

Eduskunnan vastaus hallituksen esitykseen laiksi merimieslain muuttamisesta

Eduskunnalle on annettu hallituksen esitys n:o 235/1998 vp laiksi merimieslain muuttamisesta. Eduskunta, jolle työasiainvaliokunta

on antanut asiasta mietintönsä n:o 12/1998 vp, on hyväksynyt seuraavan lain:

Laki

merimieslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti kumotaan 7 päivänä kesäkuuta 1978 annetun merimieslain (423/1978) 40 §:n 3 momentti, muutetaan 32 §, 32 a—32 c §, 39 §:n 4 momentin suomenkielinen sanamuoto ja 40 §:n 1 momentti,

sellaisina kuin ne ovat, 32 § laeissa 591/1986, 1440/1992 ja 1213/1994, 32 a ja 32 b § mainituissa laeissa 591/1986 ja 1440/1992, 32 c § laissa 381/1991 sekä 39 §:n 4 momentti ja 40 §:n 1 momentti mainitussa laissa 1440/1992, sekä

lisätään lakiin uusi 32 d—32 f § seuraavasti:

32 §

Äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa

Työntekijällä on oikeus saada vapaaksi työstä sairausvakuutuslaissa (364/1963) tarkoitetut äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainrahakaudet.

Äitiys- ja isyysvapaasta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista. Työntekijä saa kuitenkin varhentaa äitiysvapaan, sekä muuttaa synnytyksen yhteydessä pidettäväksi

aiotun isyysvapaan ajankohdan, jos se on tarpeen lapsen syntymän tai lapsen, äidin tai isän terveydentilan vuoksi. Näistä muutoksista on ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista. Muutoin työntekijä saa perustellusta syystä muuttaa aiemmin ilmoittamansa vapaan ajankohdan kuukauden ilmoitusaikaa noudattaen.

Työntekijällä on oikeus pitää vanhempainvapaa enintään kahdessa osassa, joiden tulee olla vähintään 25 arkipäivän pituisia. Vanhempainvapaan pitämisestä ja sen pituudesta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista.

Työntekijä saa perustellusta syystä muuttaa vapaan ajankohdan vähintään kuukauden ilmoitusaikaa noudattaen. Ottolapsen hoidon vuoksi pidettävästä vapaasta on ilmoitettava mikäli mahdollista kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista. Ottolapsen vanhempi saa perustellusta syystä ennen vapaan alkamista muuttaa vapaan ajankohtaa ilmoittamalla siitä työnantajalle niin pian kuin se on mahdollista.

32 a §

Työnteko äitiysrahakauden aikana

Työntekijä saa työnantajan suostumuksella tehdä äitiysrahakauden aikana työtä, joka ei vaaranna hänen eikä sikiön tai syntyneen lapsen turvallisuutta. Tällaista työtä ei kuitenkaan saa tehdä kahden viikon aikana ennen laskettua synnytysaikaa eikä kahden viikon aikana synnytyksen jälkeen. Sekä työnantajalla että työntekijällä on oikeus milloin tahansa keskeyttää äitiysrahakauden aikana tehtävä työ.

32 b §

Hoitovapaa

Työntekijällä on oikeus saada hoitovapaata lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Hoitovapaana voidaan pitää enintään kaksi vähintään kuukauden pituista jaksoa, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi kahta useammasta tai kuukautta lyhyemmästä jaksosta. Hoitovapaata saa vain toinen vanhemmista tai huoltajista kerrallaan. Äitiys- tai vanhempainvapaan aikana toinen vanhemmista tai huoltajista voi kuitenkin pitää yhden jakson hoitovapaata.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle hoitovapaasta ja sen pituudesta viimeistään kaksi kuukautta ennen sen alkamista. Työntekijä voi perustellusta syystä muuttaa hoitovapaan ajankohdan ja sen pituuden ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen muutosta.

32 c §

Tilapäinen hoitovapaa

Työntekijän lapsen tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen, joka ei ole täyttänyt 10 vuotta, sairastuessa äkillisesti työntekijällä on oikeus saada lapsen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi tilapäistä hoitovapaata enintään neljä työpäivää kerrallaan, jos työntekijä jää aluksesta Suomen satamassa ja palaa alukseen Suomen satamassa. Lapsen molemmat vanhemmat tai huoltajat eivät saa pitää tilapäistä hoitovapaata samanaikaisesti.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle tilapäisestä hoitovapaasta ja sen arvioidusta kestosta niin pian kuin mahdollista. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä luotettava selvitys tilapäisen hoitovapaan perusteesta.

32 d §

Poissaolo pakottavista perhesyistä

Työntekijällä on oikeus tilapäiseen poissaoloon työstä, jos hänen välitön läsnäolonsa on välttämätöntä hänen perhettään kohdanneen, sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvan ennalta-arvaamattoman ja pakottavan syyn vuoksi. Oikeuden käyttämisen edellytyksenä on, että työntekijä jää aluksesta Suomen satamassa ja palaa alukseen Suomen satamassa ja että alus ei tästä syystä tule merikelvottomaksi.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle poissaolostaan ja sen syystä niin pian kuin mahdollista. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä luotettava selvitys poissaolonsa perusteesta.

32 e §

Perhevapaita koskevien säännösten pakottavuus

Sopimus, jolla työntekijä luopuu oikeudestaan 32 ja 32 b—32 d §:ssä tarkoitettuihin perhevapaisiin, on mitätön.

32 f §

Palkanmaksuvelvollisuus

Työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa 32 tai 32 b—32 d §:ssä tarkoitettujen perhevapaiden ajalta. Työntekijälle, joka on yhtäjaksoisesti ollut samassa tai saman johdon alaisessa yrityksessä vähintään kuusi kuukautta, työnantaja on kuitenkin velvollinen maksamaan palkkaa äitiysvapaan ajalta siten kuin 25 §:ssä säädetään sairausajan palkasta.

Jos työntekijä on raskauteen tai synnytykseen liittyvän sairauden vuoksi estynyt tekemästä työtään muuna kuin äitiys- tai vanhempainvapaan aikana, hänellä on oikeus sairausajan palkkaan 25 §:n säännösten mukaisesti. Jos raskauteen tai synnytykseen liittyvästä sairaudesta johtuva työkyvyttömyys ja äitiysvapaa ovat yhdenjaksoisia, työntekijällä ei kuitenkaan ole oikeutta palkkaan pidemmältä ajalta kuin 25 §:n 1 momentissa säädetään sairausajan palkasta.

Työnantajan on korvattava raskaana olevalle työntekijälle synnytyksestä edeltävistä lääketieteellisistä tutkimuksista aiheutuva ansiomenetys, jos tutkimuksia ei voida suorittaa työajan ulkopuolella.

39 §

Toistaiseksi voimassa olevat sopimukset

Työnantaja ei saa irtisanoa työntekijän työ sopimusta raskauden takia. Jos työnantaja irtisanoa raskaana olevan työntekijän työ sopimuksen, irtisanomisen katsotaan johtuvan työntekijän raskaudesta, jollei työnantaja näytä muuta perustetta. Työntekijän on esitettävä selvitys raskaudesta, jos työnantaja sitä pyytää. Työnantaja ei saa irtisanoa työntekijän työ sopimusta äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan tai hoitovapaan aikana eikä myöskään, saatuaan tietää työntekijän olevan raskaana tai käyttävän oikeutetaan edellä mainittuun vapaaseen, päättämään vapaan alkaessa tai aikana. Muu sopimus on mitätön.

40 §

Työhönpaluuoikeus eräissä tapauksissa

Sairaudesta tai vammasta johtuvan työstä poissalon tai 32 ja 32 b—32 d §:ssä tarkoitettujen vapaiden päättyessä työntekijällä on oikeus palata ensisijaisesti siihen alukseen, josta hän lähti edellä tarkoitettun synn vuoksi. Työntekijällä on ensisijaisesti oikeus palata aikaisempaan työhönsä. Jos tämä ei ole mahdollista, työntekijälle on tarjottava aikaisempaa työtä vastaavaa työ sopimuksen mukaista työtä ja, jos tämäkään ei ole mahdollista, muuta työ sopimuksen mukaista työtä.

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä kesäkuuta 1999. Sen 32 §:n 2 ja 3 momentti, 32 b §:n 2 momentti, 32 d ja 32 e § sekä 40 §:n 1 momentti tulevat kuitenkin voimaan jo 1 päivänä maaliskuuta 1999.

Jos 32 §:n 2 ja 3 momentin sekä 32 b §:n 2 momentin voimaan tullessa voimassa olleessa 32, 32 a tai 32 b §:ssä tarkoitettu ilmoitus on tehty ennen 1 päivää maaliskuuta 1999, vapaaseen sovelletaan, mitä tämän lain 32 §:n 2 ja 3 momentin sekä 32 b §:n 2 momentin voimaan tullessa voimassa olleessa 32, 32 a tai 32 b §:ssä säädetään.

Jos 2 momentissa tarkoitettu ilmoitus tehdään 32 §:n 2 ja 3 momentin sekä 32 b §:n 2 momentin tultua voimaan mutta ennen 1 päivää kesäkuuta 1999 ja 32 §:n 2 ja 3 momentin sekä 32 b §:n 2 momentin voimaan tullessa voimassa olleessa 32, 32 a ja 32 b §:ssä tarkoitettu vapaa alkaa viimeistään 31 päivänä toukokuuta 1999, ennen 1 päivää kesäkuuta 1999 tehtyyn ilmoitukseen ja alkavaan vapaaseen sovelletaan, mitä 32 §:n 2 ja 3 momentin sekä 32 b §:n 2 momentin voimaan tullessa voimassa olleessa 32, 32 a ja 32 b §:ssä säädetään. Jos vapaa kuitenkin alkaa aikaisintaan 1 päivänä kesäkuuta 1999, ilmoitukseen ja vapaaseen sovelletaan, mitä tämän lain 32 §:n 2 ja 3 momentissa sekä 32 b §:n 2 momentissa säädetään.

Jos työntekijä on ennen 1 päivää kesäkuuta 1999 pitänyt yhden tämän lain voimaan tullessa voimassa olleessa 32 b §:ssä tarkoitettua hoitovapaajakson alle kaksivuotiaan lapsen hoitamiseksi, hänellä on oikeus pitää toinen jakso tämän lain 32 b §:n mukaisesti, vaikka lapsi ei jakson alkaessa ole täyttänyt kahta vuotta.

Lain tultua voimaan työntekijän ennen ilmoitus vapaan pitämisestä ei sido työntekijän tätän lain 32 §:n 2 ja 3 momentin sekä jättä.
32 b §:n 2 momentin voimaantuloa tekemä

Helsingissä 8 päivänä joulukuuta 1998
