

Denna text är en översättning som nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan har låtit göra av ett finskspråkigt kollektivavtal. Kollektivavtalets parter har inte kommit överens om den svenskspråkiga kollektivavtalstexten. Om tolkningen av den svenskspråkiga översättningen leder till ett annat slutresultat än det ursprungliga finskspråkiga kollektivavtalet, ska man följa det finskspråkiga kollektivavtalet. Nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan är inte ansvarig för de skador som uppkommer på grund av eventuella felaktigheter i översättningen.

Tämä on työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunnan teettämä käännös suomenkielisestä työehtosopimuksesta. Työehtosopimuksen sopijaosapuolet eivät ole sopineet ruotsinkielisestä työehtosopimustekstistä. Mikäli ruotsinkielisen käännöksen tulkinta johtaa erilaiseen lopputulokseen kuin alkuperäinen suomenkielinen työehtosopimus, tulee noudattaa suomenkielistä työehtosopimusta. Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta ei vastaa käännöksen mahdollisista virheellisyyksistä aiheutuvista vahingoista.

Kollektivavtal för
inrikesfartens
passagerarfartyg
1.3.2019–28.2.2021

INNEHÅLL

1	TILLÄMPNINGSSOMRÅDE	1
2	LÖNER	1
3	TILL GRUNDLÖNEN BUNDNA LÖNETILLÄGG	3
4	NATURAFÖRMÅNER	3
5	ERSÄTTNINGAR	4
6	ARBETSTID OCH UPPKOMMEN ÖVERTID	5
7	BRUK AV ÖVERTIDSARBETE	8
8	SEMESTER, MODERSKAPS- OCH FADERSKAPSLEDIGHET	9
9	ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE	11
10	SÄRSKILDA BESTÄMMELSER	12
11	SAMARBETE OCH INFORMATION	13
12	ARBETE OMBORD	14
13	FUNKTIONÄR OCH MEDLEMMAR	14
14	MENINGSSKILJAKTIGHETER	14
15	AVTALETS GILTIGHETSTID	15
	SIGNATURPROTOKOLL	17
	BILAGA 1	20
	BILAGA 2	26
	BILAGA 3	31
	BILAGA 4	36
	BILAGA 5	44
	BILAGA 6	48
	BILAGA 7	56

1 TILLÄMPNINGSSOMRÅDE

1.1

Om inte annat avtalas, tillämpas detta kollektivavtal på besättningsmedlemmar som arbetar ombord på passagerarfartyg som trafikerar Finlands kust- och insjövännen och på det arbete de annars utför ombord på fartyg

- med en bruttodräktighet av högst 500 ton och
- som transporterar högst två fordon och
- i regel inte transporterar frakt.

Detta kollektivavtal tillämpas inte på färjor, fartyg som används för sjötransporter av trävaror eller för bogsering.

1.2

Detta avtal gäller enbart för arbete ombord på passagerarfartyg.

1.3

Detta avtal gäller för avlöning under seglationssäsongen, såvida inte annat avtalas genom arbetsavtal för längre tid.

1.4

Seglationssäsong

Seglationssäsongen omfattar fartygets verksamhetstid samt årssemester och övertidsledighet.

1.5

Fartygspersonal

Med fartygspersonal menas alla de arbetstagare ombord, med vilka ingås ett arbetsavtal för sjöfarare.

Ett arbetsavtal för sjöfarare skall ingås med alla personer som arbetar ombord på fartyget och omnämns i bilaga 1, oberoende av vem som är deras arbetsgivare, dock med undantag av de avvikelser som omnämns i sjöarbetsavtalslagen,

Befälet omfattas av befälhavarna, maskincheferna och maskinmästarna samt de maskinskötare som under sitt skift ansvarar för maskinavdelningen och ekonomiavdelningens förmän.

Manskapet omfattas av de övriga personerna i befattning ombord.

2 LÖNER

2.1

Tabellerade grundlöner samt lönesättningen för arbetsuppgifter som berättigar till olika löneklasser har definierats i bilaga 1.

2.2

Löneberäkning

Arbetsgivaren bör vid utbetalning av lön eller korrigerings av lön tillhandahålla arbetstagaren en beräkning av vilken framgår lönen storlek samt grunderna för lönen.

Löneberäkningens grunduppgifter finns i **bilaga 1**.

2.3

Inledande anställningsförhållande

Då en ny arbetstagare inleder sitt anställningsförhållande mitt i veckan skall den regelbundna arbetstid som utförs under den inledande veckans lördag räknas som arbetstid som omfattas av månadslönen.

2.4

Löneutbetalning under korta och korta på varandra följande anställningsförhållanden

Arbetsavtal för sjömän kan ingås för högst en seglotionssäsong om regelbundet återkommande korta anställningsförhållanden såvida arbetstagarens behov eller annan motiverad orsak förutsätter detta. En välmotiverad orsak från arbetsgivarens sida anses vara organisering av veckoledighet för arbetstagare med normal veckoarbetstid eller att det inte finns arbete på fartyget förutom på vissa angivna veckodagar eller annan motsvarande orsak.

"Vid beräkning av lön för arbetstagare med kort anställningsförhållande är löneberäkningsformeln följande då arbetsdagar eller dagar jämförbara med arbetsdagar är högst fem (5) på varandra följande dagar: månadslönen divideras med 30 och multipliceras med 1,4. Detta resultat multipliceras med antalet arbetsdagar.

För varje påbörjad arbetsdag ska lön betalas för hela dagen. Dessutom skall till arbetstagaren betalas eventuella kvälls- och nattarbetstillägg samt lördags- och helgdagsersättning, samt dessutom övertidsersättning i de fall arbetstiden per dygn överstiger den i kollektivavtalet fastställda regelbundna arbetstiden (8 timmar)."

Om arbetstiden per dygn är 4 timmar eller mindre, behöver man inte erbjuda arbetstagaren fri kost eller betala matpenning. Om arbetstiden per dygn överstiger 4 timmar ska man efterfölja bestämmelserna 5.1 och 5.2 i kollektivavtalet.

2.5

Övriga avtal

Såvida annat överenskommit mellan arbetsgivaren och arbetstagaren gällande lönen måste lönenivån vara dock minst enligt detta kollektivavtal.

2.6

Tilläggskompetens

Då det på fartyget inte finns en särskild ansvarig maskinskötare för maskinsidan, utan befälhavaren eller styrmannen också innehar maskinskötarcompetens eller om maskinmästaren eller maskinskötaren på motsvarande sätt innehar befäls- eller styrmanskompetens och han eller hon utför båda uppgifterna eller också fungerar som däckpersonal är lönen 10 % högre än den grundlön som anges i tabellen. Detta betalas för hela arbetsavtalets giltighetstid.

2.7

Lönebetalning då anställningsförhållandet upphör

Då anställningsförhållandet upphör ska den sista lön som betalas utan dröjsmål stå till arbetstagarens förfogande eller kunna lyftas, dock senast den sjätte (6) vardagen efter att anställningsförhållandet upphört. I sådana undantagsfall där lönen inte anses vara klar till exempel för att alla uppgifter som behövs för uträkning av lörens storlek ännu inte finns till hands då anställningsförhållandet upphör, ska den sista lönen stå till arbetstagarens förfogande eller kunna lyftas senast den tionde (10) vardagen efter att anställningsförhållandet upphört.

3 TILL GRUNDLÖNEN BUNDNA LÖNETILLÄGG

3.1

Följande lönetillägg beräknas enligt de grundlöner som består av löner enligt punkt 2 ovan.

3.2

Ålderstillägg

Ålderstillägget utgör 5 % av grundlönen då arbetstagaren har varit anställd hos vilken arbetsgivare som helst i samma arbetsuppgift under 2,5 års tid och efter 5 års tid på motsvarande sätt sammanlagt 10 % och efter 8 års tid på motsvarande sätt sammanlagt 15 %.

3.3

Då arbetstagaren dessutom enligt punkt 3.2 har varit anställd hos samma arbetsgivare under 4 års tid uppgår hans eller hennes ålderstillägg till sammanlagt 20 % samt motsvarande för 8 års tjänst till 25 %.

3.4

Då man beräknar den tid som enligt punkt 3.2 berättigar till ålderstillägg för befäl beaktar man hälften av den tid som utgörs av manskapstid, tiden som befäl beaktas totalt oberoende av arbetsgivare som omfattas av detta kollektivavtal.

3.5

En arbetstagare inom ekonomiavdelningen får räkna sig högst 3 år till godo för motsvarande tjänstgöring i land. Alla övriga tider ovan som berättigar till ålderstillägg måste utgöras av fartygstjänst.

3.6

Ålderstillägg utbetalas från och med att arbetstagaren uppvisar arbetsavtal/-intyg, utdrag ur sjömansregistret eller annan tillförlitlig utredning över tidigare anställning.

4 NATURAFÖRMÅNER

(Avtalas vid ingången av varje kalenderår)

4.1

På fartyg där man bor tillämpas bestämmelser enligt bilaga 1.

4.2

Kost- och logiersättningar för korta anställningsförhållanden

För anställningsförhållanden som understiger 14 dygn utbetalas kost- och logiersättning som en del av årssemesterersättningen enligt följande:

1–3 dygns anställningsförhållande och logiersättning	0,5 x kost-
4–6 dygns anställningsförhållande och logiersättning	1 x kost- och
7–9 dygns anställningsförhållande och logiersättning	1,5 x kost-
10–13 dygns anställningsförhållande och logiersättning	2 x kost- och

Såvida en ändring av årssemesterlagen träder i kraft under giltig avtalsperiod tillämpas ovan nämnda modell.

5 ERSÄTTNINGAR

På fartyg där man inte bor tillämpas bestämmelserna 5.1 – 5.6. Ersättningarna i eurobelopp finns i bilaga 1.

5.1

Matpenning och inkvartering

Eftersom kost inte är en del av fartygsbesättningens naturaförmåner och eftersom besättningsmedlemmen reser till jobbet hemifrån, utbetalas matpenning för varje påbörjad arbetsdag (bilaga 1). Om arbetsgivaren står för en varm måltid och kaffe två gånger, betalas ingen matpenning.

5.2

Förhöjd matpenning

Till fartygets besättning utbetalas förhöjd matpenning för varje påbörjad arbetsdag under den tid fartyget befinner sig på korta internationella resor (bilaga 1). Om arbetsgivaren står för två varma måltider och kaffe tre gånger, betalas ingen matpenning.

5.3

Om fartyget tillfälligt befinner sig i en sådan hamn att besättningen inte kan besöka hemmet som då fartyget befinner sig i hemhamnen, ska arbetsgivaren ordna logi eller transport som ersätts i enlighet med verkliga kostnader om inte annat överenskommits.

5.4

Utryckningsersättning

Arbetstagaren kan inte förutsättas vara skyldig att komma på arbete under sin fritid, om inte han/hon har beordrats att vara i beredskap (Lag om arbetstiden på fartyg i inrikesfart 7 § 1-3 mom.), eller det är fråga om arbete av utryckningsnatur.

Protokollsanteckning:

Arbetstagaren kan inte förutsättas vara skyldig att komma till arbetet på en i arbetsskiftsförteckningen antecknad ledig dag.

Om arbetstagaren kallas till fartyget utanför den ordinarie arbetstiden för att utföra en uppgift av utryckningsnatur och han/hon inte har beordrats att vara i beredskap, betalas åt honom/henne en ersättning för utryckningen (bilaga 1).

Utbetalningen av utryckningsersättningen förutsätter att arbetsuppgiften utförs så snart som möjligt.

5.5

Resedag

Då en medlem av besättningen på arbetsgivarens order lämnar fartyget för en resa som inte omfattar arbete ombord på fartyget skall till honom eller henne utbetalas sakenliga ersättningar för kost och logi mot faktura samt förhöjd matpenning (bilaga 1).

5.6

Fartygets hemort/-hamn

Med fartygets hemort/-hamn avses fartygets permanenta placeringsort.

6 ARBETSTID OCH UPPKOMMEN ÖVERTID

6.1

Som en del av detta kollektivavtal följs lagen om inrikesfart på fartyg (248/82) inklusive tillägg och undantag i detta avtal.

6.2

Regelbunden arbetstid

Besättningens regelbundna arbetstid är högst 8 timmar per dygn och 38 timmar per vecka. Övertid kan också uppstå innan den regelbundna arbetstiden vidtar. Denna tid är inte regelbunden arbetstid. Såvida arbetstagaren och arbetsgivaren avtalar om avvikande arbetstid bör avtalet alltid uppgöras skriftligt.

Avvikande regelbunden arbetstid

6.2a

Regelbunden arbetstid per vecka, som är 38 timmar, kan genom avtal mellan arbetstagaren och arbetsgivaren utföras under fyra dygn varvid den regelbundna arbetstiden per dygn får uppgå till högst 10 timmar.

Systemet ovan kan tillämpas på minst en kalendervecka åt gången.

6.2b

En regelbunden arbetstid per vecka på 38 timmar kan av arbetsgivaren uppgöras enligt Kotal 19 § arbets- och vaktjänstförteckning enligt följande: En regelbunden arbetstid kan arrangeras så, att arbetsperiodens längd är tre veckor. Arbetsperioden börjar på måndag och slutar på den tredje veckans söndag. En tre veckors regelbunden arbetstid på 114 timmar har förkortats till 110 timmar. Under en regelbunden arbetstid uppgår arbetsdagarna till högst 13 och de lediga dagarna till minst 8. En regelbunden dygnsvis arbetstid får vara högst 10 timmar.

Såvida arbetstagaren under en avtalad tre veckors period arbetar mer än 13 dagar och/eller mer än 110 timmar bör ifrågavarande arbetstid i sin helhet betraktas som dygnsvis övertid. Arbete som utförs på avtalade lediga dagar minskar antalet nämnda lediga dagar i det första kapitlet.

Arbets- och vaktjänst förteckningar bör i mån av möjlighet presenteras två veckor, dock senast en vecka innan arbetsperioden inleds.

6.2c

En regelbunden arbetstid per vecka på 38 timmar kan av arbetsgivaren uppgöras enligt Kotal 19 § arbets- och vaktjänstförteckning enligt följande: En regelbunden arbetstid kan arrangeras så, att arbetsperiodens längd är fyra veckor. Arbetsperioden börjar på måndag och slutar på den fjärde veckans söndag. En fyra veckors regelbunden arbetstid på 152 timmar har förkortats till 147 timmar. Under en regelbunden arbetstid uppgår arbetsdagarna till högst 17 och de lediga dagarna till minst 11. En regelbunden dygnsvis arbetstid får vara högst 10 timmar.

Såvida arbetstagaren under en avtalad fyra veckors period arbetar mer än 17 dagar och/eller mer än 147 timmar bör ifrågavarande arbetstid i sin helhet betraktas som dygnsvis övertid. Arbete som utförs på avtalade lediga dagar minskar antalet nämnda lediga dagar i det första kapitlet.

Arbets- och vakttjänstförteckningar bör i mån av möjlighet presenteras två veckor, dock senast en vecka innan arbetsperioden inleds.

Anteckning i protokollet: bestämmelse 6.2c berör inte Finlands Sjömans-Unions medlemmar.

6.3

Kvälls- och/eller nattarbete

Vid behov kan en regelbunden kontinuerlig dygnsvis arbetstid utgöras av arbetstid som avviker från de tider som anges i KoTal 5 §. För tiden mellan 17.00 och 07.00 betalas en ersättning som motsvarar en löneförhöjning på 13 % per timme. Denna ersättning betalas inte för den tid arbetsgivaren ersätter som övertid. (lönstillägget ovan erhålls genom att månadslönen divideras med 172 x 0,13)

6.4

Däcks- och maskinavdelningens arbetstid

Arbetstiden inleds minst en halv timme innan passagerarna går ombord eller avlösningen sker och slutar med avlösning eller då fartyget säkert har förtöjts vid kajen. Som arbetstid räknas inte en minst 30 minuter lång mat- eller kaffepaus, inte heller en minst en timme lång vilotid om arbetstagaren i dessa fall får lämna sin arbetsplats.

6.5

Veckovis övertid/jämförelse

Vid beräkning av veckovis övertid jämförs med regelbunden arbetstid:

- För beredskap (KoTaL 7§:n 2-3 mom.) ersatt fritid, om inte beredskapstid ersätts i pengar.
- Söckenhelg, jul-, midsommar- och nyårsafton samt påsklördag, självständighetsdag och första maj.
- Tid för motiverat läkarbesök.
- Övertidsledighet (KoTal 13 §) om man inte kommit överens om ersättning av övertid i pengar.
- Frånvaro med undantag av lördagar eller helgdagar på grund av kommunalt eller annat hörande på grund av förtroendeuppdrag eller som vittne, i vilket man enligt lag inte kan vägra medverka eller vilket det hade varit tillåtet att undandra sig endast av särskilt skäl som nämns i lagen.
- Kurstid som i avtalet anges som utbildningsverksamhet, dock så att kurstiden inte kan ge upphov till övertid.
- När en besättningsmedlem återvänder från ledighet mitt i en kalendervecka ska personen vid beräkning av sin arbetstid förfara som om han eller hon hade varit på jobb ända från måndag samma vecka.

Ovannämnda jämförelsetid är högst 8 timmar per dygn och 38 timmar per vecka.

6.6

Ersättning för lördagsarbete

För regelbunden arbetstid på lördagar utbetalas ett tillägg som till sin storlek är 1/172 av månadslönen eller en timme fritid (vederlag). Denna ersättning utbetalas inte för den tid arbetsgivaren ersätter som övertid.

6.7

Helgersättning

För regelbunden arbetstid på söndagar och helgdagar utbetalas ett tillägg som till sin storlek är 1/86 av månadslönen. Jul-, nyårs- och midsommarafton samt påsklördagen

är lediga dagar. Såvida man under dessa dagar utför arbete utbetalas helgersättning. Denna ersättning utbetalas inte för den tid arbetsgivaren ersätter som övertid.

Tillämpningsanvisningar

Löneberäkningens grunduppgifter bilaga 1 (2 sidor).

6.8

Dygnsvis övertid/veckovis övertid/ersättning

Dygnsvis övertid är den tid för arbete som överstiger den regelbundna arbetstiden per dygn.

Den veckovisa övertiden beräknas uppkomma då den regelbundna arbetstiden tillsammans med jämförbar tid har överstigit 38 timmar.

Vad gäller beredskap följs bestämmelserna i KoTal 7 § och vad som i övrigt överenskommit i detta avtal.

Dessutom kan tid för helgdagsersättning högst bestå av antalet normala arbetstimmar under helg- och söckendagar som infaller på andra dagar än lördagar och söndagar. För fartygets befäl tillämpas samma bestämmelser gällande veckovis övertid som för den övriga besättningen.

6.9

Ersättningen för övertid under vardagar är minst 1/102 av månadslönen som inte utgörs av matpenning eller motsvarande ersättning. Under helgdagar är ersättningen på motsvarande sätt 1/63 av månadslönen.

6.10

Veckovis övertid (KoTal 9§) ersätts avvikande från lagen om arbetstid till samma belopp som dygnsvis övertid. (I enlighet med KoTal 13 §)

6.11

Tid för mat och vila

För besättningen bör dagligen ordnas tid för måltider. På fartyg där den kontinuerliga arbetstiden överstiger 6 timmar per dygn, bör minst 20 minuter reserveras för måltider.

Under en regelbunden dygnsvis arbetstid kan arbetsgivaren innefatta högst två timmar obetalda mat-/kaffepauser. Pauser under trettio minuter är avlönade.

6.12

Lagstadgade vilotider

Arbetstagare bör under varje 24 timmars tid ges minst 10 timmar vilotid (dygnsvila) och under varje sju dagars period sammanlagt minst 77 timmar vilotid.

I inlandssjöfart ska arbetstagaren under en sju dagars period dock ges en vilotid på sammanlagt minst 84 timmar.

Den dygnsvisa vilotiden kan delas i högst två delar så, att den ena delen utgörs av minst sex på varandra följande timmar.

Om arbetstagarens vilotid störs på grund av arbetsinkallelse bör han eller hon erhålla tillräcklig kompenserande vilotid.

En paus under 30 minuter anses inte vara vilotid i enlighet med moment 1-3.

6.12 a

Veckovila

Om vid fastställandet av arbetstagarens arbets- och fritid inte tillämpas avlösningssystem, ska arbetstagaren en gång per vecka erhålla en minst 30 timmar lång kontinuerlig veckovila.

När en arbetstagare i inlandssjöfart har arbetat minst sex dagar i veckan under fem veckor, ska arbetstagaren i samband med veckovilan ges en extra veckovila på minst 24 timmar.

6.12 b

Särskilda bestämmelser gällande unga arbetstagare

Arbetstagare under 18 år skall erhålla en minst nio timmar kontinuerlig vilotid per dygn. En ung arbetstagare får inte arbeta mellan 24.00 och 05.00, såvida det inte är frågan om ett träningsprogram som utgör en del av den unga personens utbildning.

6.13

Till befäl som inte omfattas av KoTaL:s tillämpningsområde utbetalas helgdagsersättning enligt KoTaL.

6.14

Vad gäller beredskap och ersättning för denna tillämpas bestämmelserna i KoTaL 7 § också för befäl som inte omfattas av tillämpningsområdet.

6.15

Bonus

Vid sidan av grundlönen kan arbetsgivaren till sina arbetstagare betala en bonus i enlighet med de principer som fastställts inom rederiet eller rederikoncernen. Ifrågavarande bonus är inte ett sådant lönetillägg som kan anses vara en förhöjande faktor vid beräkning av arbetstagarens lön för övertid, semester och vederlag eller semesterersättning.

7 BRUK AV ÖVERTIDSARBETE

7.1

Övertid som fastställs i enlighet med 6 § i detta avtal används inom ramen för avlösningssystemet i första hand på sådant sätt som anges i (248/82)18 § i lagen om arbetstiden på fartyg i inrikesfart, men dock senast utanför seglotionssäsongen innan följande års seglotionssäsong inleds.

7.2

Om man inte avtalat om ett avlösningssystem, tillämpas följande:

Utförda dygnsvisa övertidstimmar kan genom avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare omvandlas till fritid. Om de utförda övertidstimmar under en månad överstiger 30 timmar måste arbetsgivaren för arbetstagaren bereda tillfälle att överväga hur stor del av de övertidstimmar som överstiger 30 tim/mån arbetstagaren vill omvandla till fritid. Vid omvandling av fritid multipliceras en dygnsvis övertidstimme med 1,7 och en dygnsvis övertidstimme under helg med 2,7. Åtta fritidstimmar som erhållits på detta sätt motsvarar en ledig dag. Timmar som omvandlats från dygnsvis övertid kan hållas som ledigt enbart under sådan tid som infaller utanför seglotionssäsongen, såvida inte arbetsgivaren och arbetstagaren annat avtalat.

7.3

Då övertid som omvandlats enligt punkt 7.2 i detta avtal och med koefficienter i enlighet med 13 § i KoTaL används som fritid kan från vardagar (må-fr) avdras högst 8 omvandlade timmar och från en vecka avdras högst 38 timmar. Som övertidsledigt räknas inte jul-, nyårs- eller midsommarafton, lördagar och helgdagar, inte heller dagar för veckovila.

7.4

I samband med att anställningsförhållandet upphör kan kvarstående övertidsfritid utbetalas i pengar (1/172 av månadslönen).

7.5

Om övertidsfritiden ges som förlängning av årssemestern, ersätts naturaförmånerna på samma sätt som under årssemestern.

7.6

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan ingå avtal om att fritimmar kan ersättas i pengar, varvid för en timme betalas en ersättning som utgör 1/172 av månadslönen.

8 SEMESTER, MODERSKAPS- OCH FADERSKAPSLEDIGHET

8.1

Fastställande

Årssemestern fastställs enligt gällande semesterlag för sjömän, dock så att en arbetstagare som varit anställd av samma arbetsgivare över fem år är berättigad till en årssemester som omfattar 32 vardagar.

Protokollsanteckning:

Enligt gällande semesterlag för sjömän är en arbetstagare berättigad till semester under två och en halv vardag för varje full kvalifikationsmånad. Om totalantalet semesterdagar vid uträknande av semesterns längd inte utgör ett helt tal, ska del av dag ges som full semesterdag.

8.2

Semesterlön

Lön för tiden för årssemester fastställs på basis av den månadslön som arbetstagaren erhåller under den löneperiod som föregår årssemestern.

8.3

I månadslönen ingår förutom grundlönen för den månad som föregår semestern också alla utbetalda fasta tillägg (ålderstillägg, kompetenstillägg, förar-maskinskötartillägg, kvälls- och nattillägg samt lördags- och helgdagsersättningar) i relation till hur de utbetalats jämfört med längden på hela den period som utgör basis för årssemestern.

8.4

Medeldagslönen erhålls genom att månadslönen divideras med 30.

8.5

Lönen för en årssemesterdag erhålls genom att medeldagslönen multipliceras med 1,18.

8.6

Lönen för årssemestern erhålls genom att lönen för en årssemesterdag multipliceras med antalet semesterdagar (vardagar) och övriga lediga dagar som ingår i semestern.

8.7

Semesterpenning

Med stöd av semesterlagen för sjömän betalas till person som är berättigad till årssemester som semesterpenning

50 % av hans eller hennes semesterlön i samband med den lönebetalning då semesterlönen utbetalas.

8.7a

Till arbetstagare som varit anställd hos samma rederi eller rederikoncern under varandra påföljande seglationssäsonger och som sammanlagt har arbetat över sex månader och som i enlighet med punkt 8.7 är berättigad till semesterpenning betalas för den del som överstiger sex månader en semesterersättning som förhöjts med 30 %.

8.8

Om årssemestern uppdelas utbetalas i samband med varje semesterdel en motsvarande semesterpenning.

8.9

Då anställningsförhållandet upphör utbetalas semesterersättning eller semesterlön och semesterpenning i samband med att anställningen upphör eller enligt avtal under påföljande seglationssäsong då ifrågavarande semester hålls.

Protokollsanteckning:

Följande bestämmelse finns i gällande semesterlag för sjömän: 18

§ Semesterersättning när arbetsförhållandet upphör

När arbetsförhållandet upphör, är arbetstagare som under dess fortbestånd varit i arbete minst fjorton dagar berättigad att i stället för semester få en semesterersättning som motsvarar den i 13 och 14 §§ stadgade semesterlönen.

I semesterersättning ska för varje full kvalifikationsmånad betalas lön för två och en halv dag. ([9.9.2011/1025](#))

Till en arbetstagare som avses i 17 a § betalas när arbetsförhållandet upphör, om arbetstagaren medan arbetsförhållandet fortgick varit i arbete minst sex timmar, i semesterersättning 11 procent av hans eller hennes enligt 17 a § bestämda lön för den tid för vilken han eller hon därför inte fått semesterersättning. ([23.3.2012/142](#))

8.10

Till arbetstagare som övergår i ålderspension eller invalidpension utbetalas semesterpenning enligt procentalen ovan för den semesterlön eller eventuella semesterersättning till vilken arbetstagaren är berättigad.

8.11

Till arbetstagare som såsom värnpliktig inträtt i aktiv tjänst utbetalas semesterpenning i samband med den löneutbetalning som föregår värnplikten.

8.12

En arbetstagare som är berättigad till moderskapspenning har rätt att få lön i tre månader från och med början av perioden för moderskapspenning (moderskapsledigheten).

Till en arbetstagare på faderskapsledighet betalas skillnaden mellan lönen och faderskapspenningen enligt sjukförsäkringslagen för högst tolv dagar.

8.13

Framskjutande av semester

Framskjutande av semester på grund av arbetsoförmåga fastställs enligt gällande semesterlag för sjömän.

Protokollsanteckning:

Följande bestämmelse finns i gällande semesterlag för sjömän:

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 arbetstagarens 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.

Arbetstagaren ska på arbetsgivarens begäran lägga fram tillförlitlig utredning över sin arbetsoförmåga.

9 ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE

9.1

Arbetsavtal

Med besättningsmedlemmarna ska ett skriftligt arbetsavtal upprättas.

9.2

Vinterarbete

Såvida besättningen är i arbete, betalas under vintermånaderna till fartygets besättning lön med nedannämnda undantag enligt de riksomfattande kollektivavtal, enligt vilka lön utbetalas eller borde utbetalas till arbetstagare i motsvarande befattning.

Såvida vinterarbete utförs i enlighet med villkoren i detta avtal, binder den för seglotionssäsongen avtalade uppgiftsbenämningen inte parterna då det gäller vinterarbete, utan lönen fastställs enligt arbetsuppgifterna. Till minst en till befälet hörande arbetstagare måste betalas lön för befäl eller maskinbefäl och denna arbetstagare innehar då också ansvaret för arbetsledningen.

9.3

Anställningsförhållande

Anställningsförhållandet inleds från den dag då arbetstagaren påbörjar sitt arbete på fartyget med ett arbetsavtal för sjömän och avslutas den dag då arbetstagaren slutar sitt arbete till följd av att trafiken upphör, fartyget läggs i docka för vintern eller på grund av bestämmelserna i sjömanslagen.

9.4

Till förtroendemannen, eller i de fall sådan inte finns, till arbetstagarorganisationens representant ges på besättningens begäran en förteckning över de personer som ingår i besättningen och som under de senaste tre månaderna ingått ett anställningsförhållande. Ur förteckningen bör framgå personens för- och tillnamn, datum för arbetets inledande, arbetsavdelning eller motsvarande samt anställningsförhållandets avtalade längd. Till förtroendemannen eller arbetstagarorganisationens representant ges också på hans eller hennes begäran en utredning över vilka uppgifter som insamlas i samband med att anställningsförhållandet inleds. Dessa uppgifter utlämnas enbart med arbetstagarens medgivande.

10 SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

10.1

Vikariat

Såvida en person i anställningsförhållande arbetar som vikarie, avbytare eller med andra motsvarande uppgifter utbetalas till honom eller henne för den tiden en lön som motsvarar uppgiften, dock minst en lön som motsvarar personens egentliga uppgift.

10.2

Tillfällig förflyttning

Då en medlem av besättningen tillfälligt under seglationssäsongen överflyttas till ett lägre betalt arbete på ett annat fartyg med samma arbetsgivare, förblir löneförmånerna desamma.

10.3

Tidigare förmåner

Om en medlem av besättningen är anställd av samma arbetsgivare och innehar samma arbetsuppgifter, men tidigare erhållit en bättre grundlön, kan den inte försämrats.

10.4

Skyddsklädsel, arbetskläder och uniform

Ombord på varje fartyg skall för arbetstagarnas bruk finnas en tillräcklig mängd regnkläder, vinterkläder samt andra skyddskläder och vid behov handskar och skyddsskor. För husmor och kockar skall reserveras ändamålsenliga arbetskläder.

Om arbetsgivaren så förutsätter skall arbetstagaren i arbetet använda av arbetsgivaren angiven uniform eller annan arbetsklädsel. Arbetsgivaren står för anskaffandet, kostnaderna och underhållet av uniformen eller arbetsklädseln.

10.5

Skyddsutrustning

Till fartyget anskaffas av myndigheterna godkända skyddsglasögon och hörselskydd samt flytutrustning och övrig skyddsutrustning som krävs för att förebygga olyckor.

Besättningen är skyldig att använda skyddsutrustning samt att meddela arbetsgivaren om eventuella fel och brister.

10.6

Inkassering av medlemsavgift

Om arbetstagaren gett arbetsgivaren fullmakt att inkassera medlemsavgift till

fackförening från lönen, beräknar och redovisar arbetsgivaren medlemsavgiften till fackföreningen månatligen senast den 10:e dagen följande månad.

10.7

Frånvaro av tvingande familjeskäl eller på grund av begravningsdag

Enligt lagen om sjöarbetsavtal har en arbetstagare rätt till tillfällig frånvaro från arbetet, om hans eller hennes omedelbara närvaro är nödvändig på grund av en oförutsägbar och tvingande orsak i samband med en sjukdom eller olycka som drabbat hans eller hennes familj. För att denna rättighet ska kunna utnyttjas krävs det att fartyget inte blir sjöodugligt på grund av arbetstagarens frånvaro.

Arbetstagaren har rätt att på grund av sådana tvingande familjeskäl beviljas en kort tillfällig befrielse från arbetet. En tillfällig befrielse från arbetet på högst en (1) dag dras inte av från arbetstagarens lön.

Arbetstagaren har likaså rätt till motsvarande befrielse från arbetet under en nära anhörigs begravningsdag.

En förutsättning för beviljande av befrielse från arbetet är att det är möjligt med hänsyn till den berörda arbetstagarens arbetsuppgifter.

Arbetstagaren ska underrätta arbetsgivaren om sin frånvaro och orsaken till den så snart som möjligt. På arbetsgivarens begäran ska arbetstagaren lämna en tillförlitlig utredning om orsaken till frånvaron.

Med närstående anhörig avses arbetstagarens maka/make eller sambo, registrerad part i ett parförhållande, barn till maka/make eller sambo, barn till registrerad part i parförhållande, arbetstagarens föräldrar eller mor- och farföräldrar, föräldrar till maka/make eller sambo och föräldrar till registrerad part i parförhållande samt arbetstagarens syskon.

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

10.8

Geografisk omfattning

Detta avtal omfattar förutom trafik inom Finlands gränser samt på den arrenderade delen av Saima kanal och på Rysslands vattenområden i omedelbar anslutning därtill (se. KoTaL 2 §) också trafik på Viborgs vattenområden och på korta internationella resor. Med korta internationella resor avses i detta avtal resor från Finland till Estland samt från Kvarken till Sverige.

10.9

Sjukvård och försäkringar. Bilaga 6.

10.10

Utbildningsavtal. Bilaga 7.

11 SAMARBETE OCH INFORMATION

11.1

Som en del av detta avtal tillämpas avtalet om främjande av samarbete och information inom företag, som ingåtts 14.3.1986 mellan centralorganisationerna.

12 ARBETE

OMBORD

12.1

Flytt av last och passagerare från kaj till fartyg och från fartyg till kaj är också arbete ombord.

13 FUNKTIONÄR OCH MEDLEMMAR

13.1

Fackföreningens funktionärer har rätt att i fackliga och rent yrkesmässiga frågor gå ombord på fartyg då dessa är i hamn. Funktionärens besök får inte störa besättningens arbete.

13.2

Arbetsgivaren har rätt att fritt välja sin besättning samt besättningens arbetsstation.

14 MENINGSSKILJAKTIGHETER

14.1

Kontinuerliga förhandlingar

Principerna för kontinuerliga förhandlingar omfattas till en del av kollektivavtalet för däck- och maskinbesättningens kollektivavtal på inrikesfartens passagerarfartyg enligt följande.

1. Såvida meningsskiljaktigheter eller tillämpningsproblem som gäller ovan nämnda avtal inte kan lösas lokalt, till exempel i den ordning som avses i förtroendemannaavtalet eller såvida någondera av avtalsparterna vill inlämna förslag till ändring eller komplettering av avtalet, skall avtalsparterna sträva efter att lösa meningsskiljaktigheterna och tillämpningsproblemen eller eventuella ändrings- eller kompletteringsförslag genom förhandlingar.
2. Den part som anser en utredning eller ändring eller komplettering av avtalet nödvändig bör överlämna en skriftlig utredning till den andra parten som den andra parten utan dröjsmål bör besvara på samma sätt.
3. Såvida parterna kommer överens om en ändring eller komplettering av avtalet kan ändringen träda i kraft på det sätt parterna avtalat, oberoende av om avtalets giltighetstid har löpt ut eller inte.
4. I övriga fall tillämpas för förhandlingar mellan parterna vad som bestämts i kollektivavtalet för däck- och maskinbesättningen samt ekonomipersonalen på inrikesfartens passagerarfartyg.
5. Genom det som ovan avtalats har man inte ändrat den arbetsfredsplikt som med stöd av kollektivavtalslagen är i kraft mellan parterna. Därför betyder detta inte, såvida man inte i enlighet med principen om kontinuerliga förhandlingar uppnår ett resultat, att den bestämmelse i avtalet mot vilken ändringsförslaget riktar sig skulle upphöra att gälla och inte heller att fredsplikten i relation till denna skulle upphävas.

14.2

Medling

Om meningsskiljaktigheter mellan arbetsgivare och arbetstagare uppkommer om tolkning eller tillämpning av bestämmelserna i detta avtal och inbördes förhandlingar mellan berörda parter (se

Förtroendemannaavtalet) inte har lett till en förlikning, överförs ärendet till de undertecknade organisationerna för avgörande.

14.3

Såvida konflikter gällande detta avtal inte lokalt kan lösas i enlighet med förtroendemannaavtalet, bör parterna inlämna en skriftlig promemoria innan ärendet överförs till de undertecknade organisationerna för avgörande.

14.4

Medlingsförhandlingar

Om en konflikt har uppstått på grund av övriga än i punkt 14.2 nämnda orsaker bör förhandlingar mellan avtalsparterna till följd av föreläggande av endera parten i första hand inledas. Förhandlingarna bör inledas med undvikande av all onödig fördröjning. Såvida förhandlingarna inte leder till förlikning eller om endera parten inte tillämpar det som avtalats, förs ärendet till domstol för avgörande mellan rederiet och arbetstagaren eller deras ombud.

Konfliktåtgärder och liknande under förhandlingarna
Under avtalsperioden råder arbetsfred som berör båda parterna.

14.5

Under pågående förhandlingar enligt punkterna 14.2 och 14.4 som gäller lösning av konflikter får man inte vidta konfliktåtgärder till följd av det ärende konflikten berör (strejk eller lockout) eller vidta övriga åtgärder i syfte att påverka övriga parter eller störa den normala arbetsrutinen.

15 AVTALETS GILTIGHETSTID

Giltighetstid och uppsägning

Detta avtal är i kraft från den 1 mars 2019 till den 28 februari 2021 och upphör därefter att gälla utan särskild uppsägning.

Helsingfors den 5 juni 2019

Arbetsgivarna för servicebranscherna

PALTA rf

Tuomas Aarto

Kaj Schmidt

Passagerarfartygsföreningen i Finland rf

Juha Nyberg

FINLANDS SJÖMANS-UNION FSU rf

Simo Zitting

Satu Silta

FINLANDS MASKINBEFÄLSFÖRBUND rf

Pertti Roti

Robert Nyman

FINLANDS SKEPPSBEFÄLSFÖRBUND ry

Johan Ramsland

Pipsa Mörn

FINLANDS SJÖMANS-UNION FSU rf
ARBETSGIVARNA FÖR
SERVICEBRANSCHERNA PALTA rf
FINLANDS SKEPPSBEFÄLSFÖRBUND rf
FINLANDS MASKINBEFÄLSFÖRBUND rf
PASSAGERARFARTYGSFÖRENINGEN I
FINLAND rf

SIGNATURPROTOKOLL

Finlands Sjömans-Union FSU rf, Finlands Skeppsbefälsförbund rf, Finlands Maskinbefälsförbund rf, Passagerarfartygsföreningen i Finland rf och Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf har kommit överens om att förlänga giltighetstiden för kollektivavtalet för inrikesfartens passagerarfartyg på följande sätt.

1. Avtalsperiod

Den nya avtalsperioden är 1.3.2019–28.2.2021.

2. Lönejusteringar

2.1 Förhöjning 1.3.2019

Tabellönerna höjs från 1.3.2019 med 1,6 procent, manskapets löner dock med minst 27,00 € och befälets med 32,00 €.

Tillägg som betalas i euro höjs med 1,6 procent.

2.2 Förhöjning 1.3.2020

Tabellönerna och tilläggen som betalas i euro höjs från 1.3.2020 med ett belopp som avtalas parterna emellan med beaktande av följande:

- sjöfartens gemensamma linje
- den allmänna ekonomiska situationen i Finland
- situationen för den finländska sjöfartsnäringen och sysselsättningen bland finländska sjöfarare
- de lönelösningar som fastställts efter detta protokoll, i synnerhet inom exportindustrin och transportsektorn i anslutning till denna samt
- utvecklingen vad gäller löntagarnas inkomster och köpkraft

3. Justering av naturaförmåner

Naturaförmånersättningarna justeras enligt tidigare praxis 1.1.2020 och 1.1.2021.

4. Övriga ärenden

4.1 Ersättningar (kollektivavtalet 5 kap.)

Följande protokollsanteckning läggs till efter första stycket i punkt 5.4:

Arbetstagaren kan inte förutsättas vara skyldig att komma till arbetet på en i arbetsskiftsförteckningen antecknad ledig dag.

4.2 Förtroendemannaavtal

Förtroendemannaavtalet i kollektivavtalet förnyas enligt bilagan.

4.3 Avtalets giltighetstid (kollektivavtalet 15 kap.)

Kollektivavtalet är i kraft 1.3.2019–28.2.2021. Kollektivavtalet upphör att gälla utan särskild uppsägning.

5. Arbetsgrupper

- 5.1 Lönesystemet i kollektivavtalet inklusive branschens ålderstilläggssystem behandlas. En av lönearbetsgruppens uppgifter är att behandla mängden arbete som utförs under veckoslut. Målet är att bättre balansera mängden arbete som utförs under arbetstiden per vecka och den förtjänst arbetet ger. Samtidigt behandlas lönebilagornas yrkesbeteckningar, deras tidsenlighet och befattningsbeskrivningar. Arbetsgruppens mandat sträcker sig fram till slutet av kollektivavtalets giltighetstid.
- 5.2 Den arbetsgrupp som tillsattes under föregående avtalsomgång med uppgift att utarbeta ett lämpligare utbildningsavtal för branschen fortsätter sitt arbete. Arbetsgruppens mandat sträcker sig fram till slutet av kollektivavtalets giltighetstid.

Helsingfors den 5 juni 2019

Arbetsgivarna för servicebranscherna

PALTA rf

Tuomas Aarto

Kaj Schmidt

Passagerarfartygsföreningen i

Finland rf

Juha Nyberg

FINLANDS SJÖMANS-UNION FSU rf

Simo Zitting

Satu Silta

FINLANDS MASKINBEFÄLSFÖRBUND rf

Pertti Roti

Robert Nyman

FINLANDS SKEPPSBEFÄLSFÖRBUND ry

Johan Ramsland

Pipsa Mörn

JUSTERING AV LÖNER I INRIKESFARTENS PASSAGERARFARTYGSTRAFIK 2019

Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf,
Passagerarfartygsföreningen i Finland ry, Finlands Skeppsbefälsförbund
ry, Finlands Maskinbefälsförbund och Finlands Sjömansunion FSU rf har
om inrikesfartens passagerarfartygstrafik avtalat följande:

Avtalsperiod

1.3.2019–28.2.2021.

Lönejusteringar

Tabelllönerna och tilläggen i eurobelopp höjs från 1.3.2019 i enlighet med
bifogade bilagor.

Helsingfors den 24 april 2019

FINLANDS SJÖMANS-UNION FSU rf

ARBETSGIVARNA FÖR

SERVICEBRANSCHERNA PALTA rf

FINLANDS SKEPPSBEFÄLSFÖRBUND rf

FINLANDS MASKINBEFÄLSFÖRBUND rf

PASSAGERARFARTYGSFÖRENINGEN I

FINLAND rf

BILAGA 1

1(3)

KMA

LÖNER OCH ERSÄTTNINGAR

Kust- och insjötrafik	1.4.2018	1.3.2019
Befälhavare under 201 passagerare	1816,84	1848,84
över 200 passagerare	1878,27	1910,27
Styrman under 201 passagerare	1641,26	1673,26
över 200 passagerare	1709,66	1741,66
Maskinchef under 750 kw	1775,42	1807,42
över 750 kw	1855,80	1887,80
I maskinmästare/maskinskötare under 750 kw	1714,23	1746,23
över 750 kw	1774,66	1806,66
Maskinskötare/däcksman 2)	1584,35	1611,35
Yngre däcksman-maskinman och däcksman- handledare och matros	1502,08	1529,08
Äldre däcksman-maskinman och däcksman- handledare	1539,50	1566,50
Restaurangchef/hovmästare, steward, båtvärd/-värdinna, köksmästare, skiftesansvarig och däcksman-servitör	1558,88	1585,88
Kock/kallskänka, servitör och purser	1530,20	1557,20
Ekonomibiträde	1464,07	1491,07

1. Yngre däcksman-maskinman eller däcksman-handledare som innehaft sina arbetsuppgifter ombord på ett fartyg i säsongtrafik under minst sex månader eller ombord på annat fartyg tolv månader, anses som äldre däcksman-maskinman eller däcksman handledare.

2. På ett fartyg där man kombinerat maskin- och däcksavdelningens uppgifter kan man avlöna en maskinskötare-däcksman. Uppgiften berättigar inte till 2.6. förhöjningen. Vad gäller ålderstillägg jämförs med manskapet; i övrigt med befälet.

1(3)

3. Utryckningsersättningen är följande:

	Befäl	
	1.4.2018	1.3.2019
vardagar	14,30	14,53
helgdagar	27,16	27,59

	1.4.2018	1.3.2019
vardagar	8,95	9,09
helgdagar	16,28	16,54

Lönebetalningen sker i enlighet med lagen om sjöarbetsavtal, såvida inte annat avtalats mellan arbetsgivare och arbetstagare.

I sjömannens arbetsavtal antecknas den befattning för vilken arbetstagaren till en början anställs. Lönen för ifrågavarande befattning utgör arbetstagarens minimilön under seglationssäsongen. Lönen utbetalas dock enligt de arbetsuppgifter som utförts, såvida arbetstagaren utför arbete som berättigar till en högre lön än lönen för den befattning som antecknats i arbetsavtalet, enligt följande:

Om arbetstagaren under 1-7 arbetsdagar i månaden utför arbete som berättigar till högre lön än den befattning som antecknats, utbetalas till honom eller henne för 15 dagar i månaden en lön i enlighet med den högre löneklassen. Såvida arbetstagaren under fler än 7 arbetsdagar i månaden utför arbete som berättigar till högre lön, utbetalas den högre lönen för hela månaden.

Om det på fartyget finns en restaurang och man där tillverkar matportioner för försäljning bör en av arbetstagarna på restaurangavdelningen erhålla lön som restaurangchef/köksmästare. Om ett ekonomibiträde självständigt tillverkar matportioner för försäljning (utför kockens arbete) eller om däcksmän/handledare deltar i säljarbete eller servering i restaurangen (utför servitörens arbete), definieras löneutbetalningsgrunderna enligt ovan.

NATURAFÖRMÅNER på fartyg där man inte bor

kollekti
vavtale
t 5.1

Från och med **1.1.2019** är
matpenningen 8,24 €.

kollekti
vavtale
t 5.2

Från och med **1.1.2019** är den förhöjda matpenningen 37,20 €.

Om naturaförmåner avtalas i början av varje kalenderår

NATURAFÖRMÅNER på fartyg där man bor

		fr.o.m. 1.1.2019
		€/h
kollekti vavtale t 4.2	Måltider	16,61
kollekti vavtale t 4.4	Bostad för ledig tid	8,24
kollekti vavtale t 4.5	Under sjukdomstid för måltider	16,61
	och bostad	14,22

Om naturaförmåner avtalas i början av varje kalenderår

LÖNEBERÄKNINGENS GRUNDUPPGIFTER PATL/SM-U/SLPL/SKL/SMLY

Om regelbunden arbetstid med undantag har avtalats i kollektivavtalets punkt 6.2

GRUNDLÖN _____ €
(inkluderar eventuellt maskinskötartillägg 10 %)

ÅLDERSTILLÄGG__% _____ €

BERÄKNAD MÅNADSLÖN (grund för tillägg och övertid) _____ €

ÖVERTIDSERSÄTTNING VARDAGAR
1/102 av månadslönen (över 8 h per dag _____ h X _____ €/h _____ €
eller över 38 h per vecka)

ÖVERTIDSERSÄTTNING
HELGDAGAR 1/63 av månadslönen _____ h X _____ €/h _____ €
(över 8 h per dag eller 38 h per vecka)

LÖ-ERSÄTTNING 1/172 av månadslönen (betalas för den tid som inte överstiger 8 h per dag
eller 38 h per vecka) _____ h X _____ €/h _____ €

HELGDAGSERSÄTTNING 1/86 av månadslönen (betalas för den tid som inte överstiger 8 h per
dag eller 38 h per vecka) _____ h X _____ €/h _____ €

KVÄLLS- OCH NATTERSÄTTNING 1/172 x 0,13 av
månadslönen (betalas för den tid som inte överstiger 8 h
per dag eller 38 h per vecka, för tiden mellan 17.00–07.00)
_____ h X _____ €/h _____ €

MATPENNING (betalas för arbets- och vederlagsdagar) _____ X _____ €/dygn _____ €

BEREDSKAPSPENNING (betalas för arbetstid som avviker från arbetstidsplanen)
_____ X _____ €/gång _____ €

VEDERLAG I PENGAR (1/172 av lönen) _____ h X _____ €/h _____ €

BONUS _____ €

UPPKOMST AV VEDERLAG

(om LÖ-ersättning eller övertid inte utbetalas i pengar uppstår vederlag enligt följande)

LÖ-ersättning _____ h X 1,0 + _____ h

Övertidsarbete vardagar _____ h X 1,7 + _____ h

Övertidsarbete helgdagar _____ h X 2,7 + _____ h

Överföring av vederlag från föregående månad + _____ h

Använt/betalt vederlag - _____ h

Överföring av vederlag till följande månad = _____ h

Det överförda vederlagets värde i pengar _____€

OMVANDLING AV VEDERLAG TILL FRITID FÖR ARBETSTAGAREN

Om man med arbetstagaren avtalar om att veckoarbetstiden inte utförs till fullo (38h), avdras tidigare införtjänat vederlag så, att arbetstiden och vederlaget tillsammans utgör 38h, dvs. vederlaget är tid som jämföras med arbetstid. Med en vecka avses tiden från må kl. 00.00 till sö kl. 24.00.

Lönebetalningen sker i enlighet med sjöarbetsavtalslagen, såvida inte annat avtalas mellan arbetsgivare och besättning.

Om övertidsfritiden ges som förlängning av årssemestern, beräknas lönen och ersätts naturaförmånerna på samma sätt som under årssemestern.

Obs! Vederlagsfritidens lön skall betalas enligt SSL på samma sätt som semesterlönen, dvs. dagslönen förhöjd med 18 % (KoTaL 16§ 1 mom.).

**FÖRTROENDEMANNAAVTAL FÖR INRIKESFARTENS PASSAGERARFARTYG
MELLAN FINLANDS SJÖMANS-UNION FSU rf, FINLANDS
MASKINBEFÄLSFÖRBUND rf, FINLANDS SKEPPSBEFÄLSFÖRBUND rf,
PASSAGERARFARTYGSFÖRENINGEN I FINLAND rf OCH ARBETSGIVARNA FÖR
SERVICEBRANSCHERNA PALTA rf**

INLEDNING

Upprätthållande och utveckling av kollektivavtalssystemet baseras på förhandlingsförhållandet mellan arbetsgivar- och arbetstagarparterna. Avsikten med förutsättningarna för detta förtroendemannasystem är att för egen del säkerställa att de avtal som ingåtts mellan parterna följs, att konflikter som uppstått mellan arbetsgivare och arbetstagare löses ändamålsenligt och snabbt, att handläggningen av ärenden mellan arbetsgivare och arbetstagare samt upprätthållandet och främjandet av arbetsfred sköts i enlighet med kollektivavtalssystemet.

För att förverkliga dessa mål har undertecknade organisationer ingått följande avtal om förtroendemannasystem och förtroendemannens uppgifter.

1. Avtalets tillämpningsområde

Detta avtal tillämpas på passagerarfartyg inom inrikesfart, i den omfattning som de undertecknade organisationernas kollektivavtal berör sjöfartsnäringen.

2. Begreppet förtroendeman

Med förtroendeman avses i detta avtal en rederiförtroendeman som de fackligt organiserade arbetstagarna som arbetar på rederiets fartyg har valt bland sina medlemmar. En vald förtroendeman representerar alla fackligt organiserade arbetstagare som arbetar med uppgifter ombord på fartyg vid ett rederi.

3. Valbarhet

Förtroendeman som avses i detta avtal ska vara en fackligt organiserad arbetstagare vid ifrågavarande rederi eller rederikoncern samt ha insikt i arbetsplatsens förhållanden.

4. Val av förtroendeman

De fackligt organiserade arbetstagarna som arbetar vid ett rederi väljer en förtroendeman.

Val av förtroendeman ordnas ombord på fartyget/fartygen och alla fackligt organiserade arbetstagare ska beredas tillfälle att delta i valet.

När förtroendeman väljs ska alla fackligt organiserade arbetstagare som har ett anställningsförhållande ombord på fartyget/fartygen beredas tillfälle att delta

i valet. Arrangemang och genomförande av valet får dock inte störa arbetet. Arbetsgivaren reserverar tillfälle och utrymme för de personer som medlemmarna utsett att genomföra valet. Arbetsgivaren bör meddelas senast 14 dagar innan valet äger rum.

5. Meddelanden

Meddelande om valda förtroendemän bör lämnas till fackförbunden inom sjöfarten och arbetsgivarens representant.

Om suppleanten för förtroendemannen bör dessutom meddelas när han fungerar som suppleant för förtroendemannen.

6. Uppgifter som skall lämnas till förtroendemannen

Enligt 13 kap 6 § i lagen om sjöarbetsavtal har en förtroendeman rätt att av arbetsgivaren få uppgifter som avses i 1 kap. 3 § i fråga om de arbetstagare som förtroendemannen företräder.

Förtroendemannen har dessutom rätt att få uppgifter som antecknats i arbetsavtalet på basis av samarbete, annan lagstiftning eller kollektivavtal, om arbetstagaren i fråga ger sitt samtycke till detta.

Arbetsgivaren ska, om lagen och kollektivavtalet så kräver på eget initiativ och i annat fall på begäran, ge förtroendemannen uppgifter om de arbetstagare som förtroendemannen företräder, när dessa behövs för att samarbeta smidigt, föra effektiva förhandlingar eller behandla en oklar fråga eller meningsskiljaktighet snabbt och uttömmande.

Om det uppstår oklarheter eller tvister gällande arbetstagarens lön eller andra ärenden som berör anställningsförhållandet bör alla uppgifter som inverkar på ärendets behandling lämnas till förtroendemannen. Uppgifterna ska behandlas konfidentiellt.

För att kunna sköta sina uppgifter har rederiförtroendemannen rätt att erhålla uppgifter om de underentreprenörer och deras anställda personal som arbetar ombord på fartygen.

Rederiförtroendemannen bör delges de särskilda avtal som ingåtts mellan förbunden och rederiet.

Förtroendemannen har tystnadsplikt när det gäller uppgifter som han eller hon får tillgång till i samband med sitt förtroendeuppdrag. Tystnadsplikten gäller inte offentliga uppgifter eller lämnande av uppgifter till personer som redan har tillgång till uppgifterna i fråga eller i övrigt har rätt att få uppgifterna.

7. Förtroendemannens uppgifter

Förtroendemannens huvudsakliga uppgift är att verka som representant för förbunden och deras medlemmar i frågor som gäller tillämpning av kollektivavtalet.

Förtroendemannen representerar arbetstagarna i ärenden som hänför sig till tillämpningen av sjöarbetslagstiftningen samt i frågor med anknytning till arbetsreglementet och förhållandena mellan arbetsgivaren och arbetstagaren i allmänhet. Till förtroendemannens uppgifter hör också att förmedla information, dels mellan arbetsgivaren och dels mellan förbunden eller arbetstagaren.

8. Förtroendemannens anställningsförhållande

Förtroendemannen är i sitt anställningsförhållande till arbetsgivaren i samma ställning oberoende av om han eller hon sköter sina förtroendemannauppgifter vid sidan av det egna arbetet eller om han eller hon befriats från arbetet. Förtroendemannen är skyldig att personligen följa allmänna arbetsvillkor, arbetstider, order från arbetsledningen samt andra ordningsregler.

Förtroendemannens möjligheter till utveckling och avancemang i sitt yrke får inte försämrats på grund av förtroendemannauppgifterna.

Arbetsgivaren och förtroendemannen ska under den tid som förtroendemannauppdraget varar utreda om upprätthållandet av förtroendemannens yrkeskunskap i tidigare eller motsvarande arbete förutsätter sådan yrkesutbildning som även ordnas för andra anställda.

Bestämmelserna i denna punkt tillämpas också på suppleanten för förtroendemannen, om en sådan finns vid rederiet och han eller hon fungerar som suppleant för förtroendemannen.

9. Förtroendemannens överflyttning

Arbetstagare som fungerar som förtroendeman får inte under den tid eller på grund av att han eller hon sköter denna uppgift överflyttas till ett sämre betalt arbete än den ordinära befattningen han eller hon innehaft då han eller hon valts och han eller hon får inte heller sägas upp från sitt arbete till följd av förtroendemannauppdraget. Utan att denna regel utgör något hinder kan en förtroendeman som innehar en temporär befattning överflyttas till sin ordinarie befattning.

Bestämmelserna i denna punkt tillämpas också på suppleanten för rederiförtroendemannen i de fall en sådan finns inom rederiet.

10. Förtroendemannens uppsägningskydd

Om företagets arbetskraft sägs upp eller permitteras på grund av ekonomiska eller produktiva orsaker får sådana åtgärder inte riktas mot förtroendemannen såvida inte rederiets verksamhet upphör helt. Såvida inte gemensamt konstateras att man inte kan erbjuda förtroendemannen arbete som motsvarar hans yrkeskunskaper eller annat lämpligt arbete, kan man dock avvika från denna regel.

Förtroendemannens arbetsavtal får inte sägas upp av en orsak som beror på honom eller henne utan samtycke av majoriteten av de arbetstagare som representeras av förtroendemannen såsom avses i den gällande lagen om sjöarbetsavtal.

Vid bedömningen av hävningsgrunderna för förtroendemannens arbetsavtal får inte förtroendemannen försättas i en sämre ställning jämfört med andra arbetstagare.

Bestämmelserna i denna paragraf ska även tillämpas på en förtroendemannakandidat som uppställts på arbetsplatsen och om vars kandidatur arbetsgivaren skriftligt underrättats. Kandidatskyddet vidtar dock tidigast en månad innan verksamhetsperioden börjar för en till val uppställd förtroendeman och upphör för annan person än sådan som blivit vald till förtroendeman när valresultatet fastslagits.

Bestämmelserna i denna paragraf ska även tillämpas på en arbetstagare som

verkat som förtroendemän i tre månader efter att personens förtroendemannauppdrag upphört eller till dess personens arbetsavtal på viss tid upphör. Om arbetsgivaren ämnar avsluta förtroendemannens arbetsavtal, ska detta delges parterna i detta avtal som omedelbart genom inbördes överläggningar ska utreda grunden för avslutande av avtalet.

Om förtroendemannens arbetsavtal har sagts upp i strid med bestämmelserna i gällande lag om sjöarbetsavtal, fastställs den gottgörelse som förtroendemannen ska betalas enligt gällande lag om sjöarbetsavtal.

Rederiet ska sträva efter att återinsätta förtroendemannen i sjötjänstgöring hos rederiet efter tillfrisknande från sjukdomen eller efter att skadan läkts, om förtroendemannens anställning fortfarande gäller.

Verksamheten för ett fartyg som används i säsongtrafik anses ha upphört helt och hållet då fartyget efter sin sista tur inkommer till hamnen.

Bestämmelserna i denna punkt tillämpas också på suppleanten för förtroendemannen, om en sådan finns vid rederiet och han eller hon fungerar som suppleant för förtroendemannen.

11. Befrielse från arbetet och ersättning för inkomstbortfall

Vid behov ska förtroendemannen för skötseln av sina uppgifter beviljas tillfällig befrielse från sitt arbete. Förbunden och arbetsgivaren kan också tillsammans komma överens om regelbunden befrielse från arbetet för förtroendemannen, om han eller hon representerar minst 25 personer.

Om förtroendemannen har befriats från sitt arbete för regelbundet återkommande tidsfrister, ska han eller hon utföra förtroendeuppdragen under denna tid.

För brådskande uppdrag bör arbetsledningen likväl befria förtroendemannen från arbetet under sådan tid som är lämplig med hänsyn till arbetet.

Då det gäller inrikesfartens passagerarfartygsavtal är rederiförtroendemannens löneklass, oberoende av rederiförtroendemannens arbetsuppgift lönen enligt egen tjänst, dock minst densamma som för äldre däcksmän.

När han eller hon sköter rederiförtroendemannens uppgifter är förtroendemannen för varje dag förtroendemannauppgifter sköts berättigad till en ersättning som motsvarar lönen för två timmar av lönen för övertidsarbete under vardagar.

Om förtroendemannen utanför den ordinarie arbetstiden sköter uppgifter som avtalats separat med arbetsgivaren betalas övertidsersättning för på detta sätt förlorad tid eller avtalas om annan tilläggsersättning.

12. Förtroendemannens utbildning

Förtroendemannen har rätt till utbildning som underlättar skötseln av förtroendeuppdraget. Bestämmelser om förtroendemannens utbildning finns i det utbildningsavtal som finns som bilaga till detta kollektivavtal.

13. Förtroendemannens kontor och kontorsmateriel

Arbetsgivaren anvisar förtroendemannen ett utrymme för förvaring de dokument och kontorsredskap som krävs för att sköta förtroendemannauppgifterna. Då arbetsplatsens storlek så kräver, reserverar arbetsgivaren ett sådant

ändamålsenligt utrymme där man kan föra diskussioner som krävs för att förtroendemannen skall kunna sköta sina uppgifter.

Förtroendemannen har rätt att avgiftsfritt använda fartygets och rederiets vanliga kontors- och kommunikationsapparater, som mobiltelefon, adb-utrustning med tillhörande program och internet-anslutning (e-post) för att sköta sina uppgifter. Om rederiet har en egen e-postadress ska en sådan skapas också för förtroendemannen.

14. Ordningsföljd vid förhandlingar

I frågor som gäller utförande av arbete samt tekniska arrangemang som berör detta bör arbetstagaren utan dröjsmål kontakta arbetsledningen.

Om en arbetstagare inte erhållit sin lön eller kunnat komma överens direkt med arbetsledningen i frågor som gäller arbetsvillkor kan personen begära att ärendet tas upp i förhandlingar mellan förtroendemannen och arbetsledningen.

Såvida konflikter som uppstått på arbetsplatsen inte kan lösas lokalt, tillämpas förhandlingsordning i enlighet med kollektivavtalet.

15. Avtalets giltighetstid

Detta avtal är giltigt i enlighet med huvudavtalet.

AVTAL MELLAN PASSAGERARFARTYGSFÖRENINGEN I FINLAND OCH FINLANDS SJÖMANS-UNION FSU, FINLANDS SKEPPSBEFÄLSFÖRBUND OCH FINLANDS MASKINBEFÄLSFÖRBUND OM GRUNDERNA FÖR UPPSÄGNING OCH PERMITTERING

Undertecknande organisationer – å ena sidan med beaktande av nödvändiga åtgärder för att förbättra företagets produktionsrelaterade verksamhetsförutsättningar och å andra sidan med beaktande av osäkerheten gällande arbetstagarnas sociala trygghet till följd av att antalet anställda minskas på grund av ekonomiska och produktionsmässiga orsaker – har avtalat om följande åtgärder som skall tillämpas på fartyg som tillhör medlemsrederier i Passagerarfartygsföreningen i Finland.

1 § Tillämpningsområde

Avtalet berör permitteringar samt hävande av tillsvidare anställningsförhållanden genom uppsägning.

Avtalet berör inte

1. arbetstagare, vars arbetsavtal är tidsbundet eller som gäller för bestämd resa eller bestämda resor,
2. fall där arbetsavtalet hävts på grund av skäl som avses i 9 kap.1 § i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011) eller
3. hävande av arbetsavtal under prövotid som avses i 1 kap 5 § i lagen om sjöarbetsavtal.

Då arbetsgivaren har hävt avtalet med hänvisning till grunderna för hävning i sjöarbetsavtalslagen, kan man dock enligt detta avtal undersöka om förutsättningarna för hävning av anställningsförhållande varit giltiga.

2 § Uppsägningstider

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

1. två månaders uppsägningstid, då anställningsförhållandet fortgått högst fem år,
2. tre månaders uppsägningstid, då anställningsförhållandet fortgått över fem år, men högst nio år,
3. fyra månaders uppsägningstid, då anställningsförhållandet fortgått över nio år, men högst tolv år,
4. fem månaders uppsägningstid, då anställningsförhållandet fortgått över tolv år, men högst femton år, och
5. sex månaders uppsägningstid, då anställningsförhållandet fortgått över femton år.

Om annan uppsägningstid inte avtalats, kan befälets anställningsförhållande dock sägas upp med en uppsägningstid på minst tre månader.

Arbetstagaren bör vid uppsägning av anställningsförhållande tillämpa en uppsägningstid omfattande en månad. Om anställningsförhållandet fortgått över tio år är uppsägningstiden två månader.

I fall som avses i sjöarbetsavtalslagens 8 kap 5 och 7§ tillämpas i lagen fastställda uppsägningsförfaranden.

3 § Underlåtelse att följa uppsägningstider

Arbetsgivare som inte följer bestämmelserna om uppsägningstider är skyldig att för uppsägningstiden utbetala full lön till arbetstagaren.

Om arbetstagaren avslutar anställningsförhållandet utan att följa uppsägningstiderna är han eller hon skyldig att för arbetsgivaren utföra arbete som motsvarar uppsägningstidens lön. Arbetsgivaren kan innehålla detta belopp från den slutlön som arbetstagaren är berättigad till genom att tillämpa vad som föreskrivs i sjöarbetsavtalslagens 2kap 21 § om arbetsgivarens kvittningsrätt.

Såvida någondera avtalsparten underlåter att följa uppsägningstiderna och detta enbart gäller en del av den, gäller prestationsskyldigheten för motsvarande del av uppsägningstidens lön.

4 § Grunder för uppsägning

Arbetsgivare får inte säga upp arbetstagares anställningsförhållande utan särskilt vägande skäl i enlighet med sjöarbetsavtalslagens 8 kap 2 § eller skäl som avses i samma lags 8 kap 3 §.

Som grund för uppsägning anses också orsaker till följd av vilka det är möjligt att häva anställningsförhållandet med stöd av sjöarbetsavtalslagen, liksom också grunder som orsakats av arbetstagaren, som underlåtelse att utföra arbete, underlåtelse att följa bestämmelser inom ramen för arbetsgivarens arbetsledningsrättigheter, brytande mot ordningsbestämmelser, ogrundad frånvaro och uppenbar vårdslöshet i arbetet.

Uppsägning på grund av överlåtelse av företag samt på grund av arbetsgivarens konkurs eller dödsfall sker i enlighet med bestämmelserna i sjöarbetsavtalslagens 8 kap 5 och 7 §.

5 § Skadestånd som ska betalas för ogrundad uppsägning

Om arbetsgivaren utan grund säger upp arbetstagarens anställningsförhållande och inte efter förhandlingar innan anställningsförhållandets upphörande återkallar åtgärden är den uppsagda personen berättigad till skadestånd i enlighet med 12 kap 2 § i sjöarbetsavtalslagen. Om anställningsförhållandet utan avbrott fortlöpt över 10 år vid tidpunkten för uppsägningen skall som skadestånd erläggas minst 6 månaders grundlön med eventuella fasta tillägg.

6 § Arbetstagarens uppsägningsskydd under graviditet, särskild moderskapsledighet, moderskaps-, faderskaps och föräldraledighet samt vårdledighet

Arbetstagares arbetsavtal får inte sägas upp av arbetsgivaren på grund av havandeskap. Säger arbetsgivaren upp arbetsavtalet för arbetstagare som är havande, anses uppsägningen vara föranledd av havandeskapet, om arbetsgivaren inte påvisar annan grund.

Arbetstagaren skall på arbetsgivarens begäran förete utredning över havandeskapet.

Arbetsgivaren får inte säga upp arbetstagarens arbetsavtal som avses i sjöarbetsavtalslagens 5 kap 1 §, 1 mom. under moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet eller vårdledighet, inte heller, sedan han fått kännedom om arbetstagarens havandeskap eller om att arbetstagaren utnyttjar sin ovan nämnda rätt, säga upp avtalet så att det upphör då nämnda ledighet börjar eller medan den varar.

7 §

Permittering

Permittering

Under anställningsförhållandets giltighetstid kan man avtala om att arbetet och löneutbetalningen tillsvidare eller för utsatt tid avbryts trots att anställningsförhållandet till övriga delar fortfarande är giltigt.

Under förutsättningar då arbetsgivaren kan uppsäga eller häva anställningsförhållandet kan arbetsgivaren i stället för uppsägning eller hävande med iakttagande av 14 dagars varsel permittera arbetstagaren för en utsatt tid eller tillsvidare.

Enligt ovan avsedda sätt kan arbetstagaren permitteras för högst 90 dagar, i de fall arbetsmängden tillfälligt minskat och arbetsgivaren inte inom rimliga gränser kan ordna annat arbete eller utbildning som lämpar sig för arbetsgivarens behov.

Genom avtal kan permitteringsrätten utvidgas.

Om arbetstagaren permitterats tillsvidare måste arbetsgivaren minst en vecka på förhand meddela arbetstagaren om att arbetet inleds, såvida inte annat avtalats.

Permittering utgör inte något hinder för arbetstagaren att utföra annat arbete under permitteringen.

Förhandsmeddelande om permittering

Då grunden för permittering i enlighet med denna paragraf är en minskning av arbetet till följd av ekonomiska och produktionsrelaterade omständigheter, ska arbetsgivaren utan dröjsmål då han erhållit information om permitteringen senast tre månader före permitteringen lämna förhandsmeddelande till förtroendeman, och då permitteringen gäller minst tio arbetstagare, även till Arbetskraftsmyndigheterna. Av varslet bör också framgå orsaken till permitteringen, beräknad inledningstid och längd samt beräknat antal permitterade arbetstagare per yrkesgrupp.

Meddelande om permittering

Arbetsgivaren ska lämna meddelande om permittering senast 14 dagar innan permitteringen inleds. Meddelande om permittering ska lämnas till arbetstagare personligen. Om meddelandet inte kan lämnas personligen, kan det lämnas per brev eller på elektronisk väg med iakttagande av samma varsel. Av meddelandet bör framgå orsaken till permitteringen, dess inledningstidpunkt samt längden av permittering för utsatt tid samt för tills vidare gällande permitteringar även uppskattad permitteringstid. Arbetsgivaren bör till arbetstagaren ge ett skriftligt

intyg över permitteringen.

Meddelande behöver inte ges, om arbetsgivaren inte för hela permitterings tiden är skyldig att betala lön till arbetstagaren till följd av annan frånvaro från arbetet. Meddelandet ska delges representanten för de arbetstagare som permitteras.

Enligt avtalet kan permittering ske antingen tillsvidare eller för utsatt tid då anställningsförhållandet i övrigt är i kraft.

Då permittering sker tillsvidare finns ingen angiven längsta tid.

Upphörande av permitterad arbetstagares anställningsförhållande

Arbetstagaren har under permitteringen, oavsett hur länge den varar, rätt att säga upp sitt avtal utan uppsägningstid. Om arbetstagaren är medveten om den tidpunkt då permitteringen upphör, gäller inte denna rätt under de sju dagar som föregår upphörandet.

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

Samma rätt har en arbetstagare som säger upp sitt arbetsavtal sedan permitteringen utan avbrott har varat minst 200 dagar.

I de fall då en uppsagd arbetstagare till följd av arbetsbrist permitteras under uppsägningstiden, fastställs arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet enligt samma principer.

8 § Återanställning

Hur lång arbetsgivarens återanställningsskyldighet enligt lagen om sjöarbetsavtal är fastställs enligt gällande lag om sjöarbetsavtal.

9 § Anmälan till Arbetskraftsmyndigheter om uppsägning eller permittering

Om det är fråga om minskning eller permittering av arbetskraft av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker, underrättas vederbörande förtroendeman om saken. Om åtgärden riktar sig mot minst tio (10) arbetstagare skall också Arbetskraftsmyndigheterna underrättas.

10 § Turordning vid minskning av arbetskraft

Vid uppsägning och permittering skall i mån av möjlighet den regeln följas att man i sista hand säger upp eller permitterar yrkeskunniga personer som är viktiga för företagets verksamhet, krigsinvalida och personer som mist sin arbetsförmåga vid anställning hos samma arbetsgivare samt att man förutom denna bestämmelse även beaktar anställningsförhållandets längd och arbetstagarens försörjningsplikt.

Tillämpningsanvisningar

Minskning av arbetskraften genomförs huvudsakligen fartygsvis. Vid behov kan en minskning av arbetskraften likväl även genomföras inom rederiet. Uppsägning eller permittering inom hela rederiet kan komma i fråga till exempel då rederiet inom samma trafikområde tar ett eller flera fartyg av samma typ ur trafik.

11 § Förhandlingsordning

Om det på grund av uppsägning eller permittering uppstår tvistemål kan tvistemålet hänskjutas till avgörande i enlighet med den i kollektivavtalet fastställda allmänna förhandlingsordningen. Om arbetstagar- och arbetsgivarorganisationerna inte kan lösa tvisten, kan ärendet överföras till arbetsdomstolen för avgörande.

12 § Giltighetstid

Detta avtal är giltigt i enlighet med huvudavtalet.

AVTAL OM ARBETARSKYDDSARBETE PÅ ARBETSPLATSER INOM SJÖFARTEN

Den moderna arbetslagstiftningen indelas främst i lagar om anställningsförhållande, arbetarskydd och arbetstagarens socialskydd samt förordningar som utfärdats med stöd av dessa lagar. Dessutom omfattar arbetslagstiftningen de förordningar som berör tillsynen över tillämpningen av dessa lagar.

I arbetarskyddslagen (738/2002) 8 § Arbetsgivarens allmänna omsorgsplikt fastställs att arbetsgivaren är skyldig att genom nödvändiga åtgärder sörja för arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet. I detta syfte skall arbetsgivaren beakta omständigheter som hänför sig till arbetet, anställningsförhållandena och arbetsmiljön i övrigt samt till arbetstagarens personliga förutsättningar.

Arbetsgivaren skall planera, välja, dimensionera och genomföra de åtgärder som behövs för att förbättra anställningsförhållandena. Arbetsgivaren skall se till att åtgärder som gäller säkerhet och hälsa beaktas i nödvändig utsträckning i verksamheten inom alla delar av arbetsgivarens organisation.

Arbetarskyddslagen 18 §: Arbetstagarens allmänna skyldigheter innebär att arbetstagaren skall iakttä de föreskrifter och anvisningar som arbetsgivaren meddelar i enlighet med sina befogenheter.

Arbetstagaren skall även i övrigt iakttä den ordning och renlighet samt omsorgsfullhet och försiktighet som arbetet och anställningsförhållandena förutsätter och som behövs för att upprätthålla säkerhet och hälsa.

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

Arbetstagaren skall på arbetsplatsen undvika trakasserier och annat osakligt bemötande som riktar sig mot andra arbetstagare och som medför olägenheter eller risker för deras säkerhet eller hälsa.

Med stöd av dessa skyldigheter för arbetsgivare och arbetstagare har dessutom i arbetarskyddslagen fastställts att parterna tillsammans sträva efter att upprätthålla och förbättra säkerheten ombord på fartyget. Detta samarbete har noggrannare bestämts i lagen om tillsyn över arbetarskydd samt i den med stöd av lagen utfärdade förordningen.

För att bästa möjliga resultat ska uppnås är det av största vikt att arbetslivets parter tillsammans tar ansvar för arbetarskyddsarbetet, där ett effektivt arbete främjar såväl arbetsgivarens som arbetstagarens intressen. En målinriktad utbildning av arbetarskyddspersonalen innebär en förutsättning för förbättring av arbetarskyddsarbetet på arbetsplatsnivå.

Till följd av detta och med konstaterande av arbetarskyddsarbetets moraliska och sociala och ekonomiska betydelse är de undertecknande förbunden ense om att en positiv inställning till arbetarskyddsverksamheten och avlägsnandet av riskfaktorer på arbetsplatsen förutsätter ett intimt samarbete mellan arbetsgivare, arbetstagare och tjänstemän. Förbunden anser det nödvändigt att enligt senare nämnda punkter specificera några bestämmelser som fastställts i lagen om tillsynen över arbetarskyddet (44/2006) 23 §, 1 mom. gällande arbetsplats och arbetstagare samt tjänstemän och arbetarskyddskommission för att ett avtal om arbetarskydd skall fås till stånd.

(Arbetarskyddet ombord på fartyg har fastställts i lagen om arbetarskydd (738/2002) och i lagen om tillsynen över arbetarskyddet (44/2006) samt mer detaljerat i statsrådets beslut om arbetsmiljön på fartyg (417/81) och ordningsregler för skeppsarbete (418/81 med senare införda ändringar)

1 § Tillämpningsområde

Detta avtal gäller för fartyg som ägs av medlemsrederier i Passagerarfartygsföreningen i Finland och där man tillämpar kollektivavtalet för inrikesfartens passagerarfartyg.

2 § Samarbetsorgan

För arbetarskyddssamarbetet finns på fartyget en av arbetsgivaren utnämnd arbetarskyddschef med ansvar för samarbetsverksamheten, en arbetarskyddsfullmäktig med två suppleanter som företräder arbetstagare och/eller tjänstemän (i samarbete).

För att främja samarbetet mellan rederiet och fartyget har en kontaktperson för arbetarskyddet utnämnts på rederiet.

Om val av samarbetsorgan för främjande av arbetarskyddet samt ändamålsenliga samarbetsformer avtalas lokalt med beaktande av antalet arbetstagare och tjänstemän inom rederiet eller ombord på fartyget samt uppgifternas natur och övriga omständigheter. Såvida inte annat avtalats om samarbetsformen bör man ombord på fartyg där minst tjugo arbetstagare, inklusive arbetstagare i tjänstemannaställning, i enlighet med 12-14 § i detta avtal tillsätta en arbetarskyddskommitté.

Hos rederiet kan en arbetarskyddskommitté tillsättas även annars. Om en arbetarskyddskommitté har tillsatts på fartyget, gäller detta avtal också till denna del dessa fartyg.

3 § Samarbetsuppgifter/arbetarskyddskommitténs uppgifter

Inom arbetarskyddsverksamheten bör man, oberoende av samarbetsform

- 1) årligen uppgöra verksamhetsplan som ska följas inom arbetarskyddsverksamheten,
- 2) uppgöra nödvändiga planer för verksamheten som berör fartygets allmänna ordning inom arbetarskyddsverksamheten,
- 3) delta i granskningar och undersökningar som gäller arbetarskydd, i de fall den som utför granskningen eller undersökningen anser det nödvändigt,
- 4) medverka i utförande och verkställande av annan undersökning än den som avses i föregående punkt, i de fall en sådan undersökning är nödvändig till följd av olycksfall eller uppmärksam risk för olycksfall på arbetsplatsen, uppkommen yrkessjukdom eller uppmärksam risk för yrkessjukdom eller övriga uppmärksammade sjukdomar på grund av arbetet,
- 5) följa upp antalet olycksfall samt hälsotillståndet på arbetsplatsen samt vidta åtgärder för att verkställa undersökning för att fastställa orsakerna till olycksfall och arbetsrelaterade sjukdomar,
- 6) följa upp att företagshälsovården genomförs på arbetsplatsen samt framföra förslag

till arbetsgivaren i frågor som berör hälsovården,
7) distribuera informations- och upplysningsmaterial som berör användning av berusningsmedel samt hänvisa missbrukare till vård enligt vad som fastställts i modellen för vårdhänvisning inom sjöfarten,
8) behandla förebyggande planer jämte kostnadskalkyler för ändringar och reformer på arbetsplatsen som inverkar på arbetarskyddet, ge utlåtanden om dessa till arbetsgivaren samt följa upp implementeringen av planerna,
9) sträva efter att utveckla metoder för att förbättra arbetssäkerheten och arbetstagarnas hälsa samt göra framställningar om dessa till arbetsgivaren,
10) sätta sig in i de förhållanden på arbetsplatsen som inverkar på arbetssäkerheten och arbetstagarnas hälsa samt följa upp förhållandenas utveckling samt vid behov och i mån av möjlighet genom att utföra inspektioner fästa särskild uppmärksamhet vid farliga anställningsförhållanden och arbetsmetoder samt framlägga förslag till förbättringar,
11) årligen klarlägga behovet av samarbetsutbildning som berör arbetarskyddet inom det egna verksamhetsområdet samt uppgöra planer för företagets utbildningsplaner och budget samt verkställa denna utbildning inom det egna verksamhetsområdet inom ramen för den godkända utbildningsplanen och budgeten med beaktande av vad som särskilt i utbildningsavtalet överenskommit mellan parterna om ordnande av gemensam utbildning.

4 § Rederiets kontaktperson för arbetarskydd

För att främja samarbetet inom arbetarskydd mellan fartygen och rederiet bör man på varje rederi utse en ansvarsperson för arbetarskyddet och vars namn skall meddelas till fartygen, sjöfartens arbetsmarknadsorganisationer och arbetarskyddsmyndigheten.

Rederiets kontaktperson för arbetarskydd böra vara insatt i arbetarskyddsfrågor ombord på fartyg.

Kontaktpersonens uppgift är att

- upprätthålla korrespondens mellan rederiet och fartygens arbetarskyddskommittéer eller motsvarande arbetarskyddsorgan samt upprätthålla övrigt samarbete inom arbetarskyddet;
- förmedla information om olycksfall och företagshälsovård till fartygens samarbetsorgan inom arbetarskyddet ;
- sörja för att samarbetsorganen inom arbetarskyddet erhåller information om lagar, förordningar och bestämmelser som berör arbetarskyddet;
- sörja för att arbetsgivaren och dennes representanter erhåller nödvändig information om förordningar, bestämmelser och anvisningar gällande arbetarskyddet;
- sörja för att sjöfartsbranschens branschkommitté för arbetarskydd erhåller information om rederispecifik arbetarskyddsutbildning samt upprätthålla en förteckning över de personer som erhållit utbildning i arbetarskydd;
- upprätthålla nödvändiga kontakter med arbetarskyddsmyndigheter.

5 § Arbetarskyddschefens uppgifter

Den person som utses till arbetarskyddschef bör vara insatt i frågor som gäller arbetarskydd.

Arbetarskyddschefen bör ges tillräckliga förutsättningar för att kunna sköta sina uppgifter.

Arbetarskyddschefen bör i och med att han eller hon ansvarar för samarbete på arbetsplatsen inom arbetarskydd mellan arbetsgivaren och besättningen:

- 1) sätta sig in i lagar, förordningar och anvisningar som berör arbetarskydd samt sörja för att besättningen erhåller information om dessa,
- 2) delta i inspektioner och undersökningar som gäller arbetarskyddet, om den som utför inspektionen eller undersökningen anser det nödvändigt,
- 3) sätta sig in i förhållanden på arbetsplatsen som berör arbetssäkerhet och arbetstagarnas hälsa, följa upp utvecklingen samt vidta åtgärder för att avlägsna uppmärksammade fel eller brister,
- 4) vidta nödvändiga åtgärder för att på arbetsplatsen ordna och upprätthålla det samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare som fastställts i lagen om tillsynen samt arbeta för att förbättra samarbete som berör arbetarskyddet,
- 5) hålla kontakt med arbetarskyddskommittén, arbetarskyddsfullmäktige och övriga personer som på arbetsplatsen arbetar med arbetarskyddsuppgifter,
- 6) utföra övriga uppgifter som enligt lagen och förordningen om tillsynen över arbetarskyddet samt bestämmelser utfärdade med stöd av dessa hör honom eller henne till,
- 7) föreslå åtgärder för arbetsgivaren om ordnande av undersökning till följd av olycksfall eller uppmärksam risk för olycksfall på arbetsplatsen, uppkommen yrkessjukdom eller uppmärksam risk för yrkessjukdom eller övriga uppmärksammade sjukdomar på grund av arbetet,
- 8) fästa arbetstagarens uppmärksamhet vid att de lagstadgade granskningar som berör arbetssäkerheten hälsorelaterade ibruktagande- och underhållsmetoder ska verkställas,
- 9) framföra förslag till arbetsgivaren om ordnande av den nödvändiga första hjälpen samt utbildning inom detta område på arbetsplatsen,
- 10) framföra förslag till arbetsgivaren om åtgärder som gäller handledning, utbildning samt kommunikationsverksamhet i arbete som berör arbetarskyddet,
- 11) upprätthålla nödvändiga kontakter med rederiets kontaktperson för arbetarskydd samt personalen inom företagshälsovården,
- 12) utan dröjsmål till rederiet förmedla beslut som fattats av fartygets arbetarskyddskommitté.

6 § Arbetarskyddsfullmäktiges uppgifter

Arbetarskyddsfullmäktige bör då han eller hon representerar arbetsplatsens besättning i frågor som berör arbetarskydd samt vid kontakter med arbetarskyddsmyndigheterna;

- 1) sätta sig in i lagar, förordningar och anvisningar som berör arbetarskyddet,
- 2) delta i granskningar och undersökningar som gäller arbetarskydd, i de fall den som utför granskningen eller undersökningen anser det nödvändigt,
- 3) vid behov och då det med beaktande av undersökningens natur är möjligt att delta i annan undersökning än den som avses i föregående punkt, där undersökningen har verkställts till följd av olycksfall eller uppmärksam risk för olycksfall på arbetsplatsen, uppkommen yrkessjukdom eller uppmärksam risk för yrkessjukdom eller övriga uppmärksammade sjukdomar på grund av arbetet,
- 4) sätta sig in i de förhållanden på arbetsplatsen som inverkar på arbetssäkerheten och arbetstagarnas hälsa genom att regelbundet inspektera dessa förhållanden på olika arbetsställen och genom att följa upp utvecklingen med tanke på

arbetssäkerheten och arbetstagarnas hälsa samt meddela om uppmärksammade brister och olägenheter till vederbörande arbetarskyddschef och företagshälsovårdspersonal samt vid behov arbetarskyddsmyndigheterna,

5) arbeta för utveckling av samarbete mellan arbetsgivaren och besättningen i frågor som gäller arbetarskyddet,

6) hålla kontakt med arbetsplatsens arbetarskyddspersonal, arbetarskyddschef, företagshälsovårdspersonalen och övriga personer som arbetar med arbetarskyddsuppgifter samt arbetarskyddsmyndigheter samt

7) utföra övriga uppgifter som i enlighet med tillsynslagen och förordningen samt bestämmelser som utfärdats med stöd av dessa ankommer på honom eller henne.

7 § Arbetarskyddsfullmäktiges ställning och rättigheter

Arbetarskyddsfullmäktige har för att sköta sina uppgifter rätt att få se sådana dokument och förteckningar som arbetsgivaren i enlighet med förordningar och bestämmelser om arbetarskyddet måste upprätthålla. Han eller hon har också rätt att bekanta sig med utlåtanden och undersökningsresultat som berör arbetssäkerhet och arbetstagarnas hälsa samt erhålla kopior av alla ovan avsedda dokument.

Arbetarskyddsfullmäktige får inte på grund av uppgifterna som arbetarskyddsfullmäktig försumma de skyldigheter som anges i anställningsavtalet. Arbetsgivaren får inte utan giltig orsak neka arbetarskyddsfullmäktige befrielse från det ordinarie arbetet för en sådan rimlig tid han eller hon behöver för att sköta sina uppgifter som arbetarskyddsfullmäktig.

Arbetarskyddsfullmäktiges möjligheter att utvecklas och göra karriär inom sitt yrke får inte begränsas till följd av uppdraget som arbetarskyddsfullmäktig. Arbetsgivaren och arbetarskyddsfullmäktig bör under tiden för förtroendemannauppdraget klargöra om upprätthållandet av arbetarskyddsfullmäktiges yrkeskunskap för det tidigare eller motsvarande arbete förutsätter sådan yrkesmässig utbildning som också ordnas för övriga arbetstagare.

Efter att arbetstagarens uppgifter som arbetarskyddsfullmäktig avslutas bör han eller hon tillsammans med arbetsgivaren klarlägga, om upprätthållandet av personens yrkeskunskaper i det tidigare arbetet eller ett motsvarande arbete förutsätter yrkesinriktad utbildning. Då man fastställer utbildningens innehåll bör man beakta de ändringar i arbetsmetoder som har skett under arbetarskyddsfullmäktiges verksamhetsperiod.

Om uppsägning av arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal gäller, vad som i kapitel 8 § 9 i sjöarbetsavtalslagen föreskrivs om uppsägning av förtroendemannens arbetsavtal. Suppleant för fullmäktig jämställs med fullmäktig i fråga om ställning och rättigheter i de fall fullmäktig är förhindrad att sköta sina uppgifter på grund av årssemester eller alterneringsledighet.

8 § Beviljande av befrielse från arbetet

Arbetsledningen bör bevilja arbetarskyddsfullmäktig samt arbetarskyddskommitténs ordförande och medlemmar befrielse från arbetet då det är nödvändigt för att de skall kunna sköta sina uppgifter. Den person som erhållit befrielse från arbetet bör sköta

sina uppgifter så att detta medför minsta möjliga olägenhet för hans eller hennes ordinarie arbetsuppgifter.

Om det uppstår oklarheter gällande arbetarfullmäktiges tidsanvändning är han eller hon dock berättigad till befrielse från arbete för att sköta arbetarskyddsfullmäktiges uppgifter åtminstone enligt följande:

Inom inrikesfartens passagerarfartygsavtal: 5 timmar under 4 på varandra följande veckor och då besättningen uppgår till fler än 40 personer, 8 timmar under 4 på varandra följande veckor.

9 § Uppgifter utanför arbetstid

Arbetarskyddsfullmäktige och arbetarskyddskommitténs ordförande samt medlemmar bör, i mån av möjlighet, på förhand komma överens med arbetsgivaren eller arbetsgivarens representant om de uppgifter som skall utföras utanför arbetstid såvida inte uppgiften omfattas av arbetarskyddsmyndigheternas bestämmelser.

10 § Ersättning för inkomstbortfall och arvoden för uppgifter som utförts utanför arbetstid

Tid under ordinarie arbetstid som använts för att sköta arbetarskyddsfullmäktiges och arbetarskyddskommittémedlemmarnas uppgifter jämställs med egentlig arbetstid.

Om i 1 momentet omnämnd person utanför den ordinarie arbetstiden sköter uppgifter som avtalats med arbetsgivaren betalas övertidsersättning för på detta sätt förlorad tid eller avtalas om annan tilläggsersättning.

För oundviklig uppgift som utförs utanför arbetstid och som gäller arbetarskyddet samt för deltagande i arbetarskyddskommitténs möten betalas ett arvode som motsvarar gällande mötesarvode för statens kommittéer.

11 § Suppleant för fullmäktige

Då arbetarskyddsfullmäktig är förhindrad att sköta sina uppgifter fungerar första suppleanten som hans eller hennes ställföreträdare. Arbetarskyddsfullmäktig ska meddela förhinder, i första hand till sin förman, och vid behov till arbetsplatsens arbetarskyddschef.

12 § Arbetarskyddskommitténs sammansättning

Arbetarskyddskommitténs medlemsantal uppgår till 4 då besättningen understiger 50 och 8 då besättningen är 50 eller flera.

Av arbetarskyddskommitténs medlemmar representerar en fjärdedel arbetsgivaren, en fjärdedel tjänstemännen och hälften arbetstagarna. Om gruppen av tjänstemän som avses i detta avtal dock utgör en majoritet på arbetsplatsen, representerar hälften av medlemmarna dessa tjänstemän och en fjärdedel arbetstagarna.

Arbetsgivaren utser arbetsgivarens representanter i arbetarskyddskommittén. En

av dessa måste vara arbetarskyddschefen.

De tjänstemän som tjänstgör på fartyget utser representanter för tjänstemännen i arbetarskyddskommittén.

Arbetarskyddsfullmäktige och hans eller hennes suppleanter representerar arbetstagarna i arbetarskyddskommittén.

Som ordförande och viceordförande för arbetarskyddskommittén fungerar de personer som kommittén utsett. Kommittén utser vid behov en sekreterare som inte behöver vara medlem av kommittén.

Såvida fartygets befälhavare eller maskinchef inte är fartygets arbetarskyddschef eller representant för arbetsgivaren i arbetarskyddskommittén har de ändå rätt att delta i kommitténs möten där de har yttranderätt men likväl inte rösträtt. Som tjänsteman räknas fartygets befälhavare och maskinchef samt styrmän, maskinmästare, radiotelegrafister, ekonomiavdelningens förmän, pusrar och linjelotsar.

13 § Arbetarskyddskommitténs möten

Arbetarskyddskommittén sammankommer vid behov, dock minst en gång per kvartal.

Till ordförandens, eller då han eller hon är förhindrad, viceordförandens uppgifter hör att sammankalla mötet. Dessutom måste kommittén sammankallas i de fall arbetarskyddschefen, arbetarskyddsfullmäktig eller en fjärdedel av arbetarskyddskommitténs medlemmar så begär på grund av ett meddelat ärende.

14 § Val av organ

Val av arbetarskyddsfullmäktig och medlemmar i arbetarskyddskommittén sker mellan 1 november och 31 december under det år som föregår deras mandattid, såvida inte annat föranleds av lagen om tillsynen över arbetarskyddet eller arbetskraftsministeriets bestämmelser.

Valen bör verkställas så, att alla arbetstagare och tjänstemän ombord på fartyget har möjlighet att delta. Vad gäller valet av arbetarskyddsfullmäktig bör man dessutom följa det som därom särskilt föreskrivits i lagen.

Till arbetarskyddsfullmäktig och medlemmar i arbetarskyddskommittén rekommenderas att man utser personer som är väl insatta i frågor som gäller arbetsplatsens arbetarskyddsfrågor. En person som utsetts till arbetarskyddsfullmäktig kan också väljas till medlem i arbetarskyddskommittén.

Arbetarskyddskommittén sörjer för verkställandet av valen, såvida annat inte avtalas fartygsvis.

Protokollsanteckning

Verkställandet av det första valet ombord på fartyget sköts av arbetarskyddschefen, och i de fall man utsett förtroendemän, i samverkan med dem.

15 § Lokaler och kontorsmateriel

Arbetsgivaren anvisar ett ändamålsenligt utrymme för förvaring av de tillbehör som krävs för att arbetarskyddsfullmäktige skall kunna utföra sina uppgifter. Då arbetsplatsens storlek så kräver, anvisar arbetsgivaren ett sådant ändamålsenligt utrymme där man kan föra de diskussioner som är nödvändiga för utförandet av uppgifterna. Utrymmet kan till exempel vara gemensamt med förtroendemannens. Arbetsgivaren anskaffar till arbetarskyddsfullmäktiges och arbetarskyddskommitténs förfogande de lagar, förordningar och övriga arbetarskyddsbestämmelser de behöver för att sköta sina uppgifter.

Arbetarskyddsfullmäktige har rätt att avgiftsfritt använda fartygets och rederiets vanliga kontors- och kommunikationsapparater, som mobiltelefon, adb-utrustning med tillhörande program och Internet-anslutning (e-post) för att sköta sina uppgifter.

16 § Företagsspecifika arrangemang

Från bestämmelserna gällande organisationerna i detta avtal kan genom avtal mellan förbunden ingås avtal som avviker från detta med beaktande av tvingande bestämmelser i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och förutsatt att det utifrån fartygets verksamhet eller trafik eller av andra motsvarande skäl är ändamålsenligt att ordna samarbetet på annat sätt.

17 § Avtalets giltighetstid

Detta avtal är giltigt i enlighet med huvudavtalet.

SOCIALREGLER I AVTALET FÖR PASSAGERARFARTYG I INRIKESTRAFIK

Sjukvård och försäkringar.

Arbetsolycksfall, första hjälpen och sjukdomsfall

1. För medlemmar i besättningen säkerställs vid olycksfall samma rättigheter och förmåner som de enligt sjöarbetsavtalslagen vid sjukdomsfall är berättigade till. På varje fartyg skall finnas första hjälp skåp eller låda med sakenliga läkemedel och förbandstillbehör. Om medlem i besättningen insjuknar eller skadas skall man utan dröjsmål tillkalla nödvändig läkarhjälp och i de fall detta betyder en resa ska arbetsgivaren stå för resekostnaderna.

Läkarintyg

2. Arbetsgivaren betalar de läkarintyg som krävs för fartygstjänst.

Sjukledighet

3. En arbetstagare som på grund av sjukdom, skada eller olycka är förhindrad att utföra sitt arbete har under den tid hindret varar rätt till lön för sjukdomstid i högst 30 dagar, fartygets befälhavare i högst 90 dagar.

En arbetstagare som har orsakat sin arbetsoförmåga uppsåtligen eller av grov oaktsamhet har inte rätt till lön för sjukdomstid. Arbetstagaren ska på begäran lämna en tillförlitlig utredning om sin arbetsoförmåga till arbetsgivaren.

En arbetstagare har dock inte rätt till ersättning som motsvarar lön för sjukdomstid för den tid han eller hon lyfter lön hos en annan arbetsgivare.

En arbetsgivare som betalt lön för sjukdomstid till en arbetstagare har rätt att för motsvarande tid få den dagpenning som enligt sjukförsäkringslagen eller lagen om olycksfallsförsäkring tillkommer arbetstagaren, dock högst ett belopp motsvarande den lön som arbetsgivaren har betalt.

Sjukvård och kostnader för sjukvård

4. I sjukdomsfall ska arbetstagaren i första hand vända sig till den läkare arbetsgivaren anvisar. Om det finns skäl att anta att arbetstagaren är sjuk eller skadad, kan arbetsgivaren beordra honom eller henne att uppsöka läkare.

Arbetsgivaren ska se till att en insjuknad eller skadad arbetstagare får adekvat vård, vilket omfattar av läkare ordinerad vård och med den sammanhängande resor samt mediciner och naturaförmån för sjukdomstid enligt lönebilagan. Arbetsgivaren ansvarar för kostnaderna för högst 112 dagar av vård av en arbetstagare som insjuknat medan anställningsförhållandet varar. Arbetsgivarens ersättningskyldighet är begränsad till den del som inte ersätts med offentliga medel. Vård som givits ombord på fartyget minskar inte arbetsgivarens skyldighet som avses här.

- Arbetsgivaren är inte skyldig att betala arbetstagarens sjukvårdskostnader, om
- 1) arbetstagaren orsakat sjukdomen uppsåtligt eller genom grov oaktsamhet,
 - 2) arbetstagaren insjuknar under familjeledighet på heltid, semester eller permittering och det inte kan bevisas att sjukdomen eller skadan berott på förhållanden som hänför sig till arbetet,
 - 3) en annan arbetsgivare är skyldig att ersätta kostnader för sjukvård.

Olycksfallsförsäkring för fritiden

5. Vad gäller olycksfallsförsäkring för fritiden för besättningen tillämpas det som avtalats mellan centralorganisationerna.

Grupplivförsäkring

6. Arbetsgivaren är skyldig att teckna en grupplivförsäkring vars förmåner överensstämmer med det mellan arbetsmarknadsorganisationerna 12 februari 1976 ingångna grupplivförsäkringsavtalet samt senare införda ändringar.

Skötsel av sjukt barn

7. Då ett barn under 10 år plötsligt insjuknar utbetalas till modern, fadern eller annan jämställd person lön enligt denna persons kollektivavtal i enlighet med bestämmelsen om ersättning för ordnandet av vård av sjukt barn eller vård till följd av omedelbar, kort och tillfällig frånvaro. En förutsättning för att ersättningen skall betalas är att båda föräldrarna förvärvsarbetar samt att en utredning i enlighet med kollektivavtalets bestämmelser för utbetalning av lön under sjukdomstid inlämnas. Ovan nämnda bestämmelse tillämpas också på ensamstående vårdnadshavare.

På samma grunder utbetalas ersättning till barnets far, mor eller annan förmyndare såvida dessa inte till följd av sjukdom, resa, arbete, studier eller deltagande i utbildning som förutsätter boende på annan ort eller motsvarande hinder kan delta i vård av barnet och då vården inte kan ordnas i enlighet med detta moment. Vid tillämpning av detta moment jämföras studier med förvärvsarbete.

Föräldraledighet och vårdledighet

8. I fråga om föräldraledighet och vårdledighet tillämpas delvis detta kollektivavtal, sjöarbetsavtalslagen och semesterlagen för sjömän. Arbetstagare har på grund av havandeskap och barnsbörd eller vård av barn rätt till särskild moderskaps-, moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet för den tid, till vilken särskild moderskaps-, moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning som tillkommer arbetstagaren enligt sjukförsäkringslagen anses hänföra sig, eller, om arbetstagaren inte har rätt till nämnda förmån, för den tid till vilken denna förmån skulle anses hänföra sig, såvida arbetstagaren vore berättigad därtill. Dessutom har arbetstagaren rätt till vårdledighet till dess att barnet fyller tre år samt rätt till deltidsvårdledighet enligt det som föreskrivs i 5 kap. 3 och 5 § i sjöarbetsavtalslagen. En förutsättning för vårdledighet är dock att den andra föräldern inte samtidigt utnyttjar sin rätt till vårdledighet.

En arbetstagare, som under sex månader utan avbrott har arbetat i samma företag eller i ett företag som har samma ledning, har rätt till lön under tiden för den i 1 mom. nämnda moderskapsledigheten så som i sjöarbetsavtalslagen 2 kap 10§ stadgas om lön för sjukdomstid.

Om arbetstagare på grund av en sjukdom som har samband med havandeskap eller barnsbörd är förhindrad att utföra sitt arbete under annan tid än tiden för moderskaps- eller föräldraledigheten, har hon rätt till lön för sjukdomstid enligt 2 kap.10 § i sjöarbetsavtalslagen.

Om arbetsoförmåga som beror på sjukdom i samband med havandeskap eller barnsbörd, och moderskapsledighet fortgår i en följd, är arbetstagaren dock inte berättigad till lön för längre tid än den som föreskrivs i 2 kap. 10 § 1 mom. om lön för sjukdomstid.

Arbetstagare har rätt till föräldraledighet i högst två perioder. En period skall omfatta minst 25 vardagar.

Arbetstagare skall, om möjligt en månad före den beräknade tidpunkten för nedkomsten, dock senast två månader efter barnets födelse, till arbetsgivaren anmäla att han eller hon ämnar hålla föräldraledighet, när den skall börja, hur länge den skall vara och hur den skall uppdelas i perioder. Arbetstagare, som vill utnyttja sin rätt till föräldraledighet på grund av vården av adoptivbarn, skall till arbetsgivaren senast en månad före föräldraledighetens början anmäla när ledigheten skall börja, hur länge den skall vara och hur den skall uppdelas i perioder. Faderskapsledighet skall anmälas till arbetsgivaren senast en månad före den beräknade tidpunkten för nedkomsten.

Arbetstagare har rätt att av grundad anledning ändra tidpunkten för föräldraledighet genom att anmäla saken till arbetsgivaren senast en månad före ändringen eller så snart som möjligt. Tidpunkten för faderskapsledighet kan av grundad anledning ändras utan iakttagande av någon särskild anmälningstid.

Arbetstagare har rätt till en vårdledighetsperiod för vård av barn som inte fyllt två år och en vårdledighetsperiod för vård av barn som fyllt två, men inte tre år. Perioden skall omfatta minst två månader.

Arbetstagare skall till arbetsgivaren anmäla att han eller hon ämnar hålla vårdledighet, när den skall börja, hur länge den skall vara och hur den skall uppdelas på perioder, i fråga om vård av barn, som inte fyllt två år, senast en månad innan föräldraledigheten utgår samt i fråga om vårdledighet, som utnyttjas därefter, i god tid, dock senast en månad innan barnet fyller två år. Arbetstagaren har rätt att av grundad anledning ändra tidpunkten för vårdledigheten genom att anmäla saken till arbetsgivaren senast en månad före ändringen eller så snart som möjligt.

Arbetstagarers arbetsavtal får inte sägas upp av arbetsgivaren på grund av havandeskap. Säger arbetsgivaren upp arbetsavtalet för arbetstagare som är havande, anses uppsägningen vara föranledd av havandeskapet, om arbetsgivaren inte påvisar annan grund. Arbetstagaren skall på arbetsgivarens begäran förete utredning över havandeskapet. Arbetsgivaren får inte säga upp arbetstagarens arbetsavtal under särskild moderskaps-, moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet eller vårdledighet, ej 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. Annat avtal är ogiltigt.

Arbetstagare som medan anställningsförhållandet varar är borta från

fartygstjänstgöring till följd av barnsbörd, sjukdom, kroppsskada eller i 5 kap. 1 och 3 § i sjöarbetsavtalslagen nämnd särskild moderskaps-moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet eller vårdledighet, har rätt att återvända i första hand till det fartyg som arbetstagaren av ovan nämnd orsak har lämnat.

Arbetsgivare skall bekosta fri resa jämte uppehälle för arbetstagare till dennes hemort, såvida arbetstagaren icke äger rätt till i 3 kap. 1 § i sjöarbetsavtalslagen avsedd fri resa.

Arbetstagare har rätt till fria resor jämte underhåll i samband med faderskaps- eller föräldraledighet eller vårdledighet som avses i 5 kap. 1 och 3 § i sjöarbetsavtalslagen. Kostnaderna för dessa resor samt för sådan arbetstagares resa, som från Finland sänds till fartyget i stället för arbetstagare som reser på ledighet, betalas till hälften av statens och till hälften av arbetsgivarens medel.

De dagar som arbetstagaren medan anställningsförhållandet varar har varit förhindrad att utföra sitt arbete är likställda med arbetade dagar:

Under tiden för särskild moderskaps-, moderskaps-, faderskaps eller föräldraledighet i enlighet med sjöarbetsavtalslagen (756/2011):

Om en arbetstagare har varit på vårdledighet som avses i 5 kap. 3 § i sjöarbetsavtalslagen, studieledighet som avses i lagen om studieledighet, fullgjort beväringstjänst som värnpliktig eller av annan sådan orsak medan anställningsförhållandet består varit förhindrad att utföra arbete under en tid som enligt 3 § inte betraktas som likställd med arbetade dagar då semestern bestäms, börjar en ny period om sex fulla kvalifikationsmånader, med avvikelse från det som bestäms i 1 mom., då arbetstagaren återupptar arbetet, om inte annat avtalas.

Oberoende av det som föreskrivs i 5 § ovan kan arbetstagaren erhålla årssemester eller del därav i samband med särskild moderskaps-moderskaps faderskaps- eller föräldraledighet eller vårdledighet som avses i 5 kap. 1 och 3 § i sjöarbetsavtalslagen.

Om arbetstagaren har intjänad årssemester då den semesterkvalifikationsperiod som avses i semesterlagen för sjömän, 4 §, 2 mom. inleds då arbetstagaren återvänder till arbetet, kan denna semester erhållas för nämnda semesterkvalifikationsperiod i samband med årssemestern.

Arbetstagaren har dock inte rätt till i 1 mom. avsedda fria resor, om han tidigare under samma semesterkvalifikationsperiod erhållit motsvarande förmån, inte heller för sådan semesterkvalifikationsperiod under vilken han utnyttjat rätten till fria resor i enlighet med i 3 kap. 1 § i sjöarbetsavtalslagen, om årssemestern eller del därav har erhållits i enlighet med vad som fastställts i 6 § i samband med i 5 kap. 1 och 3 § i sjöarbetsavtalslagen avsedda särskild moderskaps-, moderskaps-, faderskaps-, föräldraledighet eller vårdledighet.

Avtalets giltighetstid

Detta avtal är giltigt i enlighet med huvudavtalet.

**STK/SAK:
AVTAL OM UTBILDNINGSVERKSAMHET MED TILLÄMPNINGSANVISNINGAR
JÄMTE SJÖFARTENS TILLÄMPNINGAR****Inledning**

Den sociala utvecklingen, förändringar inom näringsstrukturen, sysselsättningens upprätthållande och en ökning av produktiviteten samt utvecklingen av deltagandesystemen förutsätter en kontinuerlig och till nästan alla persongrupper riktad planmässig utbildningsverksamhet. Centralorganisationerna uppmanar sina medlemmar att förhålla sig positivt till all sådan utbildning. Då fritiden ökar har de anställda allt bättre möjligheter att inrikta sin utbildning mot de egna fritidsintressena. Denna vuxenutbildning kommer att kontinuerligt få en allt större betydelse i samhället.

Utbildning spelar också en central roll då det gäller att utveckla samarbetet mellan arbetsmarknadsparterna. Därför anser centralorganisationerna det viktigt att gemensamt främja den utbildning som ska ges. Samtidigt konstaterar centralorganisationerna att parterna också inom sin egen utbildningsverksamhet främjar upprätthållandet och utvecklingen av sakenliga och förtroendefulla kontakter.

1 § Arbetsgrupp för utbildning

För verkställandet av detta avtal finns en arbetsgrupp för utbildning till vilken varje centralorganisation utser tre representanter. Arbetsgruppen för utbildning är dessutom ett allmänt samarbetsorgan mellan centralorganisationerna i utbildningsfrågor.

2 § Yrkesinriktad påbyggnadsutbildning, fortbildning och omskolning

Då arbetsgivaren ordnar yrkesmässig utbildning för arbetstagaren eller då arbetsgivaren skickar arbetstagaren på yrkesrelaterade kurser ersätts direkta kostnader och inkomstbortfall för ordinarie arbetstid till följd av utbildningen. Om utbildningen sker helt utanför arbetstiden ersätts därav föranledda direkta kostnader.

När en arbetstagare deltar utbildning som avses i lagen om ekonomiskt understödd utveckling av yrkeskompetensen och som godkänns av arbetsgivaren, tillämpas i fråga om arbetsgivarens skyldighet att stå för de kostnader utbildningen föranleder och skyldighet att ersätta inkomstbortfallet för utbildningen det som föreskrivits om yrkesutbildning i detta avtal. Om utbildningen sker utanför arbetstiden, tillämpas i fråga om ersättning av de kostnader utbildningen föranleder samma principer som för utbildning under arbetstid.

**Tillämpningsanvisningar
Yrkesutbildning**

Arrangemang för främjande av yrkesmässig utbildning på företagsnivå verkställs så, att företagen under avtalsperioden ger personalen utbildning i ibrukttagande av nya arbetsmetoder samt kompetenshöjande yrkesinriktad utbildning. Utbildningens omfattning motsvarar minst det antal timmar som är 16 gånger företagets genomsnittliga antal personer med anställningsförhållande om minst ett år under

året 1986. Företaget utser de personer som ska utbildas. Den plan som ska verkställas behandlas enligt företagets samarbetsförfarande. Dessutom tillämpas bestämmelserna i utbildningsavtalets 2 § och följande principer:

- företaget kan genomföra utbildningen som intern utbildning eller utnyttja offentliga eller privata läroinrättningar eller andra lämpliga arrangemang.
- för utbildning som sker under arbetstid utbetalas ersättning för inkomstbortfall.

Att skicka medarbetare på kurs

Arbetsgivarens skyldighet att ersätta direkta kostnader och inkomstbortfall gäller för utbildning som ordnats av arbetsgivaren samt sådana kurser till vilka arbetsgivaren sänt en person i sin tjänst. Uppkomsten av ersättningsskyldigheten förutsätter alltså att det före anmälan till kursen från arbetsgivarens sida klart och tydligt konstaterats att det gäller en utbildning som avses i avtalspunkten och i vilken arbetstagaren uttryckligen deltar på arbetsgivarens order. Det spelar ingen roll om det är frågan om att sändas till en kurs som ordnas på annat håll eller en utbildning som ordnas av arbetsgivaren på annat sätt.

Direkta kostnader

Som direkta kostnader i avtalspunkten ersätter arbetsgivaren först och främst resekostnaderna, om det inte är fråga om kostnader som kan räknas till ortens normala levnadskostnader i likhet med en biljett inom lokal busstrafik eller motsvarande. Övriga i denna punkt avsedda kostnader är kursavgifter och kostnader för sådant kursmaterial vars anskaffning förutsätts av kursprogrammet. Om detta utbildningsmaterial inte nöts ut under den kurs personen deltar i ska han eller hon efter att ha erhållit ersättning för anskaffningsutgifterna och om arbetsgivaren så önskar överlämna materialet även till arbetsgivarens disposition.

Som ersättning för levnadskostnader betalar arbetsgivaren en helpensionsersättning för varje kursdag då det gäller internatkurser. För övriga än internatkurser utgör kollektivavtalets bestämmelser om dagpenning en lämplig grund för ersättning. Arbetsgivaren erlägger alltså för dessa dagar en matpenning, halv- eller helpensionsdagpenning eller eventuell annan ersättning för logi, för den tid som kursen tar i anspråk.

Inkomstbortfall

Då en person deltar i en på orten arrangerad kurs erhåller han eller hon ersättning för bortfall av ordinarie arbetstid enligt genomsnittlig timinkomst. För tid för kurser som arrangeras utanför orten betalas, såvida inte annat i avtalet överenskommit, inkomstbortfall för ordinarie arbetstid som beräknas som genomsnittlig timinkomst. På samma sätt ersätts resetimmar som motsvarar de förlorade ordinarie arbetstimmar. Arbetsgivaren är inte skyldig att ersätta övriga resetimmar. För en person med vecko- eller månadslön görs inte löneavdrag för tiden för kursen eller de resor som krävs.

Utbildning som sker utanför arbetstid

För tid som används för kurser utanför arbetstid utbetalas inte någon ersättning. Ersättning för inkomstbortfall utbetalas enbart för de arbetstimmar för vilka den person som deltar i utbildningen skulle förlora sin

lön.

Då arbetsgivaren skickar en person på en kurs som anknyter till hans eller hennes yrke och som sker utanför arbetstid ersätts de direkta kostnader som uppstår på grund av detta, till exempel högre än normala kostnader för hemresa eller dylikt. Dessa kostnader bör i mån av möjlighet konstateras på förhand och avtal ingås om hur de ska ersättas.

Sjöfartsbranschens tillämpningar

Anvisningarna om inkomstbortfall bör tolkas så, att kursdeltagaren under tiden för kursen är berättigad till samma garanti- eller grundlön med eventuella tillägg samt serveringsersättning för arbetsskiftet.

Parterna konstaterar att man bör sträva efter att kursdeltagarna sammankopplar tiden för kursen till antingen början eller slutet av årssemester eller vederlagsledighet, eftersom man endast på detta sätt kan undvika väntetider som inte ingår i kursverksamheten.

3 § Gemensam utbildning

Utbildning som förutsätts i samarbetsavtalen mellan centralorganisationerna ordnas av

- 1) centralorganisationerna eller gemensamt av deras medlemsförbund,
- 2) de samarbetsorgan som förutsätts av centralorganisationerna eller deras medlemsförbund eller
- 3) gemensamt av arbetsgivar- och arbetstagarparten på arbetsplatsen.

Parterna konstaterar att en gemensam utbildning vanligtvis sker på det mest ändamålsenliga sättet specifikt för varje arbetsplats, varvid de lokala förhållandena på bästa möjliga sätt beaktas.

Till medlem i samarbetsorganet som deltar i utbildningen samt till den representant för arbetstagarparten som förutsätts i avtalen betalas ersättning i enlighet med 2 §. Om deltagande i utbildning avtalas lokalt beroende på utbildningens natur inom ifrågavarande samarbetsorgan eller mellan arbetsgivare och förtroendemannan.

Tillämpningsanvisningar

Sådana samarbetsavtal på basis av vilka man kan anta att det uppstår särskilda utbildningsbehov är bl.a. rationaliseringsavtal, arbetarskyddsavtal, kommunikationsavtal, förtroendemannaavtal och avtal om förbättring av företagshälsovården.

I avtalet uppräknas de aktörer som enligt det som avses i avtalet kommer i fråga som arrangörer för gemensam utbildning på basis av avtalen ovan.

I utbildningsavtalet avsedda centralorganisationer och samarbetsorgan för medlemsförbund är bl.a. Rationaliseringsdelegationen (RANK) mellan centralorganisationerna och Arbetsgruppen för utbildning, Arbetarskyddets centralkommitté och motsvarande förbundsspecifika samarbetsorgan som

branschkommittéer mellan förbundens rationaliseringsdelegationer och arbetarskyddet.

Som eventuella utbildningsområden som avses i denna avtalspunkt och som anknyter till samarbetsavtalen bör nämnas bl.a. utbildning i frågor som gäller anställningsförhållanden, företagsekonomi, arbetarskydd och rationalisering. I dessa fall förutsätts dock att utbildningen är sådan att dess tema relaterar till samarbetsuppgifter för personer som deltar i samarbete mellan vederbörande organ.

Till medlem i samarbetsorgan som deltar i gemensam utbildning i enlighet med kollektivavtalet och till representant för arbetstagare som i övrigt avses i avtalen utbetalas en ersättning för inkomstbortfall och direkta kostnader liksom då det gäller yrkesinriktad påbyggnadsutbildning och fortbildning eller omskolning. Deltagande i utbildning förutsätter avtal mellan parterna beroende på ärendets natur, antingen inom det lokala samarbetsorganet i fråga eller mellan arbetsgivare och förtroendeman.

4 § Ff-utbildning

4.1 Anställningsförhållandets bestånd och anmälningstider

För kurser som arrangerats av Finlands Fackförbunds Centralorganisation och dess medlemsförbund och som varar en månad eller kortare tid ges arbetstagarna möjlighet att delta i kursen utan att anställningsförhållandet upphör, såvida detta kan genomföras utan att det uppstår kännbar olägenhet för produktionen eller företagets verksamhet. I det fall att möjlighet inte ges underrättas huvudförtroendemannen senast 10 dagar före kursens början om skälet till att beviljande av ledighet skulle orsaka kännbar olägenhet.

Anmälan om deltagande i kurs ska då kursen pågår högst en vecka inlämnas minst två veckor innan kursen börjar och då det gäller längre kurser, minst 6 veckor före kursens början.

Då arbetstagare i enlighet med ordningen ovan deltagit i en av FFC arrangerad, s.k. tremånaders kurs avbryts inte hans eller hennes anställningsförhållande.

4.2 Ersättningar

Vad gäller samarbetsutbildning som arrangerats av FFC och som avses i punkterna i ovan nämnda paragraf, som godkänts av arbetsgruppen för utbildning och som FFC arrangerar i egna institut eller i kurscentra som tillhör medlemsförbund, är arbetsgivaren skyldig att betala ersättning till förtroendeman, arbetarskyddsfullmäktige, suppleant för arbetarskyddsfullmäktig, medlem i arbetarskyddskommittén och arbetarskyddsombudsmannen för inkomstbortfall för utbildning som förutsätts för skötandet av deras uppgifter, till förtroendemän högst för en månad och för personer med arbetarskyddsuppgifter för högst två veckor. På samma sätt utbetalas ersättning för kurser som berör förtroendemannaverksamheten i ovan nämnda institut och kurscentra till fackavdelningens ordförande för högst en månad, såvida han arbetar inom ett företag med minst 100 arbetstagare inom vederbörande bransch och då den fackavdelning han leder består av minst 50 medlemmar.

Till förtroendeman och fackavdelningens ordförande betalas på motsvarande sätt vid deltagande i av FFC arrangerad tremånaders kurs en ersättning för inkomstbortfall

för en månad, om de arbetar i ett företag med minst 100 arbetstagare inom vederbörande bransch och då den fackavdelning han leder består av minst 50 medlemmar förutsatt att kursdeltagaren återvänder till sin tidigare arbetsplats.

Dessutom utbetalas till de arbetstagare som avses i punkt 2 för varje kursdag en ersättning för de måltidskostnader som uppstår en måltidsersättning som avtalats mellan centralorganisationerna. Denna ersättning utbetalas likväl inte för längre tid än ersättningen för inkomstbortfall.

Tillämpningsanvisningar

a) Beviljande av ledighet

I avtalspunkten förutsätts att arbetsgivaren ger arbetstagare och tjänstemän möjlighet att delta i en månad långa eller kortare kurser som arrangeras av centralorganisationerna och fackförbunden utan att anställningsförhållandet bryts, såvida detta inte medför betydande olägenheter för produktionen eller företagets verksamhet. Betydande olägenheter kan enbart bedömas i enskilda fall, separat för varje person och kurstidpunkt. Om arbetstagare inte beviljas ledighet skall arbetsgivaren också meddela orsaken till detta. För att avlägsna eventuella friktionsfaktorer bör arbetsgivaren så snart som möjligt meddelas om avsikten att delta i den kurs som avses här. Om personen inte kan delta i kursen vid önskad tidpunkt bör man tillsammans försöka hitta en annan möjlig tidpunkt då det inte finns några hinder för deltagande i kursen.

Deltagandet i en sådan kurs får inte på basis av anställningsförhållandet förorsaka en reduktion av personens framtida fritids- eller grupplivförsäkringar, inte heller minska årssemester- eller pensionsskyddsförmåner. Kurstiden betraktas alltså vid beräkning av dessa förmåner som likställd med arbetade dagar. Förutom bevarandet av dessa förmåner samt beviljande av ledighet har arbetsgivaren för de kurser som avses i denna avtalspunkt inte några övriga skyldigheter än vad som senare konstateras om rättigheterna för förtroendemännen, fackavdelningens ordförande, arbetarskyddsfullmäktige, suppleanten för fullmäktige, arbetarskyddskommitténs medlemmar eller arbetarskyddsombudsmannen att erhålla ersättning för inkomstbortfall och måltidskostnader då de under vissa förutsättningar deltar i kurser som arrangerats av FFC.

Innan en person deltar i ett utbildningstillfälle som ovan avses, bör man avtala om detta med arbetsgivaren och uttryckligen fastställa om det är ett sådant utbildningstillfälle för vilket arbetsgivaren betalar ersättningar till arbetstagaren i enlighet med utbildningsavtalet och i vilken omfattning dessa ersättningar skall betalas. Tillämpning av de i 4 §, punkt 1 avtalade förfaringsätten är en förutsättning för att de ersättningar som definierats i avtalet ska erhållas.

b) Förtroendemän

I utbildningsavtalet har avtalats att förtroendeman erhåller ersättning för inkomstbortfall vid deltagande i förtroendemannakurser som arrangerats av FFC, förutsatt att

- kursen till sitt innehåll hänför sig till vederbörande förtroendemens uppgifter. I avtalets signaturprogram har konstaterats att förutom egentliga förtroendemannakurser även rationaliserings- och löneteknisk utbildning skulle höra till utbildning som förutsätts för skötsel av förtroendemannauppgifter, såvida förtroendemannen i sitt uppdrag kommer i kontakt med dessa frågor.

- personen redan vid anmälan till kursen har utsetts till förtroendeman.
- personen inte tidigare erhållit ersättning för deltagande i samma kurs.
- utbildningsgruppen har godkänt kursen som en sådan utbildning att ersättning för inkomstbortfall för kursdagarna utgår. Centralorganisationerna informerar om kurser som godkänts av utbildningssamarbetsgruppen och samtidigt uppger namnet på varje kurs, kursorten och tidpunkten.

Undantag från den huvudsakliga regeln om kurstid som omfattar högst en månad utgörs av den s.k. tremånaders kursen för förtroendemen, ordnad av FFC, i vilken förtroendemannen kan delta under de förutsättningar som uppräknats ovan, såvida han eller hon arbetar inom ett företag med minst 100 anställda inom branschen i fråga.

Sjöfartsbranschens tillämpningar

Parterna har avtalat att en förtroendeman från varje rederi, på vilkas fartyg sammanlagt arbetar minst 100 medlemmar i Finlands Sjömans-Union kan delta i FFC:s tremånaderskurs.

Till deltagare i tremånaders kurser betalas likväl ersättning för inkomstbortfall enbart för en månad, och årssemesters-, pensions- eller övriga jämförbara förmåner intjänas på samma sätt för enbart en månad. Denna bestämmelse uppskjuter inte uppkomsten av intjänad semester eller fastställande av tidpunkt för semester.

En tilläggsförutsättning för utbetalning av ersättningar till deltagare i en tremånaders kurs är att de efter kursen återvänder till sin tidigare arbetsplats.

Med förtroendeman avses här fackavdelningens huvudförtroendeman, suppleanten för huvudförtroendemannen och avdelningens förtroendeman i enlighet med förtroendemannaavtalet.

I enlighet med avtalet utbetalas ersättning för inkomstbortfall enligt 2 § i tillämpningsanvisningarna, samt måltidskostnader under kursen enligt vad som senare konstateras.

Förutsättningen att personen inte tidigare erhållit ersättning för deltagande i samma kurs, gäller inte för de av Sjömans-Unionen för förtroendemen årligen ordnade specialkurser med varierande innehåll.

c) Fackavdelningens ordförande

Under samma förutsättningar som ovan konstaterats kan fackavdelningens ordförande delta i kurser som berör förtroendemannaverksamheten, såvida personen arbetar inom ett företag med minst 100 arbetstagare inom vederbörande bransch och då den fackavdelning han eller hon leder består av minst 50 medlemmar.

d) Arbetarskyddsfullmäktige, suppleanter för arbetarskyddsfullmäktige, medlemmar i arbetarskyddskommittéer och arbetarskyddsombudsmän

I enlighet med utbildningsavtalet får ovan nämnda personer med förtroendemannauppgifter ersättning för inkomstbortfall vid deltagande i av FFC ordnad arbetarskyddsutbildning förutsatt,

- att kursen till sitt tema och innehåll hänför sig till skötsel av deras arbetarskydds- eller förtroendemannauppgifter,

- att ifrågavarande person redan vid anmälan till kursen har utsetts till att sköta förtroendeuppdraget i fråga,
- att personen inte tidigare erhållit ersättning för deltagande i samma kurs,
- att arbetsgruppen för utbildning har godkänt kursen som sådan kurs vars deltagare. Centralorganisationerna informerar om godkända beslut av samarbetsgruppen för utbildning, på samma sätt som för förtroendemannakurser.

I enlighet med avtalet utbetalas ersättning för inkomstbortfall enligt 2 § i tillämpningsanvisningarna, samt måltidskostnader under kursen enligt vad som senare konstateras.

I enlighet med lagen om tillsynen över arbetstagarnas arbetarskydd kan utsedd arbetarskyddsfullmäktig under samma förutsättningar som definierats i utbildningsavtalet mellan centralorganisationerna och på samma villkor som en förtroendeman som avses i förtroendemannaavtalet delta i arbetsstudiegrundkurser som ordnas i FFC:s institut och tar högst 5 dagar i anspråk. Ett tilläggsvillkor utgörs av att den fullmäktige i sina fullmäktigeuppgifter är tvungen att använda material som i företaget insamlats genom arbetsstudier.

Ersättning av måltidskostnader för deltagare i ff-utbildning

I enlighet med avtalet utbetalas till sådana förtroendemän, ordförande för fackavdelningar, arbetarskyddsfullmäktige, suppleanter för arbetarskyddsfullmäktige, medlemmar i arbetarskyddskommittéer och arbetarskyddsombud som enligt avtalet erhåller ersättning för inkomstbortfall vid deltagande i ff-kurser för varje kursdag en måltidsersättning som separat avtalats mellan centralorganisationerna. Denna måltidsersättning utbetalas dock inte för flera dagar än dem för vilka personen i enlighet med avtalet erhåller ersättning för inkomstbortfall. I praktiken betyder detta att det för en veckas kurs betalas måltidsersättning för fem dagar, för två veckors kurser för 10 dagar, för kurser som fortgår en månad eller längre för 20 dagar.

Måltidsersättningen är avsedd som en ersättning för de extra måltidskostnader som uppstår till följd av att man deltar i utbildning som ordnas utanför hemorten.

Utbetalningen av måltidsersättning sker ändamålsenligast genom att samma regler och rutiner följs som tillämpas hos företagen vid utbetalning av övriga motsvarande dagtraktamenten för resor. Det rekommenderas att ersättning för måltidskostnader som huvudregel utbetalas direkt till arbetstagaren som kontant förskott innan kursen inleds, och som vid senare redovisning, om arbetsgivaren så önskar, ska styrkas med ett av kurscentret utfärdat verifikat varav också framgår i vilken utbildning personen har deltagit.

5 § Ff-utbildningens omfattning

Arbetsgruppen för utbildning kan godkänna i 4 §, punkt 2 avsedda kurser till att omfatta ersättningar i den omfattning centralorganisationerna separat ingår avtal.

6 § Sociala förmåner

Deltagande i ff-utbildningstillfälle som avses i 4 § medför inte fram till en månads gräns medför inte någon minskning av semester, pension eller andra därmed jämförbara förmåner.

7 § Giltighetstid

Detta avtal är giltigt i enlighet med huvudavtalet.

VERKSAMHETSMODELL FÖR SYSSELSÄTTNING OCH OMSTÄLLNINGSSKYDD

Målsättningen med den nya verksamhetsmodellen för samarbete mellan arbetsgivare, arbetstagare och Arbetsförmedlingen är att effektivisera samarbetet och sysselsätta arbetstagaren så snart som möjligt.

Samarbets- och uppsägningsförfarande

Då samarbetsförhandlingar som berör minst 10 arbetstagare inleds presenterar arbetsgivaren en verksamhetsplan. Om innehållet i planen förhandlas med representanter för personalen. I planen beskrivs förhandlingarnas förfaranden och former, planerad tidtabell samt planerade verksamhetsprinciper för arbetssökande under uppsägningstiden, utbildning och utnyttjande av Arbetsförmedlingens tjänster. I planen uppmärksammas giltiga normer för hur man agerar vid minskande av Arbetskraftsmyndighetens tjänster. Om samarbetsförhandlingarna berör färre än tio arbetstagare, presenteras i samarbetsförfarandet planerade verksamhetsprinciper för arbetssökande under uppsägningstiden, utbildning och utnyttjande av Arbetsförmedlingens tjänster.

Förhandlingarna om innehållet i verksamhetsplanen hindras inte av den begränsning som säger att behandlingen av alternativ till uppsägning vid samarbetsförhandlingar som gäller omfattande uppsägningar inleds tidigast sju dagar efter det att grunderna och konsekvenserna behandlats.

I samband med samarbetsförhandlingarna om planerna behandlas också nödvändiga ändringar i personalplanen.

Arbetsgivaren och Arbetsförmedlingen kartlägger tillsammans utan dröjsmål de offentliga Arbetskraftsmyndighetens tjänster som behövs efter det att samarbetsförhandlingar eller uppsägningsförfarande inom små företag har inletts. Man strävar efter att tillsammans med Arbetsförmedlingen avtala om kvaliteten på de erbjudna tjänsterna och tidtabellen för åtgärderna samt om samarbete vid genomförandet av dem. Representanter för personalen deltar i samarbetet.

Sysselsättningsprogram och dess genomförande under uppsägningstiden

Arbetsgivaren är skyldig att lämna information om rätt till sysselsättningsprogram och förhöjt studiebidrag.

Arbetsgivaren informerar Arbetsförmedlingen om uppsägningar på grund av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker, om den uppsagda arbetstagarens arbetshistoria sträcker sig över minst tre år. Skyldigheten att lämna information gäller också för upphörandet av sådana tidsbundna anställningsförhållanden som består av en eller flera oavbrutna perioder eller perioder med korta avbrott och som fortgått minst tre år genom tidsbundet arbetsavtal med samma arbetsgivare. Arbetsgivaren är skyldig att med arbetstagarens medgivande lämna information till Arbetsförmedlingen om arbetstagarens utbildning, arbetserfarenhet och arbetsuppgifter genast efter att uppsägningen trätt i kraft. Arbetsgivaren deltar även annars i utarbetandet av sysselsättningsprogrammet i de fall detta separat avtalats.

Arbetstagaren har möjlighet att medverka i utarbetandet av sysselsättningsprogrammet. Sysselsättningsprogrammet kan vid behov kompletteras senare.

Om man inte avtalat annat efter att uppsägningen verkställts har arbetstagaren rätt till ledighet utan inkomstbortfall för deltagande i utarbetande av sysselsättningsprogram under sin uppsägningstid, sökande av arbete på eget initiativ eller på uppmaning av myndighet samt arbetsintervju, omplaceringsträning, inläring i arbete och arbetspraktik eller arbetskraftspolitisk utbildning i enlighet med sitt eget sysselsättningsprogram. Ledighetens längd är beroende av anställningsförhållandet enligt följande:

- 1) högst 5 dagar om arbetstagarens uppsägningstid är högst en månad,
- 2) högst 10 dagar om arbetstagarens uppsägningstid överstiger en månad men utgör högst fyra månader samt
- 3) högst 20 dagar om arbetstagarens uppsägningstid överstiger fyra månader.

En förutsättning för ledigheten är dessutom att den inte förorsakar arbetsgivaren betydande olägenhet.

Arbetstagaren bör utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren om ledigheten och på begäran uppvisa en tillförlitlig utredning över grunderna för ledigheten.

palta

Arbetsgivarna för
servicebranscherna PALTA rf

Södra kajen 10, vån. 6
PB 62, 00131 Helsingfors
Växel 020 595 5000
www.palta.fi



Finlands Sjömans-Union FSU rf

John Stenbergs strand 6,
00530 HELSINGFORS
www.smu.fi



Passagerarfartygsföreningen i
Finland

PB 140
00601 HELSINGFORS
www.kesatieonvesitie.fi



Finlands Maskinbefälsförbund
rf

Mikaelsgatan 8 A
00100 HELSINGFORS
www.konepaallystoliitto.fi



Finlands Skeppsbefälsförbund rf

Sandvikskajen 15 A 3
00530 HELSINGFORS
www.seacommand.fi

EFTERTRYCK FÖRBJUDES.