

# **KOLLEKTIVAVTAL FÖR SMÅTONNAGE I UTRIKESFART**

**01.03.2008 - 28.02.2010 (FSU)**

**01.10.2007-28.2.2010 (Befälsförbunden)**

# KOLLEKTIVAVTAL FÖR SMÅTONNAGE I UTRIKESFART

01.10.2007 - 28.02.2010 (Päällystöliitot)  
01.03.2008 - 28.02.2010 (SM-U)

## 1 TILLÄMPNINGSOMRÅDE

Fraktfartygsföreningen rf å ena sidan samt Finlands Skeppsbefälsförbund rf, Finlands Maskinbefälsförbund rf och Finlands Sjömans-Union rf å andra sidan ingår härmed följande kollektivavtal, som berör löne- och arbetsvillkor, för till Finlands Skeppsbefälsförbund, Finlands Maskinbefälsförbund och Finlands Sjömans-Union hörande medlemmar som tjänstgör på Fraktfartygsföreningen rf:s medlemsrederiers torrlast-, tank- och specialfartyg under 1600 brt.

Då nya fartyg godkännes inom ramen för detta avtal utgår man från 1947 års skeppsmättningsregler (Oslo-konventionen). Ifall fartyget inte har ett mätbrev eller -intyg utfärdat enligt Oslo-konventionen så bestäms fartygets storlek utgående från 1969-års skeppsmättningskonvention (London-konventionen) enligt följande:

För roro-fartygens del multipliceras BT-talen enligt den nya London-konventionen med 0,25 och för lolo-fartygens del med koefficienten 0,4. På detta sätt erhåller man ett värde för fartygen som i medeltal motsvarar brt-dräktigheten enligt den gamla Oslo-konventionen. För övriga fartygstyper bestäms koefficienterna från fall till fall.

Detta inverkar inte på avtalsområdet för fartyg under finsk flagg per den 1.3.2005 ifall det inte görs betydande ändringsarbeten gällande dess konstruktion. Beträffande nya fartyg som, enligt 2 och 3 momenten, godkännes till avtalsområdet förhandlar parterna separat.

## 2 ANSTÄLLNING

### 2.1 Allmänt

Arbetsförmedlingarnas ställning inom sjöbranschen förblir central i arbetsförmedlingssystemet. Fraktfartygsföreningen rf rekommenderar sina medlemmar att anmäla alla lediga arbetsplatser till arbetsförmedlingarna. Anmälan om arbetsförhållandets längd bör även göras till arbetsförmedlingen, då rederiet i brådskande fall avlönar vikarier utanför den ordinarie kontorstiden.

När med arbetstagaren överenskommits om anställning och med honom inte ingås arbetsavtal till följd av orsak, som beror på arbetsgivaren, är han berättigad till skadestånd såsom vid avtalsbrott.

### 2.2 Arbetsavtal

I huvudsak skall med arbetstagaren ingås arbetsavtal som gäller tills vidare. Arbetsavtal kan ingås för viss tid enligt sjömanslagens 3 § och i enlighet med de syften som framgår ur arbetsavtalslagens 2 § 2 moment (sådan den lyder i lag 125/84 given den 3.2.1984), om arbetets art, vikariat, praktik eller annan därmed jämförbar omständighet förutsätter avtal för viss tid eller om arbetsgivaren har annan p.g.a. företagets verksamhet eller av arbetets art motiverad anledning att ingå avtal för viss tid. Syftet med denna bestämmelse är att förhindra att arbetstagarens uppsägningsskydd och att förmåner som föranleds av arbetsförhållandets längd kringgås.

### 2.3 Praktikanter

Användande av praktikanter får inte leda till att ordinarie eller annan i punkt 2.2. föreskriven arbetskraft ersätts.

## **2.4 Utomstående arbetskraft**

Innan man förlitar sig på användandet av utomstående arbetskraft bör det först kartläggas, huruvida det är möjligt att utnyttja fartygets egen personal till utförandet av arbetena och på vilket sätt anlita- det av den utomstående arbetskraften kommer att påverka den egna personalens sysselsättning och arbetsuppgifter.

Bestämmelserna i detta kollektivavtal tillämpas på den utomstående arbetskraften, t.ex. en arbetst- gare som är anställd av en underleverantör eller annan utomstående, ombord på fartyget gällande sådant arbete som faller under sjömanslagens tillämpningsområde.

Det bör ingå en bestämmelse i de avtal, som berör arbeten enligt detta kollektivavtal, som utförs som underleverantörsarbete eller av utomstående arbetskraft underlydande sjömanslagens tillämpnings- område eller vid köp av nämnda tjänster av utomstående, att underleverantören eller övrig utförare av motsvarande arbete, förbinder sig att åtminstone tillämpa bestämmelserna i detta kollektivavtal i sina arbetsavtalsvillkor.

## **3 BEMANNING**

Fastän den nya bemanningsförordningen (1256/97) trätt i kraft, beaktas bemanningstabellerna i den gamla bemanningsförordningen (250/84) 13 §, 14 § och 15 § vid fartygsbemanning och besättning- ens behörighet. För att underlätta detta skall parterna uppgöra basbemanningsmodeller för olika far- tygsstorlekar enligt 1969-års skeppsmätningkonvention. Bemanningstabellerna finns som bilaga till kollektivavtalet (bilaga 1 a).

Parterna avtalar om bemanningsnumerären på nybyggen samt på nya fartyg som anskaffas under finsk flagg och som tillämpar detta kollektivavtal. De fartygsvisa bemanningsavtalen överenskommes sålunda, att man beaktar det av Sjöfartsverket utfärdade minimibemanningsintyget. Då man överens- kommer om bemanningsnumerären, bör man dock beakta att den vaktgående personalen garanteras tillräcklig vila. Bemanningsavtalet bör finnas synligt på fartygets anslagstavla.

Befälhavaren kan, då omständigheterna det tillåter, delta i vakthållningen på fartyg över 500 brt i högst 4 timmar per dygn och på fartyg under 500 brt som går i Östersjötrafik högst 12 timmar per dygn. 500 brt motsvaras av GT-talet 1250 för lolo-fartygens del och av 2000 för roro-fartygen.

På fartyg med minst 750 kW där maskinchefen deltar i vakthållningen bör det finnas en maskinman (AT) om inte annat överenskommes på fartyget.

## **4 ARBETSVILLKOR**

### **4.1 Arbetstid**

#### **4.1.1 Hamndygn**

Fartyget i hamn hela dygnet (0000-2400).

Från måndag till torsdag är den ordinarie arbetstiden 8 timmar. För arbete utöver 8 timmar erlagges övertidsersättning. På fredag är den ordinarie arbetstiden 6 timmar. För arbete utöver 6 timmar er- lägges övertidsersättning. För arbete på lördag och helgdag skall övertidsersättning erläggas.

Under hamndygn skall den ordinarie arbetstiden placeras, enligt sjöarbetstidslagens 5 §, mellan kl. 06.00 och 18.00. Arbete utfört mellan 18.00 och 06.00 är alltid övertid för vilket erlagges övertidser- sättning.

Ifall arbetstagare på vardagar från måndag till fredag, mellan 06.00 och 18.00, önskar hålla s.k. hamn-ledigt för ombesörjandet av personliga ärenden och därom överenskommes med arbetsgivaren skall för denna hamnledighet för hel arbetsdag avdras en ledig dag eller för en halv arbetsdag en halv ledig dag.

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

Den ordinarie arbetstiden under alla veckodagar är högst 8 timmar och 56 timmar i kalenderveckan. Utöver detta är den i garantilönen ingående arbetstiden högst 10 timmar per dygn och 65 timmar per vecka.

#### **4.1.3 Fartygets beräknade avgångstid**

Fartygets avgångstid bör meddelas på tavla som uppsättes i närheten av landgången, om möjligt minst 4 timmar före beräknad avgångstid. Bestämmelsen berör dock inte fartyg som trafikerar enligt turlista.

#### **4.1.4 Deltidsarbete**

Deltidsarbete som härrör sig ur Sjömanspensionslagen och arrangemangen kring deltidspensionering samt partiell vårdledighet enligt sjömanslagen förverkligas såsom överenskommits i bilaga 3.

Ifall det under den tid som detta avtal gäller förverkligas sådana på lagstiftning eller avtal baserade lösningar, där förmånerna för deltidssamarbetande förbättras, skall dessa förbättringar tillämpas även för de deltidssamarbetande som åsyftas i denna punkt.

Erhållandet av deltidspension behöver inte nödvändigtvis betyda att arbetstagaren på grund av sin hälsa skulle vara oduglig till fartygstjänst. Parterna rekommenderar, att arbetsgivaren tillsammans med arbetstagaren strävar till att utreda möjligheterna till anordnande av deltidssarbete under den tid som deltidspensionen varar. Deltidsarbetsbilaga (bilaga 3).

#### **4.1.5 Arbetstid för ekonomipersonal**

Ifall det inte i detta avtal är annorlunda bestämt, kan ekonomipersonalens ordinarie arbetstid, per dygn, delas i högst två delar.

#### **4.1.6 Övningar med bärgnings- och eldsläckningsredskap samt andra säkerhetsanordningar**

Förutom vad som är särskilt stadgat om övningar med bärgnings- och eldsläckningsredskap samt andra säkerhetsanordningar på fartyget, så bör man sträva till att dessa i så liten grad som möjligt stör utförandet av de normala arbetsuppgifterna och arbetstagarens vilotider så att de inte förorsakar trötthet.

### **4.2 Övertidsarbete**

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

Ifall den veckovisa arbetstiden överskrider 65 timmar och för densamma ej erlagts övertidsersättning i enlighet med föreskrifterna för den dygnsvisa övertiden, skall även härför erläggas övertidsersättning enligt bilaga 1.

Arbetstidens tillämpningsdirektiv (se bilaga 2)

## 4.3 Arbetstidsbokföring

### 4.3.1 Allmänt

På fartyg bör föras i sjöarbetstidslagen föreskriven arbetstidsjournal.

Arbetsgivaren skall bokföra antalet arbetstimmar och för dessa erlagda ersättningar skilt för varje arbetstagare. Ifall arbetsgivaren har försummat arbetstidsbokföringen, skall antalet arbetstimmar och de ersättningar som erläggs för dem räknas enligt en av arbetstagaren framlagd arbetstidsbokföring.

### 4.3.2 Vilotider

I enlighet med sjöarbetstidslagen skall arbetstagare givas vilotider. Därtill skall arbetstagare efter var 6:te timme beredas en 20 minuters matrast, vilken inberäknas i arbetstiden, när arbete utföres utan sedvanliga mat- och kafferaster.

## 4.4 Avlösning

### 4.4.1 Allmänt

Över avlösningssystemet föres bok. Det avtalade avlösningssystemet bör uppsättas på lämpligt ställe till påseende för de personer som det berör.

På fartyget tillämpas avdelnings- eller yrkesgruppsvis avlösningssystem om 1:1 (en period arbete, en period ledigt) eller 2:1 (två perioder arbete, en period ledigt), dock sålunda, att under tiden juni-augusti tillämpas 1:1-avlösning. Varje avdelning eller yrkesgrupp på fartyget beslutar om vilket avlösningssystem de skall tillämpa.

Om inte överenskommelse nås beträffande avlösningssystemet mellan arbetsgivaren och de anställda förflyttas ärendet för avgörande till förhandlingar avtalsparterna emellan. I dessa förhandlingar följer man den förhandlingsordning som nämns i punkt 5.

Arbetsperiodens längd är högst 8 veckor, dock sålunda, att i fjärrtrafik kan arbetsperiodens längd vara högst 16 veckor.

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

Då införtjänade lediga dagar utbetalas i form av pengar vid arbetsförhållandets upphörande eller i enskilda fall vid arbetsförhållandets fortlöpande, användes som dagslörens divisor  $1/30$  av garantilönen jämte ålderstillägg. Samma dagslöns beräkningsformel användes även vid beräkning av övrig avlönad ledig tid t.ex vid beräkning av lön under sjukdom.

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

Ifall arbete utföres under bytesdagen uppkommer ledig tid enligt formler i bilaga 2.

### 4.4.2 Befälhavarnas och maskinchefernas 1:1 avlösning

På fartyg tillämpas avlösningssystem om 1:1 så, att varje dag i arbete berättigar till en ledig dag, dock på så vis att i enlighet med sjömanssemesterlagen uppkomna årssemesterdagar ingår i avlösningssystemet. Avvikande från vad som stadgas i lagen om sjömans semester, erlägges åt befälhavare

och maskinchefer enligt detta kollektivavtal för tre (3) dagar per månad årssemesterlörens förhöjda del (18 %), semesterpenningens förhöjda del (50 %) och naturaförmån.

Bytesdagarna halveras vakansvis. Eventuella över 1:1 avlösningssystemet uppkomna lediga dagar utbetalas på årsbasis i pengar.

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

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

### **4.5 Semester**

Semester bestäms enligt lagen om sjömäns semester (433/84). Efter över fem års arbetsförhållande, inom samma rederi, är semesterens längd 16 vardagar per full semesterkvalifikationsperiod.

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

Till semesterlönen hör garantilön och möjliga ålderstillägg. Därtill räknas i semesterlönen de s.k. fasta tillägg i den mån de utbetalats inom semesterkvalifikationsperioden. De fasta tilläggen är: oceantillägg, befälhavarens och maskinchefens utomeuropatillägg och krigstillägg.

För semestertiden erlägges även naturaförmånsersättning enligt bilaga 1. Naturaförmåner erlägges även på söndag, kyrklig högtidsdag, självständighetsdag, midsommarafton och första maj samt julafton och påsklördag. Naturaförmånsersättning erlägges dock inte för avlösningssledighet.

Kost- och logiersättning som ingår i semesterersättningen vid arbetsförhållanden som varar mindre än 14 dygn erlägges på det sätt som bestäms enligt lagen om sjömäns semester på följande sätt:

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

Åt arbetstagare, som enligt lagen om sjömäns semester är berättigad till semester erlägges som semesterpenning 50 % av hans semesterlön (vid beräkandet av semesterpenning beaktas även naturaförmåner).

Semesterpenning erlägges i samband med den löneutbetalning, varvid arbetstagaren erhåller sin semesterlön. Om semester delats, erlägges vid påbörjandet av varje del av semester där motsvarande del av semesterpenningen och iakttagande på motsvarande sätt vad som ovan stadgats.

### **4.6 Löner**

Arbetsgivaren skall vid erläggandet av lönen eller då korrigeringar görs i lönen ge en specifikation åt arbetstagaren där lörens storlek, grunderna för dess bestämmande, framkommer.

#### **4.6.1 Garantilöner**

Garantilönetabeller enligt avlösningssystemet 1:1- och 2:1 i bilaga 1.

#### 4.6.2 Ålders- och erfarenhetstillägg

Ålders- eller erfarenhetstillägg, som motsvarar 4% av garantilönen, erhålles efter 3, 7, 10 och 13 års tjänstgöring samt från och med den 1.1.2002 efter 16 års tjänstgöring till sjöss (med tjänstgöring avses den totala tjänstgöringstiden). Manskabet får räkna alla år de tjänstgjort i manskapsgrad. För tid berättigande till erfarenhetstillägg för befälet räknas tjänstgöring i befälsgrad (tjänstgöring i manskapsgrad inom samma rederi likställs med befälstjänstgöring). Till ålders- eller erfarenhetstillägg berättigande tjänstgöringstid skall inhämtas i kust eller avlägsnare fart.

För manskapets del skall parterna utreda möjligheten att ändra benämningen ålderstillägg till erfarenhetstillägg.

Till ålders- eller erfarenhetstillägg berättigande tid räknas även den tid, då arbetstagaren under arbetsförhållandets bestånd varit förhindrad att utföra arbete:

1. på grund av arbetsställets andra arbetstagares årssemestrar
2. på grund av reservövning eller extra tjänstgöring, ifall han har återgått till arbetet så snart som ett dylikt hinder upphört;
3. på grund av avbrott som avses i 3 § 2 mom 3 punkten i lagen om sjömäns semester;
4. på grund av läkarundersökning, som avses i lagen om skydd i arbete (299/58) 44 § eller som föreskrivits av arbetsgivaren eller föranletts av sjukdom eller olycksfall;
5. under sådan moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet om vilken stadgats i sjömanslagen
6. på grund av sådant kommunalt eller annat offentligt förtroendeuppdrag eller med anledning av sådant avgivande av vittnesmål, som vederbörande enligt lag icke ägt rätt att vägra att fullgöra eller avgiva eller skulle ha kunnat vägra att fullgöra eller avgiva endast av särskilt i lag nämnt skäl;
7. på grund av förordnande som myndighet utfärdat för att hindra spridning av sjukdom
8. på grund av resa som förutsättes av arbetet såframt dylika dagar icke eljest räknas som arbetstagarens arbetsdagar;
9. av annat skäl, för så vitt arbetsgivaren enligt lag har varit skyldig att trots arbetstagarens frånvaro betala lön för dylik dag;
10. på grund av deltagande med arbetsgivarens samtycke i utbildning som förutsättes av arbetet, dock så att det kan avtalas att endast 30 dagar i sänder räknas som likställda med arbetade dagar.

#### 4.6.3 Befälhavarens lön

Befälhavarens lön är en helhetslön, som förutom befälhavarens 4 timmars vaktgång inkluderar övrig erfoderlig arbetstid.

Ifall det enligt Finlands Skeppsbefälsförbunds åsikt, i avtalet om arbetsvillkor mellan något av Fraktfartygsföreningens medlemsrederier och dess befälhavare, råder uppenbar underbetalning eller annat missförhållande skall de berörda avtalsparterna inleda förhandlingar i det aktuella ärendet.

Såvida parterna är ense om att det föreligger underbetalning eller missförhållande, förbinder sig arbetsgivarföreningen att omedelbart vidtaga åtgärder för att uppnå en korrigerande inom ifrågavarande rederi.

Om befälhavaren lotsar fartyg i farvatten där sjö- eller insjölots enligt allmän kutym nyttjas, erlägges ersättning härför på sätt varom rederiet och befälhavaren sinsemellan överenskommer.

#### 4.6.4 Maskinchefens lön (E0 eller motsvarande och fartyg med bemannat maskinrum)

För allt över 10 timmar i dygnet utfört arbete erlägges övertidsersättning.

#### **4.6.5 Obemannat maskinrum**

Fartyget körs med obemannat maskinrum. När fartyget körs med obemannat maskinrum har maskinbefälet en 8 timmars beredskapsjoursskyldighet som på lördagar och helgdagar motsvarar en 8 timmars arbetsdag. För beredskapsjour erlägges ingen ersättning.

#### **4.6.6 Maskinchefens klassificerings- och inspektionstillägg**

- a. Till de maskinchefer som vederbörande klassificeringssällskap beviljat rätten att utföra klassificering av bestämda maskinenheter, erlägges för utförd klassning en skild ersättning per enhet enligt bilaga 1 på basen av utdrag ur maskindagboken.
- b. Till de maskinchefer, som av sjöfartsstyrelsen beviljats rätten att utföra inspektioner av handbrandsläckare, erlägges för utförda inspektioner en skild ersättning per släckare enligt bilaga 1 på basen av utdrag ur maskindagboken.

#### **4.6.7 Enhetsbefäl**

Person som innehar enhetsbefälsbehörighet och ombord sköter enhetsbefälsvakansen skall få en med 10 % förhöjd garantilön eller minst enligt bilaga 1 höjd garantilön.

Ifall fartygets befälhavare utöver sin egen vakttur blir tvungen att hålla enhetsbefälets vakttur, då denna är upptagen av andra uppgifter, skall åt honom för varje nypåbörjad timme erlägges en ersättning enligt bilaga 1.

En summa på 30 % av timbeloppen för övertid betalas som ersättning för stopptörn på sådana fartyg där det finns enhetsbefäl och maskinchefen håller över hälften av kalenderveckans stopptörnar.

#### **4.6.8 Stopptörn**

Då någon ur befälet beordras att under fartygets uppehåll i hamn efter avslutad lastning och/eller lossning kvarstanna ombord (stopptörn), utgår ersättning härför på vardagar, söndagar och helgdagar i enlighet med bilaga 1.

Tiden från lördag eftermiddag till måndag morgon utgör två stopptörnsperioder och två helgdagar i följd omfattar fyra stopptörnsperioder.

Då fartyget är i hamn under s.k. långt veckoslut, omfattar tiden mellan fredag kväll och måndag morgon fyra stopptörnar, varav två är vardags- och två helgdags stopptörnar. På fartyg i trafik skall alltid en person i befälsställning vara tillstädes.

Ifall stopptörnshållaren under hela stopptörnen utför övertidsarbete, utgår icke ersättning för stopptörn. Stopptörnsersättning utgår icke heller, då befälsperson beordras kvarstanna ombord p.g.a. föreskrifterna i 10 § i sjöarbetstidslagen.

Ifall fartyget anländer till hamn tidigare än två timmar före den ordinarie arbetstidens början eller avgår senare än två timmar efter den ordinarie arbetstidens slut, utgår även stopptörnsersättning för den överskridande delen.

#### **4.6.9 Lasthanteringsersättning**

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

Då fartygets personal i undantagsfall deltar i den egentliga lasthanteringen eller vid kopplandet av kylcontainrar ombord, erlägges därför utöver den sedvanliga lönen per timme 1/164 av garantilönen.

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

Alla timmar, i anknytning till lasthantering, skall i arbetstidsjournalen bokföras skilt.

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

#### **4.6.10 Ocean-, tank- och specialfartygstillägg**

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

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

Till befälhavare på fartyg i trafik mellan oceanhamnar som avses i 1 momentet, erlägges för ombordtiden ett tillägg om 20 % av garantilönen.

Till maskinchef på fartyg i trafik mellan oceanhamnar som avses i 1 momentet, erlägges för ombordtiden ett tillägg om 10 % av garantilönen.

Ovannämnda tillägg beräknas enligt garantilönetabellens 0-kolumn och adderas till månadsinkomsten. Tillägget betalas från att arbetstagaren påbörjar sin resa från Finland till fartyget tills han/hon återvänder från fartyget till Finland; från resedagens början till resedagens slut.

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

På övriga fartyg i oceantrafik betalas tillägget från den dag, då fartyget avgår från den sista, inom området för europeisk fart hörande, lastnings- eller lossningshamnen till en transocean hamnar fram till den dag fartyget anlöper första till området för europeisk fart hörande lastnings- eller lossningshamn och högst 20 dagar härefter.

Ifall fartyget gör två eller flera konsekutiva resor i oceantrafik betalas ovannämnda tillägg även under hamntid efter ankomst från den första resan. Reparations- eller uppläggningshamn är i detta hänseende jämförbar med lastnings- och lossningshamn.

Det förhöjda tillägget erlägges från och med den dag fartyget inom det i 2 momentet avsedda området påbörjar sin lastning för annan hamn inom sagda område till och med den dag fartyget avgår från sista hamn inom området.

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

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

#### **4.6.11 Serveringsersättning**

Ifall på småtonnagefartyg tillfälligt befordras passagerare eller gäster, erlägger rederiet för dessa åt kockstuerten en ersättning dag enligt bilaga 1, såvida denna förorsakats extra arbete p.g.a. befordran av passagerare eller gäster. Ersättning erlägges inte för fartygspersonalens familjemedlemmar.

#### **4.6.12 Tillfälliga matgäster**

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

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

Då arbetstagare tillfälligt varit i en högre tjänsteställning än sin ordinarie tjänsteställning, erlägges åt honom/henne fridagar enligt det avlösningssystem som denna tjänsteställning och lön förutsätter, där respektive fridagar införtjänats.

#### **4.6.14 Kortmanslön**

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

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

#### **4.6.15. Salongsmåltider**

På fartyg där befälhavaren under de sedvanliga mattiderna intar sina måltider i salongen har också maskinchefen rätt att inta sina måltider i salongen.

#### **4.6.16. Naturaförmåner**

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

#### **4.6.17. Krigsrisktillägg**

Ifall ett fartyg, som tillämpar detta kollektivavtal, riskerar att bli ockuperat av krigförande makt, utsatt för krigsskada eller ifall en dylik risk tilltagit väsentligt eller då fartyget i övrigt trafikerar inom ett krigsriskområde, erlägges en dubbel garantilön till fartygsbesättningen som krigsriskersättning.

Då rederiet ingått avtal om resa till ett krigsriskområde, bör parterna omgående inleda förhandlingar om krigsriskområdets omfattning, internationell praxis samt för den tid som tillägget skall erläggas.

#### **4.6.18 Ersättning för handledning av praktikanter**

Ifall det på fartyget tjänstgör praktikanter, skall en medlem ur manskapet utses som ansvarig för deras direkta handledning. För detta erläggs, utöver den normala lönen, i enlighet med lönebilagan en ersättning för varje till handledningen använt dygn.

#### **4.6.19 Befälets skolnings- och examenstillägg**

##### ***Skolningstillägg***

Åt de sjökaptens- och ingenjörsstuderande, som bedriver eller slutfört sina studier vid yrkeshögskola och som erhållit vaktstyrmans eller vaktmaskinmästares behörighetsbrev erläggs ett separat skolningstillägg, vars storlek framgår ur lönebilagan.

Detta tillägg försvinner inte då vaktstyrman eller vaktmaskinmästare erhåller ett högre behörighetsbrev.

Tillägget erläggs såväl under arbets- som under ledighetsperioden.

##### ***Examenstillägg***

Åt I styrman och I maskinmästare, som avlagt sjökaptens- eller ingenjörsexamen vid yrkeshögskola, erläggs ett separat examenstillägg månatligen, vars storlek framgår ur lönebilagan.

Tillägget betalas inte åt befälhavare, maskinchef eller överstyrman.

Tillägget erläggs såväl under arbets- som under ledighetsperioden.

#### **4.6.20 ISPS tillägg**

Till den person ur däck- eller maskinbefälet som enligt ISPS-koden omhänderhar säkerhetschefens (SSO) uppgifter på fartyget, erläggs ett separat tillägg, vars storlek framgår ur lönebilagan.

### **4.7 Frånvaro**

#### **4.7.1 50- och 60-årsdag**

Åt arbetstagare, vars arbetsförhållande i en följd har pågått i minst tre års tid, kan beviljas en fridag med lön för hans 50-och 60-årsdag. Samma förmån kan beviljas arbetstagare som har minst 10 års sjö tjänst i Finlands handelsflotta under förutsättning att hans arbetsförhållande har fortgått oavbrutet under de sex månader som omedelbart föregått bemarkelsedagen.

#### **4.7.2 Plötsligt insjuknande, begravningsdag och egen vigselfdag**

Till följd av plötsligt inträffat sjukdomsfall inom familjen, beviljas arbetstagare en kortare tillfällig befrielse från arbete med lön, dock högst tre dagar, under förutsättning att han/hon lämnar fartyget och återvänder till fartyget i finländsk hamn. Arbetstagare kan även beviljas motsvarande befrielse från arbetet under en nära anförvants begravningsdag samt under egen vigselfdag, dock för högst två dagar.

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

Med nära anförvanter avses arbetstagarens äkta hälft och samboende, partnern i registrerat partnerskap, barn, den äkta hälftens och samboendes barn, partners barn i registrerat partnerskap, arbetstagarens föräldrar och den äkta hälftens och samboendes föräldrar samt i registrerat partnerskap partners föräldrar samt arbetstagarens bröder och systrar.

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

#### **4.7.3 Vård av svårt sjukt barn**

Arbetstagare, vars barn lider av sådan svår sjukdom, som avses i Statsrådets beslut (130/85) (om beviljande av understöd för vård och rehabilitering av svårt sjukt barn), har rätt till frånvaro från arbe-

tet för att delta i sitt sjuka barns vård, rehabilitering eller vårdhandledning som avses i SRb, efter att på förhand med arbetsgivaren överenskommit om sin frånvaro.

#### **4.7.4 Vårdhänvisning**

Ifall vård enligt vårdhänvisningen överenskommit med arbetsgivaren, erlägger denne i enlighet med kollektivavtalet lön för sjukdomstid för den tid den frivilliga anstaltsvården fortgår. (se bilaga 4)

### **4.8 Resor**

#### **4.8.1 Allmänt**

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

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

#### **4.8.2 Resekostnader och ersättningar för restid**

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

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

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

Arbetstagare som önskar tillgodose den i sjömanslagen 52 § stadgade förmånen om fri hemresa, måste meddela rederiet om sin planerade hemresa i så god tid, att en vikarie hinner sändas till fartyget.

Arbetstagare som reser med flyg på rederiets räkning är berättigad att medföra högst 30 kg resgods för privat bruk. Rederiet erlägger eventuella kostnader för övervikt. Kostnaden för del som överstiger 30 kg erlägges av den anställde.

#### **4.8.3 Resor i samband med ledighet**

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

Ifall det inte av lagen om sjömans semester annat följer är arbetstagare, som skriftligt avtalat med rederiet om att på rederiets bekostnad efter semester återvända till sitt arbete på fartyg i crosstrade trafik, berättigad till fri hemresa.

Skäliga kostnader för bostad och kost under resan ersätts enligt räkning.

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

- allmän trafikförbindelse mellan de ovannämnda inte finns, eller
- då arbetstagaren ombetts att återvända till fartyget under sådan tid på dygnet under vilken allmänna kommunikationsmedel ej trafikerar.

Taxikostnaderna ersätts endast mot uppvisat kvitto eller i undantagsfall på basen av tillförlitlig utredning och högst ersättning enligt bilaga 1.

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

#### **4.8.4 Resor i samband med möten**

Respektive förbund betalar eventuella resekostnader för förbundsmedlem som valts till FSBF:s / FMBF:s / FS-U:s styrelsemedlem eller suppleant (jmf punkt fackföreningsverksamhet).

### **4.9 Arbetskläder**

#### **4.9.1 Skyddskläder**

Ombord på fartyget skall för arbetstagarnas bruk i tillräcklig mängd finnas ändamålsenliga skyddsdräkter, -handskar och -skodon samt övriga personliga skyddsanordningar.

Åt arbetstagare som arbetar i roro-fartygs lastutrymmen anskaffas på arbetsgivarens bekostnad enhetliga med reflekterande varningsfärg CE-märkta skyddshalare.

De av arbetsgivaren anskaffade/reserverade skyddsdräkterna tvättas på arbetsgivarens bekostnad eller tvättas under arbetstid. Vid sprutmålning och rengöring av tankar innehållande farliga ämnen samt därmed jämförbara arbeten skall arbetstagarna använda av arbetsgivaren anskaffade ansiktsmasker och annan skyddsutrustning.

#### **4.9.2 Befälets tjänstekläder**

Då arbetsgivaren förutsätter att någon ur befälet (även kockstuart hänförs i detta avseende till befälet) skall använda ett bestämt tjänstplagg, skall ett dylikt plagg (ett plagg per år) betalas och ombesörjas av arbetsgivaren. Med tjänstplagg avses rock, byxor och skjorta. Rederiet ger utan kostnad behövliga tjänste- och gradbeteckningar.

#### **4.9.3 Ekonomipersonalens arbetskläder**

Arbetstagare tillhörande ekonomipersonalen äger rätt att på arbetsgivarens bekostnad låta rengöra eller under arbetstiden utföra tvättning av sådana kläder, vilka arbetsgivaren ställt till hans/hennes disposition. Detta gäller även kökspersonalens egna speciella arbetsrockar, arbetsbyxor, förkläden samt kockens huvudbonad.

### **4.10 Städning**

Diskning av matkärl och -bestick samt städning och rengöring av mässrummen skall ske efter varje måltid. Tillfälle för rengöring skall beredas under den ordinarie arbetstiden.

Sovhytterna och mässrum skall undergå grundlig rengöring och skurning en gång i veckan. Dessa arbeten skall utföras under ordinarie arbetstid.

Kan inte i denna paragraf avsedda arbeten utföras under ordinarie arbetstid, skall de utföras som övertids-arbete mot fastställd övertidsersättning. Som övertid anses likväl inte dylikt arbete, som utföres av på vakt varande person under helgdag.

Såsom en rekommendation konstateras, att arbetstagaren befrämjar renlighet och trivsel för sin egen del genom att bädda sin egen koj.

#### **4.11 Försäkringar**

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

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

Om arbetsgivaren underlåtit dessa skyldigheter svarar han likväl för att arbetstagaren eller dennes rätts-innehavare kommer i åtnjutande av här avtalade olycksfallsersättningar. Då arbetstagaren drabbas av olycksfall skall han därom genast meddela arbetsgivaren eller dennes ställföreträdare, vilken åligger att på anfordran däröver utfärda bevis. Anmälan om olycksfall skall ofördröjligen efter olycksfall genom befälhavaren eller rederiets försorg insändas till vederbörande försäkringsanstalt.

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

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

Därtill tecknar arbetsgivaren en grupplivförsäkring som gäller för arbetstagarna.

Vid inträffande krig och därmed sammanhängande krigsfara skall sjöman liv- och olycksfallsförsäkras för krigsrisk.

#### **4.12 Hemtransport av död sjöman**

Utomlands, dock enbart i Europa, avliden arbetstagares hemtransport ombesörjes och bekostas av rederiet i enlighet med sjömanslagen.

#### **4.13 I hamn kungjord strejk/lockout/blockad**

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

#### **4.14 Nya fartyg**

Då rederiet låter bygga ett nytt fartyg eller från utlandet anskaffar ett begagnat fartyg, skall rederiet, för avtalsparterna, förete nämnda fartygs bostadsritningar.

Hytterna i ett nytt fartyg, som beställts till ett finskt rederi, bör planeras så att de till sin standard minst motsvarar bestämmelserna i bostadsförordningen (518/76) 13 §:s 5 moment.

Beträffande nybyggda fartygs emottagningsövervakare tillämpas minst detta avtals fastställda lönevillkor för det fartyg som skall emottagas.

#### **4.15 Kost**

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

### **5 FÖRHANDLINGSFÖRFARANDE**

#### **5.1 Principer för fortgående förhandlingar**

Ifall någon av kollektivavtalsparterna yrkar på ändringar i avtalet under pågående avtalsperiod, bör ifrågavarande avtalspart, till de övriga parterna, framlägga en motiverad skriftlig framställan som utan dröjsmål skall besvaras på motsvarande sätt.

Ifall parterna enas om ändringar, träder dessa ändringar i kraft på sätt som överenskommits mellan parterna.

Med det tidigare överenskomna förändras inte, i lagen om arbetsfred, stadgade arbetsfredsplikten parterna emellan.

#### **5.2 Förhandlingsordningen vid lösning av konflikter**

Frågor som härrör sig till arbetsförhållandet strävar man att lösa redan på arbetsplatsen. Ärenden som berör en enda person bör i första hand lösas mellan den berörda personen och hans förman. Förtroendemannen och arbetsgivarens representant förhandlar om ärendet alltid på begäran av förmannen eller arbetstagaren och i sådana fall då ärendet är principiellt och omfattande.

Ifall en fråga som härrör sig till arbetsförhållandet förblir olöst på arbetsplatsen, bör parterna tillsammans framställa ett skriftligt oenighetsprotokoll, varvid ärendet på någondera partens begäran överlämnas till de organisationer som representerar dem för avgörande.

Då ett ärende som härrör sig till arbetsförhållandet och som är principiellt eller berör medlemmar i flera förbund, bör alla avtalsparter delta i handläggningen av ärendet.

Man bör eftersträva att lösa tvistefrågor utan dröjsmål.

Ifall enighet inte uppnås, kan ärendet hänskjutas till arbetsdomstol för avgörande. Skulle någon dylik fråga inte ankomma att avgöras av arbetsdomstolen må ärendet överlämnas till behandling och för slutligt avgörande i en skiljemannanämnd.

#### **5.3 Skiljemannaförfarande**

För varje tvist utses skiljemännen enskilt. Fraktfartygsföreningen rf utser två medlemmar och den ifrågavarande tvistens arbetstagarorganisation två medlemmar. Ifall ärendet är principiellt eller berör flera parter, överenskommes om skiljemän separat.

Som ordförande fungerar person som parterna gemensamt utser eller om enighet inte kan nås, utses ordföranden av riksförlikningsmannen.

## **6 FACKFÖRENINGSVVERKSAMHET**

### **6.1 Deltagande i fackföreningsverksamhet**

Ifall medlem i Finlands Skeppsbefälsförbund, Finlands Maskinbefälsförbund eller Finlands Sjömans-Union utsetts till medlem eller suppleant i respektive förbundsstyrelse, skall arbetsgivare när detta utan olägenhet är möjligt och ifall inte annat följer av nedanstående, bevilja den valda befrielse från arbete utan lön för behövliga mötesresor.

Med vederbörande person kan från fall till fall överenskommas om att den beviljade ledigheten avdras från tidigare införtjänade lediga dagar. Även användning av semesterdagar är möjligt.

### **6.2 Ombudsmän**

Vederbörande ombudsmän har rätt att i fackliga angelägenheter besöka fartygen. Ombudsman skall ha av Skeppsbefälsförbundet, Maskinbefälsförbundet eller Sjömans-Unionen given fullmakt och besöket får ej störa besättningens arbete.

Om det uppstår oklarheter om arbetstagares lön eller i andra ärenden som hänför sig till arbetsförhållande, bör ifrågavarande förbunds ombudsman ges alla de uppgifter som kan påverka klarläggandet av besvärsärendet.

### **6.3 Arbetsplatsklubbar/fackavdelningar (gäller endast FS-U:s medlemmar)**

Av medlemmar i Finlands Sjömans-Union grundad arbetsplatsklubb har rätt att anordna möten på arbetsplatsen, dock så att de ej stör arbetet.

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

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

## **7 UPPSÄGNING OCH PERMITTERING**

### **7.1 Tillämpningsområde**

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

Avtalet gäller ej

- 1) arbetstagare vars arbetsavtal ingåtts för viss tid, eller gällande viss resa eller vissa resor.
- 2) de fall, där arbetsavtal hävts med orsak som nämnts i sjömanslagens 49 §, ej heller andra i sjömanslagen avsedda fall då arbetsavtal häves eller upphör att gälla, ej heller
- 3) hävning av arbetsavtal under i sjömanslagen 3 a § avsedd provotid.

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

Avtalet gäller arbetsförhållande oberoende av arbetstagares ålder.

## 7.2 Uppsägningstider

Arbetsgivaren skall då han säger upp arbetsavtal iakttä, då arbetsförhållandet pågått utan avbrott a) för befälhavarens del

- 1) tre månaders uppsägningstid, om arbetsförhållandet fortgått högst 9 år.
- 2) fyra månaders uppsägningstid, om arbetsförhållandet fortgått över 9 år, men högst 12 år.
- 3) fem månaders uppsägningstid, om arbetsförhållandet fortgått över 12 år, men högst 15 år, och
- 4) sex månaders uppsägningstid, om arbetsförhållandet fortgått över 15 år.

b) för övriga

- 1) två månaders uppsägningstid, om arbetsförhållandet fortgått högst 5 år.
- 2) tre månaders uppsägningstid, om arbetsförhållandet fortgått över 5 år, men högst 9 år.
- 3) fyra månaders uppsägningstid, om arbetsförhållandet fortgått över 9 år, men högst 12 år
- 4) fem månaders uppsägningstid, om arbetsförhållandet fortgått över 12 år, men högst 15 år
- 5) sex månaders uppsägningstid, om arbetsförhållandet fortgått över 15 år

Då arbetstagararen säger upp arbetsavtalet iakttas

- a) för befälhavarens del en 3 månaders uppsägningstid och
- b) för övriga arbetstagarare en månads uppsägningstid om arbetsförhållandet fortgått i högst 10 år. Om arbetsavtalet fortgått i över 10 år är uppsägningstiden 2 månader.

I de fall som avses i sjömanslagens 43 och 44 §§ tillämpas det uppsägningsförfarande som stadgas i lagen.

## 7.3 Försummelse att iakttaga uppsägningstid

Arbetsgivare, som ej iakttar uppsägningstid är skyldig att erlagga full lön åt arbetstagarare under uppsägningstiden.

Om arbetstagarare avgår från sitt arbete utan att iakttaga uppsägningstiden är han skyldig att åt arbetsgivaren erlagga ett belopp, som motsvarar lönen för uppsägningstiden. Arbetsgivare får innehålla detta belopp från den slutlikvid, som erläggs åt arbetstagararen, med beaktande av det som stadgats angående arbetsgivares kvittningsrätt i sjömanslagens 22 §.

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

## 7.4 Uppsägningsgrunder

Arbetsgivare får inte säga upp arbetstagarares arbetsavtal utan synnerligen vägande skäl enligt sjömanslagens 39 § 2 mom. eller skäl som avses i samma lags 39 a §.

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

Uppsägning med anledning av överlåtelse av rörelse samt på grund av arbetsgivares konkurs och död sker på sätt som stadgas i sjömanslagens 43 och 44 §§.

## 7.5 Gottgörelse som erläggs för ogrundad uppsägning

Om arbetsgivaren ogrundat säger upp arbetstagarares arbetsavtal, och inte efter förhandlingar återtar uppsägningen innan arbetsförhållandet upphör, har den uppsagda arbetstagararen till följd av detta rätt

till i 65 § sjömanslagen avsedd gottgörelse. Om arbetsförhållandet fortgått oavbrutet över 10 år då uppsägningen träder i kraft, bör gottgörelse utbetalas motsvarande minst sex månaders grundlön inklusive eventuella fasta tillägg.

## **7.6 Arbetstagarens uppsägningsskydd under graviditet, moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet**

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

Arbetstagare skall på arbetsgivarens begäran förete utredning över havandeskapet.

Arbetsgivaren får inte uppsäga arbetstagarens arbetsavtal under i 32 § 1 mom sjömanslagen avsedd, i kollektivavtal eller mellan arbetsgivaren och arbetstagaren avtalad 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.

## **7.7 Permittering**

### **7.7.1 Permittering**

Medan arbetsförhållandet fortgår kan överenskommelse träffas om att utförandet av arbete och löneutbetalningen avbryts tillsvidare eller för viss tid medan arbetsförhållandet i övrigt består. Under de förutsättningar under vilka arbetsgivaren skulle få uppsäga eller häva arbetsavtalet, kan han i stället för att uppsäga eller häva avtalet med beaktande av:

- a) för befälhavarens del en 90 dagars varsel
- b) för övrigt befäl
  - 1) ifall arbetsförhållandet fortgått högst 3 år, en 30 dagars varsel
  - 2) ifall arbetsförhållandet fortgått över 3 år men högst 5 år, en 45 dagars varsel
  - 3) ifall arbetsförhållandet fortgått över 5 år, en 60 dagars varsel.
- c) för andra än tidigare nämnda arbetstagare en 14 dagars varsel permittera arbetstagare för viss tid eller tillsvidare.

På ovan avsett sätt kan arbetstagare permitteras för högst 90 dagar, om arbetet minskat tillfälligt och arbetsgivaren inte skäligen kan ordna annat arbete eller skolning som lämpar sig för arbetsgivarens behov.

Genom avtal kan permitteringsrätten utvidgas.

Har permittering skett tillsvidare, skall arbetsgivare meddela om arbetets återupptagande minst en vecka därförinnan, ifall ej annat avtalas.

Permittering hindrar inte arbetstagare att under permitteringstiden åta sig annat arbete.

### **7.7.2 Förhandsmeddelande om permittering**

Då grunden för permittering enligt denna paragraf är minskning i arbete, som beror på ekonomiska och med produktionen sammanhängande orsaker, bör arbetsgivare, då nödvändigheten av permittering kommit till hans kännedom, omedelbart och om möjligt senast tre månader innan permittering vidtar ge förhandsmeddelande om permitteringen till vederbörande förtroendeman och, då permitteringen berör minst tio arbetstagare, även till Arbetskraftsmyndigheterna. I förhandsmeddelandet bör nämnas orsaken till permitteringen, uppskattad begynnelse- och längd samt uppskattat antal arbetstagare i yrkesgrupper som skall permitteras.

### 7.7.3 Meddelande om permittering

Meddelande om permittering ges personligen till arbetstagare. I meddelande bör nämnas orsaken till permitteringen, dess begynnelsetidpunkt och längden av tidsbestämd permittering samt uppskattad längd av permittering som sker tillsvidare. Arbetsgivare bör till arbetstagare ge skriftligt intyg över permittering. Meddelande om permittering bör givas till ovan avsedda förtroendeman och då permittering avser minst tio arbetstagare även till arbeidskraftsmyndigheterna. Anmälningsskyldighet finns inte i fall då arbetsgivare inte av annan orsak än permittering under permitteringstiden har löneutbetalningsskyldighet eller då arbetshindret beror på fall som avses i sjömanslagens 23 § 2 mom.

### 7.7.4 Tillämpningsdirektiv vid permittering

Arbetsgivares ersättningsskyldighet i vissa exceptionella situationer.

Enligt avtalet kan permittering ske tillsvidare eller för viss tid medan arbetsförhållandet i övrigt består.

Då permittering har skett tillsvidare, har någon maximitid för dess längd inte fastställts. Arbetstagare har under permitteringstiden rätt att häva arbetsavtalet oberoende av uppsägningstiden.

Om permittering trätt i kraft utan att arbetstagaren fått sig till godo uppsägningstid som gäller vid arbetsavtalets upphörande och arbetsgivaren innan permitteringen upphör säger upp avtalet, har arbetstagaren med stöd av sjömanslagens 45 § 2 mom. rätt att få ersättning för skada som uppstår genom förlusten av lön eller del därav för uppsägningstid.

Samma rätt har arbetstagare, som med stöd av sjömanslagens 45 § 1 mom. säger upp sitt arbetsavtal efter permittering som utan avbrott räckt mer än 225 dagar och som har skett tillsvidare. I dessa fall anses förutsättningarna för erhållande av avgångsbidrag inträda den dag arbetsförhållandet upphör.

Arbetsgivarens ansvar i ovan nämnda fall bestäms på följande sätt:

Ersättningsskyldigheten reduceras med lönen för permitteringsmeddelande, lön som eventuellt förtjänats annorstädes. I övrigt ansvarar arbetsgivaren för skada, som uppstått på grund av förlust av uppsägningstid eller del därav. Avdrag på grund av att lön avsiktligt uraktlåtits att förtjänas kommer endast undantagsvis i fråga t.ex. då arbetsgivaren själv skulle ha ordnat arbete för arbetstagaren under uppsägningstiden.

I ovan beskrivna fall beräknas avdraget för lön som förtjänats annorstädes enligt följande:

- då arbetsgivaren säger upp arbetsförhållandet, för den uppsägningstid arbetsgivaren bör iakttaga räknat från och med uppsägningdagen
- då arbetstagaren säger upp sig, för tid som arbetsgivaren borde ha iakttagit räknat från den dag då arbetstagaren sagt upp sitt arbetsförhållande

Ersättningen betalas per lönebetalningsperiod. Erläggandet av ersättningen förutsätter, att arbetsgivaren ges en utredning över de faktorer som påverkar ersättningsskyldigheten.

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

### 7.7.5 Återanställning

Då arbetsgivare har uppsagt arbetsavtal av andra än av arbetstagaren föranledda orsaker, och arbetsgivaren inom nio månader behöver arbeidskraft för samma eller liknande uppgifter, skall arbetsgivaren hos den lokala arbeidskraftsmyndigheten (sjöbefälsförmedlingen) fråga huruvida tidigare arbets-

tagare genom denna myndighets förmedling söker arbete, och om så är fallet, i första hand erbjuda dessa arbetssökande arbete.

### **7.7.6 Meddelande till Arbetskraftsmyndighet om uppsägning eller permittering**

Ifall det är fråga om reducering eller permittering av Arbetskraft på grund av ekonomiska eller med produktionen sammanhängande orsaker, bör därom meddelas till vederbörande förtroendemän. Ifall åtgärden gäller minst tio arbetstagare, bör därom meddelas även till Arbetskraftsmyndigheterna.

### **7.7.7 Turordning vid minskning av Arbetskraften**

Vid uppsägning eller permittering bör man såvitt möjligt följa den regeln, att för företagets verksamhet viktiga yrkesarbetare, krigsinvaliderna och arbetstagare som i samma Arbetsgivares tjänst delvis förlorat sin Arbetsförmåga uppsägs eller permitteras sist, varjämte man utöver denna regel fäster avseende även vid Arbetsförhållandets längd samt omfattningen av arbetstagarens försörjningsskyldighet.

### **7.7.8 Tillämpningsdirektiv för turordningen vid Arbetskraftsminskning**

Minskning av Arbetskraften förverkligas i regel fartygsvis. Vid behov kan dock en minskning av Arbetskraften förverkligas även rederivis. Rederivis uppsägning och permittering av Arbetskraften kan komma i fråga t.ex. när ett rederi tar ur trafik på samma trafikområde ett eller flere fartyg av samma typ.

Härvid behandlas som separata helheter t.ex. rederiets passagerarfartyg samt torrlast- eller tankfartyg. Om minskningarna och turordningen som tillämpas vid dessa bör förhandlingar föras i god tid på förhand i en ordning överensstämmande med samarbetslagen och tillämpningsdirektiv som uppgjorts om dess tillämpning inom sjöfartsbranschen.

### **7.7.9 Hävning och uppsägning av befälhavares Arbetsavtal**

Angående hävning eller uppsägning av befälhavare bör rederiet skriftligen meddela i rederiet vald Finlands Skeppsbefälsförbunds huvudförtroendemän eller Finlands Skeppsbefälsförbund. Orsakerna till hävningen eller uppsägningen bör framgå av meddelandet.

### **7.7.10 Förhandlingsordning**

Uppstår meningsskiljaktighet om uppsägning eller permittering, kan meningsskiljaktigheten lämnas till avgörande med iakttagande av i kollektivavtal överenskommen allmän förhandlingsordning. Ifall Arbetsgivar- och arbetstagarförbunden inte uppnår enighet i saken, kan den hänskjutas till Arbetsdomstolen för avgörande.

## **7.8 Verksamhetsmodell för sysselsättning och omställningsskydd**

Målet med den nya verksamhetsmodellen mellan Arbetsgivaren, arbetstagarna och Arbetskraftsmyndigheterna är att effektivisera samarbetet och att så fort som möjligt sysselsätta arbetstagaren.

### **Samarbets- och uppsägningsförfarande**

Arbetsgivaren lägger i början av samarbetsförhandlingar som berör minst 10 arbetstagare fram en verksamhetsplan. Om innehållet av verksamhetsplanen förhandlas med personalrepresentanterna. I planen redogörs för förhandlingarnas förfaringssätt och former, den planerade tidtabellen samt de för uppsägningstiden planerade verksamhetsprinciperna gällande sökande av arbete, utbildning och Arbetsförvaltningens tjänster. I planen tas i beaktande de existerande normerna för hur man förfar när det gäller minskning av Arbetskraften. Om samarbetsförhandlingarna berör mindre än 10 arbetstagare, föreslås i samarbetsförfarandet de för uppsägningstiden planerade verksamhetsprinciperna gällande sökande av arbete, utbildning och Arbetsförvaltningens tjänster.

Förhandlingarna om innehållet av verksamhetsplanen hindras inte av den begränsning enligt vilken behandlingen av alternativen till uppsägning i samarbetsförhandlingar och i fråga om stora uppsägningar kan inledas först tidigast om sju dagar efter att motiveringarna och inverkningarna har behandlats.

I samband med samarbetsförfarande som berör en planerad minskning behandlas också de ändringar som behövs i personalplanen.

Arbetsgivaren och Arbetskraftsmyndigheten kartlägger sedan samarbetsförfarandet eller de små företagens uppsägningsförfarande inlett utan dröjsmål i samarbete de behövliga offentliga Arbetskraftstjänsterna. Det strävas efter att med Arbetskraftsmyndigheten komma överens om kvaliteten av de tjänster som erbjuds och tidtabellen för tjänsternas verkställande samt samarbete gällande deras förverkligande. Personalrepresentanterna deltar i samarbetet.

## **Sysselsättningsprogrammet och hur det förverkligas under uppsägningstiden**

Arbetsgivaren är skyldig att informera om rätten till ett sysselsättningsprogram och till ett höjt utbildningsbidrag.

Arbetsgivaren underrättar Arbetskraftsmyndigheten om en uppsägning som skett av ekonomiska eller produktionsskäl, ifall den uppsagda arbetstagaren har en arbetshistoria på minst tre år. Denna anmälningsskyldighet berör också upphörande av en sådan visstidsanställning som har uppstått av ett eller flera sådana arbetsavtal på visstid som har oavbrutet eller med endast kortfristiga avbrott fortsatt hos samma arbetsgivare i minst tre år. Arbetsgivaren är skyldig att med arbetstagarens medgivande lämna till Arbetskraftsmyndigheten uppgifter om berörda arbetstagares utbildning, arbetserfarenhet och arbetsuppgifter omedelbart efter att uppsägningen har skett. Arbetsgivaren deltar, om man separat kommer överens om det, även i övrigt i utarbetandet av ett sysselsättningsprogram.

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

Om vid uppsägningen inget annat har överenskommits om frågan, har arbetstagaren rätt till ledighet utan inkomstförlust för att under sin uppsägningstid delta i utarbetandet av ett sysselsättningsprogram, att söka arbete på eget eller på Arbetskraftsmyndighetens initiativ, till inläring och praktik i arbete eller att delta i en med hans eller hennes sysselsättningsprogram förenlig Arbetskraftspolitisk utbildning. Ledighetens längd är följande, beroende på anställningens längd:

- 1) högst 5 dagar om arbetstagarens uppsägningstid är högst en månad;
- 2) högst 10 dagar om arbetstagarens uppsägningstid är över en månad men högst fyra månader;
- 3) högst 20 dagar om arbetstagarens uppsägningstid är över fyra månader.

Det förutsätts också att ledigheten inte orsakar arbetsgivaren betydande skada.

Arbetstagaren bör utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren om ledigheten och vid anhållan förete en tillförlitlig redogörelse för ledighetens grunder.

## **8 HÄLSOVÅRD**

### **8.1 Arbetsplatshälsovårdens organisation**

#### **8.1.1 Konsultativ kommission**

Ledningen av hälsovårdens utveckling i enlighet med detta avtal åligger en av avtalsparterna tillsatt permanent kommission (Sjöfartens arbetsplatshälsovårdskommission).

Till kommissionen hör sammanlagt åtta medlemmar, varav fyra företräder arbetsgivarorganisationerna och fyra arbetstagarorganisationerna.

Kommissionens medlemmar samt deras suppleanter nomineras av avtalsparterna för en tid av två år åt gången.

Kommissionen väljer inom sig ordförande och sekreterare.

Kommissionen sammanträder vid behov på kallelse av ordföranden. Ordföranden är skyldig att sammankalla möte då en medlem anhåller därom skriftligen.

Kommissionen är beslutför då minst två medlemmar både från arbetsgivarsidan och arbetstagersidan är närvarande.

För fattande av kommissionens beslut krävs minst 3/4 av de avgivna rösterna.

### **8.1.2 Organisationsmodeller**

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

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

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

### **8.1.3 Rederiets hälsovårdspersonal**

Beroende på enligt vilket av de i 2 § nämnda alternativen rederiet besluter anordna sin företagshälsovårdsorganisation, skall rederiet i sin tjänst taga hälsovårdspersonal av sådan omfattning och standard, att de i detta avtal avsedda företagshälsovårdsåtgärdernas genomförande kan säkerställas.

### **Arbetsmiljö samt företagshälsovårdens utrymmen och materiel**

#### **8.1.4 Arbetsmiljö och arbetarskydd**

Arbetsutrymmena samt bostads-, måltids- och fritidsutrymmena skall planeras så, att arbetstagaren inte på grund av dessas egenskaper utsättes för risk för olycksfall eller sjukdom.

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

Arbetskydd ombord finns angivna i arbetskyddslagen (738/2002) samt i lagen om tillsyn över arbetarskydd (131/73) och mera detaljerat i de ändringar som senare gjorts i statsrådets beslut om arbetsmiljön på fartyg (417/81) och ordningsregler för skeppsarbete (418/81).

## **8.2 Verksamhetens innebörd**

### **8.2.1 Företagshälsovårdens verksamhetsområde**

Till företagshälsovårdens verksamhetsområde hör upprätthållande och befrämjande av den ombordanställda personalens arbetskon- dition och -hälsa genom att på i detta avtal avsett sätt ombesörja personalens:

- hälsovård
- första hjälp och sjukvård samt
- rehabilitering

### **8.2.2 Observation av hälsotillstånd**

Hälsovårdspersonalens besök ombord utgör grunden för planeringen, förverkligandet och utvecklan- det av företagshälsovården.

För att kunna förebygga och i tid fastställa sjukdomar och få dem under erforderlig vård verkställes genom av rederiet anlitate företagshälsovårdsenhets försorg kontroll av den ombordanställda perso- nalens hälsotillstånd i enlighet med en separat uppgjord verk- samhetsplan, som följer företagshälso- vårdslagets bestämmelser.

### **8.2.3 Anställningsundersökning och uppföljningsundersökningar**

Om anställningsundersökning och uppföljningsundersökningar av arbetstagare är stadgat i förord- ningen om läkarundersökning av sjömän (476/80).

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

Arbetstagaren bör kontakta arbetsgivaren eller dennes företrädare innan han/hon går till ovan avsed- da läkarundersökningar eller andra undersökningar.

### **8.2.4 Undersökningar**

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

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

### **8.2.5 Sjukvård och första hjälp**

Om sjukvården och första hjälp ombord samt om rederiets sjukvårdsskyldighet då arbetstagaren vid arbetsförhållandets upphörande är sjuk, stadgas i sjömanslagen (423/78).

### **8.2.6 Upprätthållande av arbetsförmåga och rehabilitering**

Företagshälsovårdens uppgift i rehabiliteringsfrågor är att råda och vägleda arbetstagarna till att ut- öva, upprätthålla och utveckla motion på arbetsplatsen samt hänvisa arbetstagare i behov av rehabi- litering till sakkun- ning vård.

## **8.2.7 Missbruk av alkohol och rusmedel**

För att avlägsna missbruk av alkohol och narkotika följes arbetsmarknadens centralförbunds vårdhänvisningsrekommendation på sätt som mellan parterna skilt har överenskommit om dess tillämpning inom sjöfartsbranschen.

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

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

Beträffande narkotika konstaterar arbetsmarknadsparterna, att narkotikabruk och -innehav ombord på fartyg är förbjudet. Dessutom hänvisar parterna till narkotikalagen, i vilken konstateras: "Den som olagligen tillverkar eller försöker tillverka, transporterar, utbjuder till försäljning, köper, säljer, förmedlar eller på annat sätt sprider narkotika eller försöker därtill, eller innehar narkotika eller brukar det, eller överlåter läkemedelsordination eller intyg som berättigar till annan narkotika, skall för narkotikabrott dömas till fängelse i högst två år eller till böter." Som narkotika anses ämnen som avses i narkotikaförordningen.

## **8.2.8 Hälsouppllysning och -utbildning**

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

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

## **Företagshälsovårdens kostnader och lön under sjukdom**

### **8.2.9 Moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet**

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

Till arbetstagare som är berättigad till moderskapspenning, erläggs lön för 78 vardagar från början av moderskapspenningsperioden (moderskapsledighet).

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

## **8.3 Särskilda bestämmelser**

### **8.3.1 Arbetsförhållande och sjukdom**

Vid sjukdomsfall bör sjöfarare i första hand vända sig till av befälhavaren/rederiet anvisad läkare.

Arbetstagare, som då arbetsförhållandet upphör är medveten om att han/hon är sjuk, är skyldig att därom meddela befälhavaren eller rederiet, och han/hon bör om så krävs utan dröjsmål anlita läkare.

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

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

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

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

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

### **8.3.2 Tystnadsplikt**

Personalens läkare skall giva arbetsgivaren de uppgifter, som är oundgängliga för bedömning av frågor som ansluter sig till antagande i tjänst eller placering i arbete, eller arbetsförhållandets fortbestånd. Dessa uppgifter får dock ges endast inom samma rederi eller rederisamman-slutning.

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