

**Finlands Sjömans-Union FSU rf
Rederierna i Finland rf**

UTRIKESFARTENS PASSAGERARFARTYGSAVTAL

1.3.2021-29.2.2024

1 Inledning

1. Detta kollektivavtal gäller däck- och maskinmanskaps samt ekonomipersonalens löne- och arbetsvillkor på traditionella passagerarfartyg i utrikesfart. Avtalet gäller dock inte s.k. ro-pax- fartyg eller därmed jämförbara fartyg om inte annorlunda avtalats.
2. De villkor som framkommer i kollektivavtalet tillämpas även på fartyg som besiktigats för utrikesfart då fartyget gör resor mellan hamnar i Finland.
3. Arbetstagaren skall utföra sina ålägganden med omsorg och såsom lag och god sjömanssed förutsätter. I tjänsten ombord skall nykterhet, god ordning och disciplin iakttas samt beteendet vara hövligt. Fartyget och dess inventarier skall skötas med omsorg. Vid användandet av fartygets konsumtionsvaror och proviant skall sparsamhet iakttas.

2 Allmänna avtal

1. Förutom det som bestäms i detta avtal, tillämpas på de fartyg som berörs av detta avtal de ikraftvarande allmänna avtal som ingåtts mellan parterna, vilka är tryckta i ett skilt häfte.

3 Definitioner

1. I detta kollektivavtal avses med:

passagerarfartyg, fartyg som enligt gällande bestämmelser skall besiktigas såsom passagerarfartyg;

garantilön, lön som innehåller ersättning för arbete utfört under ordinarie arbetstid och ersättning för överenskommen mängd overtidsarbete samt erfarenhetstillägg och som arbetstagaren är berättigad att få för varje lönebetalningsperiod oberoende om den överenskomna overtidsmängden utförs eller inte;

månadsinkomst lön, som innehåller garantilönen och de övriga tillägg samt ersättningar som betalas enligt detta avtal;

dagslön, lön som fås genom att dividera garantilönen med 30;

arbetsperiodsplan, en plan ur vilken framgår arbets- och lediga periodernas början och slut;

arbetsskiftesschema, ett schema i enlighet med sjöarbetstidslagen ur vilket framgår de dagliga arbetstidernas, som omfattas av garantilönen, samt vilotidernas start- och sluttider;

skiftarbetare, arbetstagare vars arbete är indelat i vakter;

dagarbetare, arbetstagare vars arbete inte är indelat i vakter och som inte är ekonomiarbetare;

ekonomiarbetare, arbetstagare som anställts för besättningens eller passagerarnas förplägnad eller för andra sysslor, som sammanhänger med sådant arbete, eller för expeditiionsarbete eller andra liknande uppgifter, som inte är däck- eller maskintjänstgöring;

dygn, tiden mellan klockan 00 och klockan 24;

vecka, tiden från måndag klockan 00 till söndag klockan 24; samt

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

4 Allmänt

4.1 Anställning

1. Vid anställning av arbetstagare till finska passagerarfartyg i utrikesfart skall rederierna i första hand utnyttja den arbetskraftsservice som statsmakten erbjuder. En arbetstagare kan dock anställas förbi den statliga arbetsförmedlingen, då arbetsgivaren redan har kännedom om en ny arbetstagare eller då det inte är möjligt att utnyttja sig av arbetsförmedlingen eller då annat vägande skäl till detta förfarande föreligger.

2. Varje person som tillhör fartygets däck- och maskinmanskap och ekonomipersonal skall ha intyg utfärdat enligt lagen om läkarundersökning av fartygspersonal (1171/2010), över att denne är lämplig för sjötjänst samt har de behörighetsintyg som krävs enligt lagen om fartygspersonal och säkerhetsorganisation för fartyg (1687/2009) samt andra intyg som krävs enligt annan lagstiftning och myndigheters bestämmelser.

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

4.2 Bemanningsavtal

1. Rederiet skall överenskomma med Finlands Sjömans-Union om fartygspersonalens numerär och behörighet för de som anställs ombord på fartygen. Innan ett bemanningsavtal uppgörs skall rederiet förhandla med huvudförtroendemannen om bemanningen. Bemanningsavtalet mellan rederiet och Finlands Sjömans-Union skall finnas till påseende på fartygets anslagstavla. De befattningar som avtalats om i bemanningsavtalet, ska bemannas med arbetstagare som står i ett arbetsförhållande som gäller tillsvidare.

2. De fartygsvisa bemanningsavtalen ingås enligt följande principer:

- 1) för däck- och maskinmanskapets del är utgångspunkten den minimibemanning som framgår av Trafiksäkerhetsverkets bemanningscertifikat. Vid överenskommelse om bemanningsnumerären skall dock observeras att skiftarbetande arbetstagare garanteras tillräcklig vila;
- 2) för ekonomipersonalens del avtalas om bemanningsnumerären, varvid hänsyn tas till passagerarmängderna, servicenivån samt säkerhetsbestämmelserna;
- 3) en flexibel användning av ekonomipersonalen inom och mellan avdelningar möjliggörs; samt

- 4) bemanningen skall flexibelt kunna anpassas vid förändrade verksamhetsförutsättningar.

3. Ett ingående eller en ändring av ett bemanningsavtal får inte leda till att någon arbetstagarare uppsägs eller att arbetsförhållandet upphör. Eventuella förändringar i bemanningsnumerären förverkligas genom naturlig avgång.

4.3 Utomstående arbetskraft

1. Utomstående arbetskraft kan anlitas först, sedan man utrett, huruvida det är möjligt att använda den egna besättningen för att utföra arbetet och hur användandet av utomstående arbetskraft kommer att påverka den egna personalens sysselsättning och arbetsuppgifter.

4.4 Arbetsavtal för viss tid

1. Arbetsavtal för viss tid kan ingås i enlighet med de syften som framgår ur bestämmelserna i sjöarbetsavtalslagens 1 kapitel 4 §, om orsaken härtill är arbetets art, vikariat, praktik eller annan därmed jämförbar omständighet, som förutsätter avtal för viss tid, eller om arbetsgivaren har annan av företagets verksamhet eller det arbete som skall utföras motiverad anledning att ingå arbetsavtal för viss tid. Avsikten med denna punkt är att förhindra ett kringgående av de till arbetstagarens uppsägningsskydd hörande rättigheter och de till arbetstagararen av fortsatt anställning tillkommande rättigheter. ¹⁾

2. Anvisningar om denna punkts tillämpning finns som bilaga till kollektivavtalet. (bilaga 3)

3. Anvisningar för beräkning av visstidsanställdas arbets- och lediga dagar samt tillämpningsdirektiv för beräkning av semesterersättning finns som bilagor till kollektivavtalet. (bilagorna 15.1 och 15.2).

4.5 Deltidsarbete

1. Deltidsarbete vid deltidspension och delinvalidpension i enlighet med sjömanspensionslagen samt partiell vårdledighet och partiell föräldraledighet i enlighet med sjöarbetsavtalslagen förverkligas enligt bilaga 5.2.

2. Ifall arbetstagararen i enlighet med sjömanspensionslagen är berättigad till en partiell förtida ålderspension och såvida hen har kommit överens med arbetsgivaren om en arbetstidsförkortning med 50 %, så ska på hen tillämpas de anvisningar som framgår ur bilaga 5.2.

¹⁾ FSU/RiF protokoll 1.9.2017. Enligt sjöarbetsavtalslagens (756/2011) 1. kapitel 4 § är ett arbetsavtal i kraft tillsvidare ifall det inte finns motiverad grund att göra tidsbundet avtal. Enligt regeringspropositionen (174/2010 s. 44) är en motiverad grund för uppgörandet av ett tidsbundet avtal t.ex. vikariat. Enligt ifrågavarande stycke i regeringspropositionen ska vikariatet vara personifierat.

Parterna är av samma åsikt gällande att uppgörandet av ett tidsbundet avtal ska uppfylla lagens krav på motiverad grund och vikariatet ska i enlighet med regeringspropositionen vara personifierat. Därför konstaterar parterna, att arbetsgivaren ska vid uppgörandet av tidsbundna avtal utgå från ifrågavarande lag och regeringsproposition och anteckna i arbetsavtalet namnet på den person som den visstidsanställda arbetstagararen vikarierar. Som grund till det tidsbundna avtalet behöver man dock inte ange orsaken till den frånvarande arbetstagararens frånvaro. Parterna konstaterar, att på detta sätt säkerställer man lagens krav på motiverad grund samt tillräcklig personifiering av vikariatet.

Ett tidsbundet arbetsförhållande (ex. vikariat) upphör normalt vid det datum som uppges i avtalet ifall man inte kommer överens om annat.

4.6 Praktikanter

1. Användningen av praktikanter får inte leda till att ordinarie arbetskraft ersätts.

4.7 Bostadsritningar

1. Rederiet skall åt Finlands Sjömans-Union, huvudförtroendemannen, specialarbetarskyddsfullmäktige och arbetarskyddsfullmäktige uppvisa bostadsritningar över nybyggen och andra nya fartyg samt ritningar över sådana ändringar och reparationer i bostadsutrymmen som kommer att genomföras, vilka väsentligen påverkar besättningens boende.
2. Bostadsutrymmena skall arrangeras och planeras så, att alla arbetstagare i ordinarie arbetsförhållande och deras vikarier har möjlighet till ensamboende, ifall inte annorlunda överenskommit i det avtal som avses i punkt 4.2.
3. Under en dockning av fartyget ska arbetsgivaren till de arbetstagare som är i arbete arrangera sådant sakligt boende som motsvarar fartygets omständigheter. Gällande de mera detaljerade arrangemangen ska det överenskommas med huvudförtroendemannen.

4.8 Särskilda bestämmelser gällande ordningsman

1. Ordningsman fungerar vid utförandet av sitt arbete såsom person som biträder befälhavaren i enlighet med sjöarbetsavtalslagens 13 kapitel 18 §.
2. Ordningssmannen skall i mån av möjlighet och åtminstone på nya fartyg beredas möjlighet till enskild inkvartering.

5 Arbetstid och avlösning

5.1 Arbetstidsbestämmelsernas förhållande till sjöarbetstidslagen

1. Arbetstiden anordnas enligt gällande sjöarbetstidslag, ifall inget annat bestäms i detta avtal.

5.2 Arbetstid som ingår i garantilönen

1. Den arbetstid som ingår i garantilönen är 9,5 eller 10 eller 10,5 timmar i kalenderdygnet och den kan placeras så, att den under arbetsperioden i medeltal utjämnas till 9,5 eller 10 eller 10,5 timmar i dygnet, men dock så, att den minst är åtta (8) timmar och maximalt 12 timmar i dygnet.
2. Den i garantilönen ingående dygnsvisa arbetstiden kan i undantagsfall, t.ex. i säsongstrafik, på korttrutter eller av särskilt skäl som begränsar trafiken, anordnas så att den utgör åtta (8) timmar i kalenderdygnet.
3. Arbetstiden, under arbetsperiod som ingår i garantilönen, erhålls genom att den i garantilönen ingående dygnsvisa arbetstiden multipliceras med antalet arbetsdagar som ingår i arbetsperioden.
4. Arbetstiden, under arbetsperiod som ingår i garantilönen, skall ges i sin helhet under arbetsperioden och den eller del av den kan inte överföras till följande arbetsperiod.

5.3 Uppdelandet av arbetstiden som ingår i garantilönen

1. Den i garantilönen ingående arbetstiden skall arrangeras så, att onödigt uppdelande av arbetstiden i flera än tre (3) delar undviks. För dagarbetares och ordningsmäns samt för de vaktgåendes del iakttas de särskilda bestämmelserna och förordningarna som gäller dem.

5.4 Arbete som utförs på bytesdagarna

1. Det arbete som antecknats i arbetsperiodsplanen och som utförts den dag som arbetsperioden börjat och den dag som det avslutats, kan räknas som en (1) arbetsdag, när det arbete som anordnats för den dag som arbetsperioden börjat och den dag som det avslutats inte faktiskt minskar på antalet dagar som ingår i de lediga perioderna och när den arbetstid som ingår i garantilönen, för dagar då arbetet börjar eller slutar, sammanlagt minst är åtta (8) timmar och maximalt 12 timmar.

2. Annat arbete som gjorts i dylika fall, än sådant som antecknats i arbetsskiftesschemat och som ingår i garantilönen, ersätts som övertid.

5.5 Vilotider och –pauser

1. Arbetstagaren skall under varje 24 timmars period ges en vilotid på minst tio (10) timmar (dygnsvila) och för varje sju (7) dagars period sammanlagt minst 77 timmar vilotid.

2. Den dygnsvisa vilotiden kan indelas i högst två (2) delar, så att den ena av vilotiderna minst är sex (6) timmar sammanhängande. Mellan två på varandra följande vilotider får mellanrummet inte vara längre än 14 timmar.

3. Om vilotidernas antecknande i sakenliga förteckningar har stadgats i sjöarbetstidslagen.²⁾

4. Vid räddnings- och brandsläcknings- samt andra övningar med säkerhetsutrustning skall eftersträvas att dessa placeras utanför den i garantilönen ingående arbetstiden och att de genomförs så att de stör arbetstagarens vilotider möjligast lite och så att de inte föranleder trötthet.

5. Om arbetstagarens vilotid störs av arbetskallelser eller av räddnings- och brandsläcknings- samt andra övningar hållna med säkerhetsutrustning, skall till hen ges tillräckligt med ersättande vilotid.

6. Pauser som är kortare än 30 minuter räknas inte in i den ovan avsedda vilotiden.

7. Om arbetstagaren utför ett sådant arbete som är kontinuerligt belastande eller kräver kontinuerligt stillastående, skall i samband med arbetet anordnas möjlighet att vid behov ta sådana pauser, som möjliggör kortvarigt avlägsnande från arbetsstället. Om arbete görs under en sådan tid på dygnet, då arbetstagarens inte har möjlighet att utnyttja sig av de i punkt 5.6 nämnda måltids- och kaffepauserna, skall han senast efter varje två (2) timmars period ges en 10 minuters vilopaus, som räknas som arbetstid, och efter varje fyra (4) timmars arbetsperiod, en halv timmes kafferast, som inte räknas som arbetstid. Detta gäller inte nöd- och säkerhetstjänstgöring.

²⁾ FSU/RiF protokoll 1.9.2017. Parterna konstaterar som gemensam ståndpunkt, att enligt sjöarbetstidslagens (296/1976) 19 a § ska det ur arbetstidsschemat framgå tidpunkterna för de vilotider som avses i sjöarbetstidslagens 9 a § (minimivilotider) och detta ska beaktas vid uppgörandet av arbetstidsschemat.

5.6 Kost och måltidspauser

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

2. För fartyget skall ett ändamålsenligt och så störningsfritt måltidsschema som möjligt uppgöras, som skall finnas till påseende på en synlig plats i måltidsutrymmena. Vid behov bör måltider anordnas i skift (en halv timmes skift). Om det av något skäl, t.ex. hamnens specialförhållanden, är nödvändigt att avvika från det sedvanliga måltidsschemat skall om detta snarast möjligt meddelas till kökspersonalen och till dem, som närmast har hand om de olika personalgruppernas arbetsledning.

3. Innan fartygets befälhavare bekräftar måltidsschemat skall om ärendet diskuteras med personalrepresentanter i enlighet med lagen om samarbete inom företag.

4. Mat- och kaffepauserna skall om möjligt anordnas inom följande tidsgränser ifall inte speciella orsaker hindrar detta:

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

5. Matpausen kan förkortas till minst en halv timme och tidpunkten för dess börjar kan flyttas högst en timme.

5.7 Avlösningssystem

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

2. Med det s.k. 1:1-avlösningssystemet avses ett arrangemang, där arbets- och lediga perioder upprepas lika långa och med 2:1-avlösningssystemet, ett arrangemang där arbetsperioden är dubbelt så lång som den lediga perioden.

3. Vilket av de nedan uppräknade avlösningssystemen (A, B, C och D) som förverkligas ombord på fartyget då det är på en viss rutt, överenskoms mellan rederiet och Finlands Sjömans-Union. Samtidigt skall även överenskommas om hur de längre sammanhängande lediga perioderna som ingår i avlösningssystem B och C, beaktas vid avlösningen och om hurdana förändringar detta leder till i arbets- och lediga periodernas längd.

4. Arbets- och lediga perioder borde förverkligas så, att de i genomsnitt är högst två (2) veckor långa perioder (2 veckor arbete och 2 veckor ledigt), ifall inte annat överenskoms mellan berörda arbetstagare. Arbetsgivarens representant skall dock bekräfta ett dylikt arrangemang.

5. Bokföringen av avlösningssystemet hålls på samma sätt som stadgas i sjöarbetstidslagen angående hållande av arbetstidsjournal. Avlösningssystemet skall uppsättas på lämpligt ställe där det är väl synligt.

6. För att jämna ut arbets- och lediga perioderna ombord på fartyget, tas vid behov tilläggsarbetskraft. Detta kan komma i fråga t.ex. vid semester-, kurs- eller sjukdomsfall.

7. Arbetstagare har rätt att hålla ut de lediga dagar som införtjänats i enlighet med avlösningssystemet, vilka uppstått under två (2) på varandra följande semesterkvalifikationsperioder och som inte använts till förverkligandet av avlösningssystemet, såsom ledighet. Ledigheten skall ges vid den av arbetstagaren föreslagna tidpunkten förutsatt att detta avseende avlösningssystemet och övrigt arbete är ändamålsenligt.

5.8 Arbetsperiodsplan

1. Den arbetsperiodsplan som gäller avlösningssystemet skall uppgöras för sex (6) månader i taget. Om närmare detaljer gällande avlösningssystemets förverkligande samt om längre eller kortare än sex (6) månader lång arbetsperiodsplan överenskoms särskilt mellan arbetsgivaren och förtroendeman som representerar besättningen. Om inte enighet kan uppnås i dessa förhandlingar hänskjuts ärendet för avgörande mellan rederiet och Finlands Sjömans-Union.

2. Arbetsgivaren och den förtroendeman som representerar besättningen kan även överenskomma om en tillfällig ändring av arbetsperiodsplanen förutsatt att det finns vägande skäl till detta. Ändringen kan gälla högst en fyra (4) veckor lång period. Ifall inte överenskommelse om ändringen kan nås hänskjuts ärendet för avgörande mellan rederiet och Finlands Sjömans-Union.

3. Arbetstagare kan inte mot sitt samtycke förpliktas att stanna kvar ombord under en period som i arbetsperiodsplanen antecknats som ledig period.

5.9 Olika avlösningssystem

5.9.1 System A (1:1):

1. Den dygnsvisa arbetstiden som ingår i garantilönen: 10,5 timmar.
2. Arbetsdagarnas antal per år: 165
3. Semester: under två (2) på varandra följande semesterkvalifikationsperioder 36 dagar.
4. De lediga perioderna och semestern ges så att arbetstagaren under två (2) på varandra följande semesterkvalifikationsperioder får åtminstone två (2) sammanhängande ledigheter.

5.9.2 System B (1:1):

1. Den dygnsvisa arbetstiden som ingår i garantilönen: 10 timmar.
2. Arbetsdagarnas antal per år: 173,5
3. Semester: under två (2) på varandra följande semesterkvalifikationsperioder 36 dagar, varav 18 dagar kan användas till avlösning.
4. De lediga perioderna och semestern ges så att arbetstagaren under två (2) på varandra följande semesterkvalifikationsperioder får åtminstone en (1) sammanhängande ledighet som är 18 dagar.

5.9.3 System C (1:1):

1. Den dygnsvisa arbetstiden som ingår i garantilönen: 9,5 timmar.
2. Arbetsdagarnas antal per år: 182,5
3. Semester: under två (2) på varandra följande semesterkvalifikationsperioder 36 dagar som kan användas till avlösning.

5.9.4 System D (2:1):

1. Den dygnsvisa arbetstiden som ingår i garantilönen: 8 timmar.
2. Arbetsdagarnas antal per år: 220
3. Semester: 36 dagar.
4. De lediga perioderna och semestern ges så att arbetstagaren under två på (2) varandra följande semesterkvalifikationsperioder får åtminstone två (2) sammanhängande ledigheter.

5.10 Längre ledig period som ges under semesterperioden

1. En (1) av de ovan nämnda lediga perioderna eller semestrarna som ingår i avlösningssystemen skall ges under perioden 2.5 - 30.9, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om annat.

5.11 Förverkligandet av avlösningssystem i säsongtrafik

1. På fartyg i säsongtrafik kan avlösningssystemet förverkligas genom avtal mellan rederiet och Finlands Sjömans-Union så att en del av de lediga perioderna flyttas och ges i form av ledighet under förlängt arbetsförhållande utanför seglationsperioden omedelbart efter dess slut.

5.12 Arbetsskiftesschemat och dess ändringar

1. Arbetsskiftesschemat skall uppgöras i god tid på förhand, dock så att arbetstagaren får den senast då arbetsperioden börjar då han återvänder till arbetet från en ledig period. Den i garantilönen ingående arbetstiden under arbetsperioden skall antecknas i arbetsskiftesschemat i sin helhet.
2. Arbetsskiftesschemat kan ändras under dygn som ingår i arbetsperioden så att arbetstidens startpunkt tidigareläggs eller senareläggs med två (2) timmar eller så att man mellan de dygnsvisa arbetstiderna i arbetsskiftesschemat placerar maximalt två (2) timmar. Ändringen kan genomföras endast en gång per dygn och om den skall meddelas i god tid på förhand. Ifall ändringen gäller det första arbetspasset under arbetsdag som ingår i arbetsperioden, skall om ändringen meddelas senast dagen innan arbetstagaren avslutar arbetet.

5.13 Särbestämmelserna gällande arbetstiden för dagarbetare och ordningsman

1. Den i garantilönen ingående dygnsvisa arbetstiden för dagmän skall placeras, med undantag för de avbrott som förorsakas av måltids- och kaffepauserna och fartygets förtöjnings- samt lösgörningsarbete, sammanhängande mellan klockan 07.00 och 22.00.

2. Dagarbetare kan inte förpliktas att utan sitt samtycke delta i skiftarbete.
3. Den i garantilönen ingående arbetstiden för ordningsmän kan förläggas i högst två (2) perioder i dygnet.

6 Lönevillkor

6.1 Lönebetalning

1. Lön utgår från och med den dag arbetstagaren tillträder arbetet, eller om han från orten för arbetsavtalets ingående måste företa resa för att komma till fartyget, från och med den dag resan anträds, eller om fartyget försenas, från den dag arbetstagaren enligt rederiets instruktion skulle infinna sig ombord.
2. Under fortgående arbetsförhållande betalas lön åt arbetstagaren en gång per månad, även för de månader då arbetstagaren varit helt eller delvis på ledighet med lön i land. När arbetsavtalet upphör skall den sista lönen stå till arbetstagarens förfogande eller kunna lyftas omedelbart, dock senast efter sex (6) vardagar efter arbetsavtalets upphörande. I sådana undantagsfall, där lönen inte är entydig, till exempel då all information som krävs för att fastställa lönen ännu inte står till förfogande vid arbetsavtalets upphörande, skall den sista lönen stå till arbetstagarens förfogande eller kunna lyftas senast tio (10) vardagar efter arbetsförhållandets upphörande.
3. Då arbetsförhållandet börjar eller upphör mitt i en kalendermånad, räknas lönen för sådan månad genom att dela garantilönen med 30 och multiplicera resultatet med antalet arbetsförhållandedagar för denna månad.
4. Då arbetsförhållandet upphör ersätts de enligt avlösningssystemet införtjänade lediga dagarna, som inte hållits, åt arbetstagaren sålunda att en (1) ledig dag berättigar till en ersättning som motsvarar en (1) dagslön.
5. I övrigt iakttas vad som är stadgat om lönebetalningen i sjöarbetsavtalslagens 2 kapitel samt i lagen om sjömäns semester 15 § 1 moment.
6. Arbetsgivaren skall vid betalandet av lönen eller då korrigeringar görs i lönen ge en specificering åt arbetstagaren där lönens storlek och grunderna för dess bestämmande framkommer.
7. I sjöarbetsavtalslagen eller annan motsvarande lag avses med full lön den tidigare i punkt tre definierade månadsinkomsten.

6.2 Garantilöner

1. Garantilönerna framgår ur bilaga 1.
2. Vid uppgörande av arbetsavtal skall kollektivavtalets befattningsbenämningar användas.³⁾

³⁾ FSU/RiF protokoll 1.9.2017. Parterna konstaterar som gemensam ståndpunkt, att i sjöfararens arbetsavtal ska alltid, så som sjöarbetsavtalslagen förutsätter, antecknas en yrkesbeteckning enligt kollektivavtalet oavsett om man vid något annat sammanhang under arbetsförhållandet använder något annat namn eller beteckning som beror på arbetet, arbetsuppgifterna eller funktionen.

3. Om det under avtalsperioden anses nödvändigt att lägga till befattningsbenämningar som inte nämnts i avtalet, skall de undertecknade parterna först avtala om löne- och övriga villkor som ansluter sig till befattningen.

4. Ifall det med arbetstagare genom arbetsavtal har överenskommits eller överenskoms om högre lön eller bättre villkor än vad som bestäms i detta kollektivavtal, är dessa förmåner i kraft trots detta kollektivavtals bestämmelser, om inte av arbetsavtalets bestämmelser annat följer eller om inte arbetsavtalets parter annorlunda överenskommer.

6.3 Erfarenhetstillägg

1. Arbetstagaren är berättigad till erfarenhetstillägg efter 3, 5, 8, 11 och 14 års tjänstgöring. Ett erfarenhetstillägg motsvarar 3 % av garantilönen.

2. En arbetstagare som har uppnått 20, 25 eller 30 %:s erfarenhetstillägg i enlighet med det avtal som var i kraft före den 1.3.2001, erhåller när hen byter rederi under det nya avtalets giltighetsperiod ett erfarenhetstillägg på 20 % i det nya rederiets tjänst.

3. För beräkning av tid som berättigar till erfarenhetstillägg, skall rederier, som står under gemensam ledning anses som ett rederi.

4. Då en arbetstagare inleder sitt arbetsförhållande, skall han uppvisa sakenliga intyg över ovan nämnda arbetsförhållanden, för att dessa tider skall beaktas.

5. Tid som berättigar till erfarenhetstillägg skall inhämtas i fart utanför området för inre fart (=kust- eller avlägsnare fart). Till de erfarenhetstillägg som är oberoende av rederi tillgodoräknas även tid tjänstgjord på utländska fartyg.

6. Såsom till erfarenhetstillägg berättigande tid räknas även den tid, då arbetstagaren varit på semester eller varit på ledighet i anknytning till avlösningen⁴⁾ samt även den tid, då arbetstagaren under arbetsförhållandets bestånd varit förhindrad att utföra arbete:

- 1) på grund av arbetsplatsens andra arbetstagares semestrar;
- 2) på grund av reservövning eller extra tjänstgöring, om han återgått till arbetet så snart dylikt hinder upphört;
- 3) på grund av avbrott som avses i semesterlagen för sjömän 3 § 2 moments 3 punkt;
- 4) på grund av läkarundersökning, som avses i lagen om företagshälsovård (1383/2001) eller lagen om läkarundersökning av fartygspersonal (1171/2010) eller som har föreskrivits av arbetsgivaren eller beror på sjukdom eller olycksfall;
- 5) på grund av sådan moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet om vilken stadgas i sjöarbetsavtalslagen;
- 6) på grund av sådant kommunalt eller annat offentligt förtroendeuppdrag eller med anledning av avgivande av sådant vittnesmål, som vederbörande enligt lag inte har rätt

Ifall man ändå anser det vara nödvändigt att lägga till flera yrkesbeteckningar i kollektivavtalet, som inte redan finns där, samt till beteckningarna hörande lönesättning och liknande, ska om dessa villkor först överenskommas med undertecknande parter.

Ifall förverkligandet av tjänster inom rederiet förutsätter sådana bestående funktioner, som inte finns nämnda i kollektivavtalet eller som inte passar in i de traditionella befattningarna ska om dessa förhandlas med huvudförtroendemannen och gällande lönesättningen ska förhandlingen ske mellan rederiet och Sjömans-Unionen.

⁴⁾ Till sådan tid som berättigar till erfarenhetstillägg räknas även sådan tid, då arbetstagaren före den 1.3.2001 har varit på vederlagsledighet.

att vägra att fullgöra eller som han hade kunnat vägra avgiva endast av särskilt i lag nämnt skäl;

- 7) på grund av förordnande som myndighet utfärdat för att hindra spridande av sjukdom;
- 8) på grund av resa som förutsätts av arbetet, om sådana resdagar inte annars skulle räknas som arbetstagarens arbetsdagar;
- 9) av annat skäl, då arbetsgivaren enligt lag har varit skyldig att trots arbetstagarens frånvaro betala lön för en sådan dag;
- 10) på grund av deltagande med arbetsgivarens samtycke i utbildning som förutsätts av arbetet, dock så att det kan avtalas att endast 30 dagar i sänder räknas som likställda med arbetade dagar.

7. För arbetstagare på passagerarfartyg i säsongtrafik tillgodoräknas den tid som han under på varandra följande seglotionssäsonger varit i arbetsförhållande på passagerarfartyg i säsongtrafik. Här anses vid beräkning av erfarenhetstillägg 11 månader motsvara ett (1) år.

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

6.4 Övertid och ersättning för övertid

1. Övertidersättning utbetalas för arbete, som utförs utöver den i arbetsskiftesschemat antecknade dygnsvisa arbetstiden som ingår i garantilönen eller utöver den arbetstid som ingår i den arbetsperiod som omfattas av garantilönen.

2. Övertidersättningen per timme uträknas ur garantilönetabellen i bilaga 1 genom att använda divisorn 100.

3. Övertid ersätts som pengar eller på arbetstagarens framställan som ledig tid, sålunda att tre (3) övertidstimmar motsvarar en (1) ledig dag. De lediga dagarna som ges som ersättning för övertiden åtgår oberoende av om den lediga tiden infaller på en lördag, söndag eller på en annan helgdag. Om ledigheten ges under lågsäsong och ifall arbetssituationen så tillåter, behöver ingen vikarie tas in för den lediga arbetstagaren. Begäran om ledighet ska presenteras senast fyra (4) veckor före man önskar hålla ut ledigheten. Ifall arbetsgivaren nekar till förvandlingen av övertid till ledig tid ska hen redogöra för orsaken, på vilken begäran avslås.

4. För sådana räddnings- och brandsläcknings- samt andra övningar med säkerhetsutrustning, som antecknats i arbetsperiodsplanen och som placerats utanför den i garantilönen ingående arbetstiden, ska betalas en ersättning som motsvarar minst en (1) timmes övertid.

6.5 Ersättning för arbete gjort under vissa helger

1. För annat arbete under juldagen, långfredagen, 1 maj och midsommardagen än sådant som ersätts som övertid, betalas 1,5 gånger dagslönen.

6.6 Beredskapsersättning

1. Om arbetstagare på sin fritid beordras kvarstanna ombord för beredskapstjänst på grund av sjöarbetsavtalslagens 4 kapitel 6 § eller annan viktig orsak i anknytning härtill, betalas åt honom för varje påbörjad timme 1/260 av garantilönen.

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

3. Om arbetstagaren under sin fritid beordras komma ombord på fartyget för utförande av någon arbetsuppgift, betalas för detta två (2) övertidstimmar i ersättning i sådant fall, då han inte i stöd av bestämmelsen i första stycket ovan är berättigad till beredskapsersättning.

4. Ifall arbetstagare är förpliktad att bära med sig personsökare eller annat tekniskt hjälpmedel, med vilken denne kan nå och kallas till sitt arbete utanför den i garantilönen ingående arbetstiden, skall arbetstagaren för tiden för bärandet av hjälpmedlet betalas en ersättning i enlighet med lönebilagan för varje dygn som personsökaren eller det tekniska hjälpmedlet burits.⁵⁾

6.7 Lasthanteringsersättning

1. Ifall medlem i fartygets besättning i undantagsfall deltar i lasthantering, fastsättning och/eller losstagning ombord på fartyget, betalas utöver den sedvanliga lönen en ersättning, vars storlek är 1/164 av månadslönen, för varje timme använd till lasthantering⁶⁾. Åt vinschman betalas lasthanteringsersättning, då han använder vinschen i samband med lastning och lossning.

2. Ifall en medlem ur manskapet deltar i leveransen av sådana produkter, som antingen är köpta på förhand (preorder) och/eller ombord på fartyget, till bildäck eller motsvarande plats, ska till hen förutom normal lön och under sådan arbetstid som ingår i garantilönen betalas en separat ersättning för varje påbörjad timme, vars storlek är 1/475 delar av garantilönen.

6.8 Serveringsersättning

1. Till personalens kock och ekonomibitråde betalas, ifall inte annat överenskommit mellan rederiet och Finlands Sjömans-Union, då det med rederiets samtycke i fartygspersonalens mäss tillfälligt serveras mat åt andra personer än fartygspersonalen, en ersättning enligt bilaga 1 för tillfälliga matgäster per dag oavsett antalet måltider. Ersättningen betalas dock inte för lotsar, tull- och bevakningspersonal inte heller för fartygspersonalens familjemedlemmar, i sådana fall att serveringen för dem är gratis.

⁵⁾ FSU/RiF protokoll 21.1.2016. Man konstaterade, att parterna har en gemensam syn på den ersättning som avses i passagerarfartygsavtalets punkt 6.6 stycke 4 och som betalas då personsökare osv. måste bäras utanför arbetstiden för den händelse att man blir kallad till arbete. Ifall apparaten bärs endast på grund av en befattning i enlighet med säkerhetsplanen och därtill hörande larmsamtal, så betalas inte beredskapsersättning.

Vid sådana tillfällen då det till samma personsökare kan komma både kallelser till arbete och till ovanstående nämnda larmuppgifter, är arbetstagaren berättigad till beredskapsersättning såtillvida att hen har beordrats vara i beredskap och beredd att påbörja arbete, alltså då hen har jour. Ifall personsökaren bärs endast för larmsamtal och arbetstagaren inte har beordrats vara i beredskap att påbörja arbete, betalas ingen ersättning. För tydlighetens skull konstaterar parterna, att t.ex. mottagningen av räddningshelikopter och förberedande av sjukhustransporter samt vid man över bord -situationer ersätts arbetet som övertid ifall dessa uppgifter inte utförs under sådan arbetstid som omfattas av garantilönen.

⁶⁾ Tillämpningsdirektiv: Parterna konstaterar som gemensam ståndpunkt, att lasthanteringsersättning som avses ersättning betalas för hela timmar. (30.5.2016)

6.9 Betjäningsarvode

1. Betjäningsarvodespottens storlek är, ifall inte annat överenskommits, 4 % av all den servering och försäljning som sker ombord på fartyget samt av den på förhand köpta servering och försäljning, med undantag för i butik försåld alkohol på flaska.
2. Betjäningsarvodespotten delas på sätt som överenskomms särskilt mellan rederiet och Finlands Sjömans-Union. Ifall man inte kan enas om fördelningen, hänskjuts ärendet för avgörande mellan detta kollektivavtals parter.
3. Betjäningsarvode betalas endast åt medlemmar av Finlands Sjömans-Union.
4. Betjäningsarvodets minimibelopp framgår ur bilaga 1.
5. För de dagars del, då fartyget är ur drift på grund av dockning eller annan motsvarande orsak och ombord på det inte finns någon försäljning, förändras betjäningsarvodets minimibelopp i förhållande till hur fartyget är ur trafik och i trafik. Sålunda, om fartyget är 10 dagar ur trafik i månaden och i trafik 20 dagar i månaden, utgör betjäningsarvodets minimibelopp 2/3 av det i passagerarfartygsavtalets lönebilaga 6.9 avsedda vid varje tidpunkt ikraftvarande minimibeloppet för betjäningsarvodet.
6. Det betjäningsarvode som betalas under sjukdomstid minskar inte på betjäningsarvodespotten.

6.10 Naturaförmånsersättning

1. Naturaförmånsersättningens belopp under arbets- och den lediga perioden samt under semester- och sjukdomstid framgår ur bilaga 1.

6.11 Ersättning åt arbetstagare, som inte reserverats kost och/eller logi på fartyget

1. Ifall kost och logi inte anordnats ombord, skall arbetsgivaren anordna motsvarande förmåner i land eller betala mot dessa förmåner svarande skälig ersättning. Såsom skälig ersättning för kost anses de belopp som framkommer ur bilaga 1.
2. Sakliga utgifter för logi betalas enligt räkning.

6.12 Sjuklön, moderskapsledighet och faderskapsledighet

1. Arbetstagare, som på grund av sjukdom, skada eller olycka är förhindrad att utföra sitt arbete, är berättigad under tiden hindret varar, att få sjuklön för högst 60 dagar. Om arbetstagaren vid arbetsförhållandets upphörande är oförmögen till sitt arbete på grund av sjukdom, skada eller olycka, har han rätt att få ersättning som motsvarar sjuklönen, ifall han skulle ha varit berättigad till sjuklön om arbetsförhållandet skulle ha fortsatt.
2. Arbetstagaren är berättigad till full lön, när arbetstagaren enligt sjöarbetsavtalslagen är berättigad till sjuklön, om inte annorlunda nedan överenskommits.
3. Åt arbetstagare som är berättigad till moderskapspenning, betalas lön för 78 vardagar från början av moderskapspenningsperioden (moderskapsledighet).

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

5. Under tiden för arbetsoförmåga på grund av sjukdom eller skada betalas betjäningssarvodet 0,5-gångar och den betalas först efter den sjunde (7) sjukdagen, om inte arbetsoförmågan klart kan påvisas ha berott på omständigheter som föranletts av arbetet, varvid betjäningssarvodet betalas från dagen då arbetsförmågan började, Naturaförmånsersättningen betalas under sjuktid för högst 42 dagar, fastän arbetstagaren återvänt hem under denna tid.

6.13 Ersättning för smutsigt arbete

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

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

6.14 Ersättning för handledning av praktikant

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

6.15 Krigsrisktillägg

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

6.16 E-utbildning

1. Ifall arbetstagaren deltar i e-utbildning, tillämpas de regler som avses i e-utbildningsavtalet (bilaga 12.1).

7 Semester

7.1 Semesterbestämmelsernas förhållande till semesterlagen för sjömän

1. Semester bestäms enligt vid varje tidpunkt gällande lag om sjömäns semester, om inte annat bestäms i detta avtal.

2. Om arbetstagaren på grund av förlossning, sjukdom eller olycksfall är arbetsförmögen 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 arbetsförmögen medan vården pågår. Framflyttning av semester berör även sådana semesterdagar som grundar sig på kollektivavtalet.

3. Om totala antalet semesterdagar vid uträknande av semesterns längd inte utgör ett heltal, ska den överstigande delen av en dag ges som full semesterdag. Om arbetstagaren vid slutet av anställningsförhållandet betalas semester-ersättning som motsvarar semesterlön och om antalet semesterdagar inte utgör ett heltal, ska den överstigande delen av en dag räknas som full semesterdag.

7.2 Semesterlön och semesterpenning under semestertid

1. Semesterlön uträknas enligt den lön som arbetstagaren får för sitt ordinarie arbete vid tidpunkten för semesterns början. Har arbetstagare under semesterkvalifikationsperioden tillfälligt utfört arbete, under minst en (1) månads tid, för vilket utgår högre lön, höjs garantilönen som ligger till grund för semesterlönen eller semesterersättningen i samma förhållande.

2. Semesterlönen fås genom att garantilönen eller, om åt arbetstagaren betalats de tillägg och förhöjningar som förutsätts i detta avtal, den förhöjda garantilönen, divideras med 30 och det på så vis erhållna resultatet multipliceras med antalet semesterdagar samt slutligen med koefficienten 1,18.

3. Arbetstagare som är berättigad till semester, har rätt att som semesterpenning erhålla 50 % av sin semesterlön. Vid beräkandet av semesterpenning beaktas inte naturaförmånerna. Semesterpenningen betalas i samband med den löneutbetalning då arbetstagaren erhåller sin semesterlön. Om semestern är uppdelad betalas vid påbörjandet av varje del av semestern motsvarande del av semesterpenningen.

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

7.3 Kost och logiersättning som ingår i semesterersättning vid korta arbetsförhållanden

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

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

8 Reseersättningar

8.1 Allmänt om reseersättningar

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

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

3. Arbetstagaren kan för sin arbetsresa använda egen bil. Användningen av egen bil ersätts enligt skatteförvaltningens anvisningar, dock så att ersättningen per kilometer är 2/3 av skatteförvaltningens föreskrivna maximala belopp.

8.2 Reseersättning i samband med skötsel av arbetsuppgifter

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

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

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

4. Vid användning av egen bil ersätts resan enligt busstaxa. Taxi kan användas i skälig omfattning - t.ex. upp till eurobelopp nämnt i bilaga 1 - mellan busstation eller järnvägsstation eller flygterminal och hamnen då:

- bussförbindelse inte finns;
- arbetstagaren ombetts att återvända till fartyget, under sådan tid på dygnet, under vilken allmänna kommunikationsmedel inte trafikerar; eller
- om användandet av taxi på förhand överenskommits mellan fartygets befälhavare eller rederiet och arbetstagaren.

5. Taxikostnader ersätts endast mot uppvisande av kvitto eller i undantagsfall på basis av annan tillförlitlig utredning.

8.3 Reseersättning i samband med ledighet

1. Arbetstagare, som återvänder till arbete efter semester eller ledighetsperiod enligt avlösningssystemet eller sjukledighet är berättigad att av arbetsgivaren erhålla ersättning för de verkliga kostnader som uppstår vid en returreisa mellan hemmet i Finland eller, ifall arbetstagaren bor utomlands, mellan gränsövergången i Finland och fartyget.

2. Om byte i enlighet med avlösningssystemet sker vid en sådan tidpunkt att hemresan eller arbetet inte kan påbörjas omedelbart, betalar arbetsgivaren kostnaderna förorsakade av övernattning åt arbetstagaren eller om det skilt överenskommits, kostnaderna för användning av taxi. Ifall resan inte kan genomföras och måste avbrytas genom att det saknas sammanhängande trafikförbindelser och ifall arbetstagaren därför måste övernatta under resan, ersätter arbetsgivaren de kostnader som uppstått som en följd av övernattningen.

8.4 Reseersättning i samband med möten

1. Resekostnader, som föranleds av deltagande som representant i Finlands Sjömans-Unionens förbundskongress, som medlem i dess förbundsfullmäktige eller som medlem i dess förbundsstyrelse, ersätts av Finlands Sjömans-Union.

9 Frånvaro

9.1 Frånvaro på 50- och 60-årsdagen

1. Arbetstagare, vars arbetsförhållande i en följd pågått i minst tre (3) års tid, är berättigad till en (1) extra fridag med lön för sin 50- och 60-årsdag. Samma förmån kan beviljas arbetstagare som har minst tio (10) års sjötjänst i Finlands handelsflotta under förutsättning att arbetsförhållandet har fortgått oavbrutet under de sex (6) månader som omedelbart föregått bemärkelsedagen.

9.2 Frånvaro vid egen vigselflag, plötsligt insjuknande eller begravningsdag

1. Till följd av plötsligt sjukdomsfall inom familjen, beviljas arbetstagare en kortare tillfällig befrielse från arbete med lön, dock för högst tre (3) dagar.

2. Arbetstagare kan även beviljas motsvarande befrielse från arbetet under en nära anförvants begravningsdag samt under egen vigselflag, dock för högst två (2) dagar.

3. Förutsättningen för beviljande av befrielse, är att detta med beaktande av arten av den berörda arbetstagares uppgifter är möjligt i varje enskilt fall.

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

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

9.3 Frånvaro vid vård av svårt sjukt barn

1. Arbetstagare, vars barn lider av sådan svår sjukdom, som avses i Statsrådets beslut 130/1985 om beviljande av understöd för vård och rehabilitering av svårt sjukt barn, har rätt till frånvaro från arbetet för att delta i vården, rehabiliteringen eller handledningen för vård av det sjuka barnet i enlighet med beslutet, efter att på förhand med arbetsgivaren överenskommit om sin frånvaro.

9.4 Frånvaro vid deltagande i fackföreningsverksamhet

1. Ifall arbetstagare utses till representant vid Finlands Sjömans-Unions kongress, till medlem av dess fullmäktige eller styrelse, skall arbetsgivaren, ifall detta utan oskäligt men går för sig och ifall inte annat följer av nedanstående, för de nödvändiga mötesresorna bevilja arbetstagaren befrielse från arbetet utan lön.

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

9.5 Frånvarons förhållande till avlösningen

1. Då arbetstagare under en arbetsperiod är oförmögen att utföra sitt arbete på grund av sjukdom eller skada och på grund av detta måste vara frånvarande från arbetet, minskas antalet arbetsdagar med en (1) dag för varje frånvarodag. Om arbetsoförmågan på grund av sjukdom eller skada infaller under den lediga perioden, minskas antalet lediga dagar med en (1) dag för varje sjukdomsdag.
2. Vad som ovan stadgats om arbetsoförmåga på grund av sjukdom eller skada, tillämpas på motsvarande sätt vid övrig frånvaro som baserar sig på lagar eller avtal, där arbetsgivaren är skyldig att betala lön åt arbetstagaren.
3. Ifall arbetstagaren för arbetsgivarens räkning måste delta som vittne i en rättegång eller i polisförhör, räknas tid använd till detta som arbetstid.
4. Ifall arbetstagare deltar i en av arbetsgivaren anvisad skolning eller kurs under sin lediga period, har han rätt att hålla sin på så sätt förlorade fritid senare. Tiden för deltagandet i skolningen eller kursen räknas som en arbetsdag. För givandet av lediga dagar som inte hållits, på grund av deltagandet i skolningen eller kursen, tillämpas även vad som stadgats i punkt 6.4 om de allmänna förutsättningarna för ledighetens givande. Detta gäller inte internationellt eller nationellt stadgad obligatorisk utbildning eller deltagande i kurs. I det fallet är dock arbetstagaren berättigad att hålla sin på så vis förlorade fritid senare.
5. Ifall arbetstagaren under de två senaste tidsperioderna som omfattas av avlösningssystemet, dock under högst det senaste året, varit frånvarande på grund av ovan uppräknade skäl, så att arbetsdagarnas antal är mindre än de lediga dagarnas enligt avlösningssystemet, har arbetsgivaren inte rätt att från arbetstagarens lön dra av den inte införtjänade ledigheten.

10 Övriga bestämmelser

10.1 Skyddskläder

1. Ombord på fartyget skall för arbetstagarnas bruk i tillräcklig mängd finnas ändamålsenliga skyddsdräkter och – skor samt övrig skyddsutrustning.
2. Åt arbetstagare som arbetar i lastutrymmen anskaffas på arbetsgivarens bekostnad enhetliga skyddsoveraller, vilka är försedda med reflekterande band.
3. De av arbetsgivaren anskaffade/reserverade skyddsdräkterna tvättas på arbetsgivarens bekostnad eller kläderna tvättas under arbetstid. Vid sprutmålning och rengöring av tankar som innehållit farlig last samt andra därmed jämförbara arbeten skall arbetstagarna använda av arbetsgivaren anskaffade skyddsmasker och övrig skyddsutrustning.

10.2 Ekonomipersonalens arbetskläder

1. Om arbetsgivaren kräver att ekonomiavdelningens personal använder särskilda enligt rederiets direktiv förfärdigade arbetskläder, skall arbetsgivaren anskaffa dessa kläder.
2. Arbetstagare som tillhör ekonomipersonalen har rätt att på arbetsgivarens bekostnad låta rengöra eller under arbetstiden utföra tvättning av sådana arbetskläder, vilka arbetsgivaren

ställt till hans förfogande. Detta gäller även kökspersonalens egna speciella arbetsrockar, arbetsbyxor, förkläden samt kockmössor.

3. Arbetsgivaren bekostar kökspersonalens arbetsrockar, arbetsbyxor och mössor, ifall kökspersonalen också förutsätts använda sådana.

10.3 Städning

1. Diskning av kärl och matbestick samt städning och rengöring av mässrummen skall ske efter varje måltid. Rengöringsarbetet utförs under den arbetstid som ingår i garantilönen.

2. Sovhytterna skall städas och rengöras dagligen. Därutöver skall sovhytter och mässrum undergå grundlig rengöring och tvättning en gång i veckan. Dessa arbeten skall utföras under arbetstid som ingår i garantilönen.

3. Kan inte i ovan avsedda arbeten utföras under arbetstid som ingår i garantilönen skall de utföras som övertidsarbete.

4. Arbetstagaren skall för egen del sträva efter att främja renlighet och trivsel genom att bädda sin egen koj.

5. Föreståndare för ekonomiavdelningen skall övervaka städning utförd av ekonomipersonalen.

10.4 Fritidsförsäkring

1. Arbetsgivaren är skyldig att försäkra arbetstagare mot olycksfall under fritid och inom ramen för fartygets idrottsverksamhet på samma villkor som i lag är stadgat om olycksfall i arbete. Såsom fritid anses då även ledighet som ges som ersättning för övertid samt semester enligt lagen om sjömäns semester.

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

3. Om arbetsgivaren underlåtit dessa skyldigheter svarar han dock för att arbetstagaren eller dennes rättsinnehavare kommer i åtnjutande av ovan bestämda olycksfallsersättningar.

4. Då arbetstagare drabbas av olycksfall skall han genast meddela om det till arbetsgivaren eller dennes ställföreträdare, som på begäran måste utfärda intyg om mottagandet av meddelandet till arbetstagaren. Anmälan om olycksfallet skall omedelbart efter olycksfallet genom befälhavarens eller rederiets försorg insändas till vederbörande försäkringsanstalt.

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

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

10.5 Hemtransport av död sjöman

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

10.6 Tillägsbestämmelser gällande musiker, solister, musikpresentatör och AV-tekniker:

1. Av arbetstiden som ingår i garantilönen utgör tiden för uppträdandet/ljudkontroll högst 6,5 timmar. Tid för uppträdande som överskrider denna tid ersätts med förhöjd lön, som för den första timmen utgör 1/200 av garantilönen och efter detta 1/100 av garantilönen.

2. Den ordinarie arbetstiden förläggs i högst tre (3) perioder i dygnet med början klockan 00.00.

3. Om tiden mellan arbetspassen är kortare än två (2) timmar räknas pausen som arbetstid.

4. För varje arbetstimme av uppträdande/ljudkontroll hålls en 15 minuters paus, som räknas som arbetstid.

5. Beklädnadsersättning betalas åt musiker enligt bilaga 1.

6. Om arbetslagets/arbetstagarens framträdande sänds per radio eller television, betalas åt arbetslaget/arbetstagaren för denna tid som extra ersättning ett honorar enligt kollektivavtalet för radio- och televisionsbranschen.

7. Musikerna är berättigade till minst två (2) timmars avlönad övning för varje programnummer.

8. Fraktkostnader ersätts i tillämpliga delar såsom hemresor.

9. Musik som framförs av arbetslaget/arbetstagaren får inte överföras med hjälp av ljudöverföringsanläggningar/television till någon annan del av fartyget utan arbetslagets/arbetstagarens samtycke.

10. Musikerns hytt skall placeras på en så bullerfri plats som möjligt.

10.7 I hamn kungjord strejk, lockout eller blockad

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

10.8 Principen om kontinuerliga förhandlingar

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

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

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

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

10.9 Förhandlingsförfarandet vid enskilda oenighetsfall

1. Om oenighet gällande tillämpningen av detta kollektivavtal inte har kunnat klarläggas lokalt, t.ex. enligt i förtroendemannaavtalet föreskrivet tillvägagångssätt, eller genom förhandlingar mellan Sjömans-Unionen och rederiet, ska, då någondera parten anhåller om det, de organisationer som undertecknat detta kollektivavtal, förhandlingsvägen sträva efter att klara upp oenigheten. Den part som finner ett klarläggande nödvändigt, skall om detta till den andra parten göra en motiverad skriftlig framställan som utan dröjsmål skall besvaras på samma rättmätiga sätt och senast inom en (1) månad.

2. Om någondera parten anser att den andra uppenbart brutit mot detta avtal eller stadganden rörande sjömän, berättigar detta inte att skrida till någon annan åtgärd förrän berörda avtalsparter förhandlingsvägen försökt nå samförstånd, förutom då den andra parten inte rättmätigt besvarat den andra partens skriftliga framställan utan dröjsmål eller senast inom en (1) månad.

3. Då tvist, som uppstått genom tillämpningen eller tolkningen av detta avtal, inte kunnat klaras upp förhandlingsvägen, kan den hänskjutas till arbetsdomstolen för avgörande.

4. Skulle någon sådan fråga inte ankomma att avgöras av arbetsdomstolen, kan det överlämnas till behandling och slutligt avgörande i en femmannaskiljemannanämnd sammansatt på nedan föreskrivet sätt.

10.10 Skiljemannanämnd

1. Skilt för varje oenighetsfall väljer detta avtalsparter två medlemmar var till skiljemän. Som ordförande fungerar en person, som utses av skiljemannanämnden eller om enighet om valet inte kan nås, en av riksförlikningsmannen utsedd person. Skiljemännen fastställer skilt i varje fall huruvida någondera av de tvistande parterna helt och hållet eller tillsammans med den andra parten bör bestrida de av skiljemannanämndens sammanträde och ärendets behandling föranledda kostnaderna samt huruvida och med vilket belopp tvistande part skall åläggas att ersätta den andra parten dennas av ärendets behandling föranledda rättegångskostnader.

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

10.11 Arbetsplatsklubbar och fackavdelningar

1. Av medlemmar i Finlands Sjömans-Union grundad arbetsplatsklubb har rätt att anordna möten på arbetsplatsen, dock så att de inte stör arbetet.
2. Funktionärer som utsetts av fackavdelningarna har rätt att besöka fartygen i medlemsärenden.
3. Fackavdelningarnas meddelanden, möteskallelser och information får uppsättas på den anslagstavla som avses i förtroendemannaavtalet.

10.12 Finlands Sjömans-Unions ombudsmän

1. Finlands Sjömans-Unions ombudsmän har rätt att i fackliga och Sjömans-Unionens angelägenheter besöka fartygen. Ombudsman skall ha av Finlands Sjömans-Union given fullmakt och besöket får inte störa besättningens arbete.
2. Om det uppstår oklarheter om arbetstagarens lön eller i andra ärenden som hänför sig till arbetsförhållande, bör Finlands Sjömans-Unions ombudsman ges alla de uppgifter som kan påverka klarläggandet av ärendet i fråga.

10.13 Överlåtelse av fartyg och flaggbyte

1. Ifall ett rederi överlåter ett fartyg eller byter dess flaggstat och förutsatt att åtgärden leder till en situation, där arbetsgivaren i enlighet med sjöarbetsavtalslagen 8 kapitel 3 § har en grund för uppsägande av arbetsavtalet, skall i samarbetsförhandlingarna mellan rederiet och arbetstagarna strävas till att överenskomma om en tillräckligt lång övergångsperiod som möjliggör en förnyad sysselsättning för arbetstagarna.
2. Om i dessa förhandlingar mellan rederiet och arbetstagarna inte kan överenskommas om ett tillfredsställande slutresultat överförs ärendet till att avgöras mellan kollektivavtalsparterna.
3. Kollektivavtalsparterna kan även förhandla med rederiet om åtgärder för att förbättra lönsamheten, genom vilken en överlåtelse av fartyget eller ett flaggbyte skulle kunna undvikas, ifall någon av parterna i samarbetsförhandlingarna i ovan beskrivna situation begär det.
4. Om fartyget efter överlåtelsen eller flaggbytet fortsätter att trafikera i samma trafik och om arbetstagaren fortsätter att arbeta ombord på fartyget efter fartygets överlåtelse eller flaggbyte, svarar överlåtaren för att arbetstagaren betalas en lön som minst motsvarar lönen för uppsägningstiden i enlighet med kollektivavtalet.
5. Om arbetstagarna inte fortsätter att arbeta på fartyget efter överlåtelsen eller flaggbytet och om överlåtaren inte kan erbjuda arbetstagare arbete som motsvarar hans yrke under uppsägningstiden samt om arbetstagaren under uppsägningstiden övergår i tredje arbetsgivarens tjänst och arbetstagaren på denna grund inte längre står till arbetsgivarens/överlåtarens förfogande, är arbetstagaren dock berättigad till lön för hela uppsägningstiden förutsatt att arbetstagaren meddelat om övergången innan överlåtaren meddelat om eventuellt ersättande arbete

10.14 Kollektivavtalets synlighet och översättning

1. Arbetsgivaren ska hålla kollektivavtalet väl tillgängligt för arbetstagarna på fartygets anslagstavla.
2. Den i kollektivavtalet delaktiga arbetsgivarorganisationen ska inom en (1) månad efter det att avtalet har undertecknats, lämna in avtalet som kopia och i elektronisk form till det ministerium som ansvarar för arbetarskyddet och dess övervakning.
3. Ombord på fartyg som är verksamma inom utrikesfarten, ska kollektivavtalet finnas synligt även på engelska. Arbetsgivarorganisationen ombesörjer att kollektivavtalet översätts i tillräcklig omfattning till engelska eller fartygets andra arbetspråk.

11 Avtalets giltighetstid

Detta avtal är i kraft från och med den 1.3.2021 till och med den 29. februari 2024.

Ramavtal

1. Allmänt

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

2. Andra fartyg än passagerarfartyg som antecknas i handelsfartygsförteckningen för första gången

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

Vid överenskommelse om inbesparingar uppmärksammas i första hand följande frågor:

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

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

3. Passagerarfartyg som antecknas i handelsfartygsregistret

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

4. Arbetskraftskostnadsinbesparingarnas nyinriktning

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

5. Förhållandet till andra kollektivavtal

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

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

6. Giltighetstid

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

Bilagor

(bilagorna publiceras i ett separat häfte)

BILAGA 1	LÖNEBILAGA
BILAGA 3	TIDSBUNDNA ARBETSAVTAL
BILAGA 4	AVTAL OM GRUNDERNA FÖR UPPSÄGNING OCH PERMITTERING INOM SJÖFARTS BRANSCHENS UTRIKESFART
BILAGA 5.2	DELTIDSARBETE (PASSAGERARFARTYG)
BILAGA 7	KORTMANSLÖN
BILAGA 8	AVTAL OM ARBETARSKYDDSARBETE INOM SJÖFARTEN
BILAGA 9	VERKSAMHETSMODELL FÖR I ARBETARSKYDDSAVTALET AVSEDD BRANSCHKOM- MISSION
BILAGA 10	SJÖFARTSBRANSCHENS HÄLSOVÅRDSAVTAL
BILAGA 10.1	UTRIKESFARTENS DROGPOLICY
BILAGA 10.2	VÄRDHÄNVISNINGSAVTAL FÖR PERSONER SOM MISSBRUKAR ALKOHOL- OCH BERUSNINGSMEDEL
BILAGA 11	UTRIKESFARTENS FÖRTROENDEMANNAAVTAL
BILAGA 11.1	FÖRTROENDEMANNAAVTALETS BILAGA, MODELL AV HUVUDFÖRTROENDEMANNAA- AVTALET
BILAGA 12	UTBILDNINGSAVTAL MED TILLÄMPNINGSDIREKTIV SAMT SJÖFARTSBRANSCHENS TILLÄMPNING
BILAGA 12.1	E-UTBILDNING (PASSAGERARFARTYG)
BILAGA 13	VERKSAMHETSMODELL FÖR SYSSELSÄTTNING OCH OMSTÄLLNINGSSKYDD
BILAGA 14	KRIGSRISKAVTALET
BILAGA 15.1	VISSTIDSANSTÄLLDA ARBETSTAGARES ARBETS- OCH LEDIGA DAGAR
BILAGA 15.2	BERÄKNANDET AV VISSTIDSANSTÄLLDAS SEMESTERERSÄTTNING
BILAGA 17	OSAKLIG BEHANDLING PÅ ARBETSPLATSEN