



Färjeavtalet

Kollektivavtal mellan Sjöfartens Arbetsgivareförbund
och Seko, Service- och Kommunikationsfacket

1 april 2025 - 31 mars 2027

FÄRJEAVTALET

Kollektivavtal mellan Sjöfartens Arbetsgivareförbund och Seko, Service- och Kommunikationsfacket för färjetrafiken angående löne- och anställningsvillkor för däcks-, maskin- och intendenturpersonal som är anställda i rederier anslutna till Sjöfartens Arbetsgivareförbund gällande fr o m den 1 april 2025 t o m 31 mars 2027.



**Sjöfartens
Arbetsgivareförbund**
Ett förbund inom **TRANSPORTFÖRETAGEN**

Innehåll

§ 1	Avtalets omfattning.....	6
§ 2	Anställningen.....	6
§ 3	Deltidsanställning.....	7
§ 4	Avtal om tidsbegränsad anställning.....	8
§ 5	Allmänna förhållningsregler	11
§ 6	Lönebestämmelser	14
§ 7	Tillägg och ersättningar	19
§ 8	Dag-, kost-, bostads- och traktamentsersättningar	21
§ 9	Kost och bostäder.....	22
§ 10	Arbetstid – fartyg i trafik.....	22
§ 11	Arbetstid – fartyg som inte är i trafik	25
§ 12	Övertid.....	26
§ 13	Förläggande av vederlagsledighet	28
§ 14	Beräkning av ledighet	28
§ 15	Kontanterättning för inte erhållen ledighet	28
§ 16	Semester	29
§ 17	Permission och tjänstledighet.....	32
§ 18	Lön och ersättning vid sjukdom.....	33
§ 19	Försäkringar	35
§ 20	Anställningens upphörande.....	35
§ 21	Turordning vid uppsägning.....	39
§ 22	Företrädesrätt till återanställning.....	41
§ 23	Tjänsteresor.....	42
§ 24	Särskilda överenskommelser	43
§ 25	Entreprenörsanställda	43
§ 26	Uppbörd av medlemsavgift.....	43
§ 27	Giltighetstid.....	43
§ 28	Uppsägning och begäran om förhandling	43
AVTALSBILAGA HSC-FARTYG		47
ÅRSARBETSTIDSAVTAL		55
POOLAVTAL.....		61
FÖRHANDLINGSORDNING.....		72
LÖNEBILAGA TILL FÄRJEAVTALET.....		73

§ 1 Avtalets omfattning

Mom. 1. Bestämmelserna i detta avtal ersätter Storsjöavtalet och gäller efter särskild överenskommelse mellan arbetsgivare och Seko (förbundet) för arbetstagare ombord på fartyg, som har passagerarfartygscertifikat. Efter särskild överenskommelse kan avtalet även tillämpas på annat fartyg.

Mom. 2. Detta avtal omfattar löne- och anställningsvillkor för däck-, maskin och intendentur-/cateringpersonal som är anställda i företag, som bedriver verksamhet ombord på fartyg som har passagerarfartygscertifikat, anslutna till Sjöfartens Arbetsgivareförbund.

Anm. Med fartyg med passagerarfartygscertifikat avses fartyg som enligt Transportstyrelsen innehar passagerarfartygscertifikat.

§ 2 Anställningen

Bestämmelserna i denna paragraf ersätter § 4 första stycket Lag (1982:80) om anställningsskydd.

Mom. 1. Anställningsbevis

Arbetsgivaren skall, i samband med att anställningsavtal träffas bekräfta den anställningsform som gäller. Detta skall ske genom skriftligt anställningsbevis i enlighet med § 4 Sjömanslagen och § 6 c Lag om anställningsskydd.

Mom. 2. Anställning av personal

På platser, där någon av de av Sveriges offentliga arbetsförmedlingar för sjömän finns, bör dessa vid anställning av personal i regel anlitas.

Mom. 3. Handlingars giltighet

Det åligger arbetstagaren att vid tillträde i tjänstgöringen ombord tillse att pass, läkarintyg och övriga handlingar, som erfordras är giltiga.

Mom. 4. Anställningsavtalet

Anställningsavtal gäller tills vidare. Om inget annat sägs gäller anställningen heltid. Avtal om tidsbegränsad anställning får dock träffas i de fall som anges i § 4 mom. 3–7. Träffas i annat fall ett sådant avtal, kan arbetstagaren på det sätt som anges i § 36 Lag om anställningsskydd få domstols förklaring att avtalet skall gälla tills vidare.

Tillsvidare anställning innebär, att arbetstagaren under hela anställningstiden äger åtnjuta lön enligt gällande avtal oavsett om arbetstagaren är påmönstrad eller inte. Härav följer att arbetsgivaren har rätt att förflytta arbetstagaren från ett fartyg till ett annat av sina fartyg och att även under eventuell väntetid beordra arbetstagaren till tjänstgöring i land, dock att förflyttning från ett trafikområde till ett annat förutsätter samtycke av arbetstagaren.

Mom. 5. Allmän tjänst

Arbetstagare kan anställas för s.k. allmän tjänst (AT). Arbetstagaren är då skyldig att utföra arbete inom annan avdelning och i annan befattning. Vid anställning skall tydligt anges, att det gäller allmän tjänst och i anställningsavtalet ska detta antecknas efter befattningen (t ex Matros AT). Anställning i allmän tjänst innebär, att tillägg för allmäntjänst, AT-tillägg, utges, så länge anställningsavtalet löper, om inte arbetsgivaren på arbetstagarens skriftliga begäran medgivit, att anställningsformen skall upphöra.

Om det vid enskilda tillfällen kan bli nödvändigt att beordra annan än AT-anställd till arbete inom annan avdelning än den, för vilken anställningen gäller, utges, utöver ordinarie lön, övertidsersättning och vederlag, en extra ersättning med en timmes vederlag för varje påbörjad timme, dock lägst med fyra timmar vid varje tillfälle. Till, arbetstagare som beordras till sådan tjänstgöring under mer än sex dagar, varvid del av dag räknas som hel dag, i en och samma kalendermånad, utgår i stället för nyssnämnda ersättning AT-tillägget, så länge arbetstagaren har kvar sin befattning ombord i det aktuella fartyget.

Arbetstagare som har befattning på upplagt fartyg har skyldighet att utan särskild ersättning utföra arbete inom annan avdelning än den, för vilken anställningen gäller.

Med upplagt fartyg avses fartyg, som tas ur trafik för minst en full kalendermånad. Som allmän tjänst räknas inte säkerhetsarbete enligt § 6 Lag om vilotid för sjömän.

§ 3 Deltidsanställning

Mom. 1. Deltidsanställning

Anställning kan ske i form av deltidanställning – varmed här avses en anställning med en överenskommen arbetstid, som utgör en del (t ex 50 %) av en heltidsanställning.

Med deltidanställning avses en anställning med ett lägre ordinarie arbetstidsmått än heltid.

Vid deltidanställning enligt föregående stycke utges anställningsförmåner i relation till hur stor del av heltidsarbetstiden som deltiden enligt anställningsavtalet utgör. Vid sjukdom, semester och motsvarande tillämpas de i avtalen angivna "dagtalen" baserat på förmåner enligt föregående.

Om en arbetsgivare använder sig av deltidsanställningar på ett inte godtagbart sätt, skall frågan i första hand lösas genom förhandlingar. Kan rättelse härvid inte vinnas har Seko (förbundet) möjlighet att med omedelbar verkan säga upp arbetsgivarens rätt att anställa på deltid. Om detta sker får arbetsgivaren därefter bara anställa på deltid då arbetstägaren med stöd av lag själv begär det.

Mom. 2. Anställningsavtalet m.m.

I anställningsavtalet skall anges "deltid" och det överenskomna arbetstidsmåttet i timmar per vecka.

Vid deltidsanställning skall "Deltidsfaktorn" baseras på den i avtalet onämnda ordinarie arbetstiden och beräknas enligt formeln:

Arbetstidsmått i timmar per vecka

37

Anm. Vid deltidanställning i HSC-fartyg är arbetstidsmåttet 36 timmar per vecka.

Mom. 3. Företrädesrätt till högre arbetstidsmått

Om flera anställda har företrädesrätt till heltidstjänst enligt § 25 a Lag om anställningsskydd, bestäms turordningen dem emellan med tillämpning av de principer som följer av § 22 mom. 2 i detta avtal.

§ 4 Avtal om tidsbegränsad anställning

Denna paragraf ersätter §§ 5, 5a och 6, Lag (1982:80) om anställningsskydd.

Mom. 1. Avtal om tidsbegränsad anställning.

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas enligt mom. 3—7.

Mom. 2. Underrättelse om tidsbegränsad anställning

Arbetsgivare, som träffar avtal om tidsbegränsad anställning, skall snarast underrätta lokal facklig organisation. Underrättelse skall lämnas även när kollektivavtal tillfälligt inte gäller.

Någon underrättelse behöver dock inte lämnas, om anställningstiden är högst en månad.

Kopior av tidsbegränsade anställningsavtal som ingåtts och som avser kortare tid än en månad tillställs lokal facklig organisation. Detta gäller under förutsättning att sådan information begärts.

Mom. 3. Vikariatsanställning

Vikariatsanställning innebär att en arbetstagare tjänstgör under en ordinarie befattningshavares frånvaro.

Vikarie kan inte med bibehållen anställningsform förflyttas för tjänstgöring i annat fartyg än det eller de där den ordinarie befattningshavaren, som vikariatet avser, skulle ha tjänstgjort.

Om arbetstagaren genom ett eller flera vikariat hos arbetsgivaren uppnått en sammanlagd anställningstid av 12 månader under de senaste två åren, har den vikariatsanställda företrädesrätt till ledig tillsvidareanställning i motsvarande befattning, som vikariatet avsett, förutsatt att inte annan företrädesrätt följer av lag eller § 22 i detta avtal.

Ordinarie befattning får inte fortlöpande upprätthållas genom vikariat, som avlöser varandra.

Om en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i sammanslagna tidsbegränsade anställningar (visstid och vikariat) i sammanlagt mer än tre år under de senaste fem åren övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Anställningstid som visstid får tillgodoräknas from 1 juli 2013

Mom. 4. Säsonganställning

Anställningsavtal avseende säsonganställning omfattande tiden 25 maj – 15 september får träffas enligt följande regler.

- a) Anställningen skall avse tiden från dess början till den 15 september, om inte överenskommelse träffats vid anställningsavtalets ingående, att den skall ha kortare varaktighet.
- b) Arbetstagaren har rätt att med iakttagande av sju dagars uppsägningstid häva anställningsavtalet. I annat fall upphör anställningsavtalet vid utgången av den avtalade anställningstiden utan att vare sig arbetstagaren eller arbetsgivaren behöver iaktta uppsägningstid.

Överenskommelse kan träffas mellan företaget och lokal facklig organisation att säsongsanställning kan tillämpas under annan än här angiven tidsperiod.

Anställningsavtal avseende säsonganställning skall omfatta minst 10 dagar.

Mom. 5. Visstidsanställning

Anställningsavtal avseende visstidsanställning omfattande högst 20 dagar, dock högst 10 tjänstgöringsdagar, får träffas enligt följande regler:

1. Anställningen skall avse tid vid intensiva trafiktöppar.
Parterna är överens om att extra arbetskraftsbehov vid veckoslut i första hand skall lösas med tillsvidareanställda.
Om anställningen schemaläggs enligt § 10 mom. 1. ”multiplar därav” (74 tim/vecka), skall anställningen innehålla lika många tjänstgöringsfridagar som tjänstgöringsdagar.
2. Anställningsavtalet upphör vid utgången av den avtalade anställningstiden, utan att uppsägning från vare sig arbetstagaren eller arbetsgivaren behöver iakttas.
3. Anställningen skall med beaktande av dessa regler bygga på villkoren för heltidsanställning enligt färjeavtalet; dock att alla ersättningar utges kontant.
4. Lön utges enligt färjeavtalets lönetariff för däck-, maskin- och intendenturpersonal dock lägst enligt begynnelselönen i grupp 2.
5. Den som visstidsanställs enligt dessa regler erhåller semesterersättning om 12% på intjänad lön.
Servitör/servitris som visstidsanställs enligt dessa regler erhåller semesterlön enligt § 16 mom. 6:1.
6. Antalet visstidsanställda enligt detta moment får vid vart tillfälle inte överstiga 10% av antalet tillsvidareanställda på fartyget inom avtalsområdet; dock att antalet visstidsanställda får uppgå till högst 15 personer.
Lokal överenskommelse mellan arbetsgivare och lokal facklig organisation kan träffas om en annan nivå än den ovan angivna och/eller vid annan tidpunkt än intensiva trafiktöppar.
Kan enighet inte uppnås mellan lokala parter skall frågan, på begäran av part, hänskjutas till de centrala parterna.
7. Kopior av anställningsavtal avseende visstidsanställda enligt detta moment skall på begäran av Seko tillställas den lokala fackliga organisationen.

Om en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i sammanslagna tidsbegränsade anställningar (visstid och vikariat) i sammanlagt mer än tre år under de senaste fem åren övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Anställningstid som visstid får tillgodoräknas från 1 juli 2013

Exempel: En person anställs för tio tjänstgöringsdagar. Multipl enligt § 10 mom. 1 tillämpas. Personen skall anställas för en period av 20 anställningsdagar.

En person anställs för tio tjänstgöringsdagar. Multipel används ej. Personen skall anställas för en period av tio anställningsdagar.

Mom. 6. Provanställning

Avtal får träffas om anställning på prov om provotiden är högst sex månader.

Ordinarie befattning får inte upprätthållas genom provanställningar som avlöser varandra.

Om en arbetsgivare använder sig av provanställningar på ett inte godtagbart sätt, kan Seko (Förbundet) med omedelbar verkan säga upp arbetsgivarens rätt att provanställa.

En arbetsgivare, som avser att ge en arbetstagare besked om att en provanställning skall avbrytas i förtid eller avslutas utan att övergå i en tillsvidareanställning, skall underätta arbetstagaren om detta minst två veckor i förväg. Motsvarande gäller för arbetstagaren om vederbörande vill avbryta provanställningen. Görs inte detta övergår provanställningen i en tillsvidareanställning.

Arbetsgivaren skall samtidigt med underrättelsen varsla lokal facklig organisation. Arbetstagaren och den lokala fackliga organisationen har rätt till överläggning med arbetsgivaren om beskedet.

Arbetsgivaren skall informera lokal facklig organisation om provanställningsavtal, som ingås.

Mom. 7. Anställning för viss tid inför tjänstgöring enligt lagen om totalförsvarsplikt

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas för avtal som gäller för tiden till dess arbetstagaren skall börja sådan tjänstgöring enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt, som skall pågå mer än tre månader.

§ 5 Allmänna förhållningsregler

Mom. 1. Uppträdande under anställningstiden

Det åligger arbetstagare att iakttä ett ordentligt och nyktert uppträdande samt att med omsorg utföra ålagda arbeten. Såväl mot arbetsledning som arbetskamrater skall arbetstagaren uppträda på ett sådant sätt, som för upprätthållande av ordning och skick är påkallat. Den anställde äger förvänta sig samma bemötande från såväl arbetsledning som arbetsgivare.

Mom. 1:1. Bisyssla

Anställd som, under sin betalda ledighet, önskar tjänstgöra hos annan arbetsgivare, skall inhämta skriftligt tillstånd från sin ordinarie arbetsgivare innan sådant anställningsavtal ingås. För det fall detta inte sker, betraktas den anställda likväl som tjänstledig under den tid vederbörande är anställd hos annan arbetsgivare.

Mom. 2. Personlig skyddsutrustning och arbetskläder

Arbetsgivaren tillhandahåller lämpliga arbetskläder, skyddsskor och personlig skyddsutrustning för arbetets utförande.

Vid arbete i kylrum och frysboxar tillhandahåller arbetsgivaren lämpliga skyddskläder mot kyla.

Mom. 3. Däcks- och maskinpersonal

Arbetsgivaren tillhandahåller däcks- och/eller maskinpersonal minst två överaller eller motsvarande per år att av arbetstagaren bäras i tjänsten.

Mom. 4. Serveringspersonal

Servitör/servitris har skyldighet hålla svarta byxor och vit rock respektive svart kjol och vit blus. Arbetstagare som tjänstgör i kök har skyldighet att bära vita kläder i den omfattning som är sedvanlig.

Mom. 5. Övrig ekonomipersonal

I de fall arbetsgivaren kräver särskild klädsel för annan än i mom. 4 angiven ekonomipersonal tillhandahåller arbetsgivaren lämplig arbetsklädsel och ombesörjer tvätt av densamma.

Mom. 6. Förnyelse eller omprövning av läkarintyg

Mom. 6:1 Förnyelse av läkarintyg

Vid förnyelse av läkarintyg för sjöfolk skall arbetstagaren, om inte arbetsgivaren bestämmer annat, infinna sig för undersökning hos den företagshälsovårdscentral till vilken arbetsgivaren är ansluten. Om sådan hälsovårdscentral inte finns inom 50 kilometers avstånd från arbetstagarens bostad, kan arbetsgivaren anvisa annan hälsovårdscentral. I sådant fall skall arbetsgivaren ersätta arbetstagaren för skäligen kostnader för resa och — om det är nödvändigt — skäligen kostnader för övernattningskostnader. Kostnaderna skall godkännas av arbetsgivaren innan resan anträds.

Arbetstagaren äger dock rätt att uppsöka annan av Transportstyrelsen godkänd läkare med branschvana. Väljer arbetstagaren detta alternativ, skall arbetstagaren själv stå kostnaden för läkarintyget samt eventuella övriga kostnader i samband med detta.

För det fall arbetstagaren inte erhållit godkänt läkarintyg för sjöfolk enligt ovan, har denne rätt till ytterligare en undersökning. Arbetstagaren skall i sådant fall uppsöka annan av Transportstyrelsen godkänd läkare med aktuell branschkunskap eller annan mellan arbetsgivaren och arbetstagaren överenskommen läkare. Arbetsgivaren skall stå kostnaden för detta läkarintyg.

I de fall två undersökningar ägt rum enligt ovanstående, skall resultatet av den senare undersökningen äga vitsord vid bedömandet av huruvida arbetstagaren är tjänstbar hos arbetsgivaren eller inte.

Mom. 6:2. Omprövning av gällande läkarintyg

För det fall arbetsgivaren, med stöd av 20 § mönstringslagen, besluter att arbetstagarens sjömannens läkarintyg skall omprövas, skall arbetsgivaren om sjömannen så begär, skriftligen motivera sitt beslut.

Vid omprövning av läkarintyg för sjöfolk skall arbetstagaren infinna sig för undersökning hos rederiet företagshälsovårdscentral.

Alternativt kan arbetstagaren välja att låta sig undersökas hos en av Transportstyrelsen godkänd läkare, som har aktuell branschkunskap. Om sådan läkare inte finns inom 50 kilometers avstånd från arbetstagarens bostad, skall arbetsgivaren ersätta arbetstagaren för läkarintyget, skäliga kostnader för resa och — om det är nödvändigt — skäliga kostnader för övernattning. Kostnaderna skall godkännas av arbetsgivaren innan resan anträds.

Om godkänt läkarintyg för sjöfolk inte erhållits vid omprövning, gäller tredje och fjärde stycket i mom. 6:1 ovan.

Anmärkning: Parterna är överens om vikten av att resultatet av en läkarundersökning blir så objektivt som möjligt och att undersökningen genomförs utan yttre påverkan från någon part. Parterna noterar vidare, att det också är av största betydelse att undersökande läkare erhåller tillgång till journaler och annan relevant information angående sjukdomshistoriken hos den som skall genomgå läkarundersökning.

Med branschkunskap avses i detta fall läkare som har eller i närtid har haft rederier som kund eller på annat sätt är väl insatt i sjöfolkets arbetsmässiga villkor.

§ 6 Lönebestämmelser

Mom 1 När lönen skall börja utgå och upphöra

Lön utges fr.o.m. den dag arbetstagaren tillträtt sin anställning. Har arbetstagaren dessförinnan på arbetsgivarens begäran överlämnat sjöfartsbok eller andra sedvanliga handlingar eller har arbetstagaren måst resa från anställningsorten för att kunna tillträda sin befattning, utgår lönen fr.o.m. den dag handlingarna överlämnades eller resan anträdde.

Lön utgår även under väntetid. Lönen löper t.o.m. den dag arbetstagaren slutar sin anställning.

Mom. 2. Lönetariffer

Lön utges per månad enligt tariffer i lönebilaga till detta avtal. Inplacering i lönetarifens lönegrupper skall ske på följande sätt:

Grupp 8:

Grupp 7: 1:e elektriker (som är berättigad till 6–7 års tjänsteårstillägg)

Grupp 6: 1:e elektriker (begynnelselön – 5-årstillägg).

Båtsman, timmerman, 1:e reparatör, rorgångare berättigade till 6-7 års tjänsteårstillägg.

Kockstuart

Grupp 5: Båtsman, timmerman, 1:e reparatör, rorgångare (begynnelselön – 5-årstillägg).

Elektriker, reparatör, 1:e motorman berättigade till 6-7 års tjänsteårstillägg.

1:e kock, 1:a kallskänka

Servitör/servitris inplaceras med 7 års tjänsteårstillägg.

Grupp 4: Elektriker, reparatör, 1:e motorman (begynnelselön – 5 års tjänsteårstillägg).

Matroser, motorman berättigad till 6–7 års tjänsteårstillägg.

1:a flygbåtsvärdinna.

Grupp 3:

Grupp 2: Matros, motorman berättigade till 2 års – 5 års tjänsteårstillägg.

Kock, kallskänka, växlingsbiträde, hyttpasserska, cafeteriakassörska, snabbköpskassörska, båtvärdinna, flygbåtsvärdinna, buffist, förrådsman.

Grupp 1: Lättmatros, jungman, fartygsbefälselev, motorelev, maskinelev, maskinbefälselev samt matros och motorman med begynnelse­lön –1 års tjänste­årstillägg.
Ekonomibitråde, 1:a ekonomibitråde, kioskbitråde, 1:a kioskbitråde, barnisse.
Överenskommelse om annan inplacering kan träffas med de centrala par­ternas medverkan. Härvid kan det vara nödvändigt med en anpassning av befattningsbeskrivningarna.

Anm. 1. Begynnelse­lönen för 1:a ekonomibitråde och 1:a kioskbitråde är den lön som är angiven för två år i grupp 1.

Anm. 2. Begynnelse­lönen för kock och kallskänka är den lön som är angiven för tre år i grupp 2.

Mom. 3. Provisionslöner

Servitör/servitris är berättigad att erhålla provision motsvarande 3 procent av de för­sålda varornas sammanlagda värde.

Vid utgivande av sjuklön till den som avlönas enligt ovan angiven provisionslön skall sjuklönen beräknas på en månadslön motsvarande aktuell lön i grupp 8 och 7 års tjäns­teårstillägg.

Mom. 4. Lön för deltidstjänstgöring

Månadslö­nen beräknas enligt formeln:

Deltidsfaktorn multiplicerad med tariff­lö­nen och eventuella fasta lönetillägg. Deltidsfaktorn framgår av § 3 mom. 2.

Månadslö­nen utges under såväl vederlags- som semesterledighet samt när sjuklön utgår.

Mom. 5. Rederitillägg

Fr.o.m. den 1 april 2025 har rederitilläggen avskaffats.

Mom. 6. Beräkning av begynnelse­lön och tjänsteårstillägg

Vid beräkning av tjänsteårstillägg skall följande gälla:

Tid som får tillgodoräknas för erhållande av tjänsteårstillägg skall kunna styrkas. Med "anställningstid till sjöss" avses den totala anställningstiden enligt anställningsavtal på svenskt eller utländskt fartyg.

Arbetstagare får tillgodoräkna all anställningstid till sjöss. Härutöver får arbetstagare som arbetat inom motsvarande yrkesområde i land, tillgodoräkna tiden för sådan anställning för erhållande av tjänsteårstillägg.

Genomgången yrkesutbildning, varmed avses relevanta program i gymnasieskolan, specialkurser för sjömansyrket och adekvat utbildning i land för däck-, maskin- och intendenturpersonal, räknas likvärdig med anställning till sjöss för erhållande av tjänsteårstillägg.

Servitör/servitris inplaceras oavsett ovan med 7 års tjänsteårstillägg.

Mom. 7. Tjänsteårstillägg för deltidсанställd

För deltidсанställd arbetstagare sker beräkning av tjänsteårstillägg med bortseende från det reducerade arbetstidsmåttet.

Mom. 8. Utlösning av högre tjänsteårstillägg

Arbetstagare som under anställningen kvalificerat sig för högre lön inom en och samma lönegrupp enligt bestämmelserna i mom. 6 erhåller den högre lönen fr.o.m. månaden efter den under vilken kvalifikationstiden uppnåts.

Mom. 9. Uppflyttning till högre lönegrupp

Vid uppflyttning till befattning i högre lönegrupp skall löneinplacering ske i närmast högre lön än den lön som utgick omedelbart före uppflyttningen.

Därefter sker uppflyttning till närmast högre lön efter ett år. Lönen får i inget fall utgå med lägre belopp än vad som skulle ha utgått om arbetstagaren kvarstannat i den tidigare lönegruppen.

1:e elektriker: Arbetstagare som innehar elektrikerbehörighet, yrkesbevis eller har arbetat som lagbas inom elektrikerfacket i land minst två år eller innehar annan likvärdig kompetens anställs i befattning som 1:e elektriker. Med "likvärdig kompetens" avses genomgången gymnasieskola eller motsvarande för elektriker samt minst tre års praktik som elektriker i land/till sjöss eller, för den som inte genomgått utbildning, minst fem års praktik som fartygselektriker eller motsvarande allsidig praktik som elektriker i land.

1:e reparatör: Arbetstagare som med godkända betyg genomgått gymnasieskolans program med verkstadsteknisk inriktning eller arbetat som yrkesarbetare vid varv eller mekanisk verkstad i minst två år och varit sysselsatt med montering, reparation eller underhåll av fartygsmaskinerier, anställs i befattning som 1:e reparatör. Härutöver anställs den som skaffat sig annan likvärdig kompetens i befattning som 1:e reparatör. Med "likvärdig kompetens" avses bl. a. minst fem år som fartygsreparatör eller en kombination av landpraktik och sjöpraktik.

Mom. 10. Befattningsbeskrivningar

1:a flygbåtvärdinna ansvarar med hjälp av flygbåtvärdinna/or enligt rederiets order för försäljnings- och passagerarservicen ombord samt ordningen och rengöringen inom sitt ansvarsområde. 1:a flygbåtvärdinna är ekonomiskt ansvarig för lager och redovisningar.

Flygbåtvärdinna skall under ledning av 1:a flygbåtvärdinna delta i försäljnings- och passagerarservicen ombord samt delta i förekommande arbeten såsom rengöring, proviantering m m.

Förrådsman skall ensam eller med hjälp av annan/andra inom intendenturavdelningen svara för central förvaring samt distribution från, till och inom fartyget av varor för intendenturavdelningen. Förrådsman skall handha returgoods samt i förekommande fall sopor och avfall.

Båtvärdinna skall ensam eller med hjälp av annan personal verka för passagerarnas trivsel ombord och hjälpa dem till rätta. Båtvärdinna kan förestå fartygets reception med därtill hörande uppgifter såsom incheckning, försäljning av diverse artiklar, information, expedition av telefonsamtal samt växling av valuta. Båtvärdinna kan vid behov åläggas arbetsuppgifter på fartygets övriga försäljningsställen samt olika kontorsgöromål.

Buffist skall ensam eller med hjälp av tilldelad personal ansvara för visst arbetsområde och för detta ha ekonomiskt ansvar med redovisningsskyldighet. Buffist svarar för fartygets mat- och spritkontroll.

Cafeteriakassörska svarar med hjälp av tilldelad personal för fartygets cafeteria och kan i samband härmed åläggas kassaarbete och redovisning. Cafeteriakassörska kan jämväl åläggas spritutskänkning.

Hyttpasserska svarar ensam eller med hjälp av annan personal för förekommande arbete inom hyttavdelningar såsom städning av hytter samt gångar och sanitetsutrymmen i anslutning till hyttavdelningar, bäddning och upppassning m.m.

1:a ekonomibitråde ansvarar ensam eller med hjälp av tilldelad personal för inom visst begränsat arbetsområde förekommande arbeten såsom städning, diskning, proviantering, mässupppassning, biträdande i kök och kallskänk, utlämning från lager.

Växlingsbiträde skall med ekonomiskt ansvar och enligt givna direktiv handha fartygets valutaväxling.

Ekonomibitråde skall enligt order eller given arbetsinstruktion delta i förekommande arbete inom intendenturavdelningen såsom städning, diskning, proviantering, servisplockning, mässupppassning, biträdande i kök och kallskänk, nisse m m. Ekonomibitråde hänförs inte till särskild uppgift inom intendenturavdelningen utan kan vid behov placeras eller skiftas inom avdelningen.

Snabbköpskassörska skall ha ekonomiskt ansvar och delta i förekommande arbete inom fartygets snabbköp.

Mom. 11. Nyttillkommande befattningar

Anser arbetsgivare att under avtalsperioden ytterligare i avtalet inte angiven befattning/befattningar bör tillsättas, skall förhandling påkallas med central facklig organisation för att fastställa löner och eventuella övriga förmåner för befattningen ifråga.

Mom. 12. Lön under väntetid

Lön utges under väntetid och löper t.o.m. den dag arbetstagaren slutar sin anställning. Med väntetid enligt detta avtal avses:

- tid efter det arbetstagaren lämnat sin tjänstgöring på fartyget utan att samtidigt frånträda sin anställning hos arbetsgivaren och väntar på ny tjänstgöring i annat av arbetsgivarens fartyg.
- om anställningsavtalet uppsagts under återstående uppsägningstid.
- under tid mellan antagandet och tillträddandet av tjänstgöring ombord.
- efter semester eller vederlagsledighet då arbetstagaren inte omedelbart kan påbörja tjänstgöring ombord.

Samma förmåner som skall utges enligt Sjömanslagens väntebegrepp skall utges under tiden mellan antagandet och tillträddandet av befattningen ombord.

Mom. 13. Lön efter skiljande från anställning av skäl som sägs i § 18 Sjömanslagen

Den som skilts från sin befattning p.g.a. förhållande som sägs i § 18 Sjömanslagen är berättigad till lön så länge anställningsavtalet består.

Mom. 14. Lön vid dödsfall

Avlider arbetstagare, utgår lönen till och med dödsdagen. Förolyckas fartyget med man och allt utan att upplysning kan vinnas om tiden då olyckan inträffade eller måste antas senast ha inträffat skall vid beräkning av lönen så anses, som om arbetstagarens död inträffat vid utgången av den tid som med sådant fartyg på sådan årtid skäligen bort åtgå för resan från det ställe där fartyget sist avhörde till bestämmelseorten.

Mom. 15. Löneutbetalning

Lön utbetalas för innevarande månad senast den 27:e i respektive månad, såvida inte annat överenskommes mellan arbetsgivare och lokal facklig organisation.

§ 7 Tillägg och ersättningar

Beloppen anges i lönebilaga till detta avtal.

Mom. 1. Verktyg ersättning

Arbetsgivaren lämnar ersättning för verktyg och andra hjälpmedel som arbetstagaren efter överenskommelse tillhandahållit för arbetets utförande med belopp enligt lönebilaga till detta avtal, tillägg och ersättningar punkt 2.

Mom. 2. Ersättning för förlust av personlig egendom

Ersättning till arbetstagare utgår för förlust av personlig egendom vid fartygs förolyckande eller till följd av sjöröveri, brand eller annat haveri som drabbat fartyget med högst det belopp som närmare anges i lönebilaga till detta avtal, tillägg och ersättningar punkt 3.

Arbetstagare som bevisligen förlorat instrument, böcker, verktyg e.d., som arbetstagaren för arbetets utförande medfört, har rätt att få särskild ersättning med belopp som skall beräknas efter nyanskaffningsvärdet av det förlorade.

Ersättning för förlust av personlig egendom kan endast erhållas för effekter i egentlig mening och inte för varor, avsedda för försäljning, privat konsumtion, gåva eller som är medtagna ombord för annans räkning.

Mom. 3. Krigsförlisning

Till arbetstagare på fartyg som förlist eller övergetts till följd av krigshändelse utgår såsom extra ersättning ett belopp, som anges i lönebilaga till detta avtal, tillägg och ersättningar punkt 4, utöver ersättning för förlust av personlig egendom enligt mom. 2.

Samma ersättning utges till arbetstagare om han på grund av krigshändelse tvingas överge fartyget till sjöss.

Mom. 4. Stöldförsäkring

Det åligger Sjöfartens Arbetsgivareförbund att teckna kollektiv stöldförsäkring för ombordanställda. Genom försäkringen ersätts skada på försäkrad egendom till följd av att någon olovligen bereder sig tillträde till låst rum, som disponeras av arbetstagaren och där stjäls egendom eller förövar skadegörelse på densamma. Försäkringens omfattning begränsas till ett förstariskbelopp, som närmare anges i lönebilaga till detta avtal, tillägg och ersättningar punkt 5.

Försäkringen omfattar inte skada på eller förlust av kontanter samt resecheckar, postväxlar eller liknande värdehandlingar. Vid varje skadetillfälle gäller en självrisk, som är 2 procent av gällande förstariskbelopp.

Mom. 5. Ersättning vid arbetslöshet p g a fartygets förolyckande

Arbetstagare har rätt till en minsta uppsägningstid av två månader utan arbetsskyldighet om fartyg på vilket arbetstagaren har befattning går förlorat till följd av sjöolycka eller förklaras det efter sjöolycka inte vara möjligt att återställa i funktionsdugligt skick och en arbetsbristsituation uppstår.

Arbetstagaren har också rätt till fri hemresa med underhåll till sin hemort och lön under resan. Resan skall anordnas på sätt som anges i § 33 Sjömanslagen.

Mom. 6. Allmän tjänst

Ersättning för tjänstgöring i allmän tjänst, AT-tillägg enligt § 2 mom. 5, utges per månad med belopp som anges i lönebilaga till detta avtal, tillägg och ersättningar punkt 7 och 8.

Mom. 7. Beklädnadsersättning för serveringspersonal

Då arbetsgivaren inte tillhandahåller de i § 5 mom. 4 nämnda arbetskläder, skall beklädnadsersättning utges med belopp, som anges i lönebilaga till detta avtal, tillägg och ersättningar punkt 9.

Mom. 8. Tvättersättning för serveringspersonal

I det fall arbetsgivaren inte svarar för tvätt av dessa persedlar, skall tvättersättning utgå med belopp, som närmare anges i lönebilaga till detta avtal, tillägg och ersättningar punkt 10.

Mom. 9. Ersättning vid arbete vissa aftnar

Till arbetstagare som arbetar på tid efter kl. 13.00 på påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton utges ersättning, utöver ordinarie lön eller övertidslön med belopp enligt lönebilaga till detta avtal, tillägg och ersättningar punkt 12.

Ersättningen ingår inte i underlaget vid beräkning av övertidsersättning, sjuklön, semesterlön och ersättning för vederlag.

Mom. 10. Ombordtillägg

För varje arbetad timme av ordinarie arbetstid ombord utgår ett ombordtillägg per timme om 1/153 av belopp enligt lönebilaga till detta avtal, tillägg och ersättningar punkt 14.

Mom. 11. Drifftillägg

Till däck- och maskinpersonal inplacerade i tjänsteårstillägg 6 eller 7, utges ett löne-tillägg per månad med belopp som anges i lönebilaga till detta avtal, tillägg och ersättningar punkt 15.

Mom. 12. Ersättning för vissa certifikat och utbildningar

Sjöfartens Arbetsgivareförbund åtager sig tillse att medlemsföretagen ersätter de anställdas kostnader för sådana, av myndigheter föreskrivna certifikat och specialbehörigheter, som fordras för upprätthållande av befattningen nödvändiga – av myndigheterna föreskrivna – specialutbildningarna.

§ 8 Dag-, kost-, bostads- och traktamentsersättningar

Mom. 1. Tjänstgöringsdag

Kost- och bostadsersättning utges med belopp per dag enligt lönebilaga till detta avtal under tjänstgöring, då kost och logi inte erhålls. Vid delning av kostersättning på dag varunder avslösning sker dras 25 procent av kostersättningen för varje måltid, frukost, lunch respektive middag som erhålls ombord.

Mom. 2. Egen bostad

Då arbetstagaren under tjänstgöring ombord inte kan beredas egen bostad, skall ersättning härför utges med belopp enligt lönebilaga till detta avtal, tillägg och ersättningar punkt 13.

Mom. 3. Avlösningsdag

Arbetsgivaren och lokal facklig organisation kan träffa överenskommelse att tillämpa bestämmelserna så att hel kostersättning skall utges antingen för dag då arbetstagaren påbörjar eller avslutar tjänstgöringsperioden ombord.

Mom. 4. Övrigt

Dag-, kost- och traktamentsersättningar under annan än ovan angiven tid utges enligt lönebilaga till detta avtal.

Om kost och logi inte kan beredas ombord skall det i första hand tillhandahållas i land. Kontant ersättning betalas endast, om överenskommelse härom träffats.

Om godtagbar sanitär standard inte kan upprätthållas under fartygs varvsvistelse, skall arbetsgivaren tillhandahålla bostad i land.

§ 9 Kost och bostäder

Mom. 1. Servis och diskning

Arbetsgivaren tillhandahåller matbestick och servis av fullgod kvalitet samt ordnar så att noggrann diskning och rengöring av dessa sker efter varje måltid.

Mom. 2. Mathållning vissa dagar

På lördags-, söndags- och helgdagseftermiddagar, då intendenturpersonalen är ledig enligt detta avtal, kan lagad mat inte påfordras. I stället för, kvällsmålet skall torrskaffning utlämnas av intendenturpersonalen, innan arbetet avslutas för dagen.

Mom. 3. Bäddutrustning

Arbetsgivaren tillhandahåller bäddutrustning bestående av madrass, två kuddar, två lakan, örngott och filt. Vidare tillhandahålles två handdukar, varav en duschhandduk. Utrustningen skall vara av god kvalitet.

Byte av lakan, örngott och handdukar skall om möjligt ske var sjunde dag. Tvättning av sänglinne och handdukar skall ske utan kostnad för arbetstagaren.

Mom. 4. Rengöring av sov-, mäss- och dagrum

Personalens sov-, mäss- och dagrum skall dagligen rengöras och vädras. För rengöring skall anslås tillräcklig tid och arbetsledningen skall avdela det antal personer som behövs. Grundligare rengöring skall företas varje kvartal samt dessutom vid ombyte av samtliga i ett sovrum förlagda och när andra omständigheter såsom sjukdom eller dylikt kräver det.

§ 10 Arbetstid – fartyg i trafik

Anm. Med fartyg i trafik avses fartyg som är sysselsatt enligt upprättad turlista.

Mom. 1. Ordinarie arbetstid

Den avtalade ordinarie arbetstiden utgör 37 timmar per vecka eller multiplar därav.

Mom. 2. Period- och timschema

För i avtalet berörd arbetstagare skall upprättas dels periodschema, utvisande tjänstgöringsdagar och fridagar, och dels timschema utvisande tjänstgöringstider på angivna tjänstgöringsdagar.

Periodschema och timschema skall upprättas av arbetsgivaren i samråd med lokal facklig organisation för de olika i avtalet upptagna personalgrupperna. Vid upprättandet av dessa scheman skall hänsyn tas till såväl turlista, passagerarfrekvens och driftsförhållanden som till arbetstagarnas berättigade behov av regelbunden ledighet, varav följer att schema bör omfatta så lång tid som möjligt. Om möjligt bör arbetstagare – där turlista och tjänstgöringssystem medger detta – beredas i genomsnitt vartannat veckoslut arbetsfritt. Vid upprättande av periodschema bör, om möjligt, den s.k. 1:1-principen beaktas. Tim- och periodschema skall fastställas att gälla tills vidare.

Tim- och periodschema skall upprättas med beaktande av den anställdes berättigade behov av att beredas skälig tid till att anpassa sin sociala situation till det nya schemat. Med skälig tid avses i detta sammanhang i normalfallet två veckor. Skälig tid kan dock aldrig överstiga fyra veckor. Besked om nytt eller förändrat periodschema får dock lämnas kortare tid i förväg, om verksamhetens art eller händelser som inte har kunnat förutses ger anledning till det.

Vid upprättande av timschema skall iakttas att ordinarie tjänstgöring inte skall utläggas på sön- eller helgdagsdygn, då fartyget enligt ordinarie turlista är hamnliggande, om tjänstgöringen inte är nödvändig för fartygets ankomst eller avgång, mathållning för besättning eller passagerare, passagerarservice och för lättare rengöring eller för ombordtagande av proviant eller skeppsförnödenheter.

Upprättat schema skall anslås inom respektive arbetsområde utan dröjsmål. Gällande schema skall vara försett med arbetsgivarens och den lokala fackliga organisationens underskrift. Skulle upprättat schema inte visa sig fullt anpassningsbart eller tillfredsställande kan arbetsgivaren eller den lokala fackliga organisationen påkalla förhandling om ändring av schemat.

Om enighet inte uppnås beträffande period- och/eller timschema, skall frågan omgående hänskjutas till förhandlingar mellan de centrala parterna, dock att arbetsgivarens förslag till tim- och/eller periodschema skall tillämpas till dess överenskommelse träffats eller tvisten slutligen avgjorts.

Vid beräkning av arbetstid skall undantas måltidsrast och annat uppehåll i arbetet om arbetstagaren enligt arbetsledningens besked äger rätt att avlägsna sig från arbetsplatsen och uppehållet varar minst en timme.

Arbetstagare kan inte beordras att efter fullgjord tjänstgöringsperiod kvarstanna i arbete under ledig dag. Dock kan då avlösning normalt sker på utländsk ort ombordvarande besättning åläggas att kvarstanna i tjänst så att fartygets avgång ej hindras p.g.a. att avlösare ej hunnit fram till avlösningssorten. Avlösning skall i förekommande fall ske senast i nästkommande hamn. För tjänstgöringstid utlagd under dag som arbetstagaren ålagts enligt denna regel utges ersättning som för övertidsarbete. Hemresa skall i dessa fall bekostas av arbetsgivaren. Därutöver skall lokala parter träffa överenskommelse om ersättning för restid.

Parterna kan vid upprättande av timschema träffa överenskommelse om utläggning av en ordinarie arbetstid upp till 45 timmar per vecka eller multiplar därav. För tid över 37 timmar eller multiplar därav skall utges ersättning för övertidsarbete på vardag.

Deltidsanställd skall, där turlista och tjänstgöringssystem medger, beredas i genomsnitt vartannat veckoslut arbetsfritt.

Protokollsanteckning: Vid upprättande av tim- och periodschema förutsätts att de lokala parterna i god tid och i konstruktiv anda samråder kring nödvändiga anpassningar.

Parterna är ense om att vilotidslagstiftningen för sjömän ska ses som ett minimum och vid upprättande av timschema ska, med beaktande av verksamhetens behov, eftersträvas så lång sammanhängande vilotid som möjligt.

Mom. 3. Ordinarie arbetstid per dygn

I timschema angiven ordinarie arbetstid får inte överstiga 13 timmar per tjänstgöringsdygn.

Mom. 4. Bruten period

Vid bruten period utges vederlagsledighet för all i timschemat angiven ordinarie arbetstid överstigande antalet dagar multiplicerat med 5,3 timmar.

Med bruten period avses period, under vilken arbetstagaren tillträder eller avgår ur tjänst, åtnjuter semester eller sjukledighet.

Bestämmelserna om bruten period skall inte tillämpas då fartyget tas ur trafik för varvsbesök eller av liknande anledning. För fartyg, som inte är i trafik tillämpas § 11 i detta avtal.

Om ledighetsperiod omfattar semester och efterföljande vederlagsledighet, börjar ny tjänstgöringsperiod först då vederlagsledigheten är slut och tjänstgöringen återupptas.

Mom. 5. Arbete på sön- och helgdag

Med hänsyn till den kontinuerliga driften görs ingen åtskillnad mellan arbetsuppgifterna på vardag respektive sön- och helgdag.

Utöver de arbeten som erfordras för fartygets drift, bör arbetstagare inte beordras påbörja större reparations- eller underhållsarbeten under sön- och helgdag om det inte utan olägenhet kan uppskjutas till följande vardag. Vid planläggning av underhållsarbete skall endast lättare arbete läggas ut under sön- och helgdag.

Mom. 6. Reseersättning

För det fall arbetstiden tillfälligt tidigare- eller senareläggs av skäl som inte beror på den anställde och förändringen inträffar mellan kl. 00.00 och 05.00, gäller följande:

Om arbetstagaren inte har tillgång till allmänna kommunikationer eller annat transportmedel inom en timme från arbetspassets start eller upphörande, skall arbetsgivaren sörja för den anställdes transport till bostaden eller arbetsplatsen. Detta gäller dock inte i samband med arbetspassets upphörande om arbetsgivaren erbjuder logi ombord eller iland.

§ 11 Arbetstid – fartyg som inte är i trafik

Anm. Med fartyg som inte är i trafik förstås andra än i § 10 angivna fartyg.

Mom. 1. Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 37 timmar per vecka; att förläggas helgfri måndag–fredag mellan kl. 07.00 och 17.00, såvida inte de lokala parterna överenskommer om annat.

Under dygnet efter uppläggning respektive dygnet före fartyget sätts i trafik kan ordinarie arbetstid enligt ovan förläggas på andra tider än vad som anges i första stycket.

Bestämmelserna i denna paragraf utgör inte hinder för hamnvakttjänst. För tid före respektive efter ovan angiven ordinarie arbetstid skall i hamnvakttjänst inom däcksavdelningen endast ingå uppsikt över fartyget och dess förtöjningar samt andra enligt allmänt sjömansbruk därmed sammanhängande uppgifter samt inom maskinavdelningen skötsel och tillsyn av sanitets-, värme-, frys- eller belysningsanordningar.

Erfordras arbetstagare för arbetsuppgifter ombord under fartygs uppläggning, skall de arbetstagare som normalt tjänstgör i fartyget ha företrädare till arbetsuppgifterna om dessa är av den art, att de kan hänföras till arbetstagarens befattning.

Protokollsanteckning: Den omständigheten att ordet 'helgfri' tillförts texten, medför inte någon förkortning av veckoarbetstiden i vecka när helgdag infaller på vardag.

Om arbete utförs på en på vardag infallande helgdag, utges den övertidsersättning som gäller för söndag.

Om de lokala parterna enas om att inte bryta gällande avlösningssystem, utgår ingen extra ersättning av något slag.

Mom. 2. Fast vederlag

Arbetstagare med ordinarie arbetstidsförläggningen enligt denna paragraf intjänar 24 timmars fast vederlag per månad. I de fall det inte är fråga om full kalendermånad, utges ovannämnda ledighet med fyra timmar per fullgjord femdagarsperiod.

§ 12 Övertid

Mom. 1. Övertidsarbete

Med övertidsarbete som medför rätt till övertidskompensation avses av arbetsgivaren beordrat eller i efterhand godkänt arbete som arbetstagaren utfört utöver avtalad ordinarie arbetstid enligt §§ 10 och 11.

För arbete som ligger före eller efter de i timschemat fastställda tjänstgöringstiderna betalas ersättning som för övertidsarbete. Däremot utgår inte övertidsersättning för arbete som ligger mellan i timschemat angivna begynnelse- och sluttider med mindre dygnets ordinarie arbetstid överskridits. Med dygnets ordinarie arbetstid förstås den arbetstid som för respektive tjänstgöringsdygn anges i gällande timschema.

Övertidsersättningen skall beräknas särskilt för varje tillfälle övertidsarbete utförts, varvid påbörjad halvtimme skall ersättas med hel halvtimme.

Mom. 2. Övertidskompensation

Kompensation för övertidsarbete utges normalt i kontant ersättning enligt nedan:

- A) För övertidsarbete helgfri måndag till lördag månadslönen/104
- B) För övertidsarbetet på annan tid månadslönen/72

I de fall arbetstagaren önskar utbyta övertidsersättning mot ledig tid, skall särskild överenskommelse träffas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Sådan utbytt tid sammanläggs med och behandlas som vederlagstid. Härvid skall ersättning utgå med 1,2 vederlagstimmar per övertidstimme som fullgjorts på vardag och med 2 vederlagstimmar per övertidstimme som fullgjorts på sön- och helgdag.

Mom. 3. Vakttjänst i hamn

Avser övertidsarbete vakttjänst i hamn kan, på arbetstagarens begäran, i stället för övertidsersättning, arbetet kompenseras med mot övertidens längd svarande fritid att förläggas till samma dygn, varunder arbetet utförs, eller till närmast föregående eller efterföljande helgfria hamndygn.

Utförs annat arbete än vad som kan anses ingå i begreppet vakttjänst i hamn skall övertidsersättning utges.

Mom. 4. Stand by i hamn

Till arbetstagare som beordrats stå till förfogande ombord (s.k. stand by) utges utöver övertidsersättning för den tid arbetstagaren utför arbete, en extra ersättning för varje påbörjad sextimmarsperiod, stand by-ersättning med ett belopp, som anges i lönebilaga till detta avtal, tillägg och ersättningar punkt 6.

Mom. 5. Stand by till sjöss

Stand by kan även åläggas arbetstagare under tid då fartyget är till sjöss beordras till Stand by. På vardagar omfattar stand by-period tiden från ordinarie arbetstidens slut till dess början dagen därpå. Om sön- eller helgdag infaller mellan vardagarna, börjar nya stand by-period kl. 06.00 och kl 18.00.

Det åligger arbetstagare som beordras till stand by skall att under tid före kl. 23.00 och efter kl 06.00 (sön- och helgdag kl 08.00) utan särskild ersättning utföra periodisk driftsmässig tillsyn upp till en timme. För tillsyn under annan på tid mellan kl.

23.00–06.00 på vardagar och mellan kl. 23.00–08.00 på söndag och helgdag utges övertidsersättning. Sådan ersättning utges även för arbete utöver sedvanlig periodisk driftsmässig tillsyn, t ex vid ingripande i anledning av larm.

För varje stand by-period utges som ersättning 3,5 timmars ledighet eller motsvarande kontant ersättning, 3,5 timmar multiplicerat med månadslönen/153.

Mom. 6. Utpurrning

Vid utpurrning, som inte sker i omedelbar anslutning till ordinarie arbetstid, under tiden kl. 23.00–06.00, skall, oavsett om arbete därefter beordrats, compensation utgå med minst en timmes övertidsersättning. Övrig tid utges compensation om 0,5 timmes övertidsersättning.

§ 13 Förläggande av vederlagsledighet

Vederlagsledighet skall utges enligt periodschema, i samband med semester, varvsbesök, uppläggning eller under annan tid varom överenskommelse kan träffas.

§ 14 Beräkning av ledighet

I § 10 mom. 4 angivna vederlagsfridagar skall antecknas som 5,3 timmar. Då ledighet åtnjuts under tid arbetstagaren kvarstår på upprättat periodschema, skall varje ledighetsdag såväl vardag som sön- och helgdag avräknas från tillgodohavandet med motsvarande antal timmar.

Arbetstagare som under i periodschemat angiven intjänad ledighetsdag styrker att vederbörande varit sjuk skall gottskrivas en dags ledighet för varje sådan dag.

Åtnjuter arbetstagare i periodschemat angiven ledighetsdag utan att sådan dag intjänats, skall den avräknas från den ledighet som ackumulerats eller från senare intjänad ledighet. Arbetsgivaren äger dock inte rätt att, då anställningen upphör, från arbetstagarens lön eller andra kontanta ersättningar, göra avdrag för ledighet, som arbetstagaren erhållit utan att ha intjänat den.

Avdrag skall inte heller ske för tid då arbetstagare är ledig i väntan på tjänstgöring ombord (väntetid).

Såväl gottskrivning som avräkning skall ske enligt vad i första stycket ovan anges.

Arbetstagaren skall då anställningen upphör anses kvarstå i tjänst o m den dag arbetstagaren åtnjutit det antal tjänstgöringsfridagar som arbetstagaren enligt fastställt periodschema är berättigad till.

§ 15 Kontant ersättning för inte erhållen ledighet

Mom. 1. Kontant ersättning för inte erhållen ledighet

I den mån arbetstagaren under anställningstiden inte haft tillfälle att erhålla i § 10 mom. 4 angivna vederlagsfridagar, skall arbetstagaren, då anställningen upphör, erhålla motsvarande kontant ersättning. Vid beräkning skall för varje timme utges kontant ersättning med $\frac{1}{153}$ av månadslönen.

Mom. 2. Kontant uttag av vederlagsledighet och semester

Vid kontantuttag av vederlagsledighet och semesterersättning i form av engångsbelopp skall den vid uttagstillfället gällande månadslönen enligt tariff inklusive fasta tillägg och uppräknad till hel månadslön det framräknade engångsbeloppet multipliceras med följande faktorer:

Gällande fr.o.m. 1 april 2025

Aktuell månadslön inkl. tillägg upp till 28 336 kr = Faktor 1,0

Aktuell månadslön inkl. tillägg från 28 337 upp till 32 477 kr = Faktor 1,2

Aktuell månadslön inkl. tillägg från 32 478 kr = Faktor 1,5

Gällande fr.o.m. 1 april 2026

Aktuell månadslön inkl. tillägg upp till 29 257 kr = Faktor 1,0

Aktuell månadslön inkl. tillägg från 29 258 upp till 33 398 kr = Faktor 1,2

Aktuell månadslön inkl. tillägg från 33 399 kr = Faktor 1,5

Ovan angivna faktoruppräknung omfattar ej befattningshavare som är:

- bosatt utanför Sverige och erlägger skatt enligt "SINK"
- befattningshavare som omfattas av det nordiska dubbelbeskattningsavtalet och som i Sverige beskattas som utomlands boende.
- avskedade eller uppsagda p.g.a. misskötsamhet.

Skulle ändring genomföras i det nordiska dubbelbeskattningsavtalet, som medför att någon inkomstbeskattas i bosättningslandet för den aktuella ombordinkomsten skall undantaget ovan från faktorsuppräknung ej äga tillämpning.

Protokollsanteckning: Om tillämpningsreglerna gällande sjöinkomst och skatte-reduktion kommer medge sådana avdrag för semesterersättning skall, under förutsättning att motsvarande anpassning sker på andra berörda avtalsområden, faktorsuppräknung ej ske i den delen.

§ 16 Semester

Följande bestämmelser innebär sådan avvikelse från semesterlagen (1977:480) som medges enligt lagens § 2 a stycke 1 och 2. För arbetstagare enligt detta avtal äger därför § 3, § 3 a andra stycket, § 9, 16, 16 a, 16 b, 21 och 22 semesterlagen ej annan tillämpning än den här i avtalet angivna.

Mom. 1. Intjänandeår och kvalifikationsår

Intjänandeåret sammanfaller med semesteråret och beräknas för respektive arbetstagare från och med dagen för anställningens början.

Protokollsanteckning: Sjöfartens Arbetsgivareförbund och Seko (förbundet) kan i enskilt rederi träffa särskild överenskommelse om annan beräkningsgrund för intjänandeår och semesterår.

Mom. 2. Semesterledighet

Arbetstagare har rätt till 35 semesterdagar varje semesterår. Under semesterledighet skall arbetstagare ha semesterlön i den mån han tjänat in sådan under intjänandeåret.

Semester avräknas för varje vardag, lördag, söndag och helgdag, samt för mellankommande arbetsfria dagar.

Arbetstagare får avstå från semesterledighet, som ej är förenad med semesterlön.

Mom. 3. Semesterledighet för viss personal

Arbetstagare som anställs som vikarie och vars anställningstid uppgår till högst 90 dagar saknar, om ej annat överenskommits, rätt till semesterledighet. I sådana fall har dock arbetstagare rätt till semesterersättning för anställningstiden hos arbetsgivaren.

Semesterersättning utges enligt § 16 b semesterlagen.

Vad ovan angivits gäller även säsongsanställda.

Mom. 4. Semesterns förläggning

Om ej annat har avtalats, skall semesterledigheten förläggas så att arbetstagaren får en sammanhängande ledighetsperiod av minst fyra veckor under juni-augusti.

I de fall semesterledigheten ingår som en del av avlösningssystemet, skall semestern först uttas och därefter vederlagsledigheten.

Mom. 4:1 Semesterdagar med semesterlön

Antalet semesterdagar med semesterlön beräknas på följande sätt. Från de dagar arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren under intjänandeåret (anställningstiden) subtraheras de dagar då arbetstagaren varit helt frånvarande från arbetet utan lön.

Frånvaro som beror på semesterledighet eller ledighet som enligt semesterlagen är semesterlönegrundande, liksom arbetsfria dagar som infaller under sådana frånvaroperioder, ska dock räknas in i anställningstiden. Differensen divideras med antalet dagar under intjänandeåret. Kvoten multipliceras med 35. Om ett brutet tal då uppstår, avrundas detta till närmast högre hela tal.

Mom. 5. Semesterlön

Semesterlönen utgörs av den vid semestertillfället aktuella månadslönen (tariffön och fasta tillägg) samt ett semestertillägg.

Semestertillägget för varje betald semesterdag är 0,31 procent av månadslönen.

Har arbetstagaren även rörliga lönedelar är semesterlönen för dessa lönedelar tolv procent av arbetstagarens sammanlagda förfallna rörliga lön under föregående kalenderår; att utbetalas med junilönen om lokal överenskommelse inte träffas om annan tidpunkt för utbetalning.

Mom. 6. Semesterersättning

Semesterersättning för outtagna semesterdagar utges med $1/28$ av aktuell månadslön för varje semesterdag.

Med månadslön avses i detta sammanhang, tariffön och eventuella fasta lönetillägg per månad.

Mom. 7. Rätt att spara semesterdagar

En arbetstagare, som under ett semesterår har rätt till mer än 28 semesterdagar med lön, får spara en eller flera sådana överskjutande dagar till ett senare semesterår.

En arbetstagare får spara högst sju dagars semester per semesterår. En sparad semesterdag ska läggas ut inom fem år från utgången av det semesterår då den sparades, om inte annat följer av § 20 andra stycket i semesterlagen.

Semesterdagar får inte sparas under ett semesterår då arbetstagaren får ut semesterdagar, som har sparats från tidigare år.

Vid uttag av sparad semester beräknas semesterlön enligt mom. 5, stycke 1–2.

Önskar en arbetstagare samtidigt få ut minst sju sparade semesterdagar, ska dessa och hela semesterledigheten för semesteråret läggas ut i en följd, om inte annat har avtalats.”

§ 17 Permission och tjänstledighet

Mom. 1. Permission

Arbetstagare, som skall tjänstgöra under viss dag, kan under nedan angivna förhållanden beviljas permission.

Med permission förstås kort ledighet med bibehållen lön under högst en dag. Vid nära anhörigs begravning eller urnsättning kan permission dock också omfatta nödvändiga (högst två) resdagar.

Permission kan beviljas i följande fall:

- Eget bröllop, om efter ansökan ordinarie ledighetsperiod inte kunnat erhållas i samband därmed.
- Egen 50-årsdag
- Nära anhörigs frånfälle
- Nära anhörigs begravning eller urnsättning
- Plötsligt svårt sjukdomsfall hos nära anhörig.

Som nära anhörig räknas make/maka, sammanboende, barn, syskon, föräldrar och svärföräldrar samt far- och morföräldrar.

Anhållan om permission skall göras i så god tid som möjligt. Orsaken till permissionen skall på förhand eller – om så inte kan ske – i efterhand styrkas om arbetsgivaren så begär.

Mom. 2. Tjänstledigheter

Planerade tjänstledigheter (ej tjänstledighet med tillfällig föräldrapenning) som omfattar hel eller del av en arbetsperiod i schemat skall i möjligaste mån förläggas på så sätt att ledighetsperioden även omfattar motsvarande del av den närmast följande lediga perioden.

Detta gäller dock inte om tidigare intjänad ledighet kan tas i anspråk för den lediga perioden.

Vid bestämmande av vad som skall anses utgöra den motsvarande delen av närmast följande lediga period, skall gällande avlösningssystem (t.ex. 1:1, 1:2 eller 2:3) beaktas.

§ 18 Lön och ersättning vid sjukdom

Mom. 1. Sjuklön

Arbetstagare som p g a sjukdom eller skada blir arbetsoförmögen, skall, oavsett om anställningsavtalet uppsagts, åtnjuta lön (sjuklön) under den tid arbetstagaren är arbetsoförmögen enligt följande.

- Till arbetstagare som varit anställd mindre än 12 månader, utges sjuklön enligt sjömanslagens bestämmelser (60 dagar i utrikesfart och 30 dagar i inrikesfart).
- Till arbetstagare som varit anställd 12 månader eller mer i en följd, utges sjuklön under högst 90 dagar från insjuknandet eller dagen för skadans inträffande.
- Till arbetstagare som varit anställd mer än fem år i följd, utges sjuklön under högst 150 dagar från insjuknandet eller dagen för skadans inträffande.

Sjuklön beräknas på i tarifferna angivna löner. För servitör/servitris eller annan där del av lönen består av provision beräknas sjuklönen på aktuell månadslön i lönegrupp 8, tjänsteårstillägg 7 år.

För tid, under vilken sjuklön utges, äger arbetsgivaren rätt att hos försäkringskassan utnyttja sin regressrätt beträffande arbetstagaren tillkommande dagpenning.

För att sjömannen ska vara berättigad till sjuklön enligt kollektivavtal från och med den 15:e sjukdagen, ska sjömannen till arbetsgivaren lämna en komplett ifylld och under-tecknad ansökan om sjukpenning. Det ankommer därefter på arbetsgivaren att vidarebefordra ansökan till Försäkringskassan

Mom. 1:1. Samordning av sjuklön

Arbetstagare som efter sjukdom eller skada återinträder i tjänst ombord och ånyo blir arbetsoförmögen under de första tjugoen (21) kalenderdagarna, äger endast rätt till reserande dagar med sjuklön från arbetsgivaren (30, 60, 90 eller 150 dagar).

Om orsaken till arbetsoförmågan påtagligt avviker från den föregående sjukdomen eller skadan, påbörjas en ny period av sjuklönedagar.

Om arbetsgivaren hävdar att arbetsoförmågan är relaterad till den föregående frånvaron, skall arbetsgivaren begära överläggning med den lokala fackliga organisationen.

Om en arbetsgivare använder sig av ovanstående på ett inte godtagbart sätt, skall frågan i första hand lösas genom förhandlingar. Kan rättelse härvid inte vinnas har Seko (förbundet) möjlighet att med omedelbar verkan säga upp arbetsgivarens rätt att använda sig av reglerna i detta moment. Om detta sker gäller avtalets regler om sjuklön, i övrigt utan påverkan av detta moment.

Mom. 2. Sjuklön för deltidanställd

Deltidsanställd har rätt till samma antal dagar med sjuklön som heltidsanställd. Sjuklön utgår i enlighet med anställningens omfattning.

Mom. 3. Anmälan av olycksfallsskada

Det åligger arbetsgivaren att tillse, att ombord inträffat olycksfall (arbetsskada) snarast anmäls till vederbörande försäkringsanstalt och till lokal facklig organisation. (Se gällande författningsbestämmelser om anmälan av arbetsskada.)

Mom. 4. Underrättelse till anhörig vid sjukdom

På begäran av sjuk eller skadad arbetstagare skall dennes närmaste anhöriga underrättas.

Mom. 5. Arbetstagarens skyldighet att anmäla sjukdom och skada

Arbetstagare skall utan dröjsmål till arbetsgivaren eller arbetsledningen anmäla sjukdom eller skada. Om vid anställningens upphörande sjukdom eller skada inte anmäls men arbetstagaren därefter besöker läkare, skall arbetstagaren omgående anmäla detta till arbetsgivaren.

Arbetstagare som uppbär sjuklön eller åtnjuter sjukvård skall så snart besked om dagen för friskskrivning erhållits, anmäla detta till arbetsgivaren.

Vid enskilda fall av sjukskrivning då arbetsgivaren så begär, skall arbetstagaren styrka sjukdom med läkarintyg från läkare som anvisats av arbetsgivaren, för att erhålla sjukförmåner från arbetsgivaren.

För att arbetsgivaren skall vara skyldig att utge sjuklön för mer än sju dagar räknat från insjuknandedagen krävs alltid att arbetstagaren styrker sjukfrånvaro med intyg från läkare.

Kostnader för läkarintyg ersätts av arbetsgivaren.

Mom. 6. Sjukvård

Arbetsgivaren är i princip inte betalningsansvarigt för vård, som givits av i Sverige praktiserande läkare, som inte är ansluten till allmän försäkring hos försäkringskassa, om inte vårdkostnaden nödvändiggjorts av olycksfall eller sjukdomsfall, som inte tål vårduppskov, andra särskilda skäl föreligger eller har uppkommit p g a att den inte anslutna läkaren anvisats av arbetsgivare.

§ 19 Försäkringar

Arbetsgivaren skall hos FORA Försäkringscentral AB teckna försäkringsavtal om AMF-försäkringarna, dvs. försäkring om avgångsbidrag (AGB), avtalsgruppsjukförsäkring (AGS), trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA), tjänstegruppplivförsäkring (TGL) försäkring om föräldrapenningtillägg (FPT), Avtalspension SAF-LO samt omställningsförsäkring.

§ 20 Anställningens upphörande

Denna paragraf ersätter §§ 11, 15 och 30 Lag 1982:80 om anställningsskydd.

Mom. 1. Uppsägning p g a arbetsbrist

Ifråga om en arbetsgivares skyldighet att förhandla före beslut om uppsägning p.g.a arbetsbrist gäller §§ 11–15 Lag om medbestämmande i arbetslivet (1976:580).

Mom. 2. Uppsägning och avsked p g a personliga skäl

Arbetsgivare, som vill avskeda eller säga upp en arbetstagare p.g.a. omständigheter som hänför sig till arbetstagaren personligen, skall underrätta arbetstagaren om detta i förväg. Gäller underrättelsen uppsägning, skall den lämnas minst två veckor i förväg och gäller den avskedande, skall den lämnas minst en vecka i förväg. Arbetsgivaren skall samtidigt med underrättelsen varsla lokal facklig organisation om tilltänkt åtgärd.

Arbetstagaren och facklig organisation har rätt till överläggning med arbetsgivaren om den åtgärd som underrättelsen och varslet avser. En förutsättning är dock, att överläggning begärs senast en vecka efter det att underrättelsen eller varslet lämnades.

Har överläggning begärts, får arbetsgivaren inte verkställa uppsägning eller avskedande förrän överläggningen har avslutats.

Mom. 3. Uppsägningstid

Den anställdes uppsägningstid i förhållande till arbetsgivaren är två månader.

Vid uppsägning från arbetsgivarens sida gäller de uppsägningstider som framgår av § 11 i Lag 1982:80 om anställningsskydd.

Mom. 4. Avmönstringsbestämmelser

Vid avmönstring enligt § 6 Sjömanslagen kan inte krävas att arbetstagaren skall lämna fartyget på plats, som saknar regelbundna kommunikationer, med mindre än att arbetsgivaren bekostar resan till närmaste plats, där sådana kommunikationer finns.

Mom. 5. Pensionsavgång

Rederiet bör, i god tid före ingången av den månad då den anställda fyller 65 år – vilken är den avtalade pensionsåldern – begära besked om den anställda vill sluta anställningen vid uppnådd pensionsålder enligt Avtalspension SAF-LO, eller i stället utnyttja rätten att kvarstå i anställningen till 68 (69 from 1 januari 2023) år.

Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare ska lämna sin anställning i samband med att arbetstagaren enligt socialförsäkringsbalken får rätt till hel sjukersättning, ska arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta så snart arbetsgivaren har fått kännedom om beslutet om sjukersättning.

En anställning upphör dock alltid senast den sista dagen i månaden efter den anställda fyller 68 (69 from 1 januari 2023) år om inte arbetsgivaren och den anställda överenskommit om annat.

För anställda som fyllt 65 år, gäller vid uppsägning från arbetsgivarens sida, de uppsägningstider som anges i lagen om anställningsskydd.

Mom. 6. Anställningens frånträdande

Beträffande anställningens frånträdande skall gälla att avtalet efter uppsägning från någondera sidan inte får frånträdas på annan ort än i hamn, som är belägen i det land, där arbetstagaren har sin hemort eller på orten, där den anställda ingick anställningsavtalet.

Har arbetsgivaren bekostat arbetstagarens resa till avtalsenlig ort för anställningens frånträdande, är orten där befattningen frånträddes utan betydelse i detta sammanhang.

Om arbetstagaren uppsagt anställningsavtalet, skall vad nu sagts gälla endast när den anställda har befattning på fartyg och under väntetid.

Mom. 7. Besked om att tidsbegränsad anställning inte kommer att fortsätta

En arbetstagare som är anställd för begränsad tid enligt § 4 och som inte kommer att få fortsatt anställning när anställningen upphör, skall få besked av arbetsgivaren om detta minst en månad före anställningstidens utgång. En förutsättning för rätt till sådant besked är dock att arbetstagaren, när anställningen upphör, har varit anställd hos arbetsgivaren mer än tolv månader under de senaste tre åren. Är anställningstiden

så kort att besked inte kan lämnas en månad i förväg, skall beskedet i stället lämnas när anställningen börjar.

Om en säsonganställd arbetstagare, som när anställningen upphör har varit anställd för viss säsong hos arbetsgivaren mer än sex månader under de senaste två åren, inte kommer att få fortsatt säsonganställning vid den nya säsongens början, skall arbetsgivaren ge arbetstagaren besked om detta minst en månad innan den nya säsongen börjar.

För arbetstagare, som anställs som vikarie under en från början inte tidsbegränsad period, gäller, om vikariatet omfattar högst tre månader, sju dagars ömsesidig uppsägningstid. Efter tre månader gäller en ömsesidig uppsägningstid om en månad.

Mom. 8. Vikariatets frånträdande

När vikariat upphör efter den avtalade tidens utgång eller genom uppsägning från arbetsgivaren, är arbetstagaren tillförsäkrad fri återresa till anställningsorten eller hemorten, vilken skall bestämmas vid anställningsavtalets ingående.

Vikariat kan även upphöra efter uppsägning från arbetstagaren.

Mom. 9. Lön och andra förmåner under uppsägningstiden

Arbetstagare har rätt till lön och andra anställningsförmåner under uppsägningstiden, även om arbetsgivaren inte erbjuder den anställde arbete. Sådana förmåner får inte understiga vad som normalt skulle ha utgått till arbetstagare om denne fått behålla sina arbetsuppgifter.

Från lön som utgår enligt första stycket får arbetsgivaren avräkna inkomst, som arbetstagare under den tid lönen avser har förvärvat i annan anställning. Rätt till avräkning föreligger också beträffande inkomst, som arbetstagare under denna tid uppenbarligen kunde ha förvärvat i annan anställning, som han skäligen bort godta. Arbetsgivaren kan således begära, att arbetstagare står till arbetsgivarens förfogande under hela uppsägningstiden, liksom även att den anställde håller arbetsgivaren underrättad om eventuell annan sysselsättning under denna tid och de inkomster den anställde uppburit för densamma.

Från uppsägningslön får även avräknas utbildningsbidrag, som utgår av statsmedel vid arbetsmarknadsutbildning i den mån bidraget avser samma tid som lönen och arbetstagare har blivit berättigad till bidraget efter uppsägningen.

Mom. 10. Uppsägning p g a att fartyget inte är sjövärdigt

Den som frånträder sin anställning hos arbetsgivaren p.g.a. förhållande som sägs i § 11 Sjömanslagen (ej sjövärdigt fartyg) är berättigad till lön för två månader. Om fri resa stadgas i § 32 Sjömanslagen.

Mom. 11. Uppsägning p g a väsentligt ändrad resa

Den som frånträder sin anställning hos arbetsgivaren pga. förhållande som sägs i § 10 Sjömanslagen (väsentligt ändrad resa) är berättigad till lön för en månad. Om fri resa stadgas i § 29 Sjömanslagen.

Mom. 12. Entledigande p g a misshandel

Visar arbetstagare att vederbörande misshandlats ombord utan att erhålla påkallat skydd, äger arbetstagaren rätt att i första tillåtna hamn som fartyget anlöper bli fri från befattningen ombord.

Sexuella trakasserier jämställs med sådan misshandel och berättigar den trakasserade arbetstagaren – om inte denne erhållit påkallat skydd – att efter utredning ombord och på dennes begäran bli skild från befattningen enligt föregående stycke.

Mom. 13. Rätt att kvarstanna i anställning

I fartyg där "sjöinkomst" tillämpas gäller följande bestämmelse:

Vid anställningens slut på grund av den anställdes egen uppsägning eller vid uppsägning från arbetsgivarens sida på grund av arbetsbrist eller efter fullgjort vikariat, äger den anställda förlänga anställningen med den tid som då finns intjänad.

Detta gäller ej om anställningen upphör på grund av avsked eller uppsägning på grund av personliga skäl.

Exempel: Vid anställningens slut den 30 april har den anställda intjänat semester och vederlag motsvarande 14 kalenderdagar. Anställningen upphör då den 14 maj.

Dagar som eventuellt inte kunnat konsumeras på grund av t.ex. sjukdom, utbetalas konstant utan faktorsuppräknings. Är den anställda fortsatt sjuk efter anställningens upphörande den 14 maj, har redaren en kvarvarande skyldighet att utbetala sjuklön enligt kollektivavtalens bestämmelser, samt utge sjukvårdsförmåner enligt sjömanslagens bestämmelser.

Protokollsanteckning: Arbetstagare anställd för viss tid som vid anställningens upphörande utnyttjat rätten att kvarstanna i anställningen till dess att inestående vederlagsledighet och semester lagts ut i betald ledighet har inte rätt att tillgodoräkna sig denna tid för erhållande av tillsvidareanställning.

Mom. 14. Kvittning då arbetstagare inte beaktar sin uppsägningstid

Om arbetstagare slutar sin anställning utan att iakttaga bestämd uppsägningstid, är arbetsgivaren berättigad att från inestående lön och semesterersättning avdraga ett belopp motsvarande 1/30-del av tariffönnen per dag gånger det antal dagar av uppsägningstiden arbetstagaren ej har iakttagit.

§ 21 Turordning vid uppsägning

Mom.1 Mellan parterna gäller Huvudavtalet om trygghet, omställning och anställningsskydd (Huvudavtalet) tecknat mellan Svenskt Näringsliv och LO. Vid turordning på grund av arbetsbrist skall bestämmelserna i 3 kap 8–9 §§ i Huvudavtalet tillämpas.

För att underlätta förståelsen av Huvudavtalet har textutdrag från detta (3 kap. 8–9 §§) infogats nedan utan att bli del av det allmänna villkorsavtalet.

UR HUVUDAVTALET

Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

§ 8 I förhållandet mellan LO och Svenskt Näringsliv, samt motsvarande parter som antagit Huvudavtalet på förbunds nivå, ska följande gälla.

De lokala parterna ska vid aktualiserad personalinskränkning värdera företagets krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov enligt parternas gemensamma uppfattning inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska fastställandet av turordning ske genom avtalsturlista.

De lokala parterna ska därvid göra ett urval av de arbetstagare som ska sägas upp så att företagets behov av kompetens särskilt beaktas liksom företagets möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därmed bereda fortsatt anställning.

De lokala parterna kan också med avvikelse från bestämmelserna i 25–27 § anställningsskyddslagen överenskomma om turordning vid återanställning. Därvid ska de ovan nämnda kriterierna gälla.

Det åligger de lokala parterna att på begäran föra förhandlingar som sägs i föregående stycken liksom att skriftligen bekräfta träffade överenskommelser.

Enas inte de lokala parterna, äger förbundsparterna, om endera begär det, träffa överenskommelse i enlighet med ovan angivna riktlinjer.

Det förutsätts att arbetsgivaren inför behandlingen av frågorna som här berörs tillhandahåller den lokala respektive den centrala avtalsparten relevant faktaunderlag.

§ 9 *Om avtal om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist inte kan träffas får arbetsgivaren vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta tre arbetstagare. De sålunda undantagna har företräde till fortsatt anställning.*

Arbetsgivare som endast har en driftsenhet kan vid tillämpning av första stycket istället välja att undanta totalt fyra arbetstagare för samtliga avtalsområden.

Vad avser situationen att flera driftsenheter sammanlagts till en gemensam turordning genom tillämpning av 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, ska antal vid tillämpning av första stycket vara tre arbetstagare plus en arbetstagare per driftsenhet som omfattas av sammanläggningen utöver den första driftsenheten, per avtalsområde.

Alternativt med regleringen i första, andra och tredje stycket får en arbetsgivare vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta 15 procent av de anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen, innan lagturlistan fastställs. Undantag enligt detta stycke får högst omfatta tio procent av de anställda vid berörd driftsenhet eller driftsenheter, per avtalsområde.

En arbetsgivare som vid uppsägning på grund av arbetsbrist undantagit en eller flera arbetstagare enligt första, andra, tredje eller fjärde stycket får inte vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta ytterligare arbetstagare vid uppsägning som sker inom tre månader därefter.

Anmärkning: Denna bestämmelse ersätter bestämmelsen i 22 § andra stycket anställningsskyddslagen, dvs, det s.k. tvåundantaget.

Med avtalsområde avses i denna bestämmelse kategoriklyvningen mellan arbetare och tjänstemän.

Vad som utgör driftsenhet regleras inte i denna bestämmelse. Definitionen av vad som är en driftsenhet finns i 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, vilken bestämmelse är dispositiv.

Med begreppet anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen avses samtliga anställda vilkas anställning avslutas på grund av arbetsbristen. Med detta avses utöver den som sägs upp av arbetsgivaren även den arbetstagare vars anställning på annat vis upphör på grund av arbetsbristen, t.ex. där anställning avslutas genom individuell överenskommelse därom, genom tidigare pensionsavgång och dylikt.

Avseende procentregeln ska avrundning ske matematiskt.

De arbetstagare som undantas ska enligt arbetsgivaren ha särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Arbetsgivarens bedömning i denna fråga kan inte angripas rättsligt.

Möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen gäller enligt paragrafens femte stycke inte ifall där arbetsgivaren tidigare inom en tremånadersperiod vid berörd driftsenhet och avtalsområde har sagt upp arbetstagare på grund av arbetsbrist och då använt sig av undantagsmöjligheten. En arbetsgivare som har sagt upp en eller flera arbetstagare på grund av arbetsbrist och då undantagit arbetstagare från turordningen får alltså först efter att tre månader har passerat, från det att den första uppsägningen verkställts,

undanta arbetstagare från turordningen vid uppsägning på grund av en "ny" arbetsbrist vid en driftsenhet och avtalsområde som varit berörd. Annars kan arbetsgivaren bli skadeståndsskyldig för brott mot turordningsreglerna. Det nu sagda gäller bara ifall där arbetsgivaren vid den tidigare arbetsbristuppsägningen faktiskt använt sig av möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen. Med begreppet berörd driftsenhet och avtalsområde avses i denna bestämmelse driftsenhet och avtalsområde där någon arbetstagare sagts upp på grund av arbetsbrist. Vid sammanläggning innebär det att spärren i paragrafens femte stycke endast träffar driftsenheter och avtalsområden där någon arbetstagare faktiskt sagts upp på grund av arbetsbristen."

Mom.2 Arbetstagare som fyllt 45 år

Arbetstagare får tillgodoräkna sig en extra anställningsmånad för varje anställningsmånad som arbetstagaren har påbörjat efter fyllda 45 år. Sammanlagt får arbetstagaren tillgodoräkna sig högst 60 extra anställningsmånader."

§ 22 Företrädesrätt till återanställning

Denna paragraf ersätter §§ 25, 26, 27 och 32 Lag 1982:80 om anställningsskydd.

Mom. 1. Företrädesrätt

Arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där de tidigare har varit sysselsatta. Detsamma gäller arbetstagare som har anställts för begränsad tid enligt § 4 mom. 3 och 4 och som på grund av arbetsbrist inte har fått fortsatt anställning. En förutsättning för företrädesrätt är dock att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren och att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen.

Företrädesrätten gäller från den tidpunkt då uppsägning skedde eller besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt § 20 mom. 7 första stycket och därefter till dess nio månader har förflutit från den dag då anställningen upphörde.

Har under den nu nämnda tidsperioden företaget, verksamheten eller en del av verksamheten övergått till en ny arbetsgivare genom en sådan övergång som omfattas av § 6 b Lag om anställningsskydd, gäller företrädesrätten mot den nya arbetsgivaren. Företrädesrätten gäller även i de fall att den tidigare arbetsgivaren försatts i konkurs.

Företrädesrätten gäller anställning hos arbetsgivaren inom det område som täcks av avtal mellan Sjöfartens Arbetsgivareförbund och Seko.

Mom. 2. Beräkning av kvalifikationstid

Om flera arbetstagare har företrädesrätt till återanställning, bestäms turordningen dem emellan med utgångspunkt från varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde.

Mom. 3. Begäran om företrädesrätt m m

Har besked om företrädesrätt till återanställning lämnats, kan företrädesrätt inte göras gällande, utan att arbetstagaren har anmält anspråk på företrädesrätt hos arbetsgivaren.

En arbetstagare, som antar ett erbjudande om återanställning, behöver inte tillträda den nya anställningen förrän efter skälig övergångstid.

Om arbetstagaren avvisar ett erbjudande om återanställning, som skäligen borde godtagits, har arbetstagaren förlorat sin företrädesrätt.

Mom. 4. Återanställning

Arbetstagare, som har fått återanställning enligt bestämmelserna om företrädesrätt, skall anses ha uppnått den anställningstid, som fordras enligt detta avtal för rätt till längre uppsägningstid än en månad, samt företrädesrätt till återanställning.

Arbetsgivare, som avser att anställa en arbetstagare när någon annan har företrädesrätt till återanställning i verksamheten, skall först förhandla på det sätt som anges i §§ 11–15 Lagen om medbestämmande i arbetslivet (1976:580).

Detsamma gäller, när fråga uppkommer om vem av flera företrädesberättigade, som skall få återanställning.

§ 23 Tjänsteresor

Vid resor i tjänsten till och från fartyg skall iakttas att arbetstagaren erhåller tillräcklig kost och bereds tillfälle att färdas med flyg, fartyg eller järnväg under förhållanden, som tillfredsställer skäliga anspråk på bekvämlighet och trevnad. Vid resa nattetid äger arbetstagaren rätt till ersättning för II klass sovkvart, om sådan används.

Om arbetstagaren efter arbetsgivarens godkännande använder egen bil, utges ersättning per mil med det skattefria avdragsbeloppet, som anges i inkomstskattelagen.

§ 24 Särskilda överenskommelser

Detta avtal utgör inte hinder för träffande av särskilda överenskommelser mellan i avtalet avsedda arbetsgivare och central facklig organisation i samråd med Sjöfartens Arbetsgivareförbund.

§ 25 Entreprenörsanställda

Arbetsgivaren är skyldig att, innan arbetsuppgifter inom däck-, maskin- och intendenturavdelningarna utlämnas på entreprenad eller till bemanningsföretag, försäkra sig om att det för den personal som erfordras för ifrågavarande arbetsuppgifter och för vilken förbundet har förhandlingsrätt, föreligger giltigt kollektivavtal mellan Seko och den entreprenör till vilken arbetsuppgifterna ifråga avses att utlämnas, samt att detta kollektivavtal är baserat på de aktuella sjöavtal som är tecknade mellan SARF och Seko.

§ 26 Uppbörd av medlemsavgift

Medlemsavgifterna till Seko:s Arbetslöshetskassa och Seko inkasseras i enlighet med respektive stadgar av vederbörande arbetsgivare, som månatligen inlevererar uppburna avgifter till förbundet. Arbetsgivarna åtar sig dock inte att inkassera medlemsavgifter från sådana arbetstagare, som uttryckligen vägrar att tillåta avdrag för medlemsavgift.

§ 27 Giltighetstid

Detta avtal gäller fr o m den dag arbetsgivare och förbundet träffat särskild överenskommelse om dag för ikraftträdandet.

Har överenskommelse som avses i föregående stycke inte träffats, skall i stället det mellan Sjöfartens Arbetsgivareförbund och Seko ikraftvarande huvudavtalet (Storsjöavtalet) gälla.

§ 28 Uppsägning och begäran om förhandling

Beträffande detta avtals giltighetstid, uppsägning och prolongation gäller vad som vid ett-
vart tillfälle är överenskommet rörande huvudavtalet (Storsjöavtalet) mellan Sjöfartens Arbetsgivareförbund och Seko.

För tiden efter den 31 mars 2027 gäller avtalet för ett år i sänder, om begäran om förhandling inte framställts senast två månader före den 31 mars.

Om begäran om förhandling framställs före denna tidpunkt, gäller avtalen för tiden efter den 31 mars med 7 (sju) dagars ömsesidig uppsägningstid.

Protokollsanteckning: Om lokal part önskar att ett lokalt kollektivavtal skall upphöra att gälla, kräver detta i normalfallet en särskild avtalsuppsägning. Härvid gäller den giltighets- och uppsägningstid, som finns stadgad i det lokala avtalet. Finns inga sådana tider angivna, gäller samma uppsägnings- och giltighetstid som för det centrala avtalet (Storsjöavtalet).

Skulle det centrala avtalet upphöra att gälla efter uppsägning från någon av de centrala parterna sida, upphör de lokala kollektivavtal, som träffats med stöd av det centrala avtalet, automatiskt att gälla från samma tidpunkt. När det centrala avtalet senare efter ett tillfälligt avtalslöst tillstånd, ånyo träder i kraft, återinkopplas de lokala avtalen med oförändrat innehåll, om de centrala parterna inte föreskriver annat. Detta innebär att de lokala avtalen får förnyad giltighet med samma giltighetstid och uppsägningstid som det nytecknade centrala avtalet.

SJÖFARTENS ARBETSGIVAREFÖRBUND

John Wahlstedt

Seko, Service- och Kommunikationsfacket

Joakim Hellmouth

Protokollsanteckning 1: Parterna är överens om att vid tillämpning av detta avtal skall Seko, om förbundet därtill finner anledning, äga rätt att åberopa bestämmelserna i § 15 i Storsjöavtalet.

Protokollsanteckning 3: Bestämmelserna i detta kollektivavtal innebär inte reglering av de dispositiva reglerna i Lagen om medbestämmande i arbetslivet. De utgör inte heller något hinder för att träffa medbestämmanderättsavtal.

Mellan parterna gäller vidare

- Storsjöavtal HSC-avtal
- Årsarbetstidsavtal färjor
- Poolavtal
- Europaavtal Thulelandsavtal Hamnbogseravtal
- TAP-avtal Internationaliseringsavtal
- Utvecklingsavtal - 1983-10-01
- Jämställdhetsavtal - Se Redareföreningens cirkulär nr 20/1983
- Arbetsmiljöavtal - Se Redareföreningens cirkulär nr 04/1995
- Avtal om alkohol- och drogpolicy
- Förhandlingsordning
- Kompetensutvecklingsavtal
- Avtal om facklig förtroendemans ställning - Se Redareföreningens cirkulär nr 39/1975
- Elevavtal
- Mellan parterna gäller Huvudavtalet om trygghet, omställning och anställningsskydd (Huvudavtalet) tecknat mellan Svenskt Näringsliv och LO.

AVTALSBILAGA HSC-FARTYG

Ramavtal HSC-fartyg. Avtal mellan Sjöfartens Arbetsgivareförbund och Seko angående löner och allmänna anställningsvillkor för däck-, maskin- och intendentur-personal som är anställd i rederier anslutna till Sjöfartens Arbetsgivareförbund



**Sjöfartens
Arbetsgivareförbund**
Ett förbund inom **TRANSPORTFÖRETAGEN**

§ 1 HSC-avtalets omfattning

En förutsättning för tillämpning av detta HSC-avtal är att överenskommelse därom träffats mellan arbetsgivaren och Seko sjöfolk.

För att detta avtal skall tillämpas på nytilkommande linjer krävs särskild överenskommelse därom.

Har överenskommelse, som avses i föregående stycke ej träffats, skall beträffande nytilkomna linjer det mellan Sjöfartens Arbetsgivareförbund och Seko ikraftvarande huvudavtalet (storsjöavtalet) gälla.

§ 2 Löner och tillägg i HSC-fartyg

Däcks- och maskinpersonal inplaceras i lönegrupper enligt reglerna i avtalet för färjepersonal. I arbetsuppgifter för matroser ingår – om ej annat avtalas – s.k. allmän tjänst.

Kabinvärd/kabinvärdinna är en samlingsbefattning för samtliga i HSC-fartyg aktuella intendenturbefattningar inom avtalsområdet.

Kabinvärd/kabinvärdinna med tjänsteårstillägg för begynnelselön - 4 år inplaceras i grupp 3; med 5 års - 7 års tjänstetillägg i grupp 4.

Dock gäller att den som anställs som vikarie inom kabinvärds/kabinvärdinnas arbetsområde eller som anställs i sådan befattning för säsong eller visstid, enligt färjeavtalets § 4 mom. 4 och 5, inom arbetsområdet kan anställas som kabinvärd/kabinvärdinna eller som ekonomibiträde, snabbköpskassörska etc. med för respektive sådan befattning angiven löneinplacering. Vid förflyttning under anställningstiden till annan sådan befattning inom kabinvärds/ kabinvärdinnas arbetsområde utges lön enligt denna andra befattnings regler.

§ 3 Arbetstid

Med stöd av Lag om vilotid för sjömän, § 3, har avsteg gjorts från de begränsningar som stadgas i den lagen och skall beträffande arbetstid gälla vad som anges nedan.

Arbetstidsreglerna i färjeavtalet gäller med följande undantag och kompletteringar.

Mom. 1. Period- och timschema

(Ersätter § 10 mom. 2 i färjeavtalet)

För i avtalet berörd arbetstagare skall upprättas dels periodschema, utvisande tjänstgöringsdagar, och dels timschema, utvisande tjänstgöringstider på dessa dagar.

I föregående stycke omnämnda scheman skall upprättas av arbetsgivaren i samråd med förbundet för de olika i avtalet upptagna personalgrupperna. Vid upprättandet av dessa scheman skall hänsyn tas till såväl turlista, passagerarfrekvens och driftsförhållanden som till arbetstagarnas berättigade intresse av regelbunden ledighet, varav följer att schema bör omfatta så lång tid som möjligt. Om möjligt bör heltidsarbetande – där turlista och tjänstgöringssystem medger detta – beredas i genomsnitt vartannat veckoslut arbetsfritt. Vid upprättande av periodschema bör, om möjligt, den s.k. 1:1-principen beaktas. Tim- och periodschema skall fastställas att gälla tills vidare.

Vid upprättande av timschema skall iakttas att ordinarie tjänstgöring inte skall utläggas på sön- eller helgdagsdygn, då fartyget enligt ordinarie turlista är hamnliggande, försåvitt tjänstgöringen inte är nödvändig för fartygets ankomst eller avgång, erfordras för besättningens eller passagerarnas förplägnad och nödiga uppsättning, för lättare rengöring eller för ombordtagande av proviant eller skeppsförnödenheter.

Tim- och periodschema skall upprättas med beaktande av den anställdes berättigade behov av att beredas skälig tid till att anpassa sin sociala situation till det nya schemat.

Med skälig tid avses i detta sammanhang i normalfallet två veckor. Skälig tid kan dock aldrig överstiga fyra veckor. Besked om nytt eller förändrat periodschema får dock lämnas kortare tid i förväg, om verksamhetens art eller händelser som inte har kunnat förutses ger anledning till det.

Upprättat schema skall anslås inom respektive arbetsområde utan dröjsmål. Som tecken på att schemat är gällande, skall detsamma vara försett med såväl arbetsgivarens som Seko sjöfolks påskrift. Skulle upprättat schema inte visa sig fullt anpassningsbart eller tillfredsställande, kan endera arbetsgivaren eller förbundet hos den andra påkalla ändring.

Därest enighet inte uppnås beträffande period- och/eller timschema, skall frågan omgående hänskjutas till förhandlingar mellan föreningen och förbundet, dock att arbetsgivarens förslag till tim- och/eller periodschema skall tillämpas till dess överenskomelse träffats eller tvisten slutligen avgjorts.

Vid beräkning av arbetstid skall undantas dels måltidsrast, dels ock annat uppehåll i arbetet, såvida arbetstagaren enligt förmäns besked därunder äger avlägsna sig från arbetsplatsen och uppehållet varar minst en timme.

Arbetstagare kan inte beordras att efter fullgjord tjänstgöringsperiod kvarstanna i arbete under ledig dag.

Protokollsanteckning: Parterna är ense om att vilotidslagstiftningen för sjömän ska ses som ett minimum och vid upprättande av timschema ska, med beaktande av verksamhetens behov, eftersträvas så lång sammanhängande vilotid som möjligt.

Protokollsanteckning: Vid upprättande av tim- och periodschema förutsätts att de lokala parterna i god tid och i konstruktiv anda samråder kring nödvändiga anpassningar.

Protokollsanteckning: Vid upprättande av tjänstgöringsschema bör utgångspunkten vara att undvika att frivakt tillbringas ombord i HSC-fartyg.

Mom. 2. HSC-fartyg

Då tjänstgöringsperioderna ombord enligt timschema ej kan upprättas med viloperioder om minst 8 timmar mellan tjänstgöringsdygnen skall ombordanställd under tjänstgöringsdygn beredas logi i land av godtagbar standard.

Mom. 3. Ordinarie arbetstid per vecka

(Ersätter § 10 mom. 1 i färjeavtalet)

Den ordinarie arbetstiden utgör i princip 36 timmar per vecka eller multiplar därav.

Protokollsanteckning: Parterna må vid upprättande av timschema kunna träffa överenskommelse om utläggning av en ordinarie arbetstid upp till 45 timmar per vecka eller multiplar därav. För tid över 36 timmar eller multiplar därav skall utgå ersättning såsom för övertidsarbete på vardag.

Mom. 4. Bruten period

(Ersätter § 10 mom. 4 i färjeavtalet)

Vid bruten period enligt mom. 4 utgår vederlagsledighet för all i timschemat angiven ordinarie arbetstid överstigande antalet dagar multiplicerat med 5,1 timmar.

Med bruten period avses sådan period, varunder arbetstagaren tillträder eller avgår ur tjänst, åtnjuter semester eller sjukledighet.

Bestämmelserna om bruten period skall inte tillämpas, då fartyget tas ur trafik för varvsbesök eller av liknande anledning. För fartyg, som inte är i trafik, skall dock tillämpas vad i denna paragraf mom. 6 är angivet.

Om ledighetsperiod omfattar semester och efterföljande kompensationsledighet, börjar ny tjänstgöringsperiod först då kompensationsledigheten är slut och tjänstgöringen återupptas.

Mom. 5. Förläggande av vederlagsledighet - HSC-fartyg

Vederlagsledighet enligt färjeavtalet och enligt mom. 2 ovan skall utges i samband med semester, varvsbesök, uppläggning eller under annan tid, varom överenskommelse kan träffas.

Protokollsanteckning: Erfordras personal för arbetsuppgifter ombord under fartygs uppläggning, skall den personal som normalt tjänstgör i fartyget ha företräde till arbetsuppgifterna om dessa är av den art, att de kan hänföras till vederbörandes befattning.

Mom. 1. Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar per vecka; att förläggas helgfri måndag–fredag mellan kl. 07.00 och 17.00, såvida inte de lokala parterna överenskommer om annat.

Under dygnet efter uppläggning respektive dygnet före fartyget sätts i trafik kan ordinarie arbetstid enligt ovan förläggas på andra tider än vad som anges i första stycket.

Bestämmelserna i denna paragraf utgör inte hinder för hamnvakttjänst. För tid före respektive efter ovan angiven ordinarie arbetstid skall i hamnvakttjänst inom däcksavdelningen endast ingå uppsikt över fartyget och dess förtöjningar samt andra enligt allmänt sjömansbruk därmed sammanhängande uppgifter samt inom maskinavdelningen skötsel och tillsyn av sanitets-, värme-, frys- eller belysningsanordningar.

Protokollsanteckning: Den omständigheten att ordet 'helgfri' tillförts texten, medför inte någon förkortning av veckoarbetstiden i vecka när helgdag infaller på vardag.

Om arbete utförs på en på vardag infallande helgdag, utges den övertidsersättning som gäller för söndag.

Om de lokala parterna enas om att inte bryta gällande avlösningssystem, utgår ingen extra ersättning av något slag.

§ 4 Beräkning av ledighet

Mom. 1. Beräkning av ledighet

(Ersätter § 14 i färjeavtalet)

Ovan i § 3 mom. 4 angivna kompensationsfridagar skall antecknas som 5,1 timmar och skall, då ledighet åtnjuts under tid arbetstagaren kvarstår på upprättat periodschema, varje ledighetsdag såväl vardag som sön- och helgdag avräknas från tillgodohavandet med motsvarande antal timmar.

Den som under i periodschemat angiven intjänad ledighetsdag styrker att vederbörande varit sjuk skall gottskrivas en dags ledighet för varje sådan dag.

Åtnjuter arbetstagare i periodschemat angiven ledighetsdag utan att sådan dag intjänats, skall den avräknas från den ledighet som ackumulerats eller från senare intjänad ledighet. Arbetsgivaren äger dock inte rätt att, därest anställningen upphör, från arbetstagaren då tillkommande lön eller andra kontanta ersättningar göra avdrag för ledighet, som denne erhållit utan att ha intjänat den.

Avdrag skall inte heller ske för tid då vederbörande efter antagande är ledig i avvaktan på tillträde av befattningen (väntetid).

Såväl gottskrivning som avräkning skall ske enligt vad i första stycket ovan anges.

Arbetstagaren skall, då anställningen upphör, anses kvarstå i tjänst t o m den dag vederbörande åtnjuter det antal tjänstgöringsfridagar, vartill den anställde enligt fastställt periodschema är berättigad. Detta innebär att arbetstagaren, förutom lön för dessa dagar, jämväl äger uppbära ersättning enligt vad härom i färjeavtalet § 10 stadgas.

Mom. 2. Avräkning av ledighet under planerad tjänstgöring på HSC-fartyg

När driftsförhållandena inte medger att fartygets turlista – på vilken överenskommet tjänstgörings- och arbetstidschema är baserat – kan upprätthållas kan rederiet och lokal fackklubb träffa överenskommelse enligt följande för personer som ej behövs för tjänstgöring men som med kort varsel skall kunna inställa sig för tjänstgöring.

I det fall uppgjorda scheman fortsätter att löpa skall avräkning ske med motsvarande halva antalet timmar, som den under ledigheten i schemat utlagda ordinarie arbetstiden. En förutsättning härför är, att den anställde ifråga tillgodoräknas den fulla planerade tjänstgöringstiden för dagen. Om överenskommelse inte har träffats löper det, enligt § 3 mom. 1, ovan, i ramavtalen för färjepersonal, uppgjorda period- och arbetstidsschemat utan avbrott såvida inte reglerna om upplagt fartyg träder in.

§ 5 Ersättning vederlag HSC-fartyg

Mom. 1. Vederlagsersättning vid anställningens frånträdande

(Ersätter § 20 mom. 6 i färjeavtalet)

Beträffande anställningens frånträdande skall gälla att avtalet efter uppsägning från någondera sidan inte får frånträdas på annan ort än i hamn, som är belägen i det land, där arbetstagaren har sin hemort eller på orten, där den anställde ingick anställningsavtalet.

Har arbetsgivaren bekostat arbetstagarens resa till avtalsenlig ort för anställningens frånträdande, är orten där befattningen frånträddes utan betydelse i detta sammanhang.

Om arbetstagaren uppsagt anställningsavtalet, skall vad nu sagts gälla endast när den anställde har befattning på fartyg och under väntetid.

Mom. 2. Kostersättning vid vikariats frånträdande

När vikariat upphör efter den avtalade tidens utgång eller genom uppsägning från arbetsgivaren, är arbetstagaren tillförsäkrad fri återresa till anställningsorten eller hemorten, vilken skall bestämmas vid anställningsavtalets ingående.

Vikariat kan även upphöra efter uppsägning från arbetstagaren.

§ 6 Utbildning - HSC-fartyg

Mom. 1. Utbildning - ersättning vid tjänstgöring vissa lördagar och söndagar

Anställd som på rederiets order deltagit i utbildning under hel arbetsvecka (måndag-fredag) och därefter börjar tjänstgöra lördag eller söndag på HSC-fartyg i trafik, erhåller för tjänstgöringen på lördagen och/eller söndagen övertidsersättning enligt avtalade regler. Ordinarie arbetstidsberäkning enligt tjänstgöringsschema anses därefter påbörjas fr.o.m. måndagen.

Vid annan av arbetsgivaren beordrade utbildning för anställd i HSC-fartyg bokföres tid enligt följande: en utbildningsdag föres i lönejournalen med en arbetstid av 7,2 timmar.

Mom. 2. Utbildning före anställningens början

Den som före anställning i rederiet deltar i av rederiet anordnad utbildning i syfte senare kunna anställas ombord i fartyg (HSC) inom förbundets avtalsområde erhåller ersättning för kurstiden baserad på lönen i grupp 1, enligt tillämpligt tjänsteårstillägg.

§ 7 Allmänna regler

Mom. 1. Förflyttning

Förflyttning av ombordanställd från ett rederis HSC-fartyg till andra fartyg förutsätter överenskommelse därom mellan rederiet och den anställde.

§ 8 Giltighet och uppsägning

Mom. 1. Giltighet

Detta avtal gäller fr.o.m. den dag arbetsgivaren, Sjöfartens Arbetsgivareförbund och Seko träffat särskild överenskommelse.

Har sådan överenskommelse inte träffats gäller vad som anges ovan i § 1.

Mom. 2. Uppsägning

Beträffande detta avtals giltighet, uppsägning och prolongation gäller vad som vid ett vart tillfälle är överenskommet rörande huvudavtalet (storsjöavtalet) mellan Sjöfartens Arbetsgivareförbund och Seko.

ÅRSARBETSTIDSAVTAL

Ramavtal för färjetrafiken.



**Sjöfartens
Arbetsgivareförbund**
Ett förbund inom **TRANSPORTFÖRETAGEN**

GILTIGHET

Detta avtal tillämpas för ombordanställda inom avtalsområdet i ett fartyg från den dag arbetsgivaren och Seko träffat överenskommelse om ikraftträdande.

Bestämmelserna i detta avtal kompletterar och ersätter bestämmelserna i ramavtalet för färjetrafiken enligt vad som anges nedan.

§ 1 ARBETSTID MM

FARTYGG I TRAFIK

(ersätter § 10 mom. 1-5 i ramavtalet för färjetrafiken)

Med stöd av Lag om vilotid för sjömän har avsteg enligt nedan gjorts i enlighet med den lagens § 3.

Mom. 1. Arbetstid

Ordinarie arbetstid för heltidsanställd arbetstagare är 1749 timmar per kalenderår med en genomsnittsarbetstid om 37 timmar per vecka eller multiplar därav. Antalet tjänstgöringsdagar är 165 per kalenderår.

Den totala vilotiden per dag och sjudagarsperiod får ej understiga vad som anges i Lag om vilotid för sjömän.

Mom. 2. Periodschema

Arbetsivaren skall i samråd med den lokala fackliga organisationen upprätta periodschema utvisande tjänstgöringsdagar och fridagar för helt kalenderår eller den kortare begränsningsperiod som de lokala parterna träffar överenskommelse om.

Hänsyn skall härvid tas till såväl turlista, passagerarfrekvens och driftsförhållanden som till arbetstagarens berättigade intresse av regelbunden ledighet.

Periodschema skall upprättas med beaktande av 1:1-principen, dvs. om ej annat överenskommes har den enskilde arbetstagaren rätt till lika många tjänstgöringsfridagar som tjänstgöringsdagar under kalenderåret eller i förekommande fall annan överenskommen begränsningsperiod.

Periodschemat kan av arbetsgivaren efter samråd med den lokala fackliga organisationen tillfälligt ändras om särskilda skäl föreligger under en period av högst två veckor

under ett kalenderår. Kan ej överenskommelse nås mellan de lokala parterna angående periodschema hänskjutes frågan till de centrala parterna, dock att arbetsgivarens förslag till periodschema skall tillämpas till dess överenskommelse träffats eller tvisten slutligen avgjorts.

Arbetstagare kan inte beordras att efter fullgjord tjänstgöringsperiod enligt period-schemat kvarstanna i arbete under ledig dag. Dock kan då avlösning normalt sker på utländsk ort ombordvarande besättning åläggas att kvarstanna i tjänst så att fartygets avgång ej hindras p.g.a. att avlösare ej hunnit fram till avlösningssorten. Avlösning skall i förekommande fall ske senast i nästkommande hamn. För tjänstgöringstid utlagd under dag som arbetstagaren ålagts enligt denna regel utges ersättning som för över-tidsarbete. Hemresa skall i dessa fall bekostas av arbetsgivaren. Därutöver skall lokala parter träffa överenskommelse om ersättning för restid.

Protokollsanteckning: Vid upprättande av periodschema förutsätts att de lokala parterna i god tid och i konstruktiv anda samråder kring nödvändiga anpassningar.

Mom. 3. Arbetstiden förläggning

Arbetstagaren skall i god tid och senast vid tillträde i tjänst ombord erhålla besked om den planerade arbetstidens förläggning enligt tjänsteschema.

Vid beräkning av arbetstid skall undantas dels måltidsrast, dels också annat uppehåll i arbetet, såvida arbetstagaren äger rätt att avlägsna sig från arbetsplatsen och uppehålllet varar minst en timme.

Protokollsanteckning: Parterna är ense om att vilotidslagstiftningen för sjömän ska ses som ett minimum och vid upprättande av timschema ska, med beaktande av verksamhetens behov, eftersträvas så lång sammanhängande vilotid som möjligt.

Mom. 4. Övertid

(ersätter § 12 mom. 1–2 i ramavtalet för färjetrafiken)

Med övertidsarbete som medför rätt till övertidskompensation avses av arbetsgivaren beordrat eller i efterhand godkänt arbete som arbetstagare utfört utöver tjänsteschemat.

Den ordinarie arbetstiden enligt tjänsteschema kan vid behov förskjutas under tjänstgöringsdygnet. Maximalt en timme per tjänstgöringsdygn får på sådant sätt disponeras av arbetsgivaren att inplaceras direkt före, under och/eller direkt efter tjänsteschemat. Sådan förskjutning kan endast ske en gång per tjänstgöringsdygn.

Kompensation för övertid ersättes kontant per timme med 1/97 av månadslönen. För provisionsavlönade beräknas övertidersättning på gällande garantilön.

Efter särskild överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren må i första stycket omnämnt arbete kompenseras med ledighet, varefter sålunda utbytt tid sammanläggs med och behandlas som tjänstgöringsfri tid. Härvid skall ersättning utgå med 1,2 timmar per övertidstimme som fullgjorts på vardag och med 2 timmar per övertidstimme som fullgjorts på sön- och helgdag.

Intjänad tid enligt föregående stycke dividerat med 5,3 anger antalet intjänade tjänstgöringsfridagar.

§ 2 FARTYG SOM INTE ÄR I TRAFIK

Mom. 1. Arbetstid och ledighet

(ersätter § 11 i ramavtalet för färjetrafiken)

För arbetstagare i fartyg som tages ur trafik anpassas periodscheman och tjänstescheman efter samråd med den lokala fackliga organisationen.

För det fall enighet inte nås mellan de lokala parterna skall frågan skyndsamt hänskjutas till de centrala parterna.

§ 3 AVRÄKNING

Mom. 1. Avräkning vid sjukdom

(Ersätter § 10 mom. 4 och § 14 i ramavtalet för färjetrafiken)

För dag då arbetstagare enligt periodschemat har tjänstgöringsdag och är frånvarande på grund av sjukdom, minskas arbetstidssaldot med en (1,0) arbetsdag resp. 10,6 timmar per sjukdag.

Vid sjukdom under tid då arbetstagaren har tjänstgöringsfridag, minskas antalet tjänstgöringsfridagar med en (1,0) dag för varje sjukdag.

På motsvarande sätt hanteras tjänstledighet med tillfällig föräldrapenning under innevarande begränsningsperiod.

Vid övriga tjänstledigheter bryts den innevarande begränsningsperioden tillfälligt under tjänstledigheten. När den anställda återinträder i tjänst avstäms årsarbetstidsmättet för resterande tid av den innevarande begränsningsperioden.

Exempel: (Begränsningsperiod = kalenderåret)

En anställd har arbetat 40 dagar och 424 timmar under perioden 1 jan – 31 mars. Den anställde har varit tjänstledig under perioden 1 – 10 april

Den anställde har därefter en återstående arbetsperiod 11 april – 31 december. De återstående arbetsskyldiga dagarna beräknas enligt följande:

$$365 - 10 - 35 \text{ (semester) } \cdot 2 - 40 = 120$$

De återstående arbetsskyldiga timmarna beräknas enligt följande:

$$1749 - 424 - 53 (10 \times 5,3) = 1272$$

Mom. 2. Avräkning vid anställningens slut

(Ersätter § 10 mom. 4, § 14 och § 15 mom. 1 i ramavtalet för färjetrafiken)

Vid anställningens upphörande under en begränsningsperiod skall intjänade ej åtnjutna tjänstgöringsfridagar beräknas enligt nedan.

Antalet ordinarie arbetade timmar överstigande antal tjänstgöringsdagar och tjänstgöringsfridagar multiplicerat med 5,3 anger antalet ej åtnjutna tjänstgöringsfritimmar. Framräknat timantal dividerat med 5,3 anger antalet ej åtnjutna tjänstgöringsfridagar.

Arbetsgivaren äger dock inte rätt att, därest anställningen upphör, från arbetstagaren då tillkommande lön eller andra kontanta ersättningar göra avdrag för ledighet, som denne erhållit utan att ha intjänat den.

Oaktat föregående stycken tillförsäkras den anställd vid uppsägning p.g.a. arbetsbrist från arbetsgivarens sida lika många tjänstgöringsfridagar som tjänstgöringsdagar.

§ 4 SÄRSKILDA SEMESTER- OCH LEDIGHETSBESTÄMMELSER

Mom. 1. Semesternas längd och beräkning

(kompletterar § 16 mom. 2 i ramavtalet för färjetrafiken)

För semesterledighet har avräknats 35 dagar á 5,3 timmar från årsarbetstiden.

Mom. 2. Semesterledighetens förläggning m.m.

(ersätter § 16 mom. 4 i ramavtalet för färjetrafiken)

Vid upprättande av semesterplan skall hänsyn tagas till att arbetstagaren under perioden juni–augusti skall beredas en sammanhängande ledighet, som ej understiger fyra veckor.

Arbetsgivaren kan träffa överenskommelse med den enskilde arbetstagaren om annan förläggning av huvudsemestern (ledighetsperioden enligt föregående stycke) än under perioden juni–augusti varvid en särskild kompensation om 0,3 tjänstgöringsfridagar för varje förskjuten dag utges, att uttagas under annan period än juni–augusti.

Kompensation enligt föregående stycke utges dock med högst 8 tjänstgöringsfridagar under ett semesterår.

Mom. 3. Semesterledighet och -ersättning vid vikariat

(ersätter § 23 mom. 3, mom. 4 andra stycket och 9 i ramavtalet för färjetrafiken)

Arbetstagare som har en tidsbegränsad anställning och vars anställningstid uppgår till högst 90 dagar saknar om ej annat överenskommits rätt till semesterledighet. I sådana fall har dock arbetstagare rätt till semesterersättning för anställningstiden hos arbetsgivaren.

Semesterersättning utgår enligt semesterlagens (1977:480) bestämmelser.

§ 5 AVTALETS GILTIGHET

Beträffande detta avtals giltighet, uppsägning och prolongation gäller vad som vid ett vart tillfälle är överenskommet rörande huvudavtalet (storsjöavtalet).

POOLAVTAL



**Sjöfartens
Arbetsgivareförbund**
Ett förbund inom **TRANSPORTFÖRETAGEN**

AVTALETS OMFATTNING M.M.

Detta avtal tillämpas för ombordanställda som omfattas av ramavtalet för färjetrafiken tecknat mellan SARF och Seko och som är anställda i rederiets personalpool. Placering i personalpoolen innebär skyldighet att tjänstgöra på rederiets samtliga fartyg som omfattas av färjeavtalet eller till detta knutet specialavtal.

Bestämmelserna i detta avtal kompletterar och ersätter bestämmelserna i ramavtalet för färjetrafiken enligt vad som anges nedan. Syftet är inte att omfördela ordinarie tillsvidareanställd personal till poolen.

Detta avtal gäller fr.o.m. den dag arbetsgivare och lokal facklig organisation träffat särskild överenskommelse om dag för ikraftträdandet.

Avsiktsförklaring

Syftet med detta avtal är att kunna bereda fler anställda en tillsvidareanställning och minska behovet av tidsbegränsat anställda samtidigt som rederierna erhåller bättre förutsättningar att utifrån, vid varje tidpunkt gällande kommersiella förutsättningar, effektivt bemanna fartygen.

Andelen poolanställda av totala antalet tillsvidareanställda

Vid den tidpunkt detta avtal träder ikraft skall rederiet informera den lokala arbetstagarorganisationen om hur många tillsvidareanställda som finns i organisationen på Sekos avtalsområde.

För att rederiet, tolv månader efter att detta avtal trätt i kraft i rederiet, skall äga rätt att fortsättningsvis tillämpa villkoren för säsongsanställning enligt detta avtal samt rätt att anställa det antal visstidsanställda som verksamheten kräver, skall andelen tillsvidareanställda på detta avtal minst vara 10% av det totala antalet tillsvidareanställda på färjeavtal eller specialavtal avrundat till närmaste högre heltal. I annat fall gäller färjeavtalets regler för säsongsanställning och visstid.

När rederiet har uppnått att minst 10% av de tillsvidareanställda tjänstgör på detta avtal skall rederiet informera den lokala arbetstagarorganisationen.

Om andelen tillsvidareanställda på detta avtal skulle understiga 10% skall rederiet informera den lokala arbetstagarorganisationen.

Andelen tillsvidareanställda på detta avtal får inte överstiga 30% av det totala antalet tillsvidareanställda på Sekos avtalsområde avrundat till närmaste högre heltal.

Överenskommelse om andra procenttal kan överenskommas med de centrala parterna medverkan.

§ 1 ARBETSTID M.M.

FARTYG I TRAFIK

(ersätter § 10 mom. 1–5 i ramavtalet för färjetrafiken)

Med stöd av Lag om vilotid för sjömän har avsteg enligt nedan gjorts i enlighet med den lagens § 3.

Mom. 1. Ordinarie arbetstid

Ordinarie arbetstid för heltidsanställd arbetstagare är 1749 timmar under en begränsningsperiod om tolv månader med en genomsnittsarbetstid om 37 timmar per vecka eller multiplar därav. Antalet tjänstgöringsdagar är 165 per tolv månadersperiod.

Den totala vilotiden per dag och sjudagarsperiod får ej understiga vad som anges i Lag om vilotid för sjömän.

Mom. 2. Arbetstagarens skyldighet att vara tillgänglig för tjänstgöring

Under disponibla tjänstgöringsfridagar skall den anställde vara tillgänglig på av rederiet angivet sätt under tidsperiod om högst tre sammanhängande timmar per dygn.

Arbetsgivaren skall på lämpligt sätt bekräfta den beordrade tjänstgöringen. Bekräftelsen skall ange tidpunkt för tjänstgöringens början och slut, avlösningsort och fartyg.

Mom. 3. Tjänstgöringsdagar

Om omständigheterna tillåter bör arbetstagare schemaläggas för så lång tid som möjligt med beaktande av verksamhetens varierande behov.

Dock skall hänsyn tas till rederiets behov av att täcka oplanerad frånvaro i form av t.ex. sjukdom, tillfällig föräldrapenning etc., samt rederiets behov av att tillfälligt upp-bemanna fartyg.

Om avståndet mellan avlösningsort och hemort är mer än 150 km och tjänstgöringsperioderna är fler än två under en 14-dagarsperiod skall arbetsgivaren fr.o.m. den andra tjänstgöringsperioden ersätta arbetstagaren för skäligena reskostnader till och från avlösningsorten.

Mom. 4. Tjänstgöringsfridagar

Antalet tjänstgöringsfridagar exklusive semester är 165, fördelade på minst 82 planerade fridagar och minst 83 disponibla fridagar.

Exempel: Om en anställd är schemalagd 145 dagar ökar den disponibla fridagarna med 20 dvs. antalet disponibla fridagar blir sammanlagt 83 plus 20 = 103 disponibla fridagar.

Lägsta arbetstidsmätt för deltid enligt detta avtal är 75%.

Vid deltidsanställning ökas antalet tjänstgöringsfridagar pro rata och dessa skall fördelas jämt på planerade fridagar och disponibla fridagar.

Exempel: Vid deltidsanställning 75 % blir antalet tjänstgöringsdagar 165 multiplicerat 0,75 = 124 dagar. $365 - 35 \text{ semesterdagar} - 124 \text{ tjänstgöringsdagar} = 206 \text{ tjänstgöringsfridagar}$.

Hälften av dessa 206 tjänstgöringsfridagar skall vara disponibla fridagar och hälften skall vara planerade fridagar. Vid brutna tal skall antalet disponibla tjänstgöringsfridagar ökas till närmast högre heltal och antalet planerad fridagar minskas till närmaste lägre heltal.

Två månader innan nästkommande begränsningsperiod skall den anställda inkomma med önskemål om hur 21 av de planerade fridagarna skall förläggas. Arbetsgivaren skall i görligaste mån försöka tillgodose arbetstagarnas önskemål så länge de önskade fridagarna ligger utanför rederiets säsonger.

Avstämning och eventuell anpassning av schemaläggningen av de planerade fridagarna kan ske en gång per kvartal.

Planerade fridagar skall om den anställda så begär schemaläggas så denne erhåller minst en ledig helg per kalendermånad.

Med disponibla fridagar avses dagar då arbetstagaren kan inkallas för tjänstgöring i enlighet med mom. 2.

Mom. 5. På- och avmönstringsdag

På- och avmönstringsdag utgör tillsammans en tjänstgöringsdag.

Exempel: Om en anställd på påmönstringsdagen är schemalagd till att börja tjänstgöra kl. 12.00 så slutar schemat på avmönstringsdagen senast kl.12.00. Om arbetet förläggs senare än kl.12.00 räknas det som övertidstjänstgöring. Om mer än 4 timmars övertidsarbete utförs minskas årsarbetstidssaldot med en tjänstgöringsdag.

Mom. 6. Den dagliga ordinarie arbetstiden

Den dagliga ordinarie arbetstiden fastställs för var en genom s.k. DAP-schema (Daglig arbetstidsplanering).

1. DAP-schema skall av arbetsgivaren upprättas för nästkommande 48 timmar.
2. Arbetstagare skall erhålla första DAP-schemat för ombordperioden i samband med påmönstringen. Om inte annat överenskommes skall nytt DAP-schema erhållas senast kl. 18.30 dagen för nästkommande 48 timmar.
3. Arbetstiden enligt DAP-schema kan förskjutas innan, under och efter schematiderna med maximalt 1,5 timmar. Sådan ändring kan endast göras en gång per tjänstgöringsdygn.
4. Vid beräkning av arbetstid skall undantas dels måltidsrast, dels annat uppehåll i arbetet, såvida arbetstagaren äger rätt att avlägsna sig från arbetsplatsen och uppehållet varar minst en timme.
5. Lokala parter kan genom överenskommelse anta för den lokala trafiken anpassade rutiner avseende DAP som motsvarar verksamhetens behov.
6. För den som inte bereds sovplats ombord skall DAP-schema upprättas för nästkommande 96 timmar.

Protokollsanteckning: Parterna är ense om att vilotidslagstiftningen för sjömän ska ses som ett minimum och vid upprättande av timschema ska, med beaktande av verksamhetens behov, eftersträvas så lång sammanhängande vilotid som möjligt.

Mom. 7. Ersättning för tillfälligt arbete i högre tjänst

Arbetskyldighet föreligger för samtliga tjänster den anställda har kompetens/behörighet för.

Dock skall vid tillfälligt arbete som utförs i tjänst med högre löneinplacering i lönetariffen mellanskillnaden i lönetariffen mellan ordinarie tjänst och högre tjänst dividerat med 30 och multiplicerat med 2 utges för varje sådan tjänstgöringsdag.

Lokala parter äger rätt att överenskomma om annan ersättning.

Exempel:

(Högre tjänst 23 500 kr - Ordinarie tjänst 23 000 kr)

30

$\times 2 = 33,33$ kronor per tjänstgöringsdag

Mom. 8. Övertid

(ersätter § 12 mom. 1–2 i ramavtalet för färjetrafiken)

Med övertidsarbete som medför rätt till övertidskompensation avses av arbetsgivaren beordrat eller i efterhand godkänt arbete som arbetstagare utfört utöver DAP-schemat.

Den ordinarie arbetstiden enligt DAP-schema kan vid behov förskjutas under tjänstgöringsdygnet. Maximalt 1,5 timmar per tjänstgöringsdygn får på sådant sätt disponeras av arbetsgivaren att inplaceras direkt före, under och/eller direkt efter DAP-schemat. Sådan förskjutning kan endast ske en gång per tjänstgöringsdygn.

Kompensation för övertid ersättes kontant per timme med 1/97 av månadslönen.

För provisionsavlönade beräknas övertidsersättning på gällande garantilön.

Mom. 9. Pooltillägg

Anställda enligt detta avtal erhåller ett belopp per månad som anges i lönebilagan till färjeavtalet.

§ 2 AVRÄKNING

Mom. 1. Avräkning vid sjukdom

(Ersätter § 10 mom. 4 och § 14 i ramavtalet för färjetrafiken)

För dag då arbetstagare enligt periodschemat har tjänstgöringsdag och är frånvarande på grund av sjukdom, minskas arbetstidssaldot med en (1,0) arbetsdag resp. 10,6 timmar per sjukdag.

Vid sjukdom under tid då arbetstagaren har tjänstgöringsfridag, minskas antalet tjänstgöringsfridagar med en (1,0) dag för varje sjukdag.

Periodschemat får inte ändras enbart på den grunden att den anställda är frånvarande på grund av sjukdom.

På motsvarande sätt hanteras tjänstledighet med tillfällig föräldrapenning under innevarande begränsningsperiod.

Vid övriga tjänstledigheter bryts den innevarande begränsningsperioden tillfälligt under tjänstledigheten. När den anställda återinträder i tjänst avstäms årsarbetstidsmättet för resterande tid av den innevarande begränsningsperioden.

Exempel: (Begränsningsperiod = 1 januari – 31 december)

En anställd har arbetat 40 dagar och 424 timmar under perioden 1 jan – 31 mars.

Den anställda har varit tjänstledig under perioden 1 – 10 april

Den anställda har därefter en återstående arbetsperiod 11 april – 31 december.

De återstående arbetsskyldiga dagarna beräknas enligt följande:

$$365 - 10 - 35 \text{ (semester)} \cdot 2 - 40 = 120$$

De återstående arbetsskyldiga timmarna beräknas enligt följande:

$$1749 - 424 - 53 (10 \times 5,3) = 1272$$

Mom. 2. Avräkning vid anställningens slut

(Ersätter § 10 mom. 4, § 14 och § 15 mom. 1 i ramavtalet för färjetrafiken)

Vid anställningens upphörande under en begränsningsperiod skall intjänade ej åtnjutna tjänstgöringsfridagar beräknas enligt nedan.

Antalet ordinarie arbetade timmar överstigande antal tjänstgöringsdagar och tjänstgöringsfridagar multiplicerat med 5,3 anger antalet ej åtnjutna tjänstgöringsfritimmar. Framräknat timantal dividerat med 5,3 anger antalet ej åtnjutna tjänstgöringsfridagar.

Arbetsgivaren äger dock inte rätt att, därest anställningen upphör, från arbetstagaren då tillkommande lön eller andra kontanta ersättningar göra avdrag för ledighet, som denne erhållit utan att ha intjänat den.

Oaktat föregående stycken tillförsäkras den anställda vid uppsägning p.g.a. arbetsbrist från arbetsgivarens sida lika många tjänstgöringsfridagar som tjänstgöringsdagar.

§ 3 SÄRSKILDA SEMESTER- OCH LEDIGHETSBESTÄMMELSER

Mom. 1. Semesternas längd och beräkning

(kompletterar § 16 mom. 2 i ramavtalet för färjetrafiken)

För semesterledighet har 35 dagar á 5,3 timmar avräknats från årsarbetstiden.

Mom. 2. Semesterledighetens förläggning m.m.

(ersätter § 16 mom. 4 i ramavtalet för färjetrafiken)

På grund av avtalets natur kan inte arbetstagaren påräkna erhålla fyra veckors sammanhängande ledighet under perioden juni–augusti.

Mom. 3. Semesterledighet och -ersättning vid vikariat

(ersätter § 23 mom. 3, mom. 4 andra stycket och 9 i ramavtalet för färjetrafiken)

Arbetstagare som har en tidsbegränsad anställning och vars anställningstid uppgår till högst 90 dagar saknar om ej annat överenskommits rätt till semesterledighet. I sådana fall har dock arbetstagare rätt till semesterersättning för anställningstiden hos arbetsgivaren.

Semesterersättning utgår enligt semesterlagens (1977:480) bestämmelser.

§ 4 SÄSONGSANSTÄLLNING

För arbetsgivare som tillämpar detta avtal ersätter nedanstående reglering färjeavtalets bestämmelser enligt § 4 mom. 4. För säsonganställda äger arbetsgivaren tillämpa antingen årsarbetstidsavtalet eller färjeavtalet.

Anställningsavtal avseende tidsbegränsad anställning är tillåten under verksamhetens olika säsonger.

En säsong är en tidsbegränsad period under året då behovet av fler anställda krävs för att möta verksamhetens behov.

- a) Anställningen skall avse tiden från säsongens början till dess slut, om inte överenskommelse träffats vid anställningsavtalets ingående, att den skall ha kortare varaktighet.
- b) Arbetstagaren har rätt att med iakttagande av sju dagars uppsägningstid häva anställningsavtalet. I annat fall upphör anställningsavtalet vid utgången av den avtalade anställningstiden utan att vare sig arbetstagaren eller arbetsgivaren behöver iaktta någon uppsägningstid.

Anställningsavtal avseende säsonganställning skall omfatta minst 10 tjänstgöringsdygn.

§ 5 VAKANSER I DEN ORDINARIE ORGANISATIONEN

När det uppstår en vakant befattning i den ordinarie organisationen skall arbetsgivar-
ren i första hand erbjuda befattningen till en i poolen anställd arbetstagare om inte sär-
skilda skäl talar däremot.

§ 6 AVTALETS GILTIGHET

Beträffande detta avtals giltighet, uppsägning och prolongation gäller vad som vid ett
vart tillfälle är överenskommet rörande huvudavtalet (storsjöavtalet).

Lokal arbetstagarorganisation, som anser att rederiet uppenbart missbrukar detta avtal,
äger rätt att påkalla lokal förhandling i frågan. För det fall den lokala arbetstagarorga-
nisationen anser sig inte vinna gehör för sina synpunkter kan Seko begära central för-
handling i ärendet.

Om Seko, efter fullgjord central förhandling, anser att frågan inte fått en tillfredsstäl-
lande lösning, äger förbundet rätt att med tre månaders uppsägningstid säga upp pool-
avtalet till upphörande för rederiet i fråga.

För anställd som i anledning av Sekos uppsägning av detta avtal blivit uppsagd på grund
av arbetsbrist tillämpas avtalet under dennes uppsägningstid även om avtalet upphört
att gälla.

Om rederiet åter skulle vilja tillämpa poolavtalet, förutsätter detta att överenskommelse
därom träffats med förbundet.

FÖRHANDLINGSORDNING



**Sjöfartens
Arbetsgivareförbund**
Ett förbund inom **TRANSPORTFÖRETAGEN**

FÖRHANDLINGSORDNING

Förhandlingsordningen gäller mellan Sveriges Redareförening och Seko, Service- och Kommunikationsfacket.

§ 1 Tillämpningsområde

Förhandlingsordningen gäller rättstvister.

§ 2 Lokal förhandling

Förhandling skall i första hand genomföras mellan arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation (lokal förhandling).

Den lokala förhandlingen skall anses avslutad först från och med den tidpunkt parterna slutligen justerat protokollet.

En förhandling anses dock alltid avslutad tio kalenderdagar efter det att protokoll för justering kommit motparten tillhanda.

§ 3 Central förhandling

Kan enighet inte nås vid lokal förhandling får part i detta avtal, som vill fullfölja frågan, påkalla förhandling hos motparten i avtalet (central förhandling).

Central förhandling skall påkallas senast en månad efter den dag den lokala förhandlingen avslutades, om inte annat gäller enligt lag eller avtal. Part som försummar detta förlorar rätten till förhandling vad avser skadeståndsyrkande eller annan fullgörelse enligt lag eller avtal.

Anm. I fråga om förhandling enligt §§ 2–3 gäller härutöver liksom om förhandling i övrigt bestämmelserna i MBL.

§ 4 Giltighet mm.

Avtalet gäller fr. o m 1 maj 2000 och tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid av sex månader.

Göteborg den 14 april 2000

SVERIGES REDAREFÖRENING
Avd för Arbetsgivarefrågor

Seko

.....
Billy Fransson

.....
Jan Rudén

LÖNEBILAGA TILL FÄRJEAVTALET

Giltigt fr o m 1 april 2025 t o m 31 mars 2027



**Sjöfartens
Arbetsgivareförbund**
Ett förbund inom **TRANSPORTFÖRETAGEN**

LÖNETARIFF

Lön per månad utgår enligt tariffer.

Gäller för tiden 1 april 2025–31 mars 2026

Däcks-, maskin- och intendenturpersonal

Inkl tjänsteårstillägg efter								
Grupp	Beg.lön	1 år	2 år	3 år	4 år	5 år	6 år	7 år
8	29 308	29 880	30 115	30 250	30 387	30 812	31 245	32 310
7	28 905	29 475	29 710	29 847	29 981	30 407	30 840	31 906
6	28 499	29 071	29 306	29 441	29 577	30 003	30 436	31 502
5	28 096	28 666	28 902	29 043	29 173	29 598	30 032	31 096
4	27 691	28 262	28 497	28 633	28 768	29 194	29 626	30 693
3	27 357	27 927	28 162	28 326	28 463	29 044	29 477	30 542
2	27 021	27 592	27 829	28 022	28 156	28 895	29 327	30 394
1	24 784	26 122	27 614	28 022	28 156	28 895	29 327	30 394

Anm. I ovan angivna löner har ersättning för kost under annan tid än tjänstgöringstid inkluderats.

TILLÄGG OCH ERSÄTTNINGAR

Gäller för tiden 1 april 2025–31 mars 2026

Punkt			
1	Garantilön	29 646	kr/mån
2	Verktyg ersättning	386	kr/mån
3	Förlust av personlig egendom	30 000	kronor
4	Krigsförlisning	15 000	kr/mån
5	Stöldförsäkring	30 000	kronor
6	Stand-by ersättning	424	kronor
7	AT-tillägg, däck-, maskin- och, intendenturpersonal, grupperna 4-8*	766	kr/mån
8	AT-tillägg, övriga grupper	429	kr/mån
9	Beklädnadsersättning	352	kr/mån
10	Tvättersättning	26,80	kr/dag
12	Ersättning aftnar, vissa timmar, § 7 mom. 9	94	kr/tim
13	Dubbelt boende, § 8 mom. 2	92	kr/dag
14	Ombordtillägg	2 536	kronor
15	Drifttillägg, § 7 mom. 11	1 135	kr/mån
16	Pooltillägg, § 1 mom. 9 i Poolavtalet	717	kr/mån

*) Gäller även kock och kallskänka

DAG , KOST och TRAKTAMENTSERSÄTTNINGAR

Gäller fr.o.m. den 1 januari 2025 t.o.m. 31 december 2025

Tid då ersättning utgår		Kronor/dag
1)	Under fartygs uppläggning eller varvsvistelse på annan ort än där avlösning enligt period- och timschema skall ske, då lön enligt detta avtal oavkortat utgår men arbetstagare inte erhåller kost och logi ombord och inte heller bereds kost och logi i land av mot förhållandena ombord svarande beskaffenhet, utgår traktamente med	1 364
	Om sovplats bereds ombord, men kost inte erhålls	699
	Anm. Traktamente utgår inte i de fall vederbörande kan erhålla kost och logi ombord men inte begagnar sig härav.	
2)	Under resa som det åligger arbetsgivaren att bekosta, om kost och logi inte tillhandahålls, utgår ersättning för havda kostnader enligt reseräkning. Om möjligt skall i vart fall större utgifter styrkas med verifikationer. Om verifikationer inte företes, skall ersättning utgå med följande belopp till arbetstagare, som personligen haft kostnader för:	
a)	Såväl kost som logi	1 364
b)	Logi	668
c)	Kost	699
d)	Kort resa under åtta timmar	197

LÖNETARIFF

Lön per månad utgår enligt tariffer.

Gäller för tiden 1 april 2026–31 mars 2027

Däcks-, maskin- och intendenturpersonal

Grupp	Beg.lön	Inkl tjänsteårstillägg efter						
		1 år	2 år	3 år	4 år	5 år	6 år	7 år
8	30 229	30 801	31 036	31 171	31 308	31 733	32 166	33 231
7	29 826	30 396	30 631	30 768	30 902	31 328	31 761	32 827
6	29 420	29 992	30 227	30 362	30 498	30 924	31 357	32 423
5	29 017	29 587	29 823	29 964	30 094	30 519	30 953	32 017
4	28 612	29 183	29 418	29 554	29 689	30 115	30 547	31 614
3	28 278	28 848	29 083	29 247	29 384	29 965	30 398	31 463
2	27 942	28 513	28 750	28 943	29 077	29 816	30 248	31 315
1	25 705	27 043	28 535	28 943	29 077	29 816	30 248	31 315

Anm. I ovan angivna löner har ersättning för kost under annan tid än tjänstgörings-tid inkluderats.

TILLÄGG OCH ERSÄTTNINGAR

Gäller för tiden 1 april 2026–31 mars 2027

Punkt		
1	Garantilön	30 567 kr/mån
2	Verktyg ersättning	398 kr/mån
3	Förlust av personlig egendom	30 000 kronor
4	Krigsförlisning	15 000 kr/mån
5	Stödförsäkring	30 000 kronor
6	Stand-by ersättning	437 kronor
7	AT-tillägg, däck-, maskin- och, intendenturpersonal, grupperna 4-8*	766 kr/mån
8	AT-tillägg, övriga grupper	429 kr/mån
9	Beklädnadsersättning	363 kr/mån
10	Tvättersättning	27,60 kr/dag
12	Ersättning aftnar, vissa timmar, § 7 mom. 9	97 kr/tim
13	Dubbelt boende, § 8 mom. 2	95 kr/dag
14	Ombordtillägg	2 612 kronor
15	Drifftillägg, § 7 mom. 11	1 169 kr/mån
16	Pooltillägg, § 1 mom. 9 i Poolavtalet	739 kr/mån

*) Gäller även kock och kallskänka



**Sjöfartens
Arbetsgivareförbund**

Ett förbund inom **TRANSPORTFÖRETAGEN**