

AVTAL OM UPPSÄGNING OCH PERMITTERING I SJÖFARTSBRANSCHENS UTRIKESTRAFIK

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

1 § TILLÄMPNINGSSOMRÅDE

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

Avtalet gäller inte

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

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

2 § UPPSÄGNINGSTIDER

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

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

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

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

3 FÖRSUMMELSE ATT IAKTTA UPPSÄGNINGSTID

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

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

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

4 UPPSÄGNINGSGRUNDERNA

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

Såsom uppsägningsgrund anses sådana skäl på grund av vilka hävning av arbetsavtal, enligt sjöarbetsavtalslagen är möjligt, liksom även sådana av arbetstagaren själv beroende skäl såsom försummelse att utföra arbetet, underlåtenhet att 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 sjöarbetsavtalslagens 8 kapitel 5 § och 7 §.

5 ERSÄTTNING SOM ERLÄGGS FÖR OGRUNDAD UPPSÄGNING

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

6 § ARBETSTAGARENS UPSÄGNINGSSKYDD UNDER GRAVIDITET, MODERSKAPS-, FADERSKAPS- OCH FÖRÄLDRALEDIGHET SAMT UNDER VÅRDLEDIGHET

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

Arbetstagare skall på arbetsgivarens begäran förete utredning över havandeskapet.

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

7 § PERMITTERING

Permittering

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

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

Arbetsgivaren får permittera en arbetstagare, om:

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

Genom avtal kan permitteringsrätten utvidgas.

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

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

Förhandsinformation om permittering och hörande av arbetstagare

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

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

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

Meddelande om permittering

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

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

Meddelande skall delges en representant för de arbetstagare som permitteras.

Upphörande av en permitterad arbetstagares arbetsförhållande

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

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

Samma rätt har arbetstagare som säger upp sitt arbetsavtal efter att permitteringen utan avbrott räckt mer än 200 dagar.

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

8 § ANNAT AVBROTT I ARBETET OCH LÖNEBETALNINGEN

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

9 § ÅTERANSTÄLLNING

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

10 § MEDDELANDE TILL ARBETSKRAFTSMYNDIGHET ON 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 förtroendeman. Ifall åtgärden gäller minst tio (10) arbetstagare, bör därom meddelas även till arbetskraftsmyndigheterna.

11 § TURORDNINGEN VID MINSKNING AV ARBETSKRAFTEN

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

Tillämpningsdirektiv

Minskningen av arbetskraften förverkligas i regel rederivis. Minskningen av arbetskraften kan även förverkligas fartygsvis till exempel då rederiet tar ett eller flera fartyg på olika trafikområden ur trafik eller ett eller flera fartyg av olika typ ur trafik. Då minskningen av arbetskraften förverkligas rederivis, be-

handlas rederiets passagerarfartyg samt torrlast- eller tankfartyg som separata helheter.

Om minskningen i arbetskraften och den ordning som därvid skall följas skall i god tid på förhand förhandlas i enlighet med samarbetslagen och detta tillämpningsdirektiv.

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

För företagets verksamhet viktiga yrkesarbetare är till exempel:

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

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

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

12 § FÖRHANDLINGSORDNINGEN

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

13 § GILTIGHETSTID

Detta avtal är i kraft såsom huvudavtalet.