

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
inrikes-artens
passagerarfartyg
31.3.2023–28.2.2025

INNEHÅLL

SIGNATURPROTOKOLL	1
1 TILLÄMPNINGSOMRÅDE	3
2 LÖNER	3
3 TILL GRUNDLÖNEN BUNDNA LÖNETILLÄGG	4
4 NATURAFÖRMÅNER	5
5 ERSÄTTNINGAR	5
6 ARBETSTID OCH UPPKOMMEN ÖVERTID	6
7 BRUK AV ÖVERTIDSARBETE	9
8 SEMESTER, MODERSKAPS- OCH FADERSKAPSLEDIGHET	9
9 ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE	11
10 SÄRSKILDA BESTÄMMELSER	12
11 SAMARBETE OCH INFORMATION	14
12 ARBETE OMBORD	14
13 FUNKTIONÄR OCH MEDLEMMAR	14
14 MENINGSSKILJAKTLIGHETER	14
15 AVTALETS GILTIGHETSTID	15
BILAGA 1 LÖNER OCH ERSÄTTNINGAR	18
BILAGA 2 FÖRTROENDEMANNAAVTAL FÖR INRIKESFARTENS PASSAGERARFARTYG	23
BILAGA 3 AVTAL OM GRUNDERNA FÖR UPPSÄGNING OCH PERMITTERING	28
BILAGA 4 AVTAL OM ARBETARSKYDDSBETETE PÅ ARBETSPLATSER INOM SJÖFARTEN	33
BILAGA 5 SOCIALREGLER I AVTALET FÖR PASSAGERARFARTYG I INRIKESTRAFIK	41
BILAGA 6 UTBILDNINGSAVTAL	45
BILAGA 7 VERKSAMHETSMODELL FÖR SYSSELSÄTTNING OCH OMSTÄLLNINGSSKYDD	48

Finlands Sjömans-Union FSU rf
Finlands Skeppsbefälsförbund rf
FINLANDS MASKINBEFÄLSFÖRBUND rf
Passagerarfartygsföreningen i Finland rf
Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf

SIGNATURPROTOKOLL

Finlands Sjömans-Union FSU rf, Finlands Skeppsbefälsförbund rf, Finlands Maskinbefälsförbund rf, Passagerarfartygsföreningen i Finland rf och Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf nådde den 24.3.2023 ett förhandlingsresultat som före den 31.3.2023 godkändes av alla avtalsparter administrativa organ. Avtalsparterna har kommit överens om att förnya kollektivavtalet för inrikesfartens passagerarfartyg enligt följande.

1 Avtalsperiod

Den nya avtalsperioden inleds 31.3.2023 och upphör 28.2.2025 utan separat uppsägning.

Medan förhandlingar om ett nytt kollektivavtal pågår gäller bestämmelserna i det tidigare kollektivavtalet fram till att det nya kollektivavtalet har slutits eller avtalsförhandlingarna på annat sätt avslutats.

2 Lönejusteringar

2.1 År 2023

Tabelllönerna enligt kollektivavtalet för inrikesfartens passagerarfartyg och tilläggen i euro höjs med 3,5 procent 1.6.2023 eller från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter.

2.2 År 2024

Tabelllönerna enligt kollektivavtalet för inrikesfartens passagerarfartyg och tilläggen i euro höjs med 2,5 procent 1.3.2024 eller från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter.

2.3 Justering av naturaförmåner

Naturaförmånerna ses över enligt tidigare praxis 1.1.2024 och 1.1.2025.

3 Ändringar i texten

3.1 Kollektivavtalet 2.4 Löneutbetalning under korta och korta på varandra följande anställningsförhållanden

Punkten i kollektivavtalet tas bort och numreringen ändras enligt det.

3.2 Överlevnadsklausul

Följande bestämmelse läggs till i kollektivavtalet under § 10 punkt 11:

Om rederier som omfattas av avtalet under avtalsperioden hamnar i exceptionella ekonomiska svårigheter, kan avtalsparterna göra en ny bedömning av

kollektivavtalslösningens lämplighet för den rådande ekonomiska situationen och avtala om ändringar som eventuellt ska göras i avtalet, som är nödvändiga för företagens verksamhetsförutsättningar och för att trygga arbetsplatser under avtalsperioden.

4. Arbetsgrupper

Den arbetsgrupp som tillsattes under föregående kollektivavtal, som har hanterat befattningsbeskrivningar och lönesystemet, fortsätter sitt arbete. Arbetsgruppen har även till uppgift att till utveckla innehållet i kollektivavtalet. Arbetsgruppen utreder även villkoren för korta anställningar i följd och bestämmelserna om ordinarie arbetstid i kollektivavtalet och behovet av ett system för utjämnande arbetstid och möjligheterna att genomföra detta.

Avtalsparterna utreder även bestämmelserna om familjeledigheter i arbetsgruppen.

Helsingfors den 31 mars 2023

ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHERNA PALTA rf

Tuomas Aarto

Minna Ääri

PASSAGERARFARTYGSFÖRENINGEN I FINLAND rf

Petri Luotio

FINLANDS SJÖMANS-UNION FSU rf

Kenneth Bondas

Satu Silta

FINLANDS SKEPPSBEFÄLSFÖRBUND rf

Kristian Heiskanen

Johan Ramsland

FINLANDS MASKINBEFÄLSFÖRBUND rf

Robert Nyman

Riku Muurinen

Detta protokoll har signerats elektroniskt.

1 TILLÄMPNINGSSOMRÅDE

1.1 Om inte annat avtalas, tillämpas detta kollektivavtal på besättningsmedlemmar som arbetar ombord på passagerarfartyg som trafikerar Finlands kust- och insjövätt 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 korrigering av lön tillhandahålla arbetstagaren en beräkning av vilken framgår lönens 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 Särskilda avtal

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

2.5 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.

2.6 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 lönens 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 %.
- 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.
- Då arbetstagaren dessutom enligt det första och andra stycket 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 %.
- Då man beräknar den tid som 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.

- Ålderstillägg utbetalas från och med att arbetstagaren uppvisar arbetsavtal/-intyg, utdrag ur sjömansregistret eller annan tillförlitlig utredning över tidigare anställning.
- Som ett år betraktas 12 månader.

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 semesterersättningen enligt följande:

1–3 dygns anställningsförhållande 0,5 x kost- och logiersättning

4–6 dygns anställningsförhållande 1 x kost- och logiersättning

7–9 dygns anställningsförhållande 1,5 x kost- och logiersättning

10–13 dygns anställningsförhållande 2 x kost- och logiersättning

Såvida en ändring av semesterlagen 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 Alarmpremie

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 uttryckningsnatur och han/hon inte har beordrats att vara i beredskap, betalas åt honom/henne en ersättning för uttryckningen (bilaga 1).

Utbetalningen av uttryck ersättningen 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 Ordinarie arbetstid

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

6.2 a Avvikande ordinarie arbetstid

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

Systemet ovan kan tillämpas på minst en kalendervecka åt gången.

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 $172 \times 0,13$)

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 ordinarie 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 ordinarie 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 Helgdagsersättning

För ordinarie 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.

Tillämpningsanvisning:

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 ordinarie 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 det vid fastställandet av arbetstagarens arbets- och fritid inte tillämpas något 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 När det 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 seglationssäsongen innan följande års seglationssäsong 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 h/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 seglationssäsongen, 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 semestern, ersätts naturaförmånerna på samma sätt som under semestern.

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

Semestern fastställs enligt gällande semesterlag för sjömän, dock så att en arbetstagare som varit anställd av samma arbetsgivare över fem år är berättigad till en semester 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 semester fastställs på basis av den månadslön som arbetstagaren erhåller under den löneperiod som föregår semestern.

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

8.4 Medeldagslönen erhålls genom att månadslönen divideras med 30.

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

8.6 Lönen för semestern erhålls genom att lönen för en semesterdag 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 semester som semesterpenning 50 % av hans eller hennes semesterlön i samband med den lönebetalning då semesterlönen utbetalas.

8.7 a 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 semestern uppdelas utbetalas i samband med varje semesterdel en motsvarande semesterpenning.

8.9 När 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](#))

Arbetstagare som avses i 17 a § betalas när arbetsförhållandet upphör, om personen under denna tid arbetat minst sex timmar, 11 procent av

den lön som bestäms enligt 17 a § i semesterersättning för den tid som arbetstagaren inte har intjänat semesterersättning. ([23.3.2012/142](#))

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

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 seglationssäsongen 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 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.

10.11 Överlevnads klausul

Om rederier som omfattas av avtalet under avtalsperioden hamnar i exceptionella ekonomiska svårigheter, kan avtalsparterna göra en ny bedömning av kollektivavtalslösningens lämplighet för den rådande ekonomiska situationen och avtala om ändringar som ska Möjligtvis göras i avtalet som är nödvändiga för

företagens verksamhetsförutsättningar och för att trygga arbetsplatser under avtalsperioden.

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 MENINGSSKILJAKTLIGHETER

14.1 Kontinuerligt förhandlingsförfarande

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 Förlikning

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

Den nya avtalsperioden inleds 31.3.2023 och upphör 28.2.2025 utan separat uppsägning.

Medan förhandlingar om ett nytt kollektivavtal pågår gäller bestämmelserna i det tidigare kollektivavtalet fram till att det nya kollektivavtalet har slutits eller avtalsförhandlingarna på annat sätt avslutats.

Helsingfors den 31 mars 2023

ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHERNA PALTA rf

Tuomas Aarto

Minna Ääri

PASSAGERARFARTYGSFÖRENINGEN I FINLAND rf

Petri Luotio

FINLANDS SJÖMANS-UNION FSU rf

Kenneth Bondas

Satu Silta

FINLANDS SKEPPSBEFÄLSFÖRBUND rf

Kristian Heiskanen

Johan Ramsland

FINLANDS MASKINBEFÄLSFÖRBUND rf

Robert Nyman

Riku Muurinen

Finlands Sjömans-Union FSU rf
Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf
Finlands Skeppsbefälsförbund rf
FINLANDS MASKINBEFÄLSFÖRBUND rf
Passagerarfartygsföreningen i Finland rf

PROTOKOLL MED JUSTERINGAR
31.3.2023

**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:

Lönejusteringar

Tabelllöner och tillägg i eurobelopp höjs från 1.6.2023 och 1.3.2024 i enlighet med bifogade bilagor:

Helsingfors den 31 mars 2023

ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHERNA PALTA rf

Tuomas Aarto

Minna Ääri

PASSAGERARFARTYGSFÖRENINGEN I FINLAND rf

Petri Luotio

FINLANDS SJÖMANS-UNION FSU rf

Kenneth Bondas

Satu Silta

FINLANDS SKEPPSBEFÄLSFÖRBUND rf

Kristian Heiskanen

Johan Ramsland

FINLANDS MASKINBEFÄLSFÖRBUND rf

Robert Nyman

Riku Muurinen

Detta protokoll har signerats elektroniskt.

BILAGA 1

LÖNER OCH ERSÄTTNINGAR

Kust- och insjötrafik	01.6.2022	01.6.2023	01.3.2024
		3,50 %	2,50 %
Befälhavare			
under 201 passagerare	1924,69	1992,05	2041,86
över 200 passagerare	1988,63	2058,23	2109,69
Styrman			
under 201 passagerare	1741,90	1802,87	1847,94
över 200 passagerare	1813,12	1876,58	1923,49
Maskinchef			
under 750 kW	1881,57	1947,42	1996,11
över 750 kW	1965,24	2034,02	2084,87
I maskinmästare/maskinskötare			
under 750 kW	1817,87	1881,50	1928,53
över 750 kW	1880,77	1946,60	1995,26
Maskinskötare/däcksman 2)	1677,46	1736,17	1779,58
Yngre däcksmän-maskinmän och däcksmän-handledare och matros	1591,81	1647,52	1688,71
Äldre däcksmän-maskinmän och däcksmän-handledare	1630,77	1687,85	1730,04
Restaurangchef/hovmästare, steward, båtvärd/-värdinna, köksmästare, skiftesansvarig och däcksmän-servitör	1650,94	1708,72	1751,44
Kock/kallskänka, servitör och purser	1621,08	1677,82	1719,76
Ekonomibiträde	1552,24	1606,57	1646,73

1. Yngre däcksmän-maskinmän eller däcksmän-handledare som innehaft sina arbetsuppgifter ombord på ett fartyg i säsongstrafik under sex månader eller ombord på annat fartyg tolv månader, anses som äldre däcksmän-maskinmän eller däcksmän 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. När det gäller ålderstillägg jämförs med manskapet; i övrigt med befälet.
3. Utryckningsersättningen är följande:

	Befäl		
	01.6.2022	01.6.2023	01.3.2024
vardagar	15,13	15,66	16,05
helgdagar	28,72	29,73	30,47

	Manskap		
	01.6.2022	01.6.2023	01.3.2024
vardagar	9,47	9,80	10,05
helgdagar	17,23	17,83	18,28

Lönebetalningen sker i enlighet med sjömanslagen, 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 däcksman/handledare deltar i säljarbete eller servering i restaurangen (utför servitörens arbete), definieras löneutbetalningsgrunderna enligt ovan.

NATURAFÖRMÅNER på fartyg där man inte bor

kollektiv Matpenningen är fr.o.m. 1.1.2023 9,40 €.
avtalet

5.1

kollektiv Förhöjd matpenning är fr.o.m. 1.1.2023 42,47 €.
avtalet

5.2

Om naturaförmåner avtalas i början av varje kalenderår

NATURAFÖRMÅNER på fartyg där man bor

	fr.o.m. 1.1.2023 €/h
kollektivavtalet 4.2 Måltider	18,96
Bostad	
kollektivavtalet 4.4 för ledig tid	9,4
kollektivavtalet 4.5 Under sjukdomstid för måltider	18,96
och bostad	16,23

Om naturaförmåner avtalas i början av varje kalenderår

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

Om ordinarie arbetstid med undantag har avtalats i kollektivavtalets punkt 6.2

GRUNDLÖN _____ €

(inkluderar eventuellt maskinskörtartillägg 10 %)

ÅLDERSTILLÄGG ____ % _____ €

BERÄKNAD MÅNADSLÖN (grund för tillägg och övertid) _____ €

ÖVERTIDSERSÄTTNING VARDAGAR 1/102 av
månadslönen

(över 8 h per dag eller över 38 h per vecka) _____ h X _____ €/h _____ €

ÖVERTIDSERSÄTTNING HELGDAGAR 1/63 av
månadslönen

(över 8 h per dag eller 38 h per vecka) _____ h X _____ €/h _____ €

LÖ-ERSÄTTNING 1/172 mån av lönen (betalas för den
tid som inte överstiger 8 h per dag eller 38 h per vecka)

_____ h X _____ €/h _____ €

HELGDAGSERSÄTTNING 1/86 mån av lönen (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 _____ €/dag _____ €

BEREDSKAPSPENNING (betalas för arbetstid som
avviker från arbetstidsplanen)

_____ X _____ €/g _____ €

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 _____ 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 semestern, beräknas lönen och ersätts naturaförmånerna på samma sätt som under semestern.

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

FÖRTROENDEMANNAAVTAL FÖR INRIKESFARTENS PASSAGERARFARTYG

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 förtroendemannauppgiften 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 förtroendemannauppgiften. 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 uppsägningsskydd

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 förtroendeman i tre månader efter att personens förtroendemannauppgift upphört eller till dess personens arbetsavtal på viss tid upphör. Om arbetsgivaren

ämna 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 säsongstrafik 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 förtroendeuppgifterna 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 förtroendeuppgifterna. 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 av 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 då arbetsavtalet hävts på grund av skäl som avses i 9 kap.1 § i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011) eller
3. hävande av arbetsavtal under provotid som avses i 1 kap 5 § i lagen om sjöarbetsavtal.

Då arbetsgivaren har hävt avtalet med hänvisning till grunderna för hävning i lagen om sjöarbetsavtal, kan man dock enligt detta avtal undersöka om förutsättningarna för hävning av arbetsavtalet 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. Sägar 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 permitteringstiden 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 uppsägnings tid. 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 uppsägnings tiden. Från lönen för uppsägnings tiden 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 uppsägnings tiden, 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 § Ordningen vid reducering 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 skall 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 bör 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 uppmärksammas risk för yrkessjukdom eller övriga uppmärksammas 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 uppmärksammas 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 semester 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, pursrar 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 ersättningsskyldighet 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 uppsåtligen 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.

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 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 semester 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 semester 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 semestern.

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 semestern 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.

KOLLEKTIVAVTAL FÖR INRIKESFARTENS PASSAGERARFARTYG

UTBILDNINGSAVTAL

1 ALLMÄNT

1.1 Syfte

Den sociala utvecklingen, förändringar inom näringsstrukturen, sysselsättningens upprätthållande och en ökning av produktiviteten samt utvecklingen av deltagandesystemen förutsätter en kontinuerlig och till alla persongrupper riktad planmässig utbildningsverksamhet.

Utbildning spelar en central roll för att utveckla avtalsparternas samarbete samt för att upprätthålla och utveckla sakliga och förtroliga förhållanden.

1.2 Arbetsgrupp för utbildning

Avtalsparterna har tillsatt en gemensam utbildningsarbetsgrupp för utbildning enligt detta avtal. I arbetsgruppen för utbildning tillsätter avtalsparterna ett gemensamt överenskommet antal personer per avtalsperiod. Arbetsgruppen godkänner kurser enligt följande:

- förutsättningen för godkännande är ett gemensamt konstaterat utbildningsbehov
- kurserna godkänns för 1 kalenderår i sänder
- vid behov kan kurser godkännas under kalenderåret
- före godkännandet ges arbetsgruppen en utredning över kursens mål, tidpunkt, kursplatsen och målgruppen.

Avtalsparterna informerar om vilka kurser som godkänts omedelbart efter att kurserna godkänts eller senast enligt det som den utbildningsarbetsgrupp som parterna tillsatt har avtalat.

2 § FACKFÖRENINGsutbildning

Anställningsförhållandets bestånd och anmälningstider

Förtroendemännen och arbetarskyddsfullmäktige eller arbetarskyddsombuden ges tillfälle att utan att anställningsförhållandet bryts delta i kurser för förtroendemän som ordnas av fackförbund som är parter i avtalet samt i arbetarskyddskurser som ordnas av Arbetarskyddscentralen eller förbunden utan att anställningsförhållandet bryts.

Förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktige kan delta i:

- en eller flera kurser under året om kursen totalt är högst en vecka lång
- en kurs med samma innehåll under en tidsperiod på tre år (tiden räknas fr.o.m. det att den föregående kursen med samma innehåll avslutades).

Anmälningssplikt

Arbetstagaren ska anmäla sitt deltagande i kursen så tidigt som möjligt, dock senast två (2) veckor innan kursen börjar.

Vid negativt beslut ska arbetsgivaren senast 10 dagar innan kursen börjar informera personalens företrädare om orsaken till att deltagandet i kursen skulle innebära påtaglig olägenhet för rederiet.

Arbetarskyddsutbildning

Man strävar efter att erbjuda arbetarskyddsutbildning särskilt åt arbetarskyddschefer, arbetarskyddsfullmäktige och/eller arbetarskyddsombud.

Inkomstbortfall och ersättningar

Förtroendemannen, arbetarskyddschefen, arbetarskyddsfullmäktig och/eller arbetarskyddsombudet kan delta i kurser godkända av utbildningsarbetsgruppen utan inkomstbortfall.

Förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigs inkomstbortfall ersätts för högst en vecka under förutsättning att kursen anknyter till deltagarens samarbetsuppgift vid rederiet.

Inkomstbortfallet ersätts i enlighet med arbetstagarens grundlön förhöjd med ålderstillägg. Om det har avtalats att andra fasta tillägg ingår i arbetstagarens lön, räknas de med i inkomstbortfallet. Kvälls- och nattillägg ersätts inte liksom inte heller andra eventuella timbaserade tillägg.

För varje kursdag betalas den måltidsersättning som avtalats i kollektivavtalet.

Deltagande i utbildningen enligt denna paragraf minskar inte semester-, pensions- eller jämförbara förmåner.

3 GEMENSAM UTBILDNING

Gemensam utbildning ges i huvudsak på de enskilda arbetsplatserna.

Arbetsgivaren och arbetstagaren eller förtroendemannen avtalar om deltagande i utbildning eller på annat sätt som man lokalt kommer överens om.

4 YRKESMÄSSIG FORTBILDNING, KOMPLETTERINGSUTBILDNING OCH OMSKOLNING

När arbetsgivaren ordnar yrkesinriktad utbildning för arbetstagaren eller skickar honom eller henne på yrkesinriktad utbildning ersätter arbetsgivaren de direkta kostnaderna för utbildningen samt inkomstbortfallet ifall utbildningen ordnas på ordinarie arbetstid.

Då utbildningen ges under arbetstid ersätts inkomstbortfallet för ordinarie arbetstid enligt arbetstagarens grundlön förhöjd med ålderstillägg och andra fasta tillägg. Kvälls- och nattillägg ersätts inte liksom inte heller andra eventuella timbaserade tillägg.

Då utbildningen ges utanför arbetstiden ersätts arbetstagaren för de direkta kostnader utbildningen åsamkas.

Resekostnaderna ersätts enligt det förmånligaste färd sättet eller enligt avtal.

Innan arbetstagaren anmäler sig till en kurs, konstateras om det är fråga om utbildning i enlighet med denna paragraf.

5 GILTIGHET

Detta avtal är giltigt i enlighet med huvudavtalet.

VERKSAMHETSMODELL FÖR SYSSELSÄTTNING OCH OMSTÄLLNINGSSKYDD

Målsättningen med den nya verksamhetsmodellen för samarbete mellan arbetsgivare, arbetstagare och Arbetskraftsmyndigheter 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 Arbetsförvaltningens tjänster. I planen uppmärksammas giltiga normer för hur man agerar vid minskande av Arbetskraft. Om samarbetsförhandlingarna berör färre än tio arbetstagare, presenteras i samarbetsförfarandet planerade verksamhetsprinciper för arbetssökande under uppsägningstiden, utbildning och utnyttjande av Arbetsförvaltningens 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 Arbetskraftsmyndigheterna kartlägger tillsammans utan dröjsmål de offentliga Arbetskraftstjänster som behövs efter det att samarbetsförhandlingar eller uppsägningsförfarande inom små företag har inletts. Man strävar efter att tillsammans med Arbetskraftsmyndigheterna 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 Arbetskraftsmyndigheterna 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 Arbetskraftsmyndigheterna 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, inlärn timer 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.



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



Suomen Laivanpäälystöliitto-
Finlands Skeppsbefälsförbund r.y

Finlands Skeppsbefälsförbund rf

Sandvikskajen 15 A 3
00180 HELSINGFORS
www.seacommand.fi