

## EDUSKUNNAN VASTAUS 303/2010 vp

### Hallituksen esitys merityösopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi

#### *Asia*

Hallitus on antanut eduskunnalle esityksensä merityösopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 174/2010 vp).

#### *Valiokuntakäsittely*

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on antanut asiasta mietinnön (TyVM 15/2010 vp).

#### *Päätös*

Eduskunta on hyväksynyt seuraavat lait:

## Merityösopimuslaki

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

### 1 luku

#### **Yleiset säännökset**

##### 1 §

#### *Soveltamisala*

Tätä lakia sovelletaan sopimukseen (*työsopimus*), jolla työntekijä sitoutuu henkilökohdaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan suomalaisessa aluksessa tai työnantajan määräyksestä väliaikaisesti muualla.

Tätä lakia on sovellettava, vaikka vastikkeesta ei ole sovittu, jos tosiseikoista käy ilmi, että työtä ei ole tarkoitettu tehtäväksi vastikkeetta.

### 2 §

#### *Poikkeukset soveltamisalasta*

Tätä lakia ei sovelleta työsopimukseen:

- 1) jonka perusteella työtä tehdään vain aluksen ollessa satamassa;
- 2) jonka perusteella tehtävää työtä on pidettävä pelkästään tilapäisenä tarkastus-, huolto-, luotsaus- tai muuna näihin rinnastettavana työnä;
- 3) jonka perusteella työtä tehdään uittokalustolla, uittoon käytettävää kuljetuskalustoa lukuun ottamatta;
- 4) jonka perusteella työtä tehdään puolustusvoimien tai rajavartiolaitoksen aluksissa;
- 5) josta säädetään erikseen.

Merellä tehtävään 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettuun työhön on kuitenkin sovellettava 2 luvun 12 §:n säännöksiä sairastuneen tai loukkaantuneen työntekijän hoidosta, 4 luvun 7 §:n säännöksiä työntekijän henkilökohtaisesta omaisuudesta aluksella, 13 luvun 12 §:n 1 momentissa säädettyä työnantajan velvollisuutta ilmoittaa

työntekijän kuolemasta ja 4 momentin mukaista velvollisuutta huolehtia kuolleen työntekijän alukselle jääneestä omaisuudesta sekä 18 ja 19 §:n säännöksiä järjestyksen ylläpitämisestä ja aluksesta poistumisen estämisestä.

3 §

*Työsopimuksen muoto ja sisältö*

Työnantajan on huolehdittava, että työsopimus tehdään kirjallisesti.

Työsopimuksesta on käytävä ilmi:

- 1) työnantajan nimi, osoite ja koti- tai liikepaikka sekä työntekijän nimi, henkilötunnus, syntymäpaikka sekä kotipaikka;
- 2) työsopimuksen tekopaikka ja -aika;
- 3) työntöön alkamisajankohta;
- 4) määräaikaisen sopimuksen kesto ja määräaikaisuuden peruste;
- 5) koeaika, jos siitä on sovittu;
- 6) alus, jossa työtä tehdään työsuhteen alussa;
- 7) työntekijän pätevyys ja toimi aluksessa tai pääasialliset työtehtävät;
- 8) työhön sovellettava työehtosopimus;
- 9) palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet sekä palkanmaksukausi;
- 10) työnantajan kustantama sosiaaliturva ja terveydenhoito;
- 11) säännöllinen työaika tai sen määräytymisen peruste;
- 12) vuosiloma tai sen määräytymisen peruste;
- 13) irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste;
- 14) työntekijän oikeus kotimatkaan;
- 15) vähintään kuukauden kestävissä ulkomaantyössä tieto työn kestosta, valuutasta, jossa rahapalkka maksetaan, ulkomailla suoritettavista rahallisista korvauksista ja luontoiseduista sekä työntekijän kotiuttamisen ehdoista.

Työsopimusta tehtäessä työntekijän tulee saada tarpeellisiksi katsomansa tiedot:

- 1) aluksen voimassa olevista katsastustodistuksista;
- 2) aluksen liikennealueesta.

Työsopimus on tehtävä neljänä kappaleena, joista yksi annetaan työntekijälle, yksi aluksen päällikölle ja kaksi työnantajalle.

Jos työntekijä siirtyy sopimuksen voimassaoloaikana aluksesta toiseen, siirtymisestä on ilmoitettava Liikenteen turvallisuusvirastolle siten kuin laivaväen luetteloinnista annetussa laissa (1360/2006) säädetään.

4 §

*Työsopimuksen kesto*

Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jolle sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana.

Toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua silloin, kun määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi.

5 §

*Koeaika*

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työntöön aloittamisesta alkavasta, enintään neljän kuukauden pituisesta koeajasta. Jos työnantaja järjestää työntekijälle erityisen työhön liittyvän koulutuksen, joka kestää yhdenjaksoisesti yli neljä kuukautta, koeaika saadaan sopia enintään kuukauden pituiseksi.

Kahdeksaa kuukautta lyhyemmässä määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa olla enintään puolet työsopimuksen kestosta. Jos työntekijä vuokratyösuhteen päätyttyä palkataan 1 luvun 8 §:n 3 momentissa tarkoitettua käyttäjäyrityksen palvelukseen samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, 1 momentin mukaisesta koeajan enimmäispituudesta vähennetään se aika, jonka työntekijä oli vuokrattuna käyttäjäyritykseen.

Jos työnantajaa sitovassa työehtosopimuksessa on määräys koeajasta, työnantajan on ilmoitettava tämän määräyksen soveltamisesta työntekijälle työsopimusta solmittaessa.

Koeajan kuluessa työsopimus voidaan molemmin puolin purkaa. Työsopimusta ei saa

kuitenkaan purkaa 2 luvun 2 §:n 1 momentissa tarkoitetuilla tai muutoinkaan koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla. Työnantaja ei myöskään saa purkaa työsopimusta laiminlyötyään 3 momentissa säädetyn ilmoitusvelvollisuutensa.

## 6 §

*Työsuhteen kestosta riippuvat työsuhde-edut*

Jos työnantajan ja työntekijän välillä on tehty useita peräkkäisiä, keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvia määräaikaisia työsopimuksia, työsuhteen katsotaan työsuhde-etuksien määräytymisen kannalta jatkuneen yhdenjaksoisena.

## 7 §

*Vajaavaltaisen työsopimus*

Tässä laissa tarkoitettuun työhön voidaan palkata henkilö, joka työn aloittaessaan on vähintään 16-vuotias.

Alaikäinen saa työntekijänä itse tehdä sekä irtisanoa ja purkaa työsopimuksensa. Huoltajalla on kuitenkin oikeus purkaa alaikäisen tekemä työsopimus, jos purkamisen on tarpeellista alaikäisen kasvatukseen, kehityksen tai terveyden takia.

Vajaavaltaiseksi julistettu ja henkilö, jonka toimintakelpoisuutta on holhustoimesta annetun lain (442/1999) nojalla rajoitettu, voi itse tehdä ja päättää työsopimuksensa.

## 8 §

*Oikeuksien ja velvollisuuksien siirtäminen*

Työsopimuksen osapuolet eivät saa siirtää työsopimuksesta johtuvia oikeuksiaan tai velvollisuuksiaan kolmannelle ilman toisen sopijapuolen suostumusta, ellei jäljempänä säädetystä muuta johdu.

Erääntynyt saaminen voidaan kuitenkin siirtää toisen sopijapuolen suostumuksesta.

Työnantajan siirtäessä työntekijän tämän suostumuksen mukaisesti toisen työnantajan

(*käyttäjyryitys*) käyttöön, käyttäjyryitykselle siirtyvät oikeus johtaa ja valvoa työntekoa sekä ne työnantajalle säädetyt velvollisuudet, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin. Käyttäjyryityksen on toimitettava työntekijän työnantajalle ne tiedot, jotka työnantaja tarvitsee velvollisuuksiensa täyttämiseksi.

## 9 §

*Työnantajan sijainen*

Työnantaja voi asettaa toisen henkilön edustajanaan johtamaan ja valvomaan työtä. Jos sijainen tehtäväänsä suorittaessaan virheellään tai laiminlyönnillään aiheuttaa työntekijälle vahinkoa, työnantaja vastaa syntyneen vahingon korvaamisesta.

## 10 §

*Liikkeen luovutus*

Työnantajan liikkeen luovutuksella tarkoitetaan yrityksen, liikkeen, yhteisön tai säätiön tai näiden toiminnallisen osan luovuttamista toiselle työnantajalle, jos luovutettava, pää- tai sivutoimisena harjoitettu liike tai sen osa pysyy luovutuksen jälkeen samana tai samankaltaisena.

Työnantajan liikettä luovutettaessa työsuhteet jatkuvat luovuttajaa velvoittavina, jollei jäljempänä säädetystä muuta johdu.

Suomalaisen luovutuksensaajan on ennen luovutushetkeä tiedusteltava työntekijöiltä heidän siirtymistään luovutuksensaajan palvelukseen. Jos työntekijä siirtyy luovutuksensaajan palvelukseen, työsuhteesta johtuvat oikeudet ja velvollisuudet sekä niihin liittyvät työsuhde-etuudet siirtyvät liikkeen uudelle omistajalle tai haltijalle 2 momentista poiketen. Luovutuksensaaja ei kuitenkaan vastaa työntekijän palkkai- tai muusta työsuhteeseen perustuvasta saamisesta, joka on erääntynyt ennen työntekijän siirtymistä luovutuksensaajan palvelukseen.

Luovutuksensaajan, joka on laiminlyönyt 3 momentissa tarkoitetun velvollisuutensa, vahingonkorvausvelvollisuus määräytyy 12 luvun 1 §:n 1 momentin mukaisesti.

## 2 luku

### Työnantajan velvollisuudet

#### 1 §

##### *Yleisvelvoite*

Työnantajan on kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi.

#### 2 §

##### *Syrjintäkielto ja tasapuolinen kohtelu*

Työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986). Siitä, mitä syrjinnän käsitteellä tarkoitetaan, vastatoimien kiellosta ja todistustaakasta syrjintäasiaa käsiteltäessä säädetään yhdenvertaisuuslaissa (21/2004).

Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.

Työnantajan on muutoinkin kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, ellei siitä poikkeaminen

ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.

Työnantajan on noudatettava 1 momentissa säädettyä syrjintäkieltoa myös ottaessaan työntekijöitä työhön.

#### 3 §

##### *Työturvallisuus*

Työnantajan on huolehdittava työturvallisuudesta työntekijän suojelemiseksi tapaturmilta ja terveydellisiltä vaaroilta niin kuin työturvallisuuslaissa (738/2002) säädetään.

Jos raskaana olevan työntekijän työtehtävät tai työolot vaarantavat hänen tai sikiön terveyden eikä työssä tai työoloissa olevaa vaaratekijää voida poistaa, työntekijä on pyrittävä raskauden ajaksi siirtämään muihin, hänen työkykynsä ja ammattitaitonsa huomioon ottaen sopiviin tehtäviin. Työntekijän oikeudesta erityisäitiysvapaaseen säädetään 5 luvun 1 §:ssä.

Alle 18-vuotiaiden työntekijöiden työhön on sovellettava lisäksi mitä nuorista työntekijöistä annetun lain (998/1993) 3 luvussa säädetään.

#### 4 §

##### *Työnantajan velvollisuus tarjota työtä osa-aikaiselle työntekijälle*

Jos työnantaja tarvitsee lisää työntekijöitä hänen osa-aikatyötä tekeville työntekijöilleen sopiviin tehtäviin, työnantajan on tarjottava näitä töitä osa-aikatyöntekijöille 7 luvun 9 §:stä riippumatta.

Jos 1 momentissa tarkoitetun työn vastaanottaminen edellyttää sellaista koulutusta, jonka työnantaja voi työntekijän soveltuvuuteen nähden kohtuudella järjestää, työntekijälle on annettava tällainen koulutus.

#### 5 §

##### *Vapautuvista työpaikoista tiedottaminen*

Työnantajan on ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan yleisesti yrityksessä tai työpaikalla omaksutun käytännön mukaisesti varmis-

taakseen, että myös osa-aikaisilla ja määräaikaisilla työntekijöillä on samat mahdollisuudet hakeutua näihin työpaikkoihin kuin vakituisilla tai kokoaikaisilla työntekijöillä.

## 6 §

*Työehtosopimusten yleissitovuus*

Työnantajan on noudatettava vähintään valtakunnallisen, asianomaisella alalla edustavana pidettävän työehtosopimuksen (*yleissitova työehtosopimus*) määräyksiä niistä työsuhteen ehtoista ja työoloista, jotka koskevat työntekijän tekemää tai siihen lähinnä rinnastettavaa työtä.

Työsopimuksen ehto, joka on ristiriidassa yleissitovan työehtosopimuksen vastaavan määräyksen kanssa, on mitätön, ja sen sijasta on noudatettava yleissitovan työehtosopimuksen määräystä.

Työnantaja, joka on työehtosopimuslain (436/1946) nojalla velvollinen noudattamaan työehtosopimusta, jonka toisena sopijapuolena on valtakunnallinen työntekijöiden yhdistys, saa 1 momentissa säädetystä poiketen soveltaa tämän työehtosopimuksen määräyksiä.

## 7 §

*Yleissitovuuden vahvistaminen ja voimassaolo*

Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta samoin kuin yleissitovuuden voimassaolosta ja sopimusten saatavuudesta säädetään työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta annetussa laissa (56/2001).

## 8 §

*Vuokrattujen työntekijöiden työsuhteissa sovellettava työehtosopimus*

Jos työnantaja on vuokrannut työntekijänsä käyttäjäyrityksen työhön, vuokratun työntekijän työsuhteessa on sovellettava vähintään käyttäjäyritystä sitovan 6 §:n 3 momentissa tarkoitettua tai yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä.

## 9 §

*Vähimmäispalkka työehtosopimuksen puuttuessa*

Jos työsuhteessa ei tule sovellettavaksi työehtosopimuslain nojalla sitova työehtosopimus eikä yleissitova työehtosopimus eivätkä työnantaja ja työntekijä ole sopineet työstä maksettavasta vastikkeesta, on työntekijälle maksettava tekemästään työstä tavanomainen ja kohutuullinen palkka.

## 10 §

*Sairausajan palkka*

Työntekijällä, joka on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtään, on työntöön estymisen ajalta oikeus täyteen palkkaansa, aluksen päälliköllä enintään 90 päivältä, muilla työntekijöillä ulkomaanliikenteessä enintään 60 päivältä ja kotimaanliikenteessä enintään 30 päivältä.

Työntekijällä on oikeus sairausajan palkkaan lomauttamisen aikana edellyttäen, että työkyvyttömyyden voidaan selvästi osoittaa johtuvan työstä johtuneista olosuhteista.

Työntekijällä ei ole oikeutta sairausajan palkkaan, jos hän on aiheuttanut työkyvyttömyytensä tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella. Työntekijän on pyydettäessä esitettävä työnantajalle luotettava selvitys työkyvyttömyydestään.

Maksettuaan työntekijälle sairausajan palkan työnantajalla on vastaavalta ajalta oikeus saada työntekijälle sairausvakuutuslain (1224/2004) tai tapaturmavakuutuslain (608/1948) mukaan kuuluva päiväraha, enintään kuitenkin maksaansa palkkaa vastaava määrä.

## 11 §

*Sairausajan palkkaa vastaava korvaus työsuhteen päättyessä*

Jos työnantaja on päättänyt työsopimuksen työntekijä on työsuhteen päättyessä kykenemätön työhönsä sairauden tai vamman vuoksi,

hänellä on oikeus sairausajan palkkaa vastaavaan korvaukseen edellyttäen, että hänellä olisi työsuhteen jatkuessa ollut oikeus saada sairausajan palkkaa.

Työntekijällä on oikeus sairausajan palkkaa vastaavaan korvaukseen myös sellaisen kuuden kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä alkaneen työkyvyttömyyden johdosta, jonka voidaan selvästi osoittaa aiheutuneen työstä johduneista olosuhteista.

Oikeutta sairausajan palkkaa vastaavaan korvaukseen ei kuitenkaan ole ajalta, jolta työntekijä saa palkkaa toiselta työnantajalta.

#### 12 §

##### *Sairastuneen tai loukkaantuneen työntekijän hoito*

Työnantajan on huolehdittava sairastuneen tai loukkaantuneen työntekijän asianmukaisesta hoidosta. Tarvittaessa työntekijä on toimitettava hoidettavaksi maihin. Hoitoon kuuluvat lääkärin määräämä hoito siihen liittyvine matkoinneen, lääkkeet ja ylläpito. Työnantajan vastuu työntekijän ylläpidosta päättyy viimeistään silloin, kun työntekijä palaa kotiinsa.

Jos sairas tai loukkaantunut työntekijä on jätettävä hoidettavaksi ulkomaille, työnantajan on varmistauduttava siitä, että työntekijä saa asianmukaista hoitoa. Tarvittaessa työnantajan on ilmoitettava asiasta lähimmälle Suomen edustustolle. Työnantajan on viipymättä ilmoitettava asiasta myös työntekijän lähiomaiselle, jollei työntekijä sitä kiellä.

#### 13 §

##### *Sairaanhoidon kustannukset*

Työnantaja vastaa työsuhteen kestäessä sairastuneen työntekijän hoitokustannuksista enintään 112 päivältä. Työnantajan korvausvelvollisuus rajoittuu siihen osaan, jota ei korvata julkisista varoista. Aluksella annettu hoito ei vähennä työnantajan tässä säädettyä velvollisuutta.

Työnantajan vastuu työntekijän sairaanhoitokustannuksista päättyy kuuden kuukauden ku-

luttua siitä, kun työntekijä on viimeksi jättänyt aluksen.

Työnantaja ei ole velvollinen maksamaan työntekijän sairaanhoitokustannuksia, jos:

1) työntekijä on aiheuttanut sairautensa tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella;

2) työntekijä sairastuu kokoaikaisen perhevapaan, vuosiloman tai lomautuksen aikana, eikä sairauden tai vamman voida osoittaa johduneen työstä johtuvista olosuhteista;

3) toinen työnantaja on velvollinen korvaamaan sairaanhoitokustannuksia.

#### 14 §

##### *Palkan määräytyminen*

Palkka lasketaan työhön saapumispäivän alusta työsuhteen päättymispäivän loppuun, jollei muualla laissa toisin säädetä. Työsuhteen alussa palkka maksetaan myös matka-ajalta työntekijän kotoa alukselle.

Laskettaessa kuukausipalkasta päiväpalkkaa kuukauteen sisältyy 30 päivää.

#### 15 §

##### *Palkan säästö*

Jos alus matkan alkaessa on vajaasti miehitetty tai työntekijämäärä matkan aikana vähenee, korvaavan työntekijän palkkaamatta jättämisestä syntynyt palkan säästö on jaettava työntekijöiden kesken. Säästö jaetaan sen mukaan, paljonko kunkin työ on lisääntynyt edellyttäen, ettei sitä ole korvattu jo ylityönä.

Työntekijöillä on oikeus syntyneeseen säästöön vain siltä ajalta, jonka alus on merillä, keittiöhenkilökunnalla kuitenkin myös aluksen sata-massa olon ajalta.

#### 16 §

##### *Työntekijän oikeus palkkaansa työnteon es-tyessä*

Työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijälle täyden palkan, jos hän on ollut sopimuksen mukaisesti työnantajan käytettävissä

voimatta kuitenkaan tehdä työtä työnantajasta johtuvasta syystä.

Jos työntekijä on estynyt tekemästä työtään työpaikkaa kohdanneen merionnettomuuden, tulipalon, poikkeuksellisen luonnontapahtuman tai muun sen kaltaisen hänestä tai työnantajasta riippumattoman syyn vuoksi, työntekijällä on oikeus saada palkkansa esteen ajalta, enintään kuitenkin 14 päivältä. Jos työnteon estymisen työsopimuksen osapuolista riippumattomana syynä on toisten työntekijöiden työtaistelutoimenpide, jolla ei ole riippuvuussuhdetta hänen työehtoihinsa tai työoloihinsa, työntekijällä on oikeus saada palkkansa enintään 14 päivältä, jos alus työnteon estyessä on ulkomailla ja enintään seitsemältä päivältä, jos alus on Suomen samassa.

Työnantaja saa vähentää työntekijälle 1 ja 2 momentin perusteella maksettavasta palkasta määrän, joka työntekijältä on säästynyt työsopimuksen estymisen vuoksi sekä määrän, jonka hän on ansainnut muulla työllä tai jättänyt tahallaan ansaitsematta. Palkkaa vähentäessään työnantajan on noudatettava 21 §:n säännöksiä kuitausoikeuden rajoituksista.

Työntekijän oikeudesta korvaukseen työnteon estyessä aluksen tuhoutumisen tai kuntoonpanokelvottomaksi julistamisen vuoksi säädetään 12 luvun 4 §:ssä.

#### 17 §

##### *Palkan maksuaika ja -kausi*

Palkka on maksettava palkanmaksukauden viimeisenä päivänä, jollei toisin sovita. Palkanmaksukausi voi olla enintään kuukauden pituinen.

#### 18 §

##### *Palkanmaksukausi työsopimuksen päättyessä*

Työsopimuksen päättyessä päättyy myös palkanmaksukausi. Työsopimuksesta johtuvan saatavan suorituksen viivästyessä työntekijällä on oikeus saada korkolain (633/1982) 4 §:ssä tarkoitetun viivästyskoron lisäksi täysi palkkansa odotus-

päiviltä, enintään kuitenkin kuudelta kalenteripäivältä.

Jos työsopimuksesta johtuva saatava ei ole selvä ja riidaton tai jos suorituksen viivästyminen on johtunut laskuvirheestä tai tällaiseen rinnastettavasta erehdyksestä, työntekijällä on oikeus odotuspäivien palkkaan vain, jos hän on huomauttanut suorituksen viivästyisestä työnantajalle kuukauden kuluessa työsopimuksen päättymisestä eikä työnantaja ole suorittanut saatavaa kolmen arkipäivän kuluessa huomautuksesta. Oikeus odotuspäivien palkkaan alkaa tällöin työnantajalle varatun maksuajan kuluttua.

#### 19 §

##### *Palkan poikkeuksellinen erääntyminen*

Jos työntekijän palkka erääntyy maksettavaksi sunnuntaina, kirkollisena juhlapäivänä, itsenäisyys- tai vapunpäivänä, jouluihminen tai juhannusaattoina tai arkilauantaina, erääntymispäivänä pidetään lähinnä edellistä arkipäivää.

Jos työntekijän palkka erääntyy maksettavaksi sellaisena arkipäivänä, jona pankkien yleisesti keskinäisissä maksuissaan käyttämät maksujärjestelmät eivät säädöskokoelmassa julkaistavan Suomen Pankin ilmoituksen mukaan ole Euroopan keskuspankin tai Suomen Pankin tekemän päätöksen vuoksi käytössä, erääntymispäivänä pidetään niin ikään tätä lähinnä edeltävää arkipäivää.

#### 20 §

##### *Palkan maksaminen*

Palkka on maksettava työntekijälle käteisenä. Palkka tai osa siitä on maksettava työntekijän osoittamaan rahalaitokseen, jos työntekijä näin haluaa. Työnantaja vastaa viimeksi mainitusta palkanmaksutavasta aiheutuvista kustannuksista. Palkka on maksettava tai sen on oltava nostettavissa palkan erääntymispäivänä.

Maksaessaan palkan työnantajan on annettava työntekijälle laskelma, josta käyvät ilmi palkan suuruus ja sen määräytymisen perusteet.

Aluksen ollessa satamassa työntekijällä on oikeus saada palkkaennakkona sillä hetkellä maksamatta olevaa palkkaa vastaava määrä, samassa maassa kuitenkin vain joka seitsemäs päivä.

Työntekijän pyynnöstä käteinen palkka tai palkkaennakko on maksettava maksupaikkakunnan rahana siellä toimivien pankkien käyttämään kurssiin.

21 §

*Työnantajan kuittausoikeus ja palkkaennakko*

Työnantaja ei saa kuitata työntekijän palkkaamista vastasaamisellaan siltä osin kuin palkka on ulosottokaaren (705/2007) ja ulosotto-menettelystä annetun valtioneuvoston asetuksen (1322/2007) mukaan jätettävä ulosmittaamatta.

Sopimuksen vakuudeksi tai muutoin maksettu palkkaennakko voidaan vähentää palkasta. Palkkaennakko luetaan ensisijaisesti 1 momentissa tarkoitettuun suojaosaan.

22 §

*Omaisten oikeus lisäpalkkaan*

Työntekijän kuollessa työsopimuksen voimassa ollessa puolisolilla ja alle 16-vuotiailla lapsilla on oikeus saada työntekijän kuukauden peruspalkkaa ja kiinteitä lisiä vastaava korvaus. Sama oikeus omaisilla on edellyttäen, että työntekijä kuollessaan olisi ollut oikeutettu 11 §:n 1 momentissa säädettyyn työsuhteen päättyessä maksettavaan sairausajan palkkaa vastaavaan korvaukseen. Tällöin omaisille maksettavasta korvauksesta vähennetään työntekijälle mainitun säännöksen nojalla jo maksettu tai maksettava määrä.

23 §

*Työntekijän oikeus saada vapaata työstään kunnallisen luottamustoimen hoitamista varten*

Työntekijällä on oikeus saada vapaata työstään kunnallisen luottamustoimen hoitamista

varten siten kuin kuntalain (365/1995) 32 b §:ssä säädetään.

3 luku

**Vapaat kotimatkat**

1 §

*Vapaat kotimatkat työsuhteen kestäessä*

Työnantajan on maksettava työntekijän matka kotipaikkakunnalle ylläpitöineen, kun:

1) kyse on äitiys-, erityisäitiys-, isyys-, vanhempain- tai hoitovapaan alkaessa tehtävistä kotimatkaista;

2) työntekijä haluaa raskauden keskeyttämistä.

Työnantajan on lomauttaessaan ulkomailla olevan työntekijän maksettava työntekijän matka kotipaikkakunnalle ylläpitöineen ja lomautuksen päätyttyä takaisin alukselle, jos alus tällöin on ulkomailla.

2 §

*Vapaat kotimatkat työsopimuksen päättyessä*

Työnantajan on maksettava työntekijän kotimatka ylläpitöineen, kun työsopimus päättyy ulkomailla sen kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään kuusi kuukautta. Oikeutta vapaaseen kotimatkaan ei ole, jos työntekijä olisi voinut irtisanoa työsopimuksen päättymään jossain kotimaan satamassa viimeksi kuluneiden kolmen kuukauden aikana ennen työsopimuksen päättymistä. Jos aluksen arvioidaan saapuvan kuukauden kuluessa työsopimuksen päättymisestä satamaan, josta matka on järjestettävissä huomattavasti pienemmin kustannuksin, työntekijän on jatkettava työntekoaan tuohon satamaan asti.

Työnantajan on maksettava työntekijän kotimatka ylläpitöineen myös silloin, kun:

1) työnantaja on irtisanonut työsopimuksen taloudellisesta tai tuotannollisesta syystä;



2) työsopimus on päätetty työntekijän sairaudesta, vammasta tai tapaturmasta aiheutuvan työkyvyttömyyden johdosta;

3) työnantaja on päättänyt työsopimuksen työntekijästä johtuvasta syystä ilman laillista perustetta;

4) työsopimus on päätetty koeaikana;

5) työntekijä on päättänyt työsopimuksen työnantajasta johtuvasta syystä;

6) työntekijä on päättänyt työsopimuksen määräsatomassa esiintyvän vaarallisen tartuntataudin tai alukseen kohdistuvan sodan tai sodankaltaisen tilanteen uhan johdosta.

Jos työntekijä ei irtisanoessaan tai purkaessaan työsopimuksensa samalla pyydä vapautta kotimatkaa, hän menettää oikeutensa siihen.

### 3 §

#### *Kotimatkan järjestäminen*

Työnantajan on huolehdittava työntekijän vapaita kotimatkoja koskevista järjestelyistä. Jos työnantaja ei voi matkaa järjestää, työnantajan on käännyttävä Suomen edustuston puoleen, jonka on järjestettävä matka.

### 4 §

#### *Valtion varoista korvattavat matkakustannukset*

Valtio korvaa puolet 1 §:n 1 momentin 1 kohdan ja 2 §:n 1 momentin sekä 2 momentin 4 ja 6 kohdan mukaisista matkakustannuksista sekä Euroopan unionista tai Euroopan talousalueelta tilalle tulevan työntekijän matkakustannuksista.

Hakemus matkakustannusten korvaamisesta tehdään kirjallisesti työ- ja elinkeinoministeriölle. Työnantajan oikeus korvaukseen valtion varoista raukeaa, jollei sitä ole haettu yhden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana oikeus korvaukseen on syntynyt. Työ- ja elinkeinoministeriön päätökseen haetaan muutosta siten kuin hallintolainkäyttölaissa (586/1996) säädetään.

### 4 luku

#### **Työntekijän velvollisuudet**

### 1 §

#### *Yleiset velvollisuudet*

Työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta. Työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa.

### 2 §

#### *Työturvallisuus*

Työntekijän on noudatettava työtehtävien ja työolojen edellyttämää huolellisuutta ja varovaisuutta sekä huolehdittava käytettävissään olevin keinoin niin omasta kuin työpaikalla olevien muiden työntekijöiden turvallisuudesta.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle työpaikan rakenteissa, koneissa, laitteissa, työ- ja suojeluvälineissä sekä aluksessa kuljetettavassa lastissa havaitsemistaan vioista ja puutteellisuuksista, joista saattaa aiheutua tapaturman tai sairastumisen vaaraa.

### 3 §

#### *Kilpaileva toiminta*

Työntekijä ei saa tehdä toiselle sellaista työtä tai harjoittaa sellaista toimintaa, joka huomioon ottaen työn luonne ja työntekijän asema ilmeisesti vahingoittaa hänen työnantajaansa työsuhteissa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona.

Työntekijä ei saa työsuhteen kestäessä ryhtyä kilpailevan toiminnan valmistelemiseksi sellaisiin toimenpiteisiin, joita 1 momentissa säädetty huomioon ottaen ei voida pitää hyväksyttävänä.

Työnantaja, joka ottaa työhön henkilön, jonka tietää olevan 1 momentin perusteella estynyt ryhtymästä työhön, vastaa työntekijän ohella

aikaisemmalle työnantajalle aiheutuneesta vahingosta.

4 §

*Liike- ja ammattisalaisuudet*

Työntekijä ei saa työsuhteen kestäessä käyttää hyödykseen tai ilmaista muille työnantajan ammatti- ja liikesalaisuuksia. Jos työntekijä on saanut tiedot oikeudettomasti, kielto jatkuu myös työsuhteen päättymisen jälkeen.

Salaisuuden ilmaiseen työntekijän ohella työnantajalle syntyneen vahingon korvaamisesta on vastuussa myös se, jolle työntekijä ilmaisi tiedot, jos viimeksi mainittu tiesi tai hänen olisi pitänyt tietää työntekijän menettelleen oikeudettomasti.

5 §

*Kilpailukieltosopimus*

Työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä voidaan työsuhteen alkaessa tai sen aikana tehtävällä sopimuksella (*kilpailukieltosopimus*) rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä työsuopimus työsuhteen päättymisen jälkeen alkavasta työstä sellaisen työnantajan kanssa, joka harjoittaa ensiksi mainitun työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa samoin kuin työntekijän oikeutta harjoittaa omaan lukuunsa tällaista toimintaa.

Kilpailukieltosopimuksen perusteen erityistä painavuutta arvioitaessa on otettava muun ohella huomioon työnantajan toiminnan laatu ja sellainen suojan tarve, joka johtuu liike- tai ammattisalaisuuden säilyttämisestä tai työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta, samoin kuin työntekijän asema ja tehtävät.

Kilpailukieltosopimuksella saadaan rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä uusi työsuopimus tai harjoittaa ammattia enintään kuuden kuukauden ajan. Jos työntekijän voidaan katsoa saavan kohtuullisen korvauksen hänelle kilpailukieltosopimuksesta aiheutuvasta sidonnaisuudesta, rajoitusaika voidaan sopia enintään vuoden pituiseksi. Kilpailukieltosopimukseen voidaan

ottaa määräys vahingonkorvauksen sijasta tuottavasta sopimussakosta, joka saa enimmäismäärältään vastata työntekijän työsuhteen päättymistä edeltäneen kuuden kuukauden palkkaa.

Kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää, jos työsuhde on päättynyt työnantajasta johtuvasta syystä. Mitä edellä säädetään kilpailukieltosopimuksen keston rajoittamisesta ja sopimussakon enimmäismäärästä, ei koske työntekijää, jonka tehtäviensä ja asemansa perusteella katsotaan tekevän yrityksen, yhteisön tai säätiön tai sen itsenäisen osan johtamistyötä tai olevan tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavassa itsenäisessä asemassa.

Kilpailukieltosopimus on mitätön siltä osin kuin se on tehty vastoin edellä säädettyä. Muutoin tällaisen sopimuksen pätevydestä ja sovitelusta on voimassa, mitä varallisuus oikeudellisista oikeustoimista annetussa laissa (228/1929), jäljempänä *oikeustoimilaki*, säädetään.

6 §

*Työntekijän velvollisuus olla aluksessa*

Aluksen ollessa satamassa tai varmalla ankkuripaikalla työntekijän on oltava vapaa-aikanaan aluksessa vain, jos se on välttämättä tarpeen aluksen, siinä olevien tai lastin turvallisuuden takia taikka aluksen tulevan matkan tai siirtämisen vuoksi, eikä 13 luvun 19 §:stä muuta johdu.

Työnantajan on järjestettävä työntekijöille maksuton kulkuyhteys maihin, jos sellainen on järjestettävissä olosuhteisiin nähden kohtuullisin kustannuksin.

7 §

*Työntekijän henkilökohtainen omaisuus aluksella*

Työntekijä ei saa tuoda alukselle aineita tai esineitä, jotka voivat aiheuttaa vaaraa alukselle, aluksessa oleville henkilöille tai omaisuudelle

taikka vakavaa haittaa aluksen yleiselle järjestykselle.

Aluksen päälliköllä on oikeus tarkastuttaa työntekijän hallussa olevat tilat, jos on erityinen syy epäillä, että niihin on tuotu 1 momentissa tarkoitettu aine tai esine. Asumiseen tarkoitettu tila voidaan tarkastaa vain, jos se on välttämätöntä tarkastuksen kohteena olevien seikkojen selvittämiseksi. Asuintilojen tarkastuksen voi tehdä vain aluksen päällikkö tai alukselle asetettu järjestyksenvalvoja.

Tarkastus on toimitettava todistajien läsnäollessa. Tarvittaessa päälliköllä on oikeus ottaa haltuunsa 1 momentissa tarkoitettu vaaraa tai haittaa aiheuttava aine tai esine. Aine tai esine on luovutettava poliisille tai, jollei siihen lain mukaan ole estettä, palautettava työntekijälle hänen poistuessaan aluksesta.

## 8 §

### *Työntekijän velvollisuus osallistua meriselityksen antamiseen*

Jos työntekijän läsnäolo on tarpeen meriselityksen antamista varten, hän on velvollinen jäämään meriselityksen antamiseen asti sille paikkakunnalle, jolla selitys on annettava, tai niin lähelle sitä, että hän voi kutsun saatuaan viivytyksettä olla paikalla. Työnantajan on maksettava työntekijälle edellä tarkoitettua ajalta palkka sekä kustannettava hänen ylläpitonsa ja meriselityksen antamista varten tarpeelliset matkansa.

## 5 luku

### **Perhevapaat**

## 1 §

### *Äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa*

Työntekijällä on oikeus saada vapaaksi työstä sairausvakuutuslaissa tarkoitettut äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainrahakaudet.

Työntekijällä on oikeus pitää vanhempainvapaa enintään kahdessa osassa, joiden tulee olla vähintään 25 arkipäivän pituisia.

## 2 §

### *Työnteko äitiys- ja vanhempainrahakauden 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 synnytyisaikaa eikä kahden viikon aikana synnytyksen jälkeen. Sekä työnantajalla että työntekijällä on oikeus milloin tahansa keskeyttää äitiysrahakauden aikana tehtävä työ.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia osa-aikatyöstä ja sen ehdoista sairausvakuutuslain 9 luvun 10 ja 12 §:ssä säädetyn vanhempainrahakauden aikana. Työntekijän oikeudesta osittaiseen vanhempainrahaan säädetään sairausvakuutuslain 9 luvun 9 §:ssä.

Osa-aikatyön keskeyttämisestä sekä ehtojen muuttamisesta on sovittava. Jos sopimukseen ei päästä, työntekijällä on oikeus perustellusta syystä keskeyttää osa-aikatyö sekä palata joko 1 §:ssä tarkoitettulle vanhempainvapaalle tai noudattamaan aikaisempaa työaikaansa.

## 3 §

### *Hoitovapaa*

Työntekijällä on oikeus saada hoitovapaata lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Ottolapsen vanhemman oikeus hoitovapaaseen jatkuu kuitenkin siihen saakka, kun lapseksi ottamisesta on kulunut kaksi vuotta, enintään siihen asti, kun lapsi aloittaa koulun.

Hoitovapaana voidaan pitää enintään kaksi vähintään kuukauden pituisia jaksoa, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi kahta useammasta tai kuukautta lyhyemmästä jaksosta. Hoitovapaata saa vain toinen vanhemmista tai huolta-

jista kerrallaan. Äitiys- tai vanhempainvapaan aikana toinen vanhemmista tai huoltajista voi kuitenkin pitää yhden jakson hoitovapaata.

4 §

*Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaasta sekä hoitovapaasta ilmoittaminen*

Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaasta sekä hoitovapaasta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamisaikaa. Jos vapaan kesto on enintään 25 arkipäivää, ilmoitusaika on kuitenkin yksi kuukausi. Ottolapsen hoidon vuoksi pidettävää vapaasta ilmoitettaessa on, jos mahdollista, noudatettava edellä säädettyä ilmoitusaikaa.

Jos kahden kuukauden ilmoitusajan noudattaminen ei ole puolison työhön menon ja siitä johtuvan lapsen hoidon järjestämisen takia mahdollista, työntekijällä on oikeus jäädä vanhempainvapaalle kuukauden kuluttua ilmoituksesta, ellei siitä aiheudu työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle vakavaa haittaa. Työnantajan on katsoessaan, ettei voi suostua kuukauden ilmoitusaikaan, esitettävä työntekijälle selvitys kieltäytymisen perusteena olevista seikoista.

Työntekijä saa perustellusta syystä muuttaa vapaan ajankohdan ja pituuden ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen muutosta. 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. Muutoksesta on tällöin ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista. Ottolapsen vanhempi saa perustellusta syystä muuttaa ennen vapaan alkamista vapaan ajankohtaa ilmoittamalla siitä työnantajalle niin pian kuin se on mahdollista.

5 §

*Osittainen hoitovapaa*

Työntekijä, joka on ollut saman työnantajan työssä yhteensä vähintään kuusi kuukautta vii-

meksi kuluneiden 12 kuukauden aikana, voi saada lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi osittaista hoitovapaata siihen saakka, kun perusopetuksessa olevan lapsen toinen lukuvuosi päättyy. Jos lapsi kuuluu perusopetuslain (628/1998) 25 §:n 2 momentissa tarkoitetun pidennetyn oppivelvollisuuden piiriin, osittaista hoitovapaata voi kuitenkin saada siihen saakka, kun lapsen kolmas lukuvuosi päättyy. Erityisen hoidon ja huollon tarpeessa olevan vammaisen tai pitkäaikaisairaana lapsen vanhempi voi saada osittaista hoitovapaata siihen saakka, kun lapsi täyttää 18 vuotta. Lapsen molemmat vanhemmat tai huoltajat saavat olla osittaisella hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana, mutta eivät yhtäaikaisesti. Työntekijän on tehtävä työnantajalle esitys osittaisesta hoitovapaasta viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista.

Työnantaja ja työntekijä sopivat osittaisesta hoitovapaasta ja sen yksityiskohtaisista järjestelyistä haluamallaan tavalla. Työnantaja voi kieltäytyä sopimasta vapaasta tai antamasta sitä vain, jos vapaasta aiheutuu työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle vakavaa haittaa, jota ei voida välttää kohtuullisilla työn järjestelyillä. Työnantajan on esitettävä työntekijälle selvitys kieltäytymisensä perusteena olevista seikoista.

Jos työntekijällä on oikeus osittaiseen hoitovapaaseen, mutta sen yksityiskohtaisista järjestelyistä ei voida sopia, hänelle on annettava osittaista hoitovapaata yksi jakso kalenterivuodessa. Vapaan pituus ja sen ajankohta määräytyvät työntekijän esityksen mukaan. Osittainen hoitovapaa annetaan tällöin lyhentämällä työntekijän työaika puoleen vastaavaa tehtävää hoitavan kokoaikaisen työntekijän työajasta aluksella käytössä olevan vuorottelujärjestelmän mukaisesti.

6 §

*Osittaisen hoitovapaan keskeyttäminen*

Osittaisen hoitovapaan muuttamisesta on sovitettava. Jos siitä ei voida sopia, työntekijä voi perustellusta syystä keskeyttää vapaan noudattaen vähintään kuukauden ilmoitusaikaa.

## 7 §

*Tilapäinen hoitovapaa*

Työntekijän lapsen tai muun hänen taloudestaan vakituisesti asuvan lapsen, joka ei ole täyttänyt kymmentä vuotta, sairastuessa äkillisesti työntekijällä on oikeus saada lapsen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi tilapäistä hoitovapaa enintään neljä työpäivää kerrallaan. Sama oikeus on myös lapsen vanhemmalla, joka ei asu tämän kanssa samassa taloudessa. Tilapäiseen hoitovapaaseen oikeutetut saavat olla tilapäisellä hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana, mutta eivät yhtäaikaisesti.

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

## 8 §

*Poissaolo perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi*

Jos työntekijän poissaolo on tarpeen hänen perheenjäsenensä tai muun hänelle läheisen henkilön erityistä hoitoa varten, työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi jäädä määräajaksi pois työstä. Työnantaja ja työntekijä sopivat vapaan kestosta ja muista järjestelyistä ottaen huomioon työntekijän tarpeet sekä työnantajan tuotanto- ja palvelutoiminta.

Työhön paluusta kesken sovitun vapaan on sovittava työnantajan ja työntekijän kesken. Jos siitä ei voida sopia, työntekijä voi perustellusta syystä keskeyttää vapaan ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen työhön paluuta.

Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä selvitys poissaolon ja sen keskeyttämisen perusteesta.

## 9 §

*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, ettei alus työntekijän poissaolon vuoksi tule merikelvottomaksi.

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

## 10 §

*Palkanmaksuvelvollisuus*

Työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa tässä luvussa tarkoitettujen perhevapaiden ajalta. Työntekijän työsuhteen jatkuttua yhdenjaksoisesti vähintään kuusi kuukautta ennen äitiysvapaan alkua työnantaja on kuitenkin velvollinen maksamaan työntekijälle palkkaa äitiysvapaan ajalta siten kuin sairausajan palkan maksamisesta säädetään 2 luvun 10 §:ssä.

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

## 11 §

*Työhönpaluu*

Tässä luvussa tarkoitettujen perhevapaiden päättyessä työntekijällä on oikeus palata ensisijaisesti aikaisempaan työhönsä. Jos tämä ei ole mahdollista, työntekijälle on tarjottava aikaisempaa työtä vastaavaa työsopimuksen mukaista työtä ja jos tämäkään ei ole mahdollista, muuta työsopimuksen mukaista työtä.

6 luku

**Lomauttaminen**

1 §

*Lomauttamisen määritelmä*

Lomauttamisella tarkoitetaan työnantajan päätökseen tai hänen aloitteestaan tehtävään sopimukseen perustuvaa työnteon ja palkanmaksun väliaikaista keskeyttämistä työsuhteen pysyessä muutoin voimassa. Työnantaja saa 2 §:ssä säädettyjen perusteiden täyttyessä lomauttaa työntekijän joko määräajaksi tai toistaiseksi keskeyttämällä työnteon kokonaan tai lyhentämällä työntekijän lain tai sopimuksen mukaista säännöllistä työaikaa siinä määrin kuin se lomauttamisen perusteen kannalta on välttämätöntä.

Työntekijä saa 6 §:stä johtuvien rajoitusten ottaen lomautuksen ajaksi muuta työtä. Asuntoedun käyttämisestä lomautuksen aikana säädetään 13 luvun 7 §:ssä.

2 §

*Lomauttamisen perusteet*

Työnantaja saa lomauttaa työntekijän, jos:

1) hänellä on 8 luvun 3 §:ssä tarkoitettu taloudellinen tai tuotannollinen peruste työsuhteen irtisanomiseen;

2) työ tai työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat vähentyneet tilapäisesti eikä työnantaja voi kohtuudella järjestää työntekijälle muuta sopivaa työtä tai työnantajan tarpeita vastaavaa koulutusta; työn tai työn tarjoamisedellytysten katsotaan lomauttamisen perusteena vähentyneen tilapäisesti, jos niiden voidaan arvioida kestävän enintään 90 päivää.

Työnantaja ja työntekijä saavat työsuhteen kestäessä 1 momentissa ja tämän luvun 4 §:ssä säädetyn estämättä sopia määräajaisesta lomauttamisesta silloin, kun se on tarpeen työnantajan toiminnan tai taloudellisen tilan vuoksi.

Työnantaja saa lomauttaa määräajaisessa työsuhteessa olevan työntekijän vain, jos tämä tekee työtä vakituisen työntekijän sijaisena ja

työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä, jos hän olisi työssä.

Työnantaja saa lomauttaa työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen vain 8 luvun 9 §:n 2 momentissa säädetyillä perusteilla.

3 §

*Ennakkoselvitys ja työntekijän kuuleminen*

Työnantajan on käytettävissään olevien tietojen perusteella esitettävä työntekijälle ennakkoselvitys lomautuksen perusteista sekä sen arvioidusta laajuudesta, toteuttamistavasta, alkamisajankohdasta ja kestosta. Jos lomautus kohdistuu useaan työntekijään, selvitys voidaan antaa työntekijöiden edustajalle tai työntekijöille yhteisesti. Selvitys on esitettävä viipymättä lomautuksen tarpeen tultua työnantajan tietoon.

Selvityksen antamisen jälkeen, ennen lomautusilmoitusta työnantajan on varattava työntekijöille tai heidän edustajalleen tilaisuus tulla kuulluksi annetusta selvityksestä.

Ennakkoselvitystä ei tarvitse esittää, jos työnantajan on muun lain, sopimuksen tai muun häntä sitovan määräyksen perusteella esitettävä vastaava selvitys tai neuvoteltava lomauttamisesta työntekijöiden tai heidän edustajansa kanssa.

4 §

*Lomautusilmoitus*

Työnantajan on ilmoitettava lomauttamisesta viimeistään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista. Ilmoitus on annettava lomautettavalle henkilökohtaisesti. Jos ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse tai sähköisesti samaa ilmoitusaikaa noudattaen. Ilmoituksessa on mainittava lomautuksen peruste, sen alkamisaika ja kesto tai arvioitu kesto.

Ilmoitusvelvollisuutta ei ole, jos työnantajalla ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi.

Ilmoitus on annettava tiedoksi lomautettavien työntekijöiden edustajalle. Jos lomautus kohdistuu vähintään kymmeneen työntekijään, työnantajan on ilmoitettava tästä myös työvoimaviranomaiselle, paitsi jos hänellä on muun lain perusteella vastaava velvollisuus.

## 5 §

*Todistus lomauttamisesta*

Työnantajan on työntekijän pyynnöstä annettava lomautuksesta kirjallinen todistus, josta käyvät ilmi ainakin lomautuksen syy, alkamisaika sekä sen kesto tai arvioitu kesto.

## 6 §

*Työhönpaluu lomautuksen jälkeen*

Jos työntekijä on lomautettu toistaiseksi, työnantajan on ilmoitettava työn alkamisesta vähintään seitsemän päivää aikaisemmin, jollei toisin ole sovittu.

Työntekijällä on oikeus irtisanoa lomautuksen ajaksi toisen työnantajan kanssa tekemänsä työsopimus sen kestosta riippumatta viiden päivän irtisanomisaikaa noudattaen.

## 7 §

*Lomautetun työntekijän työsuhteen päättyminen*

Työntekijä saa lomautuksen aikana irtisanoa työsopimuksensa sen kestosta riippumatta ilman irtisanomisaikaa. Jos lomautuksen päättymisaika on työntekijän tiedossa, tätä oikeutta ei ole lomautuksen päättymistä edeltävän seitsemän päivän aikana.

Jos työnantaja irtisanoa lomautetun työntekijän työsopimuksen päättymään lomautuksen aikana, työntekijällä on oikeus saada irtisanomisajan palkkansa. Työnantaja saa vähen-

tää irtisanomisajan palkasta 14 päivän palkan, jos työntekijä on lomautettu lain tai sopimuksen mukaista yli 14 päivän lomautusilmoitusaikaa käyttäen.

Jos työntekijä irtisanoa työsopimuksensa lomautuksen kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää, hänellä on oikeus saada korvauksena irtisanomisajan palkkansa, kuten 2 momentissa säädetään.

## 7 luku

**Yleiset säännökset työsopimuksen päättämistä**

## 1 §

*Määräaikaiset sopimukset*

Määräaikainen työsopimus päättyy ilman irtisanomista määräajan tai sovitun työn päättyessä aluksen saavuttua satamaan.

Jos työsopimuksen päättymisen ajankohta on vain työnantajan tiedossa, hänen on ilmoitettava työntekijälle työsopimuksen päättymisestä viipymättä päättymisajankohdan tultua hänen tietoonsa.

Viittä vuotta pidemmäksi määräajaksi tehty työsopimus on viiden vuoden kuluttua sopimuksen tekemisestä irtisanottavissa samoin perustein ja menettelytavooin kuin toistaiseksi voimassa oleva työsopimus.

## 2 §

*Eroamisikä*

Työntekijän työsuhte päättyy ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa sen kalenterikauden päättyessä, jonka aikana työntekijä täyttää 68 vuotta, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi työsuhteen jatkamisesta.

Työnantaja ja työntekijä saavat sopia työsuhteen määräaikaisesta jatkamisesta 1 luvun 4 §:n estämättä.

3 §

*Yleiset säännökset irtisanomisajoista ja työsuhteen päättymispaikasta*

Toistaiseksi tehty tai muutoin toistaiseksi voimassa oleva työ sopimus päätetään toisen sopija puolen tietoon saatettavalla kirjallisella irtisanomisilmoituksella.

Irtisanomisaika voidaan sopia enintään kuudeksi kuukaudeksi. Jos on sovittu pidemmästä ajasta, tämän sijasta on noudatettava kuuden kuukauden irtisanomisaikaa. Työnantajan noudatettava irtisanomisaika voidaan sopia työntekijän irtisanomisaikaa pidemmäksi. Jos työnantajan noudatettavaksi sovittu irtisanomisaika on työntekijän irtisanomisaikaa lyhyempi, saa työntekijä noudattaa työnantajan noudatettavaksi sovittua irtisanomisaikaa.

Työntekijän työ sopimus päättyy, kun alus irtisanomisajan päätyttyä saapuu satamaan, jossa työntekijä voi vapaasti poistua aluksesta. Työnantaja voi irtisanoa työ sopimuksen päättymään vain työntekijän kotimaan satamassa tai sen maan satamassa, missä työ sopimus on tehty. Jos työ sopimuksen päättämisen perusteena on alukseen kohdistuva sodan tai sodankaltaisen tilanteen uhka tai määräsatamassa esiintyvä vaarallinen tartuntatauti, työ sopimus päättyy, kun työnantaja on toimittanut työntekijän satamaan, josta tämä voi turvallisesti matkustaa kotiin.

4 §

*Yleiset irtisanomisajat*

Jollei muusta sovita, työnantajan noudatettavat irtisanomisajat työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä ovat:

- 1) yksi kuukausi, jos työsuhde on jatkunut enintään vuoden;
- 2) kaksi kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden mutta enintään viisi vuotta;
- 3) kolme kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli viisi vuotta mutta enintään yhdeksän vuotta;

4) neljä kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli yhdeksän vuotta mutta enintään 12 vuotta;

5) viisi kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta mutta enintään 15 vuotta;

6) kuusi kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli 15 vuotta.

Jollei muusta sovita, työntekijän noudatettavat irtisanomisajat työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä ovat:

1) 14 vuorokautta, jos työsuhde on jatkunut enintään vuoden;

2) yksi kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden mutta enintään kymmenen vuotta;

3) kaksi kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli kymmenen vuotta.

5 §

*Työsuhteen päättäminen ilman irtisanomisaikaa*

Työntekijä voi päättää työ sopimuksensa ilman irtisanomisaikaa tai kesken määräajan päättymään heti, kun:

1) hän on saanut tietää, että määräsatamassa esiintyy vaarallista tartuntatauti;

2) alukseen kohdistuu sodan tai sodankaltaisen tilanteen uhka;

3) hänen lähiomaisensa on kuollut tai sairastunut vakavasti;

4) hän on tullut hyväksytyksi oppilaitokseen tai saanut toimen, jonka vastaanottaminen on hänelle tärkeää;

5) hänen olosuhteensa ovat työ sopimuksen tekemisen jälkeen siten muuttuneet, ettei työ sopimuksen jatkamista voida pitää kohtuullisena.

Työntekijällä ei ole oikeutta päättää työsuhdettaan 1 momentin 4 tai 5 kohdan nojalla, jos alus sen johdosta tulisi merikelvottomaksi, ellei hänen tilalleen voida hankkia sopivaa työntekijää. Työntekijä on velvollinen korvaamaan työnantajalle uuden työntekijän hankkimisesta aiheutuvat kustannukset. Työntekijän korvausvelvollisuutta voidaan alentaa tai se voidaan poistaa kokonaan ottaen huomioon työsuhteen kesto ja muut asiaan vaikuttavat seikat.



6 §

*Irtisanomisaika ja vastikevapaa*

Työnantajan irtisanottua työsopimuksen taloudellisista tai tuotannollisista syistä merityöaikalain (296/1976) 14 §:ssä tarkoitettu tai työehtosopimuksessa sovittu pitämätön vastikevapaa korvataan työsuhteen päättyessä rahalla. Työntekijää ei voi ilman tämän suostumusta määrätä pitämään ennen irtisanomista kertyneitä vastikevapaita irtisanomisaikana.

7 §

*Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen*

Työnantajan, joka on irtisanonut työsopimuksen noudattamatta irtisanomisaikaa, on maksettava työntekijälle korvauksena täysi palkka irtisanomisaikaa vastaavalta ajalta.

Työntekijä, joka ei ole noudattanut irtisanomisaikaa, on velvollinen suorittamaan työnantajalle kertakaikkisena korvauksena irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän.

Jos irtisanomisajan noudattaminen on laiminlyöty vain osittain, korvausvelvollisuus rajoittuu noudattamatta jääneen irtisanomisajan osan palkkaa vastaavaksi.

8 §

*Sopimussuhteen hiljainen pidennys*

Jos työnantaja sallii työntekijän jatkaa työtä sopimuskauden tai irtisanomisajan päättymisen jälkeen, katsotaan sopimussuhdetta jatkettuna toistaiseksi.

Edellä 1 momentissa olevaa säännöstä ei sovelleta, jos siinä tarkoitettuna ajan jälkeen tehdään työtä, jota on välttämättä tehtävä aluksen,

aluksessa olevien tai lastin turvallisuuden vuoksi, eikä työ kestä kahta päivää kauempaa.

9 §

*Työntekijän takaisin ottaminen*

Työnantajan on tarjottava työtä 8 luvun 3 tai 6 §:ssä säädetyillä perusteilla irtisanomalleen, työ- ja elinkeinotoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos hän tarvitsee työntekijöitä yhdeksän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt.

10 §

*Työtodistus*

Työsuhteen päättyessä työntekijällä on oikeus saada pyynnöstään työnantajalta kirjallinen todistus työsuhteen kestosta ja työtehtävien laadusta. Työntekijän nimenomaisesta pyynnöstä todistuksessa on lisäksi mainittava työsuhteen päättymisen syy sekä arvio työntekijän työtaidosta ja käytöksestä. Työtodistuksesta ei saa ilmetä muuta kuin mitä sen sanamuodosta käy ilmi.

Työnantajalla on velvollisuus antaa työntekijälle työtodistus, jos sitä pyydetään kymmenen vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä. Todistusta työntekijän työtaidosta ja käytöksestä on kuitenkin pyydetty viiden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä.

Jos työsuhteen päättymisestä on kulunut yli kymmenen vuotta, työtodistus työsuhteen kestosta ja työtehtävien laadusta on annettava vain, jos siitä ei aiheudu työnantajalle kohtuutonta hankaluutta. Samoin edellytyksin työnantajan on annettava kadonneen tai turmeltuneen työtodistuksen tilalle uusi todistus.

8 luku

**Työsopimuksen irtisanomisperusteet**

1 §

*Yleissäännös irtisanomisperusteista*

Työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä.

2 §

*Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet*

Työntekijästä johtavana tai hänen henkilöönsä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekoedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.

Asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena ei voida pitää ainakaan:

1) työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa, ellei hänen työkykynsä ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista;

2) työntekijän osallistumista työehtosopimuslain mukaiseen tai työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen;

3) työntekijän poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä tai hänen osallistumistaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan;

4) turvautumista työntekijän käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin.

Työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä.

Työnantajan on kuultuaan työntekijää 10 luvun 2 §:ssä tarkoitetulla tavalla ennen irtisanomista selvítettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön.

Jos irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista, ei 3 ja 4 momentissa säädettyä tarvitse noudattaa.

3 §

*Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet*

Työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen, kun tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Työsopimusta ei kuitenkaan saa irtisanoa, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin 4 §:ssä säädetyllä tavalla.

Perustetta irtisanomiseen ei ole ainakaan silloin, kun:

1) työnantaja on joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin, vaikka hänen toimintaedellytyksensä eivät ole vastaavana aikana muuttuneet;

2) töiden uudelleenjärjestelystä ei ole aiheutunut työn tosiasiallista vähentymistä.

4 §

*Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus*

Työntekijälle on tarjottava ensisijaisesti hänen työsopimuksensa mukaista työtä vastaavaa työtä. Jos tällaista työtä ei ole, työntekijälle on tarjottava muuta hänen koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaavaa työtä.

Työnantajan on järjestettävä työntekijälle sellaista uusien tehtävien edellyttämää koulutusta, jota voidaan molempien sopijapuolten kannalta pitää tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena.

Jos työnantajalla, joka tosiasiallisesti käyttää henkilöstöasioissa määräysvaltaa toisessa yrityksessä tai yhteisössä omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perusteella, ei ole tarjota työntekijälle 1 momentissa tarkoitettua työtä, on hänen selvitettävä, voiko hän täyttää työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuutensa tarjoamalla työntekijälle työtä muista määräysvallassaan olevista yrityksistä tai yhteisöistä.

## 5 §

*Irtisanomisoikeus liikkeen luovutuksen yhteydessä ja työntekijän oikeus korvaukseen*

Luovutuksensaaja ei saa irtisanoa työntekijän työsopimusta pelkästään 1 luvun 10 §:ssä tarkoitettua liikkeen luovutuksen perusteella.

Jos työnantaja irtisanoa työsopimuksen taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla, jotka ovat seurausta liikkeen luovutuksesta, työntekijällä on oikeus kuukauden peruspalkkaa ja mahdollisia kiinteitä lisä vastavaan korvaukseen. Oikeutta korvaukseen ei kuitenkaan ole, jos työntekijä on kieltäytynyt hänelle 4 §:n mukaisesti tarjotusta työstä.

## 6 §

*Irtisanominen saneerausmenettelyn yhteydessä*

Jos työnantaja on yrityksen saneeruksesta annetussa laissa (47/1993) tarkoitetun menettelyn kohteena, työnantaja saa, ellei tämän luvun 4 §:stä johdu muuta, irtisanoa työsopimuksen sen kestosta riippumatta noudattaen kahden kuukauden irtisanomisaikaa, jos:

1) irtisanomisen perusteena on sellainen saneerausmenettelyn aikana suoritettava järjestely tai toimenpide, joka on välttämätön konkurssin torjumiseksi ja jonka vuoksi työ lakkaa tai vähenee 3 §:ssä tarkoitetulla tavalla;

2) irtisanomisen perusteena on vahvistetun saneerausohjelman mukainen toimenpide, jonka vuoksi työ lakkaa tai vähenee 3 §:ssä tarkoitetulla tavalla, tai perusteena on vahvistetussa saneer-

ausohjelmassa todetusta taloudellisesta syystä johtuva, ohjelman mukainen järjestely, joka edellyttää työvoiman vähentämistä.

Työntekijän noudatettava irtisanomisaika saneerausmenettelyn yhteydessä on 14 päivää, jos 6 luvun 7 §:n 1 momentista ei muuta johdu.

## 7 §

*Työnantajan konkurssi ja kuolema*

Kun työnantaja asetetaan konkurssiin, saadaan työsopimus sen kestosta riippumatta molemmiin puolin irtisanoa päättämään. Irtisanomisaika on 14 päivää. Palkan konkurssin ajalta maksaa konkurssipesä.

Työnantajan kuoltua on sekä kuolinpesän osakkailla että työntekijällä oikeus irtisanoa työsopimus sen kestosta riippumatta. Irtisanomisaika on 14 päivää. Irtisanomisoikeutta on käytettävä kolmen kuukauden kuluessa työnantajan kuolemasta.

## 8 §

*Raskaana tai perhevapaalla olevan työntekijän irtisanominen*

Työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta työntekijän raskauden johdosta eikä sillä perusteella, että työntekijä käyttää oikeuttaan 5 luvussa säädettyyn perhevapaaseen. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä selvitys raskaudestaan.

Jos työnantaja irtisanoa raskaana olevan tai muuta kuin 5 luvun 8 §:ssä säädettyä perhevapaata käyttävän työntekijän työsopimuksen, katsotaan irtisanomisen johtuneen työntekijän raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä, jollei työnantaja voi osoittaa sen johtuneen muusta seikasta.

Työnantaja saa irtisanoa äitiys-, erityisäitiys-, isyys-, vanhempain- tai hoitovapaalla olevan työntekijän työsopimuksen 3 §:ssä säädettyillä perusteilla vain, jos työnantajan toiminta päättyy kokonaan.

9 §

*Luottamusmiehen irtisanomissuoja*

Työnantaja saa irtisanoa työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen työ-sopimuksen 2 §:ssä tarkoitetulla perusteella vain, jos niiden työntekijöiden enemmistö, joita luottamusmies edustaa, antaa siihen suostumuk-sensa.

Työnantaja saa irtisanoa luottamusmiehen työ-sopimuksen 3 tai 6 §:ssä taikka 7 §:n 1 momentissa säädetyillä perusteilla vain, jos luottamusmiehen työ päättyy kokonaan, eikä työnantaja voi järjestää hänelle hänen ammatti-taitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön 4 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

10 §

*Työntekijän oikeus työllistymisvapaaseen*

Jolleivät työnantaja ja työntekijä työnantajan irtisanottua työ-sopimuksen 3 ja 4 tai 6 §:ssä tar-koitetuilla perusteilla ole sopineet muuta, työn-tekijällä on oikeus vapaaseen täydellä palkalla osallistuakseen irtisanomisaikanaan julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa (1295/2002) tarkoitetun työllistymissuunnitel-man laatimiseen, sen mukaiseen työvoimapoliti-tiseen aikuiskoulutukseen, harjoitteluun ja työs-säoppimiseen tai oma-aloitteeseen tai viran-omaisaloitteeseen työpaikan hakuun ja työhaas-tatteluun tai uudelleensijoitusvalmennukseen.

Työllistymisvapaan pituus määräytyy irti-sanomisajan pituuden mukaan seuraavasti:

1) enintään yhteensä viisi työpäivää, jos irti-sanomisaika on enintään yksi kuukausi;

2) enintään yhteensä kymmenen työpäivää, jos irtisanomisaika on yhtä kuukautta pidempi mutta enintään neljä kuukautta;

3) enintään yhteensä 20 työpäivää, jos irti-sanomisaika on yli neljä kuukautta.

Työntekijän on ennen työllistymisvapaan tai sen osan käyttämistä ilmoitettava siitä ja vapaan perusteesta työnantajalle niin hyvissä ajoin kuin

mahdollista sekä pyydettyä esitettävä luotet-tava selvitys kunkin vapaan perusteesta.

Työllistymisvapaan käyttämisestä ei saa aiheutua työnantajalle merkittävää haittaa.

9 luku

**Työsopimuksen purkaminen**

1 §

*Purkamisperuste*

Työnantaja saa purkaa työ-sopimuksen nou-datettavasta irtisanomisajasta tai työ-sopimuk-sen kestosta riippumatta päättyväksi heti vain erittäin painavasta syystä. Tällaisena syynä voi-daan pitää työntekijän työ-sopimuksesta tai lais-ta johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikut-tavien velvoitteiden niin vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, että työnantajalta ei voida kohtuu-della edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

Työntekijä saa vastaavasti purkaa työ-sopimuksen päättyväksi heti, jos työnantaja rik-koo tai laiminlyö työ-sopimuksesta tai laista joh-tuvia, työsuhteessa olennaisesti vaikuttavia vel-voitteitaan niin vakavasti, että työntekijältä ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

Purkamisesta huolimatta työ-sopimus on voi-massa aluksen satamaan saapumiseen saakka, jos tästä ei aiheudu huomattavaa haittaa. Työn-antajan purettua työ-sopimuksen työntekijä on toimitettava satamaan, jossa hän voi vapaasti poistua aluksesta ja josta hänellä on mahdol-lisuus kohtuullisin kustannuksin matkustaa koti-maahansa tai maahan, jossa työ-sopimus on teh-ty.

2 §

*Purkamisoikeuden raukeaminen*

Purkamisoikeus raukeaa, jos työ-sopimusta ei ole purettu 14 päivän kuluessa siitä, kun sopija-puoli sai tiedon 1 §:ssä tarkoitetun purkamis-perusteen täyttymisestä.

Jos purkaminen estyy pätevän syyn vuoksi, sen saa toimittaa 14 päivän kuluessa esteen lakkaamisesta.

## 3 §

*Työsopimuksen purkautuneena pitäminen*

Jos työntekijä on ollut poissa työstä vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta sinä aikana työnantajalle pätevää syytä poissaololleen, työnantaja saa käsitellä työsopimusta purkautuneena poissaolon alkamisesta lukien.

Jos työnantaja on poissa työpaikalta vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta sinä aikana työntekijälle pätevää syytä poissaololleen, työntekijä saa katsoa työsopimuksen purkautuneen.

Jos poissaolosta ei ole voitu ilmoittaa toiselle sopijapuolelle hyväksyttävän esteen vuoksi, työsopimuksen purkautuminen peruuntuu.

## 10 luku

**Työsopimuksen päättämismenettely**

## 1 §

*Irtisanomisperusteeseen vetoaminen*

Työnantajan on toimitettava työsopimuksen irtisanominen kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun työnantaja sai tiedon 8 luvun 2 §:ssä tarkoitetusta työntekijän henkilöön liittyvästä irtisanomisen perusteesta.

## 2 §

*Työntekijän ja työnantajan kuuleminen*

Ennen kuin työnantaja irtisanoo työsopimuksen 8 luvun 2 §:ssä tarkoitetulla perusteella tai purkaa työsopimuksen 1 luvun 5 §:n perusteella tai 9 luvun 1 §:ssä tarkoitetusta syystä, työnantajan on varattava työntekijälle tilaisuus tulla kuulluksi työsopimuksen päättämisen syistä, jos työntekijää ei ole jo kuultu laivatoimikunnassa. Työntekijällä on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajaa.

Ennen kuin työntekijä purkaa työsopimuksen 9 luvun 1 §:ssä tarkoitetusta syystä, työntekijän on varattava työnantajalle tilaisuus tulla kuulluksi työsopimuksen purkamisen perusteesta.

## 3 §

*Työnantajan selvitysvelvollisuus*

Ennen kuin työnantaja irtisanoo työsopimuksen 8 luvun 3 tai 6 §:n perusteella, työnantajan on selvitettävä irtisanottavalle työntekijälle irtisanomisen perusteet ja vaihtoehdot sekä työ- ja elinkeinotoimistolta saatavat työvoimapalvelut niin hyvissä ajoin kuin mahdollista. Jos työsopimus irtisanoon 8 luvun 7 §:n perusteella, konkurssi- tai kuolinpesän on esitettävä selvitys irtisanomisen perusteesta työntekijöille niin pian kuin mahdollista. Työvoimaviranomaisten tehtävästä kartoittaa tarvittavat työvoimapalvelut yhteistyössä työnantajan ja henkilöstön edustajien kanssa säädetään julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa.

Jos irtisanominen kohdistuu useaan työntekijään, selvitys voidaan antaa työntekijöiden edustajalle tai jollei tällaista ole valittu, työntekijöille yhteisesti.

Jos työnantaja on lain säännöksen, sopimuksen tai muun häntä sitovan määräyksen mukaan velvollinen neuvottelemaan irtisanomisen perusteesta työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa, työnantajalla ei ole 1 ja 2 momentissa tarkoitettua selvitysvelvollisuutta.

## 4 §

*Työnantajan ilmoitus työ- ja elinkeinotoimistolle*

Työnantaja, joka irtisanoo 8 luvun 3, 4, 6 tai 7 §:ssä tarkoitetuilla taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla työntekijän, jolle ennen irtisanomisajan päättymistä kertyisi yhteensä vähintään kolmen vuoden mittainen työhistoria saman työnantajan tai eri työnantajien työssä, on velvollinen ilmoittamaan viipymättä irtisanomisesta työ- ja elinkeinotoimistolle. Sama velvollisuus on työnantajalla, jonka työssä työn-

tekijä on työsuhteen päättyessä ollut määräaikaisessa työsuhteessa keskeytyksittä vähintään kolme vuotta tai määräaikaisissa työsuhteissa yhteensä vähintään 36 kuukautta viimeksi kuluneen 42 kuukauden aikana.

Työnantajan on, työntekijän suostumuksella, liitettävä tähän 1 momentissa tarkoitettuun ilmoitukseen käytettävissään olevat tiedot työntekijän koulutuksesta, työtehtävistä ja työkokemuksesta.

5 §

*Työnantajan tiedottamisvelvollisuus työllistymissuunnitelmasta ja muutosturvalisästä*

Työnantajalla on 4 §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa velvollisuus tiedottaa työntekijälle tämän oikeudesta julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa tarkoitettuun työllistymissuunnitelmaan sekä oikeudesta työttömyysturvalaisa (1290/2002) tarkoitettuun muutosturvalisänsä.

6 §

*Työsopimuksen päättämislamituksen toimittaminen*

Työsopimuksen päättämislamitus on toimitettava työnantajalle tai tämän edustajalle tai työntekijälle henkilökohtaisesti. Jos tämä ei ole mahdollista, ilmoitus voidaan toimittaa kirjeitse tai sähköisesti. Kirjeenä lähetetyn ilmoituksen katsotaan tulleen vastaanottajan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun ilmoitus on lähetetty.

Työntekijän ollessa lain tai sopimuksen mukaisella vuosilomalla tai työajan tasaamiseksi annetulla vähintään kahden viikon pituisella vapaalla katsotaan kirjeitse tehty työsuhteen päättäminen toimitetuksi kuitenkin aikaisintaan loman tai vapaan päättymistä seuraavana päivänä.

Toimitettaessa työsuopimuksen päättämislamitus kirjeitse katsotaan 1 luvun 5 §:n mukaiseen perusteeseen ja 9 luvun 1 §:ssä tarkoitettuihin työsuopimuksen päättämisperusteisiin vedotun sovitussa tai säädetyssä ajassa, jos ilmoitus

on tuon ajan kuluessa jätetty postin kuljetettavaksi.

7 §

*Päättämisperusteiden ilmoittaminen työntekijälle*

Työnantajan on työntekijän pyynnöstä viivytyksittä ilmoitettava kirjallisesti tälle tiedot, joiden perusteella työsuopimus on päätetty.

11 luku

**Laivatoimikunta**

1 §

*Laivatoimikunnan kokoonpano*

Jos ulkomaanliikenteessä liikennöivässä aluksessa on säännönmukaisesti työssä vähintään kahdeksan työntekijää, aluksella on oltava laivatoimikunta.

Laivatoimikunnassa on kolme henkilöstön keskuudestaan valitsemaa jäsentä sekä puheenjohtaja. Puheenjohtajana toimii aluksen päällikkö tai tämän määräämä. Laivatoimikunnan jäsenistä yksi edustaa päällystöstä ja kaksi miehistöstä, kun käsitellään miehistön jäsentä koskevaa asiaa. Käsiteltäessä päällystöstä koskevaa asiaa laivatoimikunnassa on kaksi päällystöstä edustavaa jäsentä ja yksi miehistön edustaja. Jos henkilöstöryhmät eivät ole valinneet edustajaansa laivatoimikuntaan, puheenjohtajalla on oikeus nimetä heidät.

Laivatoimikunnan jäsenyydestä ei voi kiellettyä ilman pätevää syytä.

2 §

*Laivatoimikunnan tehtävät*

Laivatoimikunnassa käsitellään asiat, jotka koskevat työsuopimuksen irtisanomista tai purkamista työntekijästä johtuvasta aluksella todetusta syytä, sekä asiat, jotka koskevat epä-

lyä työntekijän työpaikalla tekemästä rikoksesta.

Työsopimusta ei saa irtisanoa eikä purkaa 1 momentissa tarkoitettussa tilanteessa ennen kuin asia on käsitelty laivatoimikunnassa.

### 3 §

#### *Laivatoimikunnan koolle kutsuminen ja asioiden käsittely*

Laivatoimikunta kokoontuu puheenjohtajan kutsusta. Laivatoimikunta on päätösvaltainen täysilukuisena.

Laivatoimikunnan on käsiteltävä asiat huolellisesti ja puolueettomasti. Laivatoimikunnan on mahdollisuuksien mukaan kuultava asianosaisia ennen käsityksensä lausumista käsiteltävästä asiasta. Työntekijä tai laivatoimikunta voi kutsua laivatoimikunnan kuultaviksi myös muita asiasta tiettäviä henkilöitä.

Työntekijällä on oikeus käyttää avustajaa, kun häntä koskevaa asiaa käsitellään laivatoimikunnassa. Avustajan käyttö ei saa viivästyttää asian käsittelyä.

### 4 §

#### *Laivatoimikunnan päätös ja käsittelystä laadittava pöytäkirja*

Asiat ratkaistaan laivatoimikunnassa äänten enemmistöllä. Jos äänet menevät tasan, laivatoimikunnan mielipiteeksi tulee työntekijälle edullisempi vaihtoehto.

Laivatoimikunnan kokouksista pidetään pöytäkirjaa, johon merkitään asian käsittelyssä esiin tulleet seikat, laivatoimikunnan päätös ja mahdolliset eriävät mielipiteet. Pöytäkirjan allekirjoittavat kaikki kokoukseen osallistuneet. Laivatoimikunnan puheenjohtajan tehtävänä on huolehtia pöytäkirjajäljennöksen toimittamisesta työntekijälle ja työnantajalle.

Laivapäiväkirjaan tehdään merkintä laivatoimikunnan kokouksista ja niissä käsitellyistä asioista. Alkuperäinen laivatoimikunnan kokouksesta laadittu pöytäkirja säilytetään lai-

vapäiväkirjan erillisenä liitteenä noudattaen, mitä merilain (674/1994) 18 luvun 5 §:n 3 momentissa säädetään laivapäiväkirjan ja siihen liittyvien muistiinpanojen säilyttämisestä.

### 5 §

#### *Vaitiolovelvollisuus*

Laivatoimikunnan puheenjohtajan ja jäsenen sekä työntekijän ja työntekijän avustajan on pidettävä salassa laivatoimikuntakäsittelyn yhteydessä saamansa työnantajaa ja työntekijää koskevat tiedot, ellei se, jota tiedot koskevat, nimenomaisesti suostu tietojen luovuttamiseen.

### 12 luku

#### **Vahingonkorvausvelvollisuus**

### 1 §

#### *Yleinen vahingonkorvausvelvollisuus*

Työnantajan, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työsuhteesta tai tästä laista johtuvia velvollisuuksia, on korvattava työntekijälle siten aiheuttamansa vahinko.

Edellä 1 momentissa säädetystä poiketen korvausvelvollisuus 1 luvun 5 §:ssä taikka 8 tai 9 luvussa säädettyjen perusteiden vastaisesta työsopimuksen päättämisestä määräytyy 2 §:n mukaan.

Työntekijän, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työsopimukselta tai tästä laista johtuvia velvollisuuksia tai aiheuttaa työssään työnantajalle vahinkoa, on korvattava työnantajalle aiheuttamansa vahinko vahingonkorvauslain (412/1974) 4 luvun 1 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

Korvaus irtisanomisajan noudattamatta jättämisestä määräytyy 7 luvun 7 §:n mukaan. Vähintään 200 päivää lomautettuna olleen työntekijän oikeudesta saada työsopimuksen irtisanoessaan irtisanomisajan palkkaa tai sen osaa vastaava korvaus irtisanomisajalta säädetään 6 luvun 7 §:n 3 momentissa.

## 2 §

*Korvaus työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä*

Työnantaja, joka on tässä laissa säädettyjen perusteiden vastaisesti päättänyt työsopimuksen, on määrättävä maksamaan korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Jos työntekijä on purkanut työsopimuksen 9 luvun 1 §:ssä säädetyllä perusteella, joka on johtunut työnantajan tahallisuudesta tai huolimattomasta menettelystä, työnantaja on määrättävä maksamaan korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Yksinomaaisena korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka. Työehtosopimuksen perusteella valitulle luottamusmiehelle suoritettavan korvauksen enimmäismäärä on kuitenkin 30 kuukauden palkka.

Korvauksen suuruutta määrättäessä otetaan työsopimuksen päättämisen syystä riippuen huomioon työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansion menetys, määräaikaisen työsopimuksen jäljellä ollut kestoaika, työsuhteen kesto, työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammattiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä, työnantajan menettely työsopimusta päätettäessä, työntekijän itsensä antama aihe työsopimuksen päättämiseen, työntekijän ja työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat.

Jos työnantaja on irtisanonut työsopimuksen vastoin 8 luvun 3 tai 6 §:ssä säädettyjä perusteita tai purkanut sen 1 luvun 5 §:ssä säädettyjen perusteiden vastaisesti, korvausta määrättäessä ei sovelleta 1 momentin säännöstä korvauksen vähimmäismäärästä. Jos työnantaja on purkanut työsopimuksen yksinomaan 9 luvun 1 §:ssä säädettyjen perusteiden vastaisesti, korvauksena on suoritettava vähintään kahden kuukauden palkka.

## 3 §

*Työttömyyspäivärahan vaikutus vahingonkorvauksen ja korvauksen maksamiseen*

Edellä 2 §:n mukaan määrätystä korvauksesta siltä osin kuin se on korvausta työntekijälle ennen tuomion julistamista tai antamista menetetyistä työttömyydestä johtuvista palkkaeduista on vähennettävä:

1) 75 prosenttia työntekijälle kyseiseltä ajalta maksetusta työttömyysturvalaissa tarkoitettua ansiopäivärahasta;

2) 80 prosenttia työntekijälle kyseiseltä ajalta maksetusta työttömyysturvalaissa tarkoitettua peruspäivärahasta;

3) työntekijälle kyseiseltä ajalta työttömyysturvalain nojalla maksettu työmarkkinatuki.

Tuomioistuin voi tehdä korvauksesta 1 momentissa säädettyä pienemmän vähennyksen tai jättää vähennyksen kokonaan tekemättä, jos se on korvauksen määrä, työntekijän taloudelliset ja sosiaaliset olot sekä hänen kokemansa loukkaus huomioon ottaen kohtuullista.

Edellä 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettua asiaa käsiteltäessä tuomioistuimen on varattava työttömyysvakuutusrahastolle ja etuuden maksaneelle työttömyyskassalle tilaisuus tulla kuuluksi. Tuomioistuimen on velvoitettava työnantaja maksamaan korvauksesta vähennetty rahamäärä työttömyysvakuutusrahastolle ja toimitettava asiassa annettu lainvoiman saanut tuomio tai päätös sille tiedoksi. Mitä tässä säädetään työttömyysvakuutusrahastosta, koskee vastavasti Kansaneläkelaitosta käsiteltäessä 1 momentin 2 tai 3 kohdassa tarkoitettua asiaa.

Jos työnantajan korvausvelvollisuudesta tehdään sopimus, siinä on erikseen mainittava 2 §:n nojalla sovittu kokonaiskorvaus sekä siihen sisältyvä työntekijälle työttömyydestä johtuvista, ennen sopimuksen tekemistä menetetyistä palkkaeduista maksettava korvaus. Korvauksesta on tehtävä vähennys noudattaen, mitä 1 ja 2 momentissa säädetään. Työnantaja vastaa siitä, että korvauksesta vähennetty rahamäärä suoritetaan työttömyysvakuutusrahastolle tai Kansaneläkelaitokselle ja että sopimusjäljennös toimitetaan sille tiedoksi.



Mitä edellä säädetään 2 §:n mukaan määrätystä korvauksesta, sovelletaan myös perusteetoman lomauttamisen johdosta 1 §:n 1 momentin nojalla määrättyyn vahingonkorvaukseen.

## 4 §

*Korvaus työttömyydestä*

Jos työnantaja on lomauttanut työntekijän aluksen tuhoutumisen tai kuntoonpanokelvottomuuden johdosta, työntekijällä on oikeus kahden kuukauden palkkaa vastaavaan korvaukseen, enintään kuitenkin siltä ajalta, kun hän on työtön. Korvauksesta on vähennettävä työntekijän estymisen ajalta maksettu palkka.

Jos työnantaja on irtisanonut työsopimuksen aluksen tuhoutumisen tai kuntoonpanokelvottomuuden vuoksi, työntekijällä on oikeus kahden kuukauden palkkaa vastaavaan korvaukseen edellyttäen, että sitä ei ole korvattu hänelle 1 momentin mukaan. Oikeutta korvaukseen ei kuitenkaan ole, jos työsopimus on irtisanottu vähintään kahden kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen tai työsuhteessa noudatettava irtisanomisaika on vähintään kaksi kuukautta.

## 13 luku

**Erinäiset säännökset**

## 1 §

*Oikeustoimilain mukainen pätemättömyys*

Jos työsopimus ei sido työntekijää oikeustoimilain 3 luvussa säädetyn pätemättömyysperusteen vuoksi, työntekijällä on pätemättömyyden voimaan saattamisen sijasta oikeus irtisanoa työsopimus päätymään heti, jollei pätemättömyysperuste ole menettänyt merkitystään.

## 2 §

*Kohtuuttomat ehdot*

Jos työsopimuksen ehdon soveltaminen olisi hyvän tavan vastaista tai muutoin kohtuutonta,

ehtoa voidaan sovitella tai se voidaan jättää huomioon ottamatta.

## 3 §

*Mitättömän ehdon vaikutukset*

Vaikka työsopimuksen ehto on työntekijän suojaksi annetun säännöksen vastaisena mitätön, työsopimus on muilta osin voimassa.

## 4 §

*Yhdistymisvapaus*

Työnantajalla ja työntekijällä on oikeus kuulua yhdistykseen sekä oikeus osallistua tällaisen yhdistyksen toimintaan. Heillä on myös oikeus perustaa yhdistys. Työnantajalla ja työntekijällä on niin ikään vapaus olla kuulumatta edellä tarkoitettuun yhdistykseen. Tämän oikeuden ja vapauden käytön estäminen ja rajoittaminen on kiellettyä.

Yhdistymisvapauden vastainen sopimus on mitätön.

## 5 §

*Kokoontumisoikeus*

Työnantajan on sallittava työntekijöiden ja heidän järjestöjensä käyttää maksutta työnantajan hallinnassa olevia sopivia tiloja taukojen aikana ja työajan ulkopuolella käsitelläkseen työsuhteasioita sekä ammatillisen yhdistyksen toimialaan kuuluvia asioita. Kokoontumisoikeuden käyttö ei saa aiheuttaa haittaa työnantajan toiminnalle.

## 6 §

*Luottamusmiehen tietojensaantioikeus*

Luottamusmiehellä on oikeus saada työnantajalta edustamiensa työntekijöitä koskevat tiedot 1 luvun 3 §:ssä säädetyistä asioista.

## 7 §

*Asuntoetu*

Työntekijällä on oikeus käyttää hänelle palkkaetuna annettua asuinhuoneistoa sen ajan, jolloin työnteko on keskeytynyt hyväksyttävän syyn vuoksi sekä työsuhteen päättyessä asuinhuoneiston vuokrauksesta annetun lain (481/1995) 92 §:ssä vuokranantajan irtisanomisajaksi säädetyn ajan. Työsuhteen päättyessä työntekijän kuoleman johdosta hänen huoneistossa asuvilla perheenjäsenillään on oikeus käyttää asuntoa kuolemantapauksen jälkeen sen ajan, johon työntekijällä olisi ollut oikeus, kuitenkin enintään kolme kuukautta.

Työsuhteen päätyttyä työnantaja saa periä 1 momentissa tarkoitettua huoneiston käytöstä vastikkeena neliömetriltä enintään määrän, joka on asumistukilain (408/1975) nojalla vahvistettu paikkakunnalla kohtuulliseksi enimmäisasumismenoiksi neliometriä kohden. Vastikkeen perimisestä on ilmoitettava työntekijälle tai hänen perheenjäsenelleen. Vastiketta saadaan periä sen kuukauden alusta, joka lähinnä seuraa 14 päivän kuluttua ilmoituksesta.

Vastaavasti työnantajalla on oikeus periä huoneiston käytöstä vastike hänen palkanmaksuvelvollisuutensa keskeydyttyä työsuhteen jatkuessa. Vastiketta saadaan periä aikaisintaan palkanmaksuvelvollisuuden päättymistä seuraavan toisen täyden kalenterikuukauden alusta. Vastikkeen perimisestä on ilmoitettava työntekijälle viimeistään kuukautta ennen maksuvelvollisuuden alkamista.

Tärkeän syyn niin vaatiessa työnantaja voi 1 momentissa tarkoitettua työnteon keskeytyksen ajaksi sekä työsuhteen päättymisen jälkeiseksi ajaksi antaa työntekijän tai vainajan perheenjäsenen käytettäväksi muun soveliaan asunon. Tästä aiheutuvat muuttokustannukset maksaa työnantaja.

## 8 §

*Säännösten pakottavuus*

Sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan tulevia oikeuksia ja etuja, on mitätön, ellei tästä laista johdu muuta.

## 9 §

*Poikkeaminen työehtosopimuksella*

Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on 8 §:ssä säädetystä poiketen oikeus sopia siitä, mitä 1 luvun 6 §:ssä (työsuhteen kestosta riippuvat työsuhde-edut), 2 luvun 4 §:ssä (työnantajan velvollisuus tarjota työtä osa-aikatyöntekijälle), 10 §:ssä (sairausajan palkka) ja 17 §:ssä (palkanmaksuaika ja -kausi), 3 luvun 1 §:n 2 momentissa (vapaat kotimatkat lomautuksen yhteydessä), 6 luvun 3 §:ssä (ennakkoselvitys ja työntekijän kuuleminen), 4 §:ssä (lomautusilmoitus) ja 7 §:n 2 momentissa (työnantajan oikeus vähentää lomautusilmoitusajan palkka irtisanomisajan palkasta), 7 luvun 9 §:ssä (työntekijän takaisin ottaminen) sekä 10 luvussa (työsopimuksen päättämismenettely) säädetään. Mainittujen yhdistysten välisellä työehtosopimuksella saadaan myös sopia 1 luvun 4 §:ssä tarkoitettua määräaikaisen työsuhteen solmimisedellytyksistä ja 6 luvun 2 §:n 1 momentin 2 kohdassa ja 2 momentissa tarkoitettua lomauttamisen perusteista, ei kuitenkaan pidentää 1 momentin 2 kohdassa mainittua lomautuksen enimmäisaikaa ja rajoittaa 8 luvun 4 §:ssä säädetyn työn tarjoamisvelvollisuuden alueellista laajuutta.

Työehtosopimuksen määräys, jolla heikennetään Suomea sitovissa kansainvälisissä sopimuksissa määriteltyjä tai Euroopan unionin säädösten mukaisia työntekijöiden etuja vastavia etuja, on mitätön. Tällaisen määräyksen sijasta on noudatettava kansainvälisen sopimuksen määräyksiä tai Euroopan unionin säädöksiä tai, jos se ei ole mahdollista, säännöksiä, joilla on saatettu voimaan kansainvälisen sopimuksen

määräykset tai täytäntöönpanu Euroopan unionin säädökset.

Edellä 1 momentissa tarkoitettuja työehtosopimuksen määräyksiä työnantaja saa soveltaa niidenkin työntekijöiden työsuhteissa, jotka eivät ole sidottuja työehtosopimukseen, mutta joiden työsuhteissa työnantajan on työehtosopimuslain mukaan noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä. Jos työsuhteissa on niin sovittu, saadaan työehtosopimuksen mainittuja määräyksiä noudattaa työehtosopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon saakka niissä työsuhteissa, joissa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa.

Mitä tässä pykälässä säädetään työnantajien valtakunnallisesta yhdistyksestä, sovelletaan vastaavasti valtion neuvotteluviranomaiseen ja muuhun valtion sopimusviranomaiseen, kunnalliseen työmarkkinalaitokseen sekä Ahvenanmaan maakunnan hallitukseen ja Ahvenanmaan maakunnan kunnalliseen sopimusvaltuuskuntaan.

#### 10 §

##### *Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset*

Työnantaja, jonka on noudatettava 2 luvun 6 §:ssä tarkoitettua yleissitovaa työehtosopimusta, saa noudattaa tämän työehtosopimuksen soveltamisalalla myös sen tämän luvun 9 §:ssä tarkoitettuja määräyksiä, jos niiden soveltaminen ei edellytä paikallista sopimista. Tällöin sovelletaan myös, mitä 9 §:n 3 momentin toisessa virkkeessä säädetään.

#### 11 §

##### *Vanhentuminen ja kanneaika*

Työntekijän palkkasaatava vanhentuu viiden vuoden kuluttua erääntymispäivästä, jollei vanhentumista ole sitä ennen katkaistu. Sama vanhentumisaika koskee myös muita tässä laissa tarkoitettuja saatavia.

Työntekijälle aiheutuneen henkilövahingon korvaamisessa vanhentumisaika on kuitenkin kymmenen vuotta.

Työsuhteen päätyttyä 1 momentissa tarkoitettu saatava raukeaa, jos kannetta ei nosteta kolmen vuoden kuluessa siitä, kun työsuhte on päättynyt. Jos kuitenkin työntekijän saatavan perusteena olevia työehtosopimuksen määräyksiä on pidettävä ilmeisen tulkinnanvaraisina, saatava vanhentuu kuten 1 momentissa säädetään.

#### 12 §

##### *Työntekijän kuolema*

Jos työntekijä kuolee työstä johtuvissa olosuhteissa, työnantajan on viipymättä ilmoitettava työntekijän kuolemasta tämän lähiomaiselle.

Jos alus työntekijöineen tuhoutuu ja on epäselvää, milloin se on tapahtunut, työntekijän katsotaan kuolleen sen ajan päättyessä, joka alkuselta olisi kulunut matkaan määräsatamaan viimeisimmästä tiedossa olevasta sijaintipaikasta.

Työnantaja maksaa ulkomaanliikenteessä työskennelleen työntekijän hautaamisesta aiheutuvat välittömät kustannukset, jos työntekijä kuollessaan olisi ollut oikeutettu työnantajan maksamaan 2 luvun 13 §:n mukaiseen sairaanhoitoon.

Työnantajan on huolehdittava vainajan alukselle jääneen omaisuuden luovuttamisesta tämän lähiomaiselle. Pilaantuva omaisuus voidaan myydä kuolinpesän lukuun tai tarvittaessa hävittää.

#### 13 §

##### *Työnantajan oikeus saada korvaus valtion varoista*

Jos työnantaja on joutunut maksamaan työntekijän sairaanhoidosta tai hautauksesta aiheutuneita kuluja, jotka eivät tämän lain mukaan ole hänen kustannettavinaan, maksetaan työnantajalle näistä korvaus valtion varoista.

Korvaukseen hakemiseen, korvausoikeuden raukeamiseen ja muutoksenhakuun korvauspää-

töksestä noudatetaan mitä 3 luvun 4 §:ssä säädetään kotimatkojen korvaamisesta.

14 §

*Oikeus vaatia katsastusta*

Jos yli puolet aluksen työntekijöistä tekee päällikölle esityksen katsastuksen toimittamisesta aluksen merikelpoisuuden, sen varustuksen, miehityksen, ahtauksen tai muun sellaisen alukseen liittyvän seikan selvittämiseksi, jonka puutteellisuus tai virheellisyys voi vaarantaa työntekijöiden turvallisuutta, päällikön on pyydettävä katsastusta asianomaiselta katsastusviranomaiselta.

Konepäälliköllä, talousosaston esimiehellä ja yliperämiehellä on oikeus vaatia päälliköltä niiden aluksen tai sen tarpeiston tai varusteiden osien katsastusta, joita hän on velvollinen valvomaan.

Aluksen katsastuksesta säädetään aluksen teknisestä turvallisuudesta ja turvallisesta käytöstä annetussa laissa (1686/2009).

15 §

*Nähtävänäpito*

Työnantajan on pidettävä tämä laki ja 2 luvun 6 §:ssä tarkoitettu yleissitova työehtosopimus työntekijöiden vapaasti saatavilla työpaikalla.

Aluksella on pidettävä voimassa oleva merityötä koskevan yleissopimuksen mukainen merityösertifikaatti ja merityöehtojen noudattamista koskeva ilmoitus työntekijöiden nähtävinä.

Ulkomaanliikenteessä toimivissa aluksissa asiakirjojen on oltava nähtävillä myös englanninkielisinä.

16 §

*Korvaus henkilökohtaisen omaisuuden menettämisestä*

Työntekijällä on oikeus saada työnantajalta korvaus henkilökohtaisen omaisuuden menettämisestä, joka on johtunut aluksen tuhoutumisesta, merirosvouksesta, tulipalosta tai muus-

ta alusta kohdanneesta vahingosta. Työntekijän on esitettävä työnantajalle selvitys menettämistään omaisuudesta.

Työnantaja on velvollinen korvaamaan omaisuuden käyvän arvon, kuitenkin enintään 4 080 euroa, jollei muusta ole sovittu. Työntekijällä on kuitenkin oikeus saada uutta hankintahintaa vastaava korvaus sellaisen omaisuuden menetyksestä, jota hän käyttää työtehtäviensä suorittamiseen. Jos työtehtävien suorittamiseen käytettävän omaisuuden arvo ylittää 8 150 euroa, sen tuomisesta alukseen on etukäteen ilmoitettava työnantajalle. Työnantaja on rahasuorituksen sijasta oikeutettu korvaamaan menetetyt omaisuuden hankkimalla tilalle uuden.

Edellä 2 momentissa säädettyjä enimmäismääriä tarkistetaan rahanarvon muutosta vastaavasti kolmivuotiskausittain työ- ja elinkeinoministeriön asetuksella.

17 §

*Vastuu työnantajan velvollisuuksista eräissä tapauksissa*

Vaikka työntekijä on työsuhteessa muuhun työnantajaan kuin varustamoon, varustamo on työnantajan lisäksi vastuussa työntekijän vapaita kotimatkoista, työntekijän alukselle jääneestä omaisuudesta ja työntekijän sairaanhoidosta ja hautaamisesta.

18 §

*Järjestyksen ylläpitäminen*

Päälliköllä ja häntä avustavalla henkilöllä on oikeus käyttää aluksessa sellaisia järjestyksen ylläpitämiseksi tarpeellisia voimakeinoja, joita voidaan pitää puolustettavina, kun otetaan huomioon vastarinnan vaarallisuus ja tilanne muutenkin.

Voimakeinojen käytön liioittelusta säädetään rikoslain (39/1889) 4 luvun 6 §:n 3 momentissa ja 7 §:ssä.

Merilain 15 luvussa tarkoitettua matkustajien kuljetusta suorittavan aluksen päällikkö voi lisäksi asettaa järjestyksenvalvojia valvomaan

järjestyä ja turvallisuutta aluksella ja sen välitöissä läheisyydessä. Näiden järjestyksenvalvojen kelpoisuusvaatimuksista, koulutuksesta, valtuuksista ja velvollisuuksista säädetään järjestyksenvalvojistakin annetussa laissa (533/1999).

## 19 §

*Aluksesta poistumisen estäminen*

Aluksen päällikkö saa estää aluksessa tehdystä rikoksesta todennäköisin syin epäiltyä työntekijää poistumasta alukselta, jos rikoksesta säädetty ankarin rangaistus on vähintään kaksi vuotta vankeutta ja epäillyn henkilökohtaisten olosuhteiden, epäiltyjen rikosten määrän tai laadun taikka muiden vastaavien seikkojen perusteella on syytä epäillä, että hän lähtee pakoon taikka muuten välttää esitutkintaa tai oikeudenkäyntiä, eikä poistumisen estäminen ole kohtuutonta ottaen huomioon asian laatu sekä rikoksesta epäillyn terveydentila ja muut henkilökohtaiset olosuhteet.

Aluksesta poistumisen estämisestä on tehtävä kirjallinen päätös, josta on ilmentävä rikoksesta epäilty työntekijä, epäilty rikos sekä poistumisen estämisen perusteet ja voimassaoloaika. Päätöksestä on annettava jäljennös epäillylle.

Työntekijän oikeutta poistua alukselta ei saa rajoittaa pitempään, kuin se on välttämätöntä. Päätös on kumottava heti, kun poistumisen estämiselle ei ole enää edellytyksiä. Päätös raukeaa, kun rikoksesta epäilty siirretään toimivaltaisen Suomen tai muun valtion viranomaisen huostaan. Epäiltyä ei saa siirtää muun valtion viranomaisen huostaan, jos häntä tämän vuoksi uhkaa kuolemanrangaistus, kidutus tai muu ihmisarvoa loukkaava kohtelu taikka jos oikeudenmukaisen oikeudenkäynnin toteutumista on perusteltua syytä epäillä. Rikoksen johdosta tapahtuvasta luovuttamisesta säädetään erikseen.

## 20 §

*Työnantajaa ja tämän edustajaa koskeva rangaistussäännökset*

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo

- 1) 1 luvun 3 §:n 1 momentin säännöksiä velvollisuudesta tehdä työsopimus kirjallisesti,
- 2) 2 luvun 12 §:n säännöksiä sairastuneen tai loukkaantuneen työntekijän hoidosta,
- 3) 2 luvun 21 §:n 1 momentin säännöksiä työnantajan kuittausoikeuden rajoituksesta,
- 4) 7 luvun 10 §:n säännöksiä velvollisuudesta antaa työntekijälle työtodistus,
- 5) 13 luvun 5 §:n säännöksiä työntekijöiden kokoontumisoikeudesta työpaikalla tai
- 6) 13 luvun 15 §:n säännöksiä tämän lain ja eräiden muiden asiakirjojen nähtävänäpidosta, on tuomittava *merityösopimuslakirikkomuksesta* sakkoon.

Merityösopimuslakirikkomuksesta tuomitaan myös se, joka 2 luvun 20 §:n 2 momentin vastaisesti pyynnöstä huolimatta jättää antamatta työntekijälle palkkalaskelman.

Rangaistus 2 luvun 2 §:ssä säädetyn syrjintäkiellon rikkomisesta säädetään rikoslain 47 luvun 3 §:ssä, 13 luvun 4 §:ssä säädetyn yhdistymisvapauden loukkaamisesta rikoslain 47 luvun 5 §:ssä sekä 8 luvun 9 §:ssä tarkoitetun luottamusmiehen oikeuksien loukkaamisesta rikoslain 47 luvun 4 §:ssä.

Vastuu työnantajan ja tämän edustajan kesken määräytyy rikoslain 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

## 21 §

*Laivatoimikunnan jäsentä ja avustajaa koskevat rangaistussäännökset*

Jos laivatoimikunnan puheenjohtaja tahallaan tai huolimattomuudesta

- 1) ei kutsu laivatoimikuntaa kokoon 11 luvun 2 §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa tai
- 2) ei toimita jäljennöksiä laivatoimikunnan pöytäkirjasta 11 luvun 4 §:n 2 momentissa säädettyllä tavalla,

hänet on tuomittava *laivatoimikuntarikomuksesta* sakkoon.

Rangaistus 11 luvun 5 §:ssä säädetyn vaihtolovelvollisuuden rikkomisesta tuomitaan rikoslain 38 luvun 2 §:n 2 momentin mukaan, jollei teosta muualla kuin rikoslain 38 luvun 1 §:ssä säädetä ankarampaa rangaistusta.

Syyttäjä ei saa nostaa syytettä laivatoimikuntarikkomuksesta, ellei asianomistaja ilmoita rikosta syytteeseen pantavaksi.

22 §

*Valvonta*

Työsuojeluviranomaiset valvovat tämän lain noudattamista. Työsuojeluviranomaisten on valvontatehtävässään ja erityisesti valvoessaan yleissitovien työehtosopimusten noudattamista toimittava kiinteässä yhteistyössä niiden työnantajien ja työntekijöiden yhdistysten kanssa, joiden tekemien yleissitovien työehtosopimusten määräyksiä työnantajien on 2 luvun 6 §:n mukaan noudatettava.

Työsuojeluviranomaisilla on salassapitosäännösten estämättä pyynnöstä oikeus saada työnantajalta jäljennös valvonnan kannalta tarpeellisista asiakirjoista sekä yksityiskohtainen selvitys suullisesti tehdyistä sopimuksista.

23 §

*Merimiesasiain neuvottelukunta*

Työ- ja elinkeinoministeriön apuna merenkulkijoiden työ- ja sosiaaliin oloihin liittyvän lainsäädännön kehittämisessä toimii valtioneuvoston asettama merimiesasiain neuvottelukunta. Neuvottelukunnan toimikaudesta, kokoonpanosta ja tarkemmista tehtävistä säädetään valtioneuvoston asetuksella.

14 luku

**Voimaantulo**

1 §

*Voimaantulo*

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

2 §

*Kumottavat säännökset*

Tällä lailla kumotaan merimieslaki (423/1978).

3 §

*Siirtymäsäännökset*

Työsuhteissa, joissa työnantajan on noudatettava tai hän saa noudattaa joko työehtosopimuslain tai merimieslain 15 §:n nojalla tehtyä tämän lain voimaan tullessa voimassa olevaa työehtosopimusta, hän saa soveltaa sen tästä laista poikkeavia määräyksiä työehtosopimuksen voima- saolon päättymiseen saakka, ellei työehtosopimusta muuteta sitä ennen.

Merimieslain 15 §:ää sovelletaan siihen saakka, kun työehtosopimuksen yleissitovuus on työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta annetussa laissa tarkoitettulla tavalla vahvistettu ja päätös on saanut lainvoiman.

Edellä 13 luvun 15 §:ssä säädetty velvollisuus pitää 2 luvun 6 §:ssä tarkoitettu yleissitova työehtosopimus työntekijöiden nähtävänä alkaa siitä päivästä, kun yleissitovuuden vahvistamista koskeva päätös on toimitettu ministeriöiden ja valtion muiden viranomaisten määräyskokoelmista annetun lain (189/2000) 6 §:ssä tarkoitettuun oikeusministeriön ylläpitämään määräyskokoelmaan ja yleissitova työehtosopimus on julkaistu työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta annetun lain 14 §:ssä säädetyllä tavalla.

Merimieslain 86 §:n nojalla ulkomaalaiselle työnantajalle myönnetty poikkeuslupa on voimassa lupapäätöksessä määrättyyn päivään asti.

---

## Laki

### työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta annetun lain 1 ja 5 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta annetun lain (56/2001) 1 ja 5 § seuraavasti:

#### 1 §

##### *Lautakunnan tehtävä*

Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta vahvistaa päätöksellään, onko sille työehtosopimuslain (436/1946) 2 §:n nojalla toimitettu valtakunnallinen työehtosopimus työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 7 §:n 1 momentissa tai erityösopimuslain ( / ) 2 luvun 6 §:n 1 momentissa tarkoitettulla tavalla edustava soveltamisalallaan.

#### 5 §

##### *Yleissitovan työehtosopimuksen soveltamisen ajankohta*

Vahvistaessaan työehtosopimuksen yleissitovuuden lautakunnan tulee määrätä sen soveltaminen alkamaan työehtosopimuksen voimaantulosta.

Jos työehtosopimuksen yleissitovuus vahvistetaan muulloin kuin työehtosopimuksen voimaantulon yhteydessä, sopimuksen yleissitovana soveltamisen alkamisajankohta voidaan määrätä 1 momentissa säädettyä myöhemmäksi, jos siihen on perusteltu syy.

Tämä laki tulee voimaan \_\_\_\_\_ päivänä \_\_\_\_\_ kuuta 20 \_\_\_\_\_.

---

## Laki

### työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 37 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) 37 § seuraavasti:

37 §

*Työsuojeluvaltuutetun irtisanomissuoja*

Työsuojeluvaltuutetun työsopimuksen irtisanomisesta on voimassa, mitä työsopimuslain 7 luvun 10 §:ssä säädetään luot-

tamusmiehen ja luottamusvaltuutetun sekä merityösopimuslain ( / ) 8 luvun 9 §:ssä luottamusmiehen työsopimuksen irtisanomisesta.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

## Laki

### merimiespalvelulain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti muutetaan merimiespalvelulain (447/2007) 2 §:n 1 ja 2 kohta, 3 §:n 1 ja 4 momentti, 6, 11 ja 13 §, 14 §:n 1 momentti, 16 ja 18 §, 19 §:n 1 momentti ja 28 § seuraavasti:

2 §

*Määritelmät*

Tässä laissa tarkoitetaan:

- 1) *merimiehellä* merityösopimuslain ( / ) 1 luvun 1 §:ssä tarkoitettua työntekijää;
- 2) *suomalaisella työnantajalla* merityösopimuslain 1 luvun 1 §:ssä tarkoitettua työnantajaa;

3 §

*Merimiespalvelutoimisto*

Työ- ja elinkeinoministeriön yhteydessä toimii merimiespalvelutoimisto. Se toimii yhteistoimintaelimenä kotimaassa ja ulkomailla sekä merellä että satamissa tapahtuvan lakisääteisen ja vapaaehtoisen merimiespalvelutoiminnan tarkoituksenmukaiseksi järjestämiseksi ja yhtenäistämiseksi.

Merimiespalvelutoimistolla ei ilman työ- ja elinkeinoministeriön suostumusta saa olla osake-enemmistöä osakeyhtiössä eikä vastaavaa määräämisvaltaa muussa yrityksessä lukuun

ottamatta asunto-osakeyhtiötä ja kiinteistöyhtiötä.

6 §

*Valtion osuus*

Työ- ja elinkeinoministeriö maksaa merimiespalvelutoimistolle valtion osuuden, joka on 4 §:n mukaisista merimiesten ja työnantajien palvelumaksuista sekä 5 §:n mukaisen sopimuksen perusteella määräytyneistä palvelumaksuista kertyvän yhteismäärän suuruinen.

11 §

*Valtion osuuden maksaminen*

Valtion 6 §:ssä säädettyä osuutta varten merimiespalvelutoimiston tulee toimittaa työ- ja elinkeinoministeriölle selvitys, josta käy ilmi työnantajien edellisen vuosineljänneksen aikana pidättämien palvelumaksujen yhteismäärä ja sitä vastaava työnantajien palvelumaksu sekä 5 §:n mukaisten sopimusten perusteella määräytyneet palvelumaksut.

Työ- ja elinkeinoministeriö maksaa valtion osuuden merimiespalvelutoimistolle kuukauden



kuluessa 1 momentissa tarkoitetun selvityksen toimittamisesta. Valtion osuus maksetaan vuosineljänneksittäin.

## 13 §

*Merimiespalvelutoimiston edustajisto*

Työ- ja elinkeinoministeriö määrää merimiespalvelutoimiston edustajiston neljäksi kalenterivuodeksi kerrallaan.

Edustajistoon kuuluu 11 jäsentä, joilla on henkilökohtaiset varajäsenet. Jäsenistä ja varajäsenistä yhden tulee edustaa työ- ja elinkeinoministeriötä, yhden valtiovarainministeriötä ja yhden liikenne- ja viestintäministeriötä. Muista jäsenistä ja varajäsenistä neljän tulee edustaa työnantajia ja neljän palkansaajia. Palkansaajista kahden tulee edustaa miehistöä, yhden kansipäällystää ja yhden konepäällystää.

Työ- ja elinkeinoministeriö määrää työnantajia ja palkansaajia edustavien järjestöjen tekemien ehdotusten mukaan jäsenet ja varajäsenet. Jos järjestöt eivät tee ehdotustaan ministeriön määräämässä ajassa, ministeriö päättää jäsenistä ja varajäsenistä ilman ehdotusta.

Edustajiston kokoonpanosta päätettäessä sovelletaan naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986) 4 a §:n 2 ja 3 momentin säännöksiä.

## 14 §

*Edustajiston puheenjohtaja ja edustajiston täydentäminen*

Työ- ja elinkeinoministeriö määrää edustajiston puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan ministeriötä edustavista jäsenistä.

## 16 §

*Ylimääräinen edustajiston kokous*

Ylimääräinen edustajiston kokous on pidettävä, jos työ- ja elinkeinoministeriö niin määrää, jos hallitus pitää sitä tarpeellisena tai jos vähintään kuusi edustajiston jäsentä sitä ilmoittamaansa asiaa varten kirjallisesti vaatii. Ylimääräinen kokous on pidettävä myös, jos tilintarkastaja toimittamansa tarkastuksen perusteella sitä vaatii.

## 18 §

*Edustajiston jäsenten palkkiot*

Työ- ja elinkeinoministeriö vahvistaa merimiespalvelutoimiston varoista maksettavat edustajiston jäsenten palkkiot.

## 19 §

*Merimiespalvelutoimiston hallitus*

Työ- ja elinkeinoministeriö määrää merimiespalvelutoimiston hallituksen neljäksi kalenterivuodeksi kerrallaan.

## 28 §

*Tarkemmat säännökset*

Tarkemmat säännökset merimiespalvelutoimiston toimielimistä, niiden tehtävistä ja toiminnasta annetaan työ- ja elinkeinoministeriön asetuksella.

Tämä laki tulee voimaan \_\_\_\_\_ päivänä \_\_\_\_\_ kuuta 20 \_\_\_\_\_ .

## Laki

### tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain 2 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain (1233/2006) 2 §:n 3 momentti seuraavasti:

2 §  
*Soveltamisala*

tulee kuitenkin soveltaa tätä lakia merityösopimuslain ( / ) soveltamisalan piirissä oleviin töihin myös Suomen rajojen ulkopuolella.

Tätä lakia ei sovelleta, kun kauppamerenkulkua harjoittavan yrityksen alus on Suomen rajojen ulkopuolella. Suomalaisessa aluksessa

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

## Laki

### vuorotteluvapaalain 5 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* vuorotteluvapaalain (1305/2002) 5 §, sellaisena kuin se on laissa 1127/2007, seuraavasti:

5 §  
*Työssäoloedellytys*

Vuorotteluvapaan edellytyksenä on, että vuorottelijan 2 §:ssä tarkoitettu työssäolo ja palvelussuhde samaan työnantajaan on yhdenjaksoisesti kestänyt välittömästi ennen vuorotteluvapaan alkamista vähintään 13 kuukautta, johon voi sisältyä enintään 30 kalenteripäivää palkatonta poissaoloa. Sairaudesta tai tapaturmasta johtuva poissaolo rinnastetaan tätä säännöstä sovellettaessa työssäoloon.

Edellä 1 momentissa tarkoitettua työssäoloa aikaa laskettaessa luetaan hyväksi myös aika, jonka vuorottelija on ollut työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 10 §:ssä tai merityösopimuslain ( / ) 1 luvun 10 §:ssä tarkoitettun liikkeenluovuttajan tai liikkeen luovutukseen verrattavan uudelleen järjestelyn kohteena olevan julkisoikeudellisen yhteisön palveluksessa.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

**Laki****merimiesten palkkaturvalain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* merimiesten palkkaturvalain (1108/2000) 1 ja 3 §, 8 §:n 2 momentti sekä 13 §:n 1 momentti, sellaisena kuin niistä on 8 §:n 2 momentti laissa 1634/2009, seuraavasti:

1 §

*Lain tarkoitus ja soveltamisala*

Merimiesten palkkaturvalain tarkoituksena on turvata merityösopimuslaissa ( / ) tarkoitettujen työntekijän työsuhteesta johtuvien saatavien maksaminen työnantajan maksukyvyttömyyden varalta.

3 §

*Saatavaa koskevat edellytykset*

Palkkaturvana maksetaan merityösopimuslaissa tarkoitettujen työntekijän työsuhteesta johtuvia saatavia, joiden peruste ja määrä on saatu selvitettyä.

8 §

*Palkkaturvana maksettavan vahingonkorvauksen tai hyvityksen ja odotusajan palkan enimmäismäärä eräissä tapauksissa*

Merityösopimuslain 2 luvun 18 §:ssä tarkoitettua odotusajan palkkaa ei makseta enempää

kuin palkkaturvana maksetaan saatavia, joiden viivästymisestä odotusajan palkan maksuvelvollisuus aiheutuu.

13 §

*Palkkaturvan maksaminen*

Palkkaturva maksetaan viikon kuluessa palkkaturvapäätöksestä. Palkkaturvana maksettavasta määrästä toimitetaan ennakkoperintälain (1118/1996) mukainen ennakonpidätys ja pidätetään muut lain mukaan merityösopimuslaissa tarkoitettujen työntekijän palkasta vähennettävät maksut, jollei muualla toisin säädetä. Palkan ulosmittaus ja palkanmaksukielto ovat voimassa myös palkkaturvaa maksettaessa.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

**Laki****julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 1 luvun 7 §:n ja 11 luvun 7 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain (1295/2002) 1 luvun 7 §:n 1 momentin 2 kohta ja 11 luvun 7 §, sellaisena kuin niistä on 11 luvun 7 § laissa 312/2010, seuraavasti:

1 luku

**Yleiset säännökset**

7 §

*Määritelmät*

Tässä laissa tarkoitetaan:

2) *työsuhteella* työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 1 §:ssä ja erityisopimuslain ( / ) 1 luvun 1 §:ssä tarkoitettua työnantajan ja työntekijän sopimussuhdetta sekä ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (630/1998) ja ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetussa laissa (631/1998) tarkoitettua työnantajan ja oppisopimusoppilaan sopimussuhdetta (*oppisopimuskoulutus*);

11 luku

**Toimeenpanoon liittyvä yhteistyö**

7 §

*Työnantajan tiedonsaantioikeus*

Työnantajalla on oikeus saada salassapitosäännösten ja muiden tiedon saantia koskevien rajoitusten estämättä maksutta työ- ja elinkeinotoimistolta työsopimuslain 6 luvun 6 §:ssä ja erityisopimuslain 7 luvun 9 §:ssä säädetyn velvollisuuden täyttämiseksi tieto siitä, onko työnantajan yksilöimä henkilö työnhakijana työ- ja elinkeinotoimistossa.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

**Laki**

**työttömyysturvalain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti muutetaan työttömyysturvalain (1290/2002) 1 luvun 5 §:n 1 momentin 3 kohta, 2 luvun 9 §:n 3 momentti, 5 luvun 12 §:n 1 momentti ja 6 luvun 3 a §:n 1 momentti, sellaisina kuin niistä ovat 2 luvun 9 §:n 3 momentti laissa 344/2009 ja 6 luvun 3 a §:n 1 momentti laissa 1188/2009, seuraavasti:

1 luku

**Yleiset säännökset**

5 §

*Määritelmät*

Tässä laissa tarkoitetaan:

3) *työsuhteella* työtä, jota tehdään työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 1 §:ssä tai erityisopimuslain ( / ) 1 luvun 1 §:ssä tarkoitettua työsopimuksen taikka ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (630/1998) tai ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetussa laissa (631/1998) tarkoitettua oppisopimuksen perusteella ja jota ei tehdä 6 §:ssä tarkoitettuna yrittäjänä;

## 2 luku

**Etuuden saamisen työvoimapolitiittiset edellytykset**

## 9 §

*Työstä eroaminen ja erottaminen*

— — — — —

Jos työntekijä, jonka työsopimus on irtisanotu työsopimuslain 7 luvun 2 §:ssä tai merityösopimuslain 8 luvun 2 §:ssä tarkoitetulla perusteella taikka jonka työsopimus on purettu työsopimuslain 8 luvun 1 §:n 1 momentin tai merityösopimuslain 9 luvun 1 §:n 1 momentin perusteella, on todisteellisesti riitauttanut irtisanomisen irtisanomisajan kuluessa tai purkamisen kolmen kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä, ei ennen työsopimusasiassa tehtyä lopullista ratkaisua voida katsoa, että hän olisi 1 momentissa tarkoitetulla tavalla itse aiheuttanut työsuhteen päättymisen, jollei riitautusta ole pidettävä ilmeisen aiheettomana.

## 5 luku

**Työttömyyspäivärahan saamisen edellytykset**

## 12 §

*Merialalla työskentelevän oikeus ansiopäivärahaan (lisävakuutus)*

Suomessa asuvalla työntekijällä, joka tekee merityösopimuslaisia tarkoitettua työtä ulkomaisessa ulkomaanliikenteeseen käytettävässä

kauppa-aluksessa, on oikeus ansiopäivärahaan tämän lain palkansaajaa koskevien säännösten mukaisesti, jos työttömyyskassa, jonka jäsen hän on, on sosiaali- ja terveysministeriön vahvistamin ehdoin ja perustein järjestänyt lisävakuutuksen. Lisävakuutuksen rahoitukseen sovelletaan työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain (555/1998) 2 luvun valtiosuutta koskevia säännöksiä. Muilta osin lisävakuutuksen rahoituksesta vastaa asianomainen työttömyyskassa.

— — — — —

## 6 luku

**Työttömyyspäivärahan määrä ja kesto**

## 3 a §

*Korotusosan ja korotetun ansio-osan maksaminen pitkän työuran päätyttyä*

Korotusosaa maksetaan työnhakijalle, joka on menettänyt työnsä työsopimuslain 7 luvun 3, 4, 7 tai 8 §:ssä tarkoitetuista taloudellisista tai tuotannollisista syistä, vastaavista syistä merityösopimuslain mukaan tai julkisen yhteisön toiminnasta johtuvista vastaavista syistä ja jolla on ennen työn menettämistä 11 §:ssä tarkoitettua työssäoloaikaa vähintään 20 vuotta.

— — — — —

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

**Laki****merimieseläkelain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti muutetaan merimieseläkelain (1290/2006) 2 §:n 1 momentin 1 ja 2 kohta, 4 §:n 1 momentin johdantokappale ja 2 momentin johdantokappale, 10 §:n 1 momentti, 78 §:n 3 momentin 7 kohta ja

142 §:n 2 momentti, sellaisina kuin niistä ovat 4 §:n 1 momentin johdantokappale laissa 968/2008 ja 78 §:n 3 momentin 7 kohta laissa 941/2010, seuraavasti:

2 §

*Keskeiset määritelmät*

Tässä laissa tarkoitetaan:

- 1) *työntekijällä* merityösopimuslain ( / ) mukaisessa työsuhteessa olevaa merenkulkijaa;
- 2) *työsuhteella* merityösopimuslain 1 luvun 1 §:n mukaiseen työopimukseen perustuvaa työsuhdetta tai sitä vastaavaa työsuhdetta ulko-  
maisessa aluksessa;

4 §

*Lain soveltamisalaan kuuluva työntekijä*

Tätä lakia sovelletaan työntekijään, joka tekee merityösopimuslaissa tarkoitettua työtä:

Tätä lakia sovelletaan myös työntekijään, joka tekee merityösopimuslaissa tarkoitettua työtä vastaavaa työtä:

10 §

*Työttömän oikeus vanhuuseläkkeeseen alennetussa eläkeiässä*

Työntekijällä, jonka työsuhde on päättynyt ennen 8 §:n 2 momentissa säädetyn alennetun eläkeiän täyttämistä aluksen myymisen, liikenteestä poistamisen tai työvoiman supistamisen vuoksi taikka siitä syystä, että työntekijä on irtisanonut työopimuksensa tai purkanut sen merityösopimuslain 7 luvun 5 §:ssä tai 9 luvun 1 §:ssä säädetyllä perusteella, on oikeus jäädä vanhuuseläkkeelle työsuhteen päättymiseen mennessä ansaitsemassaan 8 §:n 2 momentissa säädetyssä alennetussa eläkeiässä ja hänelle myönnettävä vanhuuseläke määräytyy 66—70 §:n mukaisesti. Edellytyksenä on lisäksi, että työntekijä täyttää 8 §:n 2 momentissa säädetyn alennetun eläkeiän viiden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä ja että hänellä

on tältä ajalta oikeus saada työttömyysturvalain mukaista päivärahaa tai työmarkkinatukea taikka merimieseläkelain voimaanpanosta annetun lain (1291/2006) 22 §:ssä tarkoitettua työttömyyseläkettä. Työttömyyspäivärahan, työmarkkinatuen tai eläkkeen maksamisen keskeytyminen jätetään kuitenkin huomioon ottamatta, jos keskeytyminen ei ole jatkunut yhdenjaksoisena 60 päivää pitempää aikaa.

78 §

*Eläkkeeseen oikeuttavat työansiot*

Edellä 1 momentissa tarkoitettuna vastikkeena työstä ei pidetä muun muassa:

- 7) merityösopimuslain 2 luvun 18 §:ssä tarkoitettua odotusajan palkkaa;

142 §

*Työntekijän eläkevakuutusmaksun pidättäminen, eläkevakuutusmaksun suorittaminen ja työntekijän eläkevakuutusmaksun periminen*

Työnantajan on suoritettava työntekijän palkasta pidättämänsä eläkevakuutusmaksu ja sitä vastaava oma eläkevakuutusmaksunsa eläkekassalle viimeistään merityösopimuslain 2 luvun 17 §:ssä tarkoitettua palkanmaksukautta toiseksi seuraavan kalenterikuukauden 10 päivänä (*eläkevakuutusmaksun eräpäivä*). Saman ajan kuluessa työnantajan on toimitettava eläkevakuutusmaksuista eläkekassalle kalenterikuukausikohtainen tilitys, josta ilmenee kunkin aluksen osalta työntekijöiden palkoista pidätettyjen eläkevakuutusmaksujen määrä sekä niitä vastaava työnantajan eläkevakuutusmaksu.

Tämä laki tulee voimaan \_\_\_\_\_ päivänä \_\_\_\_\_ kuuta  
20 \_\_\_\_\_ .

## Laki

### sairausvakuutuslain 9 luvun 4 ja 5 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* sairausvakuutuslain (1224/2004) 9 luvun 4 §:n 2 momentti ja 5 §:n 2 momentti seuraavasti:

9 luku

#### **Vanhempainpäivärahat**

4 §

##### *Erityisäitiysraha*

Erityisäitiysrahan maksamisen edellytyksenä on, että vakuutettu on työkykyinen ja ettei hänelle voida järjestää muuta työtä siten kuin työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 3 §:n 2 momentissa tai merityösopimuslain ( / ) 2 luvun 3 §:n 2 momentissa tarkoitetaan ja vakuutettu joutuu tämän vuoksi olemaan poissa työstä. Lisäksi edellytetään, että vakuutettu ei ole muussakaan ansiotyössä eikä omassa työssä lukuun ottamatta omassa kotitaloudessa suoritettavaa työtä.

5 §

##### *Erityisäitiysrahakausi*

Jos erityisäitiysrahaan oikeutetun vakuutetun työnantaja järjestää vakuutetulle erityisäitiysrahakauden aikana työsopimuslain 2 luvun 3 §:n 2 momentissa tai merityösopimuslain 2 luvun 3 §:n 2 momentissa tarkoitettulla tavalla muuta työtä, eikä tämä työ vaaranna vakuutetun tai sikiön terveyttä tämän luvun 4 §:n 1 momentissa tarkoitettulla tavalla, erityisäitiysrahaa ei makseta työpäiviltä. Erityisäitiysrahaa ei makseta työpäiviltä myöskään sellaiselle vakuutetulle, joka erityisäitiysrahakauden aikana tekee omaa työtä lukuun ottamatta omassa kotitaloudessa tehtävää työtä.

Tämä laki tulee voimaan \_\_\_\_\_ päivänä \_\_\_\_\_ kuuta  
20 \_\_\_\_\_ .

## Laki

### asumiseen perustuvan sosiaaliturvalainsäädännön soveltamisesta annetun lain 6 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

*muutetaan* asumiseen perustuvan sosiaaliturvalainsäädännön soveltamisesta annetun lain (1573/1993) 6 §:n 1 momentti, sellaisena kuin se on laissa 635/2004, seuraavasti:

6 §  
*Palvelu suomalaisessa aluksessa* työsopimuslain ( / ) mukaisessa palvelussuhteessa olevaan henkilöön.

Tämän lain mukaista sosiaaliturvalainsäädäntöä sovelletaan suomalaisessa aluksessa meri-  
Tämä laki tulee voimaan \_\_\_\_\_ päivänä \_\_\_\_\_ kuuta 20 \_\_\_\_\_.

## Laki

### merilain 15 luvun 4 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* merilain (674/1994) 15 luvun 4 §:n 3 momentti seuraavasti:

15 luku  
**Matkustajien ja matkatavaran kuljetus** nitussa 19 §:ssä säädetään työntekijästä, koskee myös matkustajaa.

4 §  
*Matkustajaa koskevat velvollisuudet*

Pakkokeinoista säädetään merityösopimuslain ( / ) 13 luvun 18 ja 19 §:ssä. Mitä mai-  
Tämä laki tulee voimaan \_\_\_\_\_ päivänä \_\_\_\_\_ kuuta 20 \_\_\_\_\_.

## Laki

### eräiden alusten ja niitä palvelevien satamien turvatoimista ja turvatoimien valvonnasta annetun lain 10 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* eräiden alusten ja niitä palvelevien satamien turvatoimista ja turvatoimien valvonnasta annetun lain (485/2004) 10 §:n 4 momentti seuraavasti:



10 §

*Turvataarkastuksen suorittaja*

säilyttämiseksi aluksella säädetään merityösopimuslain ( / ) 13 luvun 18 §:ssä.

Aluksen päällikön oikeudesta ja velvollisuudesta järjestyksen pitämiseksi ja turvallisuuden

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

## Laki

### meriliikenteessä käytettävien alusten kilpailukyvyn parantamisesta annetun lain 6 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti muutetaan meriliikenteessä käytettävien alusten kilpailukyvyn parantamisesta annetun lain (1277/2007) 6 §:n 2 momentti seuraavasti:

6 §

*Työehtosopimuksella sopiminen*

Kauppa-alusluetteloon merkityn aluksen työsuhteissa noudatettavalla työehtosopimuksella voidaan sopia toisin siitä, mitä merityösopimuslaissa ( / ), merityöaikalaisissa (296/1976), merimiesten vuosilomalaissa (433/1984) tai yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa (334/2007) säädetään. Työehtosopimuksen sol-

mivien yhdistysten tulee edustaa niitä työntekijäryhmiä, joiden työehdoista työehtosopimuksella sovitaan. Työehtosopimuksesta tai sen liitteistä on käytävä yksityiskohtaisesti ilmi, mitä ehtoja lain säännösten sijasta on noudatettava.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

## Laki

### järjestyksenvalvojista annetun lain 1 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti muutetaan järjestyksenvalvojista annetun lain (533/1999) 1 §:n 1 ja 2 momentti, sellaisina kuin ne ovat, 1 §:n 1 momentti laissa 310/2006 ja 2 momentti laissa 285/2002, seuraavasti:

1 §

*Soveltamisala*

Tässä laissa säädetään niistä velvollisuuksista ja valtuuksista, jotka kokoontumislain (530/1999), ulkoilulain (606/1973), merityösopimuslain ( / ), järjestyslain (612/2003) tai majoitus- ja ravitsemistoiminnasta annetun lain (308/2006) nojalla järjestystä ja turvallisuutta valvomaan asetetulla henkilöllä (*järjestyksenvalvoja*) tehtävässään on, sekä tällaisen henkilön tehtävään hyväksymisestä siltä osin kuin missään mainituista laeista tai muualla laissa ei toisin säädetä.

Tätä lakia sovelletaan myös siihen, joka yksityisistä turvallisuuspalveluista annetun lain (282/2002) 9 §:n 2 momentissa tarkoitetun toimeksiannon vuoksi on asetettu suorittamaan 1 momentissa mainittuun lakiin perustuvaa järjestyksenvalvojan tehtävää. Merityösopimuslain 1 luvun 1 §:ssä tarkoitettuun työntekijään, joka merityösopimuslain nojalla on asetettu järjestyksenvalvojaksi, sovelletaan tämän lain lisäksi merityösopimuslakia ja muita merityöstä annettuja säännöksiä.

— — — — —  
Tämä laki tulee voimaan \_\_\_\_\_ päivänä \_\_\_\_\_ kuuta  
20 \_\_\_\_\_.

## Laki

### tuloverolain 74 ja 75 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* tuloverolain (1535/1992) 74 §:n 6 momentti ja 75 §:n 1 momentti, sellaisena kuin niistä on 74 §:n 6 momentti laissa 1165/2000, seuraavasti:

74 §

*Merityötulo*

— — — — —  
Merityötuloa on myös:  
1) merityösopimuslain ( / ) tai vastaavien ulkomaisten säännösten mukaisesti 1 momentissa tarkoitettulta työnantajalta saatu muukin kuin 1 momentissa tarkoitettu tulo;  
2) kalastusaluksessa tehdystä työstä suoritettu, saaliin suuruudesta riippuvainen palkkio.  
— — — — —

75 §

*Merityötuloa saavan verovapaat korvaukset*

Veronalaista tuloa ei ole sellainen korvaus matkustamis- ja elantokustannusten keskimääräisestä kohtuullisesta lisääntymisestä, jonka työnantaja on suorittanut edellä tarkoitettua merityötuloa saavalle verovelvolliselle matkasta asunnolta aluksen saapumis- ja lähtösatamaan ja takaisin. Verovapaata tuloa on kuitenkin korvaus vain sellaisista matkoista, jotka aiheutuvat vuosi- ja vastikelomamatkoista sekä matkoista, joista johtuvat matkustamiskustannukset työnantaja on velvollinen korvaamaan merityösopimuslain nojalla.  
— — — — —

Tämä laki tulee voimaan \_\_\_\_\_ päivänä \_\_\_\_\_ kuuta  
20 \_\_\_\_\_ .

Helsingissä 9 päivänä helmikuuta 2011  
\_\_\_\_\_