



Skärgårds- avtalet

Kollektivavtal mellan Almega Tjänsteföretagen och
Seko, Service- och Kommunikationsfacket

1 oktober 2023 - 30 september 2025

Innehåll

§ 1	Avtalets omfattning	6
1.1	Omfattning.....	6
1.2	Tillämpning.....	6
1.3	Entreprenad.....	6
§ 2	Anställning	6
2.1	Anställning tills vidare.....	6
2.2	Villkor för tidsbegränsade anställningar.....	7
2.2.1	Säsonganställning.....	7
2.2.1.1	Säsonganställning i restaurant ombord.....	7
2.2.2	Vikariat.....	8
2.2.3	Korttidsanställning.....	8
2.3	Provanställning.....	9
2.4	Underrättelse om tidsbegränsad anställning.....	10
2.5	Anställningsavtal.....	10
2.6	Anställning av personal.....	10
2.7	Uppbörd av medlemsavgift.....	10
§ 3	Uppsägning	11
3.1	Uppsägning från arbetstagarens sida.....	11
3.1.1	Uppsägningstid.....	11
3.1.2	Skriftlig uppsägning.....	11
3.1.3	Ej iakttagen uppsägningstid.....	11
3.2	Uppsägning från arbetsgivarens sida.....	11
3.2.1	Uppsägningstid.....	11
3.2.2	Skriftlig uppsägning.....	12
3.2.3	Överenskommelse om annan uppsägningstid.....	12
3.3	Övriga bestämmelser vid uppsägning.....	12
3.3.1	Upphörande av tidsbegränsad anställning.....	12
3.3.2	Pensionärer - uppsägningstid.....	12
3.3.3	Arbetsgivarintyg.....	12
§ 4	Allmänna regler	13
4.1	Läkarintyg för sjöfolk.....	13
4.2	Förnyande av läkarintyg för sjöfolk.....	13
4.3	Konkurrens m m.....	13
4.4	Arbetskläder.....	13
§ 5	Arbetstid	14
5.1	Vilotid.....	14

5.2	Ordinarie arbetstid	14
5.3	Tim- och periodschema	14
5.3.1	Upprättande av tim- och periodschema	14
5.3.2	Lokal överenskommelse angående tim- och periodschema	15
5.4	Arbete på sön- och helgdag	16
5.5	Fartyg som ej är i trafik	17
5.6	Raster	17
5.7	Paus.....	17
§ 6	Övertid.....	17
6.1	Övertidsarbete	17
6.2	Byte av tjänster	18
6.3	Övertidsersättning.....	18
6.4	Arbete ledig dag på arbetstagarens begäran	18
§ 7	Obekväm arbetstid.....	19
7.1	Obekväm arbetstid	19
7.2	Ersättning	19
§ 8	Semester.....	20
8.1	Allmänna bestämmelser.....	20
8.2	Överenskommelser.....	20
8.3	Förläggning av semesterledighet.....	20
8.4	Semesterförmån vid kortare tidsbegränsad anställning samt säsongs- och korttidsanställning	20
8.5	Semesterlön.....	20
8.5.1	Semestertillägg.....	21
8.6	Semesterersättning.....	21
8.7	Obetald semester	21
§ 9	Sjukdom mm.....	21
9.1	Rätt till sjuklön.....	21
9.2	Sjukanmälan.....	22
9.3	Skriftlig försäkrans.....	22
9.4	Läkarintyg	22
9.5	Beräkning av sjuklön	22
9.5.1	Månadsavlönade:	22
9.5.1.1	Sjukdom t o m 14 kalenderdagar per sjuktilfälle:	22
9.5.1.2	Sjukdomsfall längre än 14 dagar. Avdrag fr o m 15:e kalenderdagen.....	23
9.5.2	Timavlönade:	23
9.6	Sjukdom under semester	24

9.7	Återinsjuknande.....	24
9.8	Högriskskydd	24
9.9	Anvisningsläkare	25
9.10	Fri läkarvård och medicin.....	25
9.11	Företagshälsovård	25
§ 10	Ledighet.....	25
10.1	Ledighet med lön	25
10.2	Tjänstledighet	26
10.3	Beräkning av ledighet.....	26
10.4	Ledighet med tillfällig föräldrapenning (vård av barn)	27
10.5	Kompensationsledighet	27
§ 11	Lön och andra avlöningsförmåner.....	28
11.1	Lönesättning.....	28
11.1.1	Tarifflöen	28
11.1.2	Månadslön	28
11.1.3	Beräkning av begynnelselöen och tjänsteårstillägg.....	28
11.1.4	Uppflyttning till högre årstariff.....	28
11.1.5	Maskinskötarettillägg	29
11.1.6	Allmäntjänsttillägg	29
11.1.7	Rederitillägg.....	29
11.1.8	1:e Däcksmantillägg	29
11.2	Timersättning.....	30
11.3	Ersättning av vederlags- och kompenstationstid.....	30
11.4	Avlöningsperiod.....	30
11.5	Lön för del av avlöningsperiod.....	30
11.6	Övriga förmåner	30
11.6.1	Reseförmåner	30
11.6.2	Bostad i land	30
11.6.3	Förlust av personlig egendom.....	31
§ 12	Försäkringar	31
12.1	Avtalsförsäkringar	31
§ 13	Förhandlingsordning vid rättstvister.....	32
§ 14	Avtalets giltighetstid.....	33
Bilagor		34
Bilaga 1	Löner och tillägg.....	35
Bilaga 2	Anställningsavtal.....	37

§ 1 Avtalets omfattning

1.1 Omfattning

Detta avtal omfattar löne-, arbets- och anställningsvillkor för däck-, maskin- och intendenturpersonal anställda vid företag som är anslutna till Almega Tjänsteföretagen, Turism och Sjöfart, huvudsakligen sysselsatta med passagerar- och/eller godstrafik i inre fart.

1.2 Tillämpning

Avtalet gäller för alla företag som är medlemmar i Almega Tjänsteföretagen, Turism och Sjöfart.

Företag som är bundet av detta avtal kan träffa lokalt avtal med den lokala fackliga organisationen om anpassningar på tillämpliga delar av det centrala avtalet.

1.3 Entreprenad

Arbetsgivaren är skyldig att, innan arbetsuppgifter inom däck-, maskin- och intendenturavdelningen utlämnas på entreprenad, försäkra sig om att det för den personal som erfordras för ifrågavarande arbetsuppgifter, och för vilken Förbundet har förhandlingsrätt, föreligger giltigt kollektivavtal mellan Förbundet och den entreprenör till vilken arbetsuppgifterna i fråga avses att utlämnas.

§ 2 Anställning

Bestämmelserna i denna paragraf ersätter 5, 5a, och 6 §§ lag (1982:80) om anställningsskydd

2.1 Anställning tills vidare

En anställning gäller tillsvidare om inte arbetsgivaren och arbetstägaren har kommit överens om att den ska vara tidsbegränsad.

Arbetsgivaren skall sträva efter att anställa på heltid, men om särskilda skäl föreligger kan överenskommelse om deltidsanställning träffas. Arbetsgivaren ska inom en vecka efter beslut om deltidsanställning skriftligen informera Seko (förbundet) om beslutet. Om en arbetsgivare använder sig av deltidsanställningar på ett inte godtagbart sätt, kan Seko (förbundet) med omedelbar verkan säga upp arbetsgivarens rätt att deltidsanställa.

2.2 Villkor för tidsbegränsade anställningar

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om tidsbegränsad anställning enligt följande:

2.2.1 Säsonganställning

Anställning för viss säsong under tiden 1 april–30 september. Om överenskommelse om kortare varaktighet inte träffats vid avtalets ingående ska anställningen avse tiden fram till den 30 september. Överenskommelse kan också träffas mellan arbetsgivaren och lokal facklig organisation om säsonganställning annan tid än den ovan angivna.

Anställningen skall vara minst en månad.

Säsonganställd kan avlönas med timlön. Om så sker gäller följande regler:

- Arbetstagaren skall under anställningstiden, som skall vara minst en månad, garanteras arbetstid motsvarande antalet anställda dagar enligt anställningsavtalet multiplicerat med 5,0 timmar per sådan dag.
- Ordinarie timlön utgår från gällande månadslön dividerat med 152.
- För schemalagd arbetstid överstigande 10,5 timmar per dag utgår ersättning med 40% utöver gällande timlön.
- Övertidsersättning utgår med 40% på gällande timlön för vardagar och 100% på gällande timlön för lördag, söndag, helgdag och helgdagsafton.

Anmärkning:

Den fråga som ska prövas i lokal förhandling där arbetsgivare avser att anställa på säsong i nio månader är möjligheten att i stället tillsvidareanställa.

2.2.1.1 Säsonganställning i restaurant ombord

Anställning för viss säsong kan avse såväl sommar- och julsäsong, (nov–dec) av medarbetare som ej ingår i säkerhetsbesättningen och med arbetsuppgifter inom restaurangverksamhet.

Om inte annat överenskommes med lokal facklig organisation får den sammanlagda tiden av säsonganställning ej överstiga 6 månader per kalenderår.

Medarbetare som anställts enligt detta moment ska åtnjuta månadslön.

Anmärkning:

Medarbetare som avböjer säsonganställning under Nov–Dec förlorar ej företrädesrätt till påföljande sommarsäsong.

2.2.2 Vikariat

Anställning vid vikariat för att ersätta en arbetstagare vid dennes frånvaro på grund av semester, sjukdom, kompensationsledighet, utbildning, föräldraledighet eller annan tjänstledighet. 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.

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

Vid längre vikariat fastställs ordinarie arbetstid för vikarien i tim- och periodschema på samma sätt som för tillsvidareanställd arbetstagare. Vikarie kan vara deltidanställd och bör erhålla månadslön.

Ordinarie arbetstid för vikarie kan vara kopplad till den frånvarande arbetstagarens tim- och periodschema och det innebär att vikarien då följer det tim- och periodschema som gäller för den han/hon ersätter. Av anställningsavtalet ska framgå vilken arbetstagare vikarien ersätter. Vikariat enligt detta stycke kan fortgå längst under den tid som aktuellt tidschema är giltigt. Vikariat enligt detta stycke omfattas inte av årsarbetstidens begränsningsregler. Vikarien kan vara deltidanställd.

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. Om en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren som vikarie i sammanlagt mer än tre år under de senaste fem åren, övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

2.2.3 Korttidsanställning

Korttidsanställning då arbetstiden för säsonganställning inte är möjlig eller lämplig med hänsyn till verksamheten. Uppsägning behöver inte iakttas från vare sig arbetsgivaren eller arbetstagaren.

Ordinarie arbetstid är minst 4 timmar per arbetsdygn. Med dygn avses i detta fall 24 på varandra följande timmar. Ordinarie arbetstid ska normalt utläggas mellan 7.00 och 17.00 måndag – fredag om inte arbetets särskilda beskaffenhet kräver annat utlägg av ordinarie arbetstid.

För schemalagd arbetstid överstigande 11 timmar per dag utgår ersättning med 40 % utöver gällande timlön (långdagsersättning/-tillägg). Övertidsersättning utgår med 40 % på timlönen för måndag – fredag samt 100 % på timlönen för lördag, söndag, helgdag eller helgdagsaftnar.

Ordinarie timlön utgår från gällande månadslön enligt kollektivavtalets regler dividerat med 145. Timlönen framgår av lönebilagan. Den på det sättet framräknade timlönen multipliceras med 1,12 och innefattar därigenom semesterersättning enligt detta avtal, § 8 mom 8.4, om inte annat överenskommits lokalt mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen.

Om det visar sig att tiden räcker för en säsongs- eller tillsvidareanställning ska anställningsformen ändras om den anställde så önskar. Missbrukas korttidsanställningen genom att anställningar sker då det är möjligt att säsongs- eller tillsvidareanställa personal kan den centrala fackliga organisationen säga upp denna anställningsform med enskilt bolag. Innan uppsägning sker ska centrala förhandlingar äga rum.

2.3 Provanställning

Avtal får träffas om anställning på prov om provotiden är för:

- Tillsvidareanställning högst tre månader
- Säsong/vikariat med varaktighet ej överstigande sex månader högst tre veckor
- Säsong/Vikariat med varaktighet överstigande sex månader högst en månad.

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 ska avbrytas i förtid eller avslutas utan att övergå i en tillsvidareanställning, ska underrätta arbetstagaren om detta minst två veckor i förväg. Motsvarande gäller för arbetstagaren om vederbörande vill avbryta provanställningen.

För provanställningar vid säsongs- och vikariatsanställningar gäller istället den ömsesidiga underrättelsetiden enligt ovan:

- Två dagar, om anställnings varaktighet inte överstiger sex månader
- En vecka, om anställningens varaktighet överstiger sex månader

Iakttas inte den ovan angivna underrättelsetiden övergår provanställningen i en tillsvidare-/säsongs-/vikariatsanställning efter provotidens utgång.

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

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

2.4 Underrättelse om tidsbegränsad anställning

Arbetsgivare ska snarast underrätta lokal facklig organisation om tidsbegränsade anställningar om anställningstiden är längre än tre månader.

Underrättelse avseende anställningar med kortare anställningstid än tre månader lämnas till lokal facklig organisation förutsatt att sådan information begärs.

2.5 Anställningsavtal

Skriftligt anställningsavtal ska upprättas mellan arbetsgivaren och den anställde. Detta i enlighet med 4 § Sjömanslagen och med beaktande av kravet på skriftlig information enligt 6 c § Lag om anställningsskydd.

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 mellan arbetsgivarens fartyg med samma basort och att under eventuell väntetid beordra honom till tjänstgöring i land. Förflyttning från en basort till en annan förutsätter samtycke av arbetstagaren.

För korttidsanställningar kan ett ramavtal skrivas där varje anställningstillfälle noteras i en bilaga. Ramavtal kan skrivas för högst tre månader i taget. Som anställningstid räknas i dessa fall endast de dagar som arbetstagaren har tjänstgjort. Dessa tillfällen framgår av bilagan till anställningsavtalet. Ett ramavtal innebär ingen arbetskyldighet och inte heller någon skyldighet för arbetsgivaren att erbjuda arbete. Information om träffade ramavtal ska tillställas den lokala fackliga organisationen.

På begäran av lokal facklig organisation och då anledning därtill föreligger, skall arbetsgivaren insända en kopia av upprättade anställningsavtal. Denna skyldighet förutsätter att arbetstagaren uttryckligen lämnat sitt samtycke.

Anmärkning:

Parterna är ense om att rekommendera att en av parterna gemensamt framtagen blankett för anställningsavtal används.

2.6 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.

2.7 Uppbörd av medlemsavgift

Arbetsgivaren åtar sig att inkassera medlemsavgifter till Seko och A-kassan för Service- och Kommunikationsfacket. För tillsvidare-, vikarie- och säsonganställd skall Arbetsgivaren av arbetstagaren innehålla och till Seko och A-kassan för Service- och

Kommunikationsfacket inleverera medlemsavgiften för arbetstagare som varit anställd mer än 14 dagar per månad. Arbetsgivaren åtar sig dock inte att inkassera medlemsavgifter från sådan arbetstagare som skriftligen motsätter sig att tillåta avdrag för medlemsavgift.

Inkasserade medlemsavgifter inlevereras till Seko senast den sista i aktuell månad eller, om detta skulle medföra problem för arbetsgivaren, senast den 15:e i månaden efter.

§ 3 Uppsägning

3.1 Uppsägning från arbetstagarens sida

3.1.1 Uppsägningstid

Uppsägningstiden från arbetstagarens sida är minst en månad.

3.1.2 Skriftlig uppsägning

Arbetstagaren ska göra sin uppsägning skriftligen.

3.1.3 Ej iakttagen uppsägningstid

I enlighet med lagen om anställningsskydd, 38 § 1 st, är en arbetstagare skadeståndsskyldig om han eller hon inte iakttar gällande uppsägningstid.

3.2 Uppsägning från arbetsgivarens sida

3.2.1 Uppsägningstid

Uppsägningstiden från arbetsgivarens sida är följande, om inte annat följer av 3.3.1 – 3.3.2.

Arbetsgivarens uppsägningstid i månader

Anställningstid vid företaget	Uppsägningstid
mindre än 2 år	1 mån
fr o m 2 år till 4 år	2 mån
fr o m 4 år till 6 år	3 mån
fr o m 6 år till 8 år	4 mån
fr o m 8 år till 10 år	5 mån
fr o m 10 år	6 mån

3.2.2 Skriftlig uppsägning

Arbetsgivaren ska göra sin uppsägning skriftligen.

3.2.3 Överenskommelse om annan uppsägningstid

Arbetstagare som enligt kollektivavtal eller enskilt anställningsavtal har längre uppsägningstid när detta avtal träder i kraft vid företaget, behåller denna.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om en annan uppsägningstid. Om de gör det får emellertid uppsägningstiden från arbetsgivarens sida inte understiga uppsägningstiden enligt tabellen i 3.2.1.

3.3 Övriga bestämmelser vid uppsägning

3.3.1 Upphörande av tidsbegränsad anställning

Upphörande i förtid

Om arbetsgivare eller arbetstagare vill att en tidsbegränsad anställning ska upphöra i förtid gäller en ömsesidig uppsägningstid av en månad.

Upphörande vid anställningstidens utgång

Har anställningsavtal slutits för viss tid eller för viss säsong upphör anställningen vid utgången av den avtalade tiden utan att vare sig arbetsgivaren eller arbetstagaren behöver iaktta uppsägningstid.

Avsteg från LAS: varselskyldighet

Parterna är ense om att 15 § lagen om anställningsskydd icke äger tillämpning inom avtalsområdet, samt att skyldighet för arbetsgivaren enligt 30 a § samma lag att varsla lokal arbetstagarorganisation inte föreligger då anställning för begränsad tid inte kommer att förnyas.

3.3.2 Pensionärer - uppsägningstid

För arbetstagare som står kvar i tjänst vid företaget efter den ordinarie pensionsålder som gäller för anställningen enligt gällande pensionsplan är uppsägningstiden en månad för både arbetsgivaren och arbetstagaren. Samma gäller om en arbetstagare anställts vid företaget efter det att arbetstagaren har uppnått den ordinarie pensionsåldern som tillämpas där.

3.3.3 Arbetsgivarintyg

Arbetsgivaren ska utfärda arbetsgivarintyg inom två veckor från det att arbetstagaren har begärt sådant intyg.

§ 4 Allmänna regler

4.1 Läkarintyg för sjöfolk

Anställningssökande ska förete giltigt läkarintyg för sjöfolk. Oavsett om anställning kommer till stånd eller ej ersätter arbetsgivaren kostnaden för intyget om den sökande av arbetsgivaren anmodas att genomgå undersökningen och denna utförs av läkare som arbetsgivaren anvisar.

Om anställningssökande, som avses komma att arbeta med livsmedel, har varit utanför Norden mindre än tre månader innan anställningen tillträds ska av intyg också framgå att hinder inte föreligger mot arbete med livsmedel (Livsmedelsverkets föreskrifter och allmänna råd, SLVFS 1996:36, om personal-hygien).

4.2 Förnyande av läkarintyg för sjöfolk

Den anställde ska utan anmaning förnya sitt läkarintyg för sjöfolk enligt för befattningen gällande bestämmelser. Kostnaden för intyget ersätts av arbetsgivaren, förutsatt att av arbetsgivaren anvisad läkare/inrättning anlitas.

4.3 Konkurrens m m

Förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende. Arbetstagare ska iaktta diskretion rörande arbetsgivarens angelägenheter, såsom prissättning, konstruktioner, undersökningar, driftsförhållanden, affärsangelägenheter och dylikt.

Arbetstagare får inte åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet som kan inverka menligt på hans arbete i tjänsten. Om en arbetstagare avser att åta sig uppdrag eller bisyssla av mera omfattande slag ska han därför först samråda med arbetsgivaren.

4.4 Arbetskläder

Anställd är skyldig att följa arbetsgivarens regler angående arbetskläder.

Om arbetsgivaren fordrar att arbetskläder i enlighet med reglerna i företaget ska bäras i tjänsten ska arbetsgivaren tillhandahålla sådana eller, efter arbetsgivarens val, ersätta med dess anskaffande förbundna kostnader.

Härutöver tillhandahåller arbetsgivaren skyddskläder samt skyddsutrustning i arbete där detta erfordras. Tillhandahållna utrustning ska användas av arbetstagaren.

Arbetskläder som betraktas som arbetstagarens personliga underhålls och tvättas av arbetstagaren. Övriga klädesplagg underhålls och tvättas av arbetsgivaren.

§ 5 Arbetstid

5.1 Vilotid

Lagen om vilotid för sjömän gäller för de som omfattas av detta avtal. Dessa regler gäller även under tid då arbete utförs på stillaliggande fartyg. Avsteg från Lagen om vilotid kan göras genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och förbundet.

5.2 Ordinarie arbetstid

Ordinarie arbetstid för heltidsanställd arbetstagar är 5,0 timmar x antalet dagar i månaden, vilket medför en arbetstid på 35 timmar per vecka i genomsnitt.

Arbetstiden för tillsvidareanställda ska, om inte annat överenskommes lokalt mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen, beräknas i genomsnitt under en begränsningsperiod av 12 månader med början den 1 april. Under begränsningsperioden får arbete läggas ut med högst 1825 timmar under högst 218 arbetsdagar, inklusive semesterledighet (175 tim och 35 semesterdagar).

Vid semesteruttag minskas de 218 dagarna med 1 dag för varje utlagd semesterdag. För varje semesterdag noteras 5,0 tim i arbetstidsjournalen.

Begränsningsperioden för visstidsanställda är den anställningstid som fastställts i anställningsavtalet, varvid arbetstidsuttaget i timmar = antalet anställningsdagar x 5,0, om inte annat överenskommes lokalt mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen.

För korttidsanställda och vikarier framgår anställningens omfattning av § 2, mom 2.2.2 och 2.2.3.

All schemalagd arbetstid utöver 35 timmar/vecka inom begränsningsperioden ersätts med vederlagstid, timme för timme, utom arbetstid som överstiger 10,5 timmar per dygn, som ersätts med 0,4 timmar utöver ordinarie arbetstid (långdagsersättning/-tillägg). Sådan tid ingår i begränsningsperiodens längd.

5.3 Tim- och periodschema

5.3.1 Upprättande av tim- och periodschema

För i avtalet berörd arbetstagar ska upprättas dels periodschema utvisande tjänstgöringsdagar, dels timschema utvisande tjänstgöringstider på dessa dagar.

Periodschemat ska upprättas av arbetsgivaren i samråd med arbetstagaren, om inte lokal facklig organisation begär att så ska ske med organisationen eller utsett kontaktombud. Lokal facklig organisation kan begära kopia på upprättat schema.

Periodschemat bör medföra ett 1-1 system om arbetstiden så medger. Schemat ska för arbetstagaren medföra minst tio lediga dagar per en 30-dagarsperiod och endast i undantagsfall innehålla arbetsdagar understigande 5,0 timmar per dag. Planerat semesteruttag skall framgå i periodschemat. Tim- och periodschema ska fastställas att gälla till och med visst datum.

Timschemat upprättas av arbetsgivaren efter samråd med arbetstagaren om inte lokal facklig organisation begär att så ska ske med organisationen eller utsett kontaktombud. Lokal facklig organisation kan begära kopia på upprättat schema.

Vid upprättande av dessa scheman ska hänsyn tagas till såväl turlista, passagerarfrekvens och driftsförhållanden som arbetstagarnas berättigade intresse av regelbunden ledighet, varav följer att scheman bör omfatta så lång tid som möjligt.

Upprättat schema ska tillställas den anställde utan dröjsmål. Som tecken på att schemat är gällande ska detsamma vara försett med såväl arbetsgivarens som arbetstagarens/ lokal facklig organisations påskrift. Skulle upprättat schema inte visa sig fullt anpassningsbart eller tillfredsställande kan endera arbetsgivaren eller lokal facklig organisation hos den andre påkalla ändring. Sådan ändring kan tidigast vara gällande 14 dagar efter det att den påkallats om inte annat överenskommes.

Tim- och periodschema för korttidsanställningar upprättas mellan arbetsgivare och arbetstagare vid varje anställning.

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

Vid tjänstgöring på fartyg vid hastigt uppkommen eller förändrad charter kan arbetsgivaren med minst tre dagars framförhållning ändra upprättat tim- och periodschema och schemalägga redan ledig arbetstagare. Sådan arbetsdag kan inte utgöra kortare arbetstid än 5 timmar. Arbetstagare kan inte mot sin vilja schemaläggas. I de fall den lokala fackliga organisationen har begärt att schema ska upprättas med dem enligt st 2 och 4 i detta moment ska även ändringar enligt ovan göras med den lokala fackliga organisationen eller utsett kontaktombud.

Uppnås inte enighet beträffande periodschemat kan frågan omgående hänskjutas till lokal eller central förhandling.

Har schema inte upprättats utgör ordinarie arbetstid 35 timmar per vecka att förläggas måndag-fredag 07.00–17.00.

5.3.2 Lokal överenskommelse angående tim- och periodschema

Om särskilda skäl föreligger kan arbetsgivaren och lokal facklig organisation skriftligen överenskomma att tim- och periodschema kan upprättas i samråd med berörda anställda. Överenskommet schema ska påtecknas av berörda anställda som tecken på överenskommelse.

Periodschemat, utvisande tjänstgöringsdagar, ska upprättas i samråd med berörd arbetstagarare och medföra minst 10 dagars ledighet per 30-dagarsperiod där ledigheten inte får delas upp i flera enstaka dagar samt upprättas för så lång tid som möjligt. Arbetstagarare kan inte beordras tjänstgöra på schemalagd ledig dag.

Timschemat upprättas av arbetsgivararen efter samråd med arbetstagararen. Timschemat, utvisande ordinarie arbetstid per dag, ska upprättas för så lång tid som möjligt och delges i god tid innan tjänstgöringsperioden, men kan om skäl föreligger meddelas arbetstagararen senast dagen innan en sammanhängande tjänstgöringsperiod påbörjas och då meddelas för hela tjänstgöringsperioden. Timschemat kan för viss tjänstgöringsdag utgöra noll (0) timmar, och sådan dag ska meddelas flera dagar innan. Tjänstgöringsdag i övrigt ska endast undantagsvis utgöra kortare arbetsdag än 5 timmar.

Om lokal facklig organisation så begär ska arbetsgivararen insända överenskommets schema samt anställningsavtal eller uppgift om arbetstagararen i schemat.

Vid tjänstgöring på fartyg vid hastigt uppkommen charter eller uthyrning kan arbetsgivararen ändra upprättat tim- och periodschema och därmed schemalägga redan ledig arbetstagarare. Sådan arbetsdag kan inte utgöra kortare arbetstid än 5 timmar. Arbetstagarare kan inte mot sin vilja schemaläggas om han/hon gör gällande särskilda skäl.

Uppnås inte enighet beträffande periodschemat kan frågan omgående hänskjutas till förhandlingar mellan arbetsgivararen och lokal facklig organisation.

Protokollsanteckning

Särskilda skäl enligt mom 5.3.2, 1 st, anses föreligga i bolag med få anställda och/eller utpräglat säsonganställda och övriga bolag där parterna i samförstånd och respekt för att schema upprättas enligt avtalets andemening har överenskommit att schema upprättas i samråd mellan arbetsgivararen och berörda anställda. Lokal facklig organisation äger rätt att ensidigt säga upp överenskommelse om schemaläggning med berörda anställda om arbetsgivararen enligt organisationen inte följer avtalets regler för upprättande av schema. Sådan uppsägning ska föregås av förhandling.

5.4 Arbeta 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 emellertid arbetstagarare inte under sön- och helgdag beordras påbörja större reparations- och underhållsarbeten, om påbörjandet utan olägenhet kan uppskjutas till nästföljande vardag. Vid planläggning av underhållsarbete ska tillses att lättare arbete härav så långt möjligt är läggs ut under sön- och helgdag.

5.5 Fartyg som ej är i trafik

Den ordinarie arbetstiden bör inte överstiga åtta timmar per dygn och får inte överstiga 35 timmar per vecka att förläggas under veckans fem första dagar (måndag till fredag) mellan kl. 07.00 och 17.00 om inte arbetsgivaren och lokal facklig organisation enas om annat.

Under dygnet efter uppläggning respektive dygnet innan fartyget sätts i trafik må ordinarie arbetstid enligt ovan förläggas på andra tider än vad i första stycket angivits.

Med ”fartyg ej i trafik” förstås tillfällen då fartyget utför rustningsarbete. Liggedagar mellan trafikdygn där löpande underhållsarbete utförs anses ej som ”fartyg ej i trafik” då det enligt tim- och periodschemat framgår att tjänstgöring ska ske trots att fartyget är stillaliggande.

Reglerna för fartyg ej i trafik kan även användas då tim- och periodschemat bryts p.g.a. haveri, varvsvistelse eller fartygets uppläggning intill dess att fartyget åter sätts i trafik. Vid sådant tillfälle kan arbetstiden övergå till reglerna för ”fartyg ej i trafik” eller vederlagstid.

5.6 Raster

Vid beräkning av arbetstid skall undantagas dels måltidsraster, dels annat uppehåll i arbetet såvida arbetstagaren enligt förmans besked därunder äger vistas i land och uppehållet varar minst 1 timme.

Alla måltidsraster anses såsom fritid. En måltidsrast skall omfatta minst en halvtimme och högst en timme. Har vid upprättade av timschemat ingen måltidsrast utlagts skall den anställde erhålla måltidsuppehåll. Måltidsuppehåll räknas in i arbetstiden.

5.7 Paus

Den anställde ska ha möjlighet att utöver raster kunna ta paus. Pauser räknas in i arbetstiden.

§ 6 Övertid

6.1 Övertidsarbete

För arbete som ligger före eller efter de i timschemat fastställda tjänstgöringstiderna betalas ersättning såsom för övertidsarbete. Däremot utgår inte övertidsersättning för arbete som ligger mellan i timschemat angivna begynnelse- och sluttider med mindre än att dygnets ordinarie arbetstid överskridits. Med dygnets ordinarie arbetstid förstås

den arbetstid som för respektive tjänstgöringsdygn anges i gällande timschema. Tid utöver begränsningsperioden ersätts som övertid om inte annat överenskommes lokalt mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen.

Vid fridagsarbete utgår all arbetstid som övertidsersättning. Vid resa till och från arbetet på fridag utgår övertidsersättning för hela restiden om denna överstiger en timme. Dessutom betalar arbetsgivaren kostnadsersättning (billigaste färd sätt) för resa till och från arbetet.

6.2 Byte av tjänster

För byte av tjänster arbetstagare emellan erfordras arbetsgivarens medgivande. Övertidsersättning utgår ej vid dessa tillfällen.

6.3 Övertidsersättning

Övertidsersättning utgår antingen kontant eller i form av ledighet. Ersättning utgår i den form arbetstagaren önskar.

Kontant övertidsersättning utgår med belopp per timme som motsvarar på vardag 1/104 och på lördag, helgdagsafton, sön- och helgdag 1/72 av arbetstagarens månadslön. Ersättning i form av kompensationsledighet utgår för varje timme som grundar rätt till övertidsersättning med 1,4 timmar på vardag och 2 timmar på lördag, helgdagsafton, sön- och helgdagar.

Arbetstagaren ska vid tillträdande av tjänsten meddela om han väljer kontant ersättning eller ledighet. Ändring av sålunda gjort val får ske när som helst, med verkan från innevarande avlöningsperiod.

6.4 Arbete ledig dag på arbetstagarens begäran

Arbetstagare kan frivilligt anmäla sig för arbete på schemalagd fridag. Sådan tjänstgöring ersätts med ordinarie arbetstid, timme för timme, upp till 10,5 timmar. Arbetstiden ingår i begränsningsperioden.

För att arbetstiden skall betraktas som ordinarie arbetstid skall arbetstagarens begäran vid varje tillfälle vara skriftlig. Sådan handling ska på begäran tillsändas lokal facklig organisation.

§ 7 Obekväm arbetstid

7.1 Obekväm arbetstid

Särskild OB-ersättning utgår då arbete utförs kl. 00.00–06.00 och dessutom vid följande tillfällen.

Storhelger

Med storhelger avses påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårshelgerna. Långfredagen jämställs med helgdagsafton.

OB-tillägg vid storhelger utgår för arbetad tid under

1. helgdagsafton kl. 00–24
2. helgdag kl. 00–24
3. dag efter helgdag kl. 00–06

Infaller söndag efter helgdag utges OB-tillägg för söndagen kl. 00–24 samt dag efter söndag kl. 00–06.

Småhelger

Med småhelger avses Trettondagen, 1 maj, Kristi Himmelfärdsdag, 6 juni och Alla Helgons Dag.

OB-tillägg vid småhelger utgår för arbetad tid under

1. dag före helgdag kl. 00–24
2. helgdag kl. 00–24
3. dag efter helgdag kl. 00–06

7.2 Ersättning

Ersättning för obekväm arbetstid utges på det sätt arbetstagare så begär.

Ersättning för obekväm arbetstid som utgår i form av ledighet kompenseras med 0,5 timmar för varje arbetad timme och sammanläggs med kompenstationstid.

Ersättning för obekväm arbetstid som uttages i kontant ersättning utges med 1/300 av månadslönen för varje arbetad timme.

§ 8 Semester

8.1 Allmänna bestämmelser

Semester utgår enligt semesterlagen med följande ändringar och tillägg.

De lokala parterna kan komma överens om att göra detta timbaserat.

Antalet betalda semesterdagar är 35 som ska utläggas med 7 dagar per vecka inklusive lör-, sön- och helgdag. Semesterdagar läggs således ut på såväl schemalagd arbetsdag som fridag.

Arbetstagaren har rätt att spara betalda semesterdagar överstigande 28 dagar per år, under den tid som semesterlagen anger.

8.2 Överenskommelser

Kollektivavtalets semesterbestämmelser utgör inte hinder att lokalt träffa kollektiva eller individuella överenskommelser i de fall där semesterlagen förutsätter att sådana överenskommelser ska kunna träffas.

Arbetsgivaren och den fackliga organisationen kan också träffa överenskommelse om annan beräkningsgrund för intjänandeår och semesterår.

8.3 Förläggning av semesterledighet

Vid utläggning av semesterledighet på arbetsplats där fackklubb eller arbetsplatsombud saknas fullgörs den primära förhandlingskyldigheten genom samråd med arbetstagarna.

8.4 Semesterförmån vid kortare tidsbegränsad anställning samt säsongs- och korttidsanställning

Semesterersättning utgår med 12 % av utbetald lön. Vid tidsbegränsad anställning omfattande högst tre månader har arbetstagaren inte rätt till semesterledighet. För korttidsanställda uppräknas timlönen med 12 % enligt § 2, mom 2.2.3, 3 st, och innefattar således semesterersättning.

8.5 Semesterlön

Semesterlön för anställda som inte omfattas av mom 8.4 ovan utgörs av den på semestertiden belöpande månadslönen och semestertillägg enligt nedan.

8.5.1 Semestertillägg

Semestertillägget utgörs av

- 0,5 % av arbetstagarens vid semestertillfället aktuella månadslön för varje betald semesterdag,
- 12 % av summan av rörliga lönedelar som har betalats ut under intjänandeåret.

Semestertillägget 0,5 % betalas ut vid avlöningstillfället i samband med eller närmast efter semestern.

Semestertillägget om 12 % betalas ut senast vid semesterårets slut.

8.6 Semesterersättning

Semesterersättning för varje betald semesterdag som inte tagits ut i ledighet under anställningen är 3,3 % av den aktuella månadslönen samt semestertillägget om 0,5 % av den aktuella månadslönen.

Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde.

8.7 Obetald semester

För varje semesterdag utan semesterlön görs avdrag från arbetstagarens aktuella månadslön med $\frac{1}{30}$ av månadslön.

§ 9 Sjukdom mm

9.1 Rätt till sjuklön

Arbetstagare har rätt till sjuklön från och med första anställningsdagen. Undantaget från denna regel är visstidsanställda med en anställning som är avsedd att pågå kortare tid än en månad. I dessa fall krävs att arbetstagaren tillträtt anställningen och arbetat i minst 14 dagar, först därefter finns rätt till sjuklön.

Arbetsgivaren ansvarar för sjuklön under sjuklöneperioden, därefter träder försäkringskassan in och betalar sjukpenning. Arbetstagare ska efter 14 dagars sjukdom anmäla sig till AFA för att få ersättning från AGS (Avtalsgruppsjukförsäkringen). Arbetsgivaren tillhandahåller blanketter för detta.

9.2 Sjukanmälan

Vid frånvaro på grund av sjukdom eller olycksfall ska arbetstagaren omgående göra sjukanmälan till arbetsgivaren. Arbetstagaren bör dessutom så snart som möjligt uppgge beräknad tidpunkt för återgång i arbete.

9.3 Skriftlig försäkran

Arbetstagaren ska också lämna arbetsgivaren sådan skriftlig försäkran som avses i sjuklönelagen om att han varit sjuk och i vilken omfattning hans arbetsförmåga varit nedsatt på grund av sjukdomen. Sjuklön ska som huvudregel inte utges för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet.

9.4 Läkarintyg

Arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön fr o m den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan endast om arbetstagaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg.

Om arbetsgivaren så begär ska arbetstagaren styrka nedsättningen av arbetsförmågan med läkarintyg från tidigare dag. Kostnaden för begärt intyg betalas av arbetsgivaren. Har arbetsgivaren begärt intyg från viss läkare är han inte skyldig att ersätta kostnaden för intyg från annan läkare.

Vid sjukdom utomlands gäller krav på läkarintyg fr o m första dagen.

Efter vistelse utanför Norden ska arbetstagare, som i sitt arbete har att hantera livsmedel, innan arbetet återupptas efter ledigheten, uppvisa intyg att hinder inte föreligger mot arbete med livsmedel (Livsmedelsverkets föreskrifter och allmänna råd, SLVFS 1996:36, om personalhygien). Detta gäller endast om vistelsen utanför Norden avslutades mindre än tre månader innan arbetet återupptas.

9.5 Beräkning av sjuklön

9.5.1 Månadsavlönade:

Den sjuklön som arbetsgivaren ska utge till arbetstagaren beräknas genom att avdrag görs från månadslönen enligt a) nedan. Härutöver utges sjuklön på ersättning för arbete på obekvämtid.

9.5.1.1 Sjukdom t o m 14 kalenderdagar per sjuktilfälle:

- a) För varje timme en arbetstagare är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag per timme på den fasta kontanta månadslönen:

För sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid görs karensavdrag. Genomsnittlig veckoarbetstid för heltidsanställd är 35 timmar per vecka enligt 5.2.

Karensavdraget per timme: Månadslönen / 152

För sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden

$20 \% \times \text{månadslönen} / 152$

- b) För arbetstagare med regelmässigt ob-arbete utges sjuklön på ersättning för arbete på obekvämtid enligt följande:

för sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid i sjukperioden utges ingen ersättning;

för sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden utges 80 % av den ob-ersättning som arbetstagaren skulle ha erhållit om han varit i arbete.

9.5.1.2 Sjukdomsfall längre än 14 dagar. Avdrag fr o m 15:e kalenderdagen

Avdrag görs för varje kalenderdag frånvaron omfattar med:

Månadslönen

30

Vid frånvaro med kalenderdagsavdrag hel kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen.

9.5.2 Timavlönade:

Sjuklön betalas för sådan tid, som arbetstagaren skulle ha utfört arbete under ordinarie arbetstid om han ej varit sjuk.

- a) För sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid i sjukperioden utbetalas ingen sjuklön.
- b) För sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden utges sjuklön med 80 % av arbetstagarens timlön.
- c) För arbetstagare som regelmässigt arbetar på s k obekvämtid utges dessutom sjuklön på ersättning för arbete på obekvämtid enligt följande:

för sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid i sjukperioden utges ingen ersättning;

för sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden utges 80 % av den ob-ersättning som arbetstagaren skulle ha erhållit om han varit i arbete.

Anmärkning:

Med heltidsanställd arbetstagarens genomsnittliga veckoarbetstid avses veckoarbetstiden i timmar för en normalvecka, enligt 5.2

Avdrag för karens får ej överstiga 7 timmar.

För arbetstagare med intermitterent tjänstgöring beräknas ett genomsnitt över en representativ period så att genomsnittet på ett rättvisande sätt speglar arbetstagarens arbetstidsförhållanden. Stöd för tolkning av begreppet veckoarbetstid återfinns i förarbetena till sjuklönelagen.

9.6 Sjukdom under semester

Då arbetstagaren blir sjuk under semesterledighet och enligt 15 § semesterlagen begär att semestern ska uttagas senare utges sjuklön som om arbetstagaren skulle ha varit i arbete.

9.7 Återinsjuknande

Ny sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar efter det att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden.

Anmärkning:

Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras intill 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden.

9.8 Högriskskydd

Antalet karensavdrag får enligt lagen om sjuklön (SjLL) ej överstiga tio under en tolv månadersperiod. Om det vid en ny sjuklöneperiod visar sig att arbetstagaren fått tio karensavdrag inom tolv månader räknat från den nya sjuklöneperiodens början ska avdraget även för sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden beräknas enligt vad som gäller för sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden.

Anmärkning:

Alla karensavdrag som görs enligt mom. 9.5 med sammanlagt högst 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid inom samma sjukperiod betraktas som ett tillfälle även om avdragen sker på olika dagar.

Av anmärkning under 9.7 här ovan, framgår att sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som en fortsättning på tidigare sjukperiod.

9.9 Anvisningsläkare

Arbetsgivaren är inte betalningsansvarigt för vård, som givits av i Sverige praktiserande läkare, som inte är ansluten till allmän försäkringskassa, om inte vårdkostnaden nödvändiggjorts av olycksfall eller sjukdomsfall av akut art eller uppkommit på grund av att den icke anslutne läkaren anvisats av arbetsgivaren.

9.10 Fri läkarvård och medicin

Den anställda har rätt till fri läkarvård på grund av sjukdom/skada under anställningen och, i den mån denna ordinerats av läkare, fri medicin i samband med detta. Om så lämpligen kan ske ska av arbetsgivaren anvisad läkare anlitas. Skulle arbetstagaren inte ha möjlighet att anlita sådan läkare ersätts hans utlägg för läkarvården endast om denna styrks med kvitto och läkaren ifråga är ansluten till den allmänna försäkringen. Utlägg för medicin ersätts mot företeende av s k apotekskvitto, av vilket receptutfärdarens namn framgår.

Med läkare förstås endast av Socialstyrelsen legitimerad sådan. Med medicin förstås endast av Socialstyrelsen godkänt preparat som omfattas av allmänna läkemedelsförmåner. Den anställda skall använda sig av det högkostnadsskydd som finns ordnat inom sjukförsäkringssystemet.

9.11 Företagshälsovård

Arbetsgivaren ska vara ansluten till företagshälsovårdscentral.

§ 10 Ledighet

10.1 Ledighet med lön

Arbetstagare som enligt fastställt tjänstgöringsschema ska tjänstgöra ombord 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 kan dock permissionen även omfatta nödvändiga resdagar (högst två).

Permission kan beviljas för

- egen 50 årsdag
- nära anhörigs frånfalle
- nära anhörigs begravning

- plötsligt svår sjukdom hos nära anhörig
- akut besök hos läkare eller tandläkare

Som nära anhörig räknas make/maka, barn, syskon, föräldrar och svärföräldrar. Med make/ maka jämställs sammanboende.

Permission kan även beviljas för eget bröllop, om efter ansökan ordinarie ledighetsperiod inte kunnat erhållas i samband härmed.

Permissionsansökan ska inges i så god tid som möjligt. Om arbetsgivaren så begär ska orsaken till permissionen styrkas på förhand eller, om så inte kan ske, i efterhand.

10.2 Tjänstledighet

Tjänstledighet beviljas om arbetsgivaren finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget.

När tjänstledigheten beviljas ska arbetsgivaren ange vilken tidsperiod ledigheten omfattar.

Vid tjänstledighet görs avdrag för varje kalenderdag som tjänstledigheten omfattar med 1/30 av månadslönen. Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen.

10.3 Beräkning av ledighet

Vid uttag av vederlagstid ska för varje dag avdrag göras med 5,0 timmar. För deltidsanställda proportioneras avdrag i förhållande till sysselsättningsgraden.

I samband med sjukdom eller kvalificerad frånvaro (tjänstledighet utan lön) under tjänstgöringsdagar eller tjänstgöringsfridagar enligt periodschemat ska för de första 14 dagarna i varje period den schemalagda arbetstiden noteras. Från och med dag 15 i frånvaroperioden noteras för varje såväl tjänstgöringsdag som tjänstgöringsfridag högst 5,0 timmar arbetstid.

Arbetsgivaren och lokal facklig organisation kan komma överens om annan beräkning av den arbetstid som ska noteras.

Om arbetstagare under tjänstgöringsdag akut behöver uppsöka läkare eller tandläkare ska avdrag för ledighet inte ske för tid som åtgår för läkar-/tandläkarbesöket.

Avdrag för ledighet ska heller inte ske för den tid vederbörande efter antagande är ledig i avvaktan på tillträde av befattningen (väntetid)

10.4 Ledighet med tillfällig föräldrapenning (vård av barn)

Ledighet upp till 14 kalenderdagar per frånvaroperiod

För ledighet med tillfällig föräldrapenning (vård av barn) görs avdrag med lön per timme (månadslönen/152) för varje frånvarotimme. För deltidsanställda skall aktuell deltidsmånadslön uppräknas till heltidslön.

Ledighet från och med den 15 kalenderdagen per frånvaroperiod

Löneavdrag från och med den 15 kalenderdagen görs avdrag med 1/30 av månadslönen per kalenderdag.

Om frånvaron omfattar en eller flera hela kalendermånader ska hela lönen dras av för var och en av kalendermånaderna.

Anmärkning:

Löneavdraget per månad kan aldrig bli större än aktuell månadslön.

Notering av arbetstid

För ledighet upp till de första 14 kalenderdagarna i samma frånvaroperiod noteras den schemalagda arbetstiden. För frånvaro från och med den 15 kalenderdagen i samma frånvaroperiod noteras högst 5 timmar arbetstid av årsarbetstiden per kalenderdag.

10.5 Kompensationsledighet

Kompensationsledighet beviljas om arbetsgivaren finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget.

Vid uttag av beviljad kompensationsledighet görs avdrag per timme från kompensationsbidragssaldot för varje frånvarotimme, enligt innevarande schema.

Har schema inte upprättats görs avdrag med 5 timmar per kalenderdag.

Notering av arbetstid

För frånvaro noteras den schemalagda arbetstiden samt i de fall schema inte upprättats noteras 5 timmar per kalenderdag.

§ 11 Lön och andra avlöningsförmåner

11.1 Lönesättning

Följande grundläggande principer gäller för lönesättning.

11.1.1 Tarifflönen

För avtalsområdet gäller tarifflönen och lönetillägg som fastställs för varje löneredovisions-tidpunkt och framgår av lönebilaga.

11.1.2 Månadslön

Med månadslön avses den utgående tarifflönen per månad samt fasta tillägg.

11.1.3 Beräkning av begynnelselönen och tjänsteårstillägg

Vid beräkning av tjänsteårstillägg ska följande gälla:

Tid som får tillgodoräknas för erhållande av tjänsteårstillägg ska styrkas skriftligen under anställningsperiod, för vilken uppflyttning till högre tariff är aktuell.

Däcks- och maskinpersonal får tillgodoräkna all anställningstid till sjöss. Härutöver får motorman, som arbetat inom detta yrkesområde i land, tillgodoräkna tiden för sådan anställning. Intendenturpersonal får tillgodoräkna all anställningstid som intendenturpersonal till sjöss och likvärdig befattning i land.

Genomgången yrkesutbildning, varmed avses relevanta program i gymnasieskolan, specialkurser för sjömansyrket och adekvat utbildning i land för däck-, maskin- och intendenturpersonal, räknas upp till 9 månader per läsår, dock högst upp till 24 månader sammanlagt, likvärdig med anställning till sjöss för erhållande av tjänsteårstillägg.

Den som tjänstgjort till sjöss i relevant befattning på grund av värnplikt får tillgodoräkna endast tid som kan styrkas som sjötid.

Tillsvidareanställd personal får tillgodoräkna sig lägst ett års anställningstid.

11.1.4 Uppflyttning till högre årstariff

Lönen efter högre årstariff börjar utgå från och med avlöningsperioden efter den var under villkoren för uppflyttning uppfyllts.

Den som under anställningsperiod, för vilken uppflyttning till högre tariff är aktuell, styrker att han har ytterligare sjötid i aktuell befattning äger rätt till den högre lönen för högst två retroaktiva månader.

11.1.5 Maskinskötare tillägg

Maskinskötare tillägg utgår till arbetstagare som i sin befattning utför regelbundet arbete i maskin (t ex start och stopp med tillhörande moment). Tillägget utgår endast för arbetsdagar när dessa arbetsuppgifter utförs, om inte annat överenskommes lokalt.

Tillägget utgår också till arbetstagare med maskinbefälsexamen lägst klass VIII eller maskinistexamen för motorfartyg oberoende av om arbetsuppgiften utförs, förutsatt att examen har varit ett krav för befattningen. Tillägget utgår för varje arbetsdag ombord på fartyg, där maskinbefälsexamen är ett krav för befattningen.

Tillägget är rörligt, vilket innebär att det inte ingår i underlaget för beräkning av konstant övertids- eller kompensationsersättning och inte heller i underlaget för sjuklön. Annan överenskommelse kan träffas mellan arbetsgivare och lokal facklig organisation.

11.1.6 Allmäntjänstillägg

Parterna har enats om att avslösa allmäntjänstillägget som utgick för allmäntjänst. Parterna konstaterar därmed att arbetstagare som har allmäntjänstillägg individuellt inte längre kommer erhålla detta från och med den 1 oktober 2023. Detta innebär att samtlig personal från och med den 1 oktober 2023 har skyldighet att arbeta inom såväl däck- som maskin- och/eller intendenturavdelningen utan särskild ersättning.

11.1.7 Rederitillägg

Vid sammanhängande tjänst i arbetsgivarens fartyg i 3, 6 eller 9 år utgår rederitillägg enligt lönebilagan.

11.1.8 1:e Däckmanstillägg

1:e däckmanstillägg utgår till den som utöver i branschen förekommande matrosarbetsuppgifter har ett gentemot bolaget självständigt och fullständigt ansvar, i enlighet med bolagets policy, för följande områden:

- Kassaredovisning med personligt kassaansvar
- Värdeposthantering
- Arbetsledningsansvar för underställda inklusive attest av tidrapporter (och således ansvar för att dessa är korrekta)
- Kundservice, innefattande att ta hand om klagomål etc och fatta beslut i dessa frågor
- Teknisk reparation och service
- Planering av lastning, lossning samt leverans av gods till och från fartyget. Upprätta rapporter över skadat gods.

Arbetsgivaren och lokal facklig organisation kan komma överens om ytterligare ansvar specifikt för det enskilda rederiet.

11.2 Timersättning

Till arbetstagare som tillfälligt anställs mot timersättning utgår ersättning per timme med $\frac{1}{152}$ av månadslönen.

11.3 Ersättning av vederlags- och kompensations-tid

Intjänad vederlagstid ska i första hand uttas i form av ledighet om inte annat överenskommes. Endast om så skulle visa sig omöjligt, får vederlagstid kontant ersättas.

Vederlags- och kompensations-tid, som ersätts kontant, utgår för varje timme med belopp motsvarande $\frac{1}{152}$ av månadslönen.

11.4 Avlöningsperiod

Avlöningsperioden är kalendermånad. Lön utbetalas innevarande månad för månadsavlönade och månadsvis i efterskott för timavlönade, senast den 25:e i varje månad, om inte annat överenskommes. Inträffar den 25:e på dag då bank ej hålles öppen, utbetalas lön i närmast föregående bankdag.

11.5 Lön för del av avlöningsperiod

Börjar och/eller slutar anställning under pågående avlöningsperiod utgår lön med $\frac{1}{30}$ av månadslönen för varje anställningsdag under perioden.

11.6 Övriga förmåner

11.6.1 Reseförmåner

Rese- och traktamentsförmåner utgår enligt Skatteverkets anvisningar.

11.6.2 Bostad i land

Arbetstagare i fartyg där personalen ej bereds bostad ombord skall, om övernattning enligt turlistan sker på annan ort än anställningsorten eller vederbörandes bostadsort, beredas fri bostad på övernattningsorten av tillfredsställande beskaffenhet.

Fri bostad ska även beredas arbetstagare om övernattning sker på ort utan allmänna kommunikationsmedel.

11.6.3 Förlust av personlig egendom

Ersättning till arbetstagare utgår för förlust av personlig egendom vid fartygs förolyckande eller till följd av brand eller annat haveri som drabbat fartyget samt vid stöld ombord trots iakttagande av normal aktsamhet med högst 30 000 kr.

Stöldbegärlig egendom ska i enlighet med försäkringsvillkoren hanteras med särskild aktsamhet.

Arbetstagare som vid förlisning bevisligen förlorat instrument, böcker, verktyg eller dylikt som han medfört ombord för att sköta sin tjänst har rätt att få ersättning härför med belopp som, där ej annat avtalats, ska beräknas efter nyanskaffningsvärdet av det förlorade.

Ersättning för förlust av personlig egendom kan endast erhållas för effekter i egentlig mening men ej för varor som är avsedda för försäljning eller privat konsumtion. Detsamma gäller varor som är avsedda som gåva eller som medtagits för annans räkning. Det åligger arbetstagaren att styrka förlusten på sätt som anges i försäkringsvillkoren och att i första hand använda sig av sin hemförsäkring för att täcka förlusten. Om hemförsäkringen är tillämplig svarar arbetsgivaren för gällande självrisk. I de fall hemförsäkringen inte kan användas lämnas ersättning av arbetsgivaren eller arbetsgivarens försäkring enligt gängse försäkringsvillkor, dock högst upp till ovan nämnda belopp.

§ 12 Försäkringar

12.1 Avtalsförsäkringar

Arbetsgivaren ska hos FORA Försäkringscentral AB teckna försäkringsavtal om AFA-försäkringarna, dvs:

- Grupplivförsäkring (TGL)
- Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)
- Avtalspension SAF-LO
- Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)

Kap 2 Omställning i Huvudavtalet om trygghet, omställning och anställningsskydd: TSL och försäkring om avgångsbidrag (AGB)

- Föräldrapenningtillägg (FPT)

§ 13 Förhandlingsordning vid rättstvister

Förhandlingspreskription

Om en part vill yrka skadestånd eller annan fullgörelse enligt lag, kollektivavtal eller enligt enskilt avtal, ska parten, om inte annan ordning anges i det aktuella avtalet, begära förhandling inom fyra månader från det parten fått kännedom om den omständighet som kravet grundas på. Förhandlingen måste dock begäras senast två år efter det att denna omständighet inträffat.

Om en part inte begär förhandling inom föreskriven tid, förlorar parten rätten till förhandling.

Lokal förhandling

En förhandling ska i första hand fullgöras mellan de lokala parterna (arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen).

Förhandlingen ska påbörjas snarast möjligt och senast inom tre veckor från den dag då den har begärts, om inte parterna har kommit överens om annat.

Central förhandling

Efter avslutad lokal förhandling ska den part som vill fullfölja ärendet hänskjuta frågan till central förhandling.

Begäran om central förhandling ska vara skriftlig och göras hos motpartens organisation inom två månader från den dag då den lokala förhandlingen har avslutats. Försummas detta förlorar parten rätten till förhandling.

Central förhandling ska påbörjas snarast möjligt och senast inom tre veckor från den dag då den har påkallats, om inte parterna har kommit överens om annat.

Rättsligt avgörande

Om en rättstvist som rör lag, kollektivavtal eller enskilt avtal har varit föremål för central förhandling utan att kunna lösas, får part hänskjuta tvisten till rättsligt avgörande inom tre månader från den dag då den centrala förhandlingen har avslutats. Försummas detta förlorar parten rätten till talan.

Anmärkning:

Om en tvistefråga grundar sig på lagen om anställningsskydd, ska lagens tidsfrister gälla i stället för fristerna i denna förhandlingsordning. Denna förhandlingsordning påverkar inte heller reglerna om frister och skyldigheter för arbetsgivaren att begära förhandling enligt 34, 35 och 37 § lagen om medbestämmande i arbetslivet.

§ 14 Avtalets giltighetstid

Detta avtal gäller fr o m den 1 oktober 2023 t o m den 30 september 2025. Har avtalet ej uppsagts senast två månader före den 30 september 2025 fortsätter detsamma att gälla ett år i taget.

Har begäran om förhandling framställts före denna tidpunkt gäller avtalet för tiden efter den 30 september 2025 med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

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 (Skärgårdsavtalet).

Skulle det centrala avtalet upphöra att gälla efter uppsägning från någon av de centrala parternas 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.

Stockholm den 29 september 2023

Almega Tjänsteföretagen

Seko, Service- och kommunikationsfacket

BILAGOR

Bilaga 1

Löner och tillägg

Löner per månad för intendentur-, däck- och maskinpersonal utgår enligt följande tariff:

Tarifflöner

Lön från	Beg. lön	1 år	2 år	4 år	5 år	6 år	7 år	8 år	9 år
1/10 2023	22 731	23 440	24 976	28 074	28 356	28 664	29 615	30 682	31 729
1/10 2024	23 581	24 290	25 786	28 899	29 206	29 514	30 545	31 622	32 699

Timlöner säsongsanställda och vikarier:

Lön från	Beg. lön	1 år	2 år	4 år	5 år	6 år	7 år	8 år	9 år
1/10 2023	149,55	154,21	164,32	184,70	186,55	188,58	194,84	201,86	208,74
1/10 2024	155,14	159,80	169,64	190,13	192,14	194,17	200,95	208,04	215,13

Timlöner korttidsanställda:

Lön från	Beg. lön	1 år	2 år	4 år	5 år	6 år	7 år	8 år	9 år
1/10 2023	156,77	161,66	172,25	193,61	195,56	197,68	204,24	211,60	218,82
1/10 2024	162,63	167,52	177,83	199,30	201,42	203,54	210,66	218,08	225,51

Lön för arbetstagare ej fyllda 18 år

För arbetstagare under 18 år är lönen 80 % av aktuell begynnelselö.

Vid genomgången utbildning enligt 11.1.3 gäller vad som anges i den paragrafen. Arbetstagare som ej är fyllda 18 år, men som har ett års erfarenhet enligt 11.1.3 ska erhålla lön enligt aktuell förstaårstariff.

Anmärkning:

Arbetstagaren får ej ingå i säkerhetsbemanningen.

Utöver ovanstående tariffer utgår i förekommande fall följande tillägg:

Tillägg	Från 1 oktober 2023	Från 1 oktober 2024
För befattningen 1:e däcksmän	2 560 kr per månad	2 639 kr per månad
För befattningarna båtsman, reparatör, 1:e Motorman, 1:e kock, 1:e kallskänka och 1:e Servis: per månad	1 505 kr per månad	1 552 kr per månad
Rederitillägg	3 år	397 kr per månad
	6 år	499 kr per månad
	9 år	616 kr per månad
Maskinskötarsättning	155 kr per dag	160 kr per dag

Ovanstående ersättning per månad ska vid uträkning av timlön

För vikarie- och säsonganställning divideras med 152,

Alternativt 145 vid korttidsanställning

Bilaga 2

ANSTÄLLNINGSAVTAL för personal i skärgårdstrafik

Almega Tjänsteföretagen – Seko, Service- och Kommunikationsfacket

Arbetsgivare	Organisationsnummer
Arbetsgivarens postadress	Telefon
Arbetsgivarens e-postadress	

2. Arbetstagare

Namn	Personnummer
Postadress	Telefon
Arbetstagarens e-postadress	Mobiletelefon
Befattning; huvudsakliga arbetsuppgifter	Basort (arbete ska utföras i omfattning enligt kollektivavtal § 2.5)

3. Anställningsform

<input type="checkbox"/> Tillsvidareanställning med tillträde			
<input type="checkbox"/> Provanställning	fr o m		t o m
Tidsbegränsad anställning			
<input type="checkbox"/> Vikariat	fr o m	under	frånvaro
p g a	dock längst t o m		
<input type="checkbox"/> Inleds med provanställning	fr o m		t o m
<input type="checkbox"/> Korttidsanställning	fr o m		t o m
<input type="checkbox"/> Säsongsanställning	fr o m		t o m
<input type="checkbox"/> Inleds med provanställning	fr o m		t o m
<input type="checkbox"/> Säsongsanställning i restaurang ombord	fr o m		t o m
Tidigare anställd hos arbetsgivaren	fr o m		t o m

4. Löneform (se lönebilagan i kollektivavtalet)

<input type="checkbox"/> Månadslön	kr/mån
<input type="checkbox"/> Timlön säsongsanställda och vikarier	kr/tim
<input type="checkbox"/> Timlön korttidsanställda	kr/tim

5. Arbetstid

<input type="checkbox"/> Heltid	<input type="checkbox"/> Deltid i genomsnitt	% av en heltidstjänst.
---------------------------------	--	------------------------

6. Lönevillkor (se lönebilagan i kollektivavtalet)

Löneariff:	<input type="checkbox"/> Beg. lön	<input type="checkbox"/> 1 år	<input type="checkbox"/> 2 år	<input type="checkbox"/> 4 år	<input type="checkbox"/> 5 år	<input type="checkbox"/> 6 år	<input type="checkbox"/> 7 år	<input type="checkbox"/> 8 år	<input type="checkbox"/> 9 år
Lönertillägg:	<input type="checkbox"/> 1:e däcksmän								
	<input type="checkbox"/> Båtsman, reparatör, 1:e motorman, 1:e kock, 1:e kallsänka, 1:e servis								
	<input type="checkbox"/> Rederitillägg 3 år	<input type="checkbox"/> Rederitillägg 6 år	<input type="checkbox"/> Rederitillägg 9 år						
	<input type="checkbox"/> Maskinskötarsättning. Tillägget är rörligt och ingår inte i den fasta lönen								

7. Övriga

För anställningen gäller kollektivavtalet mellan Almega Tjänsteföretagen, Turism och sjöfart, och Seko, Service- och Kommunikationsfacket. Villkor som inte fastställs i detta avtal framgår av kollektivavtalet.
Semesterrätt: 35 dagar per år vid fullt intjänad semester.
Övriga noteringar och överenskommelser:

Ort

Datum

Ort

Datum

.....
(Arbetsgivarens underskrift)

.....
(Arbetstagarens underskrift)

Ytterligare skriftlig information enligt 6 c § LAS

Anställnings ingående

Anställningsavtal gäller tills vidare. Avtal om tidsbegränsad anställning får dock träffas i de fall som anges i kollektivavtalet.

Anställnings upphörande

Anställningsavtal som gäller tills vidare kan sägas upp av arbetsgivaren eller arbetstagarorganisationen för att upphöra efter en viss uppsägningstid. Uppsägningstiden följer av kollektivavtalet eller av det enskilda anställningsavtalet. Det är möjligt att avtala om längre uppsägningstid än kollektivavtalets.

En tidsbegränsad anställning upphör utan föregående uppsägning vid anställningstidens utgång. Vid upphörande av tidsbegränsad anställning i förtid gäller en ömsesidig uppsägningstid av en månad.

Vid vikariat upphör anställningen också när den ordinarie befattningshavaren återkommer i tjänst eller slutar sin anställning. En säsongsanställning avslutas när säsongen är slut. Om en arbetsgivare eller en arbetstagarorganisation vill att en tidsbegränsad anställning ska upphöra i förtid gäller en ömsesidig uppsägningstid av en månad.

Provanställning kan avbrytas av arbetsgivare och arbetstagarorganisation senast anställningens sista dag, enligt kollektivavtalet. Part som vill avbryta provanställningen ska i enlighet med en ordningsregel ge skriftligt besked minst 14 dagar i förväg. För provanställning vid säsongs- och vikariatsanställningar gäller särskilda underrättelsetider enligt kollektivavtalet.

Anställningen kan upphöra när arbetstagarorganisationen uppnår ordinarie pensionsålder enligt pensionsplanen, enligt kollektivavtalet.

Anställningen kan upphöra när arbetstagarorganisationen uppnår 69 års ålder, se 33, 33a och 33b §§ i LAS.

Anställningar i övrigt kan sägas upp enligt 8–10 och 29–30 §§ LAS.

Om arbetsgivaren avser att avskeda den anställde ska arbetsgivaren iaktta 19–20, 30 och 33c §§ LAS.

En arbetstagarorganisation får enligt 4 § LAS med omedelbar verkan frånträda sin anställning, om arbetsgivaren i väsentlig mån har åsidosatt sina åligganden mot arbetstagarorganisationen.

I 4 b § LAS finns en särskild regel om skyldighet att lämna anställningen i samband med att arbetstagarorganisationen får rätt till hel sjukersättning enligt socialförsäkringsbalken.

Att arbetsgivaren i vissa fall är skyldig att informera och överlägga med arbetstagarorganisationen och berörd arbetstagarorganisation samt att tillämpa ett visst förfarande i samband med att ett anställningsavtal ingås eller upphör följer av 8–10, 19, 20, 29, 30, 32, och 33, 33c §§ LAS samt kollektivavtalet.

I LAS finns bestämmelser om tvister om giltighet av uppsägningar eller avskedanden i 34–37 §§ och regler om skadestånd i 38–39 §§. Bestämmelser om preskription finns i 40–42 §§ LAS.

Lön

Lönen utbetalas genom banköverföring en gång per månad enligt kollektivavtalet. Kollektivavtalade lönetillägg utgår enligt vad som anges i lönebilaga till kollektivavtalet.

Arbets tid

Lag om vilotid för sjömän gäller på avtalsområdet.

I kollektivavtalet regleras årsarbetstid samt särskilda regler för ordinarie arbetstidsmätt. Enligt kollektivavtalet är ordinarie arbetstid för heltidsarbetande arbetstagare 5,0 timmar x antalet dagar i månaden, vilket medför en arbetstid på 35 timmar per vecka i genomsnitt. Beräkningsperiod av 12 månader med början 1 april. under begränsningsperioden får arbete utläggas med högst 1825 timmar under högst 218 dagar, inklusive semesterledighet (175 tim och 35 semesterdagar).

Övertid och obekväm arbetstid kan förekomma i anställningen. Övertidsersättning regleras i kollektivavtalet.

Tim- och periodschema avseende ordinarie arbetstid upprättas enligt kollektivavtalet.

Förhandling

Före beslut om viktigare förändring kan arbetsgivaren behöva förhandla med facklig organisation enligt 11–14 §§ MBL.

Arbetsgivaravgifter, sjuklön

Arbetsgivare ska till staten betala arbetsgivaravgift enligt socialavgiftslagen (2000:980). Arbetsgivaren har en skyldighet att betala sjuklön till den anställde enligt lagen (1991:1047) om sjuklön och kollektivavtalet.

Kollektivavtalade försäkringar

Arbetsgivaren betalar följande kollektivavtalade försäkringar i enlighet med villkoren härför; Avtalspension SAF-LO, Extra pension SAF-LO, Tjänstegrupplivförsäkring (TGL), Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA), Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS), Premiebefrielseförsäkring, Föräldrapenningtillägg (FPT) och Kap. 2 Omställning i Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd: TSL och Försäkring om avgångsbidrag (AGB).

Protokolljusteringar från den 29 september 2023

Parterna har enats om att avlösa allmäntjänstillägget, som utgick för allmäntjänst, med ett belopp om 493 kronor som ska läggas ut i samtliga tariffsteg efter uppräknigen av tarifferna under lönerevisionen 2023. Parterna konstaterar därmed att arbetstagare som har allmäntjänstillägg individuellt inte längre kommer erhålla detta från och med den 1 oktober 2023. För att undvika oklarheter gällande tolkning av arbetskyldigheten införs förklarande avtalstext i 11.1.6 enligt bilaga 1.

Anmärkning:

Parterna konstaterar att arbetstagare normalt utför arbete i den befattning/tjänst vari denne är anställd.

Avlösningen av allmäntjänstillägget påverkar inte befintliga regleringar rörande övriga tillägg exempelvis maskinskötartillägg och 1:e däckmanstillägg.

Parterna har kommit överens om lön för arbetstagare ej fyllda 18 år enligt bilaga 2. Parternas gemensamma andemening är att ge ungdomar en möjlighet att prova på att arbeta inom branschen.

Parterna konstaterar att det finns specialregleringar för arbetsgivaren att beakta vid anställning av minderåriga till exempel Arbetsmiljöverkets föreskrifter och rekommendationer samt Transportstyrelsens föreskrift TSFS 2019:56.

Om en arbetsgivare använder sig av arbetstagare under 18 år på ett inte godtagbart sätt, kan Seko (förbundet) begära att en överläggning hålls mellan centrala parterna. Med ett inte godtagbart sätt avses situationer där arbetsgivaren uppsåtligen inte följer gällande lagar och föreskrifter vid anställning av minderåriga.

Om arbetsgivaren efter genomförd överläggning fortsätter att använda sig av arbetstagare under 18 år på ett inte godtagbart sätt, kan Seko (förbundet) säga upp arbetsgivarens rätt att använda sig av denna löneform.



seko



Almega