudförtroendemannen använder sin huvudförtroendemannabefrielse.

Inom kollektivavtalsområdet för utrikesfartens däcks- och maskinmanskap samt ekonomipersonal skall åt huvudförtroendemannen betalas minst reparatörs AT-lönegrupps lön inklusive tillägg.

Huvudförtroendemannen och huvudförtroendemannens suppleant är, då de sköter huvudförtroendemannauppgifter, berättigad till en ersättning för varje sådan dag, som motsvarar lönen för 2 övertidstimmar på passagerarfartygen och på lastfartygen motsvarande 2 vardagsövertidstimmar.

Om förtroendemannen utöver sin ordinarie arbetstid, utför med arbetsgivaren överenskomna uppgifter, betalas åt denne övertidsersättning eller enligt överenskommelse annan tilläggsersättning, för på detta sätt förlorad tid.

Ovan nämnda bestämmelser tillämpas även på specialarbetskyddsfullmäktige, om en sådan valts i rederiet.

## **12 FÖRTROENDEMANNENS UTBILDNING**

Förtroendemannen skall i mån av möjlighet beredas tillfälle att delta i utbildning, som är ägnad att öka kompetensen för skötseln av förtroendemannauppgifterna

## **13 FÖRTROENDEMANNENS KONTOR OCH KONTORSUTRUSTNING**

Förtroendemannen skall anordnas utrymme där denne kan förvara för förtroendemannauppgifterna behövliga handlingar och kontorsmaterial. Om arbetsplatsens storlek förutsätter det, skall arbetsgivaren även anordna ändamålsenliga utrymmen, där för förtroendemannauppgifternas skötsel nödvändiga förhandlingar kan föras.

Huvudförtroendemannen och fartygsförtroendemannen har för skötandet av sitt uppdrag rätt att kostnadsfritt använda sig av fartygets och rederiets sedvanliga kontors- och kommunikationsutrustning, såsom mobiltelefoner, e-mail, Internetuppkoppling samt adb - utrustning med tillhörande program.

För förtroendemannens informationsverksamhet skall anordnas en ändamålsenlig plats i manskapsutrymmena för tillkännagivanden och för framläggande av information.

## **14 FÖRHANDLINGSORDNINGEN**

I frågor som berör arbetets utförande och dess tekniska organiserande bör arbetstagaren främst vända sig till sin närmaste förman.

Såvida arbetstagaren inte direkt med förmannen fått utrett frågor rörande sin avlöning eller sina arbetsvillkor, kan denne bringa ärendet till handläggning mellan sin arbetsavdelningsförtroendemann och förmannen eller till förhandlingar med arbetsgivarens representant. Om ärendet inte kan avgöras i dessa förhandlingar, kan det överföras till fartygets huvudförtroendemann för utredning.

Om oenighet som uppstår på arbetsplatsen inte kan lösas lokalt på ovan nämnt sätt, kan det bringas till avgörande i enlighet med den kollektivavtalsenliga förhandlingsordningen.

## **Bilaga 11.1      Modell för förtroendemannaavtalet**

Finlands Sjömans-Union FSU  
[Rederi]

Datering

### **[REDERIETS] MANSKAPETS HUVUDFÖRTROENDEMAN**

#### **1. HUVUD- OCH VICEHUVUDFÖRTROENDEMAN**

Till rederiets huvudförtroendeman har valts ... för perioden ... och till vicehuvudförtroendeman

#### **2. ERSÄTTANDE AV INKOMSTBORTFALL**

Huvudförtroendeman är berättigad att inom tillämpningsområdet för utrikesfartens kollektivavtal gällande däck- och maskinmanskaper samt ekonomipersonal erhålla minst reparatör AT:s fulla lön, inom tillämpningsområdet för utrikesfartens passagerarfartygsavtal minst lönegrupp tre (3) fulla lön samt inom tillämpningsområdet för småtonnage minst båtsman AT:s fulla lön.

Huvudförtroende-/vicehuvudförtroendeman är berättigad att vid skötsel av huvudförtroendemannauppgiften för varje dag i förtroendemannasyssla erhålla ersättning, som inom tillämpningsområdet för utrikesfartens kollektivavtal gällande däck- och maskinmanskaper samt ekonomipersonal motsvarar två (2) vardagsövertidstimmars lön och inom tillämpningsområdet för utrikesfartens passagerarfartygsavtal motsvarande lönen för två (2) övertidstimmar.

Huvudförtroende-/vicehuvudförtroendeman erlaggs för varje dag i förtroendemannasyssla samma kostersättning som åt arbetstagare, för vilken inte reserverats kost och/eller logi ombord på fartyget.

#### **3. FÖRTROENDEMANNABEFRIELSE**

Huvudförtroendemannen är berättigad att för skötsel av sitt uppdrag få förtroendemannabefrielse i enlighet med förtroendemannaavtalet enligt följande:

Inom tillämpningsområdet för utrikesfartens kollektivavtal är huvudförtroendemannen berättigad för skötsel av sitt uppdrag få förtroendemannabefrielse

- 14 timmar och i garantilönesystemet 1,75 dagar i veckan, då det i manskapsställning finns 0-199 arbetstagare,
- 17 timmar och i garantilönesystemet 2,125 dagar i veckan, då det i manskapsställning finns 200-499 arbetstagare,
- 20 timmar och i garantilönesystemet 2,5 dagar i veckan, då det i manskapsställning finns 500-799 arbetstagare samt
- 24 timmar och i garantilönesystemet 3 dagar i veckan, då det i manskapsställning finns över 800 arbetstagare.

Inom tillämpningsområdet för utrikesfartens passagerarfartygsavtal är huvudförtroendemannen berättigad för skötsel av sitt uppdrag få förtroendemannabefrielse

- 1,5 dagar per vecka, då antalet arbetstagare i manskapsställning är 0-199,
- 2 dagar per vecka, då antalet arbetstagare i manskapsställning är 200-499,
- 2,5 dagar per vecka, då antalet arbetstagare i manskapsställning är 500-799 samt
- 3 dagar per vecka, då antalet arbetstagare i manskapsställning är över 800.

Förtroendemannabefrielsen placeras så, att den beaktar avlösningssystemet på förtroendemannens arbetsplats och så, att i placerandet av befrielsen inte föranleder extra flygbytes- eller andra motsvarande kostnader.

Huvudförtroendemannen skall använda sin befrielse under vardagar (må-fr), Till övriga dagar används i avlösningen ingående lediga dagar.

Huvudförtroendemannen håller arbetstidsbokföring och levererar den till rederiets löneräkning en gång per månad.

#### **4. SEMESTER**

Huvudförtroendemannen har i enlighet med semesterlagen för sjömän rätt att två gånger per år hålla X dagar<sup>5)</sup> sammanhängande semester, om vars placering skilt skall överenskommas mellan huvudförtroendemannen och rederiet.

#### **5. VERKSAMHETSUTRYMMEN**

Arbetsgivaren är skyldig att anordna ett låsbart utrymme åt huvudförtroendemannen, där de för förtroendeuppdraget nödvändiga dokumenten och kontorsutrustningen kan förvaras.

Om skilt överenskommits om det, kan huvudförtroendemannen sköta sitt förtroendeuppdrag hemifrån.

#### **6. KONTORSUTRUSTNING**

Arbetsgivaren ordnar åt huvudförtroendemannen mobiltelefon, nödvändig ADB-utrustning och därtill anslutna program samt internetuppkoppling och ombesörjer kostnaderna för dessa.

#### **7. RESEERSÄTTNINGAR**

Arbetsgivaren betalar åt huvudförtroendemannen de av förtroendeuppdraget uppkomna resekostnaderna eller kilometerersättning för bruk av egen bil i enlighet med skattestyrelsens direktiv.

Rederiet

Huvudförtroendemannen

---

<sup>5)</sup> Semesterns längd är beroende av avtalsområdet

## **Bilaga 12 AFC/FFC:**

### **Utbildningsavtal med tillämpningsdirektiv samt tillämpning inom sjöfarten**

#### **INLEDNING**

Samhällets utveckling, förändringarna i näringslivets struktur, upprätthållandet av sysselsättningen och ökningen i produktiviteten förutsätter en fortgående utbildningsverksamhet, som siktar sig till så gott som alla persongrupper. Centralorganisationerna uppmanar sina medlemmar att förhålla sig positiva till all dylik utbildning. Genom ökad fritid har personalen bättre möjligheter än tidigare inrikta sin utbildning på sina egna intresseområden. Denna vuxenutbildning kommer att få en allt större betydelse i samhället.

Utbildningen är också av central betydelse för utvecklandet av arbetsmarknadsparternas inbördes samarbete. Därför finner centralorganisationerna det viktigt att gemensamt främja den utbildning som ges. Samtidigt konstaterar centralorganisationerna, att parterna också i sin egen utbildningsverksamhet främjar upprätthållande och utvecklandet av sakliga och förtroendefulla relationer.

#### **1 § UTBILDNING SAR BETS GRUPP**

För förverkligandet av detta avtal finns en utbildningsarbetsgrupp, i vilken vardera centralorganisationen utser tre representanter. Utbildningsarbetsgruppen är samtidigt ett allmänt samarbetsorgan i utbildningsfrågor centralorganisationerna emellan.

#### **2 § FACKLIG FORT- OCH TILLÄGGSUTBILDNING SAMT OMSKOLNINGSVERKSAMHET**

Då arbetsgivaren ger en arbetstagare facklig utbildning eller skickar honom till utbildningstillfällen som ansluter sig till hans yrke, ersätts de direkta kostnader utbildningen förorsakar och förtjänstförlust för regelbunden arbetstid. Ifall utbildningen sker utom arbetstid, ersätts de direkta kostnaderna.

Då arbetstagare deltar i utbildning enlighet med lagen som givits om ekonomiskt understödd yrkesutbildning, bestäms arbetsgivarens skyldighet att betala kostnaderna för utbildningen och skyldigheten att ersätta förlust av inkomst under utbildningstiden i detta avtal. Ifall utbildningen sker utom arbetstid, tillämpas samma principer på kostnaderna och inkomstförlusten som när utbildningen sker under arbetstid.

#### ***Tillämpningsdirektiv Yrkesutbildning***

Främjandet av yrkesutbildningen på företagsplanet förverkligas så, att företagen under avtalsperioden ordnar sådan yrkesutbildning för personalen som stöder införandet av nya arbetsmetoder och förkovrandet av yrkesskickligheten. Utbildningens totala omfattning skall vara minst ett timantal som är 16 gånger det genomsnittliga antalet personer som år 1986 varit anställda under minst ett år hos företaget. Företaget utser de personer som skall få utbildning. Planen skall behandlas i företaget inom ramen för samarbetsförfarandet. Dessutom tillämpas bestämmelserna i 2 § i utbildningsavtalet och följande principer:

- företaget kan ordna utbildningen som intern utbildning eller med utnyttjande av offentliga eller privata läroinrättningar eller på annat lämpligt sätt.
- för utbildning som äger rum under arbetstid betalas ersättning för inkomstbortfall.

## **Sändande till utbildningstillfälle**

Arbetsgivarens förpliktelse att betala ersättning för de direkta kostnaderna och inkomstförlust berör utbildning given av arbetsgivaren samt sådana utbildningstillfällen till vilka arbetsgivaren har sänt i sin tjänst varande person. Plikt att ersätta kostnaderna förutsätter alltså, att man redan innan anmälan till utbildningstillfälle, från arbetsgivarhåll har konstaterat, att det är frågan om utbildning som avses i avtalet och vari arbetstagare deltar speciellt på anfordran av arbetsgivaren. Viktigt är inte, huruvida det är fråga om kurs anordnad på annan plats eller om det är fråga om utbildning som arbetsgivaren ger på annat sätt.

### **Direkta kostnader**

Såsom i avtalet avsedda direkta kostnader ersätter arbetsgivare för det första resekostnader om det inte är fråga om bussavgifter el. dylika lokaltrafikavgifter, vilka är att anse som normala till levnadskostnaderna hörande avgifter. Andra kostnader som avses i denna punkt är bl.a. kursavgifter och kostnader för sådant läromaterial som kursprogrammet förutsätter att man anskaffar. Om sådant kursmaterial ej slits till slut under ifrågavarande kurs som person deltar i bör han, om han får ersättning för anskaffningskostnaderna och om arbetsgivaren så önskar, även överlåta materialet till arbetsgivarens förfogande.

Såsom ersättning för levnadsomkostnader ersätter arbetsgivaren för internatkurser en hel pensionsavgift för kursdagarna. För andra än internatkurser utgör kollektivavtalens bestämmelser om dagtraktamente en lämplig ersättningsgrund. Arbetsgivaren betalar alltså för dessa kursdagar matpenning, antingen halvt eller helt dagtraktamente eller en eventuell annan ersättning för logi allt efter den tid som utbildningstillfället kräver.

### **Inkomstbortfall**

Då person deltar i kurs som anordnas på samma ort som arbetsplatsen, betalas åt honom för förlusten av ordinarie arbetstid i enlighet med hans medeltimlön. För utbildningstillfälle som anordnas på annan ort än den, där arbetsplatsen är belägen, betalas om inte annat är avtalet i kollektivavtal, ersättning för regelbunden arbetstid enligt medeltiminkomsten. Likaså betalas de resetimmar som motsvarar ordinarie arbetstimmar. För övriga resetimmar behöver arbetsgivare inte betala ersättning. Vecko- och månadsavlönad persons inkomster minskar inte för kurstid eller för den tid resorna tar i anspråk.

### **Utbildning utom arbetstid**

För utbildningstid utom arbetstid utgår ingen ersättning. Ersättning för inkomstminskning betalas endast för de arbetstimmar för vilka person som deltar i utbildning skulle förlora sin lön.

Då arbetsgivare utom arbetstiden sänder person till utbildningstillfälle, som hänför sig till dennes yrke, betalas de direkta kostnaderna som detta medför, såsom t.ex. ovanligt höga resekostnader för hemfärd o.a. dylika kostnader. Dessa kostnader bör man i mån av möjlighet konstatera på förhand och bör man även överenskomma beträffande ersättning av dessa kostnader.

### ***Tillämpning inom sjöfarten***

Arbetstagaren skall, när arbetsförhållandet inleds, inneha de behörighetsbrev och specialbehörighetsintyg som ett mottagande av befattningen kräver. Under arbetsförhållandet är arbetstagaren berättigad att få ersättning för de fartygs- och uppgiftsspecifika, STCW-konventionsenliga, specialbehörigheternas anskaffnings-, förnyelse- och byteskostnader, inkluderande kursavgifter och anskaffning av kursmaterial, resekostnader, uppehälle och in-



lösen av behörighetsintygen. Arbetsgivaren är även skyldig att ersätta kostnaderna för anskaffandet av arbetstagarens resedokumentation, såsom sjömanspass och visum.

### **Tillämpningsanvisning (4.9.2015)**

Ifall specialbehörigheten inte är nödvändig för att sköta den uppgift, för vilken arbetstagaren har anställts, eller arbetsgivaren inte förutsätter sådan specialbehörighet, är arbetsgivaren heller inte skyldig att ersätta för sådana kostnader som uppkommer vid specialbehörighetens införskaffning, förnyelse och byte. På så sätt är arbetsgivaren inte skyldig att ersätta arbetstagaren för kostnader som uppkommer vid införskaffning, förnyelse och byte av exempelvis MOB eller fast rescue –båtarnas specialbehörigheter, ifall sådan behörighet inte är en förutsättning för att arbetstagaren ska kunna sköta den uppgift som hänför sig till dennes yrkesgrupp eller ifall denna behörighet inte är ett krav ombord på fartyget.

Direktiven beträffande inkomstbortfall bör tolkas sålunda att kursdeltagare för kurstiden är berättigad att få sin garanti- eller grundlön jämte möjliga ålderstillägg, samt det betjäningarsvode och den serveringsersättning som betalas för arbetsperioden.

Parterna konstaterar, att man borde sträva till att kursdeltagarna sammankopplar kursen aningen med semesterns eller vederlagsledighetens början eller slut, eftersom man endast på detta sätt kan undvika väntetider, som ej hör till kursverksamhetens natur.

### **3 § GEMENSAM UTBILDNING**

Den utbildning som förutsätts av samarbetsavtalen centralorganisationerna emellan anordnas av

- 1) centralorganisationerna eller deras medlemsförbund gemensamt,
- 2) de av samarbetsavtalen förutsatta samarbetsorganen mellan centralorganisationerna eller mellan deras medlemsförbund, eller
- 3) arbetsgivar- och arbetstagarparten gemensamt på arbetsplatsen.

Parterna konstaterar, att den gemensamma utbildningen i allmänhet sker på det ändamålsenligaste sättet på respektive arbetsplats, då de lokala förhållandena bäst beaktas.

Åt medlem i samarbetsorgan och i avtal förutsatt arbetstagarrepresentant, som deltar i utbildning, utbetalas ersättning såsom i 2 § är stadgat. Om deltagande i utbildning avtalas, beroende på utbildningens natur, lokalt i ifrågavarande samarbetsorgan eller mellan arbetsgivaren och förtroendemannen.

### **Tillämpningsdirektiv**

Sådana samarbetsavtal vilka kan förorsaka speciella utbildningsbehov är bl.a. rationaliseringsavtalet, arbetarskyddsavtalet, informationsavtalet, förtroendemanna-avtalet och avtalet om utvecklande av arbetsplatshälsovården.

I avtalet uppräknas de instanser vilka enligt avtalets mening kommer ifråga såsom arrangörer av sådan gemensam utbildning som grundar sig på ovan nämnda avtal.

Centralförbundens och deras medlemsförbunds samarbetsorgan vilka avses i utbildningsavtalet är bl.a. den mellan centralförbunden tillsatta rationaliseringsdelegationen (RANK) och utbildningsarbetsgruppen, arbetarskyddets centralkommission och motsvarande förbunds-

visa samarbetsorgan såsom förbunden emellan tillsatta rationaliseringskommissioner och arbetarskyddets branschkommissioner.

Såsom utbildningsområden som hänför sig till eventuella samarbetsavtal vilka avses i denna punkt av avtalet, kan bl.a. nämnas arbetsförhållande frågor, företagsekonomisk-, arbetarskydds- och rationaliseringsutbildning. Härvidlag bör man dock förutsätta att den ifrågavarande gemensamma utbildningen är sådan, att den vad dess innehåll beträffar hänför sig till de samarbetsuppgifter, som de berörda personerna i sina uppgifter handhar.

Åt medlem som deltar i gemensam utbildning enligt kollektivavtal och åt arbetstagarrepresentanter som i övrigt avses i avtalen betalas ersättning för inkomstbortfall och direkta kostnader såsom ovan i fråga om yrkesmässig fortsättnings-, kompletterings- och nyskolning. Delta-gande i utbildningen förutsätter överenskommelse parterna emellan beroende på ärendets natur antingen i ifrågavarande lokala samarbetsorgan eller mellan arbetsgivaren och förtroendemannen.

## **4 § FACKFÖRENINGsutbildning**

### **4.1 Arbetsförhållandets bestånd och anmälningstider**

Arbetstagarna ges rätt att delta i kurser som arrangeras av Finlands Fackförbunds Centralorganisation eller dess medlemsförbund och som räcker en månad eller kortare tid, utan att arbetsförhållandet avbryts, då det är möjligt utan att föranleda kännbar olägenhet för produktionen eller företagets verksamhet. I nekande fall meddelas huvudförtroendemannen senast 10 dagar innan kursen börjar orsaken till att det skulle föranleda kännbar olägenhet att bevilja ledighet.

Anmälan om avsikt att delta i kurs bör göras senast två veckor för kursens början, då den räcker högst en vecka, och senast 6 veckor före i fråga om en längre kurs.

Då arbetstagare i ovan avsedd ordning har deltagit i FFC:s s.k. tre månaders kurs, avbryts hans arbetsförhållande inte på grund av kursen.

### **4.2 Ersättningar**

I fråga om sådan av FFC anordnad och av utbildningsarbetsgruppen godkänd samarbetsutbildning, som avses i föregående stycken i denna paragraf, och som FFC anordnar i sina egna institut eller i sina medlemsförbunds kurscentraler, är arbetsgivaren skyldig att åt förtroendeman, arbetarskyddsfullmäktig, vicefullmäktig, medlem i arbetarskyddskommitté och arbetarskyddsombudsman utbetala ersättning för förlorad arbetsförtjänst beträffande sådan utbildning som deras uppgifter förutsätter, åt förtroendeman för högst en månad, och åt ovannämnda personer med arbetarskyddsförtroendeuppdrag för högst två veckor. I fråga om utbildningstillfällen som ansluter sig till förtroendemannaverksamhet och samordnas i nämnda institut och kurscentraler betalas likaså ersättning åt fackavdelnings ordförande för högst en månad, om han arbetar i ett företag med minst 100 arbetstagare i vederbörande bransch och den fackavdelning han leder har minst 50 medlemmar.

Förtroendeman och fackavdelnings ordförande får, då de deltar i av FFC anordnad tre månaders kurs, motsvarande ersättning för förlorad förtjänst under en månad, om de arbetar i ett företag med minst 100 arbetstagare i vederbörande bransch, och ordföranden om han leder en fackavdelning med minst 50 medlemmar, under förutsättning att ifrågavarande person efter kursens avslutande återvänder till sin tidigare arbetsplats.

Dessutom betalas åt i denna punkt 2 avsedd arbetstagare en mellan centralorganisationerna överenskommen måltidsersättning för varje kursdag såsom ersättning för de av kursen orsa-

kade måltidskostnaderna. Denna ersättning utbetalas dock inte för längre tid än ersättningen för förlorad arbetsförtjänst.

## **Tillämpningsdirektiv**

### **a) Givande av ledighet**

I avtalet förutsätts att arbetsgivaren, utan att arbetsförhållandet avbryts, ger arbetstagarna och tjänstemännen en möjlighet att delta i centralförbundens yrkeskurser och förbundens kurser som varar en månad eller kortare tid än en månad, om inte detta föranleder avsevärda störningar i produktionen eller för företagets verksamhet. Avsevärd störning kan uppskattas endast i varje enskilt fall för var person och kurstidpunkt skilt för sig. Om ledighet inte beviljas, bör arbetsgivaren meddela orsaken till detta. För att undvika eventuella friktionsmoment bör deltagandet i här avsedd kurs meddelas arbetsgivaren i så god tid som möjligt. Om inte deltagande i kursen är möjligt under den begärda tidpunkten borde man gemensamt undersöka en annan möjlig tidpunkt, då det inte skulle föreligga något hinder för att delta i kursen.

Deltagande i en sådan kurs får inte innebära en förminskning i personens fritids-, grupplivförsäkrings-, semester- eller pensionsförmåner som han p.g.a. arbetsförhållandet har. Kurstiden betraktas således vad dessa förmåner beträffar såsom jämbördig med tid i arbete. Förutom bibehållandet av dess förmåner och förutom givande av ledig tid har arbetsgivaren inte beträffande kurser som avses i denna avtalspunkt några andra förpliktelser än vad som senare konstateras beträffande förtroendemans, ordförande för fackavdelnings, arbetarskyddsfullmäktigs, dennes suppleants, medlems i arbetarskyddskommission och arbetarskyddsombudsmans rätt att erhålla ersättning för förlorad inkomst och måltidskostnader då de under vissa förutsättningar deltar i kurser anordnade av FFC.

Innan en person deltar i ovan avsett utbildningstillfälle bör om detta överenskommas med arbetsgivaren samt bör man speciellt på förhand konstatera om det är fråga om sådant utbildningstillfälle för vilket arbetsgivaren ersätter arbetstagaren i enlighet med utbildningsavtalet, samt hur långt dessa ersättningar sträcker sig. Ett förfarande i enlighet med 4 § mom. 1 är förutsättning för erhållande av de förmåner som fastslagits i avtalet.

### **b) Förtroendemän**

I utbildningsavtalet har överenskommit att förtroendeman får ersättning för förlorad förtjänst då han deltar i förtroendemannakurs anordnad av FFC under förutsättning

- att kursens innehåll ansluter sig till ifrågavarande uppgifter. I avtalets underteckningsprotokoll har det konstaterats, att man förutom egentliga förtroendemannakurser dessutom kan anse att rationaliserings- och löneteknisk utbildning skulle höra till utbildning som förutsätts för skötande av förtroendemannauppgifter, ifall att förtroendeman i sina uppgifter har hand om dylika ärenden.
- att ifrågavarande person redan då han anmäler sig till kursen är vald till förtroendeman.
- att ifrågavarande person inte tidigare har fått ersättning för deltagande i samma kurs.
- att utbildningsarbetsgruppen har godkänt kursen ifråga och att kursen är sådan att man för kursdagarna betalar för inkomstminskningen. Centralorganisationerna informerar om av arbetsgruppen godkända kurser och uppger samtidigt namnet på varje kurs, orten på vilken kursen hålls och tidpunkten för kursen.

Undantaget från huvudregeln om maximalt en månads kurstid utgör den tremånaders kurs för förtroendemän som anordnas av FFC på vilken kurs förtroendeman får delta under ovan

nämnda förutsättningar, om han arbetar i ett företag som har minst 100 till ifrågavarande bransch hörande arbetare.

### ***Tillämpning inom sjöfarten***

Parterna har kommit överens om, att en förtroendeman från varje sådant rederi som på sina fartyg har totalt minst 100 till Finlands Sjömans-Union hörande medlemmar, kan delta i FFC:s tre månaders kurs.

Inkomstbortfall för deltagare i tre månaders kurser betalas dock endast för en månad och semester-, pensions- eller övriga med dem jämförbara förmåner intjänas likaledes endast under en månad. Denna bestämmelse förskjuter inte rätten att erhålla semester, inte heller fastställandet av tidpunkten för semester.

Ytterligare förutsättning för att ersättning betalas åt deltagare i tremånaders kurs är det att personerna ifråga återvänder till den gamla arbetsplatsen.

Här avsedd förtroendeman bör enligt förtroendemannaavtalet anses vara fackavdelnings huvudförtroendeman, dennes suppleant, samt avdelnings förtroendeman.

Enligt avtalet ersättes inkomstbortfall sålunda som ovan i 2 §:ens tillämpningsdirektiv är sagt, samt matkostnader för kurstid på sätt som konstateras nedan.

Förutsättningen att ifrågavarande person inte tidigare har fått ersättning för att delta i samma kurs gäller inte de specialkurser med olika teman, som Sjömans-Unionen årligen arrangerar för förtroendemän.

### ***c) Fackavdelningens ordförande***

Under samma förutsättningar som ovan konstaterats angående förtroendemän, kan fackavdelningens ordförande delta i ovan avsedda till förtroendemannaverksamheten hörande utbildningstillfällen om han tjänstgör i ett företag, som har minst 100 till ifrågavarande bransch hörande arbetare eller om den fackavdelning han leder har minst 50 medlemmar.

### ***d) Arbetarskyddsfullmäktig, arbetarskyddsfullmäktigs suppleant, medlemmar i arbetarskyddskommission och arbetarskyddsombudsmän.***

Enligt utbildningsavtalet erhåller ovan nämnda personer som verkar inom arbetarskyddsförtroendemannauppgifter ersättning för inkomstminskning då han/hon deltar i av FFC anordnad arbetarskyddsutbildning förutsatt,

- att kursen till sitt ämne och innehåll ansluter sig till skötseln av arbetarskydds-/förtroendeuppdraget;
- att ifrågavarande person vid anmälan till kursen har valts till ifrågavarande förtroendeuppdrag;
- att ifrågavarande person icke tidigare erhållit ersättning för deltagande i samma kurs;
- att arbetsgruppen för utbildningssamarbete har godkänt ifrågavarande kurs, och att kursen är sådan att man för kursdagarna betalar för inkomstminskning. Centralorganisationerna informerar om utbildningssamarbetsgruppens godkännande beslut på samma sätt som för förtroendemannakurserna.

Enligt avtalet ersättes inkomstminskning såsom ovan i 2 §:s tillämpningsdirektiv har stadgats samt måltidskostnaderna under kurstiden enligt vad som senare refereras.

Av arbetstagarna enligt lagen om tillsynen över arbetarskyddet vald arbetarskyddsfullmäktig kan under samma förutsättningar och på samma villkor som definierats i utbildningsavtalet mellan centralförbunden för förtroendemän som avses i förtroendemannaavtalet delta i arbetsstudiegrundkurser som arrangeras vid FFC:s institut och vilka varar högst 5 dagar. Ett tilläggsvillkor är, att fullmäktige i sitt fullmäktigeuppdrag måste använda material som insamlats genom arbetsstudier i företaget.

### **Måltidsersättning åt deltagare i fackföreningsutbildning**

Enligt avtalet betalas åt de förtroendemän, fackavdelningsordförande, arbetarskyddsfullmäktige, dessas suppleanter, medlemmar i arbetarskyddskommissioner och arbetarskyddsombudsmän, vilka enligt avtalet erhåller ersättning för inkomstminskning vid deltagande i fackföreningskurs, för varje kursdag en mellan centralförbunden överenskommen måltidsersättning. Denna måltidsersättning betalas dock inte för flera dagar än för vilka man enligt avtalet åt ifrågavarande person erlägger ersättning för förlorad arbetsinkomst. I praktiken innebär det att då det är fråga om en veckas kurs ersättning för måltidskostnader betalass för fem dagar, för två veckors kurs erlägges ersättning för 10 dagar och för kurs som räcker en månad eller längre erlägges ersättning för 20 dagar.

Måltidsersättningen är avsedd att vara ersättning för de extra måltidskostnader som följer av deltagandet i utbildning utanför hemorten.

Den mest ändamålsenliga utbetalningen av måltidsersättningen sker i enlighet med de regler och rutiner vilka man inom företaget följer vid betalandet av dagtraktamenten föranledda av andra motsvarande resor. Beträffande betalande av måltidsersättningar rekommenderas att man huvudsakligen åt arbetstagaren direkt i form av kontanter betalar ett förskott innan han beger sig till kursen. Om arbetsgivaren så önskar bör detta strykas med kvittens från kurscentret. Ur denna kvittens framgår även i vilken utbildning ifrågavarande person har deltagit.

### **5 § FACKFÖRENINGsutbildningens omfattning**

Utbildningsarbetsgruppen kan godta i 4 § 2 punkten avsedda kurser inom ramen för ersättningarna i den utsträckning som centralorganisationerna emellan särskilt har avtalats.

### **6 § SOCIALA FÖRMÅNER**

Deltagande i fackföreningsutbildningstillfälle som avses i 4 § medför inte fram till en månads gräns någon minskning av semester-, pension- eller andra därmed jämförbara förmåner.

## **Bilaga 13 Verksamhetsmodell för sysselsättning och omställningsskydd**

Målet med den nya verksamhetsmodellen mellan arbetsgivaren, arbetstagarerna och arbetskraftsmyndigheterna är att effektivisera samarbetet och att så fort som möjligt sysselsätta arbetstagarerna.

### **SAMARBETS- OCH UPPSÄGNINGSFÖRFARANDET**

Arbetsgivaren lägger i början av samarbetsförhandlingar som berör minst 10 arbetstagarer fram en verksamhetsplan. Om innehållet av verksamhetsplanen förhandlas med personalrepresentanterna. I planen redogörs för förhandlingarnas förfaringsätt och former, den planerade tidtabellen samt de för uppsägningstiden planerade verksamhetsprinciperna gällande sökande av arbete, utbildning och arbetsförvaltningens tjänster. I planen tas i beaktande de existerande normerna för hur man går tillväga när det gäller minskning av arbetskraften. Om samarbetsförhandlingarna berör mindre än 10 arbetstagarer, föreslås i samarbetsförandet de för uppsägningstiden planerade verksamhetsprinciperna gällande sökande av arbete, utbildning och arbetsförvaltningens tjänster.

Förhandlingarna om innehållet av verksamhetsplanen hindras inte av den begränsning enligt vilken behandlingen av alternativen till uppsägning i samarbetsförhandlingar och i fråga om stora uppsägningar kan inledas först tidigast om sju dagar efter att motiveringarna och inverkningarna har behandlats.

I samband med samarbetsförande som berör en planerad minskning behandlas också de ändringar som behövs i personalplanen.

Arbetsgivaren och arbetskraftsmyndigheten kartlägger sedan samarbetsförandet eller de små företagens uppsägningsförfarande inlett utan dröjsmål i samarbete de behövliga offentliga arbetskraftstjänsterna. Det strävas efter att med arbetskraftsmyndigheten komma överens om kvaliteten av de tjänster som erbjuds och tidtabellen för tjänsternas verkställande samt samarbete gällande deras förverkligande. Personalrepresentanterna deltar i samarbetet.

### **SYSSELSÄTTNINGSPROGRAMMET OCH DESS FÖRVERKLIGANDE UNDER UPPSÄGNINGSTIDEN**

Arbetsgivaren är skyldig att informera om rätten till ett sysselsättningsprogram och till ett höjt utbildningsbidrag.

Arbetsgivaren underrättar arbetskraftsmyndigheten om en uppsägning som skett av ekonomiska eller produktionsskäl, ifall den uppsagda arbetstagarer har en arbetshistoria på minst tre år. Denna anmälningsskyldighet berör också upphörande av en sådan visstidsanställning som har uppstått av ett eller flera sådana arbetsavtal på viss tid som har oavbrutet eller med endast kortfristiga avbrott fortsatt hos samma arbetsgivare i minst tre år. Arbetsgivaren är skyldig att med arbetstagarerens medgivande lämna till arbetskraftsmyndigheten uppgifter om berörda arbetstagarer utbildning, arbetserfarenhet och arbetsuppgifter omedelbart efter att uppsägningen har skett. Arbetsgivaren deltar, om man separat kommer överens om det, även i övrigt i utarbetandet av ett sysselsättningsprogram.

Om vid uppsägningen inget annat har överenskommits om frågan, har arbetstagarer rätt till ledighet utan inkomstförlust för att under sin uppsägningstid delta i utarbetandet av sysselsättningsprogram, att söka arbete på eget eller på arbetskraftsmyndighetens initiativ samt arbetsplatsintervju, omplaceringsskolning, till inläring och praktik i arbete eller för att delta i

en med hans eller hennes sysselsättningsprogram förenlig arbetskraftspolitisk utbildning. Ledighetens längd är följande, beroende på anställningens längd:

- 1) högst 5 dagar, om arbetstagarens uppsägningstid är högst en månad;
- 2) högst 10 dagar, om arbetstagarens uppsägningstid är över en månad men högst fyra månader; samt
- 3) högst 20 dagar, om arbetstagarens uppsägningstid är över fyra månader.

Det förutsätts också att ledigheten inte orsakar arbetsgivaren betydande men.

Arbetstagaren bör utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren om ledigheten och vid anhållan uppvisa en tillförlitlig redogörelse för ledighetens grunder.

## Bilaga 14

## Krigsriskavtal

Undertecknande har avtalat följande om krigsrisk och krigsriskliknande (bl.a. sjöröveri) situationer:

Som krigsriskområde eller krigsriskliknande område godkänns av Lloyd's Joint War Committee (JWC, se separat bilaga, som uppdateras från fall till fall) utlyst område.

På fartyg som trafikerar i krigsriskområde betalas en 100 % förhöjd tabell- eller garantilön. Övertid som utförts i krigsriskområdet betalas ur den med 100 % förhöjda tabell- eller garantilönen.

Den förhöjda lönen betalas från det dygnets början, under vilken fartyget ankommer till ovan nämnda område och betalas till slutet av det dygn under vilken fartyget avlägsnat sig från området, dock för minst två dygn.

Vid beräkandet av semesterlön, skall den tid för vilken betalats förhöjd tabell- eller garantilön beaktas (i enlighet med pro rata-principerna).

Arbetsolycksfalls-, grupplivförsäkrings- och försäkringar för personlig egendom är i kraft i ifrågavarande område, (ifall annat inte överenskommits om krigsrisk) dock så att inom krigsriskområdet gäller, att olyckan eller dödsfallet föranleds av krigshandlingen eller handlingar som är jämförbara med detta:

- ersättningen i enlighet med grupplivförsäkringen vid dödsfall betalas fördubblad;
- förutom den lagstadgade olycksfallsförsäkringsersättningen betalas en engångsersättning på 210 000 euro för 100 % bestående arbetsoförmåga. För lägre arbetsoförmågan än detta betalas en ersättning vars storlek står i pro rata förhållande till den fulla engångsersättningen. Årligen justeras engångsersättningen såsom i övriga ersättningar som omfattas av olycksfallsförsäkringslagstiftningen;
- förlust av personlig egendom ersätts i enlighet med sjöarbetsavtalslagens (756/2011) 13 kapitel 16 §.

Ifall en arbetstagare inte önskar följa fartyget till krigsrisk eller krigsriskliknande område, skall arbetstagaren omedelbart meddela om detta, efter det att informationen om att fartyget kommer att förflyttas till dylikt område kommer till kännedom. I övrigt följs gällande lagstiftning om krigsrisk.

Detta krigsriskavtal är i kraft mellan parterna såsom de övriga kollektivavtalen inom utrikesfarten.

HELSINGFORS, den 27 juni 2012  
REDERIerna I FINLAND  
FINLANDS MASKINBEFÄLSFÖRBUND rf  
FÄLSFÖRBUND rf

FINLANDS SJÖMANS-UNION FSU rf  
FINLANDS SKEPPSBE-



## Bilaga 16

## Modell för garantilöneavtal

Finlands Sjömans-Union FSU rf  
Rederi

Datum

### ARBETS- OCH LÖNEVILLKOR FÖR FARTYGET M/S .....

Ombord på (rederiets namn) fartyg m/s (fartygets namn) tillämpas det ikraftvarande kollektivavtalet som uppgjorts mellan Finlands Sjömans-Union FSU rf och Rederierna i Finland rf och som gäller för utrikesfartens handelsfartyg samt de överenskomna tillägg och undantag som anges nedan.

Genom detta kollektivavtal har man genomfört den arbetskraftsinbesparing, som lagen om förbättrande av konkurrenskraften för fartyg som används för sjötransport, förutsätter.

Avtalet är i kraft fr.o.m. xx.xx.xxxx, så som kollektivavtalet för handelsfartyg, dock så, att avtalet är i kraft de första sex (6) månaderna på prov. Ifall fartygets trafikområde väsentligt ändrar, ska parterna innan ändringen verkställs, komma överens om sådana förändringar som en ändring av trafikområde medför.

#### 1. BEMANNING

Då fartyget är i trafik, ska det ombord finnas åtminstone den i bilagan avsedda bemanningen.

Ifall det till någon ur fartygspersonalen ordnas måltider på annan plats än i de gemensamma utrymmena eller ifall det till någon av dem ordnas privattjänst, ska det till ekonomipersonalen anställas ett (1) ekonomibiträde.

Då man ombord på fartyget håller sjövakt ska till det, enligt förordningen om vakthållning, i vakthållningen på bryggan ingå en (1) person i manskapsposition, som innehar behörighet för vaktman.

Ifall fartygets personal föreslår, att bemanningen ombord bör utökas, så skall ärendet förhandlas i enlighet med den förhandlingsordning som avses i förtroendemanna-avtalet. Ifall förhandlingarna inte leder till något resultat, förflyttas ärendet för behandling mellan Finlands Sjömans-Union och rederiet.

Var och en besättningsman ombesörjer den egna hyttens dagliga städning. En mera grundlig rengöring utförs alltid i samband med avlösning eller en gång per månad. För grundligare städning av gemensamma sociala utrymmen eller då det är fråga om tillställningar ombord, som är godkända av rederiet tas vid behov in extra arbetskraft.

I varje arbetstagares arbetsavtal antecknas han/hennes yrkestitel samt vilket kollektivavtal som tillämpas på hans/hennes arbetsförhållande. För arbetstagaren klargörs det förtroendemanna- och förhandlingssystem som överenskommit mellan Finlands Sjömans-Union och rederiet och han/hon hänvisas, att så snart som möjligt besöka avdelningsförtroendemannen eller fartygsförtroendemannen eller huvudförtroendemannen.

#### 2. ARBETSTID OCH AVLÖSNING

##### 2.1 Arbetstid

Den ordinarie arbetstiden är högst åtta (8) timmar per dag och högst 40 timmar per vecka.

Garantilönen innehåller åtta (8) timmar ordinarie arbetstid per dygn inklusive lördagar, söndagar, andra helgdagar och speciella helgaftnar samt högst X timmar övertid per kalendervecka (Y vardagsövertid och Z helgövertid) dock så, att den i garantilönen inkluderade dygnsvisa arbetstiden är högst 12 timmar.

Ifall det per kalendervecka uppstår mera övertid än X timmar (Y vardagsövertid och Z helgövertid) eller ifall man under ett dygn arbetar mera än 12 timmar, ersätts övergående timmar som övertid. Övertidsersättning per timme beräknas utgående från garantilönen genom att använda delaren W <sup>6</sup>.

Bytesdagens ordinarie arbetstid är antingen fyra (4) eller åtta (8) timmar.

Genom detta kollektivavtals bestämmelser har man ersatt följande bestämmelser i sjöarbetsavtalslagen och kollektivavtalet för handelsfartyg:

#### 1) sjöarbetsavtalslagen

- 4 § (ordinarie arbetstid)
- 5 §:s (placering av arbetstid) 1 momentets punkt 2), 3) och 4) samt 2 momentet,
- 6 § (tillämpningen av de regler som berör helg- och lördagsarbete),
- 7 § (skiftesarbetarens arbetskyldighet på helg- och lördagar),
- 8 § (ekonomipersonalens arbetskyldighet på helg- och lördagar),
- 9 § (hållande i övertidsarbete) 2 och 3 momentet,
- 12 §:s (bestämmande av ersättningsgrunder i fråga om övertidsarbete) 2 momentet
- 14 § (övertidsersättning i form av vederlag)

#### 2) kollektivavtalet för handelsfartyg

- 4.2 (skiftesarbetarens arbetstid),
- 4.3 (ekonomipersonalens arbetstid),
- 4.4 (dagsarbetarens arbetstid) och
- 4.6:ans (ersättning av övertid) punkterna 4.6.1.3 (förvandling av övertid till fritid),
- 4.6.2 (övertidsersättning ersatt som vederlag) 4.6.3 (användandet av lagstadgat och tilläggsvederlag) och 4.6.4 (ersättandet av lagstadgat och tilläggsvederlag).

## 2.2 Avlösning

På fartyget tillämpas ett 1:1 avlösningssystem. Avlösningen förverkligas genom pro rata-principen så, att en (1) arbetsdag berättigar till en (1) ledig dag och så, att de semesterdagar som enligt lagen om semester för sjömän och utrikesfartens kollektivavtal ingår i avlösningssystemet. Semester som används i samband avlösningens förverkligande, vid beräkandet och utbetalandet av semesterlön tillämpas för övrigt det som stadgas i lagen om semester för sjömän.

Avlösningen ska förverkligas så, att arbetsperioden i Östersjötrafik är högst X veckor lång. Gällande övriga trafikområden kan parterna vid behov separat förhandla och överenskomma om längden på arbetsperioden.

## 2.3 Frånvaro i förhållande till avlösningen

---

<sup>6</sup> Exempel: Om det i garantilönen ingår .... vardagsövertid och .... helgövertid, är delaren (W) ....

Då arbetstagaren under arbetsperioden är oförmögen till arbete pga. sjukdom eller skada och av den anledningen är frånvarande från arbetet eller, då arbetstagaren deltar i en av arbetsgivaren anvisad skolning under arbets- eller lediga perioden, ska frånvaron från arbetet och deltagandet i skolningen jämföras med arbetstid, de då möjligtvis hållna lediga dagarna eller semesterdagarna skjuts upp för att hållas senare som motsvarande ledighet eller ersätts, om så arbetstagaren önskar, i pengar. Detta gäller även annan frånvaro som grundar sig på lag eller kollektivavtal, för vilken arbetsgivaren är skyldig att betala lön till arbetstagaren.

## 2.4 Övergångsperiod

Då man på fartyget övergår till den i detta avtal avsedda garantiavlöningen, ska de lediga dagar som tidigare införtjänats under anställningstiden i rederiet och i enlighet med sjöarbetsavtalslagen och kollektivavtalet i första hand hållas som ledighet. Ifall arbetstagaren så önskar kan tidigare införtjänade lediga dagar ersättas i pengar. I sådana fall används som ersättningsgrund, den lön som betalades till arbetstagaren vid införtjäningstillfället.

## 3. AVLÖNING

Arbetstagarens garantilön per kalendermånad är i enlighet med tabellen i lönebilagan. Garantilönen omfattar följande tillägg och ersättningar:

- (ersättning för överenskommen mängd overtid;
- kockstuerens behörighetstillägg;
- uniformstillägg;
- rederitillägg ombord på passagerarfartygen;
- lasthanteringstillägg;
- betjäningssarvode; samt
- bäddpeng.)<sup>7</sup>

Det, enligt punkt 23.1 i kollektivavtalet för handelsfartyg, avsedda betjäningssarvodet, även om det är inbakat i garantilönen, betalas endast till medlemmar av Finlands Sjömans-Union.

Parterna av kollektivavtalet för handelsfartyg kan separat komma överens om nya tillägg och ersättningar. Man skall separat överenskomma om dessa ~~som~~ kan omfattas av garantilönen, fram tills dess betalas de utöver garantilönen.

Garantilönen omfattar inte den förhöjda delen (18 %) av semesterlönen eller semesterpeng.

Garantilönen betalas för arbets- och lediga perioder och även då, arbetsgivaren genom lag och avtal är skyldig att betala lön.

Under ledig tid som förknippas med semester och ledig tid samt under frånvaro som beror på sjukdom eller skada ska till arbetstagaren betalas en ersättning för kost och logi, så som avses i kollektivavtalet för handelsfartygs punkter 24.2, 24.3 och 24.4. Den kost och logiersättning som betalas under utbildningstid har överenskommit i utbildningsavtalsbilagan till kollektivavtalet för handelsfartyg.

På fartyg, där man transporterar passagerare betalas till ekonomipersonalen, istället för det som avses i punkt 22.3 i kollektivavtalet för handelsfartyg, ett i lönebilagan varande tillägg per dag, för varje dag, då passagerare finns ombord.

---

<sup>7</sup> Vilka tillägg och ersättningar som ingår i garantilönen, bestäms vid de rederi-/fartygsvisa förhandlingarna.

Till den bifogade garantilönetabellen görs motsvarande löneförhöjningar som till utrikesfar-  
tens kollektivavtal.

Helsingfors den xx.xx.XXXX

(VARUSTAMO)

FINLANDS SJÖMANS-UNION FSU RF